

RECRUTER, MAIS À QUEL PRIX?



Selon Emploi-Québec, il est communément admis que le cout total que représente un départ est en moyenne de l'ordre d'une demie à deux fois le salaire annuel de la personne qui a décidé d'abandonner son poste. Le montant est davantage élevé pour les postes de haut niveau.

Le roulement de la main-d'œuvre, Emploi-Québec, CLD de la MRC d'Arthabaska.

Fannie Pelletier
Directrice générale



Vous devez recruter un nouvel employé ou encore remplacer celui qui a démissionné? Savez-vous combien cette démarche vous coûtera?

1. Estimer son cout de recrutement

Le cout total du recrutement est composé des couts directs et indirects. Les couts directs sont généralement faciles à estimer et varient en fonction du salaire du gestionnaire responsable du recrutement et de la formation ainsi que du salaire de l'employé recruté. Le calcul des couts indirects s'avère moins facile, mais ils sont bien souvent importants. Le tableau qui suit présente les composantes du cout de recrutement.

Couts directs = couts de séparation + couts du poste laissé vacant + couts de remplacement + couts de formation
Couts indirects = perte de productivité + perte de connaissances + délai dans la livraison des projets + perte possible de clients

Un professionnel du recrutement : un choix économique!

Faire équipe avec une firme de professionnels en recrutement vous permet d'augmenter vos chances de trouver le bon candidat rapidement, d'autant plus que des frais sont applicables seulement si vous retenez un candidat. Ces conseillers effectuent du recrutement sur une base continue et ils possèdent une importante **banque de candidatures** et peuvent vous présenter des candidats très rapidement.

Si vous choisissez de faire le travail vous-même, il demeure possible que le nouvel employé quitte l'entreprise après quelques semaines ou quelques mois, la totalité de cet investissement serait alors perdue. Les firmes de recrutement offrent à sa clientèle une **garantie de remplacement sans frais** variant entre trois et six mois selon le niveau du poste.

2. Évaluer son cout de roulement de personnel

Un taux de roulement modéré est normal et tout à fait sain dans une organisation. L'ajout de nouvelles personnes assure la diversité et la relève. De plus, le « sang neuf » stimule l'environnement et la culture de votre organisation.

Toutefois, les défis actuels du marché du travail confrontent les employeurs à mettre en place des stratégies pour éviter le départ de bons employés. La rétention du personnel devient un terme populaire qui vise la prévention de la perte des **employés clés**.

3. Calculer son taux de roulement en deux étapes

La première étape consiste à calculer son taux de roulement avec la formule présentée ci-dessous. La deuxième étape consiste à le comparer avec son secteur d'activité ou d'autres entreprises. Il est fortement suggéré de ventiler son taux de roulement selon certains paramètres (âge, ancienneté, scolarité, supérieur immédiat, horaire de travail, etc.) et d'y compiler dans un tableau de bord les données obtenues par année et par catégorie d'emploi (production, comptabilité, etc.).

$$\text{Taux de roulement} = \frac{\text{Nombre de départs} \times 100}{\text{Nombre moyen d'employés}}$$

4. Établir son plan d'action

L'objectif étant toujours d'améliorer la performance de votre organisation, il faut identifier les facteurs qui incitent vos employés à partir. La principale question qu'il faut se poser est la suivante : quels sont les facteurs qui contribuent à **retenir et à fidéliser** vos employés?

5. Vous souhaitez en savoir plus sur le sujet?

N'hésitez pas à communiquer avec moi au 450 667-6868, poste 223 pour le recrutement de vos ressources et pour la mise en place d'un plan d'action visant l'amélioration du taux de rétention de vos employés.

Bâtir des équipes performantes et engagées en proposant une boîte à outils en gestion du capital humain. Voilà notre mission.
www.addendum.ca