

FICHE AIDE-MÉMOIRE

MIEUX COMPRENDRE LA GÉNÉRATION Z : ASTUCES ET TRUCS INNOVANTS POUR SE DÉMARQUER

Conférence tenue par Kolegz et animée par Alexandra Bourgeois-Guérin
le 17 octobre 2023 lors du Grand rendez-vous OSER-JEUNES

LES ÉLÉMENTS À RETENIR

1 Il vaut mieux comprendre la réalité de vos employés et éviter d'assumer leurs besoins. Autrement, cela pourrait entraîner des erreurs d'interprétation ou des biais inconscients.

Par exemple :

- Si plusieurs de vos nouveaux employés quittent leur emploi lors des trois premiers mois suivant leur embauche, il se peut qu'il y ait des lacunes dans vos processus d'accueil et d'intégration. Votre processus d'accueil est-il documenté? Est-il uniforme? Avez-vous des outils comme un « aide mémoire » afin que rien ne soit oublié?*
- Avez-vous demandé à vos employés comment ils aiment qu'on souligne leur bon travail? En groupe? En rencontre individuelle? Sur un mur de reconnaissance? Chaque individu a ses préférences!;
- Évitez de tenir pour acquis que la cause de leur retard est liée à la paresse ou à un manque de respect à votre égard. Le transport après l'école est-il bien adapté? Leur horaire se concilie-t-il bien avec leur réalité?

3 La personnalisation de votre approche vous permettra de joindre un plus grand bassin de candidats. C'est aussi vrai pour vos employés étudiants!

Rappelez-vous :

- Créez des affichages de poste correspondant directement au profil du candidat;
- Lors de la rédaction, pensez à l'ordre d'affichage : parlez du poste d'abord, puis des conditions spécifiques, et enfin de votre entreprise;
- Soignez les contacts préentrevue : répondez rapidement, exercez les suivis que vous vous êtes engagé.e à faire et faites un retour à tous les candidats avec qui vous avez entamé un processus.

2 Les employés préfèrent les avantages répondant à leurs besoins aux avantages innovants.

Rappelez-vous :

- Les avantages sociaux à la carte permettent aux employés de faire des choix qui conviennent à leur réalité;
- Les horaires flexibles permettent de concilier les différentes sphères de la vie de vos employés telles que les études, le travail, la vie sociale, les activités parascolaires et les responsabilités familiales;
- Les horaires de travail transmis à l'avance permettent de prévoir la disponibilité requise, en plus de laisser davantage de temps aux changements de quarts devant être effectués.

4 Votre présence sur les différents médias, dont les médias sociaux, peut vous aider à vous faire connaître. Cela ne doit pas servir uniquement à afficher vos postes à combler. Montrez votre milieu de travail et ce qui vous différencie d'un autre employeur de la région.

Rappelez-vous :

- Il n'est pas nécessaire d'assurer une présence sur tous les médias sociaux; priorisez et choisissez ceux que vos candidats utilisent régulièrement;
- Exemples d'éléments à partager :
 1. Vidéo d'employés qui expliquent pourquoi ils travaillent chez vous et ce qu'ils y apprécient particulièrement;
 2. Photos d'événements ou de rituels que vous entretenez et qui sont appréciés chez vous : activités d'équipe, BBQ, rencontre du président, etc.;
 3. Parlez des conditions de travail facilitantes que vous offrez à vos employés étudiants : salle d'étude, horaires flexibles, échange de quarts de travail, etc.

5 L'implication des employés dans vos démarches pourrait vous donner des idées complètement différentes, et vous pourriez être surpris.e de leur intérêt à participer!

Par exemple :

- Posez-leur directement la question : « Que pourrions-nous faire pour faciliter ta conciliation études-travail? »;
- Demandez-leur s'ils ont des idées d'endroits où afficher vos postes à combler;
- Faites-leur réviser vos affichages de poste. Ils pourraient relever des avantages que leur procure votre milieu de travail auxquels vous n'auriez pas songé et qui plairaient à vos futurs employés;
- Incluez-les dans vos séances de remue-méninges afin de concevoir ensemble vos prochaines publications sur les médias sociaux.



BON À SAVOIR

Le CREVALE offre à tous les employeurs certifiés OSER-JEUNES des outils pour faciliter le recrutement, l'accueil, l'intégration et le maintien en emploi. Les outils doivent être commandés sur le site Web d'OSER-JEUNES sous l'onglet « Gestion des ressources humaines étudiantes »

OU ICI ►

