

Depuis quelques années, le vieillissement de la population combiné à la dénatalité fait en sorte que nous vivons une rareté de main-d'œuvre. Les candidats qualifiés dans des métiers spécialisés se font de plus en plus rares. Un des défis des gestionnaires est donc de recruter les ressources les plus compétentes et de les maintenir en emploi au sein de l'organisation.

Les outils inclus dans le prochain chapitre vous permettront de structurer votre processus de recrutement afin d'attirer les meilleurs candidats. Il est très important de garder en tête que toutes les actions posées dans le cadre d'un tel processus donnent de l'information sur les valeurs véhiculées dans votre entreprise. Il est donc primordial, lors de la diffusion de vos offres d'emploi, de vous assurer que vous utilisez le moyen de communication le plus adéquat et que le message transmis reflète ce que vous désirez transmettre.

PLASTIQUES PLAST. INC.

Formulaire de demande de personnel

Poste à combler : _____ Date : _____

Nombre de postes à combler : _____

Permanent Temporaire

Quart de travail : Jour Soir Nuit

12 heures jour 12 heures nuit Fin de semaine

Salaire : _____

Entrée en fonction : _____

Supérieur immédiat : _____

Profil du poste et caractéristiques :

Formation scolaire et professionnelle requise :

Signature du requérant

Date

Approbation

Date

Sources de recrutement

Affichage à l'interne :

Lorsqu'un poste est disponible, les premiers candidats à considérer sont les personnes à l'interne (formulaire d'affichage interne, outils 10 et 11). Si toutefois vous ne réussissez pas à combler votre poste à l'interne, vous devrez vous tourner vers l'externe.

Affichage à l'externe :

Plusieurs possibilités s'offrent à vous :

➤ Sites Internet :

Site Internet d'Emploi-Québec (sans frais) : www.emploiquebec.net.

Site Internet de PlastiCompétences (sans frais) : www.plasticompetences.ca

➤ Sites Internet spécialisés :

- www.jobboom.com
- www.monster.ca
- www.workopolis.com

➤ Journaux

➤ Institutions d'enseignement – Placement étudiant

➤ Ordres professionnels

➤ Agences de placement de personnel

➤ Organismes de recherche emploi

Quelle que soit la stratégie de recrutement adoptée, il est important qu'elle respecte l'image de l'entreprise!

PLASTIQUES PLAST. INC.

Affichage de poste à l'interne : poste de journalier

Numéro de l'affichage : 00056
Date d'affichage : du 15-02-2008 au 20-02-2008
Titre du poste : Journalier
Nombre de poste(s) à combler : 2 postes
Statut : Temporaire Durée : 4 mois
 Permanent
Équipe : Soir
Taux horaire : 11,25 \$

Inscrivez votre nom ci-dessous avant 16 h le 20 mars 2008 :

Nom	Signature

Espace réservé au service des Ressources humaines :

Poste accordé à : _____

Signature de la personne responsable des RH

Date

PLASTIQUES PLAST. INC.

Affichage de poste à l'interne

Numéro de l'affichage : 00056-A
Dates d'affichage : du 15-02-2008 au 20-02-2008
Titre de poste : Responsable d'atelier (poste cadre)
Nombre de poste(s) à combler : 1 poste
Statut : Temporaire Durée : 4 mois
 Permanent
Équipe : Soir

Rôle :

Le responsable d'atelier assiste le directeur de production dans la gestion et le suivi des opérations de production. De plus, il coordonne les activités des membres de son équipe et il les forme à prioriser les critères de qualité.

Formation scolaire et professionnelle :

- Formation postsecondaire en technique de transformation des plastiques ou dans un domaine connexe
- Diplôme d'études secondaires

Compétences requises :

- Habiletés en communication
- Habiletés en gestion
- Capacité à résoudre des problèmes
- Bilinguisme
- Grand leadership

Note : Toute combinaison de formation et d'expérience jugée équivalente sera prise en considération.

Pour plus d'informations ou pour soumettre votre candidature, contactez la personne responsable des ressources humaines au plus tard le 20 février 2008.

Affichage de poste à l'externe

PLASTIQUES PLAST INC.

Plastiques Plast. Inc. œuvre dans la **transformation de matières plastiques** et se positionne parmi les entreprises les plus prospères dans son domaine. Ce secteur d'activités est en pleine croissance et offre des possibilités de développement professionnel.

Plastiques Plast. Inc est présentement à la recherche d'un **opérateur de chariot élévateur**.

Qualifications :

- Diplôme d'études secondaires
- Capacité à effectuer des calculs mathématiques
- Connaissances informatiques de base
- 5 ans d'expérience dans un poste similaire

Caractéristiques recherchées :

- Leadership
- Capacité à travailler en équipe
- Sens de l'organisation
- Disponibilité à travailler sur le quart de travail de soir

Conditions de travail :

- 40 heures/semaine
- 18,50 \$/h + prime de soir
- Programme d'avantages sociaux compétitif

Les candidats intéressés doivent faire parvenir leur curriculum vitae au service des ressources humaines avant le 20 décembre 2007.

Seules les personnes retenues pour une entrevue seront contactées.

Plastiques Plast. Inc
1234, rue Champagne
Montréal (Québec) H2L 3L4
(514) 555-6789
Courriel : rh@plastplast.com

Formulaire de demande d'emploi

Le formulaire de demande d'emploi est un outil efficace de recrutement car il permet d'effectuer la sélection de candidats selon des critères bien précis. Le recruteur sait exactement où chercher l'information étant donné qu'elle est toujours sous la même forme c'est pourquoi certaines entreprises demandent aux candidats de le compléter même si ces derniers ont un curriculum vitae.

Lors de l'élaboration de votre formulaire de demande d'emploi, il est important de vous assurer qu'il respecte la Charte des droits et libertés de la personne.

Le formulaire de demande d'emploi permet également d'évaluer la compréhension écrite, les connaissances en français et le respect des consignes. De plus, vous pouvez l'utiliser comme formulaire d'autorisation de références.

Étapes de mise en œuvre :

1. Créer ou adapter un formulaire d'emploi et y apposer votre logo d'entreprise.
2. Demander à tous les postulants de compléter le formulaire de demande d'emploi.

Évaluation de l'outil :

Lorsque vous prendrez connaissance des candidatures, si l'information est claire et bien présentée, l'analyse sera beaucoup plus simple. Si c'est le cas, vous saurez que le formulaire est adapté à vos besoins de recrutement.

PLASTIQUES PLAST. INC.

DEMANDE D'EMPLOI

Nom : _____ Prénom : _____
Adresse : _____ Ville : _____
Province : _____ Code postal : _____
Numéro de téléphone : _____ Autre numéro : _____

Emploi postulé : _____
Date : _____

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES :

Connaissances linguistiques : français anglais autre : _____
Êtes-vous autorisé à travailler au Canada ? Oui Non Êtes-vous titulaire d'un permis de conduire ? Oui Non
Connaissances informatiques : _____
Cartes de compétences : _____
Quelles sont vos disponibilités : Jour Soir Nuit 12 heures jour 12 heures nuit Fin de semaine
Date de disponibilité : _____

FORMATION SCOLAIRE :

Diplôme d'études secondaires complétées : Oui Non Année d'obtention _____ Spécialisation _____
Diplôme d'études professionnelles complétées : Oui Non Année d'obtention _____ Spécialisation _____
Diplôme d'études collégiales complétées : Oui Non Année d'obtention _____ Spécialisation _____
Diplôme d'études universitaires complétées : Oui Non Année d'obtention _____ Spécialisation _____
Autres formations : _____

DEMANDE D'EMPLOI (suite)

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL (Inscrire le nom de vos anciens employeurs, en commençant par le plus récent) :

Nom de l'entreprise	Téléphone	Poste occupé	Durée		Salaire au départ	Raison du départ
			Du	Au		

QUALITÉS PERSONNELLES

<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____ 	<ul style="list-style-type: none"> • _____ • _____
--	--

Je déclare que les renseignements fournis dans ce formulaire sont véridiques et complets. Je comprends qu'une fausse déclaration peut entraîner le rejet de ma candidature ou mon renvoi. J'accepte que mon embauche ne soit confirmée qu'après un examen médical et la vérification des références d'emploi. Par la présente, j'autorise Plastiques Plast. inc. à communiquer avec mes anciens employeurs, institutions d'enseignement ou toute autre personne pouvant fournir des renseignements concernant mes expériences antérieures.

_____ Date

Signature

Système de classement des curriculum vitae

Les entreprises reçoivent des candidatures spontanées pour différents types de postes et il est donc recommandé de conserver les curriculum vitae afin de pouvoir vous y référer rapidement, le moment venu.

Un système simple consiste à classer les candidatures par grandes catégories d'emplois.

Vous devez également déterminer la fréquence à laquelle vous allez détruire les curriculum vitae. En général, vous pouvez faire une révision des candidatures après 6 mois ou un (1) an.

Exemple de catégories :

- Opérateur
- Mécanicien
- Personnel de bureau
- Opérateur de chariot élévateur

La réception des curriculum vitae :

- Nous vous recommandons d'inscrire la date de réception et le poste convoité sur la première page de chacun des curriculum vitae reçus.
- Lorsqu'un candidat se présente directement chez-vous pour proposer sa candidature, vous pouvez en profiter pour lui poser des questions inhérentes au poste, cela vous permettra de sauver du temps par la suite.

Sélection des curriculum vitae

Voici les étapes à respecter pour effectuer une sélection des curriculum vitae :

Étape 1

Relire la description du poste en déterminant les qualités et les aptitudes requises

Étape 2

Dresser une liste des points importants à analyser sur le curriculum vitae, par exemple :

- Formation scolaire : diplôme d'études secondaires
- Expérience de travail : minimum 2 ans
- Minutie au travail
- Stabilité d'emploi (progression dans ses emplois)
- Capacité à travailler en équipe

Étape 3

Analyser les curriculum vitae en fonction de vos critères et développer un système pour codifier les candidatures. Par exemple, vous pouvez codifier pour définir les 3 catégories suivantes :

- Candidature retenue
- Hésitation ou interrogation
- Candidature rejetée

Étape 4

Contacter les candidats retenus afin de réaliser l'entrevue téléphonique (consulter outil # 14)

PLASTIQUES PLAST INC.

Entrevue téléphonique

Nom du candidat : _____ Téléphone : _____

Suivi		
<input type="checkbox"/> Laissé message (Personne)	_____	_____
	Date	Date
<input type="checkbox"/> Laissé message (Répondeur)	_____	_____
	Date	Date
<input type="checkbox"/> Pas de réponse	_____	_____
	Date	Date
<input type="checkbox"/> Impossible à joindre	_____	
	Date	

Valider l'intérêt pour le poste : _____

Valider la disponibilité : Jour Soir Nuit 12 heures jour 12 heures nuit

Formation scolaire et professionnelle complétée :

Équivalent Sec. V DES DEP AEC CEGEP Université

Questions concernant le dernier emploi (tâches les plus et les moins appréciées) :

Valider la raison du départ et demander des explications :

Caractéristiques personnelles : _____

Commentaires :

Candidature retenue : <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	Date de l'entrevue : _____
_____ Signature de l'intervieweur	_____ Date

Préparation à l'entrevue

L'entrevue est une étape très importante dans le processus de sélection. Selon le poste à combler, la durée de l'entrevue variera entre 30 minutes et 1h30, d'où l'importance de bien vous préparer et d'avoir une bonne connaissance du poste pour lequel vous recrutez.

Le formulaire d'entrevue (outil 15) vous permettra de couvrir tous les points importants à valider avec le candidat et vous aidera à rester centré sur vos objectifs.

Il est important d'expliquer les principales tâches de l'occupation aux candidats. Vous devez également garder du temps pour répondre à leurs questions. Vous pouvez utiliser l'outil 16 pour évaluer plusieurs candidats postulant pour la même occupation afin d'assurer l'objectivité du processus d'embauche.

Étapes pour bien se préparer avant l'entrevue :

1. Préparer votre horaire d'entrevue de façon à consacrer 1 à 2 journées rapprochées au processus d'entrevue (selon le nombre de postes à combler), ceci afin de bien vous souvenir de chacun des candidats.
2. Juste avant de débiter chacune des entrevues, relisez la description du poste.
3. Avant de rencontrer un candidat, il est très important de relire son curriculum vitae de façon à identifier les interrogations et à pouvoir les valider en entrevue. Cette étape est importante car elle vous assure de valider tous les éléments jugés importants.

Rester objectif!

Étant donné que le processus de l'entrevue est humain, il peut être facile de se laisser influencer par nos perceptions. Vous devez donc être conscient des pièges dont vous pouvez être victime et ce, même si vous avez de l'expérience en sélection de personnel.

ATTENTION À VOS PERCEPTIONS!

⇒ *Prépondérance de l'information négative :*

Le recruteur recherche l'information négative et il y attache plus d'importance. Il pourrait éliminer un candidat même après que celui-ci ait donné plusieurs bonnes réponses.

⇒ *L'effet de Halo :*

Le recruteur est ébloui par une des caractéristiques du candidat et se fera une impression générale du candidat à partir de cette fausse perception.

⇒ **L'effet de contraste :**

Le recruteur peut être influencé selon l'ordre dans lequel il rencontre les candidats. Si vous rencontrez un candidat qui dépasse largement vos attentes, le candidat suivant aura moins de chance de se faire remarquer, même s'il correspond à vos attentes.

⇒ **Le stéréotype ou le cliché :**

C'est l'effet par lequel le recruteur commet une erreur de perception causée par ses préjugés. Le stéréotype est en fait une perception non fondée sur un individu. Lorsque vous faites cette erreur de perception, vous oubliez les différences individuelles et la personnalité du candidat.

⇒ **La première impression :**

Des recherches ont démontré que les 3 à 5 premières minutes d'un entretien sont déterminantes. Les minutes suivantes de l'entrevue serviront à valider l'information perçue. Attention de ne pas vous faire une impression globale et immédiate du candidat. Restez objectif et centrez vos opinions sur des faits.

⇒ **L'effet d'association :**

Le recruteur identifie une caractéristique commune entre lui et le candidat comme l'établissement d'enseignement ou les passe-temps et en conclut que le candidat est forcément le meilleur pour le poste. Il faut savoir se détacher de ces faits et rester neutre.

⇒ **La projection :**

Avoir une bonne connaissance de vous même, vous permettra d'éviter cette erreur de perception qui consiste à attribuer au candidat vos propres caractéristiques, vos idées, vos convictions et vos attentes.

PLASTIQUES PLAST INC.

Entrevue générale

Candidat : _____

Date : _____

Formation scolaire :

Quelle est votre formation scolaire?

Avez-vous complété votre formation ? Si non, pourquoi?

En quoi votre formation vous a t-elle préparé au marché du travail?

Qu'est-ce qui vous a attiré vers ce programme de formation?

Expérience de travail :

Vérifiez la durée des postes occupés et les raisons de départ (utiliser le formulaire de demande d'emploi).

Quel est l'emploi qui vous a apporté le plus? Le moins? Pourquoi?

Quelles sont vos principales réalisations professionnelles et/ou personnelles?

Y a-t-il des périodes où vous avez été sans emploi? Pourquoi?

Traits de personnalité :

Comment vous décrivez-vous?

Quels sont vos points forts? Qu'est-ce qu'on apprécie de votre travail?

Parlez-nous d'éléments que vous aimeriez améliorer?

Si nous contactions vos anciens collègues de travail, que nous diraient-ils de vous?

Qu'est-ce que vous appréciez de vos collègues de travail?

Parlez-nous d'un problème survenu au travail et de la manière dont vous l'avez réglé?

Quel rôle jouez-vous comme participant d'une équipe de travail? (leader, conciliateur, suiveur, clown...) Explication :

Quelle est votre préférence : le travail d'équipe ou le travail individuel? Explication :

Face à un problème, comment réagissez-vous? Explication :

Parlez-nous d'une situation où vous avez dû réagir rapidement.

Souhaitez-vous poursuivre vos études ou suivre des formations complémentaires?

Quelles sont vos connaissances en informatique sur une échelle de 10 :

Pourquoi devrions-nous vous embaucher? En quoi vos expériences professionnelles peuvent-elles être profitables pour nous ?

PLASTIQUES PLAST INC.

Grille d'évaluation des candidats

Poste à combler :

Responsable d'atelier

Nom de l'évaluateur :

Marc Riendeau

Nom des candidats	Rencontré le	Critères d'évaluation										Total sur 80	Résultat des évaluations			
		Connaissance de l'entreprise	Qualités de communication	Apte au travail d'équipe	Expérience en entreprise	Connaissance du système ISO	Expériences significatives	Connaissances en santé et sécurité	Travail de nuit	Autres						
Paul Labranche		4	6	1	9	5	8	8	8	2					43	
Marc Phaneuf		6	7	10	1	0	10	6	1						41	
Claude Painchaud		2	8	6	2	8	3	5	4						38	
Robert Pépin		5	1	2	8	3	2	7	10						38	
															0	
															0	
															0	
															0	
<p>Barème de pointage : Faible ← → Excellent 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10</p>																
<p>Commentaires :</p>																

PLASTIQUES PLAST. INC.

Formulaire d'autorisation de prise de références (À compléter par le postulant)

Nom de l'entreprise : _____
Personne à contacter : _____ Téléphone : _____
Poste occupé : _____

Nom de l'entreprise : _____
Personne à contacter : _____ Téléphone : _____
Poste occupé : _____

Nom de l'entreprise : _____
Personne à contacter : _____ Téléphone : _____
Poste occupé : _____

Par la présente, j'autorise *Plastique Plast. Inc.* à communiquer avec les personnes ci-haut mentionnées ou toute personne pouvant fournir des renseignements concernant mes expériences antérieures.

Nom en lettres moulées

Signature

Date

Lettre de refus

PLASTIQUES PLAST. INC.

Le 28 février 2007

Madame Alice Tremblay
222, rue Des Bois
Drummondville (Québec) J0B 2G6

Objet : Candidature pour le poste d'opérateur de chariot élévateur

Madame,

Nous tenons à vous remercier de l'intérêt porté à l'égard de notre entreprise. Après analyse de votre candidature, et bien qu'elle soit intéressante, celle-ci n'est pas retenue pour le poste mentionné en titre.

Nous conserverons tout de même votre curriculum vitae pour une période de six mois dans le cas d'une autre possibilité d'emploi au sein de notre équipe.

Nous vous souhaitons bonne chance dans vos démarches de recherche d'emploi.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Mireille Samson

Mireille Samson
Coordonnatrice des ressources humaines

Tests de sélection

Choisir le bon outil de sélection

Bon nombre d'entreprises utilisent des tests dans leur processus de sélection. Ces derniers sont de bons indicateurs pour valider l'information recueillie en entrevue. Comme il existe de nombreux facteurs pouvant influencer le candidat lors de la passation du test, il est essentiel d'accompagner ce test d'une entrevue bien structurée!

LES CATÉGORIES DE TESTS

Les tests de personnalité

Ces tests peuvent servir à valider les traits de personnalité observés lors de l'entrevue et aider le recruteur à préparer la deuxième entrevue.

Les tests de personnalité mentionnés ci-dessous peuvent être interprétés uniquement par des psychologues ou une personne ayant reçu la formation adéquate. Pour vous procurer de tels outils de sélection, contactez des firmes de recrutement spécialisées. Voici quelques exemples de tests standardisés utilisés pour analyser les types de personnalité :

- 16 PF (16 facteurs primaires de personnalité)
- MBTI (Myers-Briggs type indicator)
- ADO (Analyse et design organisationnel)

Les mises en situation :

Toutes les formes de tests sous-entendant une mise en situation permettent de découvrir le candidat en situation de travail. Le recruteur pourra évaluer comment le postulant réagit et de quelle façon il règle les différents problèmes. Pour les postes de gestion, voici un outil fréquemment utilisé :

- L'épreuve du courrier « *In-Basket* »

Les tests pratiques :

Les tests pratiques sont utilisés pour valider des aptitudes. Par exemple, le test de conduite de chariot élévateur permet de valider la capacité du candidat à effectuer ses fonctions.

Les tests d'aptitudes :

Les tests d'aptitudes standardisés permettent d'évaluer les aptitudes de base d'un candidat, comme les aptitudes de logique et les capacités d'apprentissage. Ces tests permettent de s'assurer que le candidat correspond au profil du poste et donnent des renseignements quant à son adaptation dans de telles fonctions. Ces types de tests sont très utiles afin de découvrir des éléments non divulgués durant l'entrevue. Il est possible d'avoir accès à ces tests par l'intermédiaire de firmes de recrutement et auprès de conseillers d'orientation et/ou psychologues. Voici deux tests fréquemment utilisés dans les entreprises manufacturières :

- BGTA (Batterie générale de tests d'aptitudes) servant à mesurer la dextérité, la minutie, le sens de l'observation, la lecture et l'écriture
- Bennett (sens mécanique)

Le pré-emploi (médical) :

Le pré-emploi sert à évaluer l'aptitude physique et psychologique d'un candidat en fonction d'un poste de travail précis. Ce type de test est utile afin de réduire les risques de développer des problèmes de santé une fois en poste.

Mise en garde :

En vertu de la Loi sur la santé et sécurité au travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Selon la charte des droits et libertés, la passation d'un test médical dans le cadre de la sélection est discriminatoire. C'est pourquoi, vous devez demander le consentement du candidat afin de connaître le résultat médical. Également, si une autre personne de l'organisation veut consulter les résultats, l'employé doit donner son autorisation pour que ceux-ci soient divulgués. Il peut être opportun d'effectuer la passation du pré-emploi une fois l'embauche complétée.

Les tests de sélection fréquemment utilisés :

- ⇒ Certains postes requièrent du titulaire d'être capable de différencier les couleurs. Il est possible de mesurer le daltonisme d'un candidat à l'aide d'outils disponibles sur le marché dont le test « Ishihara ». Toutefois, ces tests ont leurs limites. En effet, ils ne peuvent évaluer précisément le degré de daltonisme. Il est donc préférable, si un problème est identifié avec le test « Ishihara », de consulter un professionnel pour effectuer ce test, de façon à ne pas discriminer le candidat si son niveau de daltonisme ne nuit pas à l'occupation de ses fonctions.
- ⇒ La plupart des emplois dans le secteur des plastiques et des composites exigent une bonne minutie et de la rapidité. Il est très fréquent de voir des tests, comme la *batterie générale de tests d'aptitudes* (BGTA), être utilisés pour mesurer les aptitudes du candidat. La BGTA est un bon indicateur de dextérité manuelle. Évidemment, comme dans tous les tests d'embauche, il faut toujours nuancer les résultats et être conscient que la personne a effectué les tests sous pression.

- ⇒ Enfin, le *test Bennett* est souvent utilisé. Celui-ci mesure le sens mécanique du candidat. C'est un bon indicateur pour savoir si une personne a de la facilité à effectuer des tâches lui demandant une certaine compréhension mécanique. Il pourra vous donner un aperçu de la capacité du candidat à apprendre et à comprendre des notions de mécanique.

Grille d'analyse des coûts de recrutement

Afin d'aider le gestionnaire dans l'estimation des coûts de recrutement, voici une grille énonçant les éléments pertinents qui permettent d'effectuer l'analyse de coûts.

Coûts par employé			
Recrutement	Taux Horaire	Temps consacré	Coût
Salaire des intervieweurs			
Frais de publicité			
Frais d'évaluation de la candidature			
Prise de références			
Frais d'évaluation médicale			
Frais des tests psychométriques			
Préparation du dossier			
Total		0	0,00 \$
<hr/>			
Formation	Taux Horaire	Temps consacré	Coût
Accueil et intégration de l'employé			
Salaire du nouvel employé durant la période de formation			
Salaire des formateurs			
Évaluation de l'employé			
Total		0	0,00 \$
<hr/>			
Grand Total (recrutement et formation)		0	0,00 \$
<hr/>			
Évaluation de l'apprentissage	Coût unitaire	Nombre d'unités	Coût
Courbe d'apprentissage (rendement du nouvel employé versus le rendement des travailleurs d'expérience)			
Nombre de pièces rejetées			
Total		0	0,00 \$
<hr/>			
Grand Total			0,00 \$

Calcul du ratio de sélection :

Combien de candidats retenez-vous lors d'un processus de sélection? Voici un calcul simple qui vous permet d'évaluer votre ratio de sélection :

$$\frac{\text{Nombre de candidats retenus}}{\text{Nombre de candidats rencontrés}} \times 100$$

Retenez que plus vous attirez de candidats à postuler dans votre entreprise, plus votre ratio de sélection devrait diminuer. En temps de pénurie de main-d'œuvre, ce ratio sera aux alentours de 1 sur 10. Cependant il est important de ne pas remettre inutilement votre processus de sélection en question car lors de pénuries de main-d'œuvre le nombre de candidats disponibles et qualifiés est faible.