

SOURCES DE RECRUTEMENT

SOURCE	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Employés recommandés	Économique; expéditif; permet l'autosélection par le candidat; candidat reçoit du proposeur une description réaliste de l'emploi (DRE)	Peut être une source de « discrimination systémique »; si le candidat n'est pas retenu, possibilité d'insatisfaction de la part du proposeur; potentiel de préjugés - « halo », attribution et stéréotypes
Annonces dans les journaux et les magazines	Vaste auditoire; utilisation possible « d'annonces anonymes »; peut cibler la population visée grâce à la démographie lisant les journaux et les magazines; le ciblage peut venir en aide aux initiatives de diversification; peut aider l'image	Coûts; peut entraîner un très grand volume de candidats
Affichage de poste	Pratique, rentable, candidats connus dans l'entreprise; peut servir pour remonter le moral; « bonne » gestion de ressources humaines et potentiellement bien pour les relations patronales/syndicales : peut offrir des opportunités de promotion	Faible bassin de candidats; problématique si un employé n'est pas choisi; préjugés possibles – « halo »; interruptions possibles lorsque le candidat quitte son poste actuel
Agences/cabinets de recrutement	Traitement professionnel; crée une « distance » si nécessaire; rapide; payer pour le service donne des résultats; économies pour le personnel; utiliser seulement au besoin.	Coûts; contrôle; temps
Candidats spontanés	Économique; excellent pour les relations publiques; permet « l'autosélection » grâce à la distribution d'information	Exige d'excellents systèmes de gestion d'information et de demandes d'emploi; aléatoire; potentiel d'oublier les groupes cibles
Recrutement dans les écoles	Peut s'intégrer au programme d'accréditation; peut tisser des liens à long terme; « autosélection » et DRE; sélection préliminaire	Peut être coûteux; peut soulever chez les étudiants des attentes non réalistes que la compagnie ne peut livrer; préjugé envers un groupe d'âge
Salons de l'emploi	Bien en vue; engendre un grand nombre de candidats en peu de temps; permet la distribution d'information; bonnes relations publiques	Peut être coûteux et prendre beaucoup de temps



SOURCES DE RECRUTEMENT

SOURCE	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Portes ouvertes	Avantages semblables aux salons de l'emploi	Semblables aux salons de l'emploi
Publipostage direct	Personnalisé; peut être sélectif, si nécessaire	Faible réponse possible; peut être coûteux
Radio/T.V.	Peut augmenter considérablement la portée et la taille du bassin de candidats potentiels; se prête bien aux initiatives de marketing et de ventes; bonnes relations publiques	Très coûteux; peut susciter un déluge de candidats; rehausse l'image de la compagnie lorsque ce n'est pas nécessaire
Alliances	Approche concentrée; permet une sélection préliminaire de candidats; rentable	Difficile à réaliser; alliance peut se dégrader; peut créer une dépendance
Agences de placement – employés contractuels	Rentable; rapide	Groupes cibles non atteints; « La qualité a un prix »; qualité douteuse de candidats provenant de cette source
Conducteurs d'autobus retraités – militaire/police/pompiers	Bassin de grande qualité; « prétriés »; candidats déjà formés et qualifiés pour la plupart des tâches du poste; salaire et avantages sociaux pas généralement une priorité	Difficile d'en tirer parti; bassin restreint; beaucoup de concurrence; en raison de la composition démographique du groupe, la diversification de l'effectif ne sera peut-être pas atteinte
Documentation/circulaires	Peut être économique; capacité de cibler les groupes ayant beaucoup de potentiel	Le bon message est-il transmis?; peut sembler désespéré; impact négatif en relations publiques



SOURCES DE RECRUTEMENT

SOURCE	AVANTAGES	INCONVÉNIENTS
Associations syndicales/professionnelles	Excellent pour les relations de travail; rentable; sélection préliminaire et DRE	Question d'engagement de la part du syndicat/ association de venir en aide – qu'est-ce que cela me rapporte ?
En ligne/Internet	Rentable; permet la DRE; peut s'intégrer électroniquement au système de gestion de l'information sur les candidats	Restreint le bassin à ceux qui ont accès en ligne; pas nécessairement le candidat type pour le poste de conducteur d'autobus
Alternance travail-études, programmes gouvernementaux	Économique et sélection préliminaire déjà faite, dans certains cas; financement peut être disponible	Pas nécessairement la bonne catégorie de candidats; financement assorti de conditions
Panneaux publicitaires sur véhicules	Peu coûteux et permet un bon impact avec le public	Inconvénients mineurs si traités professionnellement

