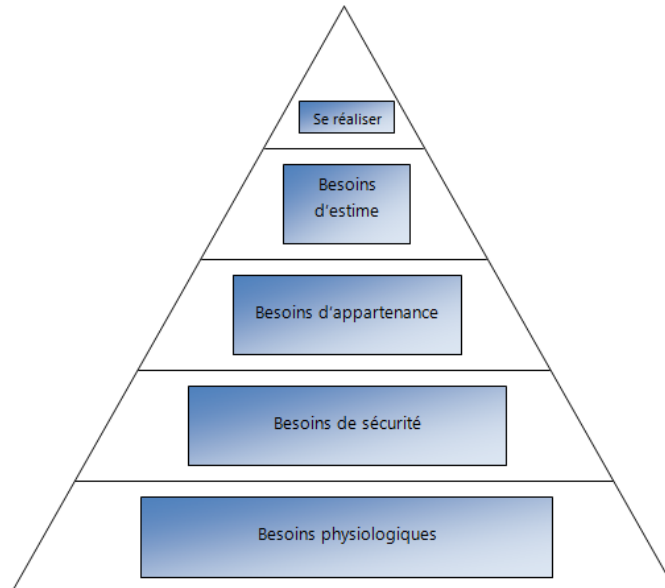
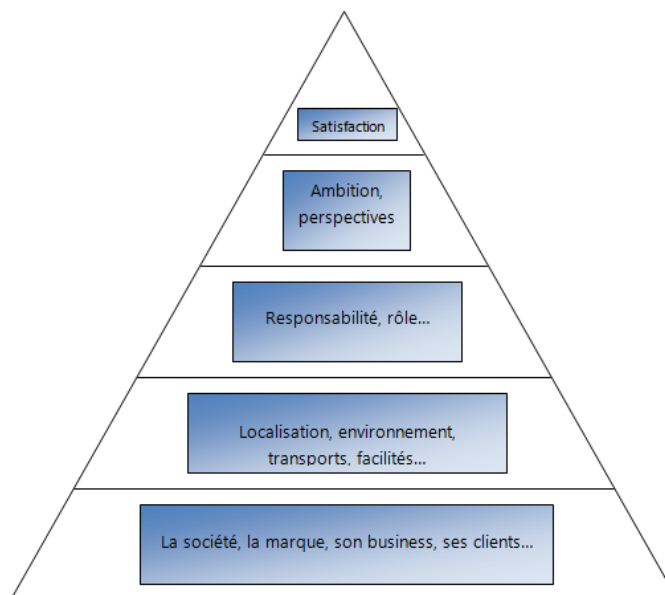


Abraham Maslow et le contenu d'une description de fonction.



Le modèle de Maslow se représente par un triangle à 5 niveaux. Il est admis qu'une personne se réalise pleinement lorsque les besoins liés à chaque niveau, à partir du bas, sont remplis.

Transposons cette hiérarchie des besoins dans la présentation d'une fonction. Qu'est-ce qui est important pour notre candidat ?



Mettons-nous dans la peau de quelqu'un qui a 7 à 10 ans d'expérience, qui exécute bien ses tâches quotidiennes, qui est payé correctement, qui n'est pas mis sous pression et se demande s'il n'y a pas autre chose de plus intéressant ou de plus motivant ailleurs ?

Il va probablement chercher sur Internet sur base du nom de sa fonction et d'une localisation. Parmi les réponses reçues, le nom, l'activité, la réputation de la société jouent un grand rôle.

Parcourons le modèle de Maslow en l'appliquant au contenu d'une offre d'emploi:

La base du triangle est le nom de l'organisation ou sa marque. Que fait ou fabrique cette société ? Quelle image projette-t-elle ? Quelles sont les dernières nouvelles ? Quelle est sa culture d'entreprise ? Quelle est sa réputation vis-à-vis de son personnel ?

Le premier niveau est lié au lieu de travail et plus spécialement à sa localisation. Une étude faite aux Etats-Unis conclut que les chances de perdre un bon employé sont directement liées au temps de transport domicile-travail.

Que propose votre organisation pour répondre à cette préoccupation ? Parking réservé ? Télé travail ? Transports prévus et assumés par l'organisation ? Crèche ? Aides en cas de maladie des enfants ? Et dans le même ordre d'idées : proximité de super marchés, de banques, d'un bureau postal, de zones d'achalandage, plats préparés disponibles à la cafétéria...

Le deuxième niveau est lié à la fonction et au rôle de celui qui l'exerce.. Comment se place la fonction dans le département. Comment s'exécute-t-elle au jour le jour ? Comment ceux qui occupent une fonction analogue la décrivent-elle ?

Le troisième niveau est dédié au développement personnel et à l'accroissement de l'expérience et donc de la valeur ajoutée du collaborateur. Comment le collaborateur peut-il se développer professionnellement et personnellement ? Quelles sont les facilités d'accès aux formations, à l'acquisition de manuels ou de formations sur Internet, à des réunions de travail avec des collègues ?

Le quatrième niveau est relatif à la satisfaction que le collaborateur éprouve en travaillant pour son organisation. C'est également la façon dont le collaborateur peut se réaliser à travers sa fonction et son organisation. Demandez à vos collaborateurs d'expliquer pourquoi ils sont satisfaits de leur boulot et de leur société. Publiez leurs témoignages (Photo, texte, vidéo).

Ecriture d'une description de fonction :

Sur la plupart des pages d'emplois des sociétés, les descriptions suivent un modèle standard. La société ou le département décrivent ce qu'ils recherchent et espèrent que le candidat potentiel fera le lien avec le restant.

Comme décrit ci-dessus, une offre d'emploi s'écrit en fonction du type de candidat recherché. Un candidat débutant ou un candidat ayant 7 ans d'expérience ont des objectifs totalement différents. Donc, l'offre d'emploi, dans sa forme et son contenu, est différente et est axée sur les domaines et préoccupations qui sont importants pour le candidat.

Garuda est une société danoise active dans le domaine des ressources humaines. Elle développe des outils et des méthodes pour faciliter et fiabiliser les procédures de recrutement.

Contact : thierry.jacobs@garudabelux.com +32 478 56 56 63