

ARTS SPECTACLES ACTUEL

SPEEDJOBING HUIT MINUTES POUR VENDRE SA SALADE PAGE 7



Séance de speedjobbing dans un restaurant montréalais. Au son du triangle, un candidat s'assoit à table avec le recruteur d'une compagnie. Il a huit minutes pour se faire valoir...

PHOTO PATRICK SANFAÇON, LA PRESSE ©

HUIT MINUTES POUR VENDRE SA SALADE

MALI ILSE PAQUIN

Dans un somptueux restaurant de la *Main*, 30 jeunes hommes et femmes tirés à quatre épingles sautent d'une table à l'autre pour séduire tour à tour les participants d'un défilé chronométré. Toutes les huit minutes, un grand éphèbe frappe un triangle d'argent, indiquant aux chanteurs de pomme qu'une autre proie potentielle les attend à la table suivante.

Il ne s'agit pas d'une séance de speeddating, ces 5 à 7 de drague en accéléré pour célibataires pressés. En ce beau mercredi matin, les candidats font les yeux doux à des employeurs en quête de personnel pour leur service à la clientèle. Ils n'ont que huit minutes pour offrir leur candidature à ces représentants de banques et de compagnies d'assurances qui ont payé plus de 1000 \$ pour ce premier speedjobbing organisé par la boîte de recrutement Voice Job.

Hakim Chikh, président de Voice Job, a eu cette idée en analysant le marché de l'emploi. « J'ai constaté que les grandes foires d'emplois ne répondent plus aux besoins des employeurs. Ceux-ci veulent plus d'efficacité et moins de pertes de temps pour combler leurs postes vacants. Nous leur proposons donc de rencontrer des candidats que nous avons présélectionnés pour eux. »

« Le speeddating nous a évidemment inspirés, poursuit-il. Des experts en ressources humaines nous ont assurés que huit minutes sont suffisantes pour juger si les candidats correspondent au profil de l'entreprise. »

Les propos de Spiros Malevitis, recruteur en pause entre deux entrevues éclair, font écho à ceux de

Hakim Chikh. « Huit minutes, je trouve ça suffisant. Ça me permet de me faire une bonne idée de la personne qui est en face de moi. Je sais déjà si j'ai envie de la revoir ou non. »

Du côté des candidats, tous semblent ravis de leur expérience. N'ont-ils pas l'impression d'être traités comme du bétail en étant chronométrés de la sorte? « Pas du tout! Ça me permet à moi aussi de faire du magasinage, objecte Jérémy, colosse de 24 ans. J'ai assez de temps pour vendre ma salade et

minutage s'installe autant dans les techniques de recrutement que dans les relations d'affaires.

Pour preuve, le Réseau des femmes d'affaires du Québec organise depuis peu des séances de « speed réseautage » au cours desquelles 80 membres ont deux minutes pour se présenter les unes aux autres. « C'est une activité très populaire auprès des femmes d'affaires, assure l'organisatrice Lucy Gagnon. Le fait d'être chronométrés les aide à briser la glace. »

« J'ai constaté que les grandes foires d'emplois ne répondent plus aux besoins des employeurs. Ceux-ci veulent plus d'efficacité et moins de pertes de temps pour combler leurs postes vacants. Nous leur proposons donc de rencontrer des candidats que nous avons présélectionnés pour eux. »

aller à l'essentiel. À mes yeux, c'est simplement un outil de plus dans ma recherche d'emploi. »

Quelques jours après cette première tentative, l'équipe de Voice Job triomphe devant son succès. « Pas moins de 28 des 30 candidats ont trouvé un job! s'exclame Sarah Ouicher, responsable des communications. Nous avons même eu des demandes d'employeurs pour des séances de speedjobbing privées! »

Le culte du speed

Les instigateurs du speedjobbing ne font pas cavalier seul. Au grand dam des nostalgiques du far niente qui tentent de freiner le rythme de vie du citadin moyen de toutes les façons — le *slow food* et la Journée de la lenteur, par exemple —, le

séduire rapidement ont un net avantage sur les autres. »

Temps gagné ou perdu?

Cette formule n'est pas gagnante aux yeux de tous. Des sociologues du travail se désolent de ce culte de la vitesse. Selon eux, les compagnies ne gagnent ni temps ni argent en sélectionnant à la vitesse leurs employés ou partenaires. Bien au contraire.

« Dans ce contexte de rapidité, la probabilité qu'un recruteur se trompe est énorme, prévient Angelo Soares, professeur à l'UQAM. Il ne peut faire autrement que de baser ses décisions sur des préjugés. Et ces erreurs coûtent cher à la compagnie. Par exemple, dans le cas d'un centre d'appels, une recrue au joli sourire qui a bien su se vendre mais qui gère mal les émotions des clients peut causer bien des dégâts. Autant pour l'image de l'entreprise que pour son chiffre d'affaires. »

Louise Vandelaç, chercheuse et professeure à l'UQAM, corrobore les propos de son collègue. « En recrutant de cette façon, on mise sur les mêmes qualités, c'est-à-dire la concision, l'efficacité et la persuasion des candidats lorsqu'ils se présentent. Or, c'est avant tout des personnes complémentaires entre elles qu'il faut pour un milieu de travail fort et équilibré. »

Alors, vague de fond ou mode passagère, le speedjobbing? « C'est une mode, rien de plus, tranche Angelo Soares. Il y a malheureusement trop de modes et pas assez d'esprit critique dans les organisations! »

AUTRE TEXTE

Dix façons de rater sa recherche d'emploi, en page 2



Florence Calanbra remercie le recruteur de Rogers Sans-Fil, Mathieu Blouin, après une rencontre de 8 minutes.

PHOTO PATRICK SANFAÇON, LA PRESSE ©