

# Étude de cas

Atteindre les objectifs organisationnels,  
une embauche à la fois

Secteur  
paragouvernemental

## Solidifier le future organisationnel

Au début des années 2000, Énergie NB Power (NBP) constate qu'elle fait face à un problème majeur: plusieurs de ses leaders seront admissibles à la retraite sous peu et, si le processus de planification de la relève n'est pas amélioré, 25 % des rôles de leadership seront vacants.

NBP a aussi certains groupes opérationnels clés qui nécessitent une attention particulière, telle que l'équipe de haute sécurité nucléaire. Les tentatives antérieures à recruter des individus provenant de milieux similaires, n'ont pas toujours été un succès en raison des exigences propres à la sécurité des centrales nucléaires. Aussi, lorsque les candidats provenaient de l'interne, le taux de roulement était anormalement élevé.

NBP souhaitait donc utiliser une approche plus systématique dans son processus de recrutement, interne et externe. Ils voulaient:

- **Recruter rapidement** pour les postes clés vacants
- **Éliminer les biais** du processus de sélection
- **Prédire** les facteurs de réussite d'un candidat dans un rôle spécifique

## Ajouter des données au processus de recrutement

NBP a implanté SuccessFinder dans son nouveau processus de sélection et de planification de la relève. **Chaque candidat remplit l'évaluation, afin de dresser son profil comportemental.**

Pour les affichages de postes à l'interne, les employés répondant aux exigences sont évalués par leur superviseur sur les traits SuccessFinder nécessaires au rôle pour lequel ils postulent. Le processus de sélection final du candidat inclut à la fois les résultats individuels SuccessFinder et les recommandations du superviseur. L'utilisation de l'outil SuccessFinder a permis de réduire le temps nécessaire pour combler les rôles à l'interne et a fourni un langage commun pour les RH et le gestionnaire d'embauche.

Pour les postes affichés à l'externe, les candidats sont invités à remplir l'évaluation SuccessFinder et se font ensuite assigner une cote «recommandé ou non recommandé» basée sur l'adéquation de leur profil SuccessFinder à celui du rôle. En plus de rapidement identifier le potentiel de l'individu, les gestionnaires sont outillés pour analyser les forces et les faiblesses des candidats. Cette solution s'est révélée un excellent prédicteur de la performance à l'emploi et de la rétention.

## À propos de Énergie NB Power

New Brunswick Power (NBP) est une société d'État qui représente l'un des systèmes d'alimentation les plus divers en Amérique du Nord comprenant 12 stations de production d'hydroélectricité, de charbon, d'huile et de diesel en plus d'une centrale nucléaire. Ces unités d'alimentation fournissent de l'électricité à près de 400 000 résidences et clients commerciaux à travers des lignes de distribution et des sous-stations partout dans la province. NBP emploie environ 2 300 individus à travers la province, opérant avec une main-d'œuvre majoritairement syndiquée. Pour plus d'information consultez: [nbpower.com](http://nbpower.com)



---

## Atteinte des objectifs

Depuis les 15 dernières années, l'outil SuccessFinder s'est avéré incontournable pour la gestion des talents chez NBP.

Certains des principaux résultats incluent :

- Capacité à **prédire avec succès la performance** des candidats embauchés
- Diversification de la main d'œuvre **par l'élimination des biais à l'embauche**
- Plus haut taux de satisfaction des gestionnaires quant à la qualité des candidats retenus
- Pour certains rôles spécifiques le taux de roulement a été réduit de 40% à 5%

---

# 87%

baisse du taux de roulement

Aujourd'hui, l'ensemble des 2 300 employés a complété l'évaluation SuccessFinder dans le cadre des initiatives organisationnelles NBP. En plus d'être utilisé dans les processus d'embauche et de succession, le profil de talent SuccessFinder est aussi utilisé dans les processus suivants:

- Développement personnel
- Planification de la main-d'œuvre
- Développement d'équipe
- Résolution de conflits
- Flexibilité et bien-être

### L'histoire de Brian

Brian travaillait à Toronto comme recruteur pour une entreprise de la région. Lorsqu'il a éteint son moteur de voiture dû à un bouchon de circulation sur le " Don Valley Parkway ", il s'est dit: "ça suffit, il faut que je déménage, et que je trouve un rôle dans lequel je m'épanouirai!". Pendant sa recherche d'emploi, il a visité le site web de NBP et a vu un poste pour lequel il a soumis sa candidature. Lors du processus de sélection, il a complété l'évaluation SuccessFinder et sa candidature a été marquée comme "hautement recommandée" pour le rôle souhaité, mais aussi pour un autre rôle que Brian n'avait pas envisagé auparavant.

À l'intérieur de trois mois, Brian a déménagé au Nouveau-Brunswick et a débuté son nouvel emploi. Après huit mois, il avait effectué sa transition vers le second rôle - transition qui s'est avérée encore plus satisfaisante pour Brian et pour NBP.

---

## Ce qu'ils en disent

«Nous utilisons SuccessFinder depuis plus d'une décennie pour la gestion de nos talents. Je ne peux imaginer gérer mon organisation sans cet outil. La valeur qu'il ajoute pour comprendre le comportement des individus est incomparable et nous aide à cibler les rôles au sein desquels ils auront du succès. Cet outil a considérablement influencé notre entreprise. J'en suis un grand adepte.»

### Gaetan Thomas

CEO - Énergie NB



[successfinder.com](https://successfinder.com)

