

L'ère de la génération Y

Six conseils pour présélectionner la nouvelle cohorte de candidats

Un livre blanc de Sterling Talent Solutions



C'est maintenant officiel. La génération Y, ou génération du millénaire, compose la plus grande part de la main-d'œuvre canadienne (Scott, 2015).

En fait, plus du tiers des travailleurs canadiens sont issus de la génération Y, et leur nombre ne fera que croître au cours des prochaines années. C'est donc dire que la réussite future des employeurs dépend de leur capacité à attirer et recruter, parmi les membres de cette génération, des candidats de qualité, fiables et talentueux. Voici six conseils pour améliorer vos pratiques et minimiser les risques juridiques associés à la vérification des antécédents des membres de la génération Y.

UN Usez de prudence sur les médias sociaux

La génération Y est celle des médias sociaux. Plus de 75 % des Canadiens âgés de 18 à 34 ans utilisent Facebook, et de ce nombre, plus de la moitié consultent leur fil d'actualité plusieurs fois par jour (Forum Research Inc., 2015). Il n'y a rien de mal en soi à lire les profils de candidats dans les médias sociaux — à supposer qu'il s'agisse de profils publics —, mais cette pratique comporte des risques, particulièrement si vous n'êtes pas au fait des enjeux juridiques qui s'y rattachent.

Certains renseignements recueillis sur la page personnelle de candidats ne peuvent être pris en considération de façon légale dans un contexte d'embauche, et l'accès à de tels renseignements pourrait être un motif de plaintes

pour discrimination. Les renseignements ayant trait aux croyances religieuses, à l'origine nationale, à l'orientation sexuelle, à la situation matrimoniale ou à l'état de santé d'un candidat peuvent être protégés en vertu des lois canadiennes sur les droits de la personne. La protection s'étend à tous les groupes d'âge, mais dans la mesure où la génération Y est celle qui présente la plus grande diversité raciale au Canada (Norris), la probabilité qu'un employeur trouve des renseignements protégés sur l'origine ethnique d'un candidat en consultant les médias sociaux augmente. Même si un employeur ne prend pas ce type d'information en considération, le fait d'y avoir accédé l'expose à une plainte pour discrimination.

Actuellement, une minorité d'employeurs effectuent des recherches dans les médias sociaux. Seulement 5 % des entreprises le font de façon formelle aux fins de vérification préemploi (SterlingBackcheck, 2015). Parmi elles, 63 % déclarent faire ces vérifications à l'interne, 15 % ont recours aux services d'une firme professionnelle et 8 % utilisent une combinaison de méthodes. Alors que le bassin de main-d'œuvre compte une proportion croissante de membres de la génération Y, les experts de l'industrie prévoient que la vérification préemploi sur les médias sociaux deviendra une pratique de plus en plus répandue.

CONSEIL

Pour protéger votre entreprise, confiez à une firme de vérification préemploi le mandat d'étudier les profils sur les médias sociaux et de sélectionner des extraits dont la consultation demeure conforme à la loi. Ces résultats peuvent ensuite être transmis au décideur. Si vous préférez que la démarche se fasse à l'interne, vous pouvez aussi désigner une personne qui fera la vérification sur les médias sociaux en conformité avec les lois. Il est impératif, toutefois, que cette personne n'ait aucun pouvoir d'influence sur la décision d'embauche.

¹ Fry, R. (11 mai 2015). Millennials surpass Gen Xers as the largest generation in U.S. labor force. Consulté le 15 mars 2016. Pew Research Center : <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/05/11/millennials-surpass-gen-xers-as-the-largest-generation-in-u-s-labor-force/>

² Pollak, L. (7 janvier 2015). In 5 years, millennials will make up 50% of the workforce. Consulté le 15 mars 2016. Life Health Pro : <http://www.lifehealthpro.com/2015/01/07/in-5-years-millennials-will-make-up-50-of-the-work?slreturn=1458078246>

³ Pew Research Center. (9 janvier 2015). Social Media Update 2014. Consulté le 15 mars 2016. Pew Research Center : http://www.pewinternet.org/files/2015/01/PI_SocialMediaUpdate2014_.pdf

⁴ Pew Research Center. (7 mars 2014). Millennials in Adulthood. Consulté le 15 mars 2016. Pew Research Center : <http://www.pewsocialtrends.org/2014/03/07/millennials-in-adulthood/#fn-18663-1>

⁵ SterlingBackcheck. (2015). Background Screening Trends & Best Practices Report 2015-2016. New York.



DEUX

Évitez l'usage de termes discriminatoires

On pourrait penser que la discrimination fondée sur l'âge n'est pas un enjeu lors de vérification préemploi de candidats de la génération Y, mais on aurait tort. Comme Facebook l'a appris, on peut s'exposer indirectement à des problèmes d'ordre juridique en matière de discrimination fondée sur l'âge. En 2013, Facebook a dû se plier à un examen réglementaire minutieux après la diffusion d'une offre d'emploi stipulant « Préférence pour les promotions de 2007 et 2008 »; l'entreprise a convenu d'un règlement à l'amiable pour avoir fait preuve de favoritisme à l'égard de la génération Y au détriment d'autres générations (Kopytoff, 2014).

Certaines entreprises ont tenté de contourner la difficulté en utilisant l'expression « natif numérique », sorte de nom de code pour désigner une personne récemment diplômée. Le terme apparaît dans les publicités d'entreprises en quête de candidats ayant grandi à l'ère numérique, c'est-à-dire des représentants de la génération Y. Selon les juristes, la présélection de candidats natifs numériques n'est rien d'autre qu'une forme indirecte de discrimination fondée sur l'âge.

CONSEIL

Au lieu de rechercher de « nouveaux diplômés », des « diplômés récents » ou des « natifs numériques », déterminez les exigences réelles de l'emploi. Pour attirer des candidats hautement qualifiés en technologies et à l'aise dans un environnement numérique, utilisez ces derniers termes dans votre offre d'emploi. De nombreux vingtenaires et trentenaires présenteront ces compétences et soumettront leur candidature. Ce procédé vous permettra de trouver la bonne personne pour le poste sans exposer votre organisation à un risque juridique.

⁶ Kopytoff, V. (19 juin 2014). Tech industry job ads: Older workers need not apply. Consulté le 15 mars 2016. Fortune : <http://fortune.com/2014/06/19/tech-job-ads-discrimination/>

TROIS

Soyez ouvert aux candidats qui ne conduisent pas

Comparés aux travailleurs d'autres générations, ceux de la génération Y sont moins susceptibles de conduire ou d'avoir une voiture (Eliot, 2014). À cet égard, la vérification du dossier de conduite risque d'éliminer un certain nombre de candidats de ce groupe d'âge.

Ce n'est pas forcément une préoccupation majeure, mais comme pour tous les volets d'une vérification préemploi, les employeurs devraient s'assurer que l'information servant à évaluer les candidats est pertinente pour le poste à pourvoir.

CONSEIL

Quand un candidat n'a pas de permis de conduire, demandez-vous si le fait de savoir conduire est vraiment nécessaire pour le poste.

Si un candidat est appelé à conduire un véhicule au nom de votre entreprise, la vérification du dossier de conduite est une composante importante du processus de vérification préemploi. À l'inverse, si le poste ne laisse entrevoir aucune circonstance requérant la conduite d'un véhicule, le fait de ne pas avoir de permis ne devrait pas influencer la décision d'embauche. Certaines situations ne sont pas si claires, toutefois. Lorsqu'un poste est susceptible de nécessiter l'usage occasionnel d'une voiture, prenez le temps de déterminer si un autre membre du personnel pourrait conduire. Vous ne devriez pas laisser filer un bon candidat à cause de son mode de transport de prédilection, à moins que cela ne compromette vraiment sa capacité à remplir ses fonctions.

QUATRE

Attendez-vous à un historique de crédit limité

Il n'est pas inhabituel de réaliser une enquête de crédit lors des vérifications préemploi au Canada; or vous risquez d'obtenir des résultats différents lorsque vous vérifiez les antécédents de représentants de la génération Y.

Les principaux utilisateurs d'enquêtes de crédit préemploi sont les institutions financières et autres organisations qui souhaitent pourvoir un poste assorti de responsabilités financières ou fiduciaires. La génération Y présente un défi à cet égard, car ses membres n'ont pas nécessairement constitué leur dossier de crédit au moyen d'emprunts bancaires ou de cartes de crédit. Ils ont tendance à emprunter moins, un trait que les experts imputent à leurs dettes d'études considérables (FactorTrust, 2014). Ces caractéristiques signifient que les membres de la génération Y risquent davantage de ne pas avoir d'antécédents en matière de crédit, ou d'en avoir peu.

CONSEIL

Lorsque vous recourez à l'enquête de crédit préemploi, ne soyez pas surpris d'obtenir moins de renseignements sur vos candidats issus de la génération Y. Bien que l'absence ou la minceur du dossier de crédit ne vous aide pas à évaluer la solvabilité d'un candidat, ne laissez pas cet élément priver votre organisation d'un profil autrement remarquable.

⁷ Interrante, E. (7 novembre 2014). The Next Generation of Travel: Research, Analysis and Scenario Development. Consulté le 15 mars 2016. Federal Highway Administration : https://www.fhwa.dot.gov/policy/otps/nextgen_finalreport.cfm

⁸ FactorTrust. (16 décembre 2014). Underbanked Millennials Make Less, Borrow More. Consulté le 15 mars 2016. FactorTrust: <http://ws.factortrust.com/2014/12/16/underbanked-millennials-make-less-borrow-less/>

CINQ

Élargissez le champ de vérification pour les candidats qui ont peu d'expérience de travail

La marge de manœuvre des employeurs potentiels est parfois réduite quand vient le temps de vérifier les références de candidats de la génération Y. Pourquoi? Parce que les représentants de cette génération ont tendance à changer d'emploi plus fréquemment: 91 % d'entre eux ne prévoient pas garder un emploi plus de 3 ans (Meister, 2012). Une étude canadienne a révélé en outre que les membres de la génération Y cumulent près de deux fois plus d'emplois et de changements organisationnels que leurs aînés de la génération X, et près de trois fois plus que les baby-boomers (Lyons, Schweitzer, Ng et Kuron, 2012).

Par conséquent, la vérification de l'historique d'emploi, des compétences pratiques et de l'expérience peut s'avérer plus difficile à faire que par le passé. Les employeurs pourraient devoir se montrer plus créatifs pour évaluer et vérifier l'expérience professionnelle des membres de la génération Y.

CONSEIL

Ne présumez pas que des candidats ayant changé d'emploi plus souvent que la moyenne sont nécessairement de mauvais employés. Ils cherchaient peut-être de meilleures conditions de travail, un salaire plus élevé ou un emploi plus désirable, et plutôt que de rester dans leur poste du moment, ils ont préféré passer d'un emploi à un autre. Prenez le temps de faire une vérification approfondie des références et de l'expérience professionnelle du candidat pour déterminer les raisons qui l'ont poussé à quitter son poste.

SIX

Ne négligez pas l'expérience vécue par le candidat

Il est important de tenir compte de la qualité de l'expérience vécue par le candidat. Si les chercheurs d'emplois de tous âges tiennent à ce que l'expérience de vérification soit simple et rondement menée, les membres de la génération Y se soucient particulièrement des motifs et des méthodes employées pour vérifier leurs renseignements personnels. Ils accordent donc une grande importance à la qualité de la communication durant toute la démarche de vérification préemploi.

CONSEIL

Avant de lancer la vérification des antécédents, expliquez-en le déroulement aux candidats, et précisez les critères d'embauche. Pendant la démarche de vérification, tenez-les au courant de leurs progrès et donnez-leur une estimation du temps que prendra le processus. Assurez-vous en outre de remettre rapidement aux candidats les documents dont vous avez besoin, les formulaires de consentement par exemple, et veillez à ce que ceux-ci soient compréhensibles.

En procurant une expérience positive aux candidats et en faisant des choix éclairés quant aux six conseils présentés dans cet article, vous aurez l'assurance que votre programme de vérification des antécédents est aussi efficace et conforme pour les représentants de la génération Y qu'il l'est pour tous vos autres candidats.

⁹ The Council of Economic Advisers. (Octobre 2014). 15 Economic Facts About Millennials. Consulté le 15 mars 2016. The White House : https://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/millennials_report.pdf

¹⁰ Meister, J. (14 août 2012). Job Hopping Is the 'New Normal' for Millennials: Three Ways to Prevent a Human Resource Nightmare. Consulté le 15 mars 2016. Forbes: <http://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2012/08/14/job-hopping-is-the-new-normal-for-millennials-three-ways-to-prevent-a-human-resource-nightmare/#240372f15508>

¹¹ Motel, S. (14 avril 2015). 6 facts about marijuana. Consulté le 15 mars 2016. Pew Research Center : <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/04/14/6-facts-about-marijuana/>

À propos de nous

Sterling Talent Solutions permet aux employeurs partout dans le monde d'embaucher intelligemment, l'esprit tranquille. Notre gamme complète de solutions de vérification préemploi offre des résultats fiables et des outils pour assurer la conformité des pratiques tout au long du cycle d'embauche.

Depuis nos 18 bureaux répartis dans neuf pays, notre équipe de 3 500 employés sert fièrement plus de 50 000 clients, dont 25 % des entreprises du Fortune 100. Sterling est accrédité par l'Association nationale des professionnels de la vérification des antécédents (National Association of Professional Background Screeners), une distinction décernée à moins de 10 % des firmes du secteur.

Autres publications

Sterling publie régulièrement des études et des analyses sur les dernières tendances en matière de ressources humaines, de gestion des talents et d'accueil de nouveaux employés.

Renseignements :

sterlingtalentsolutions.ca

866.881.2011

