

À talent égal, vous décrocherez l'emploi!

Nous encourageons nos employés à s'engager sur le chemin du succès à long terme. Nous les soutenons dans leur parcours et les incitons à explorer les occasions qui correspondent à leurs forces et à leurs intérêts. Nous valorisons les mutations latérales et verticales, et nous croyons que chaque emploi devrait contribuer au perfectionnement de leurs compétences, à enrichir leur expérience et à leur assurer une carrière fructueuse chez Rogers.

Notre engagement

- 1. Les 10 premiers jours ouvrables, les offres d'emplois sont réservées aux employés de Rogers.**
 - Tous les postes - incluant ceux de VP - seront affichés. Si vous vous qualifiez pour le poste convoité, vous serez convoqué en entrevue.
- 2. Vous devez avoir un plan de perfectionnement pour postuler un nouvel emploi chez Rogers.**
 - Vous devez inclure votre CV et votre plan de perfectionnement lorsque vous postulez un nouvel emploi chez Rogers. Ainsi, les gestionnaires pourront vous assister dans votre cheminement de carrière chez Rogers.
- 3. La plupart des postes* requièrent au moins une année d'expérience**
 - Avant de postuler un emploi, consultez d'abord votre gestionnaire, qui vous guidera et fera tout en son pouvoir pour vous aider à gravir les échelons.
 - * Si vous occupez un poste de directeur ou de rang supérieur, vous devrez l'avoir occupé pendant au moins deux exercices financiers avant de postuler un autre emploi à l'interne.
- 4. Regardez dans toutes les directions pour faire progresser votre carrière.**
 - Nous valorisons autant les mutations latérales que les promotions.
 - Nous vous encourageons à rechercher des occasions qui correspondent à vos forces et à vos intérêts.
 - Vous n'avez pas à changer d'emploi pour vous épanouir.

L'engagement de nos gestionnaires

- 1. Nous devons d'abord rechercher des candidats à l'interne**
 - Peu importe le poste à pourvoir, nous passons d'abord en entrevue les candidats issus de nos rangs.
 - Nous encourageons les employés à explorer de nouvelles occasions - jamais nous ne les empêcherons de gravir les échelons.
- 2. Nous donnons toujours de la rétroaction**
 - Lorsqu'un employé de Rogers postule un emploi et ne l'obtient pas, nous nous assurons de lui donner de la rétroaction afin de l'aider à mieux se préparer en vue d'une prochaine occasion.
 - Les candidats qui ne se qualifient pas recevront de l'équipe du recrutement des commentaires constructifs leur expliquant pourquoi ils ne se sont pas qualifiés.
- 3. Nous nous assurons que le bassin de candidats soit diversifié et que tous les candidats issus de nos rangs soient convoqués en entrevue.**
 - Avant de prendre une décision, les chefs du recrutement doivent laisser leur supérieur immédiat de passer en entrevue les meilleurs candidats pour le poste à pourvoir.
- 4. Nous appuyons activement le perfectionnement des employés**
 - Le perfectionnement n'est pas une activité qui a lieu une fois l'an : nous devons y travailler tous les jours.
 - Les employés s'occupent eux-mêmes de leur perfectionnement, mais les gestionnaires sont responsables de leur parler de leurs forces, des aspects qu'ils peuvent améliorer ainsi que de leurs aspirations professionnelles.