

Comment bien recruter si ce n'est pas mon métier?



Steeves Emmenegger*

Le recrutement est une démarche difficile pour les amateurs. Elle nécessite une certaine préparation si l'on veut éviter les conséquences toujours douloureuses d'un mauvais engagement. Voici une marche à suivre qui vous permettra d'en éviter les pièges principaux.

Analysez en détail le CV du candidat et sa lettre de motivation et passez au «stabilo» tous les points que vous souhaitez approfondir ou qui nécessitent des éclaircissements. Soyez attentif en particulier aux éventuels trous entre les différents emplois et à l'absence des copies des diplômes ou des certificats mentionnés. Lisez attentivement les certificats de travail et relevez les points qui vous inter-

pellent. Passez en revue le profil idéal de candidature que vous aurez précédemment établi et identifiez les différences entre le profil idéal et le dossier de la personne que vous allez rencontrer.

Lors de l'entretien, soyez d'abord attentif à la présentation du candidat (habillement, soin, poignée de main, expression) et demandez-vous si elle est compatible avec la fonction et votre entreprise. Évaluez son niveau de préparation en lui demandant ce qu'il connaît de votre société. Présentez ensuite la fonction à repourvoir dans l'organisation, sans vous arrêter sur vos attentes spécifiques, pour éviter que le candidat ne se positionne par rapport à elles et ne vous influence.

Proposez-lui ensuite de vous parler de sa carrière professionnelle, de ce qui a motivé ses choix dans le passé et pourquoi il est intéressé par le poste proposé, intéressez-vous aux raisons de ses changements d'emploi précédents. Ne vous arrêtez pas aux questions qui relèvent du quoi, mais poursuivez avec le

pourquoi et le comment. Si vous voulez comprendre comment il fonctionne, les raisons pour lesquelles il fait des choix et sa manière d'agir sont plus intéressantes que les choix eux-mêmes.

Faites valider chaque affirmation par un exemple concret et demandez-lui de s'exprimer sur sa manière de fonctionner, de s'organiser, de travailler en équipe, de traiter avec des clients ou des fournisseurs.

.....
Après l'entretien, refaites le point sur la différence entre le profil idéal et le candidat
.....

Regardez encore comment il imagine son avenir et testez ses compétences techniques avec des questions précises.

Après l'entretien, refaites le point sur la différence entre le profil idéal de candidature et le candidat. Évaluez sa capacité à répondre à vos attentes

aujourd'hui, ainsi qu'à de nouvelles attentes dans le futur. Évaluez également son enthousiasme pour la fonction et son niveau de crédibilité, à l'interne et à l'externe. N'hésitez pas à faire une recherche sur «google» avec le nom de votre candidat pour voir ce qu'il y a sur lui comme informations à disposition et à contacter les références.

Le recrutement n'est pas une science exacte, vous devez l'accepter. On dit qu'un bon recruteur ne se trompe qu'une fois sur quatre. Faites confiance à votre intuition et, en cas de doute, renoncez. N'oubliez pas que la procédure de recrutement se termine à la fin de la période d'essai et que c'est «au pied du mur qu'on voit le maçon». Soyez donc très attentif pendant cette période et, au moindre doute, tirez-en les conséquences en stoppant l'expérience ou en prévoyant un accompagnement ou une formation.

* Fondateur de emmenegger | compétences | conseils, steeves@emmenegger-conseils.ch