

PUBLICATIONS

Comment être sûr d'avoir choisi le bon candidat ?

Patrick est artisan charpentier/couvreur. Il est plutôt content de lui, les affaires marchent bien. Voilà deux ans qu'il s'est lancé seul à son compte. La demande est telle qu'il ne peut y répondre seul. Il faut absolument engager un collaborateur pour faire face et maintenir sa nouvelle notoriété. Seulement voilà, il n'a jamais recruté quelqu'un et sa trésorerie ne lui permet pas encore de faire appel à un cabinet de recrutement. Il va donc falloir se débrouiller seul. Patrick à conscience que la tâche n'est pas simple et qu'il n'a pas le droit à l'erreur sur ce point.

Cet article a pour but de donner les clés pour réaliser un bon recrutement et faire le bon choix

Etape 1 : la préparation

Définissez avec précision les missions que le candidat sera amené à réaliser et prendre en compte son évolution possible au sein de l'entreprise. En effet, le profil recherché ne sera pas le même si par exemple la personne sera amenée à court ou moyen terme à prendre des responsabilités. Prenez également en compte votre stratégie de développement d'entreprise.

Passer une annonce attractive, efficace et réaliste. Faites lire cette annonce avant de la publier auprès d'un public que vous pensez objectif dans le domaine. Choisissez un moyen de publication en lien avec le métier. Préférez par exemple des sites spécialisés pour la recherche d'un cadre, les petites annonces locales pour la recherche d'un ouvrier.

Etape 2 : le dépouillement

Analysez les candidatures reçues avec attention. Surlignez les points importants sur les CV en lien avec les missions préalablement définies. Dressez un tableau en y indiquant pour chaque candidature si elle répond aux critères principaux. Il faudra recevoir au minimum 3 candidats afin d'avoir suffisamment de repères pour faire un choix raisonné. Si moins de 3 candidats sortent leur épingle du jeu suite à cette sélection, n'hésitez pas à prolonger ou relancer l'annonce. Si plus de 5 candidats répondent aux critères, ajouter des critères secondaires qui vous permettront de limiter les candidatures retenues. Suite à cet exercice, vous devriez avoir entre 3 et 5 candidats à recevoir pour un premier entretien.

Convoquez les candidats retenus et rendez une réponse pour le moment négative à ceux qui ne sont pas retenus sans pour autant fermer complètement la porte ce qui vous permettra d'avoir un plan B.

Etape 3 : les entretiens

Préparez les entretiens d'embauche en vous créant un guide d'entretien dans lequel vous indiquerez les points principaux à évoquer. Lors de ces entretiens, privilégiez les questions ouvertes. Essayez de comprendre le parcours de chaque candidat et attardez-vous sur les raisons qui l'ont poussé à faire ses choix. Pourquoi telle ou telle étude, pourquoi avoir quitté cette ville, pourquoi avoir démissionné de ce poste, pourquoi avoir accepté celui-là, etc.... Ne posez pas de questions fermées comme : « Est-ce que vous vous qualifiez comme avoir l'esprit d'équipe ». La réponse sera systématiquement OUI. Privilégiez une mise en situation que vous connaissez ou que vous avez pu rencontrer et demandez-lui comment il aurait réagi. Répétez cette méthode à chaque fois que vous souhaitez connaître un trait professionnel précis.

Enfin, cette personne aura à travailler avec vous ou avec votre équipe. Vous savez avec quel caractère vous êtes le plus à l'aise ou vous connaissez le caractère des membres de votre équipe. Si par exemple, vous avez dans votre équipe un caractère fort et dominant, évitez d'engager quelqu'un qui l'est également, ce pourrait être source de conflit. Faites ainsi confiance à votre feeling sur ce point.

Etape 4 : Faire son choix

Après avoir reçu chaque candidat, prenez le temps de la réflexion. Parlez-en à des experts du conseil qui peuvent vous aider à conforter dans votre choix et envisager ce recrutement sereinement en étant convaincu d'avoir fait le bon choix.

Frédéric GAUTIER – Dirigeant et Consultant – www.coequilibre.com

Medium · 10 déc. 2015