

**Dominique Dodier**

Directrice générale

EnviroCompétences

dominique.dodier@envirocompetences.org

J' ai passé une grande partie de ma vie professionnelle à recruter des cadres, des employés d'usine et des professionnels. Tout au long de mon parcours, j'ai eu recours à différentes techniques et à divers concepts d'entrevue et, comme tous les professionnels en RH et les gestionnaires, j'ai fait de bons et de mauvais choix. Les candidats passaient une première entrevue téléphonique, une deuxième avec un responsable des ressources humaines et une dernière avec le futur supérieur immédiat. En plus des entrevues, nous avons utilisé des tests psychométriques, des vérifications de références et des enquêtes (enquêtes de crédit et enquêtes sur le dossier criminel, au besoin) pour évaluer les candidats. Les questions étaient orientées sur le savoir-faire, les connaissances et les réalisations des individus. Mais le savoir-faire est-il garant de la capacité d'adaptation d'un individu ? Ses connaissances ou ses réalisations feront-elles de cette personne le coéquipier ou la coéquipière qui vous manque ?

Étant donné le nombre décroissant de candidats qui frapperont à votre porte et les difficultés de recrutement que cela suppose, il est nécessaire d'améliorer vos façons de faire pour sélectionner le candidat idéal pour le poste à pourvoir.

De nos jours, il est faux de croire aux recettes miracles ou aux processus qui ne laissent pas place à la découverte de l'originalité, de la spontanéité et de l'authenticité des candidats.

RECOURIR À UN AMALGAME D'OUTILS

De nos jours, il est faux de croire aux recettes miracles ou aux processus qui ne laissent pas place à la découverte de l'originalité, de la spontanéité et de l'authenticité des candidats. Il est plutôt nécessaire de recourir à un amalgame d'outils, qui vont certes vérifier les connaissances et l'expérience du candidat, mais qui permettront aussi de mieux cerner la personnalité de celui ou celle qui postule à un poste dans votre organisation. Comment cette personne réagit-elle à l'autorité, à la compétition et à la surcharge de travail ? Ses valeurs sont-elles similaires à celles de l'organisation ? Pour répondre à ce type de questions, il va de soi qu'il ne faut pas simplement demander au candidat qu'il se décrive.

Un test de personnalité peut être une façon d'en apprendre davantage sur les comportements et les attitudes d'un candidat que l'on aura déjà rencontré une première fois en entrevue. Il faut toutefois savoir que ce type de test comporte certains risques et n'est pas toujours fiable, car le candidat peut choisir d'orienter ses réponses vers la « bonne » réponse. Il faut donc rester vigilant.

Les jeux de rôles ou les mises en situation sont également des outils qui permettent au recruteur d'explorer les façons d'être des candidats. De façon générale, on cherchera à mesurer ce qu'on nomme en psychologie les cinq grands facteurs de rendement au travail, soit l'ouverture, l'amabilité, l'extraversion, la droiture et la stabilité émotionnelle.

SAVOIR-FAIRE ET SAVOIR-ÊTRE

Rappelons qu'il n'y a pas de bons ou de mauvais candidats, seulement de mauvaises unions. Engager quelqu'un, c'est entre autres passer un contrat, se lier professionnellement à cette personne. L'important est de vous arrêter à la dimension humaine du candidat afin de vous assurer de faire un bon « mariage ». Les connaissances techniques sont un savoir qui peut facilement s'acquérir, mais le savoir-être est plus complexe à développer s'il ne répond pas dès le départ à ce que nous recherchons en tant qu'employeur.

Un dialogue franc et ouvert devrait vous aider à voir si le candidat et votre entreprise partagent des valeurs communes.

BIEN SE PRÉPARER

Il est important de bien connaître l'ADN de votre organisation et de vous connaître vous-même en tant que supérieur pour mieux cerner ce que vous attendez de vos futurs employés. Quels sont les comportements et les attitudes que vous privilégiez au sein de votre équipe, de votre service ou de votre organisation ? Comme employeur, quel est l'environnement que vous offrez en ce qui concerne la qualité de vie et les conditions de travail ?

Il faut aussi fournir une description de poste claire. Quelles sont les compétences réellement recherchées pour le poste offert ? Plus la description sera juste et précise, plus il vous sera facile de cibler les candidats à passer en entrevue.

Si vous avez comme objectif de recruter les meilleurs, il faut montrer que vous êtes un employeur de choix. Comme on dit, on n'attrape pas les mouches avec du vinaigre. Questionner vos employés les plus anciens vous permettra de comprendre les raisons qui les motivent à demeurer au sein de votre entreprise.

L'IMPORTANCE DU WEB

Avec les réseaux sociaux, bien se préparer, c'est aussi vous assurer que l'image de votre entreprise sur la Toile est soignée et reflète bien vos valeurs et votre culture d'entreprise. En effet, les réseaux sociaux sont des outils qui mettent en vitrine votre entreprise et qui peuvent attirer de nouveaux talents. On pourra supposer que celui qui est séduit par ce qu'il peut voir de vous sur le Web aura des valeurs qui correspondent à celles de votre entreprise.

De plus, les réseaux sociaux permettent d'engager un premier dialogue avec des candidats, sans compter qu'il s'agit d'outils fort intéressants pour diffuser l'annonce de recrutement et faire appel à votre réseau de contacts.

ÊTRE AUTHENTIQUE

Recruter peut sembler bien compliqué. Toutefois, il en coûte beaucoup plus cher d'engager le mauvais candidat que de se donner les moyens d'embaucher celui ou celle qui convient aux besoins de votre organisation. D'où l'importance de faire preuve de transparence et d'authenticité. ■