

## **ASSURER SES RECRUTEMENTS, QUEL QUESTIONNEMENT, QUEL PROCESSUS ?**

**Par Guy CATEL Directeur d'ERGESIS *Des ressources et des hommes***

Toute entreprise, tout entrepreneur, en a fait l'expérience : recruter c'est un métier. Dans une petite structure, l'enjeu est de taille, et choisir ses collaborateurs une décision d'ordre stratégique vital pour le futur. Il n'est plus question d'embaucher sur un coup de tête, sur les apparences et s'en remettre uniquement à son intuition. Alors pourquoi ne pas utiliser un processus simple de définition du poste, choix des candidats et recrutement ? Une entreprise est amenée à se développer et le choix des associés, des collaborateurs est une action fondamentale. Pour optimiser cet acte fédérateur, il reste bon de se poser quelques questions qui faciliteront ensuite la prise de décision.

### **QUELS SONT VOS VALEURS D'ENTREPRISE ?**

Selon la vision de votre affaire et le domaine dans lequel vous travaillez, la stratégie que vous voulez mettre en place, le domaine (produits, services, solutions) dans lequel vous voulez intervenir, vous aurez le désir de choisir des hommes et des femmes ayant des qualités porteuses de sens et vous correspondant. Avez-vous travaillé sur ces valeurs, sur le type de collaborateurs que vous recherchez ?

### **QUELS SONT LES QUALITÉS TECHNIQUES ET MANAGÉRIALES EXIGÉES PAR LE POSTE ?**

Vous recrutez pour un poste mais vous allez demander à votre futur collaborateur différentes missions, souvent différentes, exigeantes des compétences professionnelles multiples, en avez-vous fait la liste ? Avez-vous pensé au futur du poste et à son évolution ? Votre collaborateur pourra-t-il se développer avec votre entreprise ? Avez-vous analysé le risque d'un départ prématuré par manque ou excès de compétence.

### **QUELS EST LE COMPORTEMENT QUE VOUS ATTENDEZ DE VOS COLLABORATEURS ?**

Au-delà de votre projet d'entreprise, des qualités professionnelles demandées par la fonction, le poste, les missions avez-vous étudié le comportement des candidats et peuvent-ils s'intégrer au sein des équipes existantes ? Pouvez-vous déjà prévoir une cohésion d'équipe, des conflits d'intérêts potentiels ? Votre futur collaborateur a-t-il un caractère de type leader, manager, suiveur. Serez-vous en phase avec son profil ? Vous le savez peut-être, il existe des évaluations qui vous permettront de vérifier votre expérience dans ce domaine. La « Biologie des comportements » en est une.

### **PRÉPARER UNE BELLE ANNONCE DE RECRUTEMENT ET CHERCHER LE CANDIDAT IDEAL**

Maintenant que vous avez défini le poste, les missions, le profil du candidat il vous reste à chercher le candidat. L'écriture de l'annonce est primordiale, c'est elle qui va attirer vers votre entreprise des potentiels intéressés. Vous utiliserez ensuite tous les moyens modernes de L'APEC en passant par l'annonce dans les journaux et le bouche à oreille pour assurer un flot de réponses.

### **CHOISIR PARMIS LES NOMBREUX CANDIDATS**

En ayant beaucoup de candidats, vous pourriez vous heurter à la difficulté de choisir, rappelez-vous alors vos critères de base. Faites attention aux mirages... ils existent surtout si vous êtes pressé de répondre à votre besoin interne. Dans ce cas, confortez votre jugement avec celui des autres membres de votre équipe. Une bonne réunion de synthèse et le recrutement sera soudainement éclairé.

### **LA NEGOCIATION SALARIALE**

Vous aviez décidé d'une fourchette salariale et d'avantages divers, le candidat a lui, ses exigences. Vous êtes mis d'accord sur le poste, a vous de trouver le juste compromis salarial pour un accord parfait.

### **L'INTEGRATION**

Le succès d'une bonne greffe et la valorisation d'une bonne équipe mais aussi de l'harmonie dans votre entreprise vient bien souvent d'une intégration réussie.

Il est bon d'avoir préparé par un plan, balisé de jalons comme la présentation de l'entreprise, les différents membres de l'équipe, une formation initiale, le rappel des règles de l'entreprise, les différentes démarches administratives. Il y va de l'intégration du candidat et de sa productivité mais aussi comme toutes les phases d'un bon recrutement de l'image professionnelle de votre entreprise. Finalement un bon recrutement conforte la réputation de votre entreprise, de vos produits et de vos clients... Il vous rapporte.

Bon recrutement