



Parole d'expert # 2

Employeurs, donnez-nous envie !

- A nouveau, un point de vue non consensuel ... dites-nous en plus !
- Et en termes d'impact sur « l'image entreprise » ?
- Peut-on alors parler d'un « vrai métier » que celui de recruteur ?



Employeurs, donnez-nous envie !

- A nouveau, un point de vue non consensuel ... dites-nous en plus !

Nos candidats nous confient encore trop régulièrement des situations ubuesques dans lesquelles ils se retrouvent en entretien. Par ubuesque, j'entends le rapport de force employeur / (futur) salarié que suscitent des questions que je considère comme « abusives » sur la vie privée des candidats, leurs projets, le milieu duquel ils sont issus etc. Il y a aussi les questions farfelues auxquelles j'associe les recruteurs « medium » qui s'appuient sur une déduction plutôt que de s'appuyer sur des faits. Je n'adhère pas non plus aux questions qui sont censées déstabiliser le candidat pour tester sa capacité à réagir en situation imprévue comme « si vous étiez un animal, lequel seriez-vous ? », « combien de fois par jour les aiguilles d'une horloge se chevauchent-elles », « montrez-moi votre agenda ? (pour ceux qui ont encore un agenda papier !) etc.

Je préfère de loin les questions qui permettent l'échange et l'authenticité étant convaincue que l'on obtient bien plus d'informations en créant un climat de confiance.

- Et en termes d'impact sur « l'image entreprise » ?

La qualité des entretiens est d'autant plus cruciale aujourd'hui qu'elle participe à l'image de l'entreprise véhiculée d'elle sur le marché. Les candidats n'hésitent plus à partager leur entretien au-delà de leur réseau proche, en utilisant les réseaux sociaux pour valoriser ou non, l'expérience qu'ils ont vécue.

Les candidats interviewés deviennent donc des ambassadeurs de l'entreprise ! Il faut être conscient des messages transmis pendant l'entretien en adoptant une approche professionnelle qui s'appuie sur un échange d'égal à égal (et non pas je suis l'employeur qui décide et le candidat est là pour me convaincre).

L'entretien « moderne », sans perdre de vue l'évaluation du candidat pour un poste donné, est avant tout un moment de partage d'expériences et de tendances durant lequel chacun peut apprendre de l'autre sans aboutir nécessairement sur un contrat de travail. C'est bien cette notion de plaisir dans l'échange qui devra rester en mémoire du candidat.

Chaque partie, employeur et candidat, a la possibilité de stopper à tout moment le processus, le pouvoir est donc partagé. Pourquoi dès lors surjouer le « c'est moi qui ai le pouvoir » en déstabilisant à tout prix le candidat ?

- Peut-on alors parler d'un « vrai métier » que celui de recruteur ?

Le but d'un entretien est de définir si le candidat correspond bien au besoin spécifique de l'entreprise. L'exercice est plus difficile qu'il n'y paraît car il convient d'évaluer les compétences techniques (hard skills) et interpersonnelles (soft skills) en un temps limité d'échange.

Or, on pense souvent à tort que l'interview s'aborde facilement sans formation particulière. Trop souvent, l'intervieweur choisit le candidat final sur base de son « feeling » sans avoir pris le temps d'identifier les compétences clef de la fonction et les questions qui lui permettent de les valider.

La sélection des candidats faite sur base d'entretiens improvisés peut ensuite aboutir à des périodes d'intégration compliquées au cours desquelles l'employeur est déçu car il pensait que le candidat avait des compétences qu'il n'a pas forcément – parce que les compétences paraissaient évidentes sur base du titre du candidat, son nombre d'années d'expérience etc - .

J'encourage nos clients à formuler clairement leur demande et éviter de supposer les choses : « j'imagine que s'il n'avait pas atteint ses objectifs, il me l'aurait dit », « j'imagine que s'il ne voulait pas se relocaliser à Luxembourg avec sa famille, il n'aurait pas signé un contrat avec nous », « j'imagine que s'il avait eu des problèmes de management avec son équipe, il n'aurait pas postulé pour un rôle de manager » etc...

Par conséquent, les intervieweurs ne doivent pas sous-estimer la préparation de leurs entretiens pour verrouiller la sélection des candidats sur base de leurs compétences. Il ne faut pas hésiter à demander des exemples situationnels vécus par les candidats et ne pas fonder un avis sur la projection de son propre vécu, succès, frustrations. Je donne un conseil de préparation similaire aux candidats qui nous disent régulièrement aller en entretien « au feeling ».

Néanmoins, la spontanéité et le « parler vrai » ont toute leur place. J'aime challenger les candidats par des questions précises, percutantes voire provocatrices, mais sans perdre de vue la bienveillance indispensable à l'exercice.

Alors Entreprise, muscler les compétences de vos équipes d'intervieweurs (line et HR) et donnez-nous envie de vous rejoindre !

Par Gwladys Costant



A propos de GoToFreedom

EXECUTIVE SEARCH – RECRUITMENT – INTERIM MANAGEMENT – HR SERVICES

Le cabinet GoToFreedom, créé par Gwladys Costant en 2013, a inscrit dans son nom ce qui fait sa force : **l'indépendance d'agir en toute liberté.**

- Liberté d'aborder les problématiques de ses clients européens sous un angle différent.
- Liberté de proposer des solutions sur-mesure et surtout adaptées.
- Liberté d'être en adéquation avec les valeurs portées par la déontologie de son métier, de ses clients et de ses candidats.

« C'est sur son approche différente et sa capacité à remplir des missions complexes que GoToFreedom a pu bâtir sa réputation et construire des relations pérennes avec ses clients. »

« C'est parce qu'ils savent que nous privilégions l'excellence à la complaisance que nos partenaires nous font confiance. »

Le succès des recherches repose sur une **méthodologie précise et systématique.** GoToFreedom réplique cette méthodologie (I2APG) pour chacune des missions et sur chacun des marchés sur lesquels ses clients sont actifs.

GoToFreedom

T : (+352) 20 40 32 60 | F : (+352) 20 40 32 61

M : hr@gotofreedom.eu | W : www.gotofreedom.eu

21-25, Allée Scheffer - 2520 Luxembourg

