

Traitez vos candidats avec respect!

Diane Bates

Même si vous n'avez pas fait beaucoup d'embauchage dernièrement, les récents sondages donnent à penser qu'il y aura une hausse à ce chapitre au cours du quatrième trimestre de 2009. Si vous voulez réussir (on évalue les succès en matière d'embauche en termes de qualité plutôt que de quantité des nouveaux employés), alors vous devrez nécessairement opter pour un processus de sélection structuré, à la fois juste et équitable, qui traite les candidats avec respect.

Le présent article met l'accent sur l'étape de l'entrevue puisque c'est là que la plupart des employeurs perdent leurs candidats, à cause d'erreurs qui auraient certes pu être évitées. Il faut déployer beaucoup d'efforts pour amener les candidats jusqu'à la table d'entrevue. Aussi, il convient de ne pas les perdre à ce moment du processus.

En effet, il est de mise de témoigner aux candidats tout le respect avec lequel vous traitez vos meilleurs clients. Ces candidats pourraient être les talents dont vous avez désespérément besoin mais ce n'est pas tout : ils sont également votre porte-parole dans le marché du travail et pourraient affecter votre réputation.

Quel que soit le degré d'efficacité de votre processus de sélection, il ne donnera rien si vous ne traitez pas les candidats comme il se doit (et nous ne parlons pas de mettre des gants – il suffit de faire preuve de gros bon sens et de considération).

L'information en retour que nous obtenons des candidats est souvent incroyable. Il est dommage de perdre de bons candidats en raison du manque de préparation d'une entrevue, ce qui amène les intéressés à mettre en question le professionnalisme de l'employeur potentiel ou, pire encore, la manière dont ce dernier traite ses employés. Vous-même ainsi que toutes les personnes que les candidats rencontrent au sein de votre organisation êtes des ambassadeurs de votre entreprise. Vos actions et votre attitude influent sur la décision des candidats.

Voici des exemples de situations malheureuses dont des candidats nous ont fait part :

- Le candidat avait l'impression que l'entreprise lui faisait une faveur en lui accordant une entrevue.



- L'intervieweur paraissait désorganisé et les questions d'entrevue n'étaient pas du tout structurées.
- L'intervieweur a fait attendre le candidat pendant une période beaucoup trop longue, puis a fait l'entrevue à triple vitesse.
- Avant l'entrevue, on a plusieurs fois assuré le candidat que sa vaste expérience et ses nombreux certificats techniques compensaient pour le fait qu'il n'avait pas de diplôme universitaire. (Anecdote : On a fait sans succès de nombreuses tentatives pour ramener ce candidat à la table d'entrevue car ses compétences sont rares et l'entreprise en a terriblement besoin.)
- L'intervieweur a fait une entrevue pour le mauvais poste (un niveau inférieur) et demandé au candidat pourquoi il avait fait une demande pour un emploi d'un niveau au-dessous du sien. (Anecdote : Le PDG a tenté de limiter les dégâts, mais le candidat a décidé que cette entreprise ne lui convenait pas.)
- Un cadre supérieur potentiel a été interviewé pour un poste critique sur le plan commercial par un employé très peu expérimenté qui avait des connaissances minimales des exigences requises de la part du candidat.
- Une entrevue a été planifiée, puis annulée à la dernière minute après que l'intervieweur ait demandé et reçu des informations négatives au sujet du candidat de la part d'anciens collègues (ce qui est illégal et constitue une violation des lois canadiennes sur la protection de la vie privée). Le candidat a découvert qu'on avait fait une vérification informelle de ses antécédents auprès de tous ses anciens collègues et a voulu savoir quelle était la véritable raison pour laquelle l'entreprise avait annulé l'entrevue.
- On s'attendait à ce que le candidat soit disponible pour une entrevue sans lui accorder un délai préalable raisonnable (un candidat de la côte Ouest devait se présenter à une entrevue sur la côte Est à 8 heures du matin le lendemain).
- L'entreprise a annulé l'entrevue sans délai préalable raisonnable (le jour même) à plusieurs reprises.
- Le candidat n'a pas reçu de renseignements clairs au sujet des préparatifs de voyage et on n'a pas donné suite aux messages qu'il a laissés auprès de l'entreprise.
- L'entreprise a fait des réservations de voyage pour le candidat (et sa famille) mais ne lui a pas donné les bons renseignements quant au numéro de vol et à la date de départ.
- L'entreprise a omis de dire au candidat qu'on lui avait fait une réservation d'hôtel pour la nuitée précédant l'entrevue.
- L'entreprise n'a pas remboursé les frais de déplacement dans un délai raisonnable, et puis l'a fait seulement après plusieurs rappels.
- L'entreprise a promis de donner une réponse au candidat dans un délai précis mais ne l'a pas fait (c'est le plus fréquent des manquements de recrutement).



Apprenez à partir des erreurs des autres! Peaufinez votre processus d'entrevue, du début à la fin, et vous obtiendrez des candidats qui croient en votre entreprise et qui veulent travailler pour vous.

Alan Davis & Associates Inc. a mis au point et perfectionné son processus de sélection au fil de près de 27 années dans le secteur du recrutement. Nos conseillers sont spécialement formés pour orienter nos clients tout au long du cycle d'établissement d'un réservoir de main-d'œuvre et de sélection afin d'assurer l'embauche des meilleurs candidats. Si vous avez besoin d'aide pour définir ou redéfinir votre processus de sélection, n'hésitez pas à communiquer avec nous. Nous sommes à votre service.

L'auteur :

Diane Bates est vice-présidente et copropriétaire d'Alan Davis & Associates Inc. Madame Bates compte plus de 20 années d'expérience dans le domaine des postes financiers de haut niveau, dans le secteur privé. Elle possède 15 années d'expérience chez Alan Davis & Associates Inc., principalement dans l'exploitation. Elle a participé activement à de nombreuses missions de recherche à l'échelle internationale, dans le but d'amener des experts chevronnés de l'étranger à travailler pour nos clients canadiens.

Alan Davis & Associates Inc. offre des services spécialisés en recherche, en recrutement stratégique et en sélection de cadres, en gestion de la relève et en dépistage des talents au sein de la concurrence. L'entreprise a son siège au Québec (Canada).

450-458-3535

dbates@alandavis.com

alandavis.com

