

## **Arrogance et apathie : les ennemis de l'acquisition de talents**

**De : Alan Davis**

Avez-vous de la difficulté à recruter des candidats de premier ordre?

Je vous pose la question autrement :

- Êtes-vous déjà allé à une entrevue et avez été obligé d'attendre dans une aire d'accueil très visible?
- Avez-vous déjà eu l'impression que la personne qui vous faisait passer une entrevue était plus intéressée à se vanter qu'à tenter d'évaluer vos compétences pour un poste?
- Êtes-vous déjà allé à une entrevue pour vous faire dire : «Désolé, nous ne vous attendions pas?»

Exactement. Si le nombre de candidats que vous réussissez à retenir laisse à désirer, il est peut-être temps de faire le test du miroir.

Ces exemples, et bon nombre d'autres du même genre, sont le pire cauchemar du recruteur. Après avoir consacré du temps et des énergies à trouver les meilleurs candidats, à les attirer à votre organisation et à venir à bout de toute la logistique d'entrevue, voulez-vous vraiment anéantir tous vos efforts en traitant les candidats de manière irrespectueuse?

J'ai été témoin de tels comportements de la part non seulement de gestionnaires recruteurs (nombre d'entre eux n'ayant jamais reçu de formation à l'entrevue), mais encore de professionnels des RH (heureusement, très peu d'entre eux) qui devraient vraiment être plus avisés. J'ai vu ces comportements dans de petites et de grandes entreprises, même dans certaines qui étaient inscrites sur la liste des «100 employeurs de choix».

Même si votre organisation offre gratuitement des cafés au lait et des fruits frais à ses employés, cette attitude d'arrogance peut aisément se glisser dans l'entreprise. Certains candidats font face à une attitude signifiant : si vous êtes aussi bon, pourquoi ne travaillez-vous pas déjà ici?

Un autre facteur important de dissuasion pour les candidats est le fait d'avoir à attendre un certain temps avant d'obtenir un retour d'information après une entrevue. Selon mon expérience, si vous n'avez pas donné de nouvelles à un candidat dans un maximum de deux semaines après l'entrevue, alors celui-ci perdra intérêt pour le poste en question.

Ce mauvais comportement a pour effet d'inverser le résultat que vous recherchez. Vous devriez en fait faire tout votre possible pour attirer les candidats – et vous pourriez penser que c'est bel et bien ce que vous faites --, mais 9 fois sur 10 vous allez finir par éloigner des candidats de premier choix.

Il peut être difficile de contrer ce genre de comportement si la culture de votre entreprise repose sur la perception de sa supériorité. Il incombe à tous les recruteurs,

qu'ils soient internes ou externes, de communiquer aux gestionnaires recruteurs l'impact négatif de tels comportements et d'intervenir efficacement lorsqu'ils observent ce type de comportement.

N'oubliez pas : pour embaucher les meilleurs, il faut être les meilleurs.