

Les dix règles d'or pour trouver la perle rare...

Par *Barbara Reinhold*

La première règle à suivre revêt une importance capitale, bien qu'elle aille à l'encontre de notre instinct : «N'embauchez jamais quelqu'un comme vous!» Pourquoi? Depuis le début des temps, les cadres ont inconsciemment tenté de se cloner eux-mêmes, de trouver leur alter ego et d'embaucher leur reflet, de jeunes professionnels provenant des meilleures écoles. Qu'est-il arrivé aux cadres et aux entreprises qui ont agi de la sorte? En tant que spécialiste de la gestion, Rosabeth Kanter l'a observé, ils se cantonnent dans une seule vision des réalités du monde du travail qui, à l'ère du changement et de la mobilité, doivent pourtant être abordées de diverses manières grâce à une mosaïque de points de vue.

Voici les neuf autres règles dont vous devez tenir compte :

2. Embauchez une attitude plutôt qu'une compétence. Développer des compétences chez l'employé s'avère une tâche beaucoup plus facile que de faire naître chez lui des attitudes qui ne correspondent pas à sa personnalité. Recherchez une attitude optimiste chez les candidats.

3. Cherchez des candidats frondeurs. Lors de l'entrevue, demandez à quel moment la personne s'est trouvée dans une situation difficile... L'employé obéissant ne vous sera pas d'un grand secours dans un environnement qui rime avec changement et rapidité.

4. Visez des résultats immédiats. N'embauchez jamais quelqu'un qui a un bon potentiel mais des habitudes douteuses en pensant que vous pourrez le changer. Comme lorsque vous choisissez des amis, ce que vous observez lors d'une première rencontre correspond généralement à ce que vous verrez au quotidien.

5. Recherchez un bon sens de l'humour. Un employé qui rit rarement, particulièrement de lui-même, se révélera probablement ennuyant et rigide.

6. Comblez les manques. Examinez les compétences et habiletés qui font défaut au sein de vos équipes actuelles travaillant dans différents secteurs et recherchez chez vos candidats les qualités qui pourraient enrichir votre environnement de travail.

7. Incluez des mises en situation dans votre entrevue. Ne vous contentez pas des références. Souvent, les références les plus flamboyantes sont données pour les gens dont on veut se débarrasser. Organisez des simulations d'une journée qui feront partie de votre entrevue ou invitez les candidats à vous fournir un portfolio qui présente leurs meilleurs projets.

8. Gardez l'oeil ouvert. N'attendez pas qu'un poste devienne vacant : anticipez les besoins de l'entreprise. Conservez une banque de candidats potentiels et soumettez-la à l'oeil attentif d'un responsable de l'embauche. Évaluez l'habileté de votre équipe de recrutement à tenir cette banque à jour. Et rappelez aux membres de l'équipe de ne jamais écarter un candidat intéressant sous prétexte qu'il n'y a pas de poste à pourvoir présentement.

9. Pensez diversité. Assurez-vous de lancer vos filets suffisamment loin pour trouver des «prises» intéressantes mais différentes de celles qui se trouvent généralement dans les mêmes eaux que vous. Demandez aux responsables des ressources humaines quelles méthodes ils utilisent pour intéresser les

candidats potentiels. L'affirmation «Nous ne savons pas où trouver des gens différents de nous» peut devenir une excuse coûteuse.

10. Soyez attentif. La plupart des gens qui font passer une entrevue parlent beaucoup trop. Lorsque vous rencontrez un candidat, écoutez son histoire. Il faut se révéler fin limier pour recruter les bons employés.

Vous auriez avantage à prendre part au processus de recrutement, car ce sont les gens que vous choisirez pour atteindre les objectifs visés par votre entreprise qui prendront la relève...