

Recruter dans son équipe : choisir et se tromper moins

Fichier de suivi, à imprimer ou à remplir à l'écran

Ce fichier reprend les outils du livre, dans l'ordre où ils s'y présentent, avec la place pour écrire. Il ne vous apprend rien de plus que le livre : il vous évite de le rouvrir à chaque étape.

Ce que vous faites en sortant de ce chapitre

- ☐ Écrire, sans l'enjoliver, ce que le poste implique réellement au quotidien, y compris ses contraintes.

- ☐ Séparer ce qui est non négociable pour ce poste de ce qui peut s'apprendre après l'embauche.

- ☐ Vous demander si un recrutement précédent qui n'a pas tenu était dû à une description trop optimiste.

Avant de rédiger l'annonce

- Le besoin réel du poste, vérifié avec un ou deux membres de l'équipe qui travailleront avec la recrue.
- Ce qui relève de la compétence immédiate, et ce qui relève du potentiel acceptable.
- Les contraintes réelles du poste, nommées sans les adoucir dans la description.
- Les questions d'entretien construites à partir de situations concrètes du poste.

Les arbitrages avant de lancer le recrutement

- Le choix entre profil interne et profil externe, selon le besoin réel de l'équipe.
- Une description du poste tel qu'il est aujourd'hui, pas tel qu'il pourrait devenir.
- Le nombre d'entretiens et le délai de décision fixés à l'avance, pour résister à l'urgence.
- Les critères non négociables, distincts de ceux sur lesquels vous pouvez composer.

Ce qu'il faut avoir clarifié avant d'aller plus loin

- Le coût réel, pour l'équipe, de laisser le poste vacant plus longtemps que prévu.
- Le temps que représente un recrutement à recommencer si le premier choix ne tient pas.
- Ce que l'équipe investit en formation, et ce que cela suppose si la personne part tôt.
- Le moment à partir duquel une adéquation qui ne fonctionne pas doit être nommée, pas seulement observée.

Ce que vous faites en sortant de ce chapitre

- ☐ Fixer le délai de décision avant de lancer le recrutement, pour résister à l'urgence en cours de route.

- ☐ Préparer des questions d'entretien ancrées dans des situations concrètes du poste.

- ☐ Organiser une rencontre entre les candidats retenus et un ou deux membres de l'équipe.

- ☐ Prévoir un point de vérification avec la nouvelle recrue dans ses premières semaines.

Récapitulatif des erreurs à éviter

- Décrire le poste de façon plus favorable que la réalité.
- Recruter principalement sur la sympathie ressentie en entretien.
- Trancher dans l'urgence, sans revenir aux critères définis à l'avance.
- Décider seul, sans jamais consulter l'équipe qui travaillera avec la recrue.
- Ignorer un signal d'alerte par peur de prolonger le recrutement.
- Ne pas vérifier l'adéquation réelle dans les premières semaines du poste.