

## L'IMPLICATION DU GESTIONNAIRE DANS UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT : ESSENTIELLE!

Par Ariane Lemay

---

La dotation et le recrutement relèvent du professionnel en ressources humaines, mais le gestionnaire doit y jouer un rôle qui est inhérent au succès du processus en entier.

### À QUEL MOMENT ET DE QUELLE FAÇON LE GESTIONNAIRE DOIT-IL S'IMPLIQUER?

Lorsqu'un poste est créé dans une entreprise, c'est rarement le professionnel des ressources humaines qui en avise le gestionnaire. Que l'opportunité soit engendrée par le départ d'un employé ou par la création d'un poste, le gestionnaire est la personne qui comprend le mieux les besoins du service. Il relève donc de sa responsabilité d'expliquer clairement au recruteur les tâches exactes du poste à pourvoir.

Le gestionnaire doit, par la même occasion, expliquer ses attentes envers la personne recherchée, quant aux connaissances informatiques par exemple. Il doit également oser parler du type de personnalité qu'il recherche. Il doit vraiment réfléchir aux informations à donner au recruteur, car il en va du succès du processus. En effet, lors du choix final, le professionnel RH lui présentera des candidats qui répondent aux indications qu'il lui aura données au départ. Le gestionnaire doit également s'impliquer lors des entrevues. Une rencontre entre le candidat et son patron potentiel est bénéfique pour les deux parties. Le candidat sait ainsi à quoi s'attendre s'il décroche le poste et peut décider en toute connaissance de cause s'il sera à l'aise dans une position hiérarchique avec cette personne. À ce titre, il est préférable de discuter du style de gestion lors des entrevues; le gestionnaire peut parler de ses attentes envers ses employés et indiquer de quelle façon il donne de la rétroaction au quotidien. En participant aux entrevues, il peut aussi découvrir s'il veut travailler avec le candidat.

Il appert qu'un processus de recrutement est beaucoup plus efficace lorsque la décision cruciale du candidat à embaucher est prise par le gestionnaire. Tout au long du processus, le gestionnaire aura eu l'occasion d'évaluer diverses personnes tant sur le plan des compétences que de la personnalité. Avant la fin du processus, il aura probablement déjà une bonne idée de la personne qu'il désire s'adjoindre, il se tournera vers le conseiller pour faire approuver son choix.



Ce qu'il faut comprendre, c'est que la personne qui devra vivre avec la décision finale au quotidien sera le gestionnaire. Il est donc tout à fait approprié que ce dernier assume la responsabilité de la décision. Pour ce faire, il doit agir en totale connaissance de cause et c'est exactement là que le professionnel RH entre en jeu.

### **LE PROFESSIONNEL RH DANS TOUT CELA?**

Le recruteur est appelé à jouer un rôle de conseiller. En effet, il use de son talent et de ses connaissances afin de donner une vue d'ensemble au gestionnaire. Il lui offre son soutien en lui exposant toutes les options de façon détaillée, en mentionnant les répercussions, positives ou négatives du choix.

C'est au professionnel d'évaluer toutes les possibilités en prenant en considération ses connaissances des ressources humaines. Puisqu'il est très rare de trouver un candidat qui répond à toutes les attentes du gestionnaire dans un poste; le professionnel peut alors user de son pouvoir d'analyse afin de comprendre les critères les plus importants dans le processus de dotation en cours. Parfois, il devra aller jusqu'à confronter le gestionnaire en fonction des critères du départ; c'est le cas lorsque le gestionnaire est tombé dans un biais classique. Par exemple, lorsqu'un candidat a un tempérament accrocheur, mais que ses compétences techniques sont plus faibles que celles d'autres finalistes. Le gestionnaire devra décider s'il est prêt à donner de la formation et faire preuve de patience avant l'atteinte des résultats escomptés. Le professionnel RH lui exposera la situation sous tous ses angles et lui présentera des options auxquelles il n'avait pas songé.

### **EXEMPLES DE QUESTIONS**

- En pourcentage, quelle est la répartition des tâches décrites?
- Parmi les critères de sélection, quels sont les deux plus importants?
- Quelles sont les qualités qu'une personne doit avoir pour faire partie de l'équipe?
- Combien de temps est prévu pour la formation?
- Quelle est la plus grande difficulté dans le poste?
- Quelle est l'évolution prévue pour ce poste?



### **À CHACUN SON RÔLE...**

En résumé, le gestionnaire aura souvent l'impression que les professionnels du recrutement sont en mesure de trouver la personne parfaite, exactement comme un copier-coller. Le professionnel devra être en mesure d'exposer les situations au gestionnaire en utilisant ses connaissances pour permettre plus de flexibilité dans le choix du candidat final. Il pourra conseiller le gestionnaire du début à la fin du processus en l'amenant à se poser les vraies questions et à y réfléchir. Ainsi, le gestionnaire prendra une décision éclairée.

---

Ariane LEMAY, CRIA, conseillère en ressources humaines chez SRH Ressources Humaines. *L'implication du gestionnaire dans le processus de recrutement : essentielle*. 25 mars 2014. Tiré de la rubrique Coin de l'expert du site de l'Ordre des Conseillers en Ressources Humaines Agréés (CRHA). [en ligne] : <http://www.portailrh.org/expert/ficheSA.aspx?f=95386>