

## À QUOI RECONNAÎT-ON UN BON RECRUTEUR ?

Par *Sophie Quevillon*

---

On ne le répétera jamais assez : on ne s'improvise pas recruteur de cadres. C'est un champ de pratique régi par des règles et même par un code de conduite. Comment évaluer adéquatement le consultant à qui on va confier un mandat de recrutement?

La première chose à remarquer chez un bon recruteur, c'est sa passion. Passion pour les gens, pour les entrepreneurs, pour sa profession. Un recruteur passionné par l'entreprise et son mandat sera inévitablement un bon ambassadeur et sera en mesure de communiquer cet engagement.

Un bon recruteur se reconnaît également à sa capacité à bien comprendre le modèle d'affaires de son client. Pour ce faire, il s'intéressera à la culture organisationnelle, à l'équipe de gestionnaires, aux enjeux de l'entreprise. Il passera donc du temps avec son client pour procéder à la collecte d'informations, dans le but de préparer sa stratégie de recherche. Chaque entreprise œuvre dans une industrie qui lui est propre et le recruteur doit comprendre les subtilités et nuances qui régissent son environnement d'affaires.

Définir une stratégie de recrutement exige aussi la compréhension de ce que l'on appelle la marque employeur. Quelle est la réputation du client? Se classe-t-il parmi les meilleurs employeurs québécois ou canadiens? Offre-t-il un programme de conciliation travail/famille ou une flexibilité d'horaire? Est-il un bon citoyen? Un bon recruteur comprendra l'importance de présenter ce type d'information aux candidats.

La stratégie d'un bon recruteur est unique à chacun de ses mandats. Il identifiera des candidats passifs, c'est-à-dire qui ne sont pas à la recherche d'un emploi, et les contactera directement. Cette première prise de contact est cruciale : un bon recruteur présentera sommairement le poste et vérifiera l'intérêt du candidat potentiel afin de planifier une rencontre.

L'entrevue vise à valider le parcours professionnel, à comprendre les motivations du candidat, à établir des corrélations entre ses attentes professionnelles et les défis qu'offre le poste à pourvoir. Un bon recruteur n'aura pas peur de présenter les difficultés du poste puisqu'il comprend le modèle d'affaires de son client et qu'il connaît l'historique de l'entreprise.



De même, il pourra expliquer au candidat en quoi le poste pourra l'aider à progresser sur le plan professionnel.

Au moment de la présentation de la courte liste de candidatures, le recruteur apportera un éclairage sur chacune d'entre elles. Il démontrera la pertinence de cette sélection et, surtout, indiquera au client les forces et faiblesses de chacun des candidats qu'il présente.

Enfin, une fois que le client aura fait son choix, le recruteur avisera les candidats non retenus. Cette étape requiert de la délicatesse et du doigté. Un bon recruteur accordera une attention particulière à cette conversation, car elle consolidera sa relation avec le candidat et préservera l'image de son client.

Écoute. Passion. Ardeur. Transparence. Éthique. Rigueur. Indiscutablement, un bon recruteur saura vous épater!

## **APPLICATIONS PRATIQUES**

### **Conseils au professionnel de la gestion des ressources humaines**

- Identifier quelques firmes de consultants et les rencontrer (il est de pratique courante de recevoir trois consultants afin de déterminer avec lequel on sera à l'aise).
- Questionner les consultants sur leur méthodologie, leur spécialité, le type de mandats qu'ils réalisent, leurs honoraires et leur garantie.
- Communiquer hebdomadairement avec le consultant afin de faire le suivi du projet de recrutement.
- Fournir tous les documents pertinents à la compréhension des enjeux liés au mandat (description de poste, organigramme, rapport d'activités, revue de presse ou autres).

### **Conseils au gestionnaire**

- Une fois le recruteur choisi, lui accorder du temps afin qu'il puisse poser ses questions. Cette collecte d'information permet au recruteur de bien comprendre le gestionnaire, son style de leadership, ses attentes envers le candidat à recruter, etc.
- Être honnête et présenter un portrait réel du poste. Le recruteur sera appelé à jouer le rôle de porte-parole pour le gestionnaire, son équipe, l'entreprise. Plus il a de l'information sur les difficultés et les points forts liés au poste, mieux il est outillé pour lui présenter des candidats qui comprennent la situation et les enjeux.
- Faire preuve de patience. Parfois, le recruteur peut rapidement élaborer sa courte liste de candidats, parce que la conjoncture est propice. Par contre, c'est parfois plus long.



- En collaboration avec le professionnel RH, définir un plan d'intégration adapté au nouveau candidat. Le recruteur aura beau vous avoir trouvé LA perle, si le gestionnaire n'est pas en mesure de l'accueillir adéquatement, de lui présenter un programme d'intégration bien défini, de l'accompagner dans ses premiers pas dans l'entreprise, il ne réussira pas à le conserver.

---

Sophie QUEVILLON, CRHA, associée chez Métivier Groupe Conseil Inc. – Recherche de cadres. *À quoi reconnaît-on un bon recruteur?* Rubrique Coin de l'Expert, le 6 mai 2014. Tiré du site de l'Ordre des Conseillers en Ressources Humaines Agréés (CRHA).

[en ligne] : <http://www.portailrh.org/expert/ficheSA.aspx?f=95989>