



Guide pour les PME

Stratégies de leadership

Recrutement, gestion et fidélisation
des collaborateurs


Sommaire

Introduction.....	3
Reconstruire, re-recruter, remotiver	4
Renforcer votre équipe avec un minimum de risques	8
Recruter les meilleurs collaborateurs pour votre entreprise.....	11
Conclusion.....	14
A propos de Robert Half.....	15



Introduction

En tant que dirigeant d'une petite ou moyenne entreprise (PME), vous avez plusieurs rôles à jouer. Contrairement aux grands groupes où les fonctions de direction se partagent entre différentes divisions administratives et opérationnelles, dans votre entreprise, un grand nombre de responsabilités repose sur vos épaules. Vous pouvez être à la fois à la tête du département des ressources humaines, de la division formation et développement professionnel, du service marketing et relations publiques, ainsi que du centre de support technique.



« 85,5% des DRH se déclarent préoccupés par le départ des meilleurs collaborateurs de leur entreprise. »

Source : enquête Robert Half réalisée auprès de 200 DRH en France

La pression exercée par ces responsabilités au quotidien peut facilement éclipser votre rôle le plus stratégique, celui de dirigeant et manager de votre équipe. Quand vous êtes occupé à résoudre des problèmes urgents et à veiller aux moindres détails, le recrutement et la fidélisation des collaborateurs risquent vite de se retrouver au bas de votre liste de priorités.

Pourtant, les mesures de motivation et de fidélisation des collaborateurs ne peuvent pas attendre. Vous devez pouvoir compter sur une équipe expérimentée et fidèle, surtout en période de changement. Vos collaborateurs représentent souvent votre ressource la plus précieuse. Il est donc essentiel de recruter les bons éléments et de les fidéliser pour préserver la compétitivité de votre entreprise.

Voilà pourquoi vous devez absolument comprendre à quel point la crise mondiale a transformé la façon dont les collaborateurs considèrent leur travail et leur carrière. Un sondage mené auprès de plus de 200 Directeurs des Ressources Humaines en France a révélé que 85,5% d'entre eux sont préoccupés par le départ des meilleurs salariés de leur entreprise en 2012.

Nous avons conçu ce guide de conseils et de meilleures pratiques de recrutement et de fidélisation des collaborateurs pour vous accompagner dans la gestion de vos Ressources Humaines. Nous espérons qu'il vous sera utile et vous invitons à nous contacter pour tout accompagnement dans vos recrutements.

Reconstruire, re-recruter, remotiver

Qui sont vos collaborateurs clés ?

Dans toute entreprise, certains collaborateurs clés se distinguent. Ce sont les plus performants, ceux que vous n'aimeriez surtout pas voir partir.

En général, les collaborateurs les plus performants :

- Sont passionnés par les activités de votre entreprise
- Sont compétents dans votre secteur
- Savent résoudre les problèmes de façon créative
- Sont dévoués et fiables
- Possèdent des qualités de leader
- S'engagent pour la réussite de votre entreprise
- Inspirent les autres

Le moment est venu de « re-recruter » vos collaborateurs les plus performants et de souligner les avantages qu'ils ont à travailler au sein de votre entreprise. Vos concurrents – en particulier les grandes entreprises proposant des avantages sociaux plus intéressants – chercheront peut-être à « chasser » ces professionnels dès la reprise de l'économie. Des licenciements, des bonus en baisse peuvent ébranler la confiance et l'optimisme de vos collaborateurs. Maintenant, vous pouvez reconstruire ce lien, et faire savoir à vos meilleurs éléments qu'en dépit de ce contexte difficile, ils ont tout intérêt à rester dans votre entreprise.

Conseils pour le re-recrutement :

- **Menez des « entretiens d'embauche ».** Pendant un véritable processus de recrutement, vous interrogez les candidats sur le travail qu'ils ont effectué pour leurs précédents employeurs. Pour re-recruter vos collaborateurs actuels, demandez-leur de parler de leur travail au sein de votre entreprise. Encouragez-les à répondre franchement aux questions suivantes :
- *Si vous pouviez changer quelque chose dans votre travail (et/ou cette entreprise), de quoi s'agirait-il ?*
- *A quoi ressemble votre journée de travail idéale ?*
- *Avez-vous envie d'assumer de nouvelles responsabilités ?*
- *Quelles nouvelles compétences aimeriez-vous acquérir ?*
- *Que puis-je faire pour faciliter votre travail ?*
- *Quels sont vos objectifs de carrière, et comment notre entreprise peut-elle vous aider à les atteindre ?*

Suite à ces entretiens, évaluez les réponses de vos collaborateurs et déterminez comment vous pouvez réagir à ces commentaires. Par exemple, les réponses de votre équipe peuvent vous inciter à procéder à des changements majeurs, comme mettre en place un programme de développement professionnel, ou des ajustements mineurs comme accorder un code vestimentaire plus flexible. Si au cours des entretiens, vous découvrez qu'un de vos meilleurs éléments désire évoluer vers un poste de direction, vous pourriez lui donner l'opportunité de diriger des équipes de projet.

- **Offrez des perspectives d'évolution.** Dans les PME, les collaborateurs assument généralement toutes sortes de tâches qui ne sont pas officiellement incluses dans leur description de poste. Pour les aider à développer leurs compétences et les préparer à de nouvelles responsabilités, lancez un programme de formation polyvalente à l'attention de vos meilleurs employés : ils passeront quelques heures par semaine à suivre des collaborateurs dont la fonction est liée à la leur ou la complète. « Dans tout ce que nous faisons, on peut toujours s'améliorer et la rotation des tâches au sein d'une équipe permet de regarder d'un œil neuf des processus que quelqu'un d'autre connaît déjà par cœur depuis plusieurs années », explique le directeur commercial d'une société d'événementiel. « De plus, la formation polyvalente élimine les risques liés au fait que seuls quelques individus possèdent toutes les connaissances sur certains processus ».
- **Communiquez constamment avec vos collaborateurs.** L'un des avantages d'une PME, c'est que la communication entre vos collaborateurs et vous est rapide, directe et informelle. Tirez-en le meilleur parti en sortant régulièrement de votre bureau pour discuter avec les membres de votre équipe. Tenez-les au courant de ce que vous faites pour assurer la solidité, la stabilité et la compétitivité de l'entreprise, surtout si elle a été durement touchée par la crise économique. Sollicitez leur avis sur les meilleures pratiques qu'ils ont développées pour travailler plus efficacement. Vous avez tout intérêt à traiter vos collaborateurs comme des actionnaires et à partager l'information aussi librement et fréquemment que possible.

« Si vous arrivez à susciter l'enthousiasme de vos collaborateurs et à leur faire aimer leur vie professionnelle, ils redoubleront de motivation et vous découvrirez souvent en eux des talents dont vous ne soupçonniez même pas l'existence. »

– Directeur général, opérateur mobile

- **Soyez transparent pour renforcer la confiance.** Montrez-vous aussi ouvert que possible avec vos collaborateurs. Dès que la situation le permet, faites-leur part de vos réflexions. Cela les aidera à comprendre la logique de vos décisions et la façon dont elles ont un impact sur eux.

- **Soyez flexible sur les primes.** Dans une PME, il est inutile d'établir un système de primes à « taille unique ». Mieux vaut concevoir des programmes sur mesure, adaptés au savoir-être et aux préférences de vos collaborateurs.
- **Reconnaissez leurs efforts.** Pour motiver les collaborateurs et les inciter à faire de leur mieux, vous devez systématiquement reconnaître leurs efforts et leurs réalisations.

Les managers et directeurs financiers participant à la série des Tables Rondes de Robert Half affirment que diverses actions permettent de reconnaître les efforts des collaborateurs, par exemple un simple merci, une remise de prix ou autres événements organisés pour récompenser leur travail. Certains managers insistent sur le fait qu'il ne faut surtout pas réduire les budgets de formation et de développement professionnel. Ainsi, les collaborateurs comprennent qu'on leur accorde toujours autant d'importance, même en l'absence de primes ou d'augmentation de salaire.

- **Simplifiez leur vie professionnelle.** Par rapport aux grandes entreprises, les PME ont l'avantage d'être plus créatives quand il s'agit de trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Si possible, proposez aux membres de votre équipe des options telles que des horaires flexibles, le temps partiel, le télétravail ou le partage des postes.

Pour être un bon leader, vous devez partager votre vision de l'avenir de l'entreprise avec vos collaborateurs et les aider à comprendre comment ils s'intègrent dans cette vision.

- **Vantez les mérites de votre entreprise.** Votre entreprise est-elle un lieu de travail agréable ? Vos collaborateurs ont-ils l'impression de faire partie d'une famille ? Votre société est-elle réputée pour la qualité de son service client ? Mettez en valeur les avantages de votre entreprise : cela rappellera aux collaborateurs les raisons pour lesquelles ils ont décidé de travailler pour vous au départ. Parfois, de petits gestes simples, comme offrir des viennoiseries chaque vendredi matin, peuvent faire toute la différence. Un chef d'entreprise a déclaré que pour fidéliser ses collaborateurs, il leur offre des chèques cadeaux et gère les demandes de congés annuels à travers une approche très flexible.

- **Partagez votre vision et sollicitez leur contribution.** Pour garantir le succès de votre PME, vous devez vous assurer le soutien de votre personnel. Pendant une crise économique, vous êtes peut-être contraint d'appliquer des mesures impopulaires comme les réductions de bonus ou les congés forcés. Quand la situation commencera à s'améliorer, vous devrez aussi en faire profiter vos collaborateurs. Informez-les sur les perspectives futures de l'entreprise et impliquez-les dans les plans conçus pour concrétiser cette vision. Cela renforcera leur sentiment d'appartenance à l'entreprise et leur donnera la confiance nécessaire pour mettre leurs idées à exécution. Par exemple, au lieu de présenter des solutions toutes faites, offrez-leur la possibilité d'apporter leur contribution. Pour les motiver efficacement, présentez-leur un défi de l'entreprise et demandez-leur comment ils le relèveraient.
- **Faites-leur savoir qu'ils peuvent évoluer au sein de l'entreprise.** Comme votre PME n'offre peut-être pas les mêmes perspectives d'évolution qu'une grande entreprise, vous devez prouver à vos collaborateurs qu'ils n'ont pas à démissionner pour trouver de nouveaux défis à relever. Aidez-les à concevoir un plan de carrière qui leur donne le sentiment de pouvoir évoluer et progresser constamment. Souvent, cela implique un investissement dans la formation continue. Voici ce qu'un directeur financier nous a dit à propos du développement professionnel des collaborateurs : « Il faut mettre en place des bilans de compétences et des plans de développement pour tous les collaborateurs, mais aussi préserver les budgets de formation partout où c'est possible. De plus, nous nous engageons à allouer un mentor à chaque membre de l'entreprise pour l'aider à faire évoluer sa carrière ».

Alertes démission

L'un de vos meilleurs collaborateurs envisage-t-il de démissionner ?

Restez à l'affût de ces indices révélateurs :

- Absentéisme en hausse
- Retards fréquents
- Délais non tenus
- Augmentation du nombre d'erreurs
- Enthousiasme en baisse
- Mises à jour fréquentes du profil LinkedIn



Renforcer votre équipe avec un minimum de risques

Récemment, vous avez sans doute été accaparé par la gestion des problèmes les plus urgents. En matière de recrutement, cela vous a probablement conduit à recourir à des solutions de facilité pour préserver la bonne marche de l'entreprise.

Le moment est venu de réévaluer vos besoins en recrutement et de préparer l'avenir. Si vous avez été contraint à des réductions de personnel, vous êtes peut-être réticent à l'idée de réembaucher prématurément. Pourtant, le fait de continuer à travailler en équipe réduite risque de vous faire manquer des opportunités de croissance et de provoquer le surmenage de vos collaborateurs. Et si votre personnel ne possède pas les connaissances requises ou manque d'expérience, vous pourriez perdre des parts de marché au profit de vos concurrents.

Est-ce le moment d'embaucher ?

La réponse est peut-être « oui » si :

- Vos collaborateurs font régulièrement des heures supplémentaires pour finaliser les projets.
- Tout le monde travaille au maximum de ses capacités 100 % du temps.
- Votre entreprise semble souffrir d'un manque de personnel chronique.
- Une seule absence suffit à faire prendre du retard à toute l'équipe.
- Des projets importants mais non urgents sont souvent reportés.
- Votre équipe montre des signes de stress et de surmenage.

Faut-il recruter en CDI, en CDD ou en intérim ?

Pour recruter à moindre coût, commencez par analyser vos besoins de recrutement actuels et futurs. Évaluez-les avec précaution : toute erreur de recrutement a un impact plus négatif sur une PME que sur une grande entreprise parce qu'elle peut nuire à la productivité et au moral de toute l'équipe.

Le recrutement d'un nouveau collaborateur n'est pas toujours la bonne solution. Envisagez la possibilité de redistribuer les responsabilités entre les membres de votre équipe actuelle. Si vos collaborateurs sont déjà surchargés de travail et que vous devez recruter une personne en plus, une embauche en CDI n'est pas nécessairement la marche à suivre. Demandez-vous plutôt si un intérimaire ou un employé en CDD pourrait assumer la charge de travail. Les embauches en CDD ou en intérim vous permettent d'augmenter et de réduire votre personnel en fonction de vos priorités, ce qui vous évite les risques liés aux cycles d'embauches et de licenciements. Le recours au CDD et à l'intérim protège aussi votre équipe en place contre le stress et ses effets secondaires, notamment le manque de motivation, l'augmentation du nombre d'erreurs et une baisse de moral. Comme elles transforment les coûts fixes en coûts variables, les embauches temporaires vous permettent de faire des économies car vous pouvez disposer des ressources humaines dont vous avez besoin sur une durée prédéterminée.

Si vous choisissez d'intégrer des intérimaires ou des CDD dans votre programme, vous avez tout intérêt à faire appel à un cabinet de recrutement spécialisé dans le domaine où vous recrutez. Un recruteur spécialisé a accès aux meilleurs candidats et les évalue pour vous. Il peut aussi gérer tous les aspects administratifs liés à l'embauche de collaborateurs en intérim ou en CDD.

« Nous avons développé un pool d'intérimaires performants et cette approche flexible nous a permis d'optimiser nos budgets. »

– Directeur financier d'une entreprise de services

Faire appel à des intérimaires et à des CDD

On trouve des collaborateurs temporaires de tout niveau, et compétents dans de nombreux domaines différents. En voici plusieurs types :

Remplacements – Les personnes qui font des remplacements pendant les vacances et les congés maladie, ou qui travaillent en renfort lors des changements saisonniers de charge de travail. Elles vous permettent aussi de combler le manque de ressources pendant le processus de recrutement d'un employé en CDI.

Experts techniques – Ils possèdent une expertise absente dans l'entreprise, ou interviennent quand les personnes qualifiées pour une mission sont déjà surchargées. Par exemple, vous pouvez recruter des spécialistes de l'informatique sur une base temporaire pour opérer une conversion de systèmes.

Managers de Transition – Les personnes qui travaillent avec les collaborateurs permanents dans le cadre de projets pointus et exigeants, par exemple pour mettre en place un nouveau logiciel ou pour lancer un nouveau produit.

Support quotidien – Les professionnels qui assument des tâches récurrentes et contribuent à protéger l'équipe en place contre la surcharge de travail et le surmenage. Votre entreprise peut aussi les embaucher en période de forte croissance quand vous n'êtes pas encore certain d'avoir besoin de collaborateurs en CDI.

Travailler avec des collaborateurs en CDD ou en intérim

Pour faciliter l'intégration d'un employé en CDD ou en intérim au sein de votre entreprise, respectez les étapes suivantes :

- **Demandez d'abord l'avis de votre équipe.** Avant de recruter un nouveau collaborateur – que ce soit en CDI, en CDD ou en intérim – consultez les principaux membres de votre équipe pour vérifier que tout le monde s'accorde sur les besoins de recrutement de l'entreprise ou du département. Vos collaborateurs peuvent aussi vous fournir de précieux conseils sur le type de personne qui conviendrait le mieux pour un poste.
- **Mettez-les à l'aise.** Tout comme vous le feriez pour un nouvel employé permanent, guidez ces nouveaux collaborateurs. Présentez-les au reste de l'équipe et assurez-vous qu'ils disposent de tous les outils et informations nécessaires pour se mettre immédiatement au travail.
- **Désignez une « personne de confiance ».** Demandez à l'un de vos collaborateurs d'être l'interlocuteur de la nouvelle recrue si des questions ou des problèmes surviennent pendant vos périodes d'indisponibilité. Cette personne peut aussi présenter la politique et les procédures de l'entreprise au nouveau collaborateur.

- **Encouragez la collaboration.** Incluez le collaborateur temporaire dans les réunions d'équipe, les déjeuners, les fêtes du bureau et autres activités. Cela l'aidera à se sentir plus proche de votre entreprise et incitera votre équipe à le/la considérer comme un membre à part entière.
- **Supervisez et évaluez.** Consultez régulièrement vos collaborateurs temporaires pour s'assurer qu'ils disposent de toutes les ressources nécessaires pour faire leur travail. Demandez aussi à votre équipe si la mission se déroule comme prévu.

28% des DAF déclarent avoir augmenté le recours à l'intérim et au CDD au sein de leur équipe depuis 3 ans.

Source: Enquête Robert Half de décembre 2012 et janvier 2013 auprès de 200 DAF en France

Recruter les meilleurs collaborateurs pour votre entreprise

Bien que les collaborateurs embauchés en CDD et en intérim puissent jouer un rôle essentiel au sein de votre entreprise, surtout en période de transition, vous devrez probablement recruter des salariés en CDI dès que la reprise économique sera confirmée. La période actuelle est peut-être particulièrement opportune pour recruter car le marché de l'emploi compte un nombre important de professionnels qualifiés et talentueux. Les PME recherchent des « surdoués » : des personnes qui peuvent assumer plusieurs rôles, gérer toutes sortes de tâches et qui se sentent à l'aise avec des descriptifs de poste plus flexibles.

La plupart des PME se mettent à recruter quand elles ont un poste vacant à pourvoir. Cependant, les managers les plus perspicaces restent toujours à l'affût de candidats potentiels talentueux. Ils rencontrent des professionnels dans le cadre d'entretiens informels et gardent le contact avec eux sur le long terme.

« Avant, nous recrutions principalement sur la base des compétences et de l'expérience professionnelle, mais nous accordons désormais beaucoup plus d'importance au savoir être. Nous recherchons des talents formés à l'école de la vie, avec tout le pragmatisme et le sens pratique que cela implique ».

– Directeur financier, entreprise d'objets publicitaires

Quel est l'employé idéal pour votre entreprise ?

Au-delà des compétences spécifiques pour un poste, des qualifications et de l'expérience professionnelle requises, les candidats les plus prometteurs pour travailler au sein des PME possèdent souvent les cinq qualités suivantes :

Esprit d'entreprise – Le candidat sait réfléchir de manière créative, propose des solutions innovantes et aide l'entreprise à atteindre ses objectifs stratégiques.

Esprit d'équipe – Il aime travailler en équipe et s'entend bien avec le reste du groupe.

Personnalité complémentaire – Il s'intègre bien à la mentalité et à la culture d'entreprise, voire les renforce.

Priorité au service client – Il assure un service de qualité supérieure aux clients et garantit leur satisfaction.

Engagement – Il montre de l'intérêt et s'engage pour les objectifs à long terme, il comprend le lien entre effort individuel et succès de l'entreprise.

Stratégies pour ne jamais manquer de candidats

Développez votre marque. Votre site Web est un excellent outil où vous pouvez publier des informations détaillées sur la mission de votre entreprise, sa culture, son histoire, ses succès, son engagement, ses prix et récompenses, etc. Sur la page d'accueil ou une autre rubrique très consultée, pensez à souligner ce qui rend votre entreprise unique.

Faites appel à un recruteur. Pour accéder aux ressources humaines « cachées », y compris celles qui ne sont pas en recherche active d'emploi, vous pouvez travailler avec un cabinet de recrutement spécialisé dans votre domaine ou dans le type de poste que vous souhaitez pourvoir.

Diffusez largement vos offres d'emploi. Présentez les postes à pourvoir sur le site Web de votre entreprise et publiez vos offres d'emploi sur des sites spécialisés.

Tirez parti des réseaux sociaux. Utilisez les réseaux sociaux professionnels tels que LinkedIn pour poster vos offres d'emploi, entrer en relation avec des candidats potentiels et discuter avec des professionnels talentueux. Les réseaux sociaux vous permettent d'interagir directement avec eux et de vanter les mérites de votre entreprise.

Sollicitez des recommandations. Demandez à vos contacts professionnels et à vos propres collaborateurs de vous recommander des candidats. Récompensez les recommandations qui aboutissent pour motiver vos collaborateurs et les inciter à réfléchir à des candidats potentiels.

Faites travailler votre réseau. Le bouche à oreille permet souvent de découvrir des candidats exceptionnels. Lors de vos réunions, déjeuners d'affaires et événements publics, faites savoir que vous recherchez des professionnels talentueux.

Communiquez au sein de votre réseau. Etablissez de nouveaux contacts au sein des associations professionnelles. Demandez-leur comment promouvoir vos postes à pourvoir auprès de leurs membres. La chambre de commerce de votre région et autres organismes similaires peuvent aussi s'avérer de bonnes sources de recrutement.

Gardez le contact. Restez en contact avec les anciens collaborateurs qui sont partis en bons termes, ceux que vous réembaucheriez volontiers si un poste adéquat était disponible. Ces professionnels ont fait leurs preuves et acquis encore plus d'expérience depuis qu'ils ont quitté votre entreprise.



Vanter les mérites de votre entreprise auprès des candidats

Les meilleurs candidats sont toujours très demandés. Quand vous recrutez des collaborateurs à des postes clés, vous devez être préparé à mettre en avant les avantages qui rendent votre entreprise unique. Les conseils suivants vous y aideront :

- **Vantez vos engagements.** Quand vous discutez avec des candidats, insistez sur l'engagement pris par votre entreprise pour garantir la satisfaction de ses collaborateurs.
- **Soulignez les avantages d'une « petite » entreprise.** Souvent, les PME ont davantage de marge de manœuvre que les grandes entreprises quand il s'agit d'aider les collaborateurs à faire face aux aléas de la vie. Par exemple, vous êtes peut-être en mesure d'offrir davantage de flexibilité aux collaborateurs qui en ont besoin. De même, insistez sur le fait que le travail de chaque employé a souvent plus d'impact dans une PME qu'au sein d'un grand groupe. Vous pouvez évoquer votre propre expérience à titre d'exemple, vos débuts dans l'entreprise, la façon dont vous avez gravi les échelons de la hiérarchie, ce qui vous plaît le plus dans votre travail, etc...
- **Valorisez votre culture d'entreprise.** Quand vous parlez de la culture de votre entreprise avec un candidat, ne vous contentez pas d'adjectifs à la mode comme « à fort potentiel » ou « conviviale ». Essayez de communiquer plus concrètement sur ce qu'on ressent en travaillant dans votre entreprise. Décrivez son environnement quotidien, ainsi que les programmes et événements spécialement destinés aux collaborateurs. Présentez les candidats à d'autres collaborateurs, faites-leur visiter les bureaux, voire invitez-les à un déjeuner d'équipe pour qu'ils découvrent par eux-mêmes les qualités uniques de votre entreprise.

- **Montrez que vous investissez dans vos collaborateurs.** Quand ils choisissent un employeur potentiel, les candidats à un poste recherchent des opportunités d'évolution de carrière. Pendant les entretiens, mettez en avant tous les moyens grâce auxquels votre entreprise soutient les souhaits d'évolution de carrière de ses collaborateurs. Il peut s'agir de formations financées par l'entreprise, du remboursement des frais d'inscription à une formation continue, de programmes de mentorat ou d'une prise en charge par l'employeur de l'adhésion aux associations professionnelles.
- **Soyez honnête.** Vous voulez « vendre » votre entreprise aux candidats, mais ne surjouez pas. Si le candidat potentiel et vous êtes sur la même longueur d'ondes en ce qui concerne le poste, ses exigences et ses enjeux, vous réduirez le turnover au sein de votre entreprise. Par exemple, le candidat est-il à l'aise à l'idée d'être plus autonome qu'il ne le serait dans une grande entreprise ? Aime-t-il travailler de façon indépendante ?

Conclusion

Vos collaborateurs – leur expertise dans votre secteur d'activité, leurs talents et leur bonne connaissance des clients – représentent votre atout le plus précieux. Pour que votre entreprise traverse avec succès une longue période d'incertitude économique et entre dans une nouvelle phase, vous devez être prêt à recruter le personnel nécessaire tout en assurant aux collaborateurs actuels qu'ils peuvent vraiment faire évoluer leur carrière au sein de votre entreprise. Préparez-vous d'ores et déjà au retour de la croissance.

Comment faire le bon choix

Comme tout recrutement nécessite un engagement important de votre part, vous tenez naturellement à faire le maximum pour que l'employé potentiel s'intègre facilement dans l'équipe en place. Dans une PME, les problèmes relationnels ont tendance à s'amplifier et peuvent avoir des conséquences terriblement négatives. Voici deux façons de tester l'adéquation d'un candidat.

Déjeunez avec lui/elle. Organisez un déjeuner entre le candidat, certains membres de votre équipe et vous-même. Observez leurs interactions, puis demandez leur avis à vos collaborateurs. Ont-ils eu un bon feeling avec le candidat ou pas ?

Ne modifiez pas vos critères. Ne laissez pas certains aspects de l'expérience ou de la personnalité d'un candidat obscurcir votre jugement. En n'acceptant que peu de compromis sur vos critères de départ, vous minimiserez les erreurs de recrutement.

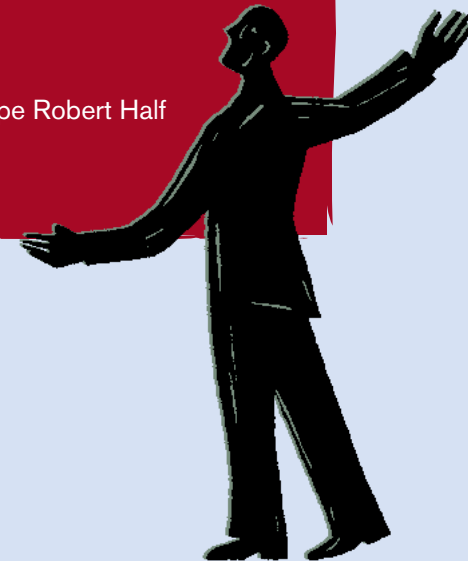
A propos de Robert Half

Fondé en 1948, le groupe Robert Half, pionnier du recrutement spécialisé temporaire et permanent, est aujourd'hui leader mondial de ce secteur pour tous les métiers de la finance, de la comptabilité, de la banque, de l'assurance, du juridique et du fiscal, de la technologie et de l'assistanat, sous la marque OfficeTeam.

roberthalf.fr



Engagé depuis 50 ans dans la lutte contre les discriminations, le groupe Robert Half France obtient le Label Diversité de l'AFNOR en juin 2013.



Robert Half Finance & Comptabilité

Pour les recrutements temporaires et permanents de vos départements comptables et financiers.

Robert Half Management Resources

Dédié aux missions de transition pour la réalisation ou la coordination de projets comptables, financiers, logistique/achats, qualité/production, ressources humaines, sales/marketing.

Robert Half Financial Services

Pour les recrutements temporaires et permanents de professionnels expérimentés dans la banque d'investissement, banque commerciale, asset management, activités de marché, capital investissement, établissements financiers spécialisés, assurance et réassurance.

Robert Half Juridique & Fiscal

Pour le recrutement en CDI de juristes, fiscalistes et avocats.

Robert Half Technologie

Pour les recrutements temporaires et permanents de tous les métiers de l'informatique et du web.

OfficeTeam

Spécialiste des fonctions temporaires pour tous les métiers de l'assistanat.

Rejoignez-nous sur :



roberthalf.fr

rh Robert Half®