



7 ERREURS FRÉQUENTES À ÉVITER LORS DE L'EMBAUCHE

7 ERREURS FRÉQUENTS À ÉVITER LORS DE L'EMBAUCHE

INTRODUCTION

Embaucher dans un OBNL n'est pas une tâche comme les autres. Les ressources sont souvent limitées, le temps manque et chaque recrutement peut avoir un impact significatif sur la mission et la dynamique de l'équipe.

Ce guide met en lumière **7 erreurs fréquentes** commises lors du processus d'embauche et propose des conseils pratiques pour les éviter. L'objectif : vous aider à recruter plus efficacement, en prenant de meilleures décisions et en offrant une expérience positive aux candidat.e.s.

À qui s'adresse ce guide?

Aux dirigeant.e.s, gestionnaires et responsables RH d'organismes à but non lucratif qui veulent professionnaliser leur approche du recrutement et maximiser leurs chances d'attirer et de retenir les bons talents.

7 ERREURS FRÉQUENTS À ÉVITER LORS DE L'EMBAUCHE

ERREUR n° 1

Ne pas savoir ou trop savoir ce qu'on cherche

Avant de commencer à embaucher, prenez le temps de définir clairement les critères pour le poste. Une fois que vous avez une idée précise de ce que vous recherchez, il sera plus facile de trouver des candidats et des candidates qui correspondent à vos besoins. Faites cependant attention à ne pas être trop rigide dans votre annonce, car cela pourrait décourager des candidatures qualifiées et l'équipe de recrutement risquerait de passer à côté des bons profils. À l'inverse, si votre description de poste est trop vague, vous attirerez des profils moins adaptés, et l'équipe de recrutement perdra un temps précieux à les évaluer.

Conseil expert

Il est essentiel d'être réaliste quant à vos attentes. Cela signifie comprendre les conditions actuelles du marché et faire preuve d'ouverture concernant les compétences transférables. Cette approche simplifiera le processus de recrutement, offrira une meilleure expérience candidat et permettra de prendre de meilleures décisions d'embauche. N'essayez pas non plus de cloner quelqu'un. Les gestionnaires recherchent souvent un profil qui fait actuellement exactement le même travail dans une organisation similaire. Cette approche limitera les gestionnaires en termes de potentiel, de créativité et d'innovation. De nombreux bons profils risquent de ne pas être pris en compte simplement parce qu'ils ne correspondent pas exactement à ces critères.

7 ERREURS FRÉQUENTS À ÉVITER LORS DE L'EMBAUCHE

ERREUR n° 2

Ne pas planifier le processus d'embauche

Nous sommes tous et toutes d'accord : les employés et employées représentent l'atout le plus précieux pour toute organisation. Pourtant, le recrutement demeure souvent un processus mené dans la précipitation. En prenant le temps de planifier à la fois le processus et la méthode de prise de décision pour vos embauches, vous économiserez du temps et de l'argent, tout en vous assurant que les objectifs de l'organisation restent au cœur de vos priorités.

Votre plan de recrutement devrait inclure des éléments clés pour guider chaque étape du processus d'embauche, de la création de votre guide d'entrevue à l'élaboration de votre processus de sélection, en passant par l'identification des personnes qui participeront à la phase d'entrevue, et sans oublier les critères qui seront utilisés pour prendre la bonne décision d'embauche.

Conseil expert

Une fois votre plan de recrutement en place, il est essentiel de faire preuve de souplesse. Cherchez à personnaliser l'expérience de chaque candidat et candidate. Pour cela, essayez d'anticiper les questions, les besoins ou les préoccupations que le candidat ou la candidate pourrait avoir tout au long de l'entrevue pour y répondre de manière proactive.

7 ERREURS FRÉQUENTS À ÉVITER LORS DE L'EMBAUCHE

ERREUR n° 3

Trop appuyer sa décision d'embauche sur un seul facteur

Une autre erreur fréquente consiste à trop se fier à un seul facteur pour prendre votre décision d'embauche. Certes, un élément spécifique peut fournir une mine d'informations sur le candidat ou la candidate pour guider votre choix, mais vous ne devriez jamais baser votre décision sur un seul point de données ou une seule méthode de collecte d'information. Cela arrive souvent lorsque l'on surestime ou sous-estime une information, qu'elle soit positive ou négative. Prenons l'exemple de deux profils : l'un a réussi son entrevue et l'autre a échoué. À première vue, la décision semble facile à prendre, mais que se passe-t-il si le premier profil est simplement plus confiant parce qu'il connaît quelqu'un à l'interne et pense avoir la situation sous contrôle, tandis que le second est plus nerveux, car il postule pour l'emploi de ses rêves?

Conseil expert

L'élaboration d'une matrice de sélection avec des critères clairs et une pondération de ceux-ci vous permettra d'évaluer chaque candidature de manière plus critique et de confirmer si les informations négatives que vous avez repérées sont réellement en lien avec le poste. Cela vous aidera à garder une vision plus objective lorsqu'il s'agira d'évaluer les candidatures.

7 ERREURS FRÉQUENTS À ÉVITER LORS DE L'EMBAUCHE

ERREUR n° 4

Tout faire soi-même

Les gestionnaires d'embauche qui réussissent collaborent activement avec l'équipe de recrutement pour élaborer des stratégies visant à trouver, attirer et sélectionner les meilleurs talents. En revanche, une mauvaise communication et une collaboration insuffisante entre les gestionnaires et l'équipe de recrutement peuvent entraîner des retards, des descriptions de poste mal rédigées, une recherche de candidatures inefficace et des erreurs de communication lors des entretiens. Si le succès d'une embauche dépend en grande partie de la manière dont nous communiquons avec les candidats et candidates, les échanges que nous avons avec les parties prenantes internes sont tout aussi cruciaux. Quelle que soit la raison de ce manque de collaboration, il y aura inévitablement un impact négatif sur l'expérience candidat.

Conseil expert

Pour tirer le meilleur de votre équipe de recrutement, voici trois règles simples qui garantiront l'engagement et le dévouement de votre équipe : faites preuve de réactivité, de disponibilité et d'ouverture aux commentaires, offrez des commentaires détaillés en temps opportun et positionnez-vous clairement.

7 ERREURS FRÉQUENTS À ÉVITER LORS DE L'EMBAUCHE

ERREUR n° 5

Attendre la candidature idéale

N'attendez pas d'embaucher un bon candidat ou une bonne candidate simplement parce que vous voulez attendre le profil idéal. Soyons honnêtes, les profils parfaits n'existent pas, pas plus que les organisations parfaites. Attendre le candidat idéal ou la candidate idéale peut être coûteux à plusieurs niveaux : en temps, en argent et en réputation. Et au bout du compte, vous risquez de ne pas faire d'offre à un excellent profil et de le perdre parce que vous n'avez pas pris de décision à temps. Ne disqualifiez pas de bons profils juste parce qu'ils ne correspondent pas à 100 % de votre liste d'exigences ou parce que vous voulez voir plus de candidatures.

Conseil expert

Rappelez-vous que le marché est très compétitif et que les candidats et candidates ont l'embarras du choix. Si vous ne souhaitez pas encore faire d'offre, assurez-vous de tenir le candidat ou la candidate au courant. Et comprenez que cela peut être perçu comme un signal indiquant qu'il ou elle ne correspond pas totalement au profil recherché. Personne ne veut avoir l'impression d'être un deuxième choix ou de gagner par forfait.

7 ERREURS FRÉQUENTS À ÉVITER LORS DE L'EMBAUCHE

ERREUR n° 6

Penser que le recrutement est à sens unique

Pendant que vous évaluez les candidatures, on vous évalue aussi. Cela commence dès le premier contact et se poursuit jusqu'à ce qu'une décision finale soit prise. Les candidats et candidates évaluent non seulement l'adéquation avec le poste, mais aussi le calibre de la direction, les relations avec les collègues, les opportunités de carrière et la culture de l'organisation. Vous augmentez vos chances de réussir une embauche lorsque les gestionnaires vendent l'organisation aussi efficacement qu'ils ou elles recherchent de nouvelles recrues. Traitez les candidats et candidates avec le respect qu'ils et elles méritent et assurez-vous de leur faire part de l'évolution du processus d'embauche.

Conseil expert

Les gestionnaires d'embauche qui réussissent le mieux prennent le temps de comprendre ce qui est important pour le candidat ou la candidate et de le relier à leur proposition de valeur pour les employés et employées. En fait, ils rendent la possibilité de travailler avec eux et elles tellement attrayante que le candidat ou la candidate ne peut pas dire non. Ces gestionnaires ne sous-estiment pas non plus la nécessité de s'assurer que toutes les personnes qui participent au processus d'entrevue soient bien préparées car chaque personne que le candidat ou la candidate rencontre en cours de route a un impact sur l'expérience candidat.

7 ERREURS FRÉQUENTS À ÉVITER LORS DE L'EMBAUCHE

ERREUR n° 7

Recruter en fonction du « fit »

Il ne fait aucun doute que le recrutement axé sur l'adéquation culturelle, lorsqu'il est bien réalisé, peut améliorer la rétention et la productivité. Cependant, la plupart des organisations ne le font pas correctement. Plutôt que de chercher des personnes qui partagent véritablement les valeurs de l'organisation, les gestionnaires d'embauche se concentrent souvent sur des candidats qui ont les mêmes types d'expériences et d'intérêts.

En général, l'expression « n'a pas le fit » sous-entend qu'un profil ne correspond pas à l'organisation. Lorsque cette évaluation est fondée sur des critères objectifs comme les compétences en communication, le sens des affaires ou les capacités techniques, cela se justifie. Cependant, si l'évaluation repose sur la personnalité ou le style, cela devrait vous interpeller. Le « fit » culturel (à moins qu'il ne soit clairement défini) est une interprétation subjective, et les interprétations sont souvent influencées par des préjugés.

Conseil expert

Vous devez aller plus loin et déterminer si les candidats et candidates correspondent aux éléments plus fondamentaux de la culture de votre organisation. Pour vous aider à y voir clair, voici un aperçu de ce qu'est le « fit » culturel et de ce qu'il n'est pas.



Un enthousiasme partagé pour la mission ou l'objectif d'une organisation



Un contexte éducatif, culturel ou professionnel commun



Une approche commune du travail, ensemble ou individuellement



Un sentiment de confort et de familiarité avec les collègues de travail



Une compréhension mutuelle de la manière de prendre des décisions et d'évaluer les risques



Des loisirs ou passions communs