



CLARIFIER VOTRE BESOIN D'EMBAUCHE

CLARIFIER VOTRE BESOIN D'EMBAUCHE

Nous sommes tous et toutes d'accord pour dire que les employés et employées représentent l'atout le plus précieux pour toute organisation. Pourtant, le recrutement reste souvent un processus mené dans la précipitation. Comme nous l'avons vu dans les 7 erreurs à éviter, il est essentiel de prendre le temps de définir clairement ce que vous recherchez.

Comme nous l'avons expliqué dans l'écosystème d'embauche, vos besoins doivent être clairs non seulement pour vous, mais aussi pour les RH ou toute autre personne impliquée dans le processus. Dans ce module, nous aborderons deux concepts essentiels :

- 1) **l'analyse des écarts de compétences d'équipe**
- 2) **la définition de vos besoins**

Cette étape vous permettra de mieux exprimer ce que vous recherchez et de distinguer les critères indispensables des critères souhaitables.

ANALYSE DES ÉCARTS DE COMPÉTENCES D'ÉQUIPE

Pour atteindre les objectifs de l'organisation, il ne suffit pas d'avoir une seule personne compétente, mais bien une équipe compétente! En effet, nous accomplissons rarement de grandes choses en agissant seuls, que ce soit en programmation, en marketing ou en gestion de projet.

En tant que gestionnaire d'embauche, il fait partie de votre rôle de recruter des candidats et candidates en fonction des besoins de l'équipe. Plutôt que de vous concentrer uniquement sur la meilleure personne pour le poste, ayez la vision de recruter la bonne personne pour l'équipe! Vous devez donc passer d'un recrutement axé sur des individus isolés à une approche qui se concentre sur la constitution d'équipes performantes. C'est pourquoi vous devez d'abord évaluer l'équipe existante et, à partir de cette analyse, définir clairement vos besoins afin de compléter efficacement l'équipe.

CLARIFIER VOTRE BESOIN D'EMBAUCHE

OUTIL D'ANALYSE DES ÉCARTS DE COMPÉTENCES D'ÉQUIPE

Compétences requises dans l'équipe	Nom #1	Nom #2	Nom #3	Nom #4	Nom #5	Nom #6	Nom #7

Échelle d'évaluation

- 1 Pas compétent.e
- 2 Débutant.e
- 3 Intermédiaire
- 4 Avancé.e

CLARIFIER VOTRE BESOIN D'EMBAUCHE

DÉFINITION DE VOTRE BESOIN DE RECRUTEMENT

Pour cette section, utilisez l'outil « Définition de vos besoins ». Bien sûr, cet outil ne remplace pas une description de tâches, et nous présumons que vous en avez déjà une ou que vous collaborez avec votre équipe RH pour en créer une. Il est important de prendre un moment pour réfléchir à la raison d'être de votre rôle.

L'élaboration des critères et des compétences du poste n'est pas compliquée en soi, mais bien les définir et les prioriser peut devenir un peu plus délicat. Vous devez être capable de faire la distinction entre les compétences indispensables et celles qui sont souhaitées.

Nous avons préparé une liste de questions pour vous aider à faire cette distinction. Vous devriez viser un maximum de 4 à 5 compétences indispensables sur votre liste.

Profitez de ce moment pour réfléchir aussi aux compétences transférables à considérer. Les compétences transférables sont des aptitudes et des savoir-faire qui peuvent être appliqués à différents types d'emplois et secteurs.

Comme vous pouvez le constater, pour trouver la bonne personne pour le poste, il est essentiel d'avoir une définition claire de ce que vous recherchez.

CLARIFIER VOTRE BESOIN D'EMBAUCHE

DÉFINIR VOTRE BESOIN DE RECRUTEMENT

Titre du poste :

Gestionnaire :

Questions :

- Quel est l'objectif général du rôle?
- Comment ce rôle contribue-t-il aux objectifs du département, de l'équipe ou de l'organisation?
- Quels sont les 3 à 5 principaux objectifs que la nouvelle recrue devrait atteindre au cours de sa première année?
- Que devra faire la personne au cours des 90 premiers jours pour s'assurer de son succès?
- Comment la performance de cette personne sera-elle mesurée?

CLARIFIER VOTRE BESOIN D'EMBAUCHE

DÉFINIR VOTRE BESOIN DE RECRUTEMENT

Cette section sert à établir une compréhension commune entre vous et l'équipe de recrutement sur ce que vous attendez de la nouvelle recrue.

En définissant les livrables ou les résultats, les principales responsabilités sont concrètement réalisables et peuvent être mesurées. Veillez à ce qu'ils soient liés aux objectifs de votre équipe/département/organisation.

REMARQUE : si vous disposez d'une description de poste détaillée, il n'est pas nécessaire de recréer ces informations. Vérifiez simplement que la description de poste est à jour.

Responsabilités-clés	Livrables/résultats

CLARIFIER VOTRE BESOIN D'EMBAUCHE

DÉFINIR VOTRE BESOIN DE RECRUTEMENT

Dans cette section, vous devez rassembler des informations clés qui vous aideront à préciser les principales exigences du poste et à faire la distinction entre ce qui est « indispensable » et ce qui est « souhaitable ». Voici quelques questions pour vous aider dans votre réflexion :

Indispensable	Souhaitable
• Quels sont les plus grands défis du poste? • Quelles sont les connaissances, les compétences et les aptitudes requises pour y parvenir? • Quels critères seront utilisés pour évaluer le rendement de cette personne? • Existe-t-il des lacunes dans les compétences de votre équipe actuelle? Voir l'outil d'analyse des écarts.	• Qu'est-ce qui pourrait accélérer la courbe d'apprentissage de cette personne? • Qu'est-ce que vous êtes en mesure de lui apprendre avec la formation disponible dans votre organisation? • Y a-t-il des responsabilités que vous pourriez éventuellement réorganiser au sein de l'équipe?