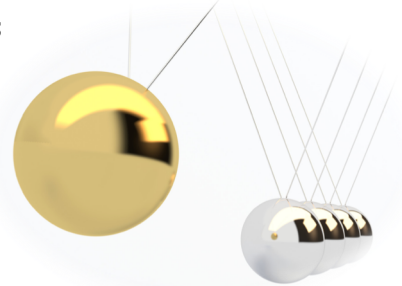


1.7.2018 : nouvelle loi active concernant la préférence indigène à l'embauche ...

Pour rendre efficiente la nouvelle exigence de passer par les ORP pour embaucher, chaque recruteur peut agir...

Déclarer tout poste vacant aux ORP lorsque les conditions l'exigent va imposer **un intermédiaire supplémentaire dans le processus de recrutement**. Notre article a pour but de sensibiliser les recruteurs·trices à leur rôle majeur pour **bien commencer le processus** ! Une étude empirique que nous avons menée sur plus de 2000 annonces en Suisse Romande entre 2010 et 2016 ont montré une qualité objective des contenus de 30%.

Comment trouver un candidat correspondant à 100% de nos attentes si nos déclarations de besoins ne sont qu'en moyenne à 30% ?



L'explicitation, ou art de communiquer l'implicite (implicite qui ne va malheureusement de soi que pour son auteur), s'est avérée être le principal travail nécessaire à neutraliser les habitudes de phrases incomplètes, vides de sens ou d'une banalité affligeante des profils recherchés. Une fois cette capacité révélée, les **besoins du recruteur ont alors plus de chances d'être couverts** par les futurs profils retenus.

La fonction 3D



Comme dans le corps humain, chaque élément qui le constitue à des fonctions bien définies. Inspiré de la biologie, nous proposons de décrire une fonction dans l'entreprise en **3 dimensions**. Notons que le contenu qui suit fait abstraction de la personne qui va occuper le poste. L'avantage de cette différenciation : **vérifier d'abord si je suis au clair sur la fonctionnalité attendue** avant de vouloir la faire prendre en charge par un profil à trouver...

1^{ère} dimension : **les effets ou impacts attendus de la fonction (pérennité du business global)** par rapport (par exemples) aux clients : *fidéliser les clients, favoriser la remontée d'informations qualités, stimuler l'acte d'achat, ...* ; aux fournisseurs : *fiabiliser les délais convenus, fidéliser les fournisseurs, co-optimiser le processus de collaboration, optimiser les coûts, ...* ; aux collègues : *faciliter la résolution des problèmes, simplifier la transmission d'informations internes à l'équipe, valoriser la solidarité, ...* ; à la hiérarchie : *faciliter les décision, optimiser les informations utiles, rationaliser l'emploi du temps opérationnel, garantir une délégation sécurisée, ...* . Dans la pratique, nous suggérons 3-5 impacts.

2^{ème} dimension : **les réalisations clés de la fonction (contribution au business global)** comme (par exemples) *2000 dossiers mensuels saisis, 300 offres traitées par semaine, 100 clients*

journaliers conseillés, etc. Dans la pratique, nous suggérons 3-5 réalisations/productions quantifiées.

3^{ème} dimension : **les activités-clés principales assurées par la fonction (sécurisation)** comme(par exemples) *accueil et conseils personnalisés des clients nationaux, analyses systématiques des rotations de stock, mises à jour quotidiennes de la base d'informations clients en 3 langues, etc.* Dans la pratique, nous suggérons 5-10 activités clés qui vont couvrir, sans détails les aspects principaux des activités thématiques de la fonction.

Le profil recherché

La fonction étant cohérente, équilibrée et adaptée à l'organisation, le moment est alors venu de faire prendre en charge cette fonction par une personne. La grille qui va suivre va inviter le recruteur-la recrutrice à déclarer 5 niveaux essentiels que la personne recherchée devra assumer. Utiliser ces 5 niveaux va non seulement limiter les dossiers inadéquats, compliquer la tâche des « simulateurs » mais faire émerger les candidatures les plus solides.



Les 5 niveaux (inspirés des niveaux logiques de R.Dilts)

Les Valeurs	<p>A quelles Valeurs culturelles la personne devra-elle contribuer (pas adhérer...) avec sa personnalité, ses intuitions et son caractère ? Deux ou trois substantifs suffiront à orienter le-la postulant·e.</p> <p><i>Exemples : Dépassement, Vigilance, Respect, Professionnalisme, Solidarité, Précision, Intégrité, etc.</i></p>
Les Croyances	<p>A travers quelles convictions de l'entreprise le-la postulant·e pourra s'exprimer ?</p> <p><i>Exemples : nous soutenons l'effort collectif, la coopération face aux défis est notre solution, la créativité est le moteur du progrès, le professionnalisme est notre règle de crédibilité, l'autonomie et la responsabilité sont des critères de reconnaissances, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et notre credo, etc.</i></p>
Les Capacités	<p>Quelles « savoir » et « savoir-faire » sont requis (nécessaires et SUFFISANTS).</p> <p><i>Exemples : diplômes/certificats/brevets ; expériences requises (en précisant les environnements spécifiques).</i></p>
Les Comportements et l'environnement	<p>Quels « savoir être » seront stratégiques, compte tenu de la culture, de la situation et des enjeux ? Des binômes adjectifs-contextes seront pertinents pour définir les derniers aspects du profil recherché.</p> <p><i>Exemples : patient·e face aux exigences volatile des clients, fiable lors des surcharges de traitements d'informations, critique constructive des processus mis en place, force de solutions face aux problèmes opérationnels, respectueux des profils différents internes, etc.</i></p>

C'est ce qui s'appelle bien commencer un processus de recrutement : clarifiez vos besoins !

Engagez un peu plus de temps dans ces explicitations. Ces quelques minutes supplémentaires seront largement récompensées par la qualité des dossiers proposés certainement moins nombreux mais plus utiles !

Transmettez ces informations à l'intermédiaire de placement ! les vrais professionnels du recrutement n'en seront que mieux orientés pour vous proposer des dossier utiles !

En savoir plus ? Nous organisons volontiers des ateliers pratiques pour booster vos capacités à expliciter vos fonctions et vos profils recherchés ! Écrivez à alain.mounir@opemans.com Notre ouvrage à ce sujet « Convaincre... des idées et des mots ! chez AMAZONE, Ed. CDO 2015.

Article rédigé par CDO Consulting/Alain Mounir – 15.03.2018
