



28 septembre 2010

LES REFERENCES POURQUOI EST-CE SI IMPORTANT?

La prise de références constitue un des moyens d'objectiver le choix final, de confirmer ou d'infirmer une impression générale. Elles permettent de découvrir des éléments qui ne sont pas ressortis lors des étapes précédentes. Cependant, il faut être attentif car cette étape a aussi quelques défauts.

Saviez-vous que ...

Côté légal :

L'entreprise qui prend des références doit respecter le cadre légal. Oui, la Loi d'accès à l'information énonce qu'un candidat peut renoncer à la confidentialité d'une information le concernant, cependant il faut qu'il le fasse de manière officielle c'est-à-dire qu'il devra signer un document stipulant que des références seront prises à son sujet.

Côté éthique :

L'entreprise qui demande des références à l'employeur ou l'ex-employeur d'un candidat à sont insu, peut lui causer des préjudices. Que se passerait-il si le recruteur mettait au courant l'employeur que son employé cherche un emploi? Plusieurs candidats subissent de lourdes conséquences puisque leur employeur, ne devant pas être mis au courant de leur démarche, les congédie.

Aussi, il est vrai qu'il appartient au candidat de mettre son employeur au courant ou non. Lors de cette démarche, il est important de faire attention aux conséquences que cela pourrait engendrer pour le candidat encore en emploi.

Comment prendre de bonnes références

Préparer votre entretien (questions à poser en lien avec le poste à pourvoir, sur les qualifications, fonctions occupées, les points à améliorer, sa motivation, son image dans l'entreprise, etc.)

Collecter l'information (prendre des notes, poser des questions, demander des exemples précis, etc.)

Une question très importante : « Est-ce qu'il y a quelque chose que je ne vous ai pas demandé dont vous souhaiteriez nous parler? »

Gérer correctement l'information. La plupart des employeurs communiquent d'abord les faits, des impressions et à la fin des jugements.



Attention

- Faire signer une autorisation de prise de références.
- Ne pas contacter l'employeur actuel sans autorisation.
- Vous ne pouvez pas poser de question sur son historique CSST par contre, il vous demeure possible de valider si l'employé a une attitude sécuritaire pour ses collègues ainsi que pour lui.
- Pensez également à vérifier les diplômes.
- Bien préparer ses questions.
- Méfiez-vous, certains employeurs peuvent être rancuniers envers un candidat ou au contraire le mettre sur un piédestal.
- Soyez attentif aux pauses, aux longs silences, aux changements de tons de la voix. Ce sont de très bons indicateurs paraverbaux.
- Est-ce que les tests de personnalité administrés sont le reflet des références obtenus?

L'employeur doit demander une copie de l'autorisation de prise de références que le candidat aura signée pour être sûr de ne pas être en tort.

En définitive, les mauvaises références ou l'absence de celles-ci doivent-elles empêcher l'embauche du candidat ? Il y a un jugement professionnel à pratiquer pour prendre une décision éclairée mais équitable et juste. Sinon, cela signifierait que personne n'a le droit à une deuxième chance.

Prochainement : *Comment donner des références
Analyser la personnalité autrement
Chercheurs d'emploi passifs, comment capter leurs intérêts?*

Bonne lecture!

L'équipe de BRIO!!!

Gagnante du prix JEUNE ENTREPRISE 2010
11e Gala d'Excellence Chambre de commerce de Fleurimont

Pour ne plus recevoir l'Info BRIO! veuillez nous aviser à info@briorh.com

www.briorh.com