

5 questions que les recruteurs des petites entreprises doivent poser aux candidats avant de les embaucher



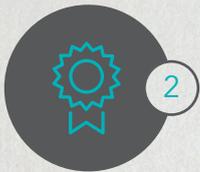
Pour une petite entreprise, l'embauche représente une toute autre expérience que pour une grande entreprise. Les rôles sont généralement moins définis dans une petite entreprise et presque tous les postes impliquent de nombreuses interactions avec les clients. Les enjeux sont également plus importants, car une embauche dans une petite entreprise a davantage d'impact que dans une grande entreprise.

Dans cette optique, nous avons dressé une liste de 5 questions que les recruteurs des petites entreprises doivent poser aux candidats avant de les embaucher.



Pourquoi aimez-vous ce secteur ?

Souvent, travailler pour une plus petite entreprise exige d'utiliser vos contacts personnels, d'avoir plusieurs casquettes et de développer un plus grand sentiment d'appartenance. Si un candidat n'est pas passionné par le secteur dans lequel il travaille, il ne conviendra pas. Cette question vise seulement à savoir si la personne a vraiment envie d'occuper le poste.



Comment allez-vous procurer d'excellentes expériences à nos clients ?

Dans une grande entreprise, nombreux sont les postes qui n'impliquent pas ou peu d'interactions avec les clients de l'entreprise. Dans une plus petite entreprise, l'expérience des clients est primordiale car, bien souvent, la principale méthode marketing des petites structures est le bouche-à-oreille. Une personne doit donc être prête et disposée à fournir un service de qualité aux clients, quel que soit son poste.



Quand avez-vous été pour la dernière fois seul responsable de la réussite ou de l'échec d'un projet ?

Cette question permet de dévoiler la personnalité du candidat : soit il se dirige vers les responsabilités et le leadership, soit il s'en éloigne. L'idéal serait que le candidat présente plusieurs exemples et qu'il assume l'entière responsabilité des échecs associés à ces projets.



Parlez-moi de la dernière fois où vous avez eu à développer une nouvelle compétence pour mener à bien un projet.

Pour une petite entreprise, un même employé peut être en charge de la totalité des activités marketing, tout en devant apporter son aide à l'équipe commerciale et en assurer (comme mentionné dans la deuxième question) le service client. Les stratégies peuvent changer du jour au lendemain dans une petite entreprise, donc un même poste peut soudainement être associé à des tâches très différentes. Par conséquent, vous devez chercher des personnes flexibles, capables de relever tout un éventail de défis, plutôt que des personnes qui se contentent de faire la même tâche tous les jours.



Après l'entretien d'embauche, emmenez le candidat déjeuner avec vous pour voir si vous pourriez travailler avec lui tous les jours.

La gestion d'une petite entreprise peut être stressante ; vous essayez d'assurer le succès de l'entreprise, mais disposez de ressources limitées pour le faire. Par conséquent, vous devez être entouré de collaborateurs avec qui vous vous entendez bien. Par conséquent, le fait d'emmener le candidat déjeuner après l'entretien d'embauche vous permettra de déterminer si vous pourriez construire une relation de travail solide avec lui. Avec un peu de chance, la réponse sera positive. Sinon, il vaut sûrement mieux pour vous deux que vous preniez des chemins différents.