



Recruter sans se tromper... c'est possible !

LE RECRUTEMENT D'UN NOUVEAU COLLABORATEUR EST SOUVENT UNE SOURCE D'INQUIÉTUDE. HEUREUSEMENT, **UNE BONNE PRÉPARATION ET CERTAINS CONSEILS CLÉS PEUVENT FAIRE TOUTE LA DIFFÉRENCE** ET VOUS AIDER À REPÉRER LE CANDIDAT IDÉAL RAPIDEMENT ET SANS STRESS!

AVANT L'ENTRETIEN...

Anticipez et relâchez la pression !

Cessez de vouloir trouver la perle rare en un temps record ou embaucher le premier candidat rencontré car vous craignez de perdre des clients! Ces deux mauvais réflexes peuvent coûter cher à votre salon de coiffure sur le plan humain et financier. Prenez plutôt votre temps et anticipez! « *Il est toujours possible de réaliser un entretien même si vous n'avez pas encore de poste à pourvoir. Un de vos salariés peut tout à fait vous annoncer son départ le mois suivant! De cette façon, vous n'êtes pas pris au dépourvu* », précise Jean-Christophe Robelot, directeur du développement pour le Club et la franchise Raphaël Perrier. Évitez également de vous mettre une trop grande pression en recherchant la personne idéale. C'est l'assurance de compliquer la situation et de brouiller votre esprit. « *Lâchez prise et faites-vous confiance. C'est important en matière de recrutement* », ajoute Élodie Mazeline, coach business de coiffure.

Faites le point sur ce que vous recherchez

Dressez le profil du candidat ainsi que le descriptif de son poste selon votre stratégie d'entreprise à venir dans les trois prochaines années. Pour cela, prenez un temps de réflexion et posez-vous les bonnes questions. Quelles sont vos forces et vos besoins? Quelles seront les missions précises du futur collaborateur? Sera-t-il, par exemple, tout particulièrement rattaché à la réalisation de balayages, de chignons ou de coupes courtes? « *L'âge du candidat peut également être un élément déterminant. En effet, s'il est amené à travailler principalement des services pour femmes de 50 ans et plus, il serait préférable de chercher une collaboratrice du même âge connaissant les mêmes problématiques que sa cliente. Cette dernière se sentira plus à l'aise* », détaille Thierry Tixier, formateur et fondateur de Thierry Tixier Trainers Academy.

Rédigez clairement votre annonce

Faites rêver les futurs candidats en leur proposant une annonce de recrutement originale. Personnalisez-la et montrez votre

enthousiasme! « Sortez du lot et pensez à mettre en avant les valeurs de votre entreprise. Vous multipliez les chances d'attirer un collaborateur qui vous correspond », complète Élodie Mazeline. Vous peinez à trouver les arguments de l'annonce? Pas de panique! Recensez toutes les bonnes raisons pour lesquelles ce futur collaborateur viendrait travailler à vos côtés. « Vous devez vous "vendre" et prouver qu'il s'agit d'une opportunité professionnelle enrichissante, épanouissante et unique pour le candidat », renchérit Sandrine Ruhlmann, consultante et formatrice à la tête de l'atelier éponyme à Saint-Nazaire (44) et du nouveau centre Ruhlmann Académie Salon (ouverture en mars prochain). Partagez ensuite l'annonce avec les groupes de coiffeurs présents sur Facebook et Instagram. N'oubliez pas non plus de la publier dans les rubriques spécialisées de *L'Éclairneur*. Jouez aussi sur le bouche-à-oreille auprès de votre clientèle!

Faites une veille grâce aux réseaux sociaux

Les réseaux sociaux sont de formidables atouts lorsque vous recrutez. En effet, il suffit de scroller le fil d'actualité du candidat qui vous intéresse pour y découvrir ses réalisations capillaires, son univers beauté. « Privilégiez Instagram car c'est le réseau de prédilection des coiffeurs. Ces derniers ne sont généralement pas présents sur LinkedIn », explique Sandrine Ruhlmann. Les réseaux 2.0 sont aussi un moyen de vérifier si le coiffeur est un vrai passionné de cheveux. « Analysez les pages auxquelles il s'est abonné. Cela vous donnera instantanément un éclairage sur ses modèles professionnels », assure Jean-Christophe Robelot.

PENDANT L'ENTRETIEN...

Soyez attentif aux premières secondes de la rencontre

Posture corporelle, langage verbal et non verbal... les 20 premières secondes d'un entretien peuvent être déterminantes. « Le CV ne fait pas tout. Il est important de vous fier à votre ressenti et à ce que dégage le candidat. Cela peut réellement vous aider à faire le bon choix », est persuadée Élodie Mazeline. Ainsi, durant ce laps de temps crucial, vous pourrez noter l'énergie de la personne. Vous analyserez son regard, son sourire, l'intonation de sa voix. Vous remarquerez chez l'autre de la nonchalance et une certaine fermeture? Méfiance! En revanche, si le candidat renvoie une image dynamique, un esprit ouvert et une grande capacité d'adaptation, c'est bon signe!

Structurez votre entretien

Dans un premier temps, demandez au candidat de se présenter. « Incitez-le rapidement à parler de ses motivations et de ce qui le pousse à postuler auprès de votre salon », conseille Thierry Tixier. Interrogez-le, ensuite, sur sa manière d'accueillir la clientèle, de gérer le flux client, etc. « Pour ma part, je demande au candidat quel est son rêve professionnel le plus cher. Certains me répondent vouloir ouvrir un salon dans quelques années. D'autres me disent souhaiter concilier leur métier avec la vie personnelle. Dans tous les cas, cela donne une idée du type de chemin à parcourir ensemble », ajoute Sandrine Ruhlmann. Puis prenez la parole et parlez en détail du poste, de votre entreprise et de vos attentes. En cas de divergences entre le profil du candidat et vos besoins, échangez directement sur le sujet. C'est la possibilité pour le candidat de confirmer sa motivation pour le poste. En fin d'entretien, demandez-lui s'il a des questions. Une fois ce dernier échange effectué, il est temps de conclure l'entretien en précisant la suite du processus de recrutement (test éventuel en salon, délai réponse, etc.).

5 CONSEILS POUR PEAUFINER SON RECRUTEMENT!

- 1** Préférez un candidat motivé, loyal et avec de belles qualités morales même s'il vous semble moins formé. Il sera plus facile de booster quelques faiblesses techniques que de changer sa personnalité!
- 2** Réalisez l'entretien dans un endroit cosy, à l'abri du regard et des oreilles de votre équipe. Le candidat est rassuré et conserve tous ses moyens.
- 3** Prévenez vos collaborateurs du processus de recrutement que vous êtes en train de mener. Ils sont totalement concernés par cette information et ne doivent en aucun cas se sentir exclus.
- 4** Profitez de ce recrutement pour apprendre à décrypter les relations humaines. Soyez curieux et lisez des ouvrages révélant les différents profils psychologiques. Vous analyserez avec davantage de finesse le candidat en face de vous et vos relations avec votre équipe seront également plus fluides.
- 5** Réalisez l'entretien à un moment où vous êtes détendu et calme. Vous limiterez les risques d'erreur en matière de jugement.

L'avis de Delphine Goude, fondatrice et gérante du salon Styl'Coiff à Saffré (44) : « Il y a quelques années, j'ai recruté une amie coiffeuse. Finalement, cela ne s'est pas bien passé. Elle n'avait pas la même vision du métier que moi et n'acceptait pas mon statut de responsable. De ce fait, aujourd'hui, lorsque je recrute, je recherche en priorité une personne loyale, qui me corresponde et qui soit bien dans sa tête. C'est le critère numéro 1 et ça change tout! »

Optez pour une communication transparente

CDI, CDD, salaire, primes, congés, évolutions possibles dans le poste... Soyez clair et sans ambiguïté sur les conditions du recrutement. En parallèle, n'hésitez pas à citer certains de vos collaborateurs représentant les valeurs de votre entreprise, comme le sérieux, la fidélité, le dynamisme ou même l'humour. « Ainsi, votre futur collaborateur pourra se projeter plus facilement, estime Thierry Tixier. C'est essentiel et cela permet de partir mutuellement sur des bases saines. » Pour autant, veillez à ne pas monopoliser l'entretien. Prenez toujours le temps d'écouter le candidat et jouez l'écoute active. « Vos échanges n'en seront que plus riches », conclut Jean-Christophe Robelot. ■

SARAH ELLERO

ADRESSES UTILES :

www.elodie-mazeline.fr
www.jean-christophe-robolot.com
www.sandrineruhlmann.com
www.ttt-academy.com