

GUIDE D'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT – CADRE LEGAL

Le législateur a posé un cadre à l'entretien de recrutement sous forme d'obligations et d'interdictions. Afin que les informations demandées aux candidats ne portent pas atteinte à leur vie extraprofessionnelle, elles ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier leur capacité à occuper l'emploi proposé ou leurs aptitudes professionnelles et doivent présenter un lien direct et nécessaire avec celui-ci (art. L. 121-6).

Un entretien de recrutement doit offrir à chacun la possibilité de recueillir les informations nécessaires et suffisantes pour étayer sa décision.

- Recruter ou pas
- Accepter le poste ou pas

Il doit être une stratégie gagnant/gagnant

Il repose sur deux aspects essentiels :

- Savoir écouter
- Savoir poser des questions

1. Accueil

- Lieu calme
- Identité et fonction du recruteur
- Situer l'objectif de l'entretien (sans décrire le poste)

2. L'investigation : par rapport au Curriculum Vitae et à la lettre de candidature ou de motivation

Cette phase comporte deux volets :

Ses études :

- Les principales questions que l'on peut poser sont :
- Pourquoi a-t-il choisi... ?
- Quels diplômes a-t-il obtenu ? Quand ? Comment ?
- Qu'est-ce qui l'a le plus intéressé ? Pourquoi ?
- Qu'est-ce qui l'a le moins intéressé ? Pourquoi ?
- Comment a-t-il mis en œuvre, dans sa vie professionnelle, les connaissances et les acquis ?
- Quelles autres études aurait-il aimé suivre ? Pourquoi ?

Son parcours professionnel et les compétences mises en œuvre :

Les questions à poser lors de cette deuxième phase sont ouvertes, neutres et ce sur tous les postes significatifs :

- Pourquoi a-t-il choisi cet établissement ?
- Pourquoi a-t-il postulé pour cette fonction ?
- Comment a-t-il obtenu le poste ?
- Quelles sont les dates de prise de fonction et de départ ?
- Quelles étaient ses principales activités ou responsabilités ?
- Comment les réalisait-il concrètement ?
- Quelles sont celles qu'il préférerait ? Pourquoi ?
- Quelles sont celles qu'il aimait le moins ? Pourquoi ?
- Quels résultats avait-il obtenus ?
- Quel était son environnement de travail ?
- Comment fonctionnait-il avec sa hiérarchie ? Avec ses collègues ?
- Quels sont les motifs de départ ?

Analysez les réticences.

Si vous percevez que ce candidat ne correspond pas au profil, il vaut mieux clore l'entretien en expliquant que la personne ne répond pas à vos attentes.

3. L'investigation des critères de motivation

Comment connaître les critères de motivation d'un individu ?

Que recherchez-vous dans le travail ?

Qu'est-ce qui est important pour vous dans votre vie professionnelle ?

4. L'investigation des compétences

La meilleure méthode pour vérifier l'existence d'une compétence est de mettre le candidat à l'épreuve. Ces épreuves peuvent consister en des questions techniques et/ou des mises en situation. Préparez des petits jeux de rôle.

5. L'investigation des savoir être

Déterminer si le candidat possède les savoir être tels que définis dans le profil de poste.

6. La présentation de l'établissement, du service, du poste à pourvoir et son environnement

- Cadre réglementaire
- Fiche de poste spécifique
- Les contraintes
- Attentes particulières en tant que chef de service

7. Les questions du candidat

Inviter le candidat à poser les questions qui lui viennent à l'esprit.

Des questions qui peuvent aider ici sont par exemple :

- Quels sont ses atouts pour le poste proposé ?
- Quels sont ses points faibles ?
- Que pense-t-il pouvoir apporter au service ?

Il s'agit aussi d'amener le candidat à se positionner et de vérifier que le poste l'intéresse vraiment.

8. La conclusion de l'entretien.

Faire une courte synthèse des points importants recueillis au cours de l'entretien sur la personne, ses motivations et son intérêt pour le poste ; ainsi que des réserves que vous faites sur certaines lacunes ou aptitudes ;

Remercier et informer le candidat sur le déroulement des étapes suivantes et sur leurs échéances, le délai à l'issue duquel il aura une réponse.

9. L'analyse de l'entretien

A l'aide de la fiche de poste, vous analysez les points que vous avez quantifiés (de 0 à 5). Il est mieux d'être au moins deux pour confronter les points de vue.