



## **L'entretien et sa conduite**

Lors d'un entretien, le candidat craint de ne pas être retenu, mais dîtes-vous bien que mener un entretien d'embauche n'est pas forcément plus enviable :

- Vous n'avez pas toujours, même presque jamais, la formation de recruteur.
- Vous n'avez pas le droit à l'erreur car c'est votre entreprise qui est en jeu.
- Voir peu de candidats c'est risquer de manquer le candidats idéal, et en voir trop c'est multiplier le risque de se tromper.

La première chose à faire est la préparation, pour cela vous devez reprendre le CV et la lettre, le dossier de candidature si il y en a un et la grille d'analyse du CV.

C'est cette dernière qui va vous servir de base pour faire préciser ce que vous ne savez pas et pour confirmer ou expliciter les éléments que vous avez.

Vous pouvez stabiliser les éléments à ne pas oublier.

Nous vous conseillons de plutôt peu écrire durant l'entretien mais de garder un moment entre chaque pour faire le point et déposer vos impressions à chaud sur le papier. (la grille "[analyse d'entretien](#)" vous permettra cela)

Une fois préparé vous pouvez utiliser différents type d'entretiens :

1. En face-à-face
2. En jury
3. En groupe
4. Au téléphone

### **1/ En face à face :**

C'est l'entretien le plus classique et également le plus facile si vous n'avez pas une grande habitude. Il peut être Directif, Semi directif ou libre.

Nous vous conseillons le semi directif, procédez par des questions ouvertes, laissez le candidats s'exprimer et contentez vous de le recadrer si il s'éloigne du sujet.

Ne perdez pas de vue que cet entretien doit durer entre 30 et 45 minutes maximum, donc évitez les divagations et restez sur votre préparation.

Si vous êtes amené à rencontrer plusieurs interlocuteurs différents, faites que vos entretiens est une cohérence entre eux, globalement vous devez avoir collecté les mêmes informations d'un entretien à l'autre (c'est la manière de poser les questions qui va changer). L'erreur serait de changer de style ou de se laisser embarquer par un candidat avec lequel vous seriez plus à l'aise (ou moins à l'aise !)

## **2/ En jury**

C'est un mode d'entretien difficile à administré avec des personnes qui n'ont pas l'habitude. Vous pourrez le faire si vous avez un poste regroupant plusieurs facettes : une partie compta, une partie logistique et une partie management... Dans ce cas, vous pouvez faire venir le comptable, le responsable supply chain et vous même, et chacun s'appliquera à rester sur son domaine.

Quand vous aurez l'habitude vous passerez du questionnement chacun son tour à un questionnement mixé.

Dans se type d'entretien présentez-vous tout de suite afin que le candidat s'y retrouve.

## **3/ En groupe**

C'est vous face à plusieurs candidats. Les profils doivent être omogènes, vous pouvez grâce à cela observer les comportement en groupe :

- qui ose parler le premier
- Qui controle
- Qui à peur
- Qui se positionne en leader
- Etc

Ces entretiens se font le plus souvent parmi d'autres pour des manager ou des commerciaux, à moins que vous soyez vraiment très sur de vous, nous vous les déconseillons, car l'analyse en est très difficile.

## **4/ Au téléphone**

C'est, pour nous, la pire des chose possibles, car vous ne voyez pas le candidat, c'est vraiment à limiter à une toute première sélection sur des critères purement objectifs est simple :

- Vous parlez l'anglais couramment (et vous terminez l'entretien en anglais !)
- Avez une experience sur telle ou telle machine.
- Avez-vous travaillez sur telle projet.

-----

## **LA TRAME DE VOTRE ENTRETIEN**

Dans tous les cas voici quelques conseils utiles :

- Souciez-vous de savoir si le candidat à fait un bon voyage et à trouvé facilement (si tous vous dise non... Vous avez peut-être un problème d'explication ou de visibilité... C'est toujours bon à savoir !).
- Remerciez le d'être venu.
- Présentez-vous : qui êtes-vous quel rôle jouez-vous dans la société et dans le recrutement.
- Vous pouvez à ce moment lui présenter l'entreprise (mais ce n'est pas forcément obligatoire de rentrer dans les détails !)
- Rassurez le candidat le déroulement de l'entretien :
  - Vous etes ici pour tel poste
  - L'entretien va durer tant de temps(les différentes phases) et les étapes suivantes du recrutement.

- Rentrer dans le vif du sujet en demandant au candidat pourquoi il postule sur votre offre (cela vous montrera sa motivation et son degré de réflexion)
- Ensuite en fonction des questions que vous devez préciser au vu de la grille d'analyse de CV vous pouvez aller vers :
  - Sa formation
  - Son expérience professionnelle (Dans l'ordre inverse de la chronologie, c'est à dire du plus proche au plus loin... C'est plus dur de "broder" dans ce sens là, si il a comblé un trou il y a de forte chance qu'il l'oublie !).
  - Ses connaissances
  - Ses manques
- Durant l'entretien vous pouvez utiliser les [questions pièges](#) présentées sur le menu de gauche.
- Pour analyser les éléments moins concrets comme le management, l'esprit d'équipe... Vous pouvez employer la [méthode STAR](#).
- Si aucune indication dans l'offre, vous pouvez lui demander ses prétentions.
- Si le candidat est imprécis, n'hésitez pas à le couper pour lui demander des explications, si il s'égare, même chose ramenez le en ligne avec une nouvelle question.
- Notez dans la grille d'entretien les éléments de son comportement :
  - Mimique, gestes ou mots parasites (ils montrent le stress)
  - Regard fuyant (tout le temps ou sur certains sujets abordés)
  - Agressivité (cela arrive de plus en plus !)
  - Droit, avachi, les jambes tournées vers vous ou vers la porte.
  - La présentation.
- En fin d'entretien demandez- lui si il a des questions. (si celle ci ne porte que sur les avantages et les congés...!!!)
- Demandez lui ce qu'il a retenu de l'entretien et du poste en trois phrases... Là aurez des surprises !
- Dites lui quand vous lui donnerez une réponse et comment (courrier, téléphone, mail...)
- Racompagnez-le et remerciez le de sa venue.

Voilà à vous de jouer... J'oubliais, même si un candidat vous semble LE CANDIDAT, voyez toujours tout le monde ET avec la même attention.