

Je prépare la rencontre avec le candidat et l'entretien d'embauche.

Un bon entretien d'embauche est un échange mutuel d'informations, une évaluation approfondie des compétences. C'est une opportunité pour le candidat de se présenter de manière convaincante, et pour le recruteur d'évaluer le candidat. Un bon recruteur reste professionnel, objectif et équitable pendant tout le processus. Il adopte une posture d'écoute active, veille à donner les bonnes informations et à créer un environnement favorable pour que l'entretien se déroule bien.

Un bon entretien est...

Bien préparé

Tant le recruteur que le candidat doivent se préparer à l'entretien. Le recruteur étudie le CV du candidat en amont, il examine attentivement ses compétences et ses expériences, il prépare ses questions qui n'ont pas pour but de piéger le candidat, mais bien d'évaluer son adéquation au poste.

Je prépare la rencontre avec le candidat et l'entretien d'embauche.

Organisé dans un environnement favorable

Le recruteur doit créer un environnement accueillant et confortable pour permettre au candidat de s'exprimer librement.

L'environnement concerne le lieu. Ce dernier doit être calme pour ne pas être perturbé. Un lieu neutre et donc un entretien qui n'est pas organisé dans les locaux de l'entreprise a tendance à favoriser l'instauration d'un climat détendu.

L'accueil réservé au candidat est aussi important.

Attend-il dans un couloir sans information ou est-il invité à prendre un café et pourquoi pas échanger avec ses potentiels futurs collaborateurs si l'entretien est organisé dans les locaux de l'entreprise ? Enfin, un vrai temps doit être consacré à l'entretien d'embauche. Exit les entretiens à la chaîne organisés rapidement sur un bout de table !

Je prépare la rencontre avec le candidat et l'entretien d'embauche.

L'occasion d'établir une relation de confiance

Le recruteur doit établir une relation de confiance avec le candidat afin de l'encourager à partager ses expériences, ses compétences et ses aspirations professionnelles. Une communication claire, une écoute attentive et des remarques constructives sont essentielles pour développer cette relation.

Poser des questions pertinentes et non piégeantes

Le recruteur doit poser des questions pertinentes et structurées pour évaluer les compétences du candidat. Les questions peuvent porter sur l'expérience antérieure, les réalisations professionnelles, les défis rencontrés, les compétences techniques et comportementales, etc. Les questions basées sur des situations réelles peuvent aider à évaluer la manière dont le candidat réagit dans des contextes spécifiques. Dans tous les cas, les questions ne doivent pas avoir pour objectif de piéger le candidat mais bien de le comprendre !

Je prépare la rencontre avec le candidat et l'entretien d'embauche.

L'évaluation des compétences comportementales

En plus d'évaluer les compétences techniques, un bon entretien évalue les compétences du savoir-être ! Juger les compétences du savoir-être peut s'avérer plus complexe que d'identifier les compétences techniques. Exit la fameuse question "pouvez-vous me citer trois qualités et trois défauts ?" Elle ne vous aidera en aucun cas à cerner la personnalité d'un candidat. Nous sommes tous bien préparés à citer les mêmes qualités et les mêmes défauts "trop perfectionniste"...

Vous pourriez plutôt demander au candidat de raconter une expérience particulièrement stressante et de vous décrire comment il a réagi. Ou bien le mettre face à une problématique et lui demander de réfléchir à des solutions. Mises en situation, épreuves sportives,... soyez créatifs !

#05

Je prépare la rencontre avec le candidat et l'entretien d'embauche.

Suffisamment d'informations

Le recruteur doit fournir suffisamment d'informations sur l'entreprise, le poste et les attentes associées. Cela permet au candidat d'évaluer s'il est compatible avec l'entreprise et s'il peut contribuer efficacement au poste proposé. La transparence est toujours la meilleure option.

S'adapte aux situations

S'adapte aux individus et à leurs contraintes sans jugement.

L'adaptation peut être horaire. A titre d'exemple, proposer un entretien d'embauche un mercredi à 19h à une famille monoparentale est un non sens. Surtout si l'entreprise se déclare kids friendly. Cela ne signifie pas que le parent ne pourra travailler les mercredis, mais simplement qu'étant sans emploi, il n'a pas forcément à date de modes de garde et donc de possibilités de s'adapter.

Comportementale. Un candidat particulièrement stressé pourrait perdre ses moyens ! Si l'exercice du poste ne nécessite pas particulièrement de savoir gérer son stress, pourquoi ne pas proposer au candidat de reporter l'entretien s' il perd ses moyens ? Pourquoi ne pas lui proposer de choisir les modalités avec lesquelles il se sentirait à l'aise pour que la prochaine rencontre se déroule dans de bonnes conditions ?

Je prépare la rencontre avec le candidat et l'entretien d'embauche.



Pendant l'entretien un bon recruteur est :

Vigilant au bien être du candidat

A l'écoute

Transparent sur ses attentes

Précis et clair dans ses questions

En posture d'écoute active

Agit d'égal à égal : Le recrutement c'est la rencontre de deux êtres humains qui ont d'un côté des compétences à offrir, de l'autre un espace agréable pour les accueillir et continuer de les développer.

Le bon recruteur ne l'oublie pas.

Il communique, se tient à ses critères d'évaluation pour limiter les biais inconscients et sélectionner le candidat sur des critères objectifs.