

ASSISTANCE AU RECRUTEMENT

Guide d'entretien

L'entretien de recrutement est l'étape clé du processus. Il est ainsi nécessaire de bien mener son jury de recrutement, et pour cela nous vous rappelons les grandes étapes et proposons des questions types susceptibles d'être posées lors du jury.

Les étapes clés de l'entretien de recrutement

1. Avant l'entretien

Pensez à réserver une salle et veillez à ne pas être dérangé pendant l'entretien. Assurez-vous que les conditions logistiques seront réunies pour le bon déroulement de l'entretien (fléchage, accueil, salle insonorisée...). Le fait de lire et de s'imprégner du CV permettra d'orienter les futures questions. Et bien sûr, soyez à l'heure.

2. Accueillir le candidat

Pour détendre l'atmosphère avant l'entretien d'embauche, quelques phrases de bienvenue sont indispensables. Eventuellement proposer un verre d'eau, cela permettra de mettre à l'aise le candidat. Il faut également lui laisser le temps de s'installer. L'objectif est de faciliter l'échange.

3. Se présenter et présenter la collectivité

Premièrement chaque personne doit se présenter au candidat (nom, fonction). Le candidat doit savoir à qui il a affaire. Le recruteur explique le déroulement de l'entretien et sa durée puis décrit brièvement la structure, les projets en cours, ainsi que le poste pour lequel le candidat a été sélectionné. Il faut aussi laisser au candidat la possibilité de poser quelques questions. Ce préalable permet d'apprécier sa capacité d'écoute.

4. Demander au candidat de détailler son parcours

Vient le moment pour le candidat de présenter son parcours, ses différentes expériences, ses motivations, ainsi que son projet professionnel. Au recruteur d'être à l'écoute pour s'assurer que la personne possède bien les compétences requises – il ne doit pas hésiter à se référer au CV et à approfondir certains points qui ne lui semblent pas suffisamment explicites.

5. Préciser le contenu du poste et échanger sur diverses thématiques

Ce moment d'échanges est décisif. Le recruteur présente le profil de poste, ses enjeux et ses contraintes. Il pose alors des questions au candidat dans le but d'examiner ses compétences, au travers de ses connaissances techniques, de ses expériences, des bilans et résultats (quantitatifs et qualitatifs) obtenus. Il mesure aussi sa motivation en appréciant l'intérêt et l'engagement du candidat pour la collectivité, l'activité et le poste. Cet échange est l'occasion d'appréhender et d'évaluer le savoir-être du candidat (communication verbale, non-verbale) dans ce nouveau poste. Les qualités d'argumentation, la sincérité, la motivation sont ainsi appréciées.

6. La question de la rémunération

La question de la rémunération et des avantages peut être abordée à la fin du premier entretien, à l'initiative du recruteur ou du candidat. Chacune des parties devra avoir réfléchi au montant de la rémunération et aux marges de manœuvre envisageables. Le recruteur doit savoir si elle convient au candidat et ce qu'il souhaiterait éventuellement négocier.

7. Conclure l'entretien

Certaines questions pouvant avoir un impact sur le maintien de la candidature doivent être abordées (exemple : le prix du logement sur le territoire). Le recruteur peut demander au candidat de lui confirmer le maintien de sa candidature. La disponibilité et la date prévisionnelle d'arrivée sur le poste doivent être évoquées.

Il précise les échéances et les prochaines étapes de la procédure de recrutement (autres entretiens, tests psychotechniques ou mise en situation).

Guide pour mener l'entretien

L'entretien ne doit pas être un moment d'improvisation. Il est ainsi nécessaire de préparer à l'avance une trame basée sur les compétences figurant dans le profil du poste et de l'associer à vos questions.

Cette grille d'entretien doit être impérativement adaptée en fonction du contexte, du poste, et bien entendu des candidats sélectionnés.

Dans le cadre de la mission d'Assistance au Recrutement, le pôle Recrutement Emploi Mobilité établit une grille d'entretien à la demande des collectivités locales, adaptée au profil recherché et à son contexte.

A titre d'exemple :

Questions d'ordre général et de présentation

- Présentez vous/parlez-moi de vous
- Quel était le motif de votre licenciement ?
- Depuis quand exercez vous ce poste ?
- Comment expliquez-vous les périodes d'interruptions/de non activité dans votre CV ?
- ...

Vérification des compétences techniques/de l'opérationnalité

- Présentez un projet que vous avez mené à bien
- Quelles sont / ont été vos responsabilités ?
- Quelle est la première chose que vous ferez en arrivant sur le poste ?
- Que représente votre poste en termes de budget, d'effectifs...
- ...

Vérification des connaissances théoriques

- Pourquoi ce type d'études ?
- Que vous ont apporté vos études ?
- Aujourd'hui, compte tenu de votre parcours/connaissances, quelles formations pourraient vous intéresser (en fonction du poste) ?
- ...

Vérification des capacités managériales/du travail en équipe

- Comment travaillez-vous en équipe ?
- Comment envisagez-vous les relations professionnelles avec votre supérieur hiérarchique ?
- Qu'attendez-vous de votre supérieur hiérarchique ?
- Quelles sont / ont été vos responsabilités ?

- Quel est votre mode de management ?
 - Vous allez avoir une équipe plus jeune que vous/plus âgées que vous : comment appréhendez-vous cette situation ?
 - Une personne n'a pas été sélectionné sur le poste sur lequel vous êtes recruté et vous devez travailler avec elle : comment appréhendez-vous cette situation ?
- ...

Appréhension de la motivation

- Quels sont vos atouts ? Qu'est-ce qui fait que je vous choisirai plutôt qu'un autre ?
 - C'est quoi réussir pour vous ?
 - Pourquoi avoir choisi ce métier/secteur d'activité ? Qu'y recherchez-vous ?
 - Pourquoi en être arrivé à ce choix ? → fil conducteur
 - Pourquoi avoir choisi ce secteur d'activité ?
 - Pourquoi avoir quitté ou vouloir quitter votre employeur ?
 - Accepteriez-vous une rémunération inférieure ?
 - Que savez-vous de notre structure, de nos compétences et projets ?
 - Pourquoi postuler chez nous ?
 - Les compétences de la structure dans laquelle vous allez travailler sont particulières : comment vous adapterez-vous ? Ce contexte vous effraie ou représente-t-il un challenge ? Qu'est-ce qui vous attire dans cette particularité ?
- ...

Vérification de la capacité d'analyse/mise en situation

- Quel est votre principal échec ? Comment l'analysez-vous ?
 - Comment vous voyez-vous dans cinq ans ?
 - Comment abordez-vous les situations de changement ?
 - Quelle est votre plus grande force ? pourquoi ? Dans quelle situation avez-vous pu le constater ?
- ...

La loi prévoit la protection du candidat dans quatre grands domaines :

LA SEXUALITE + la situation matrimoniale

LE SYNDICALISME

LA POLITIQUE

LA RELIGION

