



ENTRETIENS (II)

À chacun sa **RECETTE**

Différents types d'entretien peuvent vous être proposés. Si les initiatives innovantes ne manquent pas, on reste, la plupart du temps, sur des méthodes très classiques.

■ L'ENTRETIEN INDIVIDUEL

Le plus répandu et le plus simple. Il s'agit d'un face-à-face candidat/recruteur. Vous serez évalué sur vos connaissances, vos compétences professionnelles, vos capacités à évoluer, vos motivations, ambitions, exigences, votre personnalité (relationnel, autonomie, autorité, organisation, sens de l'initiative). Selon les entreprises et les personnes qui vous reçoivent, il peut être très structuré ou laisser une large place à l'intuition et la digression, ce qui nécessitera une grande vigilance de la part du candidat pour recentrer l'échange sur son profil et les missions du poste à pourvoir.

■ L'ENTRETIEN DEVANT UN JURY

Identique au précédent sur le principe, mais avec plusieurs interlocuteurs face aux candidats (plus fréquent lors des entretiens dans les collectivités) ou autour d'une table (plus fréquent pour les entretiens en entreprise). Ceci nécessite une concentration accrue de la part du candidat, sous peine de se faire déstabiliser sous le « mitraillage » de questions simultanées et parfois décousues.



■ LES ENTRETIENS INDIVIDUELS SUCCESSIFS (OU ENTRETIENS EN CHAÎNE)

Les candidats rencontrent successivement plusieurs interlocuteurs, tous parties prenantes dans le recrutement.

Chaque « recruteur » mène ses investigations en fonction de sa mission dans le cadre de l'entreprise. À l'issue des entretiens, les recruteurs mettent en commun leurs impressions. Ce type d'entretien permet de vérifier la cohérence des arguments et des comportements des candidats, tout en permettant que certains membres du jury ne soient pas « étouffés » ou « bridés » par la présence de leurs responsables hiérarchiques ou de collègues plus bavards.

Exemple de sujet proposé pour une mise en situation/débat entre candidats

« Vous êtes 3 animateurs techniques de la filière viticole, chargés d'organiser une visite d'un domaine avant-gardiste du Languedoc pour des techniciens vignobles de caves coopératives. Ce domaine a une approche totalement atypique de la taille, aux antipodes des pratiques habituelles dans votre région, mais susceptible de garantir de gros gains de productivité dans une période économique difficile. Connaissant le fort scepticisme des techniciens sur le sujet, vous disposez d'une heure pour vous concerter au préalable afin de définir ensemble les enjeux de la journée, tant d'un point de vue technique que psychologique : contenu de la visite et du témoignage de l'exploitant, émergence des freins et leviers potentiels en suscitant les échanges, exploitation ultérieure des effets de la journée... A l'issue des échanges vous devrez arrêter une position commune qui servira de fil conducteur à cette visite. A travers cet exercice, on ne vous demande pas une prise de position technique ou un exposé exhaustif sur le sujet, mais on cherche à évaluer votre capacité de négociation et de pilotage d'une action de « lobbying » technique avec des partenaires professionnels.

■ L'ENTRETIEN DE GROUPE

Son premier attrait est le gain de temps, en convoquant l'ensemble des candidats on peut leur faire une présentation commune de l'entreprise et du poste à pourvoir. Beaucoup d'entreprises limitent la phase collective à cet aspect-là, pour recevoir ensuite les candidats de manière individuelle tout au long de la journée.

Pour des postes nécessitant de fortes qualités relationnelles, des aptitudes pour l'animation ou pour le travail de groupe, on peut programmer un débat entre les candidats, sur un thème représentatif de leurs futures missions. Ce type d'entretien permet de repérer très rapidement les candidats à l'aise en groupe et de vérifier leur capacité d'expression, leur capacité d'analyse et leur force de proposition.

LE CONSEIL APECITA

Si cela n'a pas été fait spontanément, faites-vous bien préciser le rôle de chaque membre du jury, pour mieux comprendre « où ils veulent en venir » par leurs investigations. Côté candidat, on peut être perturbé par les différences de vision des missions entre les « recruteurs », il ne faut donc pas hésiter à demander au décideur final de synthétiser et de clarifier les points qui peuvent sembler ambigus ou contradictoires.