



Gérer

L'entretien d'embauche

L'employeur doit, lui aussi, s'y préparer

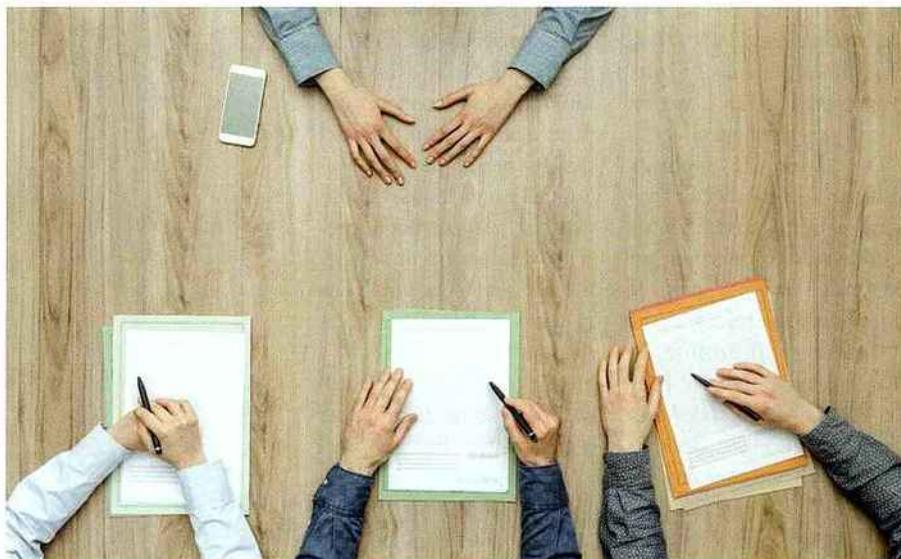
Après avoir diffusé votre offre d'emploi, trié les CV pour retenir les quelques candidats qui vous semblent les plus adéquats, il est temps de transformer l'essai grâce à l'indispensable entretien d'embauche. Une étape clé qui vous permettra de découvrir ce que le CV et la lettre ne vous ont pas encore appris. Retrouvez ici tous les conseils de l'Apecita, spécialiste de l'emploi et du recrutement en agriculture, en agroalimentaire et en environnement.

Optez pour un pré-entretien

Avant de convoquer les candidats retenus sur CV, vous pouvez encore affiner votre choix grâce à un entretien téléphonique ou par Skype, une visioconférence, voire un entretien vidéo enregistré. « Si les solutions technologiques ne manquent pas pour diminuer la lourdeur du processus de recrutement, elles ne sont qu'une étape intermédiaire de plus, précise cependant Thierry Combet, délégué régional de l'Apecita en Aquitaine. Pour finaliser, on n'imagine pas un recrutement important sans rencontre des deux parties. »

Choisissez le lieu

Le choix du lieu de rendez-vous est important. Dans la plupart des cas, ce sera le siège de votre entreprise. Il offre au candidat une première image de votre structure (moyens, ambiance, culture...) et des indices sur l'environnement dans lequel il pourra évoluer. Parfois, pour des raisons de commodités géographiques, vous pouvez organiser les entretiens dans des locaux mis à disposition par des partenaires (chambre d'agri-



Pensez à vérifier la disponibilité de chacune des personnes qui feront partie du jury aux entretiens.

culture par exemple) ou dans des hôtels. Dans ce cas, pensez à anticiper la réservation des lieux.

Qui participera aux entretiens ?

Selon les cas de figure :

- le dirigeant, le directeur ou le DRH ;
- le président et des membres du conseil d'administration (c'est souvent le cas en coopératives agricoles, ou dans les organisations professionnelles agricoles) ;
- le responsable supérieur hiérarchique direct de la personne recrutée ;

• le titulaire précédent du poste (dans le cas d'un départ à la retraite ou d'une promotion interne, voire d'un départ à l'amiable) ou un salarié « expert » qui apportera un œil pratique sur le profil.

Pensez à vérifier la disponibilité de chacune des personnes qui participeront aux entretiens.

« Vous pouvez également vous faire accompagner par un consultant extérieur, précise Thierry Combet. À l'Apecita, nous avons également à notre disposition une batterie de tests, qui peuvent être réalisés à

la suite de ces entrevues, selon les situations ou les attentes de l'entreprise. »

Quels types d'entretiens ?

L'entretien individuel ou devant un jury restent les plus répandus et les plus simples. Mais vous pouvez aussi opter pour des méthodes moins classiques.

- L'entretien individuel successif (ou entretien en chaîne) : toutes les parties prenantes dans le recrutement rencontrent successivement les candidats. Chaque « recruteur » mène ses inves-



tigations en fonction de sa mission dans le cadre de l'entreprise. À l'issue des entretiens, les recruteurs mettent en commun leurs impressions. Selon Thierry Combet, « 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 ».

- L'entretien de groupe : vous pouvez convoquer l'ensemble des candidats pour leur faire une présentation commune de l'entreprise et du poste à pourvoir, avant de les recevoir ensuite de manière individuelle. « 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 », ajoute Thierry Combet.

- L'entretien avec visite de site : cette forme d'entretien, qui place les candidats dans un cadre professionnel, permet d'apprécier leur vivacité, leur sens de l'observation, leur curiosité et leur attitude vis-à-vis du personnel rencontré, surtout si l'on suscite les échanges.

- L'entretien avec une mise en situation. Exemple : un candidat pressenti pour un poste de technico-commercial, sera invité à passer une journée en compagnie d'un commercial confirmé de l'entreprise.

- L'entretien au cours d'un

déjeuner. Généralement, il est la prolongation d'un entretien initial plus classique. Vous pourrez alors apprécier le savoir-être des candidats dans une ambiance plus conviviale.

Les bonnes questions à poser

Évitez de laisser libre court à l'improvisation. N'hésitez pas à lister à l'avance les questions que vous souhaitez poser aux candidats. En voici quelques exemples :

- Quelles informations vous ont particulièrement intéressé dans notre annonce ?

- Comment concevez-vous la mission globale de notre structure ?

- Avez-vous déjà eu l'occasion de gérer ou de participer à des projets faisant appel à des partenaires divers et variés ? Si oui, comment avez-vous concilié leurs logiques parfois contradictoires ? Si vous deviez recommencer, quel point aborderiez-vous différemment ?

- Parmi les compétences techniques requises par le poste, quelles sont celles que vous avez le sentiment de très bien maîtriser aujourd'hui ?

- Quel regard portez-vous sur la réglementation en matière de produits phytosanitaires ? Le bio, est-ce pour vous une niche, la solution d'avenir ou un effet de mode ?

- Éprouvez-vous des difficultés lorsque l'on vous presse ou que l'on vous pousse à accélérer votre travail ? Pouvez-vous nous donner un exemple de la

Profitez de cet échange pour amener le candidat à confirmer sa candidature.

façon dont vous y faites face ?

- Racontez-nous une situation où vous avez été confronté à un désaccord avec un partenaire professionnel ? Comment l'avez-vous résolu ?

- Sur quel trait de caractère estimez-vous avoir le plus évolué du fait de votre parcours professionnel ?

Profitez aussi de cet échange pour amener le candidat à confirmer sa candidature : « Au vu de cet entretien, ce poste est-il toujours susceptible de vous intéresser ? Si vous étiez recruté demain, quelles seraient vos priorités pour les deux premiers mois ? »

Pensez à la grille d'évaluation

À la fin d'une journée d'entretiens, il n'est pas toujours facile de se souvenir de la performance de chacun des candidats. Préparez une grille d'évaluation qui vous permettra de noter votre ressenti à la fin de chaque entrevue et de vérifier que vous avez bien abordé l'ensemble des sujets que vous souhaitiez. Là encore, l'Apecita peut vous aider à préparer une grille. N'hésitez pas à vous rapprocher de la délégation de votre région.



Aude Bressolier
En partenariat
avec l'Apecita