

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Entretien d'embauche: quatre règles pour le réussir



Lorsque l'on n'est pas un spécialiste des ressources humaines, mener un entretien en évitant les erreurs de casting n'est pas un exercice aisé. Voilà quatre conseils à suivre pour éviter de le rater.

Préparer la rencontre

Pour éviter de perdre du temps mais aussi de passer à côté de questions importantes, se replonger dans le dossier du candidat avant de le rencontrer est indispensable. « *C'est le moment de se remettre en tête son profil, de revoir les annotations que l'on a pu faire à la lecture du CV et de compléter sa liste de questions* », remarque Cécilia Mabileau, en charge des ressources humaines au sein d'Abaq Conseil, un cabinet d'expertise-comptable membre du groupement France Défi.

« *En amont, il peut aussi être utile de revoir avec le manager du service les critères qu'il juge prioritaire* », recommande de son côté Sébastien Large, directeur de l'agence lyonnaise du cabinet de recrutement spécialisé dans l'industrie de la santé CDG Conseil. Et lorsque ceux-ci sont techniques, il peut être utile de mener tout ou partie de l'entretien en binôme.

Entretien: créer un climat de confiance

Certains imaginent que le fait de déstabiliser un candidat permet d'en apprendre beaucoup sur ses compétences, ses capacités d'adaptation et de résistance aux situations complexes.

Pas sûr que la bienveillance ne donne pas de meilleurs résultats en encourageant son interlocuteur à se livrer davantage. « *Pour qu'un véritable dialogue s'instaure, il faut créer un climat serein, en rendant la situation la plus favorable possible à l'échange et au dialogue* », assure Cécilia Mabileau.

Structurer l'entretien

En entretien, surtout lorsque le courant passe, le temps file à toute vitesse. D'où la nécessité de structurer le rendez-vous en différentes phases, pour éviter les longues digressions et la confusion. *« Je prévois quatre séquences, détaille Cécilia Mabileau. D'abord, je propose au candidat d'exposer son parcours et ses motivations avant de lui présenter le cabinet et le poste à pourvoir. Ensuite, je lui propose de réaliser un test « métier » qui a été conçu en interne. Le rendez-vous se termine par une rencontre avec le cadre du service qu'il souhaite intégrer ».*

Un cadre précis dont chacune des étapes se déroule sous le mode du dialogue.

Ne pas laisser subsister de zones d'ombres

Avoir éclairci tous les doutes et obtenu une réponse claire à toutes ses questions à la fin de l'entretien, c'est une règle qui ne doit connaître aucune exception. Même si ce n'est pas toujours simple, certains candidats maîtrisant à merveille un discours bien rodé duquel les échecs et les ratés sont soigneusement évacués.

Lorsque c'est nécessaire, il faut poser et reposer les questions en les reformulant. *« Et pour ne pas rester dans la théorie et les généralités, l'évaluation des compétences doit être basée sur des faits, par exemple en utilisant la méthode « STAR (Situation, tâches, actions, résultats) ».* Elle consiste à demander au candidat de décrire une situation, des tâches qu'il a eu à effectuer, les actions réalisées et les résultats obtenus », explique Sébastien Large.

Autre option, lui demander de réagir à une situation professionnelle qu'il serait susceptible de rencontrer s'il était embauché. Dans ce cas, impossible pour lui de ne pas se positionner de manière concrète, donnant ainsi des « billes » à celui qui est chargé de l'évaluer.

Par Jean-Marc Engelhard, Accroche-press' pour France Défi
jeudi 8 mars 2018 08h39

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr