



ENTRETIENS (III)

À chacun sa **RECETTE** (suite)

Nous poursuivons notre tour d'horizon des différentes formes d'entretien et de leurs objectifs.

■ AUTRES FORMES D'ENTRETIEN

- L'entretien téléphonique de préqualification : il permet d'affiner la sélection en évitant des déplacements inutiles aux candidats trop éloignés du profil recherché ;
- 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. Exemple : reconnaissance des végétaux pour un poste d'agent technique ou de chef d'équipe en aménagements paysagers ;
- 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 com-

mercial confirmé de l'entreprise. Cet exercice permet de mieux découvrir le candidat qui, lui-même, se voit ainsi offrir la possibilité d'apprécier le contexte réel de l'emploi proposé ;

- l'entretien au cours d'un déjeuner. Généralement il est la prolongation d'un entretien initial plus classique. Placé dans une ambiance conviviale, le candidat n'en est que plus facile à observer : tenue, bonnes manières, culture générale et traits de caractère y sont scrutés attentivement.

■ LES QUESTIONS QUE L'ON PEUT VOUS POSER EN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Les recruteurs expérimentés éviteront de se limiter aux questions classiques que vous avez généralement préparées. Ils préféreront les questions qui permettent au candidat

de s'exprimer plus largement (activités précédentes, difficultés, réussites...) ou qui portent sur des mises en situation : « Que feriez-vous si... ? », « Supposons que... ». Certains font le choix d'alterner les questions fermées (qui appellent des réponses précises) ex : « Avez-vous déjà travaillé sur ce type de machine ? » et les questions ouvertes (qui attendent une réponse libre et développée) ex : « Qu'est-ce qui vous plaît dans le métier que vous exercez aujourd'hui ». Si le recruteur veut évaluer votre projection dans le poste proposé, il préférera vous demander : « Comment concevez-vous le travail en équipe dans le poste à pourvoir ? » plutôt qu'« Aimez-vous travailler en équipe ».

Voici quelques exemples de questions qui pourront vous être posées :

Volonté. Racontez-nous une situation où vous avez dû améliorer un processus ou un résultat.

- Quelles ont été les actions que vous avez mené personnellement sur ce sujet, qui ont participé à l'aboutissement ?
- Quels sont les enseignements que vous tirez de ce succès (ou de cet échec) ?
- Quelles ont été les initiatives de collaboration avec vos collègues que vous avez pris sur ce sujet ?

Discipline. Racontez-nous une situation où vous avez dû redresser un problème de performance ou de comportement.

- Qu'auriez-vous pu faire, pour atteindre un meilleur résultat ?
- Qu'auriez-vous pu donner à vos collaborateurs comme information ou comme accompagnement pour que le résultat soit meilleur ?
- Quelles sont les valeurs que vous avez mises en œuvre ?

Flexibilité. Racontez-nous une situation où vous avez modifié vos méthodes de travail ou celles de votre équipe.

- D'après vous, quelles sont les attitudes inappropriées que vous avez pu avoir dans cette situation ?
- Quel élément aurait pu vous faire modifier votre comportement dans cette situation ?
- Quel jugement portez-vous sur cette expérience ?



Placé dans une ambiance conviviale, le candidat n'en est que plus facile à observer : tenue, bonnes manières, culture générale et traits de caractère y sont scrutés attentivement.

Retrouvez d'autres exemples de questions en flashant le QR code ci-contre





L'Entretien (III) : Exemple de Questions abordées lors d'un entretien

Contexte Général du Poste

- 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 des projets faisant appel à des partenaires divers et variés ? Si oui, comment avez-vous concilié leurs logiques parfois contradictoires ?
- Qualifieriez-vous ces projets de succès ? Sur quels aspects ? Si vous aviez à les recommencer, quel point aborderiez-vous différemment ?

Périmètre technique du Poste

- 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 ?

Relationnel et contexte du poste :

- Vous allez travailler avec des techniciens chevronnés, de quelle manière comptez-vous procéder pour les impliquer dans les projets que vous aurez à impulser ?
- Eprenez-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 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 ?
- Qu'est-ce qui vous dérange le plus dans ce domaine ?
- Avec quel genre de personnes travaillez-vous le mieux ? Pourquoi ?
- Avec qui avez-vous du mal à travailler ? Pourquoi ?
- Sur quel trait de caractère estimez-vous avoir le plus évolué du fait de votre parcours professionnel ?

Confirmation de la candidature :

- Au vu de cet échange, ce poste est-il toujours susceptible de vous intéresser ?
- Sur quels points votre vision en a-t-elle évoluée ? A quelles conditions, est-il conciliable avec vos attentes personnelles ?
- Si vous étiez recruté demain, quelles seraient vos priorités pour les deux premiers mois ?