

# L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

I. Le profil Candidat .....	1
II. L'entretien.....	1

## I. Le profil Candidat

Le profil candidat doit s'exprimer en terme de:

- ⇒ Compétences
- ⇒ Attrait
- ⇒ Développement de capacités

Il peut être consulté par les candidats (si trop de candidats par exemple), ou transmis à la DRH ou au cadre supérieur.

Il faut le garder => utile pour les sélections à venir.

Il est possible de mettre des critères discriminatoires (sexe, âge...) en argumentant.  
Même chose pour "engagement minimal souhaité" en terme de durée...

Il faut être le plus précis possible => gain de temps par élimination spontanée de certains candidats.

Ne pas oublier la question : "Avez-vous postulé ailleurs?"

## II. L'entretien

L'entretien est un outil de recrutement.

Il existe plusieurs types d'entretiens en fonction du nombre de recruteurs et de recrutés:

- ⇒ Si plusieurs recrutés, l'objectif est de faire jouer les recrutés ensemble, pour observer qui est meneur, suiveur, qui se positionne...
- ⇒ Si plusieurs recruteurs: ils doivent être tous concernés par le recrutement (cadre, cadre supérieur, médecin, IDE de l'équipe...)

Plusieurs entretiens possibles

Faire visiter le service par cadre, ou par futures collègues potentielles. Voir visites des services connexes.

En général, il s'agit d'entretiens semi-directifs.

A partir d'une grille :

Question	Capacités ou compétences recherchées

4 phases:

- Prospection initiale (parcours...) => mesure de l'intérêt de la préparation de l'entretien par la personne.
- Prospection sur l'opérationnalité (savoir-faire, réaction // situation particulière...)
- Projection dans l'avenir (pourquoi ce poste, quel désirs pour l'avenir...)
- Décision : Rédiger un document synthétique (slide 10)

Les biais de l'entretien:

- Effet de halo => en fonction de celui qui est passé juste avant.
- L''erreur fondamentale" => Tenir compte du contexte du candidat pour expliquer le comportement modifié par rapport à l'habitude (stress, bégaiement...)
- Effet de "cobaye" => La personne se sent observée => pas au maximum de ses possibilités.
- Biais de projection => Le candidat a les mêmes passions ou occupation que soi...
- Effet de primauté => partir d'un trait flagrant de personnalité pour en déduire le caractère global.

Pour faire tomber, sans les nier les premières impressions de la rencontre recruteur / recruté, il faut:

- ⇒ Guide d'entretien structuré
- ⇒ Conduite d'entretien rigoureuse
- ⇒ Expérience du recruteur.

Penser (plutôt en début d'entretien) à fournir les informations sur le poste, le service...et (plutôt en fin), les informations institutionnelles (salaire, statut...)

Conduite de l'entretien (cf. photocopié).