

Entretien d'embauche



Définition de l'entretien

Dans un parcours de recrutement, l'entretien d'embauche est l'étape décisive qui permet à l'employeur de mieux cerner à qui il a à faire : connaître vos compétences et la manière dont vous les avez mis en pratique, se faire une première impression de votre personnalité, évaluer vos aptitudes à vous adapter à l'entreprise

QUI SONT LES RECRUTEURS ?

Vos recruteurs exerceront différents rôles dans l'entreprise. La décision résulte de l'avis favorable de plusieurs personnes.

Vous rencontrerez principalement :

Le Directeur des Ressources Humaines (DRH)

Le Chef d'entreprise.

Le Supérieur Hiérarchique

Le Psychologue

Le Consultant

Le Directeur des Ressources Humaines (DRH)

Ce DRH, autrefois Directeur du personnel , est un professionnel des questions sociales et stratégiques de l'entreprise. Il s'intéresse souvent aux candidats dans une optique globale et non seulement technique.

L'analyse des besoins, la définition du poste et d'un profil sont de sa Responsabilité. Il donne systématiquement un avis aux responsables opérationnels.

Le Chef d'entreprise

Dans une entreprise ,il est l'homme orchestre et aucune décision ne peut se prendre sans son accord.

C'est un homme de décision qui vous demandera d'être clair, direct et concret.

Le Supérieur Hiérarchique.

Recrute pour ses propres besoins, vous permet une approche directe. C'est lui qui vous informera sur la réalité du poste et répondra à toutes vos questions.

Le Psychologue

On peut vous demander de rencontrer un professionnel de la psychologie du travail , il vous fera subir différents tests, et rédigera un rapport sur votre personnalité qui sera remis à l'entreprise. Il ne s'intéressera jamais à vos compétences techniques ou professionnelles.

Le Consultant

L'entreprise a chargé cette personne de l'aider dans son recrutement. Il s'agit souvent d'un spécialiste du domaine pour lequel il recrute.

I/ Le Recrutement vu du Côté du Recruteur

L'entretien a un but précis :

l'incorporation d'un élément extérieur au sein d'une organisation.

- Une situation de dialogue : Il s'agit d'une situation d'échange, à l'interactivité importante.

LES DIFFERENTS TYPES D ' ENTRETIEN

L' Entretien à deux en face à face

La forme la plus fréquente que vous rencontrerez. Votre interlocuteur discute avec vous en face à face durant un temps variable, généralement moins d'une heure.

L' Entretien devant Jury

Premier cas de figure est assez fréquent. le jury est composé de deux personnes. Généralement le responsable des ressources humaines et le supérieur hiérarchique, ce jury se répartie les rôles avant votre arrivé et veillera à obtenir toutes les informations qu'il souhaite

Second cas de figure, plus rare cependant : vous passez devant un jury de cinq ou six personnes comme le conseil d'administration.

Les Entretiens Multiples

On vous propose dans la même journée de rencontrer successivement différents interlocuteurs puis on vous informe qu'une décision finale vous sera communiquée.

L'Entretien Collectif

L'entretien collectif vise à vérifier votre capacité à vous insérer dans un groupe et à voir quel rôle vous y tenez.

L' Entretien de mise en situation

peut se présenter selon deux manières. Soit dans un entretien classique en face à face ; on vous propose par exemple de taper un courrier sur le traitement de texte dont vous affirmez avoir la maîtrise.

Soit lors d'une journée terrain ou accompagné d'un membre de la société vous allez vivre une journée ordinaire de vos futures activités. Cela vous permet de rencontrer la réalité mais permet aussi à l'entreprise de voir à l'œuvre vos réactions par exemple en clientèle.

Le Recrutement Téléphonique

On ne recrute personne par téléphone, c'est clair. Cependant un premier tri téléphonique est parfois opéré. Il s'agit la plupart du temps d'un entretien directif, où l'on pose des questions précises pour vérifier si vous remplissez bien le profil défini. On peut considérer qu'il s'agit d'une forme de Pré-entretien

L' Entretien informel

On vous propose une discussion informelle peu structurée, Réserve en fait à des entretiens de confirmation ou l'on prend un dernier avis d'une personne de l'entreprise avec une décision prise à 95%.

LES REGLES FONDAMENTALES DE L'ENTRETIEN

LES COMPORTEMENTS A EVITER

Voici une liste de comportements à éviter :

Mentir, Arriver en retard, Consulter votre montre
devant le recruteur, Afficher une tenue non correcte,
Donner des informations ou des documents
confidentiels.

Les Règles Fondamentales de L ' Entretien

La Voix : avoir une voix audible, savoir communiquer.

Les Gestes : Adoptez des gestes simples, sans effet.

Les questions, les plus courantes posées en entretien

Thème 1 : Les questions ayant trait aux études

1) Pourquoi avez vous suivi ce type d'études ?

on cherche à vérifier votre motivation pour vos études

2) Que vous ont apporté vos études?

On aimerait bien savoir à quoi tout cela a servi

Thème 2 : Les questions ayant trait à la personnalité

1) Présentez vous

2) Quelles sont vos principales qualités ?

3) Quels sont vos principaux défauts ?

Thème 3 : Les questions ayant trait à l'expérience professionnelle

- 1) Pourquoi avoir choisi ce métier ?
- 2) Depuis combien de temps exercez vous ce poste ?

Thème 4 : Les questions ayant trait au salaire

- 1) Quelles sont vos prétentions ?
- 2) Acceptez vous être rémunéré selon vos résultats ?

