

# Entretien de Recrutement

## Article Thématique



Communication & Management  
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en  
management d'équipe et en techniques de vente

[www.com-hom.com](http://www.com-hom.com)

## Entretien de Recrutement

Malgré l'apport des nouvelles technologies, du Web 2.0, des CV en vidéo, l'entretien de recrutement reste un passage obligé pour la sélection d'un candidat. Comme on apprend à se connaître sur un site de rencontres, recruteurs et candidats échangent aujourd'hui sur les réseaux sociaux, l'objectif suivant étant le même : la rencontre. Et comme toute rencontre, l'entretien de recrutement conserve ses exigences et ses codes.



Tout commence bien avant : la première exigence pour réussir ce rendez-vous est de le préparer. Disposer du profil de poste est un minimum, l'avoir décliné en compétences va être plus efficace. Il faut savoir exactement ce que l'on cherche, quelles sont les compétences techniques et comportementales nécessaires pour tenir le poste et, mieux encore, quelles sont les compétences nécessaires pour évoluer dans le poste. Cela va consister à faire correspondre les compétences attendues pour chaque tâche à réaliser. Ce travail facilitera l'identification des compétences clés qui restent à hiérarchiser. Enfin, la préparation d'un questionnaire permettra de valider ces compétences pendant l'entretien.

Voilà le recruteur fin prêt pour la rencontre tant attendue avec la perle rare. On se souviendra que l'entretien de recrutement est un échange, alors il faudra jouer la transparence et jouer sur le terrain des candidats. Privilégier l'accueil et la présentation du poste sans embellir ou ternir la réalité pour tester la motivation du candidat. C'est à ce prix que vous améliorerez la qualité des échanges. Ensuite il faudra savoir poser les bonnes questions ... au bon moment, en s'interdisant toute question discriminante, et en variant le style : questions ouvertes, fermées, directes ou indirectes. Point très important, sachez faire reformuler. La reformulation permettra, entre autre, de vous assurer du sens et de la cohérence des propos. Pensez à ne jamais terminer les phrases de votre interlocuteur, même lorsque la tentation est grande d'abrégier les débats : les évidences ne vont pas toujours de soi, et vous vous privez ainsi d'informations pouvant se révéler riches d'enseignement. Bien sûr, parler d'un parcours professionnel dans le détail peut prendre du temps, temps que les recruteurs n'ont pas toujours. Alors, pour aller à l'essentiel, pratiquez l'entretien **STAR**. Cela consiste à identifier une expérience du candidat qui peut être utile dans le poste à pourvoir. Demandez-lui :

- Quelle était la **S**ituation
- Quelles étaient les **T**âches à réaliser
- Quelles sont les **A**ctions qu'il a entreprises
- Quels **R**ésultats il a atteints

L'entretien fini, c'est le moment de la décision. Vous allez confronter votre opinion à celui des autres recruteurs pour le poste. Et le sentiment laissé peut-être trompeur, parfois plus révélateur de la tendance à recruter à son image ou à cloner les collaborateurs. Pour choisir le meilleur profil, restez objectif ! Une simple grille d'évaluation portant sur les compétences clés identifiées en amont et validées en entretien vous permettra de faire un choix plus sereinement.

Skillium et Com-hom vous proposent deux jours pour partager les outils directement utilisables pour la **conduite de vos entretiens de recrutement**.

[Téléchargez le programme détaillé](#)

Co-animation Skillium (méthodologie de recrutement, sélection des candidats) & Com-Hom (communication, profil de personnalité).

A propos de l'auteur :

**Michel ROYER**, ingénieur de formation, pratique l'entretien de recrutement depuis quinze ans comme manager, DRH en entreprise, puis consultant en cabinet de recrutement. Il a fondé SKILLIUM [www.skillium-rh.com](http://www.skillium-rh.com) en 2008, cabinet de recrutement et de conseils RH, spécialisé sur les métiers des ingénieurs des secteurs industriels et high tech.



Michel Royer  
[Skillium](#)

**Copyright :**

Les textes sont la propriété des auteurs référencés.  
Crédit photographique : Fotolia – [//fr.fotolia.com/](http://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés.