

FICHE 1 : les différentes formes d'entretien

L'entretien individuel :

Le candidat est seul face au recruteur.

Le premier entretien est le plus important car de lui dépend la suite ou la fin du recrutement. Qu'il ait lieu en entreprise ou en cabinet de recrutement, tous les points fondamentaux seront abordés, éventuellement complétés par des tests psychotechniques.

Face à plusieurs personnes, ne pas se démonter : répondre à la personne qui interroge en la regardant franchement, puis à tour de rôle les autres participants.

Un deuxième entretien individuel pourra avoir lieu à quelques jours d'intervalle, avec des interlocuteurs différents. Généralement le supérieur hiérarchique et/ou un responsable opérationnel pour mieux cerner vos compétences potentielles et évaluer vos possibilités relationnelles d'intégration.

L'entretien téléphonique :

S'il n'est pas exactement un entretien, le premier contact direct avec l'entreprise est le plus souvent l'appel téléphonique.

Lorsque votre téléphone sonne, ayez le réflexe «convocation». Répondez aussitôt, de façon courtoise et polie et... perceutez !

L'appel sera bref : pour quel poste, quelle annonce vous convoque-t-on ? Notez la date, l'heure, le nom et la qualité de la personne, n'oubliez pas de faire préciser l'adresse complète et remerciez. Faites bonne impression dès le premier mot.

Et votre répondeur ? Si la personne qui appelle déclenche votre messagerie, évitez-lui les musiques à rallonge ou les messages fort sympathiques mais par trop farfelus. Contentez-vous d'un accueil court et politiquement correct.

L'entretien collectif :

C'est un test préalable choisi dans certaines entreprises pour juger de votre comportement dans un groupe.

Plusieurs candidats sont rassemblés dans une salle. On leur présente l'entreprise et le poste, puis on leur donne un thème général de réflexion sur lequel ils doivent débattre ensemble.

L'objectif de l'exercice n'est pas de faire trouver la bonne réponse mais bien d'observer la réaction des candidats pour opérer une sélection avant les entretiens individuels.

Ne monopolisez pas la parole et, à l'inverse, ne restez pas muet. Proposez, écoutez, tenez compte de l'opinion des autres, reformulez. Montrez que vous pouvez évoluer au sein d'un groupe. Soyez un leader, un meneur, n'hésitez pas à demander l'avis d'un autre participant qui ne prend pas la parole.

En règle générale, ne parlez pas pour ne rien dire, essayez d'être constructif et concis.

L'entretien sur un forum :

Les entreprises participent aux forums pour valoriser leur image. Cela leur permet également de prendre des contacts en vue de recrutements futurs.

Elles se dotent par ce biais d'un vivier de candidatures qui leur évitera plus tard des frais liés à des processus de recrutement longs et coûteux.

Evitez de vous présenter en jean sur le stand. Munissez-vous de votre CV. L'objectif n'est pas uniquement de distribuer celui-ci, mais bien d'engager la discussion.

Montrez votre intérêt pour l'entreprise, posez des questions sur son activité, sur le type de profils recherchés, etc... A l'inverse, n'accaparez pas non plus l'exposant. Soyez clair et bref dans votre questionnement.

Selon le style de l'entreprise ou le niveau du poste offert, il sera de bon ton de rencontrer un candidat dans un salon particulier, au restaurant, ou au cours d'un cocktail...

Le Job-dating :

Dérivé du concept des rencontres amoureuses rapides du *Speed-dating*, mode de séduction tendance, le *Job-dating* est une journée de recrutements express au cours de laquelle un grand nombre de candidats rencontrent un grand nombre d'employeurs.

Les entretiens sont très courts, les candidats ont environ sept minutes pour se vendre. La performance est d'aller à l'essentiel avant que ne retentisse la cloche qui marque la fin de la durée impartie. A ce signal, le candidat et le recruteur rencontrent chacun un nouvel interlocuteur.

La méthode est basée sur la première impression et mue par un souci de rapidité et d'efficacité maximales.

Voir la vidéo de présentation d'un job dating :

<http://platine.univ-lorraine.fr/index.php?id=92>

Les jeux d'entreprise ou mises en situation :

Pour sélectionner les meilleurs candidats, les entreprises confient des missions fictives d'ordre professionnel en condition réelle à des groupes d'étudiants.

Ces business games peuvent se dérouler à l'extérieur, dans l'entreprise ou en ligne.

Le but est d'observer le comportement des participants face à un événement par exemple (grève dans une usine, démission d'un cadre...). Travaillent-ils dans un bon esprit, savent-ils prendre les décisions adéquates, sont-ils convaincants, comment réagissent-ils aux pressions ?

Marketing, commerce, finance, logistique, etc., les grands groupes utilisent ces présélections qui débouchent toujours sur des embauches. Les jeux les plus connus : *Reveal by L'Oréal*, *Trust by Danone* ou encore le *Tournoi international de gestion d'entreprise Euromanager*.