

### **Préparation à l'entrevue**

L'entrevue est une étape importante dans le processus de sélection. Généralement, pour un poste de manoeuvre, l'entrevue dure de 25 à 30 minutes, d'où l'importance de bien préparer son entrevue et d'avoir une bonne connaissance du poste pour lequel vous recrutez.

L'utilisation d'un formulaire d'entrevue (outil # 15) vous permettra de couvrir tous les points importants à valider avec le candidat et vous aidera à rester centré sur vos objectifs. Il est important d'expliquer les principales tâches de l'occupation aux candidats. Vous devez également garder du temps pour répondre à leurs questions. Vous pouvez utiliser l'outil # 16 pour évaluer plusieurs candidats postulant pour la même occupation afin d'assurer l'objectivité du processus d'embauche.

#### **Étapes pour bien se préparer avant l'entrevue :**

1. Préparer votre horaire d'entrevue de façon à consacrer 1 à 2 journées rapprochées au processus d'entrevue (selon le nombre de postes à combler), de manière à garder un bon souvenir des candidats.
2. Juste avant de débiter vos entrevues, relire vos descriptions de poste.
3. Avant de rencontrer un candidat, il est très important de relire son curriculum vitae de façon à identifier les interrogations pour pouvoir les valider en entrevue. Cette étape est importante, car elle vous assure de ne pas passer à côté d'éléments importants.

#### **Rester objectif!**

Étant donné que le processus de l'entrevue est humain, il peut être facile de se laisser influencer par nos perceptions. Vous devez donc être conscient des pièges dont vous pouvez être victime et ce, même si vous avez de l'expérience en sélection de personnel.

#### **Attention à vos perceptions!**

##### **⇒ *Prépondérance de l'information négative :***

Le recruteur recherche l'information négative et il y attache plus d'importance. Il pourrait éliminer un candidat même après que celui-ci ait donné plusieurs bonnes réponses.

##### **⇒ *L'effet de Halo :***

Le recruteur est ébloui par une des caractéristiques du candidat et se fera une impression générale du candidat à partir de cette fausse perception.

### Préparation à l'entrevue

⇒ **L'effet de contraste :**

Le recruteur peut être influencé par l'ordre dans lequel il rencontre les candidats. Si vous rencontrez un candidat qui dépasse largement vos attentes, le candidat suivant aura moins de chance de se faire remarquer, même s'il correspond à vos attentes.

⇒ **Le stéréotype ou le cliché :**

C'est l'effet par lequel le recruteur commet une erreur de perception causée par ses préjugés. Le stéréotype est en fait une perception non fondée sur un individu. Lorsque vous faites cette erreur de perception, vous oubliez les différences individuelles et la personnalité du candidat.

⇒ **La première impression :**

Des recherches ont démontré que les 3 à 5 premières minutes d'un entretien sont déterminantes. Les minutes suivantes de l'entrevue serviront à valider l'information perçue. Faites attention à ne pas vous faire une impression globale du candidat. Restez objectif et centrez vos opinions sur des faits.

⇒ **L'effet d'association :**

Le recruteur identifie une caractéristique commune entre lui et le candidat comme l'établissement d'enseignement, les passe-temps, et il conclut ainsi que le candidat est forcément le meilleur pour le poste. Il faut savoir se détacher de ces faits et rester neutre.

⇒ **La projection :**

Le recruteur attribue au candidat ses propres caractéristiques, ses idées, ses convictions et ses attentes. Ayez une bonne connaissance de vous, vous éliminerez cette erreur de perception.