

## EMPLOI

# BIEN RECRUTER : TOUT SAUF IMPROVISER !

EMBAUCHER EST AUSSI DIFFICILE QUE DE SE FAIRE EMBAUCHER. L'EXERCICE, TECHNIQUE, VALAIT BIEN UN ATELIER COANIMÉ ENTRE L'AEVP ET L'APEC.

Par Éliséo Mucciante

À moins d'être né patron, DRH, ou d'avoir trouvé le job de sa vie, au point d'y rester jusqu'à la retraite, on passe dans sa vie professionnelle plus d'entretiens d'embauches qu'on en fait passer. On ne se doute pas toujours que, grâce à des procédés techniques, un recruteur limite les chances de se tromper. Encore faut-il les connaître ! C'est pour acquérir toute la méthodologie et les bonnes pratiques que l'AEVP (Acteurs économiques de la Plastics Vallée) en partenariat avec l'Apec (Association pour l'emploi des cadres) a proposé à ses adhérents un atelier – en présentiel, s'il vous plaît ! Les objectifs ? Savoir préparer et conduire un entretien, savoir interroger la compétence, connaître la motivation d'un candidat... tout un art, dont s'est chargé Jean-Marc Menigoz, consultant relations entreprises auprès de l'Apec.

## MOTIVER SES... MOTIVATIONS

Et puis d'abord, ça sert à quoi un entretien ? « À passer du déclaratif (CV) au démontré, se servir du passé pour le projeter dans le futur, s'assurer que le candidat sera en capacité de tenir le poste », répond Jean-Marc Menigoz.



Un équilibre entre questions professionnelles et personnelles est à instaurer. La question, de base, « *Qu'est-ce qui vous motive dans le poste ?* » faisant appel aux deux. « *Comment vous décrit-on dans votre entourage ?* » ou « *quel est votre meilleur souvenir professionnel ?* » renvoient aussi à la quête de cet équilibre. « *Investiguer les compétences, les motivations, le potentiel doit servir de base à un entretien* », explique Jean-Marc Menigoz. Pour apprécier la compétence, il conseille aux recruteurs d'utiliser la méthode Score, pour situation, comportement, outils, résultats, enseignement. Quelles situations professionnelles avez-vous gérées ? Qu'avez-vous réa-

➤ Les recruteurs invités par l'AEVP ont participé en présentiel à l'atelier coorganisé avec l'Apec d'Auvergne-Rhône-Alpes.

lisé ? Avec quels outils utilisés ? Pour quels résultats obtenus ? Quelle évaluation en retenir ?

Si le recruteur doit bien préparer son entretien, c'est aussi parce qu'il donne au candidat la première image de la société. Mieux vaut ne pas se manquer, car cette image va avoir la vie dure ! Qui a oublié, où, avec qui, comment, s'est déroulé son entretien d'embauche ? « *Il faut laisser parler le candidat, être en écoute active, poser des questions ouvertes, piloter l'entretien de A à Z, se concentrer sur le fond et la forme, prendre des notes* », conseille encore Jean-Marc Menigoz. En résumé, beaucoup de bon sens et de savoir-vivre, ici comme ailleurs... ■



## ➤ Evaluer à distance ?

Pour réussir un entretien à distance : il faut préparer minutieusement le RV ; prévoir une durée plus courte ; être à l'heure fixe ; valoriser les avantages du procédé ; poser des questions précises ; sélectionner une situation / expérience ; guider, cadrer le candidat ; conclure.

## ➤ Questionner la compétence

Exemples de questions à poser au candidat : Présentez-moi une

réalisation significative ? Quels étaient les objectifs, les éléments de contexte ? Quelles difficultés avez-vous eues à gérer ? Comment vous y êtes-vous pris pour les résoudre ? Quelles ont été vos principales actions ? Quels moyens et outils avez-vous choisis d'utiliser ? etc.

## ➤ Les 24 critères de discrimination

Une formation à la non discrimination à l'embauche est obligatoire tous les

cinq ans pour les recruteurs dans les entreprises de +300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement. Sont discriminatoires : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou

non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ; l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation ; l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race ; l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée ; la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur ; la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français et la domiciliation bancaire.