

SAVOIR-FAIRE

Conduire un entretien de recrutement

À suivre... ces quelques conseils pour ne pas se tromper de candidat.



Un entretien de recrutement est assimilable à une opération de séduction mutuelle. Au même titre que les candidats, il vous appartient de préparer soigneusement cette phase de jeu. Voici quelques conseils pour réussir votre entretien et éviter des erreurs de casting.

Préparer l'entretien.

Vous voici devant une pile de candidatures... Comment choisir ? Appuyez-vous sur le profil que vous avez publié et déterminez avec précision les différents savoirs, savoir-faire et qualités que vous attendez. Aidez-vous d'un référentiel métier. Retenez les deux ou trois critères indispensables (les connaissances de base requises pour le poste, l'expé-

rience dans un poste similaire...) et des critères plus globaux (qualité de la rédaction, de la présentation générale de la candidature). Transformez le tout en tableau et établissez une notation de chacun des critères (de 0 à 5 par exemple). Sélectionnez les meilleures candidatures objectives.

Planifiez les entretiens, composez votre jury et convoquez les candidats.

Mener l'entretien.

Avant l'entrée du candidat, relisez sa candidature.

La conduite de l'entretien se déroule en plusieurs phases. Dès l'accueil du candidat, cherchez à le mettre à l'aise en lui souhaitant la bienvenue, en lui présentant le jury et en expliquant le

déroulement de l'entretien, puis demandez-lui de se présenter.

Échangez ensuite sur les points que vous cherchez prioritairement à évaluer : ses connaissances générales • ses savoir-faire techniques • ses connaissances de l'environnement professionnel • ses aptitudes et qualités personnelles • ses capacités d'intégration • ses aptitudes à l'autonomie, ou au travail en équipe, ou à respecter des consignes...

Là aussi, un tableau rassemblant ces critères et permettant une notation vous sera utile. Éditez-le en autant d'exemplaires que de membres du jury.

Attachez-vous à vérifier certains points d'ombre du CV par des questions de mise en situation pour vérifier une finesse d'analyse, une capacité à manager une équipe... ou plus simplement une connaissance spécifique. Attention ! Des questions portant sur l'opinion, la religion, l'origine, l'état de grossesse, l'orientation sexuelle du candidat... sont de nature discriminatoire.

Dans un troisième temps, laissez le candidat poser des questions puis concluez en expliquant les étapes suivantes. Raccompagnez ensuite le candidat et échangez cinq minutes entre membres du jury avant de recevoir le candidat suivant.

Faire passer des tests ?

La pratique du test prend du temps mais s'avère efficace, car la mise en situation est un meilleur gage de compétences que la simple parole. Pour les métiers techniques ou manuels, le test permet d'évaluer la capacité d'organisation et certains savoir-faire. Pour des cadres, on testera des capacités d'analyse, de synthèse ou de rédaction.

Épreuve ou pas épreuve ? C'est à vous de voir, mais surtout prévenez les candidats dès la convocation afin qu'ils s'y préparent (tenue, matériel...): il est stressant pour un candidat d'apprendre *in situ* qu'il aura une épreuve supplémentaire. ➔

La grille d'évaluation	CANDIDAT 1	CANDIDAT 2	CANDIDAT N
Premier contact (ponctualité, présentation, aisance...)	Noté sur 4		
Connaissances générales	Noté sur 4		
Connaissances de l'environnement professionnel	Noté sur 4		
Connaissances techniques, politiques, scientifiques	Noté sur 4		
Aptitudes (physique, relationnelles, autonomie...)	Noté sur 4		
Potentialités (expérience, formation...)	Noté sur 4		
Statut	Noté 1 ou 0		
Note sur 25			

- Voici le moment du choix. Qui sera votre collaborateur ? Celui qui correspond parfaitement au profil, ou celui qui possède un bon potentiel ? En matière de recrutement aussi, le mieux est parfois l'ennemi du bien. ●

André Lechiguero

Chargé de mission Aten

andre.lechiguero@espaces-naturels.fr

Quelles questions ? Préparez la liste

Formation initiale

- Comment vos études se sont-elles déroulées ? Y a-t-il des domaines dans lesquels vous continuez d'étudier ? Pourquoi vous êtes-vous orienté dans ce domaine ?
- Quelles relations faites-vous entre vos études et vos années professionnelles ?
- Pouvez-vous nommer avec précision vos diplômes [établissement et année] ?

Expérience professionnelle

- Parlez-nous de vos expériences professionnelles ? Comment se déroulait une journée de travail ?
- Quels ont été vos objectifs et réalisations ?
- Votre travail a-t-il été utile ?
- Quels ont été vos motifs de départ ?
- Quels sont vos atouts pour ce poste ?
- Qu'attendez-vous de vos supérieurs hiérarchiques ?
- Quelles sont les contraintes de votre poste actuel ?

Savoir-faire

- Face au problème suivant (décrire), que feriez-vous ?
- Quels seraient vos premiers actes si vous intégrez ce poste ?
- Comment utilisez-vous telle machine ?

Autoperception

- Qu'aimez-vous chez vous ?
- Quels sont vos principaux traits de caractère ?
- Que ferez-vous dans trois ans ?
- De quoi êtes-vous le plus fier dans votre parcours professionnel ?

Motivation

- Pourquoi avez-vous postulé ?
- Pourquoi souhaitez-vous changer de métier ?
- Qu'est-ce qui vous passionne ?
- Que connaissez-vous de notre structure ?

Renseignement sur le candidat

- Quel est votre délai de préavis ?
- Quelle est votre rémunération actuelle ? Vos avantages ? Quelles sont vos prétentions ?
- Disposez-vous du permis de conduire (certifications pour engins de chantier, de plongée, sauvetage...) ? ●



© Arnaud Bourissou - Meeddm

Loi Grenelle 2

Quoi de neuf pour la nature ?

La loi portant engagement national pour l'environnement a été adoptée le 29 juin dernier.

Deux cent cinquante-sept articles, plus de dix mille amendements, trois cent vingt heures de débats... La loi dite Grenelle 2 portant engagement national pour l'environnement a été publiée au *Journal officiel* le 13 juillet 2010¹.

Composée de six titres (Bâtiments et urbanisme. Transports. Énergie et climat. Biodiversité. Risques, santé, déchets. Gouvernance), elle réforme de nombreux lois et codes existants : code de l'urbanisme, de l'environnement, de la santé publique, code général des impôts... Voici les principaux points touchant les espaces protégés.

Urbanisme. Première mesure attendue de l'aménagement durable : la transcription de l'évaluation communautaire des incidences. Ainsi, les schémas de cohérence territoriale (Scot) et les plans locaux d'urbanisme (Plu) susceptibles d'avoir des effets notables sur l'environnement doivent faire l'objet d'une évaluation environnementale.

La loi crée également un outil : les directives territoriales d'aménagement et de développement durable. Il s'agit de textes d'orientation des politiques d'aménagement, d'urbanisme, de protection des espaces naturels, agricoles et forestiers, et de préservation ou de remise en bon