

S'évaluer en temps que recruteur

Vous démarrez peut-être dans la fonction de recruteur ou vous avez déjà une belle expérience dans le métier, il est toujours intéressant de se positionner pour analyser sa performance pendant l'entretien de recrutement.

Votre évaluation en tant qu'interviewer a plusieurs intérêts :

- Prendre conscience de ses points forts.
- Prendre en compte ses axes de progrès.
- Ajuster le cas échéant, l'évaluation des candidats.

Vous allez lire 40 affirmations l'une après l'autre. Vous cochez celles qui d'après vous correspondent le plus à votre comportement actuel.

Il est important :

- de répondre en une seule fois ;
- d'être honnête avec soi-même.

Évaluation de votre performance en tant qu'interviewer Lors du dernier entretien de recrutement que j'ai réalisé : Qu'ai-je fait ? Qu'ai-je dit ?

Avant l'entretien

- ☐ J'avais étudié le CV et la lettre de motivation du candidat avant de le recevoir en entretien.
- ☐ J'avais étudié la description du poste à pourvoir avant de recevoir le candidat.
- ☐ J'avais en tête le profil du candidat idéal.
- ☐ J'avais déjà sélectionné dans la liste type les questions que j'allais poser au candidat en fonction des critères recherchés.
- ☐ J'avais pris le temps de me préparer mentalement avant de recevoir le candidat.

Pendant l'entretien

- ☐ J'ai consacré du temps au début de l'entretien pour établir la relation de confiance et de sécurité et mettre le candidat à l'aise.
- ☐ J'ai indiqué au candidat ma méthodologie d'entretien et je lui ai demandé s'il était d'accord pour procéder ainsi.
- ☐ J'ai vérifié qu'il n'y avait aucun point d'ombre dans le CV du candidat.
- ☐ J'ai demandé au candidat ce qui a retenu son attention dans la description de l'entreprise.
- ☐ J'ai demandé au candidat quels étaient les éléments de satisfaction puis d'insatisfaction sur les postes occupés.
- ☐ J'ai demandé au candidat quelles ont été ses principales contributions dans ses postes précédents.
- ☐ J'ai abordé les compétences du candidat (savoir, savoir-faire, savoir-être et faire savoir).
- ☐ J'ai posé au candidat des questions sur ses périodes difficiles.
- ☐ J'ai demandé au candidat de me faire part de ses aspirations professionnelles.
- ☐ J'ai développé avec le candidat ses centres d'intérêt.

- ☐ J'ai pris le temps de parler du poste avec le candidat.
- ☐ J'ai repéré le niveau de motivation du candidat.
- ☐ J'ai demandé au candidat d'exposer sa réelle valeur ajoutée sur le poste visé.
- ☐ J'ai demandé au candidat s'il avait besoin d'une formation spécifique pour être à l'aise sur le poste.
- ☐ J'ai su évaluer le potentiel du candidat.
- ☐ J'ai cerné la personnalité du candidat avec objectivité.
- ☐ J'ai identifié le système de valeurs du candidat.
- ☐ J'ai écouté le candidat avec empathie, sans porter de jugement de valeur sur ses réponses.
- ☐ J'ai observé les comportements non verbaux du candidat.
- ☐ J'ai pratiqué la synchronisation verbale, para-verbale et non verbale.
- ☐ J'ai fait des mini-synthèses à chaque étape de l'entretien en reformulant les principaux éléments.
- ☐ J'ai pris des notes en ne m'appuyant que sur des faits et verbatim.
- ☐ Pendant l'entretien, j'ai eu l'impression que je gardais la main.
- ☐ J'ai géré mes émotions.
- ☐ Il y a eu de l'humour pendant l'entretien.
- ☐ J'ai réalisé l'entretien tout en conservant un cadre éthique et déontologique.
- ☐ J'ai conservé une attitude d'ouverture tout au long de l'entretien.

À la fin de l'entretien

- ☐ À la fin de l'entretien, j'ai demandé au candidat s'il souhaitait revenir sur un point particulier ou rajouter un élément qui lui paraissait important.
- ☐ À la fin de l'entretien, j'ai demandé au candidat son ressenti sur l'entretien.
- ☐ À la fin de l'entretien, je savais si le candidat était qualifié pour le poste.
- ☐ À la fin de l'entretien, je savais si le candidat était intéressé par le poste.
- ☐ J'ai fixé avec le candidat les étapes suivantes avant qu'il ne parte.
- ☐ L'entretien a duré plus de 45 minutes.

À l'issue de l'entretien

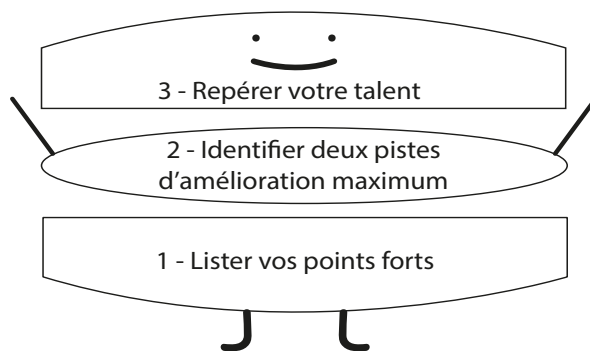
- ☐ J'ai consacré 15 minutes pour réaliser un compte rendu factuel.
- ☐ Si je pouvais revenir en arrière, je ne changerais rien à la façon dont s'est déroulé cet entretien.

Quel est votre score ? Votre réponse/40 affirmations

Que pensez-vous de votre score sur une échelle de 0 à 10 ?

Votre réponse/10

Le bilan de l'évaluation : utiliser la méthode sandwich¹



1^{re} étape : Listez vos points forts pour nourrir votre confiance, c'est la première tranche de pain.

2^e étape : Identifiez une ou deux pistes d'amélioration maximum qui vous semblent les plus importantes. Fixez-vous des objectifs atteignables, réalistes et motivants. C'est la garniture du sandwich. Le but est de nourrir le progrès.

3^e étape : Repérez votre talent pour renforcer et nourrir à nouveau votre confiance. C'est la deuxième tranche de pain. Parmi les points forts, quel est le plus marquant ? Qu'est-ce qui vous caractérise le plus dans les points positifs ? Quelle est votre marque de « fabrique » ?

1. Les clés mentales de l'excellence commerciale, Nicolas Caron et Antoni Girod, Dunod, 2010.