

Conduire un entretien de recrutement

L'entretien est un moment essentiel de la phase de recrutement. Il doit vous permettre de vérifier les éléments du CV et de la lettre de motivation, d'approfondir votre connaissance du candidat, d'appréhender son attitude, son savoir être. Au final, il doit vous donner des clés objectives pour faciliter la sélection, ces éléments étant complétés par votre ressenti personnel lequel est tout aussi essentiel.

Sommaire

- Trier les candidatures reçues
- Conduire l'entretien de recrutement

• Trier les candidatures reçues •

Le recrutement fonctionne en phases successives à l'issue desquelles des candidatures sont éliminées pour aboutir sur le choix final. Le point de départ est la grille de tri de CV selon plusieurs critères :

- essentiels
- souhaités
- différenciants
- qui ont été fixés au moment de la définition du besoin.

Vous pouvez consulter notre article à ce propos : **Comment définir le besoin ?**

Un exemple de grille de tri de CV est disponible en suivant le lien : [téléchargez la Grille de tri CV](#)

La lecture des CV grâce à cette grille permet une première sélection sur dossier visant à retenir au maximum 5 à 10 candidats qui seront invités pour un entretien.

• Conduire l'entretien de recrutement •

Entretien téléphonique - optionnel

Il est possible de réaliser un premier entretien téléphonique d'environ 15 minutes qui peut mettre en évidence une incompatibilité non détectable sur dossier ou au contraire renforcer la volonté de recevoir le candidat plus longuement.

Cet entretien sert habituellement de présélection pour valider certains éléments qui pourraient être déterminant ou rédhibitoire : disponibilité, rémunération, compétences techniques indispensables....

C'est à l'issue de cet entretien que sera convenue la date de l'entretien physique.

Un modèle de support d'entretien téléphonique est accessible ici : **téléchargez le Modèle d'entretien téléphonique**

Entretien physique - essentiel

Cet échange direct est primordial.

Pour des raisons pratiques il peut, même si ce n'est pas à privilégier, être réalisé à distance par visioconférence.

Il est fortement conseillé de préparer son entretien et d'avoir un support pour ce dernier. Cela permet de n'oublier aucun critère essentiel et présente l'avantage de permettre une comparaison entre les profils facilitant ainsi la sélection.

Des modèles d'entretiens sont accessibles et doivent être adaptés au poste recruté :

Télécharger le Modèle fiche entretien physique N°1

Télécharger le Modèle fiche entretien physique N°2

Pour vous permettre d'adapter ou compléter ces modèles, nous vous proposons une liste non exhaustive de questions pouvant être posées en entretien :

Téléchargez l'exemple questions entretien

Attention : un certain nombre de sujets ne peuvent être abordés au cours de l'entretien car relevant de la discrimination. A défaut, il s'agit d'un délit relevant du Code Pénal.

Les critères relevant de la discrimination sont au nombre de 22 dans l'état actuel du droit (vérifier si évolution sur le site www.legifrance.gouv.fr)

Article 225-1 du Code Pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.