



PRISE DE CONTRÔLE EN ENTREVUE DE SÉLECTION

Quelques trucs pour ne pas perdre le contrôle de l'entrevue de sélection.

Lorsque l'on fait passer des entrevues de sélection, nous faisons face à différents types de candidats: certains sont très nerveux, d'autres sont peu nerveux ou trop bavards, etc.

Comme professionnel, il existe quelques trucs qui peuvent vous aider à garder la maîtrise de l'entrevue.

Regardons les trois candidats ci-dessous.

Que pouvez-vous faire pour assurer le bon déroulement de l'entrevue ?

Candidat 1 : Martin est un homme dans la quarantaine qui a perdu son emploi, il y a 5 mois, à cause de la récession. Il arrive à l'entrevue les mains moites et tremblantes. Son timbre de voix est chancelant et Martin a de la difficulté à vous regarder dans les yeux. Bref, il semble très nerveux face à cette entrevue. À noter que son CV indique les compétences dont vous avez besoin pour le poste d'assembleur à doter.

Candidat 1. Avec ce type de candidat, vous pouvez :

- prendre quelques minutes additionnelles pour parler de divers sujets (pas nécessairement en lien avec l'entrevue) pour l'apaiser;
- lui dire qu'il est normal d'éprouver de la nervosité;
- faire preuve d'empathie;
- lui indiquer que le but de l'entrevue est de le connaître et non pas de le coincer ou de le mettre mal à l'aise;
- lui laisser le temps de réfléchir avant de répondre.

Candidat 2 : Julie est candidate pour le poste de secrétaire. Elle a une belle allure générale et sourit constamment. Elle semble sûre d'elle. Toutefois, elle répond aux questions de façon beaucoup trop détaillée en donnant de multiples exemples pour la même question (elle en donne beaucoup plus que ce que le client demande). Si l'entrevue continue à ce rythme, vous n'aurez pas le temps de faire le tour de vos questions ou bien l'entrevue durera le double du temps prévu.

Candidat 2. Avec ce type de candidat, vous pouvez :

- utiliser des expressions comme « exemples concrets », « description concise »;
- lui indiquer que vous ne désirez qu'un seul exemple;
- reprendre le contrôle en posant la question suivante;
- diriger les réponses par des questions complémentaires;
- lui demander d'être plus bref dans ses réponses.



Candidat 3 : Vous êtes en entrevue avec Lyne, qui est une candidate peu bavarde et il vous est difficile de l'amener à élaborer. Vous sentez que vous perdez patience et que vous terminez les phrases à sa place. Après 15 minutes d'entretien, vous arrivez à la conclusion que cette entrevue ne mènera à rien si vous ne changez pas d'attitude.

Candidat 3. Avec ce type de candidat, vous pouvez :

- lui laisser le temps de réfléchir avant de répondre;
- rester silencieux, sans le regarder;
- éviter de l'interrompre;
- l'encourager le par des hochements de tête, par des mots d'encouragement tels que « c'est intéressant ».