



Les 10 erreurs à ne pas faire en entrevue de sélection

Choisir le bon employé pour le bon poste n'est pas chose facile. Les entrevues de sélection sont décisives pour l'intervieweur et l'interviewé. Ne risquez pas de perdre un bon candidat ou de choisir la mauvaise personne parce que vous avez négligé ces 10 points :

1. N'AYEZ PAS PEUR DE POSER DES QUESTIONS DIFFICILES

Si vous êtes préoccupé par une information que vous avez trouvée soit dans le curriculum vitae, soit par une autre source, n'hésitez pas à poser les questions nécessaires afin de vérifier vos inquiétudes. C'est important de commencer la relation avec un futur employé sur une base franche et honnête.

2. NE VANTEZ PAS DÉMESURÉMENT VOTRE COMPAGNIE

Les intervieweurs font l'erreur de se vanter à propos de la grande prospérité de leur compagnie et oublie de parler de points plus spécifiques. Ils commencent alors par une phrase comme « Depuis la fondation de la compagnie il y a un peu plus de 10 ans, nous avons pris le bon chemin et nous n'avons qu'à nous en féliciter ». Un bon intervieweur va présenter les forces et les faiblesses de l'entreprise en les mettant en perspective. Ne donnez pas une description imaginaire de votre compagnie dans le but d'impressionner un candidat.

3. NE DEMANDEZ PAS DE L'INFORMATION QUE VOUS AVEZ DÉJÀ EN MAIN

L'intervieweur demande parfois : « Depuis combien de temps occupez-vous votre poste actuel? » Cela montre un manque d'intérêt pour le candidat quand vous avez déjà l'information. L'entrevue devrait être utilisée pour obtenir de la nouvelle information ou pour confirmer ou infirmer des données déjà acquises.

4. NE PERMETTEZ PAS QU'ON VOUS INTERROMPE DURANT L'ENTREVUE À MOINS D'URGENCE

Des recherches ont démontré que l'entrevue est parfois interrompue deux fois : par une personne de l'entreprise et par un appel

téléphonique. En ne prenant pas de mesures pour prévenir les interruptions, l'entrevue devient décousue. La porte du bureau devrait être close, les appels et les messages en attente et le cellulaire fermé.

5. NE PARLEZ PAS TROP

« Bon, je suis certain que vous voulez poser beaucoup de questions concernant la compagnie et l'emploi. Laissez-moi essayer d'en prévoir quelques-unes pour vous. » Ceci est l'exemple parfait de l'intervieweur qui aime entendre sa propre voix. La majorité du temps, l'intervieweur devrait dire un mot pour quatre mots prononcés par l'interviewé. Utilisez des questions ouvertes qui vous permettront de recueillir le maximum d'information (Pourquoi? Comment? Pouvez-vous me donner plus de détails?).

6. N'UTILISEZ PAS L'ENTREVUE COMME UNE THÉRAPIE

Certains intervieweurs utilisent les entrevues pour déballer toutes leurs inquiétudes à propos de la compagnie. Exprimer ses émotions dans le cadre de l'entrevue peut faire du bien, mais ce comportement entraînera souvent la perte d'un candidat intéressant.

7. N'AYEZ PAS PEUR DE DÉCRIRE EN DÉTAILS LES EXIGENCES DU POSTE OFFERT

Quand un candidat pose des questions concernant les aspects moins intéressants de l'emploi, vous devez être franc. C'est impératif qu'un nouvel employé sache ce qui est requis avant de commencer un travail. L'entrevue est le moment idéal pour spécifier les exigences de l'emploi ainsi que les critères sur lesquels vous vous baserez pour évaluer si le nouvel employé remplit bien son rôle. Une description réaliste de l'emploi évitera des problèmes ultérieurement.

8. NE SORTEZ PAS DU SUJET

Plusieurs intervieweurs cherchent un terrain familier qu'ils peuvent partager avec le candidat. Même si cela semble être une façon facile de commencer l'entrevue, jaser à propos de tout et de rien peut vous éloigner du but de la rencontre et vous faire perdre beaucoup de temps. L'entrevue devrait servir uniquement à obtenir le plus d'information possible pour prendre la meilleure décision d'embauche.

9. NE METTEZ PAS LE CANDIDAT SUR LA DÉFENSIVE

Il n'y a aucun intérêt à créer une tension superflue durant une entrevue. Savoir les forces et les faiblesses de la personnalité d'un candidat est primordial pour faire le meilleur choix d'embauche. Un discours qui engage de longs propos philosophiques est inapproprié, mais une discussion franche sur l'importance des détails de l'emploi – et comment l'employé pourra fonctionner avec cet aspect détaillé du travail – est constructif et permet aux deux personnes de prendre une décision rationnelle.

10. N'AYEZ PAS PEUR DE FAIRE UNE ENTREVUE AUSSI LONGUE OU AUSSI COURTE QUE VOUS CROYEZ NÉCESSAIRE

La dernière erreur que les intervieweurs font souvent est de conclure leurs entrevues en vitesse sans que cela ne soit nécessaire. Lorsqu'ils réalisent l'heure qu'il est, ils comprennent qu'ils sont en retard pour un autre rendez-vous, s'excusent et terminent l'entrevue. Pour qu'une entrevue soit efficace, on se doit de tirer le meilleur parti du temps de l'intervieweur et du candidat. Il n'y a pas de règles sur la longueur de l'entrevue, en autant que vous spécifiez clairement le temps que vous pensez allouer et que vous l'utilisiez intelligemment et efficacement.