

SÉLECTION ET ENTRETIENS

DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est un point clé du processus de recrutement. Il s'agit d'évaluer les compétences, les expériences et les valeurs des candidat-es afin d'identifier et sélectionner la personne qui correspond le mieux au poste à pourvoir au sein de l'entreprise. Cette phase implique typiquement des entretiens avec un certain nombre de candidat-es.

PLUS-VALUE, ENJEUX

La plus-value s'inscrit dans une sélection et des entretiens qui permettent de dénicher des talents les plus adaptés au poste, à la culture et aux valeurs recherchées par l'entreprise.

70 %
d'amélioration
de la qualité
d'embauche

Pour les entreprises qui ont une forte implication dans leur processus de recrutement

75 %
accordent de
l'importance
à la marque
employeur

Plus de 3/4 des candidat-es y attachent une grande importance dans leur processus de postulation

3,5 ×
plus de chances
de repostuler

Pour d'autres postes dans l'entreprise, si celle-ci les informe de sa décision

Source : Statistique sur l'expérience du/de la candidat-e

LA DÉMARCHE ET LES OUTILS

Sélection des candidat-es

Mise en place d'un **tableau** qui permet de **déterminer et évaluer** les compétences requises pour le poste et synthétiser ainsi les **5 à 10 meilleurs dossiers**.

Savoir et connaissances, expérience, qualités requises, formation et diplômes.

- Chaque critère peut être évalué selon une échelle de points (voir l'annexe Sélection et entretiens).

0 pt

CV pas adéquat

1 pt

CV partiellement
en adéquation

2 pts

CV totalement
en adéquation

Cette étape permettra de mettre en évidence les compétences (voir fiche sur le profil et catalogue de compétences) les plus recherchées et d'émettre les observations à poser aux candidat-es lors de l'entretien.



PRÉPARATION	ENTRETIEN	CANDIDAT-E	CONNAISSANCE	CONCLUSION
• Avoir pris connaissance du CV du/de la candidat-e • Formuler les questions à poser	• Présenter le poste et l'entreprise • Supérieur-e direct-e et représentant-e RH présent-es	• Laisser le/la candidat-e se présenter • Apprendre à le/la connaître	• Apprendre plus sur ses expériences • Cibler ses compétences, motivations et valeurs • Méthode STAR (situation-action-résultat)	• Demander s'il/elle a des choses à ajouter ou des questions • Donner la suite du processus • Se renseigner sur sa situation professionnelle (délai d'embauche)

Évaluation des candidat-es

Une logique similaire à celle présentée ci-dessus pour évaluer les CV peut être appliquée à l'évaluation des compétences des candidat-es lors des entretiens (avec cette fois davantage d'informations obtenues). Ainsi, chaque critère peut être évalué sur une échelle de 0 à 2 points.

0 pt	Pas de correspondance	1 pt	Partiellement en correspondance	2 pts	Totalement en correspondance
-------------	-----------------------	-------------	---------------------------------	--------------	------------------------------

L'annotation sera suivie d'un total de points qui permettra au/à la supérieur-e direct-e de prendre la décision finale. L'avantage de cette démarche est qu'elle permet une impartialité, le choix ne se faisant pas uniquement sur le ressenti durant les entretiens, mais sur la base de la compatibilité de chacun-e avec les différentes compétences requises.

Choix du/de la candidat-e



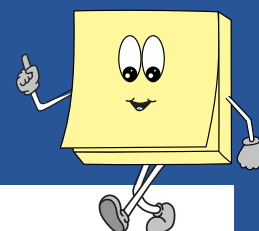
CHOIX FINAL	COMMUNICATION	ADMINISTRATIF	ONBOARDING
Annoncer au/à la candidat-e choisi-e la décision.	Reprendre contact avec les autres postulant-es et leur annoncer le choix. Les remercier pour leur implication dans le processus.	Procéder aux démarches administratives, négociation du contrat et signature.	Commencer le processus d'onboarding. <i>Se référer à la fiche sur l'onboarding (processus d'intégration) pour plus de détails.</i>

CONSEILS

Primordial d'avoir des employé-es qui comprennent les enjeux et respectent les processus pour être en conformité avec les lois.

Il convient d'évaluer avec précision l'adéquation entre les candidat-es et la culture organisationnelle, ainsi que l'alignement entre leurs compétences et les exigences du poste.

Il faut rester vigilant face aux biais cognitifs inconscients qui peuvent fausser les décisions. Cultiver une prise de conscience continue est la clé pour garantir l'équité.



POUR ALLER PLUS LOIN

- Fiche annexe: Sélection et entretiens
- [Fiche aide au recrutement](#) – Angers Loire Développement
- [Aide IA pour le recrutement](#) – Sweeet
- [Statistiques sur l'expérience candidat en 2024](#) – Starred
- [Bons exemples de CV](#) – Le Figaro