

GUIDE DE L'INTERVIEWÉ POUR SE PRÉPARER À UNE ENTREVUE DE SÉLECTION – VERSION ABRÉGÉE

par Louis Bergeron

Conseiller en gestion des ressources humaines

Le texte qui suit se base sur un mémoire de DEA en Sciences de gestion, intitulé «**L'entrevue de sélection: mythes, réalités et aspects pratiques**», rédigé par Louis Bergeron, sous la direction du professeur Henri Mahe de Boislandelle. Il fut soutenu en 1995, à l'IAE de l'Université Montpellier II. On reprend ici seulement les points saillants d'une sous-partie du mémoire, en les adaptant à l'**interviewé**.

1. Se documenter sur l'organisation (produits et services, localisation et nombre d'établissements, nombre d'employés, etc.). Disposer d'une description et spécification du poste. Avoir une idée du nombre de candidats recrutés pour le poste, pour estimer ses chances de manière réaliste. Comprendre la logique de la procédure de sélection suivie par l'organisation.
2. Vérifier si on répond vraiment aux exigences du poste et si on peut faire les tâches prévues pour celui-ci.
3. S'assurer de demeurer égal à soi-même tout au long de la procédure de sélection, car on va généralement comparer les résultats obtenus par les différents instruments utilisés.
4. Développer ses habiletés comme interviewé, puisqu'il est difficile d'échapper à l'entrevue, un outil de sélection très populaire auprès des organisations.
5. Demeurer conscient qu'on peut être mauvais en entrevue, mais être bon au travail et réciproquement. Il faut donc éviter de se dévaloriser ou de se surestimer, suite à un échec ou à un succès en entrevue.
6. Examiner la manière dont l'organisation nous traite en entrevue. Cela peut nous donner une idée de ce qui se passera après l'embauche.
7. Se préparer à une durée d'entrevue proportionnelle à l'importance du poste, même s'il n'existe pas de règles précises à ce sujet.
8. Pouvoir s'adapter à différents types d'environnements physiques sans perdre sa concentration et sa patience.
9. S'attendre autant à une entrevue individuelle qu'à un jury de sélection. Développer des habiletés pour les deux méthodes.

10. Pouvoir s'adapter à différents types d'intervieweurs. Essayer de connaître le type d'intervieweur auquel on aura affaire. Comprendre que l'intervieweur aussi peut être stressé.
11. Se préparer à rencontrer des intervieweurs peu ou pas formés.
12. Former les interviewés, relativement à l'entrevue de sélection, va les aider à mieux se faire valoir. Cependant, une telle action a des limites.
13. L'entrevue structurée va aider l'interviewé à se faire valoir, s'il se prépare adéquatement. La pire situation est l'entrevue non structurée. En entrevue semi-structurée, menée par intervieweur habile, l'interviewé devra souvent travailler fort. Une entrevue structurée se déroule dans un ordre précis, car les questions sont établies à l'avance. Une entrevue semi-structurée prévoit des thèmes, mais les questions varient. Une entrevue non structurée est menée de manière aléatoire. Cette dernière est donc très peu adaptée à la sélection.
14. L'entrevue structurée basée sur la description des comportements futurs dans le poste est une situation à laquelle l'interviewé doit s'attendre. Une personne documentée sur l'organisation aura donc un avantage.
15. L'entrevue structurée basée sur la description des comportements passés est une situation à laquelle l'interviewé doit s'attendre. Il révisera ses expériences dans ce but. Encore une fois, une personne documentée sur l'organisation aura un avantage.
16. Prendre quelques notes pendant l'entrevue, mais sans exagérer.
17. Prévoir qu'un intervieweur compétent laissera l'interviewé occuper la majorité du temps de l'entrevue. Ajuster ses réponses, afin de prendre cette occasion de s'exprimer.
18. Les questions ouvertes (à développement) devant être utilisées en entrevue, le postulant devra s'y préparer. Cela rejoint le point précédent. Se méfier des questions où on suggère la réponse.
19. Faire valoir ses habiletés intellectuelles, sa motivation et ses habiletés interpersonnelles en entrevue, car ce sont des éléments qui se mesurent bien en recourant à cette dernière.
20. Demeurer conscient de la présence des filtres à la perception en entrevue, sans en faire une obsession, qui nuirait à sa performance.
21. Manipuler les éléments non verbaux à son avantage dans le sens socialement accepté.

22. L'intervieweur recherchant généralement des éléments négatifs, éviter de lui donner l'occasion de nous éliminer rapidement, en déviant de la norme, mais sans oublier de se faire valoir à ses yeux.
23. L'intervieweur cherche parfois, lors d'une entrevue, à confirmer certaines hypothèses qu'il a établies avant sur les personnes qu'il évalue. Le postulant devra rassurer l'intervieweur qui se pose des questions à son sujet.