

# LES ETAPES CLASSIQUES DU RECRUTEMENT



Cette étape, incontournable pour sélectionner le ou les meilleurs profils, recèle certaines spécificités.

Lorsque l'on recherche un apprenti, les candidats sont le plus souvent jeunes, inexpérimentés, et pour nombre d'entre eux le passage d'un entretien peut s'avérer être une première. Les critères de sélection doivent par conséquent s'adapter pour en tenir compte.

## 1. Accueil du candidat

---

Expliquez le déroulement et les étapes de l'entretien. Observez l'attitude et la gestuelle du candidat en gardant en tête qu'il est sans doute stressé. Votre rôle sera donc de le mettre à l'aise. Selon l'âge et le profil des candidats, certains seront davantage marqués par la timidité, le stress, voire le manque de préparation (tenue vestimentaire inadaptée, codes de l'entreprise non maîtrisés...). Il faudra donc être plus indulgent.

## 2. Présentation du candidat

---

Selon son expérience des entretiens, le candidat va vous parler de son projet professionnel et de ses expériences, notamment de celles en rapport avec le poste pour lequel il postule.

## 3. Présentation du poste de travail et de l'entreprise

---

Il convient d'insister sur la description du poste qui est proposé, sur les missions qui seront confiées, afin de s'assurer que le métier en cause correspond aux attentes du candidat.

## 4. Echanges autour de l'expérience du candidat

---

Pour contrebalancer le manque d'expérience, il est enfin judicieux de mettre les CV entre parenthèses. Il est recommandé de laisser une place plus importante au dialogue avec les candidats pour repérer les plus motivés et se faire une idée de leur personnalité. Ce sont les qualités d'un profil qui feront la différence (curiosité, dynamisme, aisance sociale, capacité d'adaptation) pour parvenir à repérer le candidat le plus à même de s'intégrer à l'entreprise et de s'y former avec réussite.

## 5. Conclusion de l'entretien

---

Donnez un premier avis sur l'entretien, engagez-vous sur un délai de réponse. Vous pouvez indiquer que vous avez d'autres candidats à recevoir et éventuellement demander des références professionnelles.

N'oubliez pas de mettre vos notes à jour « à chaud ».

En établissant une grille objective tout de suite, vous serez moins confronté à la situation de rester sur une « impression » positive, ou négative.