

1 minute 1 tuto

6 ÉTAPES POUR PASSER À L'ENTRETIEN STRUCTURÉ



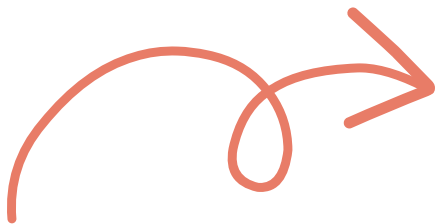
Le but du recrutement structuré étant de standardiser les critères d'un interviewer à l'autre, avec des critères objectifs.

(Traduction: en finir avec les “je le sens pas”)



Comment on fait ça, concrètement?

*Voyons ça
ensemble*



1- SENSIBILISER LES PARTIES PRENANTES

La méthode est parfois déroutante.

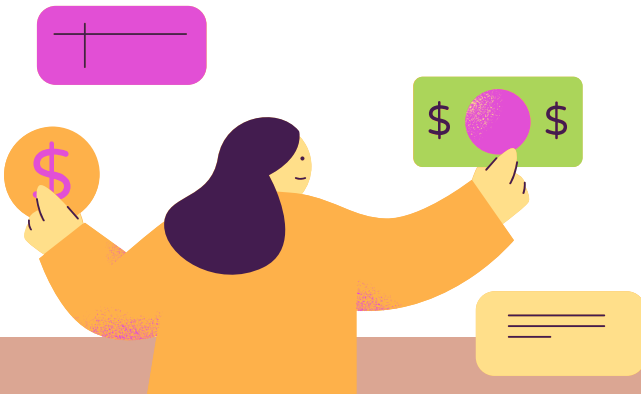
Cela nécessite de former les personnes qui interviennent dans le processus de recrutement.



2- DÉFINIR LES CRITÈRES DE RECRUTEMENT

Exit, les critères subjectifs: on lance une enquête pour savoir ce qui réellement, peut faire le succès du poste.

(spoiler alert: le nom de l'école du candidat n'en fait pas partie)



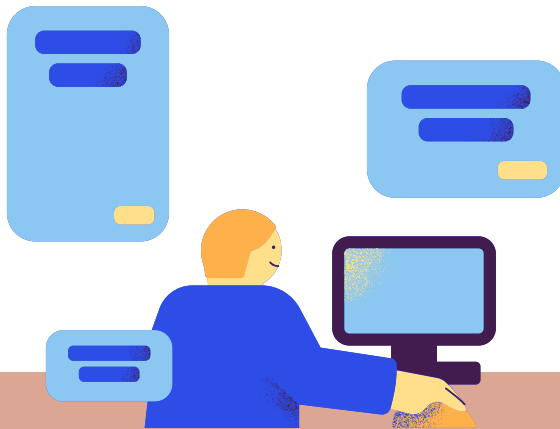
3- CONSTRUIRE UNE SCORECARD

Certains critères sont plus importants que d'autres: on va donc insérer une notion de pondération, et regrouper le tout dans un document nommé "scorecard"



4- TRAVAILLER LES QUESTIONS

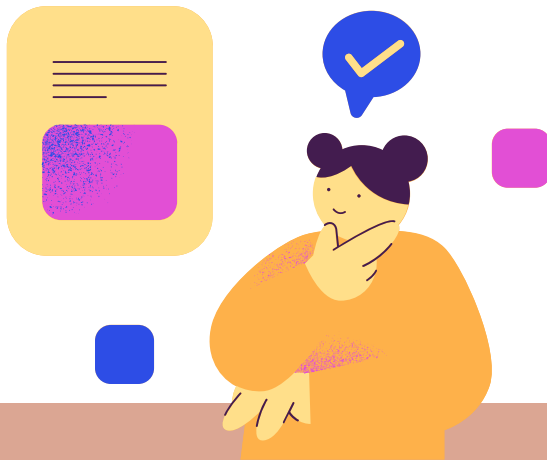
Maintenant qu'on est d'accord sur les compétences à évaluer, on prépare une banque de questions qui seront posées à tous les candidats afin de les évaluer sur la même base.



5- STRUCTURER L'ENTRETIEN

On pose les même questions à tous les candidats afin de garantir une parfaite équité.

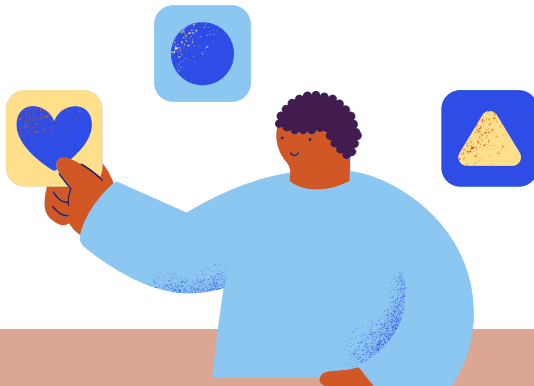
On conserve un échange chaleureux!



6- PRENDRE UNE DÉCISION

Une fois les entretiens passés, on utilise la scorecard et comparer les candidats.

Cela facilite beaucoup la décision: la façon d'évaluer est la même pour tous!



Et si on recrutait mieux, ensemble?



ACTIVE LA **CLOCHE**
POUR
PLUS DE CONSEILS!

