



PLAN DE SÉLECTION

PLAN DE SÉLECTION

Combien faut-il y avoir d'étapes dans le processus de sélection pour pouvoir prendre la meilleure décision d'embauche? Et quelle est la meilleure méthode pour évaluer les candidatures? C'est ce que nous allons explorer dans ce module. Avant d'adresser le nombre d'étapes idéal, regardons les différents éléments qui devraient composer votre processus de sélection.

Typiquement, il a trois étapes :

- 1) la présélection;
- 2) l'entrevue;
- 3) l'évaluation.

PRÉSELECTION

La première étape consiste à qualifier les candidats et candidates pour s'assurer qu'ils et elles possèdent les critères minimums requis. Par exemple, cela peut inclure un permis ou une certification particulière, la connaissance d'un système informatique, la maîtrise d'une langue, la disponibilité pour voyager, etc. En somme, il s'agit de tout ce qui est éliminatoire en termes de critères.

Peu importe qui sera responsable de la présélection — vous, en tant que gestionnaire, l'équipe de recrutement ou les ressources humaines — il est essentiel de pouvoir distinguer les candidatures pertinentes de celles qui ne le sont pas pour la suite du processus. Vous ne voulez pas perdre de temps à faire passer des entrevues approfondies à des candidatures non qualifiées.

Comment se fait cette présélection? En général, il s'agit d'une révision des CV, comme nous le verrons dans le prochain module, et parfois d'une courte conversation téléphonique. Une fois que vous avez réduit votre liste à des candidats et candidates potentiel.le.s, vous pouvez passer à l'étape des entrevues.

PLAN DE SÉLECTION

ENTREVUE

Si vous êtes comme la plupart des gestionnaires, vous êtes probablement plus à l'aise avec des entrevues non structurées. Cela vous permet de poser les questions qui vous viennent naturellement sur le moment, et vous avez sûrement vos questions préférées vers lesquelles vous vous tournez instinctivement.

Bien que les entrevues non structurées soient souvent perçues comme les plus efficaces, de nombreuses études ont démontré qu'elles sont parmi les moins fiables pour prédire la performance réelle au travail. Prendre le temps de réfléchir à votre processus d'entrevue est donc un investissement judicieux. Cela vous permet de maximiser les chances d'obtenir les meilleures réponses de vos candidats et de prendre une décision d'embauche éclairée. Il existe plusieurs styles d'entrevue ainsi que différents types de questions, que nous allons explorer ensemble.

Les 3 styles d'entrevue sont :

- l'entrevue individuelle;
- le panel;
- l'entrevue de groupe.

Les 4 types de questions sont :

- comportementales;
- situationnelles;
- relatives aux compétences;
- les études de cas ou présentations.

Nous avons constaté qu'un mélange de types de questions d'entrevue donne de meilleurs résultats. Rappelez-vous que chaque style d'entrevue et type de question présente des avantages et des inconvénients, des considérations spécifiques et nécessite des préparations particulières.

Assurez-vous de consulter la fiche d'information sur le plan de sélection pour obtenir plus de détails et adapter le processus selon votre poste.

PLAN DE SÉLECTION

ÉVALUATION(S)

Un test ou une évaluation bien conçus peuvent mettre en lumière les qualifications des candidats et candidates par rapport aux exigences du poste. Les tests techniques sont généralement utilisés au début du processus, tandis que les évaluations psychométriques (qui peuvent être coûteuses) interviennent plutôt vers la fin pour les candidats et candidates finalistes.

Ces tests prennent aussi du temps pour les candidats et candidates, et peuvent parfois sembler intrusifs, ce qui peut nuire à l'expérience candidat. Lorsque vous décidez de faire passer un test, assurez-vous de respecter leur temps et que chaque étape ajoute véritablement de la valeur à votre processus.

N'oubliez pas qu'il est important d'avoir un processus cohérent et uniforme pour garantir des résultats fiables. Cela signifie que si vous faites passer un à un candidat ou une candidate à une étape donnée, tous ceux et celles qui atteignent cette même étape doivent aussi passer ce même test.

Combien d'étapes doit comporter un processus de sélection pour vous permettre de prendre la meilleure décision d'embauche?

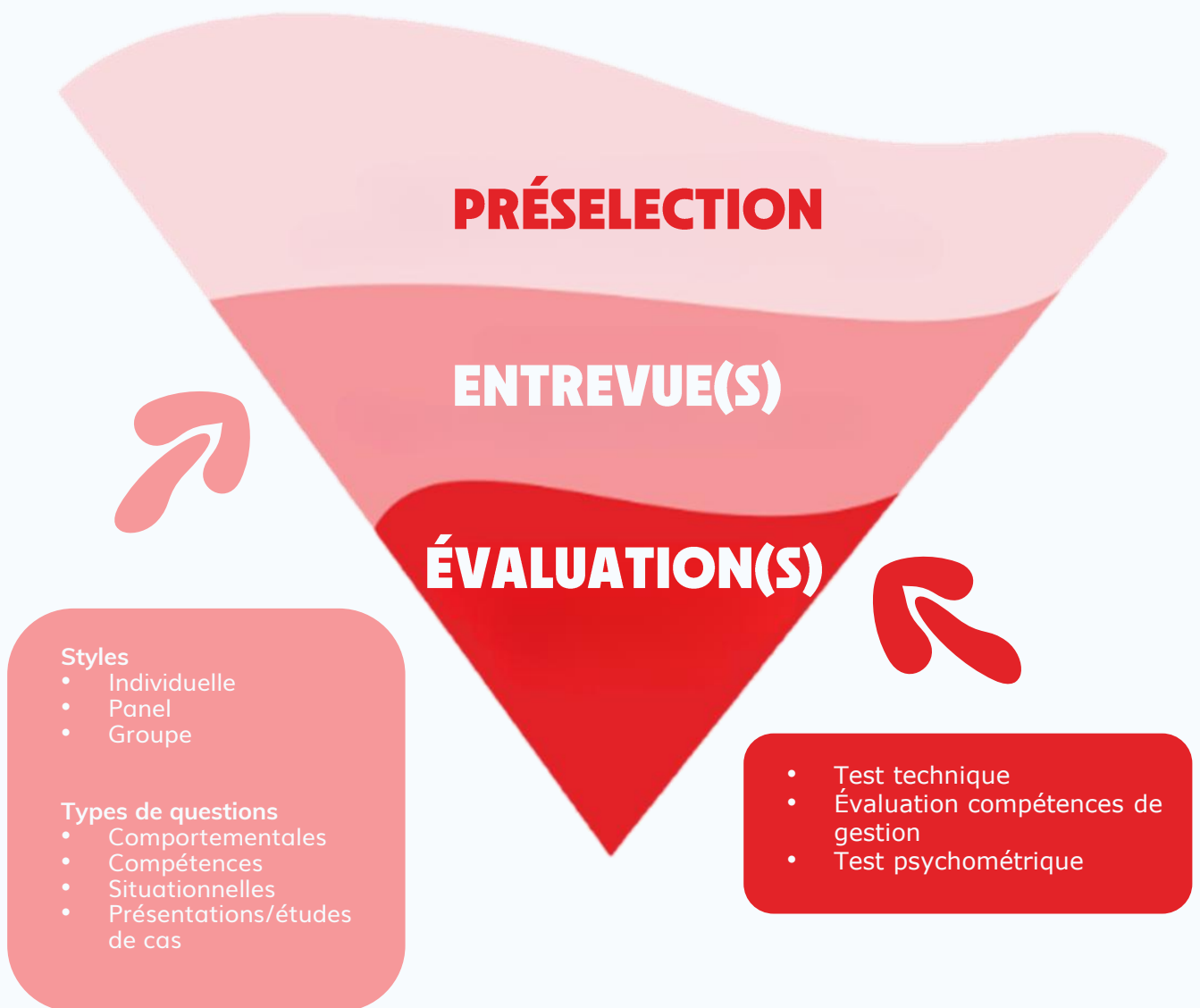
Il n'y a pas de règle absolue, mais en général, il est conseillé de viser entre une et trois entrevues, selon le niveau du poste. Pour un poste d'entrée, une seule entrevue pourrait suffire pour évaluer les candidatures. Pour des postes de niveau intermédiaire ou très spécialisés, deux entrevues peuvent être nécessaires, tandis que les postes de direction ou plus stratégiques en demandent souvent davantage.

L'essentiel est de tenir compte de la durée totale du processus pour les candidats et candidates. En effet, ils et elles doivent souvent s'absenter du travail pour chaque entrevue ou test. Il faut trouver un juste équilibre entre obtenir les informations nécessaires pour prendre la bonne décision et l'utilisation efficace de votre temps ainsi que celui des candidats et candidates. Oui, une mauvaise embauche coûte cher, mais le recrutement en lui-même est aussi un processus coûteux.

Enfin, gardez en tête que la plupart des candidats et candidates souhaitent rencontrer leur futur.e gestionnaire dès le début du processus, alors n'attendez pas trop longtemps pour introduire cette étape.

PLAN DE SÉLECTION

3 ÉTAPES – PROCESSUS DE SÉLECTION



PLAN DE SÉLECTION

ÉTAPE DE SÉLECTION N° 1 : PRÉSELECTION

Il peut s'agir de questions ajoutées à l'étape de l'application pour disqualifier automatiquement un candidat ou une candidate ou encore d'un appel téléphonique rapide de présélection pour déterminer s'il ou elle possède les qualifications minimales. Ces questions vous permettent d'en savoir plus sur les profils avant de mener une entrevue plus approfondie ou de les faire passer à l'étape suivante. Elles ne sont pas destinées à remplacer une entrevue complète.

Avantages	Inconvénients
Si vos affichages génèrent un grand nombre de candidatures mais que beaucoup d'entre elles ne répondent même pas aux qualifications minimales, cette étape permet de rejeter ces candidatures afin que vous ne perdiez pas de temps à faire une entrevue complète.	Cette approche présente deux inconvénients majeurs : 1) Si vous posez trop de questions, cela peut démotiver les candidats et candidates qualifié.e.s à postuler 2) Si vous avez mal énuméré vos qualifications minimales, vous risquez de disqualifier de bons profils.

PLAN DE SÉLECTION

ÉTAPE DE SÉLECTION N° 2 : ENTREVUE(S)

Quels sont les 3 styles d'entrevue?

	Individuelle	Panel	Groupe
Avantages	Elle vous permet de développer une relation avec le ou la candidat.e, de lire son langage corporel et d'entrer dans le détail de son expérience et de ses compétences.	Peut accélérer le processus lorsque plusieurs personnes doivent rencontrer le ou la candidat.e.	Plusieurs candidat.e.s sont interviewé.e.s simultanément. Cela peut être utile lorsqu'il y a beaucoup de candidat.e.s pour un poste, ou lorsqu'une organisation procède à plusieurs recrutements en même temps.
Inconvénients	Ce type d'entrevue peut pendre plus de temps et il y a un risque d'être influencé.e par des biais lors de la décision finale.	Le ou la candidat.e peut se sentir intimidé.e par le nombre d'intervieweurs.euses.	Peut déclencher une compétition entre les candidat.e.s et potentiellement écarter les candidat.e.s les moins assuré.e.s.
CONSEIL D'EXPERT.E	Il est préférable d'utiliser ce type d'entrevue pour permettre au ou à la gestionnaire de rencontrer les candidat.e.s finalistes.	Limitez le nombre de panélistes à 3 et assurez-vous qu'ils et elles jouent un rôle défini dans l'entrevue, et expliquez le rôle de chacun.e au ou à la candidat.e avant ou au début de l'entrevue.	Ce type d'entrevue convient mieux aux nouveaux et nouvelles diplômé.e.s, aux embauches étudiantes ou pour les postes pour lesquels la confidentialité n'est pas un problème.

PLAN DE SÉLECTION

ÉTAPE DE SÉLECTION N° 2 : ENTREVUE(S)

Quels sont les 4 types de questions d'entrevue?

Comportementale	Compétence	Situationnelle	Présentation ou étude de cas
Ce type de question sert à évaluer si un.e candidat.e a développé une compétence en donnant un exemple de comportement passé.	Ce type de question demande aux candidat.e.s de démontrer qu'ils ou elles possèdent certaines compétences.	Il s'agit de questions où vous présentez aux candidat.e.s des situations hypothétiques et leur demandez de répondre ce qu'ils ou elles feraient.	Les candidat.e.s reçoivent une étude de cas et doivent l'analyser et la résoudre et/ou la présenter à un jury.
Exemple : Donnez un exemple d'un objectif que vous n'avez pas atteint et comment vous avez géré la situation.	Exemple : Comment maintenez-vous de bonnes relations de travail avec vos collègues?	Exemple : Que feriez-vous si on vous demandait d'effectuer une tâche que vous n'avez jamais faite auparavant?	Exemple : Le projet ne répond pas aux attentes. Identifiez les trois principaux problèmes. Comment allez-vous résoudre ces problèmes?

PLAN DE SÉLECTION

ÉTAPE DE SÉLECTION N° 3 : L'ÉVALUATION PSYCHOMÉTRIQUE ET LES TESTS TECHNIQUES

Les tests techniques et les évaluations psychométriques sont un excellent moyen d'identifier les capacités d'un candidat ou d'une candidate, notamment ses compétences, son profil de personnalité et ses réponses à des problèmes techniques spécifiques. Ils constituent également un moyen objectif de mesurer ses capacités par rapport à celles d'autres profils.

Avantages	Inconvénients
Un test ou une évaluation bien conçus peuvent mettre en lumière les qualifications des candidats et candidates par rapport aux exigences du poste. Les tests techniques sont généralement utilisés au début du processus, tandis que les évaluations psychométriques (qui peuvent être coûteuses) sont généralement utilisées à un stade ultérieur du processus de recrutement, avec le ou les candidat.e.s finaliste.s.	Ils peuvent prendre beaucoup de temps. Certains candidats et certaines candidates peuvent les trouver intrusifs, ce qui peut nuire à leur expérience. Si vous souhaitez tester les candidats et candidates, veillez à respecter leur temps et assurez-vous que l'évaluation ou le test choisis apporte réellement de la valeur au processus.