

# Comment recruter des saisonniers

## Outils d'accueil et d'interprétation



**OFB**  
OFFICE FRANÇAIS  
DE LA BIODIVERSITÉ

### 1.6.2 - Plan de l'entretien

[Les présentations](#)

[L'exploration](#)

[Les clés du succès d'un entretien](#)

[Finir un entretien](#)

[Les erreurs à ne pas commettre lors d'un entretien](#)

Celui-ci se déroule en deux phases successives : les présentations et l'exploration. Le but de la première est de préparer la seconde en mettant le candidat à l'aise.

#### 1.6.2.1. Les présentations

L'interviewer va tout d'abord parler puis laisser ce rôle au candidat qui devra dès lors avoir l'essentiel du temps de parole jusqu'à la fin de l'entretien. Il faudrait respecter les étapes suivantes :

- l'interviewer se présente brièvement
- il informe le candidat du déroulement de l'entretien en lui spécifiant qu'un temps est réservé à la description de l'Espace, de son poste et à ses questions

**La franchise dans la description du poste est indispensable** car s'il est facile d'attirer un candidat par une description enjôleuse de son travail, plus dure sera la chute quand il ne sera plus dupe et partira au bout de quelques jours. Ce ne serait ni moral, ni profitable pour l'Espace car son image en pâtirait nécessairement.

Une fois l'Espace et surtout le poste plus précisément décrits, le candidat commence à procéder en son for intérieur à une auto-appréciation. Il peut alors lui manquer une donnée pour se décider en toute connaissance de cause. Après vous avoir écouté pendant quelques minutes, il souhaitera peut-être vous poser quelques questions. Il ne faut surtout pas les décourager *car elles sont souvent plus instructives que les réponses des candidats à vos propres questions.*

Certaines personnes se distinguent par leur soif d'informations sur les initiatives personnelles potentielles, les connaissances complémentaires à acquérir, l'éventuel séminaire de formation préalable... D'autres, en revanche, s'enquérissent exclusivement des horaires de fin de journée, de la rémunération et des possibilités de sorties le soir. Ce ne sont encore que des impressions mais elles modèleront votre futur jugement.

A vous de recouper toute tendance décelée à ce stade (par exemple une propension à ne voir que le côté "carte de visite" du stage) par des questions sur les expériences antérieures : "Pourquoi avez-vous choisi telle entreprise parmi d'autres ?", "Si cette opportunité vous était offerte par telle réserve plutôt que par la nôtre, qu'en diriez vous ?".

N'hésitez pas à prendre des notes sur les points (positifs ou négatifs) qui vous semblent significatifs mais sans les interpréter dès maintenant. La prise de notes montre au candidat que vous lui témoignez de la considération. Cette phase de "présentations" étant terminée (environ 15 minutes), on peut passer à la phase plus impliquante "d'exploration".

#### 1.6.2.2. L'exploration

L'interviewer peut entamer cette phase de deux façons plus ou moins directes selon qu'il sent le candidat toujours crispé ou désormais à l'aise.

La transition la plus douce consiste à poser quelques questions ouvertes s'appuyant sur le dossier de candidature. On pourrait demander par exemple :

- Pourquoi avez-vous décidé de répondre à notre proposition ?
- Vous dites que l'ornithologie vous intéresse. Pourquoi ?
- Vous avez le BAFA. Qu'est ce que cela vous apporte ?
- J'ai lu dans votre dossier que vous encadriez des colonies de vacances. Qu'en retirez-vous ?

- Pensez-vous que protection de la nature et vente de documents soient compatibles ?

Une autre possibilité (plus incisive) pour débiter cette phase d'exploration du candidat serait : "J'ai essayé de vous décrire l'Espace et le poste à remplir. Comme il s'agit pour nous de mieux nous connaître, je vous propose d'en faire autant à votre tour".

Il ne faut pas interrompre le candidat et au contraire bien le laisser parler. En revanche, s'il est très timide, conseillez-lui de suivre un plan chronologique ou à rebours (sa dernière expérience, ses études ...). *Votre patience pour l'écouter doit être totale car vous n'avez rien d'autre à faire aujourd'hui que de choisir vos saisonniers de cette année.*

Partez du vécu (lu dans le dossier) pour amener le candidat à éclaircir son histoire, à exprimer ses motivations et ses attentes. **Efforcez-vous de connaître les réalisations concrètes du candidat et ce qu'il en a tiré.** Ne vous arrêtez pas à une description formelle des responsabilités sinon l'entretien ne vous apportera rien de plus que le dossier de candidature.

La conversation peut amener indirectement des renseignements instructifs. Un candidat issu d'un milieu modeste et qui a dû travailler pour financer ses études manifeste sûrement son ardeur à la tâche et sa constance dans la poursuite d'un objectif. C'est pourquoi il a peut-être posé au départ des questions sur la rémunération du stage sans pour autant être vénal : **il faut toujours se méfier des impressions non recoupées par des faits précis !**

Celui qui a pratiqué ou pratique encore un sport collectif a vraisemblablement beaucoup plus de chances que quiconque de s'intégrer dans une équipe. Un candidat qui a créé ou animé un club est sans doute très organisé et charismatique. *A vous de rechercher les candidats présentant les qualités que vous attendez de vos saisonniers.*

### 1.6.2.3. Les clés du succès d'un entretien

#### LA DEMARCHE

- s'appuyer sur le discours du candidat et non sur vos interprétations pour avancer et approfondir
- les questions, les changements de rythme, de ton, d'attitude, les silences sont des indices révélateurs de pistes à creuser

#### L'ATTITUDE

- écoute soutenue et bienveillante
- clarification de l'échange (aide, reformulation)

#### LES POINTS CLEFS

- aucun élément n'est significatif en soi, les informations doivent être recoupées pour être considérées comme fiables
- guider l'entretien mais pas le discours. Un entretien de sélection n'est pas un interrogatoire

### 1.6.2.4. Finir un entretien

Il faut arrêter un entretien quand les deux parties savent ce qu'elles voulaient savoir. Quand l'interviewer possède suffisamment d'éléments d'appréciation sur un candidat et que toutes les interrogations posées par son dossier de candidature ont été levées. Quand le candidat a obtenu les réponses aux questions qu'il se posait sur son stage. Un bon moyen de s'assurer de ce dernier point est de clore le débat par une question du genre : "Désirez-vous encore savoir quelque chose ?" ou "Souhaitez-vous encore ajouter quelque chose ?".

**Se fixer une durée d'entretien et s'y tenir** présente plusieurs avantages :

- équité entre les candidats
- interview pas trop longue (ennui mutuel, faux rythme)
- interview pas trop courte (manque d'informations et de considération)

Tout entretien doit se terminer par une dernière information pour le candidat : *comment et quand sera-t-il tenu au courant de la suite donnée à sa candidature.* Il serait par ailleurs souhaitable (communication externe de l'Espace) qu'il puisse repartir avec un document sur l'Espace Protégé. Ceci lui permettra de garder un souvenir positif du contact établi qu'elle qu'en soit l'issue.

Si la candidature vous semble intéressante, montrez-le sans pour autant vous engager sur la suite donnée. Si le candidat vous demande votre avis, ne donnez pas de réponse tranchée mais faites un bilan des points forts et des points faibles de la candidature vis à vis des exigences du poste. Si vous ne vous en sentez pas capable, refusez gentiment de vous prononcer en prétextant manquer d'informations nécessaires (temps de réflexion, autres candidats à voir ...).

Si d'aventure vous doutiez de l'adéquation du candidat au poste proposé (motivation, aptitude physique...), *n'hésitez pas à le faire savoir à l'intéressé.* C'est à lui de vous convaincre de le retenir. Faites-le toujours avec le sourire.

### 1.6.2.5. Les erreurs à ne pas commettre lors d'un entretien

- Poser des questions portant atteinte aux libertés personnelles (sexualité, religion, politique syndicalisme..)
- Demander à une jeune fille si elle est fiancée ou enceinte (ce qui est interdit par la loi)
- Projeter sa personnalité sur celle du candidat idéal (très fréquent) : apprécier un candidat s'il a les mêmes qualités que soi, surestimer un candidat dont les qualités font défaut à l'interviewer
- Ne pas reposer une question à laquelle le candidat n'a pas répondu (sauf si la question est indiscrète)
- Contribuer au stress du candidat

[Haut de page](#)

Tous droits réservés © - Propriété de l'OFB