

Comment recruter des saisonniers

Outils d'accueil et d'interprétation



1.6.3 - La synthèse de l'entretien

L'interviewer dispose désormais de 15 minutes pour transformer son entretien en outil de décision et retenir ou rejeter la candidature. Dès la fin de l'entretien, il convient de **prendre le temps de réfléchir** et de compiler les données à notre disposition. Celles-ci sont de deux ordres :

- *des données observées* : le candidat a-t-il regardé l'interviewer dans les yeux ou a-t-il fui son regard ? Etait-il très nerveux (jambes en perpétuel mouvement, gestes d'auto-contact...) ou a-t-il dépassé sa légitime anxiété initiale une fois mis à l'aise. Sa tenue était-elle négligée (manque de correction envers l'interviewer) ou bien soignée ?
- *des données tirées du discours du candidat*

Il faut croiser et synthétiser les informations pour déboucher sur une analyse en forces et faiblesse du candidat. On a retenu 9 facteurs qu'il nous semble important d'évaluer pour juger de la qualité d'un saisonnier.

Ce sont les suivants :

- Présentation (aspect extérieur et tenue vestimentaire)
- Expression orale
- Stabilité
- Aptitude (physique, mentale) à la pénibilité du poste
- Contacts humains
- Expériences en équipe antérieures
- Connaissance de la nature
- Connaissance d'une langue étrangère
- Motivation

On a regroupé ces facteurs dans une grille d'évaluation d'entretien (ci-contre) où chacun d'eux peut prendre 5 modalités différentes correspondant chacun à une note de 0 à 4. Ainsi un candidat peut avoir une connaissance de la nature :

- insuffisante pour le poste : note 0
- (présentant des) lacunes certaines : note 1
- moyennes (quelques lacunes à combler) : note 2
- possède les connaissances requises : note 3
- connaissances approfondies (thèse, diplôme...) : note 4

On additionne toutes les notes pour obtenir une note globale pour le candidat. Les notes obtenues par tous les candidats aux divers facteurs ainsi que leur note globale sont récapitulées dans un tableau de sélection (ci-contre) qui permettra la sélection en fonction du classement obtenu.

Il est implicite que chaque Espace peut revoir la [grille d'analyse](#) en fonction du profil de saisonniers recherché. Celle-ci n'a été établie que comme base de départ.

La L.P.O. (Ligue de Protection des Oiseaux) fait à juste titre remarquer qu'il faut savoir dissocier connaissances et compétences. Les premières peuvent en effet être acquises alors que les secondes sont plus ou moins innées. D'où l'importance de pondérer les facteurs selon ses priorités.

Nous tenons à souligner deux points importants à garder en tête à l'issue d'une journée d'entretiens :

- **en fin de journée, il faut reprendre toutes les fiches d'évaluation** pour voir si la notation a été homogène pour tous les entretiens. Par manque de référence, les premiers candidats ont peut-être été notés de manière plus neutre et il conviendrait de réévaluer ou dévaluer certaines notes. Tous les jurys (Agrégation, CAPES, HEC...) procèdent de la sorte.

- **il est possible de considérer qu'une note 0 à l'un des facteurs est éliminatoire** même si la note globale est très bonne. Un candidat, même très brillant, qui aurait de gros problèmes d'élocution, ne saurait convenir pour un poste d'auxiliaire d'information.

Une fois le choix effectué, prévoyez d'écrire de manière voyante sur chaque fiche des candidats non retenus, les raisons de sa non sélection. Il vous sera ainsi plus facile de retrouver des arguments convaincants s'il vous appelle pour savoir pourquoi vous ne l'avez pas choisi. Vous gagnerez encore une fois sur deux tableaux : le respect individuel de la personne qui est venue vous voir et l'image externe de l'Espace.

Vous prendrez enfin soin de **constituer une liste d'attente** regroupant les meilleurs candidats non retenus qui pourront se substituer si besoin est à d'éventuels désistements. Il faudrait joindre ces quelques candidats en leur demandant si l'on peut compter sur eux le cas échéant et surtout à quel endroit on peut les joindre.

