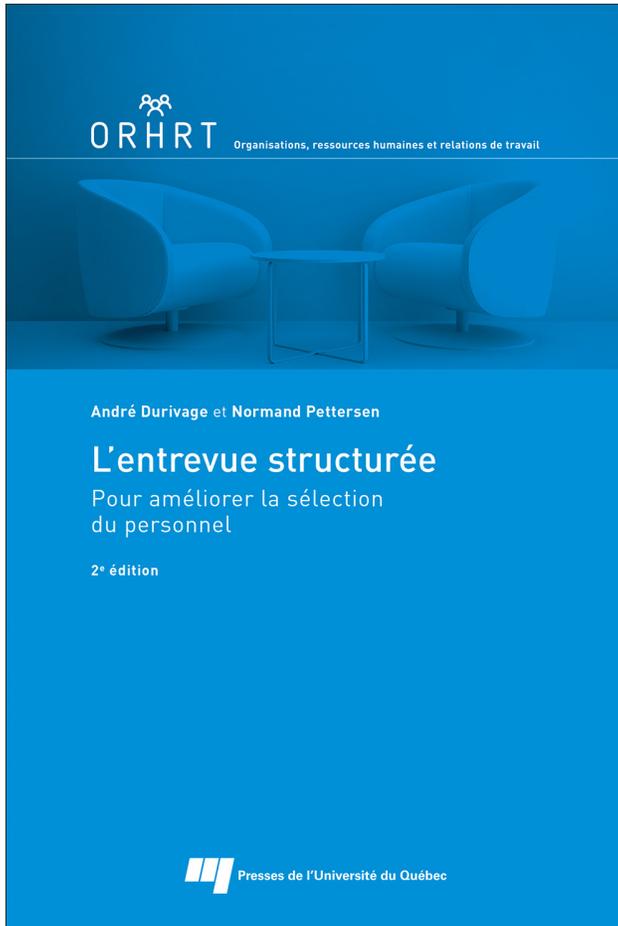




Presses de l'Université du Québec

50
ans
de savoir

GESTION
RH ET RI



L'ENTREVUE STRUCTURÉE 2^e édition

Pour améliorer la sélection du personnel

L'entrevue de sélection a évolué de façon marquée au cours des 15 dernières années. Si les principes de base demeurent les mêmes (validité, fidélité, respect des lois et réaction des personnes candidates), le format et les médiums utilisés ont vécu de nombreuses transformations.

Ce livre s'appuie sur les recherches les plus récentes en matière d'entrevue structurée. Dans cette deuxième édition, vous découvrirez comment tirer profit des nouvelles technologies qui peuvent être intégrées à vos stratégies de recrutement, telles les vidéoconférences, les évaluations en différé et l'intelligence artificielle. Vous serez également introduits aux pratiques d'entrevue qui ont maintenant fait leurs preuves, dont les mini-entrevues, les simulations et les jeux de rôles.

Le présent ouvrage vous permettra aussi de relever les éléments fondamentaux de l'entrevue structurée, tels que l'analyse d'emploi, l'établissement des critères, le guide et la conduite d'entrevue, l'évaluation et la prise de décision.

L'entrevue structurée : pour améliorer la sélection du personnel s'adresse aux spécialistes des ressources humaines, aux gestionnaires et à la communauté étudiante désirant connaître les meilleures façons de mener des entrevues efficaces et inclusives.

**André Durivage
et Normand Pettersen[†]**

2023 | 312 pages

Collection **Organisations, ressources humaines
et relations de travail** sous la direction de
Catherine Beaudry, Mélanie Dufour-Poirier,
Denis Harrisson et François Bernard Malo

978-2-7605-5850-2 **65.00\$** PAPIER

Les prix sont sujets à changement sans préavis.

ORHRT

INTRODUCTION

Qu'est-ce que l'entrevue structurée axée sur l'emploi ?

Quelle est la place de l'entrevue structurée dans les processus de sélection modernes ?

Processus de l'entrevue de sélection

ÉTAPE 1 Analyse de l'emploi

ÉTAPE 2 Critères de sélection et règles décisionnelles

ÉTAPE 3 Guide d'entrevue

ÉTAPE 4 Conduite de l'entrevue

ÉTAPE 5 Évaluation

ÉTAPE 6 Prise de décision

CONCLUSION

ANNEXE A Exemple d'une description de l'emploi aux fins de sélection

ANNEXE B Outils pour la collecte d'incidents critiques

ANNEXE C Exemple d'identification des critères de sélection

ANNEXE D Exemple d'un répertoire de critères de sélection et de leur définition pour des emplois de gestion

ANNEXE E Formulation des questions concernant les motifs illicites de discrimination

ANNEXE F Guide pour l'élaboration de questions situationnelles et comportementales

ANNEXE G Exercice sur l'élaboration de questions situationnelles et comportementales

ANNEXE H Exercice pour reconnaître et obtenir une description de comportement véritable et complète en réponse à des questions comportementales

ANNEXE I Exercice sur les techniques pour maintenir la structure de l'entrevue et préserver l'estime de soi du candidat

ANNEXE J Exercice pour distinguer, au moment de prendre des notes, un fait et une interprétation

ANNEXE K Exercice sur le classement des réponses des candidats en fonction des critères d'évaluation

ANDRÉ DURIVAGE, Ph. D., est professeur au Département des sciences administratives à l'Université du Québec en Outaouais.

NORMAND PETERSEN†, Ph. D., était professeur au Département des sciences de la gestion à l'Université du Québec à Trois-Rivières.