

## LE PROCESSUS DE DOTATION

### 5 | DEUXIÈMES ENTREVUES

---

Vous avez aimé le candidat lors de la première entrevue, il satisfait les attentes et les tests passés sont concluants? Il vous est difficile de départager deux candidats, vos deux finalistes? Vous avez un seul finaliste mais, vous avez quelques hésitations? Il peut être judicieux de faire une deuxième entrevue pour cristalliser votre opinion.

La deuxième entrevue est habituellement moins structurée et plus courte que la première, se voulant davantage une discussion informelle. Souvent, un gestionnaire sera présent pour valider la compatibilité avec l'équipe et les dernières formalités. Comme la deuxième entrevue est généralement plus décontractée, elle peut facilement être réalisée autour d'un café ou d'un lunch par exemple, ou le candidat et l'employeur discutent sans questionnaire formel.

La deuxième entrevue sert à :

- Valider certaines perceptions.
- Poser des questions sur les faiblesses qui ressortent des tests psychométriques, des références ou de la première entrevue.

Elle peut également permettre de présenter le candidat à certains membres de l'équipe, donc si la deuxième entrevue est concluante, vous pourriez terminer la rencontre par une visite des lieux et l'amener à rencontrer certaines personnes qu'il côtoierait au quotidien pour observer l'interaction.

### LA DÉCISION FINALE

La décision d'embauche repose principalement sur les 4 éléments suivants :

1. L'évaluation que vous avez faite des compétences du candidat pour occuper le poste à combler.
2. Votre perception quant à son attitude, sa motivation et son comportement lors du processus.
3. Les affinités ou la compatibilité du candidat avec le supérieur immédiat et l'équipe en place.
4. Les références, les tests et les autres vérifications, s'il y a lieu.