

A ce jour 21 billets ont été publiés sur
<http://www.facebook.com/ReussirEntretiensEmbauche> (page ouverte)
<https://www.facebook.com/groups/214305595362507/> (groupe fermé)

Vous les retrouverez dans ce document non pas par ordre chronologique mais thématique, classés en 3 parties :

- 1 – Technique de recherche d'emploi.
- 2 – Répondre aux questions des recruteurs.
- 3 – Mieux comprendre le recruteur.

Bonne lecture...



Sommaire

Partie 1 : Technique de recherche d'emploi.....	3
1 - Quels sont les signes qui devraient nous suggérer la nécessité d'un changement de poste ?	4
2 - Comment réussir son CV ?	6
3 - Faut-il mettre une photo sur son CV ?	8
4 - Je ne corresponds pas exactement au poste. Je postule ?	10
5 - Réseaux et recherche d'emploi.	11
6 - Que faire de ses mains pendant un entretien d'embauche ?	15
7 - Description de la poignée de main parfaite, celle qui vous permettra de transmettre le meilleur message corporel au recruteur.	16
8 - Comment votre apparence (bon code vestimentaire, bonne poignée de main, bien à l'heure, etc...), accentue l'écoute du recruteur lors de l'entretien d'embauche ?	18
9 - Comment la préparation aux entretiens d'embauche permet de mieux maîtriser sa communication non verbale ?	19
10 - Comment se faire régulièrement appeler par les agences d'intérim ? ...	20
Partie 2 : Répondre aux questions des recruteurs	22
11 - Comment répondre à la question "Qui êtes-vous ?", "Parlez-moi de vous..", "Je vous écoute...", etc...	23
12 – Répondre à la question : quels sont vos défauts ?	26
13 - Que répondre à une question illégale lors d'un entretien d'embauche ?	28
14 - Se préparer à la question : pourquoi n'avez-vous pas changé de poste depuis 15 ans ?	30
15 – Répondre à la question : pourquoi vous et pas un autre ?	31
16 - Que répondre à la question : Quelles sont vos prétentions salariales ?	33
17 - Savoir répondre à la question : "Avez-vous des questions ?"	35
Partie 3 : Mieux comprendre le recruteur	37
18 - Le recrutement : une histoire de séduction mutuelle.....	38
19 - Gérer les silences du recruteur.	40
20- Comprendre la psychologie du recruteur pour mieux se préparer à l'entretien d'embauche.....	42
21 - Pourquoi vous et pas un autre ?	44

Partie 1 : Technique de recherche d'emploi

1 - Quels sont les signes qui devraient nous suggérer la nécessité d'un changement de poste ?

Comme vous le savez, ce groupe FB est dédié aux conseils pour réussir ses entretiens d'embauche.

Aussi, lorsque j'ai vu la question d'Olivier D., qui interroge sur le fait de quitter son emploi, j'ai pensé que bien que connexe ce sujet n'y avait pas forcément sa place.

Puis, c'est en rédigeant ma réponse que mon point de vue a changé. Je pense que cette question est au cœur de notre réflexion. En effet, au-delà du premier niveau de lecture, Olivier nous invite à réfléchir sur le meilleur moment qu'il faudrait choisir pour se présenter sur le marché du travail.

Commençons par le début : quels sont les signes qui devraient nous suggérer la nécessité d'un changement de poste ?

Il y a des SIGNES ÉVIDENTS de mal-être au travail, et face auxquels une décision rapide s'impose.

En voici quelques exemples :

- manque d'enthousiasme à se rendre au travail,
- absence de plaisir à travailler,
- sentiment de perdre son temps,
- le travail paraît sans intérêt,
- sentiment de sous-utilisation de ses compétences,
- ambiance insupportable,
- charge de travail trop lourde
- stress permanent,
- absence de valorisation, etc...

Si un seul de ces ressentis est éprouvé, je ne vois que deux solutions : soit, il est possible de changer de manière profonde le travail actuel (en changeant de service par exemple), et il faut le faire immédiatement, soit si toute perspective d'amélioration est impossible, il est urgent de redevenir actif sur le marché du travail.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, un mal-être au travail conduit peu souvent à la décision de chercher immédiatement ailleurs. En effet, cette décision, qui sera vécue comme un échec autant qu'une délivrance, sera précédée de périodes d'incrédulité et d'espoir d'amélioration. C'est humain, mais c'est un très mauvais calcul. La souffrance accumulée abîmera la personne (sentiment d'échec, manque de confiance en soi) et face à la terrible concurrence du marché du travail, ce sera un sérieux handicap.

Vous l'aurez compris, LE BON MOMENT POUR QUITTER SON POSTE C'EST DE LE FAIRE AVANT D'ÊTRE COMPLÈTEMENT DANS UNE IMPASSE, QUAND ON EST ENCORE FORT PSYCHOLOGIQUEMENT, QUAND ON A ENCORE CONFIANCE EN SA VALEUR.

Quels sont donc les signes PRÉCURSEURS qui doivent nous alerter ?

1/ Identifier une souffrance dès son commencement.

Si le travail génère une souffrance, il faut IMMÉDIATEMENT être vigilant sur ce phénomène, et s'interroger sur son intérêt à y rester. Il ne faut pas accepter un mal-être, sans être certain que cela puisse s'arrêter rapidement (exemple : la mutation de votre responsable dans 6 mois, peut permettre de tenir, si le problème vient de lui).

2/ Est-ce que je continue à me développer dans mon poste ?

Si votre hiérarchie continue à vous former et à vous confier régulièrement de nouvelles responsabilités, c'est parfait.

Si par contre vous maîtrisez chaque rouage de votre poste, sans aucune nouvelle perspective à l'horizon, ce n'est certes pas désagréable (c'est même parfois confortable), mais à la longue l'absence de nouveauté et de stimulation pourrait vous ennuyer...

3/ Faites régulièrement un bilan objectif de votre poste.

Il est sain d'examiner de temps à autre la proportion de tâches que l'on aime faire et celles qui nous rebutent dans notre poste. Pour ces dernières demandez-vous si vous avez la possibilité de ne plus les faire. Si elles représentent un pourcentage important et qu'il est impossible de les déléguer, ce n'est pas bon signe...

4/ Demandez-vous où en sont vos camarades de promo ou vos anciens collègues de travail. S'ils ont des responsabilités largement supérieures aux vôtres, il est peut-être temps de rechercher un nouveau travail, et de vous remettre dans la course.

5/ Avez-vous été augmenté ?

Votre responsable ne vous a pas augmenté depuis plus de 3 ans ? Soit il ne vous trouve pas performant, soit votre entreprise est sur une mauvaise pente. Bon signe pour penser à changer d'entreprise.

6/ Quel est le taux de turn-over de votre entreprise ?

Un taux de turn-over important est un bon révélateur que quelque chose ne fonctionne pas bien dans votre entreprise. C'est un signal y compris pour vous...

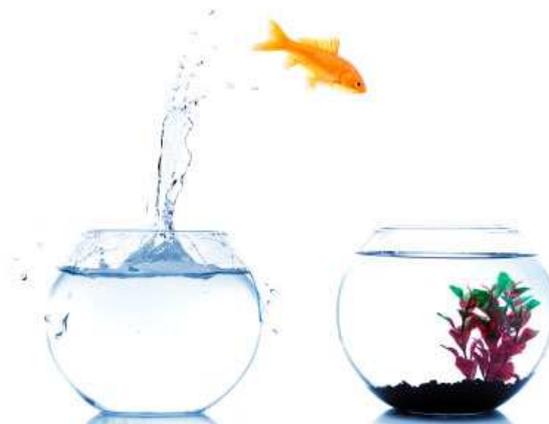
CONCLUSION : il est tout à fait sain et même nécessaire de s'interroger **RÉGULIÈREMENT** (au moins une fois par an) sur le plaisir que l'on éprouve au travail, et sur ses perspectives. La difficulté majeure de l'exercice est que le bon moment pour partir, est celui qui précède les symptômes de désamours, quand on a encore une pleine confiance en sa valeur... et qu'on n'a pas vraiment l'envie de partir !!

Il faut faire preuve d'une très grande lucidité, de force d'anticipation et de détermination pour quitter son travail au bon moment. Mais réussir à partir au bon moment vaut la peine, car cela permet de maîtriser son destin, d'être plus exigeant dans son choix et de mieux réussir ses entretiens d'embauche.

Et vous qu'en pensez-vous ?

Identifiez-vous d'autres signes sur lesquels il faudrait être vigilant ?

Faites-vous régulièrement le bilan de votre situation professionnelle ?



2 - Comment réussir son CV ?

Le CV est l'élément le plus important pour décrocher un entretien d'embauche. En effet, la lettre de motivation, que nous aborderons ultérieurement, ne sera en général lue que si le CV a retenu l'attention du recruteur.

L'objectif de ce billet est de donner quelques repères pour rédiger un bon CV, mais, je souhaite en préambule adresser une mise en garde au lecteur : si vous suivez les conseils ci-dessous vous obtiendrez sans doute un CV correct. Toutefois un candidat ne doit pas avoir qu'un seul et unique CV. On parlera plutôt d'une base qu'il faut adapter pour chacun des postes pour lesquels on postule. Croyez-moi, 10 CV adaptés aux exigences et spécificités des postes auront un rendement bien plus efficace que 100 CV identiques envoyés sans personnalisation.

1 - Soigner la forme :

La première impression est très importante. Le survol du CV doit donner envie au recruteur d'en savoir plus, car il pressentira que vous répondez aux attentes du poste. La structure du CV doit lui permettre de trouver rapidement les informations qu'il recherche.

- Format : une page. Prouvez que vous pouvez être synthétique même si vous avez 25 ans d'expérience.
- La hiérarchie de l'information doit être compréhensible au 1er coup d'œil
- Bien aérer le texte. Une trop forte densité décourage le lecteur, et empêche de trouver facilement les mots-clefs.
- Respectez les alignements verticaux.
- N'hésitez pas à utiliser des puces
- Soyez sobre dans l'utilisation des couleurs et des effets visuels.
- Evidemment, aucune faute d'orthographe.
- Pour les CV sous version informatique, ne pas nommer votre fichier « CV ». Il risque d'être perdu avec tous les autres. Nommer votre fichier : CV_NOM_Prenom.
- Enregistrer votre fichier sous un format Word ou PDF pas trop récent. Les DRH ne sont pas à la pointe de la modernité. Il serait dommage que le recruteur ne puisse pas ouvrir votre document. A noter que la version PDF garantie que le recruteur verra le CV sous le format voulu. Sous Word, il y a parfois des surprises...

2 – Le fond :

Si le 1er coup d'œil donne envie (car quelques mots-clefs auront été repérés), le recruteur poursuivra la lecture et recherchera d'autres éléments qui l'intéressent. Le but n'est pas de le noyer sous un flot d'informations, mais d'être SELECTIF.

- Il faut être concis, précis, factuel. Evitez les longues phrases.
- L'analyse des mots-clés de l'annonce doit permettre de faire une sélection des informations les plus attendues.
- Ne pas faire que du descriptif, mais montrer aussi les résultats obtenus.

3 - Les rubriques :

L'ETAT CIVIL : le prénom, le nom, l'âge, l'adresse postale, le mail et le téléphone. Sous version informatique, possibilité d'ajouter un lien vers votre profil professionnel Viadeo ou LinkedIn.

- Si vous pensez que votre âge est décalé par rapport aux attentes du recruteur, ne le mentionnez pas.
- Si le poste est situé loin de votre domicile, indiquez juste après votre adresse que vous êtes mobile géographiquement.
- Attention aux e-mails du type "whiskyvodka@hotmail.com" ou "Bouba040410@hotmail.com". Un bon email c'est « Prénom.NOM@xyz.com »

LA PHOTO : comme évoqué dans un billet précédent, elle n'est pas obligatoire. Si vous choisissez d'en mettre une, lisez au préalable les conseils prodigués.

LE TITRE DU CV : cette accroche doit être personnalisée pour chaque poste. L'information donnée par le titre doit être identique / se rapprocher de l'offre afin de susciter l'intérêt du recruteur et lui donner l'envie de poursuivre la lecture du CV. Exemple : « Responsable maintenance mécanique ». Il est possible de compléter le titre par un sous-titre. On y met en général les mots-clés attendus par le DRH afin de démontrer la compatibilité entre votre candidature et l'annonce. Par exemple : « Bac + 5, 12 ans d'expérience dans l'industrie ».

LA FORMATION et L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE : ces 2 rubriques sont présentées de manière rétro-chronologique. La partie Formation précédera l'Expérience professionnelle seulement pour les jeunes diplômés (expérience professionnelle inférieure à 2/3 ans).

Concernant la Formation, indiquez l'année d'obtention, le diplôme, l'établissement, sans toutefois remonter jusqu'au brevet, surtout si vous avez un diplôme de niveau Bac +5. Pour pas que cette rubrique ne soit creuse, pensez à mettre en avant les mémoires ou stages réalisés **EN RAPPORT** avec le poste.

Dans la partie expérience professionnelle, indiquez, le mois et l'année, l'intitulé du poste (en gras), suivi de l'entreprise (si l'entreprise n'est pas connue, précisez son secteur d'activité). Exemple : « 01/2007 à 08/2011 : Ingénieur Travaux Neufs – Saint Gobain, Usine de Chanteraine ». Ensuite, détaillez le poste. Cela vous demandera un réel travail de réflexion et de synthèse. En quelques lignes, il faut résumer l'objectif du poste, les missions confiées et les résultats obtenus. Il faut être hyper **SELECTIF**. Mettez en-avant ce qui est en rapport avec l'offre d'emploi. Pas d'énumération mais seulement ce qui a une vraie valeur ajoutée aux yeux du recruteur pour le poste qu'il a à pourvoir.

Une partie **INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES** viendra compléter votre CV. Il s'agit notamment des compétences linguistiques et informatiques. Evitez toute surévaluation.

Et pour finir, la partie **CENTRE D'INTÉRÊTS**. Mentionnez quelques activités associatives ou sportives qui vous démarqueront des autres candidats. Si vous m'avez compris vous n'écrirez pas : lecture, cinéma et voyages, mais plutôt... Tiens cela me donne idée. Qu'écriveriez-vous pour vous démarquer ?

Pour ma part, j'indiquerai sportif de haut niveau pendant plus de 10 ans (athlétisme), porteur de la flamme olympique et amateur inconditionnel des chansons de Brassens. Et vous ?



3 - Faut-il mettre une photo sur son CV ?

Le candidat est libre de joindre une photo sur un CV. Ce n'est pas un élément obligatoire comme le sont l'expérience professionnelle ou la formation initiale. Faut-il en mettre une ? Cela améliore-t-il son CV ?

Objectivement, et sauf pour les métiers de la beauté (mannequinat, ...), la photo n'apporte pas d'information sur les capacités d'un candidat à tenir un poste. Vous savez que je n'embauche pas de top-modèle, et pourtant, je peux vous assurer que la photo est un des premiers éléments que je regarde malgré les nombreuses formations anti-discrimination que j'ai suivies. Et je rajouterais même, que parfois, je peux être un peu moqueur...

Nous avons évoqué dans d'autres billets l'importance de l'apparence physique et les jugements presque immédiats qui en découlent... Certes, la première impression peut-être révisée pendant l'entretien d'embauche, mais le candidat doit déjà arriver jusque-là. Je situe la photo comme un élément, certes mineur, mais bien réel permettant au recruteur de se dire : ce candidat mérite d'être rencontré : il a le bon profil professionnel (information de fond du CV) et la « tête de l'emploi ».

Dès lors, pour ne pas faire l'objet de sarcasmes des DRH moqueurs, il faut que la photo réponde au cahier des charges suivant :

- Taille : environ 3,5 cm x 4,5 cm (éviter les timbres-poste et les posters)
- Photo nette ! Attention à la photocopie ou au scan de mauvaise qualité.
- Être récente.
- Fond uni obligatoire. Pas de coucher de soleil...
- Cadrage évidemment de type portrait en évitant une tête trop petite ou trop grosse.
- Habillé de manière professionnelle, en adéquation avec le poste pour lequel on postule.
- Afficher un beau sourire.
- Et le plus important : transmettre un message de dynamisme, de confiance en soi, de sympathie. Bref, inspirer confiance.

Pour choisir The picture, soumettez en quelques une à vos proches et demandez-leur ce que chacune leur inspire. Choisissez celle qui véhicule une bonne image de vous. Je rejoins donc sur ce point Thierry T. (qui inspire confiance) et Cyrielle L. (qui est enjouée et dynamique).

Par contre, en cas de doute, il vaut mieux s'abstenir, car une mauvaise photo dessert toujours.

Quand faut-il éviter d'envoyer une photo ?

Malgré les nombreuses campagnes anti-discrimination, il est malheureusement encore fréquent (et prouvé par des testings) que les recruteurs écartent parfois des entretiens d'embauche les minorités visibles.

Aussi, si l'on est immigré, handicapé, âgé, obèse, etc..., ne pas mettre de photo est un moyen d'éviter le 1er filtre et d'accéder plus facilement aux entretiens d'embauche et avoir ainsi l'opportunité de convaincre le recruteur sur son parcours et ses compétences. Je fais partie de ceux qui pensent que dans ce cas, l'absence de photo est justifiée et nécessaire.

Toutefois, Judith B. a partagé avec nous le commentaire suivant qui m'a amené à ne plus en être aussi certains : "malheureusement tellement d'amis de couleurs m'ont dit : j'en ai marre de faire des entretiens pour rien. Depuis que je mets ma photo j'ai des vrais entretiens et je ne vois plus la déception dans le regard".

Les amis de Judith ont choisi de mettre une photo, pour ne pas perdre leur temps et leur honneur. Je ne peux que les comprendre.

Pour ma part, je ne suis pas de couleur, mais je porte un nom et un prénom pas très catholique. Je ne peux pas le prouver, mais tout comme Thierry B., j'ai l'intime conviction que ma photo (avenante, professionnelle et inspirant confiance), m'a aidé à décrocher certains entretiens.

Pour finir, une petite mise en garde et un petit jeu.

La mise en garde : si vous êtes en recherche d'emploi, veillez à ce que les photos de vous sur internet (réseaux sociaux en particulier) ne soient pas accessibles. Il est fort probable qu'elles ne donnent pas une image très professionnelle de vous. Parfois les DRH sont curieux.

Voici un petit jeu : proposé par un site de recrutement, ce test vous aide à vous déterminer sur la nécessité de mettre une photo sur votre cv.

Pour ma part, j'ai + 10 points. Et vous quel est votre total ?

Test :

Parmi les 8 propositions ci-après, choisissez celles (il peut y en avoir autant que vous voulez) avec lesquelles vous êtes VRAIMENT D'ACCORD, et notez les lettres des questions choisies (si vous n'êtes vraiment d'accord avec aucune, choisissez-en une, celle qui est la plus proche de ce que vous pensez).

A : C'est LOGIQUE que la photo soit sur le cv : elle fait partie de la "carte d'identité" que représente le CV

B : La photo, c'est PERSO ; mon image m'appartient, je n'ai pas envie de mettre ma photo car je désire légitimement protéger mon image

C : C'est DANGEREUX de laisser sa photo sur un support électronique: il serait très facile à celui qui voit ma photo de faire un "copier/coller" et ma photo pourrait être utilisée à mon insu

D : Mettre ma photo est UTILE : elle permet au recruteur de mieux se souvenir de moi, pour un contact ultérieur par exemple

E : Si l'entreprise veut m'embaucher, la lecture du CV sans photo doit suffire; c'est donc INUTILE de la mettre

F : Ma photo donne objectivement des informations sur moi, elle a un rôle INFORMATIF, et le recruteur a droit à ces informations

G : Moi je ne me cache pas; mettre ma photo, c'est un "BON POINT" pour moi

H : Si un recruteur se base sur mon LOOK pour se faire une idée, mieux vaut finalement éviter cet individu et éviter la boîte dont il fait partie, c'est clair...

Faites votre calcul maintenant, en faisant la somme de vos points: A : +4 ; B : -4 ; C : -3 ; D : +2 ; E : -2 ; F : +3 ; G : +3 ; H : -3

Et maintenant notre conseil:

Somme inférieure à -2 : J'oublie la photo, sans regret, je laisse comme ça, na!

Somme comprise entre -2 et +2 : Il faut y réfléchir encore; refaire le test; si le nouveau résultat est toujours compris entre -2 et +2, cela veut dire qu'avec ou sans photo, cela ne change pas grand chose

Somme comprise entre +2 et +6 : Je colle une bonne photo couleur, vue de face, souriant(e)

Somme supérieure à +6 : je cours chez le photographe pour me faire faire une vraie photo "pro" et la coller sur le CV

Source du test : <http://recrutementhightech.blog.regionsjob.com/index.php/post/2007/06/06/CV-avec-photo-ou-sans-photo>



4 - Je ne corresponds pas exactement au poste. Je postule ?

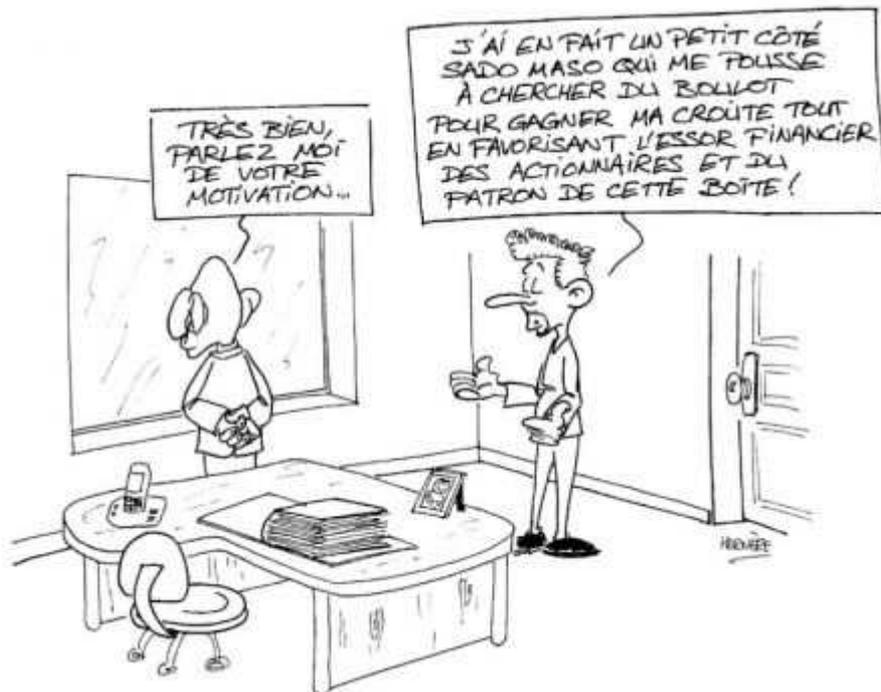
Si vous attendez de correspondre à une description de poste point par point vous risquez d'attendre très longtemps avant de postuler. Très, très longtemps !

Une annonce de recrutement est une base de travail pour le recruteur et le responsable opérationnel, mais n'est pas une fin en soi. L'entreprise sait pertinemment qu'entre le profil décrit dans l'annonce et la personne embauchée, il y aura inévitablement un décalage. C'est normal, nous sommes dans une science humaine.

Correspondre à tous les critères n'est donc pas une nécessité absolue. Une bonne correspondance (60 à 80 %) est largement suffisante. Ne vous censurez pas pour postuler à un poste, d'autant plus s'il vous plaît vraiment.

Certes, l'expérience, le bagage technique, la formation initiale sont importants, mais ce sont la personnalité, l'envie, le potentiel, qui bien souvent feront la différence entre les candidats, et permettront de l'emporter.

Suite de ce raisonnement dans l'article suivant, dans lequel nous montrerons comment la technique (la recherche d'emploi) doit se sublimer pour devenir un art (la séduction du recruteur)...



5 - Réseaux et recherche d'emploi.

Vous avez sans doute déjà entendu que l'activation de son réseau est une des méthodes les plus efficaces pour trouver un travail. Mais de quoi s'agit-il exactement ?

Pour faire simple, votre réseau est constitué de l'ensemble des personnes qui vous entourent, et que vous allez rencontrer tout au long de votre vie. Voici quelques exemples : vos anciens camarades de classe, votre maître de stage, vos collègues ou ex-collègues, votre famille, vos partenaires de sport, votre dentiste, vos amis Facebook, etc... la liste est longue. Ces personnes que vous connaissez personnellement forment votre "réseau direct". Ce réseau direct, vous permet d'accéder à votre réseau indirect, soit les contacts de vos contacts, voire même les contacts des contacts de vos contacts, etc...

L'idée à retenir est que vous connaissez forcément quelqu'un qui connaît quelqu'un...

Certes, mais à quoi ça sert ?

Le principe de fonctionnement du réseau est celui de l'échange gagnant – gagnant. Un de mes anciens directeurs aimait beaucoup ce concept, car il avait retenu qu'il pouvait gagner deux fois !! Ce n'est évidemment pas de cela dont il est question... et au contraire, celui qui percevrait le réseau que comme un outil à son profit, serait très vite perçu comme un opportuniste, et risquerait de gâcher sa réputation.

L'idée est plutôt de rendre service lorsque vous êtes sollicité sans rien attendre en retour, et grâce à cette posture désintéressée, le réseau vous le rendra un jour. Ainsi, si Sandra donne à Bernard qui donne à Claude qui donne à Cyrielle, ... c'est peut-être Cyrielle et non forcément Bernard qui rendra un jour service à Sandra.

Bon mais qu'en est-il lorsque l'on cherche un emploi ? Concrètement qui va nous aider ?

Hervé BOMMELAER est un des meilleurs spécialistes de la démarche réseau en France. J'invite d'ailleurs tous ceux qui souhaitent en savoir plus sur ce sujet à lire son blog qui est vraiment passionnant (lien disponible à la fin de l'article).

Hervé BOMMELAER, insiste sur l'aspect dynamique que doit prendre votre démarche réseau. Contacter votre réseau pour lui transmettre votre CV n'est pas la bonne pratique. Ce qui est efficace, c'est de multiplier les rencontres, d'aller de personne en personne jusqu'à ce que l'une d'entre elles puisse vous aider dans votre recherche d'emploi. Pour ce faire, il convient de solliciter NON PAS un emploi, mais tout le reste (conseil, information, etc...) et au minimum des noms de personnes à contacter en vous assurant que vous pouvez les appeler de la part de votre contact.

Avec de nouveaux noms à votre disposition, contactez la personne dont vous venez d'avoir les coordonnées en vous recommandant de votre connaissance commune, pour solliciter un entretien réseau. La aussi, le prétexte de cet entretien peut-être de mieux connaître le métier, le marché, un conseil professionnel, etc...

Lors de l'entretien réseau, il ne faut pas adopter une posture de quémendeur d'emploi. Ce serait contre productif. L'attitude à adopter est plutôt celle d'un professionnel qui vient échanger avec d'autres professionnels. Cela permet de gagner en assurance, de roder son discours, de recueillir de précieuses informations, tout en gagnant en visibilité jusqu'au jour où l'un de vos interlocuteurs aura envie de vous embaucher ou vous indiquera l'un de ses contacts qui a un besoin correspondant à votre profil.

La démarche réseau demande d'y consacrer du temps et de l'énergie REGULIEREMENT et pas seulement lorsqu'on en a besoin, sans oublier la réciprocité et le partage. C'est un vrai investissement, mais le jeu n'en vaut-il pas la chandelle ?

Je vous propose une illustration récente du fonctionnement du réseau. Un bon ami (connaissance de mes études) qui travaille dans les ressources humaines m'a récemment indiqué son souhait de se développer dans l'expertise sur les rémunérations et m'a demandé mon avis. Je l'ai encouragé, mais

n'étant pas un spécialiste du sujet, je lui ai donné les coordonnées d'une ancienne collègue (elle a démissionné de ma société mais j'ai conservé ses coordonnées) qui travaille dans ce domaine, et j'ai également sollicité mon réseau qui m'a indiqué un second contact. Mon ami a déjeuné successivement avec ces 2 personnes, qui lui ont parlé de leur métier et l'ont éclairé sur son projet. Il s'est ainsi préparé, a muri son discours et a présenté son projet cette semaine à sa hiérarchie. Il m'a appelé il y a deux jours pour me remercier de mon aide en m'indiquant que grâce aux rencontres que je lui avais permises de réaliser il avait su vendre son projet professionnel avec conviction.

En annexe, je me peux m'empêcher de publier 2 articles d'Hervé BOMMELAER où il écrit tel un auteur de théâtre, l'échange entre un chercheur d'emploi et une personne avec laquelle il essaie de se mettre en relation. C'est très éclairant et donne au passage quelques trucs pour réussir ses prises de contact, ce qui avouons le n'est pas forcément aisées.

« - Dring (Tiens, un appel sur mon portable. Hum, numéro inconnu, je vais répondre, on ne sait jamais)

- Allo

- Monsieur Untel?

- Oui, c'est bien moi (Qui cela peut bien être? - méfiance)

- Je suis Hervé Bomme et je vous appelle de la part de Pierre Laer

- Oui (Aïe! Damned! Qui Pierre m'envoie comme cela?)

- Avez-vous quelques instants à m'accorder?

- Oui mais je n'ai pas beaucoup de temps, j'entre en réunion dans cinq minutes (ce n'est pas vrai. Qu'il aille vite au but, je n'ai pas de temps à perdre, moi!)

- Je viens de quitter le poste de Directeur financier de Globus International et, dans le cadre de ma démarche de repositionnement, je m'intéresse tout particulièrement au secteur du transport dont vous êtes un éminent spécialiste. Auriez-vous un moment à m'accorder pour me donner votre vision de ce secteur et vos conseils pour l'approcher?

- Si c'est pour postuler à un poste dans notre société, sachez que nous avons gelé toutes nos embauches. (Ok, ok, il cherche un job. Je vais m'en débarrasser de cette façon ou alors l'envoyer à la DRH, ce qui revient au même.)

- En fait, je ne vous demande pas un entretien d'embauche, mais un entretien d'information et de conseil.

- Ah! (Oups! Mon génial stratagème ne fonctionne pas. Il s'accroche le bougre)

- Pierre m'a dit que vous étiez vraiment la personne à rencontrer pour m'éclairer sur ce secteur que je cible.

- C'est gentil de sa part, l'ennui c'est que je n'ai vraiment pas le temps de vous recevoir en ce moment, je pars en Asie dans deux jours. (Espérons que cet argument massue puisse le décourager)

- J'entends bien. Je peux attendre. Je serais ravi de vous rencontrer à votre retour à votre bureau, à une date à votre convenance.

- Bien. (Cela n'a pas marché, je suis coincé. Ok, si Pierre a donné mon nom, je n'ai pas d'autre choix que de le recevoir.) Je regarde mon agenda. (Prenons une date pas trop proche) Est-ce que le 30 janvier à 7h30 vous convient?

- C'est parfait. Je le note dans mon agenda et vous remercie. Je vous redonne mon nom: Hervé Bomme et mon numéro de portable est le 06 60 44 60 77.

- C'est noté. Je n'aurai que 30 minutes à vous accorder. (Faisons en sorte que cela ne me prenne pas trop de temps.)

- Bien compris. Je vous remercie de votre accueil et me réjouis de vous rencontrer le 30 janvier à 18h00. Au revoir monsieur.

- Au revoir monsieur. (Il faudra que j'en parle à Pierre.)

Voilà la réalité de l'approche Réseau. L'essentiel dans cette phase de prise de rendez-vous est de décrocher l'entretien physique avec la personne ciblée. N'exigez pas que cette personne vous accueille à bras ouverts, elle ne vous connaît pas et elle doit vous caser dans son agenda encombré. Rassurez-vous, nous verrons ci-après que tout bascule dans le bon sens pendant l'entretien.

- Assistante: Mr Lear, votre rendez-vous de 18h00 est arrivé

- Lear: Oui Claire, qui est-ce déjà?

- Assistante: C'est Mr Hervé Bomme.

- Lear: C'est qui ce Bomme? (Qu'est-ce que Claire m'a encore collé comme rendez-vous.)

- Assistante: Je ne sais pas Mr Lear, c'est vous qui avez pris directement le rendez-vous. (Ah zut, c'est moi le fautif.)

(Hervé Bomme entre dans le bureau, Pierre Lear l'accueille)

- Bomme: Hervé Bomme, je suis ravi de vous rencontrer Mr Lear.

- Lear: Bonsoir Mr Bomme (Mais qui est-ce? Je ne le reconnais pas. La prochaine fois je ferai plus attention en prenant mes rendez-vous)

- Bomme: Je vous remercie de me recevoir. Je viens de la part de Paul Dupond.

- Lear: Paul! Comment va-t-il? (Ok c'est Paul qui me l'envoie, il faudra que je lui dise de ne plus m'envoyer ses relations, je n'ai pas le temps de recevoir la terre entière).

- Bomme (souriant): Il va très bien et il m'a dit de vous transmettre toutes ses amitiés.

- Lear: C'est gentil de sa part. (Il a l'air sympathique, c'est déjà ça)

- Bomme: De combien de temps disposez-vous?

- Lear: J'ai une réunion dans 45 minutes (ce n'est pas vrai, mais je ne vais pas lui consacrer toute ma soirée!)

- Bomme: Merci. Je vous propose de me présenter rapidement puis d'en venir ensuite à ma demande de conseils. Cela-vous convient-il?

- Lear: Parfait, je vous écoute (hum, au moins il est efficace cet homme).

(Bomme effectue sa présentation personnelle en deux minutes puis enchaîne sur sa demande de conseils).

- Lear: Je vois, c'est très clair (Beau profil, cet homme est plus intéressant que je ne le pensais). Vous me demandez mon avis sur..., je vous le livre... (C'est vraiment agréable de pouvoir parler de mon métier, de mon expérience et de ma vision des choses devant un interlocuteur de qualité) C'est pour cela que je vous conseille (c'est très valorisant de donner des conseils. J'ai vraiment envie d'aider Hervé, il m'est sympathique)... bla bla bla.

- Bomme: Monsieur Lear, je vois que l'on arrive bientôt à la fin du temps prévu pour notre entretien, je vous remercie beaucoup pour les précieux conseils que vous venez de me donner. Et, justement, dans le cadre de la recherche d'informations que je suis en train de mener, voyez-vous d'autres personnes intéressantes à rencontrer?

- Lear: Spontanément je ne vois pas, il faudrait que je réfléchisse et que je revienne vers vous.

- Bomme: Je cherche à rencontrer des personnes chez X, Y, Z, V et W, par exemple.

- Lear: Chez Y, il faut appeler Philippe Mellet. Appelez-le de ma part. Voici ses coordonnées. Chez W, prenez contact avec Denis Boutte. (Moi qui n'ouvre jamais mon carnet d'adresses, voilà que je m'y mets).

- Bomme: Denis Boutte. Parfait. Puis-je l'appeler de votre part?

- Lear: Bien sûr. Je le connais bien. Si vous venez de ma part, il vous recevra. Appelez-le mercredi. D'ici-là je lui enverrai un mail. (J'ai envie qu'il réussisse. Je vais l'aider).

- Bomme: Monsieur Lear, je vous remercie beaucoup. Je vous tiendrai au courant de la suite de ma démarche. Au revoir Mr Lear.

- Lear: Au revoir Mr Bomme. (Il est très bien cet Hervé Bomme. Je pourrais en parler à Jacques qui doit bientôt remplacer Marcel Perrin).

PS : Afin de ne plus rater aucune publication, abonnez-vous à ma newsletter pour être prévenus de mes articles. (c'est tout en haut de la page, à côté du bouton « J'aime » ;o)

Lien vers le blog d'Hervé BOMMELAER :

<http://hervebommelaer.blogspot.com/>



6 - Que faire de ses mains pendant un entretien d'embauche ?

Vous conviendrez avec moi, que dans votre vie courante (en dehors d'un entretien d'embauche) vos mains ne vous posent pas de problème. J'espère sincèrement que c'est bien le cas pour vous... ;o)

Ne pas savoir quoi faire de ses mains pendant l'entretien d'embauche est une manifestation du stress, de l'anxiété.

La chose la plus simple à faire, est de tranquillement les poser en début d'entretien sur la table, vos cuisses ou les accoudoirs de votre chaise comme vous le feriez naturellement, et de les oublier. Si lors de l'entretien, vos mains quittaient cet endroit pour illustrer et appuyer vos propos, alors n'en ayez aucune inquiétude vous n'en seriez que plus convaincant. Laissez-les vivre leur vie et s'exprimer si elles le souhaitent, puis lorsqu'elles ont terminé leur "show", vous les poserez peut-être là d'où elles viennent, mais dans tous les cas n'en faites pas une préoccupation.

Car à contrario, si pendant toute la durée de l'entretien, vous-vous concentrez sur vos mains, cela vous coutera beaucoup d'énergie qui serait mieux mise à profit en écoute du recruteur et pour parler de vous.

Je ne suis pas un spécialiste du langage corporel, mais il semblerait que certains gestes, notamment des membres supérieurs, puissent dévoiler une partie de notre personnalité : croiser les bras (signe de fermeture), mettre la main (le doigt) devant la bouche (déformation de la vérité), poser les coudes sur le bureau (personne envahissante), se caresser les cheveux ou tapoter sur la table (personne angoissée).

Mon conseil est qu'il ne faut pas s'en inquiéter. D'abord, peu de DRH sont spécialistes de ces sujets et d'autre part aucun de ces gestes n'est rédhibitoire et pourrait à lui seul vous empêcher d'avoir un poste. Ouf !



7 - Description de la poignée de main parfaite, celle qui vous permettra de transmettre le meilleur message corporel au recruteur.

Dans l'article précédent, j'ai évoqué brièvement la nécessité d'avoir une bonne poignée de main. Mais comment peut-on la définir ? Ci-joint un article glané sur le web pour ceux que le sujet intéresse. Pour ma part, je le trouve assez instructif...

" Voici maintenant ce que je considère comme étant la poignée de main parfaite, qui vous permettra de transmettre le meilleur message corporel.

Cette poignée vous permettra de vous montrer comme quelqu'un de chaleureux, ouvert, sociable, sympathique, dynamique, sans pour autant être faible et soumis.

Avant tout, assurez vous que vos mains sont sèches, et pas trop froides. Petit truc pour les réchauffer : imaginez vous face à un bon feu de cheminée, mains tendues vers le feu. Sentez la chaleur qui envahit vos paumes, entendez les craquements du bois, et respirez l'odeur du feu. Vous devriez gagner ainsi quelques degrés.

Si vous prenez l'initiative de la poignée, tendez la main vers l'autre, la paume légèrement tournée vers la haut pour transmettre une image d'ouverture d'esprit. Si c'est l'autre qui a pris l'initiative, adoptez une distance correcte (ni trop près, ni trop loin) avant de saisir sa main.

A ce moment, vos deux paumes doivent être parfaitement à la verticale, pour vous mettre sur un pied d'égalité. Adaptez votre pression à celle de votre interlocuteur. S'il serre, serrez aussi au même niveau. S'il est mou, soyez juste un peu plus dynamiques que lui. Ne tentez pas d'avoir absolument une poignée ferme c'est le meilleur moyen de vous transformer en casse noisette ambulante.

Si vous êtes une femme qui saluez un homme, n'hésitez pas à serrer un peu plus que votre habitude. En revanche, si vous êtes un homme qui salue une femme, faites bien attention de ne pas lui broyer la main.

Il arrive que les poignées de main soient « tronquées », c'est à dire que vous ou votre interlocuteur ne saisissez que le bout des doigts de l'autre. Auquel cas, n'hésitez pas à recommencer en saisissant sa main, et en la glissant convenablement dans la votre avec un grand sourire. Ainsi, vous montrez que cette rencontre compte pour vous.

Respectez le besoin d'espace de l'autre. S'il vous attire à lui, approchez vous légèrement. S'il vous repousse, gardez vos distances.

Avant, et pendant la poignée de main, regardez votre interlocuteur dans les yeux, tout en affichant un sourire franc et montrant les dents. S'il y a une chose qui me déplaît particulièrement, c'est lorsque quelqu'un me serre la main sans même me jeter un oeil. Profitez-en pour le saluer en prononçant son nom. Après la poignée de main, soutenez encore son regard pendant une à deux secondes.

Entraînez vous

Je suis souvent surpris de constater à quel point certaines personnes sont inconscientes d'avoir des poignées de main aussi catastrophiques. Des gens qui pensent être dynamiques alors qu'ils sont brutaux, d'autres qui pensent être calmes alors qu'ils sont mous, ou d'autres encore qui pensent être chaleureux alors que leurs mains sont moites et froides.

Pour être certain de l'effet que donne votre poignée de main, demandez à vos amis ce qu'ils en pensent. Choisissez quelqu'un de franc, qui vous dira toute la vérité. Nombreux seront désagréablement surpris. Mais c'est comme ça qu'on progresse

N'oubliez pas le but premier d'une poignée de main : établir un contact pacifique, et transmettre votre meilleur message corporel. Vous n'avez plus aucune excuse pour ne plus réussir de bonnes poignées de mains."

Référence de l'article : <http://www.palsambleu.fr/tout-sur-les-poignees-de-main/>



8 - Comment votre apparence (bon code vestimentaire, bonne poignée de main, bien à l'heure, etc...), accentue l'écoute du recruteur lors de l'entretien d'embauche ?

L'apparence du candidat est ce que le recruteur voit en premier et oubliera sans doute en dernier ! Cela correspond notamment aux vêtements, coiffure, rasage, maquillage, odeur, etc...

Avant même d'avoir échangé un mot, encore sur le parking de l'entreprise, le recruteur et son assistante (petit clin d'œil à Angela) se feront un premier avis. Cette première impression bonne ou mauvaise ancrera le candidat dans une couleur d'appréciation qu'il lui sera ensuite difficile de faire évoluer...

L'entretien commence donc bien avant d'être dans les locaux de l'entreprise.

Cela peut vous sembler le baba, mais étant donné le nombre de candidats dont l'apparence n'est pas adéquate, il me semble important de donner quelques conseils :

- Renseignez-vous sur le style vestimentaire de l'entreprise avant l'entretien. Vous comptez y travailler donc autant vous habillez comme eux. Attention en cas de style très "cool", il est important de ne pas être trop relâché. Dans tous les cas, il vaut mieux être trop habillé que pas assez. Pour les femmes attention aux tenues qui envoient des messages sexuels : jupes courtes, décolletés, etc...
- Pour les hommes, rasage du jour impératif.
- Pour les femmes, un maquillage léger. Portez des chaussures avec lesquelles vous êtes à l'aise. Ne mettez pas des grands talons, si c'est pour tomber en arrivant. Effet garanti, croyez-en mon expérience !
- Essayez de ne pas sentir la cigarette, c'est toujours mieux...
- La poignée de main doit être professionnelle (voir article suivant)
- Enfin, n'oubliez pas que le temps est aussi une forme de communication. Trop en avance et vous aurez l'image d'une personne désorganisée. Trop en retard et vous voilà classé comme irrespectueux. Soyez quelques minutes en avance dans les locaux de l'entreprise et ce sera parfait.

Mettez-vous à la place du recruteur. Il se fait une certaine idée du candidat idéal (qu'il ne trouvera pas) et il a peur de se tromper. Il cherche donc à être rassuré...

Dès lors pourquoi l'inquiéter dès votre rencontre, avant même d'avoir prononcé votre premier mot. Transmettre des messages positifs avec votre apparence (bon code vestimentaire, bonne poignée de main, bien à l'heure, etc...), donne au candidat la possibilité d'essayer de convaincre le recruteur lors de l'entretien d'embauche.

Avec des messages non verbaux négatifs (candidat en retard, mal rasé, poignée molle), il y a très peu de chance que le recruteur fasse l'effort d'écouter le candidat.

A vous de choisir...

A noter que je poursuivrai ultérieurement ce sujet avec d'autres exemples de communication non verbale, qui ont plutôt lieu au cours de l'entretien d'embauche (gestes, attitudes, mouvements corporels).



9 - Comment la préparation aux entretiens d'embauche permet de mieux maîtriser sa communication non verbale ?

Nous reviendrons très largement par la suite aux réponses possibles concernant les questions des recruteurs.

Mais j'aimerais commencer par la communication non verbale.

Dans mon poste actuel, je réalise assez peu de recrutement. Toutefois, il y a encore quelques années je recevais plusieurs candidats par semaine et figurez-vous que mon assistante au moins 7 fois sur 10, savait si le candidat que j'avais reçu allait être embauché au pas.

En effet, lors d'un entretien d'embauche, ce n'est pas seulement ce que vous racontez qui est important. C'est également et surtout la manière de le dire qui convaincra le recruteur, et cela elle l'apprenait avec très peu d'informations : quelques mots échangés avec le candidat à son accueil et en l'observant dans la salle d'attente. Et pourtant cela lui suffisait... alors imaginez un recruteur aguerris !

Pour ceux qui ont un doute, je reprends ci-dessous un passage de Wikipédia sur la communication non verbale dont voici le lien :http://fr.wikipedia.org/wiki/Communication_non_verbale

« Aujourd'hui, les recherches menées, notamment par les universités américaines et des laboratoires indépendants, ont démontrées que la communication humaine est principalement non-verbale. Le comportement occuperait une part importante dans les interactions. Les études menées par le professeur Albert Mehrabian ont établi la règle des 7 % - 38 % - 55 % :

- 7 % de la communication est verbale (les mots employés),
- 38 % de la communication est vocale (le ton de la voix),
- et 55 % de la communication est visuelle (non-verbale). »

S'il est facile (à condition de travailler un peu) de choisir ses mots, il est moins facile de maîtriser le ton de sa voix (surtout lorsque l'on connaît les enjeux) et il est franchement difficile de maîtriser sa communication non-verbale.

Je reviendrai un peu plus loin, et certainement bien souvent, sur le rôle de la préparation dans les entretiens d'embauche. D'ores et déjà, je peux dire qu'une des vertus de la préparation est de dégager le candidat des difficultés du choix des mots et de permettre une meilleure gestion de l'émotivité et donc du ton de la voix. Cela laisse donc le maximum de moyens possible pour réfléchir et corriger sa communication non verbale.

Dans l'article suivant je donnerai des exemples de communication non verbale.

Mais vous, en connaissez-vous ?

Que faites vous pour essayer de les maîtriser ?



10 - Comment se faire régulièrement appeler par les agences d'intérim ?

Je vous propose dans ce billet de décrypter le fonctionnement d'une agence d'intérim. Comprendre son fonctionnement permet de connaître les règles du jeu et d'adopter la bonne stratégie qui permet d'être appelé pour une mission.

Pour commencer fixons le décor....

L'intérim, c'est une relation entre un salarié, une entreprise de travail temporaire (également appelé agence d'intérim) et une entreprise utilisatrice. Avec le taux de chômage actuel, lorsqu'un salarié vient s'inscrire dans une agence d'intérim, il est un acteur extrêmement faible, et en général il repart avec un "on vous rappellera si on a quelque chose...", ce qui ne se produit que très rarement...

Quel est l'objectif de l'agence d'intérim ? Faire travailler les chercheurs d'emplois inscrits dans son fichier ? Pas du tout !! Son objectif est de maximiser ses profits et faire en sorte que l'entreprise utilisatrice soit satisfaite de la prestation et revienne travailler à nouveau avec la même agence d'intérim. Le salarié n'est qu'un moyen... et en tant que tel, l'agence d'intérim s'en fout !! Mon propos est volontairement déshumanisé mais c'est dans un but pédagogique.... La réalité est bien évidemment plus complexe...

Le choix des salariés envoyés en mission par une agence d'intérim relève donc de la logique du client satisfait et cela donne le classement suivant des salariés le plus souvent envoyés en mission.

Dans l'ordre de préférence :

- (1) - d'abord les intérimaires "fidèles" : ceux qui ont toujours satisfait le client et que la boîte connaît bien (je les estime à 5% du fichier salariés de l'agence d'intérim). Assez souvent, c'est même le client qui les réclame.
- (2) - puis ceux que la boîte d'intérim connaît et sollicite ponctuellement quand ils n'ont personne à proposer de la catégorie du dessus. (10% du fichier)
- (3) - puis par défaut ceux que la boîte d'intérim n'a jamais fait travailler, mais perçoit comme une personne qui mérite d'avoir sa chance (15 % du fichier)
- (4) - et enfin, tout le reste des candidatures. (soit 70 % du fichier d'après mon estimation)

En allant déposer votre CV dans les boîtes d'intérim, vous êtes dans la catégorie (4). Vous êtes donc en concurrence avec un nombre incroyablement élevé d'autres candidats. Sachez qu'une grosse agence d'intérim reçoit en moyenne 30 à 50 CV par jour...

Ce qu'il faudrait, c'est essayer de passer dans la catégorie supérieure pour avoir plus de chance d'être choisi.

Voici mes 7 conseils pour passer de Nobody à une personne à qui l'agence d'intérim souhaite donner sa chance :

Conseil n°1 :

La facilité c'est de s'inscrire en intérim via internet. Même les agences vous y encouragent. Cela ne sert à rien !! Sauf si vous avez des compétences hypers spécifiques, vous serez noyé dans la masse. Il faut absolument se rendre sur place et se faire connaître. Cela permet au recruteur de mettre un visage sur votre candidature et vous aurez ainsi la possibilité de lui expliquer votre parcours, vos motivations, vos souhaits d'emploi, etc...

Conseil n°2 :

Considérez l'entretien avec le chargé de recrutement comme un vrai entretien d'embauche : on y va rasé, bien habillé, avec un CV à jour et en s'étant préparé à parler de soi. Ce n'est pas un acte à faire à la légère car on n'a qu'une seule chance de faire une bonne impression.

Conseil n°3 :

Il faut s'inscrire à toutes les agences de sa ville et des villes aux alentours. Même si le réseau est le même (plusieurs agences Manpower par exemple), les interlocuteurs sont différents. La nature humaine est étrange : parfois le feeling passe bien, et d'autres pas. Par conséquent, il faut absolument aller dans chaque agence personnellement.

Conseil n°4 :

Un premier contrat enclenche souvent les missions suivantes, or c'est le premier contrat qui est souvent le plus difficile à décrocher ! N'hésitez pas à relancer régulièrement les agences pour vous faire connaître. Je préconise au minimum un passage physique une fois toutes les deux semaines tant que vous n'avez pas eu une mission, puis ensuite entre chaque mission pour faire un retour (bien évidemment votre retour devra porter sur la grande satisfaction du client...)

Conseil n°5 :

Faire preuve de disponibilité et de souplesse.

L'agence d'intérim pour obtenir des contrats promet l'impossible à son client ("pas de souci, je vous trouve la perle rare pour demain matin, Bac + 22, 10 ans d'expérience et en plus blonde à forte poitrine..."). Faciliter la vie de son client a pour conséquence de compliquer celle du chercheur d'emploi. Ainsi, il est très fréquent d'avoir des missions de la veille pour le lendemain, dans une zone géographique qui n'est pas la sienne ou bien encore pour des missions qui ne correspondent pas forcément à son profil... Rassurez-vous, c'est rarement les trois en même temps !! Deux possibilités s'offrent à vous : refuser et vous ne serez plus rappelé, ou bien accepter en expliquant l'effort que vous faites et l'agence d'intérim sera vous en être reconnaissante en vous rappelant pour d'autres missions qui seront de plus en plus dans vos critères.

Conseil n°6 :

Soyez bien évidemment plus que parfait pendant vos missions !! C'est la meilleure façon pour que la société utilisatrice vous réclame de nouveau. Sans être insistant vous pouvez également demander à la société utilisatrice de faire un retour à l'agence d'intérim de sa satisfaction. Un petit espace est souvent consacré pour cela sur le relevé d'heure. Indiquez-le à la personne qui le remplit, souvent elle néglige cette partie-là...

Conseil n°7 :

Relancer régulièrement ses chargés de recrutement : mail, téléphone, visite de l'agence. Comment ça je l'ai déjà dit !! C'est que ce conseil est vraiment important !! **NE RESTEZ PAS PASSIF, SOYEZ ACTIF VIS-A-VIS DE L'AGENCE D'INTERIM.**

Conseil n°7 bis :

L'intérim une très bonne école qui permet de découvrir en peu de temps un nombre important de situations et d'apprendre sans doute plus vite qu'en étant en CDI. Ayez en tête que c'est souvent parmi les intérimaires que les sociétés vont chercher leur futur CDI. Attention, pas de rentre-dedans, mais un travail et un comportement plus que parfaits et une dose de subtilité pour faire comprendre que vous êtes une perle rare. Suscitez l'envie !!

En conclusion, s'inscrire à une agence d'intérim n'est absolument pas suffisant pour espérer être appelé pour une mission. Il faut être conscient que vous êtes en concurrence avec un nombre important d'autres chercheurs d'emploi et que c'est à vous de faire en sorte de sortir du lot et de vous rendre indispensable.



Partie 2 : Répondre aux questions des recruteurs

11 - Comment répondre à la question "Qui êtes-vous ?", "Parlez-moi de vous..", "Je vous écoute...", etc...

Les premières minutes dans un entretien d'embauche sont CAPITALES.

C'est en général à ce stade, que le recruteur après une brève introduction pour briser la glace, vous convie à parler de vous par la question "Qui êtes-vous ?", "Parlez-moi de vous..", "Je vous écoute...", etc...

Quel est l'objectif du recruteur : connaître votre vie en détail : sûrement pas !!

Le recruteur n'a qu'un seul objectif, comprendre si votre parcours vous a préparé au poste qu'il cherche à pourvoir. Cela signifie que votre réponse va devoir mettre en avant des morceaux choisis de votre parcours qui vont être de nature à rassurer le recruteur dans son choix et le conforter sur le fait que vous êtes le bon candidat.

Il faut donc arriver préparé et être capable de raconter une histoire qui montrera l'adéquation entre vous et le poste. Ce n'est déjà pas évident, mais malheureusement ce ne sera pas toujours suffisant pour l'emporter....

En effet, si vous avez passé l'étape du CV et que vous êtes convié à un entretien, c'est que grosso modo vos qualifications correspondent au poste. Bien sûr il faudra en parler et mettre en avant votre expérience et les compétences acquises. Mais ce qui fera la différence, ce qui transforme un finaliste en gagnant va bien au-delà des simples éléments factuels. C'est votre capacité à créer un lien positif avec le recruteur : lui inspirer confiance, vous montrer sympathique, optimiste, dynamique... Bref, le séduire par votre personnalité.

En forçant le trait, si vous êtes embauché ce n'est pas parce que vous êtes compétent (en général les 3 ou 4 finalistes conviés à passer l'entretien le sont tout autant) mais parce que le recruteur vous aime bien.

Ainsi le vrai challenge à la question "Parlez-moi de vous.." et de faire en sorte que tout en racontant votre parcours et en démontrant que vous êtes prêt pour le poste, de donner envie de s'intéresser à vous.

Les lecteurs assidus, noteront que j'ai déjà évoqué certaines similitudes entre le recrutement et la séduction, en particulier dans le billet "Le recrutement : une histoire de séduction mutuelle". Pour ceux que ce sujet intéresse, il ne me semble pas inutile de le relire...

<http://www.facebook.com/ReussirEntretiensEmbauche/posts/106546869508264>

Cette longue introduction, nous éclaire sur les messages subliminaux, mais ne nous dit pas comment répondre à la question "Parlez-moi de vous..". S'il n'y a pas de réponse type, on retrouve tout de même quelques passages obligés.

(Je serai dans ce qui suit plus dans le registre du factuel, car je ne suis pas un auteur suffisamment bon pour glisser dans mon texte des messages subliminaux qui créeraient un lien positif.... N'est pas Stendhal qui veut !)

1/ L'introduction :

"Je m'appelle ABCD et j'ai xx ans." suivi d'une bonne respiration :).

Ce n'est pas renversant vous allez me dire. Et c'est vrai que dans l'absolu cette phrase ne sert à rien, mais il y a à ce moment là un tel stress, qu'il est important de commencer par ce basique !! En principe sur ces 2 informations là, il n'y a pas d'enjeu et cela permet de démarrer avec quelques choses de familier et de rassurant.

2/ La formation :

Décrivez votre parcours scolaire en mettant en avant les matières, options, choix d'étude qui vous ont préparé au poste pour lequel vous postulez. Bien évidemment passez plus de temps sur le dernier diplôme obtenu.

Exemple pour un candidat à un poste en Ressources Humaines dans l'industrie :

« ... Après mon bac, j'ai intégré l'Université en DEUG d'économie. J'ai poursuivi ce cursus jusqu'en Maîtrise, mais au-delà de la modélisation économique ce qui m'a tout de suite passionné ont été les Ressources Humaines que j'ai découvertes un peu par hasard en 1^{ère} année. J'ai immédiatement eu envie de creuser ce sujet et je n'ai cessé de me documenter et de choisir toutes les options et spécialités qui m'ont permis de m'y développer. Au fur et à mesure, j'ai vraiment compris la puissance de cette matière et c'est pour cela que tout naturellement j'ai ensuite intégré un DESS en Gestion des Ressources Humaines. ... »

3/ Comment vous avez basculé du statut d'étudiant à celui de professionnel.

Expliquez comment vos premières expériences (y compris les stages et les périodes d'apprentissage) vous ont confortés dans votre choix et que ce dernier est tout sauf le fruit du hasard. Cela a été pour vous une évidence, une certitude de faire votre métier dans cette branche, cette spécialité. Dans cette partie, on bascule doucement de la théorie vers la pratique en mettant si possible l'accent sur sa motivation.

Poursuite de l'exemple :

« ... Dans le cadre de mon DESS, j'ai réalisé un stage de 6 mois dans un site de production de L'OREAL. Cela a été l'occasion de mettre en pratique mon savoir théorique, et je n'ai absolument pas été déçu... Tout en conduisant mon sujet de stage sur l'absentéisme, j'ai été fortement impliqué dans la vie de l'équipe RH, et j'ai pu me faire une idée assez précise des types de postes que je souhaitais occuper ultérieurement. Par ailleurs depuis cette expérience, je sais que je retravaillerai dans un site de Production car je trouve qu'en matière de gestion du personnel pouvoir s'appuyer sur l'identification des salariés au produit est un puissant levier pour l'équipe RH... (cette dernière phrase n'est pas anodine puisque le candidat postule pour travailler dans l'industrie. S'il avait s'agit de candidater pour une société d'assurance, cette phrase aurait été différente) ... »

4/ Raconter votre vie de professionnel.

Dans cette partie on entre dans le dur de votre vie professionnelle. Racontez comment vos différentes expériences vous ont préparé au poste pour lequel vous postulez.

Expliquez les fonctions que vous avez occupées en mettant en avant vos réalisations, et ce que vous avez appris. Il ne s'agit pas d'être exhaustif (sauf si le DRH souhaite en savoir plus). On choisit minutieusement les sujets qui nous font briller....

Poursuite de l'exemple :

« ... Suite à mon DESS, j'ai travaillé chez Leroy Merlin pendant 3 années dans un poste d'assistant RH chargé en particulier de l'administration du personnel et de la paye. J'étais en première ligne avec les salariés et cela m'a permis de me développer très rapidement. Ma n+1 était une femme brillante qui m'a énormément développé sur le recrutement et le développement RH. Elle m'a sponsorisé en interne pour que je puisse prendre un poste équivalent au sien dans un autre établissement mais l'opportunité ne s'est pas présentée assez rapidement et j'ai préféré changer de société. J'ai alors été embauché par Epices (grossiste en fourniture de bureaux) en qualité d'Adjoint du DRH, poste que j'occupe depuis 3 ans. Dans cette expérience, c'est surtout en matière des relations avec les représentants du personnel et de politique de rémunération que je me suis le plus développé... »

5/ Pourquoi vous êtes candidat au poste qu'il propose ?

Tout est dans le titre. Il faut être convaincu et convaincant. Pas de tergiversation. On ne tourne pas autour du pot. On affiche son ambition.

Poursuite de l'exemple :

« Les projets que je gérais chez Epices sont arrivés à maturité sans que d'autres de la même envergure ne se profilent. D'autre part, je souhaite vraiment travailler dans un environnement industriel, et c'est pour ces deux raisons que j'ai postulé à votre offre de Responsable Ressources Humaines. »

CONCLUSION :

Répondre à la question "Qui êtes-vous ?", "Parlez-moi de vous..", prend quelques minutes.

C'est très peu, mais pour autant pratiquement tout est joué à l'issue de votre réponse.

Soit vous avez été terne et inintéressant et le recruteur cherchera déjà à écourter l'entretien, soit vous avez su exploiter l'opportunité qui vous était offerte, et la suite de l'entretien se déroulera sous les

meilleurs auspices...

Pour y parvenir, vous devez travailler et particulièrement préparer votre réponse. Enlever le superflu pour ne conserver que ce qui va faire "Tilt" à l'oreille du recruteur. Attention, vous n'êtes pas au théâtre et votre préparation doit vous permettre d'être suffisamment à l'aise pour établir un véritable échange avec le recruteur. Ne faites pas de monologue. Laissez des temps de respiration que le recruteur pourra saisir s'il le souhaite.

Bonne chance !

Billets associés :

- Le recrutement : une histoire de séduction mutuelle.

<http://www.facebook.com/ReussirEntretiensEmbauche/posts/106546869508264>

- Comprendre la psychologie du recruteur pour mieux se préparer à l'entretien d'embauche.

<http://www.facebook.com/ReussirEntretiensEmbauche/posts/301585419954472>

- Comment votre apparence (bon code vestimentaire, bonne poignée de main, bien à l'heure, etc...), accentue l'écoute du recruteur lors de l'entretien d'embauche ?

<http://www.facebook.com/ReussirEntretiensEmbauche/posts/301580746621606>

- Comment la préparation aux entretiens d'embauche permet de mieux maîtriser sa communication non verbale ?



12 – Répondre à la question : quels sont vos défauts ?

Pris au dépourvu, la réponse à cette question est loin d'être évidente...

L'objectif de cet article est de donner quelques pistes pour SE PREPARER à y répondre de façon astucieuse, de montrer votre sens de la répartie et si possible de marquer une différence avec les autres candidats.

En premier lieu, soulignons que cette question est rarement éliminatoire sauf si vous répondez que vous êtes tellement colérique que vous pourriez frapper votre employeur... ;o)

Deuxième bonne nouvelle, vous n'êtes pas chez le psy, donc on ne s'épanche pas sur sa vie privée, on reste strictement sur des défauts d'ordre professionnel.

Ce qu'il faut, c'est trouver des défauts NEUTRES pour le poste convoité, de les atténuer et de montrer que l'on a pris conscience de la nécessité de les corriger.

D'ailleurs on a assez rarement des candidats qui citent des défauts incompatibles avec la bonne tenue du poste à pourvoir. Dès lors me direz-vous à quoi sert cette question ? Je dirai qu'elle permet surtout d'apprécier le candidat sur son niveau de préparation, sa connaissance de soi, et son originalité. Ce n'est déjà pas si mal...

Les défauts les plus souvent entendus sont : exigeant, perfectionniste, impatient, pointilleux, avoir du caractère... en ajoutant très vite que cela peut-être une qualité. Reconnaissons à ce type de réponse un certain niveau de préparation, mais il manque cruellement de sincérité. On peut aussi parier que le recruteur l'a déjà entendu 200 fois ! Si c'est vraiment un de vos défauts, pensez à l'illustrer de manière très persuasive et factuelle.

Il faut donc être plus subtil.

Certains peuvent essayer de s'en sortir par une pirouette. Ainsi Judith Bensoussan nous a proposé : « je suis trop gourmande ». Pour l'avoir moi-même utilisé, je peux témoigner que la gourmandise avait fait son effet...on avait dérivé sur des recettes de cuisine !

Voici une autre cabriole : « Je vous préviens, si je commence à passer en revue mes défauts, on y est encore dans deux heures ! ».

Enfin, la galipette la plus répondue (et donc à éviter) est sans doute « J'ai les défauts de mes qualités », n'oubliez pas si vous l'utilisez d'enchaîner avec vos qualités sinon l'effet tombe vraiment à plat...

Dans le style saut-périlleux sans filet, on peut tenter la provocation calculée comme cet exemple glané sur le net : « je suis fainéant, ce qui m'oblige toujours à réfléchir sur une tâche pour être le plus efficace possible et donc de travailler moins ». Si certains veulent tester, je serai intéressé d'avoir un retour d'expérience ;o)

Bon, mais comment fait-on sans pirouette ni cacahuète ?

Concernant la forme, on ne parle pas de « défauts », mais de « points de progrès ». Ce n'est que sémantique, mais prouve au passage que vous avez conscience que vous devez être vigilant sur ce point. D'autre part, préférez les formulations telles que : « Je peux parfois être... » ou « j'ai tendance à ... » qui permettent déjà de relativiser plutôt que simplement « Je suis... ».

Concernant le fond, il faut immédiatement atténuer la portée de ce que l'on dit en expliquant comment le point de progrès est "under control".

Exemple n°1 : la ponctualité n'est pas mon talent naturel, mais j'ai mis en place une organisation solide (alerte de messagerie, organisateur, etc..) afin d'être sûr d'être toujours à jour dans mon travail et à l'heure à mes rendez-vous. C'est d'ailleurs tellement efficace, que je l'utilise désormais dans ma vie personnelle...

Exemple n°2 : J'ai tendance à éprouver beaucoup de stress lorsque je dois prendre la parole en public, mais pour compenser ce point de progrès, je me prépare énormément et depuis que je prends des cours de théâtre je suis de plus en plus à l'aise.

Il est aussi possible et peut-être plus naturel d'illustrer une situation sans pour autant nommer le défaut (enfin les puristes corrigeront par "point de développement").

Exemple n°3 : il m'arrive parfois de ne plus me souvenir des noms de personnes que j'ai déjà rencontrées, ce qui peut-être assez déstabilisant et gênant. Mais j'en ai tout à fait conscience et par conséquent je me prépare toujours lorsque je suis invité à des réunions dans lesquelles il y a des personnes que je croise rarement.

En conclusion, sauf incompatibilité avec le poste visé, un défaut est loin d'être fatal. Ce qui l'est plus c'est le manque de préparation qui pourrait permettre au recruteur d'apprécier votre manque de clairvoyance et de sincérité. Croyez-moi très peu de candidats sortent du lot, c'est sans doute une bonne occasion à saisir...



13 - Que répondre à une question illégale lors d'un entretien d'embauche ?

Mais de quoi s'agit-il au fait ? Rien de tel que quelques exemples pour fixer les idées :

- Préférez-vous porter des collants ou des bas ?
- Vous êtes catholique pratiquant ?
- Faites-vous le ramadan ?
- Etes-vous membre du parti socialiste ?
- Combien d'enfants avez-vous ? Projetez-vous d'avoir d'autres enfants ?
- Que pensez-vous du Président Hollande ?
- Adhérez-vous à un syndicat ? Que pensez-vous de la CGT ?
- Vivez-vous maritalement ?
- Etc...

Imaginez que vous êtes en train d'essayer de convaincre le recruteur de vous embaucher et tout d'un coup, sans prévenir, il vous pose une question qui relève très clairement de la sphère privée. Que faire ?

Comme nul n'est censé ignorer la loi, vous connaissez par cœur l'article L1221-6 du Code du travail qui prévoit que « les informations demandées (...) au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité QUE d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles ».

Bon, mais comme dit ma mère on ne vit pas à Disneyland, et ce n'est pas parce que le Droit nous protège qu'il n'est pas régulièrement bafoué dans l'enceinte d'un bureau fermé et sans témoin.

Alors certes, on peut dire au recruteur "ce n'est pas juste, vous n'avez pas le droit ! ". Mais brandir votre Code du travail pendant l'entretien d'embauche sonne immédiatement la fin d'une collaboration possible. N'y a-t-il pas de meilleure réponse ?

Même dans ce type de question limite, je pense qu'il y a la possibilité de se démarquer par rapport à d'autres candidats. La seule différence par rapport aux autres sujets que nous traitons habituellement, c'est que dans ce cas extrême, ce n'est pas la pertinence de votre réponse qui compte mais plutôt le fait d'avoir su gérer une question déstabilisante sans l'avoir été. Mais pour cela encore faut-il s'y préparer...

Voici quelques suggestions de réponses qui nous permettraient sans doute de ne pas être trop pris au dépourvu. Si vous utilisez l'une d'elles, la forme sera aussi importante que le fond : il faut répondre aussi normalement que possible, comme s'il s'agit d'un non-événement. Alors qu'évidemment à l'intérieur c'est chaud bouillant....

1. Répondre mais de manière courte et fermée :

- Vous êtes catholique pratiquant ? non.
- Êtes-vous en bonne santé ? Je me sens très bien.

2. Répondre par la question magique ("magique" car elle s'applique un peu près à toutes les questions illégales) :

- Que pensez-vous du mariage gay ? Vous me demandez cela parce que ça a une importance par rapport au poste ?

3. Demandez des précisions. En général, cela calme un peu les ardeurs...

- Que pensez-vous de la CGT ? Je ne suis pas sûr de bien comprendre. Qu'entendez-vous exactement par cette question ?

4. Répondre à la question tout en recentrant la discussion sur le poste

- Etes-vous de gauche ? Je pense que l'entreprise n'est pas le lieu pour parler de politique. Lorsque je suis au travail, je me concentre exclusivement sur ce que je peux apporter à l'entreprise.

Bon tout cela c'est bien joli, mais je sens mes lectrices piaffer d'impatience en se demandant si je les ai complètement oubliées, car effectivement les questions illégales les plus fréquentes portent sur la grossesse et les enfants, les recruteurs oubliant sans doute qu'ils ont eux aussi un jour été des enfants.

- Voulez-vous des enfants ? : Je pense avoir des enfants un jour, mais ce n'est pas ma priorité actuelle. Actuellement et pour les prochaines années ma priorité c'est ma carrière professionnelle.

- Avez-vous des enfants ? : Oui, j'ai des enfants. Ils sont gardés par une nounou et cette organisation me permet d'être à 100% au travail lorsque j'y suis.

Que faire chers lectrices et lecteurs si malgré votre réponse, le recruteur revient à la charge et insiste ?

Je vois trois alternatives possibles :

- Demandez-lui s'il y a des précédents dans l'entreprise qui justifie cette inquiétude. Cela permet de retourner le problème et de s'intéresser à l'entreprise qui pourrait vous employer, et éventuellement de tirer la conclusion qu'elle n'est pas faite pour vous.

- Mentir et dire au recruteur ce qu'il a envie d'entendre. La bonne nouvelle c'est que le mensonge ne pourra pas être reproché a posteriori, mais bon pour autant, ce n'est pas vraiment la solution que je préfère.

- Enfin, il est possible de refuser de répondre, de considérer que ce type de question lourdingue augure mal d'une relation à venir et de mettre fin à l'entretien. Il vaut parfois mieux perdre un poste que son âme...

En conclusion, face à une question illégale, il suffit souvent pour le candidat, de répondre sans se braquer pour passer à autre chose. Si au passage vous avez profité de ce moment pour montrer votre maîtrise de vous-même c'est tant mieux.

Le recruteur est de nature inquiète et peut parfois, pas obligatoirement par sadisme ou méchanceté déraper (ce n'est pas une excuse). Rassurer le, recentrer l'entretien sur le futur poste et votre motivation à le tenir et tout devrait bien se passer. Il est fort probable que votre professionnalisme sera mis à votre crédit.

Si par contre, le recruteur va trop loin, pensez aussi que l'entretien donne une bonne illustration de l'endroit où on va mettre les pieds, et que sans doute il vaut mieux passer son chemin.

Et vous, avez-vous été confronté à ce type de situation ?

Comment avez-vous réagit ?

Comment cela c'est-il terminé ?



14 - Se préparer à la question : pourquoi n'avez-vous pas changé de poste depuis 15 ans ?

Doit-on être inquiet si un candidat n'a pas changé de poste depuis 15 ans ?

Je pense que la stabilité en entreprise est un mythe plus qu'une réalité.

Si une personne est restée 15 ans dans le même poste, sans doute a-t-elle vécu des changements d'organisation, de manager, de système informatique, de relations avec les clients internes et externes, etc...

Il est vrai que pour certaines personnes cela peut-être un choix de vie (privilégier sa vie personnelle), mais les choix changent avec le temps... Un salarié en retraite peut redevenir complètement impliqué et moteur dans la vie de l'entreprise. Il suffit d'un changement dans sa vie, de collègues, de manager, etc...

Le mieux est je pense de ne pas avoir ce genre d'a priori, mais de prendre cette donnée comme un point de vigilance qu'il faudra suivre pendant la période d'essai et tester dès l'entretien d'embauche avec des questions comme :

- Racontez-moi un changement majeur que vous avez eu à gérer dans votre dernière expérience ? Comment vous y êtes-vous pris ? Comment l'avez-vous vécu ? Comment ont réagi vos collègues ?
- Vous avez un projet à réaliser avec des échéances à respecter. Un problème de dernière minute survient. Comment réagissez-vous ?
- De quelle manière comptez-vous être utile à notre entreprise ?
- Quels sont vos objectifs de carrière à plus long terme ?

Je pense enfin que le rôle du manager, dans la capacité du salarié à réussir dans son poste, est sans doute le facteur clef, mais ce site traite de recrutement et non de management... et pourtant il y a beaucoup à dire sur ce domaine...



15 – Répondre à la question : pourquoi vous et pas un autre ?

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la question "Pourquoi vous et pas un autre ?" n'est pas un piège, mais un cadeau offert au candidat. Certes, il y a bien quelques écueils à éviter, mais après la lecture de ce billet, je suis certain que vous attendrez avec impatience que le recruteur vous la pose.

Commençons par les pièges :

Le premier piège est bien sûr d'évoquer les autres candidats. Même si vous avez pu les croiser dans la salle d'attente, je vous déconseille de répondre : "de vous à moi, le candidat qui m'a précédé avait l'air un peu niais." ou bien : "Je ne dispose pas d'éléments suffisants pour comparer ma candidature à celles des autres candidats". Une telle réponse est hors sujet, vous n'êtes pas là pour parler des autres, mais de vous.

Le deuxième piège est de retourner la question au recruteur en lui rétorquant : "c'est à vous de me le dire !". Faites moi confiance, il a déjà un avis sur la question...

Le troisième piège est d'être prétentieux en répondant par exemple : "parce que je suis le meilleur !". Même sur le ton de l'humour cela va vous desservir. Or notre objectif est de gagner des points, pas d'en perdre...

Alors que répondre ?

C'est facile de le savoir dès que l'on a compris l'objectif du recruteur.

Bien évidemment, il sait bien que vous ne connaissez pas les autres candidats et que vous ne pouvez répondre que par rapport à vous-même.

En posant cette question, le recruteur teste en réalité 2 points : d'une part, la bonne adéquation entre votre candidature et le poste proposé, et d'autre part votre motivation.

S'agissant d'une question ouverte, vous allez pouvoir mettre en avant les points qui vous semblent essentiels, et qui comme la question l'indique, feront la différence entre vous et les autres candidats.

On va bien sûr, dès le paragraphe suivant, aborder le fond de la question, mais à quoi bon répondre sur le fond si on n'y met pas la forme ? Je ne peux m'empêcher de souligner à nouveau (Cf. les anciens billets) que la forme est capitale. Votre motivation, votre enthousiasme, votre capacité à convaincre que vous êtes LE BON CANDIDAT va passer par la forme autant que par le fond. Il faut de l'engagement ! Vous ne pouvez vous offrir le luxe d'être timoré.

Alors que répondre sur le fond ?

Une bonne réponse montrera au recruteur que votre profil correspond avec celui qu'il recherche. Si vous réussissez à être convaincant, il pensera que votre parcours et votre personnalité vous ont préparé au poste proposé.

Pour construire votre réponse, il faut donc identifier les points clés du poste, puis les restituer en expliquant sur quel élément (formation, expérience, compétence, personnalité) vous allez vous appuyer pour réussir très rapidement dans le poste et contribuer au développement de l'entreprise.

Voici un exemple de réponse pas assez développée (trop banale et sans exemple concret) : "Parce que j'aime beaucoup le produit", "Parce que je suis dynamique et consciencieux". Certes, ces réponses ne sont pas hors sujet, mais elles ne permettent pas de démontrer la pertinence de votre candidature avec le poste proposé, ni votre motivation.

Voici un exemple d'une meilleure réponse : "J'ai une formation correspondant exactement au poste et déjà 4 années d'expérience dans le secteur d'activité. Par ailleurs, j'ai compris que l'enjeu majeur de la société est le passage à une organisation décentralisée et j'ai justement mené un projet identique avec succès dans mon précédent poste. Enfin, je suis rigoureux, loyal et j'ai une très bonne résistance au stress, et je pense que ces qualités sont essentielles pour tenir le poste".

Les meilleurs des candidats pousseront la perfection jusqu'à glisser dans la réponse un "bonus", un petit plus qui n'aura pas été abordé jusque là dans l'entretien : une compétence ou un aspect de personnalité, qui éveillera l'intérêt du recruteur.

En conclusion, vous l'aurez compris, cette question vous invite à un exercice de synthèse pour résumer l'adéquation entre votre parcours et le poste proposé tout en faisant preuve d'une grande motivation. Pour y parvenir, le mieux est de vous y préparer en amont de l'entretien, et de compléter votre préparation pendant l'entretien...

A noter que si cette question n'est pas posée pendant l'entretien, pas de regret car le travail préparatoire est facilement recyclable pendant l'entretien.



16 - Que répondre à la question : Quelles sont vos prétentions salariales ?

Voilà une question qui embarrasse beaucoup de candidats, qui tout en se dodelinant sur leur chaise espèrent que leurs prétentions ne seront pas trop prétentieuses.

Il est vrai que parler d'argent n'est pas facile, et négocier son futur salaire l'est encore moins...

Pour vous aider, voici quelques pistes qui je l'espère, vous permettront de rétablir un semblant d'équilibre dans le rapport de forces qui s'engage lorsque l'on parle de ce sujet avec un recruteur.

1 - ESTIMER VOTRE "VALEUR MARCHANDE".

N'arrivez pas à l'entretien d'embauche complètement désarmé. Vous devez savoir ce que vous gagnez aujourd'hui et/ou à combien vous pouvez prétendre.

Avant l'entretien :

- Estimez votre rémunération actuelle dans sa globalité (salaire, 13eme mois, prime, mutuelle, ticket restaurant, téléphone, intéressement, etc...)
- Déterminez la rémunération moyenne de votre poste cible. Il existe pour cela des sites spécialisés et la presse publie régulièrement des enquêtes assez fouillées.

2 – APPLIQUEZ LES DEUX REGLES D'OR PENDANT L'ENTRETIEN :

- Première règle : repoussez aussi loin que possible le moment où vous aborderez la question de la rémunération. En effet, vous serez toujours en meilleure posture pour négocier à la fin du processus d'embauche lorsque le recruteur vous aura mis dans sa "short list" plutôt qu'en début de processus.
- Deuxième règle : retournez la question au DRH en l'obligeant à se dévoiler en premier.

Bon, vous allez me dire que c'est plus simple à écrire qu'à faire, d'autant plus devant un DRH un peu insistant... Alors voici quelques suggestions de réponses à la question "Quelles sont vos prétentions salariales ?" :

Première stratégie : essayer de repousser la discussion sur la rémunération à plus tard :

- Exemple 1 : Je suis sûr que nous pourrons trouver un montant sur lequel nous entendre, mais pour le moment je préfère me concentrer sur ma bonne compréhension du poste.
- Exemple 2 : M. Le recruteur, si nous tombons d'accord pour les missions du poste, nous serons forcément d'accord pour la rémunération.

Autre stratégie : essayer de retourner la situation en obligeant le DRH à se dévoiler en premier :

- Exemple 1 : Je vais vous donner mes prétentions salariales, mais de votre côté à combien estimez-vous mon expérience et mon professionnalisme ?
- Exemple 2 : Vous avez sans doute prévu un budget pour ce poste, faites moi une proposition et je vous dirai ma réponse.
- Exemple 3 : Répondre par une question : Quel est le budget prévu pour ce type de poste ?
- Exemple 4 : Nul autre que vous est mieux à même de savoir quel salaire mérite ce poste...
- Exemple 5 : Quelle est votre marge de manœuvre ?

Voici en résumé le dialogue (de sourd !) envisageable :

- Recruteur : Quelles sont vos prétentions salariales ?
- Candidat : Je suis sûr que nous pourrons trouver un montant sur lequel nous entendre, mais pour le moment je préfère me concentrer sur ma bonne compréhension du poste.
- Recruteur (il insiste) : Rassurez-vous, votre profil est bien en adéquation avec le poste et c'est pourquoi j'ai besoin de connaître vos prétentions. Quelles sont-elles ?
- Candidat : Permettez-moi de vous retourner la question : quel est le budget prévu pour ce poste ?
- Recruteur (évasif) : on a une fourchette assez large suivant le profil des candidats.
- Candidat : où pensez-vous que je me situe au sein de cette fourchette compte tenu des mes compétences et de mon expérience ? etc....

Contrairement à ce que l'on croit, le recruteur n'est pas franchement aguerris à ce type de discussion,

et il est peu probable qu'un tel échange (aussi long, façon ping-pong) ait lieu dans la réalité.

Il existe 3 issues possibles à ce type d'échange :

- la question est reportée à plus tard. Idéalement, il faudrait repousser la question de la rémunération jusqu'à ce que vous sentiez que le RH estime que vous êtes la personne qu'il lui faut. Vous serez alors en position de force.
- il vous a donné une indication sur son budget. Vous êtes en situation de force.
- vous avez indiqué vos prétentions, en suivant mes conseils (voir ci-après) et vous n'êtes donc pas trop en situation de faiblesse.

3 – INDIQUEZ VOS PRÉTENTIONS HAUTES.

Evidemment, on serait en meilleure position si le recruteur nous avait indiqué son budget pour le poste, mais puisqu'il ne l'a pas fait malgré notre demande, et en raison de son insistance, nous allons devoir nous dévoiler en premier.

Deux techniques existent pour annoncer ses prétentions salariales : présenter une fourchette de rémunération ou bien donner un seul chiffre.

Le risque avec la fourchette est que le recruteur ne retienne que le chiffre bas de la fourchette, qui en principe n'est pas très éloigné de votre dernière rémunération. C'est pourquoi je préconise plutôt l'annonce d'un seul chiffre qui correspond au haut de la fourchette.

On l'annonce simplement de la façon suivante : "mes prétentions salariales en brut annuel sont de xx kilos euros". Rien de plus, et SURTOUT on se tait, on observe les réactions du recruteur, et on le laisse reprendre la parole.

Si vos prétentions lui conviennent c'est parfait. Ce sera d'autant plus le cas si vous-vous êtes bien préparé à l'entretien d'où l'importance de bien estimer votre valeur marchande (étape 1).

Si par contre, vous êtes au-dessus de sa grille de rémunération, ne tentez pas de vous justifier, mais demandez au recruteur de vous faire une contre-proposition. C'est à lui de la faire et non à vous d'en faire une seconde. Après tout, c'est chacun son tour !

Si les deux positions restent éloignées, il existe une ultime solution pour essayer de les rapprocher...

4 - AU DELA DU SALAIRE : LE PACKAGE DE REMUNERATION

Certaines entreprises ont de véritables contraintes budgétaires ou bien des grilles de salaires non négociables. Dans ce cas, le DRH se retrouve en situation de ne pas pouvoir proposer une meilleure offre de rémunération (Je l'ai vécu...)

Si le poste vous intéresse, plutôt que de vous focaliser sur le salaire, il est souvent beaucoup plus simple pour le candidat et le recruteur de tomber d'accord sur des éléments annexes de rémunération où les marges de manœuvre sont plus importantes.

La liste des avantages hors salaires est sans fin : temps de travail, possibilité de télétravail, congés sur la première année, intitulé du poste, prime de résultat, formation, une revalorisation du salaire dans 2 ans, rattachement hiérarchique, nombre de déplacements annuel, etc...

Autant d'éléments importants, qui, s'ils sont bien argumentés ne seront jamais perçus comme une provocation.

CONCLUSION :

- Gagnez du temps. Repousser la question de la rémunération jusqu'à ce que vous sentiez que le RH estime que vous êtes la personne qu'il lui faut. Vous serez alors en position de force.
- Ne donnez pas une réponse chiffrée trop rapidement. Essayez de faire parler le RH avant.
- Finissez par indiquer vos prétentions hautes. Ne les justifiez pas. La présentation lors de l'entretien de votre parcours et de vos compétences parle pour vous.
- En cas de désaccord, demandez au RH de vous faire une contre-proposition.
- Dans tous les cas, négociez un package d'entrée plutôt que le salaire seul.

Et vous, quelle est votre stratégie pour négocier votre rémunération ?

Avez-vous des souvenirs d'entretiens à partager sur ce sujet ?

17 - Savoir répondre à la question : "Avez-vous des questions ?"

Les entretiens de recrutement se déroulent parfois de façon inattendue... Mais je serai très surpris si vous me disiez qu'ils ne se terminent pas toujours par l'interrogation « Avez-vous des questions ? ». C'est vraiment très probable, et un candidat qui n'est pas capable d'en poser est vraiment inexcusable...et le raccourci est vite fait dans la tête du recruteur.

J'ai pu croiser 3 types de candidats : ceux qui n'ont pas de question, ceux que leurs questions desservent, et enfin ceux qui réussissent à saisir cette ultime occasion pour renforcer leur candidature grâce à des questions étonnantes ou particulièrement pertinentes.

Vous l'aurez donc compris, **IL FAUT POSER DES QUESTIONS !!** Cela prouve votre envie de comprendre, votre curiosité, votre capacité à approfondir l'échange. Ce sont des qualités qui sont recherchés dans TOUS les postes, alors autant démontrer que vous les posséder.

C'est vrai que le trac peu parfois nous rendre muet. Pour ne pas rester comme une carpe voici une liste de questions. Piochez dedans, c'est fait pour ça ;o)

Questions par rapport au poste : la description du poste dans une annonce est généralement succincte. N'hésitez pas à entrer dans le détail avec votre interlocuteur et placez-vous comme un expert dans votre domaine.

- Quelles seront mes responsabilités ?
- A qui est rattaché le poste ? Parlez-moi de mon supérieur hiérarchique ?
- Quels sont les objectifs du poste ?
- Quelle sera ma liberté de décision ?
- Quels sont les aspects demandant le plus de vigilance ?
- Avec qui serais-je en connexion dans l'entreprise ?
- Quelle est l'origine et la date de création du poste ?
- Quelle est l'évolution possible du poste ? Attention : c'est un sujet délicat. Montrer que vous avez une vision à long terme de votre plan de carrière mais sans vouloir brûler les étapes...
- Pour quelle raison ce poste est à pourvoir ?
- Depuis combien de temps le poste est-il vacant ?
- Pourrai-je m'entretenir avec la personne qui occupait le poste?
- Est-il prévu une période de transition avec mon prédécesseur?
- Quel est le profil de l'équipe en termes de formation, d'ancienneté et de compétences ?
- Lorsque vous pensez à ceux qui ont déjà occupé le poste, quelles qualités distinguent un employé exceptionnel d'un employé ordinaire?
- Pour quelle raison n'avez-vous pas pourvu le poste en interne ?
- Comment l'équipe vit-elle le départ de son responsable?
- Combien de personnes vais-je encadrer ?
- Quelles seront les actions prioritaires à mener ?
- Selon quels critères qualitatifs et quantitatifs mon action sera évaluée ?
- De quel budget disposerai-je pour mener à bien mon job ?
- Quelles sont les 2 compétences-clés indispensables pour ce poste?
- Quelles sont les qualités-clés personnelles et comportementales pour réussir dans ce poste ?

Questions par rapport à l'entreprise : Elles montrent que le candidat est intéressé par la vie de sa future entreprise, et pas seulement par le poste. L'erreur est de poser des questions trop générales. Vous êtes sensé être renseigné sur l'entreprise dans laquelle vous postulez...

- Comment définiriez-vous la culture de votre entreprise ?
- Quels sont vos principaux clients ?
- Quelles sont les valeurs qu'elle défend et qu'est ce que cela implique ?
- Quelle est votre politique de management ?
- Quels sont les futurs projets ?
- Comment s'organisent les différents services ?

- Quelles sont les forces de votre entreprise ?
- Comment définissez-vous votre différenciation sur le marché ?
- Comment définissez-vous le management en vigueur ?
- Quelle est la politique de formation de l'entreprise ?
- Quelles sont les principales valeurs de l'entreprise ?
- Ces valeurs se retrouvent-elles au quotidien, et comment ?
- Votre plus grande fierté en appartenant à cette entreprise ?

Revenir sur l'entretien d'embauche

A la fin de l'entretien, il est possible de demander au recruteur ce qu'il pense de votre candidature. C'est toujours intéressant de connaître son appréciation pour éventuellement apporter un complément si nécessaire, ou bien pour s'en servir pour les entretiens à venir.

- Qu'est-ce que vous pensez de mon adéquation avec le poste proposé ?

Faut-il parler de la rémunération et des avantages ?

Dans un précédent article consacré à la rémunération j'avais déjà indiqué que de mon point de vue, ce n'est pas stratégiquement judicieux d'aborder ces éléments le premier si l'objectif est de maximiser son niveau de salaire. Donc, je ne recommande pas de poser des questions sur ce sujet.

EN CONCLUSION : un candidat est apprécié sur la qualité de ses réponses autant que sur la pertinence de ses questions. En poser c'est bien. En poser des intelligentes c'est encore mieux, et si possible pas seulement lorsque le recruteur vous invite à le faire en fin d'entretien. Montrez-vous d'égal à égal avec lui, en posant des questions tout au long de l'entretien. C'est votre entretien autant que le sien, et la meilleure façon de se l'approprier est de le questionner...

Partagez votre expérience !! Quelle est votre question magique pour séduire le recruteur ? Ou bien avez-vous déjà posé une question que vous avez regretté d'avoir posée ?

Partie 3 : Mieux comprendre le recruteur

18 - Le recrutement : une histoire de séduction mutuelle.

Au fur et à mesure de la rédaction de ces billets, il m'apparaît de plus en plus évident que l'entretien d'embauche n'est pas un acte technique mais avant tout un acte de séduction avec les joies, les peurs et les déceptions liées à cet art. Tout comme dans la séduction, c'est ce qui va se dégager de vous qui vous permettra de conclure...

Si vos compétences sont assez proches avec ce que recherche le recruteur (Cf – le billet dédié à ce sujet), cela peut parfois suffire pour l'emporter, mais ce qui fera la différence avec d'autres candidats, c'est votre capacité à créer un lien positif avec lui : lui inspirer confiance, vous montrer sympathique, optimiste, audacieux... Bref, le séduire par votre personnalité.

Vous noterez que la confiance, l'optimisme, l'audace, sont malheureusement des qualités qui sont fortement affectées lors d'une période de chômage. Cela explique pourquoi, il est si dur pour un chercheur d'emploi de retrouver du travail.

Au cas où vous auriez encore un doute sur la dimension séduction lors d'un entretien d'embauche, ci-joint l'extrait d'un texte issu du site www.artdeseduire.com (je promets à Sandra, que je ne l'ai consulté que dans un but professionnel..). Lisez ce texte en remplaçant le mot "fille" par le mot "recruteur". Vous n'aurez plus alors le moindre doute !

« Si tu veux vraiment faire bonne impression sur le fille au premier rendez-vous, il faut bien choisir les thèmes des conversations. Voici quelques sujets à éviter absolument :

- Les problèmes personnels : boulot, famille, finances.
- Ne te plains pas. Tu es sûr de toi et tu as du succès !
- Que des choses positives ! Tu dois paraître optimiste.
- (.....)
- Si jamais tu parles de tes ex (postes ou entreprises) (les filles aiment poser cette question, va savoir pourquoi..), n'en parle pas en termes négatifs, fais style ce sont plutôt des bons souvenirs (même si ce n'est pas forcément vrai).
- (...)
- Evite les questions de santé.
- Ne te vante pas trop. Par contre, si tu as des talents (musique, danse, etc) (à remplacer par management, maîtrise technique..) n'hésite pas. De cette manière, tu es sûr d'attirer son attention.
- Encore deux sujets à éviter : la politique et la religion... »

Ainsi en recherche d'emploi, comme dans la séduction, il est primordial d'avoir confiance en soi et de rayonner des bonnes vibrations... Les états d'âme, rancœurs, doutes et frustrations inquiètent et éloignent les jolies filles comme les recruteurs.

source : <http://www.artdeseduire.com/les-bases/les-choses-a-ne-pas-mentionner-au-premier-rendez-vous>

PS : mon ami Thierry T. m'a formulé, il y a quelques jours des réserves sur ce billet, et il me semble nécessaire de le clarifier pour enlever toute ambiguïté. Mon propos n'est pas de dire qu'il faut séduire le recruteur (surtout pas !), mais tout simplement de noter que ce qui est nécessaire pour une séduction réussie s'applique également dans le recrutement : inspirer confiance, montrer son meilleur profil, être optimiste, enjoué...etc. Merci à Thierry de m'avoir challengé sur ce point, c'était sans doute nécessaire :)

▲ ▼ ▲ ANNONCE ORIGINALE ▲ ▼ ▲

Postée en octobre 2012, l'annonce d'une femme au foyer a fait le buzz sur le web. Cherchant à trouver un emploi, elle a posté une lettre de motivation très originale !! Voici le texte de son annonce :

« Et voilà... La petite dernière va à l'école... Pas de jouets à ranger, pas de vomi à nettoyer et plus de 4 pattes pour jouer à Dora l'exploratrice...

Il est grand temps que je recommence à faire ce que je n'aurais jamais dû arrêter : TRAVAILLER.

Alors, bien sûr, quand vous verrez mon CV, vous allez pâler... Ne nous fiions (A 1 "i" de la catastrophe) pas aux apparences, mine de rien, une maman au foyer, ça développe tout un tas d'aptitudes qui vous seront bien utiles.

-Je suis ponctuelle : avec un réveil en fanfare à 6 h, je suis large.

-Je suis une négociatrice à faire rougir le GIGN : si tu fais dodo, tu auras un cadeau... (Oui, je sais, c'est moche)

-Je sais valoriser un produit : 2 yeux, 1 bouche et ma purée Mousline devient un chef-d'œuvre digne de Picasso. Et j'exagère à peine...

-Je suis organisée : 9 h rangement, 10 h ménage, 11 h repassage, 12 h donner de la purée aux enfants.

-Je suis souriante en toutes circonstances : mais bien sûr que c'était une bonne idée de confondre ta peinture et mes vernis (Planques tes Oui-Oui, ça va faire mal !!!)

-Je sais tenir des comptes d'une main de maître : 3+6 (125/87)-0.567... C'est bon, je peux acheter une baguette !!!

-Je suis dynamique : la dernière fois que je me suis assise, c'était... Pffff... C'était quel jour avant-hier ???

-Je suis volontaire : comme toute maman au foyer qui s'en sort enfin.

-Je ne suis jamais malade, je n'ai pas le temps.

Pour finir, ayant servi 5 ans dans un commissariat de police où j'ai essentiellement répondu au téléphone et rarement fait la vilaine, je suis rompue aux "Chef, oui chef"... CQFD

Et pour finir de finir, je dirai seulement qu'apprendre un nouveau métier ne me fait pas peur, quel qu'il soit. (Sauf garde d'enfants, c'est entendu...)

(Afin d'éviter de nouvelles demandes de photos de moi intégralement nue ou/et avec des petits chiens, je ne communiquerai mon numéro de téléphone qu'aux véritables employeurs.) »



19 - Gérer les silences du recruteur.

Le silence du recruteur lors d'un entretien d'embauche est souvent source d'inquiétudes pour le candidat qui l'interprète comme un mauvais signe.

Comprendre ce silence, être capable de le "supporter" psychologiquement est le but de cet article.

Je distingue trois types de silences :

1 - Il y a tout d'abord le silence de celui qui après vous avoir écouté prend le temps de réfléchir à ce qu'il vient d'entendre.

Êtes-vous le candidat qui correspond le mieux aux attentes de l'entreprise ? Le DRH a besoin d'y réfléchir, et d'ajuster l'entretien en fonction de vos propos. Ce silence de quelques instants lui permet tout simplement d'assimiler ce que vous venez de dire.

Rien de plus agaçant lorsque vous essayez de réfléchir, d'être interrompu dans votre pensée. Mon conseil : taisez-vous et attendez simplement qu'il poursuive l'entretien.

2 - Il y a d'autre part, le silence utilisé comme une "technique" pour pousser le candidat à dévoiler ce qu'il n'a pas dit jusque-là... J'utilise fréquemment ce procédé dans les entretiens que je conduis et il est assez efficace.

Il faut comprendre le DRH : lorsque le candidat est bien préparé ses phrases sont rodées, presque du par cœur. Cela manque parfois d'aspérités et ne permet pas d'entrevoir qui est vraiment la personne qui est en face de vous. Rien de tel, face à une machine bien huilée, que de créer un petit déséquilibre. Le silence est pour cela un excellent allié, et quelques petites secondes (entre 3 et 5) suffisent en général amplement.

Le candidat, après avoir débité son discours, prend le risque de rompre le silence du DRH par une intervention non préparée. Et lorsqu'il s'expose, c'est parfois pour le meilleur et souvent pour le pire... Mon conseil : tourner sept fois votre langue dans votre bouche avant de parler !

3 - Enfin, il y a le silence "manipulateur", volontairement long, vicieux. Je ne parlerais d'ailleurs pas de silence mais plutôt d'une suspension imposée par le recruteur, d'un face à face sans parole. Selon ses adeptes, cette interruption de l'échange permettrait de tester le calme et la capacité de gestion du stress du candidat.

Ne laissez pas un silence durer plus d'une dizaine de secondes. Dans ce cas, avec un flegme tout britannique et sans montrer le moindre signe d'inquiétude, rompez-le silence en interrogeant le recruteur s'il est satisfait de votre réponse ou bien s'il désire un complément d'information. Il appréciera alors votre capacité à subir l'épreuve...

Vous aurez compris que je n'apprécie pas cette technique qui est utilisée comme un moyen de tester les capacités psychologiques et nerveuses du candidat.

C'est le seul cas, où je vous invite sans hésitation à mettre fin en silence, mais sans pour autant faire preuve de bavardage. Soyez pro !

Maintenant que nous avons identifié les différents types de silence, il me semble important de préciser la fréquence d'utilisation de chacun d'entre eux. Pour ce qui me concerne je me tais essentiellement pour réfléchir, et c'est seulement une à deux fois par entretien que je le fais volontairement, pour pousser le candidat à me donner un peu plus de lui-même.

Maintenant que vous êtes informés, vous n'avez plus aucune raison d'avoir peur des silences lors des entretiens d'embauche. Je dirai même que ce sont autant d'opportunités offertes au candidat pour respirer, vérifier qu'il n'a pas oublié un point important et pour préparer la suite de l'entretien.

Au moment de finir, je m'interroge si j'ai suffisamment compris ce que conseille le proverbe : « avant de parler, assure-toi que ce que tu as à dire est plus important que le silence » ? Le lecteur jugera... ;o)

▲ ▼ ▲ AUTO-DÉRISION ▲ ▼ ▲

Un jour, alors qu'elle marchait dans la rue, une femme DRH a qui tout réussit, est tragiquement heurtée par un autobus et meurt. Son âme arrive au paradis où elle est accueillie par Saint Pierre. Celui-ci lui dit :

- Il semble que nous ayons un problème, voyez-vous, nous n'avons jamais eu de femme "DRH" jusqu'ici et nous ne sommes pas tout à fait sûrs de ce que nous devons faire de vous...

- Laissez-moi simplement entrer, dit la femme.

- J'aimerais bien, mais j'ai des ordres d'en haut.

Ce que nous allons faire, c'est de vous laisser passer un jour en enfer et un jour au paradis et ainsi vous pourrez choisir ou vous voudrez passer l'éternité.

Et ainsi, Saint Pierre emmena la DRH dans un ascenseur qui descendit en enfer.

Les portes s'ouvrirent et elle se retrouva sur le green d'un terrain de golf magnifique.

Un peu plus loin, il y avait le country club et tous ses amis, bien habillés qui l'acclamèrent. Ils parlèrent du bon vieux temps, firent un excellent parcours de golf, et le soir, allèrent au country club où ils dégustèrent un excellent repas.

La femme rencontra le Diable, fort charmant, et passa un merveilleux moment à raconter des histoires et à danser. Elle passa un si bon moment qu'il était déjà l'heure de repartir.

Elle remonta dans l'ascenseur et se retrouva au paradis pour un essai d'un jour. Elle passa les 24 heures suivantes allongée paresseusement sur les nuages à jouer de la harpe et à chanter.

Vint le moment de faire le choix pour l'éternité.

Elle dit à St Pierre

- Je n'aurais jamais cru que je dirais ceci, le Paradis est vraiment bien, mais je crois que je me plaindrais plus en enfer..

Alors celui-ci l'escorta jusqu'à l'ascenseur et elle descendit de nouveau en enfer. Quand les portes de l'ascenseur s'ouvrirent, elle se retrouva devant un paysage désolé, plein d'immondices, et vit ses amis vêtus de haillons ramassant les saletés.

Le Diable vint vers elle et l'accueillit.

- Je ne comprends pas, balbutia-t-elle, hier j'étais ici, il y avait un parcours de golf, un country club, nous avons mangé du homard, nous avons dansé et nous nous sommes bien amusés.

Maintenant, c'est un désert d'immondices et tous mes amis semblent misérables.

Le Diable la regarda et sourit :

- Vous êtes DRH, vous devriez connaître le principe ! Hier, nous vous recrutions, aujourd'hui, vous faites partie du personnel !



20- Comprendre la psychologie du recruteur pour mieux se préparer à l'entretien d'embauche.

Voilà un vaste sujet...

Je n'ai pas la prétention de décrypter la psyché des recruteurs, mais à force d'en côtoyer, je dirais que la plupart d'entre eux (du moins les bons) partagent au moins un trait commun : la crainte de se tromper !

Embaucher un salarié en CDI est aujourd'hui une des décisions les plus importantes dans la vie d'une entreprise. Un investissement majeur !

Ainsi, le candidat n'est pas le seul à avoir peur...

L'entretien d'embauche rassemble donc dans la même pièce, deux personnes qui ont des appréhensions, mais qui ont également des intérêts qui convergent : recruter le bon candidat pour l'entreprise et, pour le postulant, être ce bon candidat. Ce n'est donc pas un combat, ce n'est pas un affrontement, c'est une prise de connaissance mutuelle de deux personnes qui cherchent à apaiser leurs inquiétudes et à être séduites.

Comprendre cela est primordial. Cela donne la clé de la réussite pour le postulant, à savoir rassurer le recruteur et mettre en avant les éléments qui feront la différence.

Rassurer le recruteur n'est pas inné. Cela se travaille, cela s'apprend.

Permettez-moi de vous raconter ma propre expérience. Fin 2002, j'ai recherché du travail. Je n'étais plus un débutant (5 ans d'expériences cumulées dans 2 belles entreprises), et grâce à l'accueil assez favorable de ma candidature (CV & Lettre de motivation) j'ai réussi à décrocher un nombre d'entretiens assez important et cependant sans succès in-fine. Que me manquait-il ?

De la préparation !!

Je croyais savoir parler de moi, je pensais mettre en avant mes points forts, mais ce n'était pas le cas. Grâce à mon ex-belle-mère et sa fille, qui sont allées jusqu'à me filmer, j'ai pu comprendre mes erreurs, rechercher des phrases plus percutantes et mettre en avant les points forts de mon parcours.

Le paradoxe de la préparation à l'entretien de recrutement, c'est que plus le candidat est préparé et plus il est à l'aise, et est capable d'improviser. La base solide sur laquelle il s'appuie lui permet d'aller plus loin qu'un candidat non préparé. Il saura sortir du déroulé de son CV et réussira à captiver l'attention du recruteur. Il évitera les hésitations, et ne donnera pas l'impression du "par cœur".

La structure des entretiens est assez souvent la même, dont vous trouverez ci-dessous le déroulé en 3 phases. Un candidat bien préparé devrait pouvoir se présenter (phase 1) et répondre à chacune des questions ci-dessous (phases 2 et 3) sans hésitation. Et vous pourriez-vous le faire ?

1. Début de l'entretien : une présentation rapide. C'est de l'ordre de quelques minutes, mais presque tout est déjà joué à ce stade. Cette partie de l'entretien doit être archi-préparée pour sembler la plus naturelle possible. Toujours ce fameux paradoxe ;)

2. Milieu de l'entretien : c'est un échange de questions / réponses plus ou moins structuré par le recruteur. Voici quelques exemples de questions auxquels le candidat devrait-être capable de répondre :

⌘ QUESTIONS SUR L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE :

- Que vous ont apporté vos précédentes expériences ?
- Quel est votre plus mauvais (meilleur) souvenir professionnel ?
- Pour quelles raisons quittez-vous votre employeur ?
- Comment imaginez-vous votre situation professionnelle dans 5 ans ?
- Que pensez-vous de votre ancien patron ?

⌘ QUESTIONS DE FORMATION :

- Pourquoi avez-vous choisi cette formation ?

- Et si c'était à refaire ?

⌘ QUESTIONS DE PERSONNALITES :

- Quels sont vos centres d'intérêt ?
- Que pourriez-vous améliorer dans votre personnalité ?
- Qu'est ce qui vous fait avancer ?
- Quel est l'événement qui vous a le plus marqué cette année ?

⌘ QUESTIONS D'ADEQUATION CANDIDAT / ENTREPRISE :

- Connaissez-vous notre entreprise ?
- Que pensez-vous apporter à notre entreprise ?
- Pourquoi avez-vous répondu à l'annonce ?
- Quelles sont selon vous les principales difficultés de ce poste ?
- Quelles sont vos prétentions salariales ?
- Comment organisez-vous dans votre travail ?
- Aimez-vous travailler en équipe ?
- Avez-vous déjà encadré ?

3. Fin de l'entretien :

- Avez-vous des questions à poser ?
- Y a-t-il une question que vous auriez aimé que je vous pose ?
- Comment avez-vous perçu notre entretien ?

Dans les prochains articles, je souhaite donner des pistes de réponses à quelques une de ces questions. Afin de les choisir au mieux, n'hésitez pas à me faire part de votre intérêt.



21 - Pourquoi vous et pas un autre ?

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la question "Pourquoi vous et pas un autre ?" n'est pas un piège, mais un cadeau offert au candidat. Certes, il y a bien quelques écueils à éviter, mais après la lecture de ce billet, je suis certain que vous attendrez avec impatience que le recruteur vous la pose.

Commençons par les pièges :

Le premier piège est bien sûr d'évoquer les autres candidats. Même si vous avez pu les croiser dans la salle d'attente, je vous déconseille de répondre : "de vous à moi, le candidat qui m'a précédé avait l'air un peu niais." ou bien : "Je ne dispose pas d'éléments suffisants pour comparer ma candidature à celles des autres candidats". Une telle réponse est hors sujet, vous n'êtes pas là pour parler des autres, mais de vous.

Le deuxième piège est de retourner la question au recruteur en lui rétorquant : "c'est à vous de me le dire !". Faites moi confiance, il a déjà un avis sur la question...

Le troisième piège est d'être prétentieux en répondant par exemple : "parce que je suis le meilleur !". Même sur le ton de l'humour cela va vous desservir. Or notre objectif est de gagner des points, pas d'en perdre...

Alors que répondre ?

C'est facile de le savoir dès que l'on a compris l'objectif du recruteur.

Bien évidemment, il sait bien que vous ne connaissez pas les autres candidats et que vous ne pouvez répondre que par rapport à vous-même.

En posant cette question, le recruteur teste en réalité 2 points : d'une part, la bonne adéquation entre votre candidature et le poste proposé, et d'autre part votre motivation.

S'agissant d'une question ouverte, vous allez pouvoir mettre en avant les points qui vous semblent essentiels, et qui comme la question l'indique, feront la différence entre vous et les autres candidats.

On va bien sûr, dès le paragraphe suivant, aborder le fond de la question, mais à quoi bon répondre sur le fond si on n'y met pas la forme ? Je ne peux m'empêcher de souligner à nouveau (Cf. les anciens billets) que la forme est capitale. Votre motivation, votre enthousiasme, votre capacité à convaincre que vous êtes LE BON CANDIDAT va passer par la forme autant que par le fond. Il faut de l'engagement ! Vous ne pouvez vous offrir le luxe d'être timoré.

Alors que répondre sur le fond ?

Une bonne réponse montrera au recruteur que votre profil correspond avec celui qu'il recherche. Si vous réussissez à être convaincant, il pensera que votre parcours et votre personnalité vous ont préparé au poste proposé.

Pour construire votre réponse, il faut donc identifier les points clés du poste, puis les restituer en expliquant sur quel élément (formation, expérience, compétence, personnalité) vous allez vous appuyer pour réussir très rapidement dans le poste et contribuer au développement de l'entreprise.

Voici un exemple de réponse pas assez développée (trop banale et sans exemple concret) : "Parce que j'aime beaucoup le produit", "Parce que je suis dynamique et consciencieux". Certes, ces réponses ne sont pas hors sujet, mais elles ne permettent pas de démontrer la pertinence de votre candidature avec le poste proposé, ni votre motivation.

Voici un exemple d'une meilleure réponse : "J'ai une formation correspondant exactement au poste et déjà 4 années d'expérience dans le secteur d'activité. Par ailleurs, j'ai compris que l'enjeu majeur de la société est le passage à une organisation décentralisée et j'ai justement mené un projet identique avec succès dans mon précédent poste. Enfin, je suis rigoureux, loyal et j'ai une très bonne résistance au stress, et je pense que ces qualités sont essentielles pour tenir le poste".

Les meilleurs des candidats pousseront la perfection jusqu'à glisser dans la réponse un "bonus", un petit plus qui n'aura pas été abordé jusque là dans l'entretien : une compétence ou un aspect de personnalité, qui éveillera l'intérêt du recruteur.

En conclusion, vous l'aurez compris, cette question vous invite à un exercice de synthèse pour résumer l'adéquation entre votre parcours et le poste proposé tout en faisant preuve d'une grande motivation. Pour y parvenir, le mieux est de vous y préparer en amont de l'entretien, et de compléter votre préparation pendant l'entretien...

A noter que si cette question n'est pas posée pendant l'entretien, pas de regret car le travail préparatoire est facilement recyclable pendant l'entretien.