

Comment se préparer aux entretiens ?

Réussir son entretien d'embauche

Première étape franchie : vous êtes convoqué à un entretien ! Votre candidature a joué son rôle : le recruteur, appâté, souhaite vous rencontrer. Attention, vous avez gagné une bataille, pas la guerre... Il faut vous préparer à cette étape décisive, comme pour un véritable marathon. Suivez ces quelques conseils afin de mettre toutes les chances de votre côté. Élise Pierre

L'entretien d'embauche est un moment privilégié dans votre recherche d'emploi, au cours duquel le recruteur va s'assurer que vous êtes bien le candidat adéquat pour le poste. C'est également pour vous l'occasion de vérifier que le poste correspond à vos compétences et à votre projet professionnel, afin de pouvoir vous y épanouir. " Nous nous efforçons de mettre en confiance le candidat et de construire ensemble, à partir de son projet professionnel. Il y a un contrat derrière, qui nécessite que les deux parties puissent vivre "épanouies" ensemble ! " met en garde Françoise Barnier, chargée de recrutement à BNP-Paribas. Il vous faut donc recenser tous vos atouts et vos points faibles afin de pouvoir vous adapter plus facilement. Pour être constructif et efficace, conduisez cet inventaire personnel sur trois plans différents : vos connaissances, vos compétences ainsi que votre personnalité. Ne perdez pas de vue votre projet professionnel, établi préalablement lors de la rédaction de votre candidature.

Répétez avec zèle Chaque entretien est unique : il dépend de la culture de l'entreprise, de la nature du poste, du statut du recruteur et de la forme de l'entretien. Chacun de vos entretiens nécessite donc une préparation particulière, sans laquelle vous ne sauriez être efficace et convaincant. Prévoyez plusieurs heures afin de recueillir toutes les informations nécessaires sur l'entreprise, si vous ne l'aviez déjà fait lors de votre candidature. " Le candidat doit se renseigner sur l'entreprise. Beaucoup envoient en masse leur CV sans savoir à qui ils s'adressent et se retrouvent perdus en entretien ! " regrette Françoise Barnier, de PNB-Paribas. Affûtez les arguments que vous aviez utilisés afin de développer ceux qui vous ont permis de décrocher cet entretien. " le candidat doit préciser et argumenter son choix : pourquoi cette entreprise, quelles missions, quels sont ses objectifs... " complète-t-elle. Préparez-vous également à répondre aux objections concernant votre manque d'expérience par exemple, en évaluant les écarts entre votre candidature et le profil demandé. Ainsi vous ne serez pas surpris et saurez argumenter le moment venu. " En général il y a d'abord une présentation de la société, puis nous demandons au candidat de se présenter. Il nous parle de son cursus en termes de formation, d'expérience professionnelle." précise Christel Gomet, chargée de recrutement pour le groupe Hélice. Vous ne pouvez pas non plus arriver à un entretien sans avoir la moindre question en tête : votre participation active à l'entretien est l'attitude gagnante. Vos interrogations peuvent porter sur l'entreprise elle-même, sur le poste et son environnement, ainsi que sur les objectifs à court ou long terme. Abstenez-vous cependant de ne vous intéresser qu'aux avantages de l'entreprise, tels que les horaires, vacances, repas...



Costume et vos accessoires... Côté pratique, repérez géographiquement l'entreprise et prévoyez large afin de ne pas arriver en retard, cela influencerait négativement votre recruteur. Et enfin, ne choisissez pas votre tenue au dernier moment ! " 50 % de l'entretien se joue sur un bonne présentation, le comportement et la bonne communication. " précise Christel Gomet, du groupe Hélice. En effet, la première image que vous donnerez de vous passera par votre physionomie et votre style vestimentaire. Elle doit correspondre aux codes attachés au poste et à l'entreprise. " Je

demande aux candidats d'éviter le jean troué, même si cela est à la mode ! Lorsque eux-mêmes vont faire un achat, je pense qu'ils ont des critères d'exigence par rapport à la personne qui est en face d'eux. " explique Mlle Josnin, chargée de recrutement pour Lapeyre-GME.

Soignez votre entrée en scène Toute une série de détails vont être chargés d'une importance particulière lors de l'entretien. Ils vont déterminer des réactions et des opinions a priori chez votre interlocuteur. Attention, tout commence lorsque vous franchissez le seuil de l'entreprise. Dès votre premier contact (quel qu'il soit), ayez une attitude souriante et mesurée, des paroles de civilité attendues sans obséquiosité, et affichez de l'assurance sans chercher à en imposer. Poignée de mains, sourires de bienvenue, l'entretien ne va pas commencer instantanément. " L'entretien est considéré comme un échange, nous ne sommes pas là pour "piéger" un candidat. Je pense qu'il faut le mettre à l'aise afin qu'il puisse se révéler. Nous vérifions ensemble que le profil établi correspond à celui des candidats. " rappelle Mlle Josnin, de Lapeyre-GME. En premier lieu, le recruteur explique le déroulement à venir de l'entretien. Avant d'entrer dans le vif du sujet, il vous demandera si vous avez des questions à poser. C'est le moment où jamais de compléter vos informations sur l'entreprise, en abordant des points importants (l'équipe, leurs objectifs...). N'hésitez donc pas à demander des précisions, tout en étant vous-même prêt à répondre aux questions et à donner le maximum d'informations.

Adaptez-vous en toutes circonstances L'entretien est une discussion fondée sur des rapports équilibrés, mais n'a rien d'une procédure réglée et intangible, comme le confirme Christel Gomet : " L'entretien est un échange. Nous ne piégeons pas le candidat afin qu'il puisse se dévoiler par rapport à ses aspirations, en termes de société, de poste et d'évolution de carrière. Il faut qu'il se montre le plus spontané possible : il ne doit pas faire ressentir qu'il enchaîne les entretiens en sortant des réponses toutes faites !" Parlez en termes précis et compréhensibles, faites des interventions courtes et argumentez toujours vos affirmations.

Déjouez les pièges... sans bluffer Votre objectif est de vous adapter : vous donnerez ainsi un aperçu de votre mobilité d'esprit, de votre esprit d'initiative. En entretien, c'est celui qui pose les questions qui choisit son angle de jeu. La première technique possible face à une question est celle du silence volontaire, tactique. Ne l'utilisez cependant pas à outrance. La plus productive est celle de la reformulation, qui permet de vérifier le sens précis du propos ou d'obtenir des compléments afin d'éviter de faire du "hors-piste". Par ailleurs, le domaine de la vie intime et de la conscience personnelle est à retenir comme plan de clivage. Autre manière de vous déstabiliser : un coup de fil, une visite. Interrompez-vous tout de suite, mais notez vos dernières paroles, afin de ne pas perdre le fil de l'entretien. Nul doute également que l'on cherchera à tester votre crédibilité sur des points essentiels (formation, stage, expérience...). Si vous ne savez pas répondre, n'essayez pas de mentir, ni de bluffer. Le sélectionneur est un homme de métier, entraîné à apprécier des candidatures et notamment la sincérité des candidats...

Des questions que vous n'éviterez pas : Pourquoi êtes-vous candidat ? Pourquoi ce choix de formation ? Que nous apportez-vous ? Qui êtes-vous ? D'où venez-vous ? Qu'est-ce qui prouve que vous pouvez animer une équipe ? Quels sont vos centres d'intérêt personnels ?

Des détails... qui n'en sont pas (ou les erreurs à ne pas commettre) Karine Amar, responsable du recrutement pour API Groupe, SSII qui recrute à bac+2/3 des jeunes diplômés en informatique : " Etre trop axé sur la rémunération dès le départ peut froisser, surtout si l'on n'a pas mis au point ce que le candidat allait faire. C'est pour moi l'élément le plus choquant. Après ce sont des principes d'éducation qui doivent être respectés, comme dire bonjour, serrer la main en partant.... Et il faut surtout avoir bon esprit, être sympathique. L'informatique est un métier où il faut savoir travailler en équipe et avoir un bon relationnel." Cécile Braillon, DRH de B2i, société de conseil et d'ingénierie en technologies avancées qui recherche 120 à 160 collaborateurs cette année : " Il faut qu'ils nous connaissent au moins au minimum. Ils ont les moyens de se renseigner et de regarder ce que la société fait. "

Questions à Pascal Joubert, directeur de l'Agence de recrutement du Groupe Helice, dont les besoins s'élèvent à 200 embauches par an.

Dans quel climat se déroule l'entretien, selon quel schéma ? Nous improvisons totalement chaque entretien. Nous posons des questions pièges en cas de doutes sur les rapports au travail, pour savoir si quelqu'un est consciencieux ou non. Parfois, nous avons des doutes sur ses compétences techniques et sur ses dires, on peut sentir qu'il y a du bluff, mais c'est rare. Nous ne nous considérons pas comme des juges, chaque parcours est louable. L'entretien se déroule dans un climat serein d'une manière générale. Leur déstabilisation n'a pour nous aucun intérêt si l'on veut que les choses soient dites naturellement. Il faut que la personne soit en confiance avec la personne qui sera peut-être son futur patron, et qui sera à côté de lui lors d'entretien chez les clients. Il n'y a pas de règles vraiment précises car il n'y a pas deux personnes pareilles donc il faut les détendre pour savoir qui ils sont. On peut parler de tout dans un entretien, même du match de foot de la veille. Nous sommes très exigeants sur les points relationnels.

Le candidat doit-il éviter certaines erreurs ? Le monde du service a ses spécificités : lorsqu'on va démarcher des clients, l'aspect vestimentaire est aussi important. Même si aujourd'hui dans les start-up des jeunes sont en t-shirt, cela reste très marginal. Le marché de l'informatique est encore situé au niveau des grands comptes dans le domaine des banques, des industries et des assurances : on ne peut pas y envoyer des collaborateurs en jean et baskets. Nous n'exigeons pas le costume cravate trois pièces... mais qu'ils aient une tenue classique. Lors de l'entretien, on joue aussi les grands frères en expliquant les choses : quand on est étudiant, l'aspect vestimentaire ne les préoccupe pas, mais il y a un cap à franchir pour rentrer dans le monde du travail. On estime qu'il y a un aspect pédagogique, c'est-à-dire que lorsque quelque chose ne va pas, on le leur dit. Cela leur permet de rebondir sur une autre proposition. On fait attention à beaucoup de petites choses. Il y a chez nous des valeurs ancestrales, mais qui sont souvent de simples règles de politesse. Par exemple lorsque le candidat sort de votre bureau et croise le PDG dans le couloir, il doit lui dire bonjour, même simplement en hochant la tête, ça doit être un réflexe. S'il l'ignore, c'est le genre de choses qui ne va peut-être pas ruiner l'entretien, mais qui va laisser une mauvaise impression. Nous sommes vigilants sur ce type de détails, nous attendons que les gens regardent autour d'eux et fassent attention.

Attendez-vous que le candidat connaisse bien l'entreprise ? Il n'est pas important qu'ils ne nous connaissent pas et j'irai même plus loin : ça peut même nous déranger qu'ils nous connaissent trop bien ! Car nous n'avons pas une notoriété suffisante pour qu'ils puissent nous connaître aussi naturellement. Nous n'aimons pas les choses surfaites. Le secret d'une bonne candidature, c'est d'être soi-même, d'être naturel et d'avoir bien compris le système dans lequel on va travailler.

Entretien avec Christian Darantière, délégué régional Ile-de-France de l'Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ).

Comment aidez-vous les jeunes diplômés en difficulté ? Nous avons développé un accompagnement individualisé avec des chargés de mission insertion. Ils les reçoivent en entretien individuel, font le point avec eux sur les problèmes rencontrés dans leur recherche d'emploi et décident ensemble d'une démarche active. Pour certains il s'agit de commencer à établir leur projet professionnel, et pour d'autres de se lancer dans des techniques de recherche en étant bien soutenu. Nous mettons actuellement en place un réseau d'experts, des professionnels qui prendront sur leur temps pour recevoir des jeunes diplômés en recherche d'emploi et pour les conseiller. C'est important car ce que dit un professionnel a souvent plus d'impact sur le jeune.

Comment évaluez-vous les chances d'insertion des jeunes diplômés bac+2/3 ? Il faut faire le bon choix et trouver ce qui est le plus adapté à ses besoins. Par expérience, en région parisienne, des jeunes diplômés bac+2/3 ne sont pas ceux qui ont le plus de difficultés. Évidemment avec un Deug c'est difficile, mais les BTS et DUT ont moins de difficulté d'insertion. Il y a plus de chances de trouver un emploi dans le bassin parisien avec ce type de diplôme plutôt que le titulaire d'un doctorat

de biologie appliquée. Aujourd'hui par exemple, les secteurs de production sont bien repartis, et recrutent beaucoup de techniciens supérieurs. Ce sont des formations qui ont le gros avantage d'intégrer des praticiens en entreprise sous forme de stage ou d'alternance. Cela leur donne de gros avantages par rapport à des gens qui ont des formations de niveau supérieur mais qui n'ont pas souvent mis les pieds dans l'entreprise.