

« L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE, Une 1ere porte qui s'ouvre

L'entretien d'embauche est trop souvent perçu comme une épreuve à affronter, au lieu d'être perçu comme un signal déjà positif que la candidature ou le cv correspond aux critères du recruteur. L'entretien est avant tout une rencontre qui peut permettre de marquer la différence avec un autre candidat.

Au cours de cette demi-journée, toutes les techniques concrètes visant à vous faciliter cet exercice vous seront expliquées.

1. Voir l'entretien comme une opportunité de rencontrer un recruteur
2. Comment se préparer sans stress à l'entretien d'embauche?
3. Bien préparer son entretien
4. Préparer ses questions au recruteur et se préparer à prendre des notes
5. Etre authentique et cohérent dans l'entretien
6. Différence entre des questions ouvertes ou fermées
7. Les questions qui peuvent s'avérer des pièges au masculin ou féminin
8. Les questions fréquentes en entretien et les questions pièges du recruteur
9. L'entretien de sélection commence de plus en plus au téléphone.
10. Les différents types de recruteurs
11. Les types d'entretien (groupe ou individuel)
12. La gestion de son image en entretien, le langage corporel et le langage para verbal
13. Ne pas aller en entretien les mains vides, savoir anticiper
14. Comment conclure l'entretien
15. Le 1^{ER} entretien ouvre la porte à la suite de la candidature.
16. Réussir sa négociation salariale : les mots à éviter lors de cette phase sensible
17. Se préparer à un « Assessment center »
18. Si vous êtes coopté (recommandé par quelqu'un qui travaille déjà dans l'entreprise)
19. Conseils au sénior en recherche d'emploi
20. Divers

Dates et lieux

14H -17h30

Sur la base d'un groupe de 3/ 4 pers/max

1. Voir l'entretien d'embauche comme une opportunité de rencontrer le recruteur

L'entretien d'embauche est trop souvent perçu comme une épreuve à affronter, au lieu d'être perçu comme un point positif que la candidature rejoint les critères du recruteur.

L'entretien est la 1ère porte qui s'ouvre, c'est la rencontre qui va vous permettre peut être de marquer la différence avec les autres candidats.

Vous avez enfin obtenu un 1er entretien. Il ne va pas déboucher directement sur un emploi.

C'est avant tout une première entrevue qui est destinée à établir un contact entre une entreprise qui a un poste à proposer et qui cherche son candidat et un candidat qui cherche son entreprise.

L'entreprise vous a recruté sur votre cv et votre lettre de motivation. Vous avez franchi la 1ère étape, la plus difficile, vu le nombre de candidats en lice. Le recruteur a besoin de savoir si vous serez un bon collaborateur pour la société.

Et vous, vous avez besoin de savoir si vous souhaitez travailler pour cette société, par rapport à ses valeurs et à son offre.

Plusieurs possibilités à partir de cet entretien :

- Il peut ne pas être suivi d'un 2ème entretien et l'histoire peut s'arrêter là pour ce poste. Toutefois, sachez exploiter à fond cette situation.
Cela va vous permettre de vous faire connaître d'un recruteur pour un autre poste éventuellement.
A partir de cet entretien, vous pouvez peaufiner les prochains entretiens pour d'autres sociétés pour mieux vous y préparer. Plus vous en passez, plus vous vous sentirez à l'aise. Analysez ce qui s'est passé en cours d'entretien.
Vous entrez dans le processus de recrutement.
- D'autres entretiens vont suivre. Vous devez tenir sur la longueur. Le processus de recrutement peut être long sur plusieurs mois selon la taille de l'entreprise.

2. Comment se préparer sans stress à l'entretien d'embauche

Faites attention un entretien peut déjà commencer par téléphone. Soignez tout particulièrement ce premier échange. Que ce soit la secrétaire, l'intermédiaire ou votre futur interlocuteur, restez pro et cordial.

Tout d'abord, le jour de l'entretien vous devez être à l'heure. Montrez que vous êtes ponctuel en arrivant 10 mn plus tôt mais pas non plus trop tôt ce qui peut contrarier le recruteur qui a un autre candidat avant.

N'hésitez pas à repérer le trajet un jour avant pour être encore plus à l'aise ce jour-là.

Stresser avant un entretien d'embauche, c'est normal. Mais il ne faut pas que cette anxiété vous fasse perdre vos moyens. Le meilleur remède pour combattre le stress d'avant entretien c'est de bien préparer chaque rendez-vous.

Les mains moites, la boule au ventre, la gorge nouée... vous patientez dans la salle d'attente d'un cabinet de recrutement ou à l'accueil d'une entreprise. Vous feuillotez sans les lire des revues déposées sur la table basse en attendant le moment fatidique où la porte s'ouvrira. Le trac vous tenaille, vous perdez vos moyens... Cette situation, nous l'avons tous vécue. Alors avant de voir comment gérer son stress pendant l'entretien, voici quelques astuces pour arriver détendu(e) et serein(e) le jour-J.

- Première chose à faire pour ne pas (trop) stresser lors d'un entretien : le préparer correctement.
Comme avant un examen il faut réviser un minimum : l'entreprise, son marché, son histoire, son actualité... Vous devez tout savoir sur votre employeur potentiel. Même chose sur le poste : vous savez

quels sont les arguments qui plaident en votre faveur, vous connaissez vos points faibles et vous êtes rodés sur votre présentation en 3 minutes. Pas de quoi angoisser quand on est fin prêt et motivé.

- Vous êtes stressé de nature ? La préparation ne changera rien. Mais vous pouvez tout de même vous mettre dans des conditions plus favorables pour éviter de passer à côté de l'entretien.

Organisez-vous pour ne pas arriver à la bourre au rendez-vous : repérez les lieux, venez un peu en avance (prévoyez une marge de 10 minutes pas besoin de plus, si vous arrivez une heure en avance le stress va monter encore plus). Enfin deux conseils de bon sens : ne pas se coucher trop tard la veille, et éviter de boire quinze cafés dans la matinée.

- Prévoyez une tenue où vous vous sentez à l'aise. Ça ne veut pas forcément dire de venir en survêtement, juste adopter un dress-code cohérent avec votre métier. Mais ressortir votre vieux costume juste pour la forme peut vous mettre mal à l'aise. Il faut trouver un juste milieu entre un uniforme professionnel et une tenue confortable.

Vous voilà prêt à entrer en piste, bien rasé ou coiffée, dans les startings-blocks...

Avant de bondir comme un puma pour serrer la main de votre futur employeur, souvenez-vous :

- Vous n'avez rien à perdre et tout à gagner. L'entretien d'embauche n'est pas un exercice facile, mais il y a peut-être un job à la clé qui vous motive. Hauts les coeurs ! Soyez souriant et détendu c'est dans votre intérêt de paraître à l'aise. Et puis n'oubliez pas que, dans la plupart des cas, le recruteur n'est pas là pour vous piéger. Et si vous êtes reçu(e) en entretien c'est bien parce que votre profil l'intéresse.

- La gestion du stress, ça s'apprend. Si votre angoisse est trop handicapante vous pouvez utiliser les techniques du théâtre (notamment la respiration par le ventre) pour vous détendre. Apprenez aussi à repérer les premiers signes de montée du stress pour le contenir plus rapidement.

Décontractez-vous juste avant l'entretien en inspirant et en soufflant (dans votre voiture c'est mieux). Et si vous avez peur d'avoir des trous de mémoire, notez vos arguments sur un bloc-notes.

- Pendant l'entretien, il est important de rester concentré, suivez le fil de la conversation, posez des questions sans monopoliser la parole. L'entretien est une discussion, mettez à profit ces respirations pour vous recentrer sur ce que vous devez placer absolument et aussi détendre vos muscles discrètement.

- Essayez de prendre du recul et relativiser l'enjeu de l'entretien. Ne vous mettez pas dans une situation de soumission face à votre interlocuteur et dites-vous que même si ça ne marche pas cette fois-ci vous serez encore mieux armé pour le prochain.

Voir :

Annexe 1 Trois astuces antistress à appliquer avant un entretien

Annexe 2 Les 4 choses à faire lors des 5 premières minutes

Annexe 3 Cohérence cardiaque et gestion du stress.

3. Bien préparer son entretien

3 points à respecter :

3.1 Bien connaître l'entreprise pour laquelle vous postulez

3.2 Avoir la trame précise de son cv et de son parcours dans la tête

3.3 Savoir s'adapter à différentes questions sans être déstabilisé

3.1 Bien connaître l'entreprise pour laquelle vous postulez

Ne pas aller en entretien les mains vides, sachez anticiper.

Avant l'entretien, vous devez faire une recherche sur la société en question. Allez sur le site de l'entreprise est le plus facile. Vous avez ainsi sa ligne de communication, ses projets, son positionnement et sa politique vis à vis de ses salariés, son éthique, sa culture, ses chiffres, son positionnement etc...

En matière d'actualité récente, que dit-on de cette entreprise à l'extérieur, de son développement et faites le lien avec vos compétences professionnelles. Existe-t-il des points de connexion possible que vous pouvez vendre en entretien ?

3.2 Avoir la trame de son cv et de son parcours dans la tête

Vous devez avoir mémorisé votre cv et être capable de développer, d'argumenter votre cv ou votre lettre de motivation. Le recruteur peut avoir besoin de comprendre des points de votre cv.

Si vous avez pris des « libertés » sur certains points, ayez des réponses prêtes afin d'éviter d'être hésitant, ou flou dans les explications.

N'ayez pas peur dans votre parcours, d'un poste qui a été moins positif, d'un échec, d'un arrêt dans votre parcours mais sachez analyser ou expliquer le pourquoi. Un parcours professionnel n'est pas linéaire et fait que de réussite.

3.3 Savoir s'adapter à différentes questions sans être déstabilisé

Bien répondre aux questions du recruteur

Le recruteur a une série de questions à poser à tous les candidats. En regardant votre cv, vous devez vous entraîner à répondre à certaines questions incontournables.

Travaillez ces questions qui sont des questions récurrentes en entretien.

1. Sur votre expérience professionnelle.

Faites une description rapide de votre expérience professionnelle.

Quel employeur vous a le plus marqué, pourquoi ?

Pourquoi quittez-vous votre dernier employeur ?

2. Sur vous même dans le travail.

Comment vous jugez vous ?

Aimez-vous travailler sur ou en équipe ?

Préférez-vous être dirigé par un homme ou une femme ?

Citez trois points forts et trois points faibles .

3. Sur le poste en lui-même.

Que pensez-vous du poste ?

Que pensez-vous de notre société ?

Accepteriez-vous de déménager ?

4. Divers.

Parlez-moi de vos activités extra professionnelles ?

Quel est votre projet professionnel ?

La plupart de ces questions seront posées en entretien. D'autres aussi. Ne vous laissez pas déstabiliser par une question saugrenue, elle ne l'est peut-être que pour vous. Le recruteur sait où il va, et les questions qu'il vous pose ont pour but de mieux vous apprécier

Le conseil essentiel : soyez sincère et vous serez plus à l'aise en entretien. Sachez-vous vendre Vous, et pas que les entreprises pour lesquelles vous avez travaillées. Utilisez le « JE » plutôt que le « on ».

4. Préparer ses questions au recruteur et se préparer à prendre des notes

Annexe 4 : Entretien d'embauche, questions à poser.

Annexe 5 : Prendre des notes en entretien d'embauche -- d'autant plus important que certains recruteurs peuvent vous demander de leur envoyer une synthèse de l'entretien.

5. Etre authentique et cohérent dans l'entretien

Quelle attitude adopter en entretien d'embauche ?

Liselotte Huguenin-Bergenat, Responsable ressources humaines chez RegionsJob explique comment éviter les faux pas lors de cet exercice délicat.

«Souvent, on conseille aux candidats d'être souriant, d'avoir une poignée de main franche et de regarder droit dans les yeux. Ce sont des conseils valables pour tous, même si pour des postes liés à des fonctions administratives par exemple, cela n'est pas autant justifié.

La timidité n'est pas un vilain défaut. Il me semble en revanche bien plus important d'avoir un discours spontané et honnête. Cela permet de cerner la personnalité du candidat.

Autant, il faut préparer son entretien, se renseigner sur l'entreprise, autant un discours appris par coeur sans aucune saveur tombera à plat. Si une personne bafouille mais se reprend en disant : «excusez-moi je ne suis pas clair, je reformule ma pensée», c'est moins gênant qu'un discours totalement stéréotypé.

Lors de l'entretien, les candidats doivent aussi prendre des notes, démontrant ainsi leur sérieux et leur intérêt pour le poste. Cela leur sera également utile pour la suite de l'entretien au moment de poser des questions sur l'entreprise, ou sur le poste. Il ne faut alors pas hésiter à questionner le recruteur sur les stratégies et l'avenir de la société. Faire preuve d'un esprit critique sans dénigrer l'entreprise est aussi un trait de caractère attendu des DRH. En revanche, il faut éviter toutes les questions liées aux congés, à la valeur des tickets restaurants, etc. Ou alors de se renseigner de manière plus subtile : «Et en termes de rémunération, pouvez-vous me décrire l'enveloppe globale ?». Enfin, une fois l'entretien terminé, le candidat ne doit pas hésiter à demander quelle sera la suite des opérations. Il est également bien vu de remercier ses interlocuteurs pour laisser une dernière image positive».

6. Différences entre des questions ouvertes et les questions fermées.

Dans les questions ouvertes, vous pouvez vous exprimer plus largement que dans les questions fermées, qui elles, amènent des réponses de type oui /non.

Ex : Avez-vous déjà travaillé dans un grand groupe (oui /non) ?

Parlez-moi de vous ? Comment pourrait-on vous décrire? Etc.

Dans ce type de question qui souvent déstabilise le candidat, vous devez dans votre tête rester sur vos rails. Vous ne devez pas oublier le cadre dans lequel vous vous trouvez, vous êtes en situation professionnelle.

Embrayez par exemple sur votre démarche actuelle. Ex : j'ai répondu à l'annonce car cela correspond à ce que je recherche actuellement, à 43 ans, je souhaite pouvoir travailler dans ceci, cela, j'aime le management d'équipe...

Trop souvent les candidats face à la question « Parlez-moi de vous » ont un grand blanc : rien ne vient à l'esprit car ils pensent qu'ils doivent se décrire en matière de caractère et ne savent pas comment aborder la question.

7. Les questions pièges masculin et féminin

Les femmes sont hélas souvent confrontées aux mêmes questions :

- Célibataire : Comptez-vous avoir des enfants ?
- Mariée, 3 enfants : cela ne vous dérange pas de finir tard le soir ?

Pour les femmes, si vous êtes déjà là en entretien, c'est que votre profil a retenu l'attention du recruteur.

Vous devez le rassurer et lui faire entendre que votre vie familiale ou autre est compatible avec vos projets professionnels.

Montrez que dans le passé par ex cela n'a nullement gêné votre carrière surtout si vous postulez à un poste de manager ou de responsable.

La loi protège aussi de la discrimination et des questions de la vie privée, sachez toujours ramener les questions sur le domaine professionnel

Questions pièges pour les hommes :

Préférez-vous être dirigé par un homme ou une femme ? idem, que veut-on savoir de vous à ce sujet ? Restez pro et argumentez vos points de vue ou citez des exemples ou vous avez été managé par l'un ou l'autre.

Dans tous les cas, essayez de comprendre ce que l'on veut savoir de vous **par rapport au poste en question.**

Annexe 6 Entretien avoir des enfants et emploi

8. Les questions fréquentes en entretien et les questions pièges du recruteur

Pendant l'entretien d'embauche, les recruteurs vont vous poser de nombreuses questions sur votre parcours, vos expériences, et votre projet professionnel. Voici une sélection des plus courantes et aussi quelques-unes un peu plus surprenantes...

Les questions classiques

- Détaillez l'activité de l'entreprise / taille de l'entreprise / votre positionnement dans l'organigramme et ou dans l'équipe / rôle et tâches précises / évolution dans la société / dates.
- Comment organisez-vous une journée ou une semaine de travail ?
- Quels étaient vos objectifs et quels ont été vos résultats? Qu'avez-vous mis en œuvre pour les réaliser ?
- Quelles sont les raisons de votre départ de la société ?
- Vos prétentions de salaire et niveau de rémunération précédent ?
- Quelles sont vos valeurs professionnelles ?
- Vos défauts, vos qualités ?
- Vos motivations pour le poste à pourvoir ?
- A quel métier vous destinez-vous ?
- Comment vous voyez vous dans 5 ans ?

Les questions plus ouvertes

- Parlez-moi de vous ?
- Comment vous définissent vos amis ?

- Dans un groupe, quelle position adoptez-vous (leader, challenger..) ?
- Quelles étaient vos matières favorites dans la cadre de vos études ?
- Vos réussites, vos échecs ?
- Qu'est-ce qui vous intéresse dans ce secteur d'activité ?

Voir :

Annexe 7 : Les meilleures questions à poser en entretien

Annexe 8 : Entretien, quels défauts avouer

Annexe 9 : 40 questions pièges

9. L'entretien de sélection commence de plus en plus au téléphone.

Avant un entretien physique, il arrive parfois que le recruteur vous contacte par téléphone pour un premier échange. Celui-ci n'est pas à négliger et demande de la préparation. Voici les conseils de Cécile Bagot, chargée de recrutement de Regionsjob.

«L'entretien de recrutement par téléphone est une étape importante du recrutement. C'est le deuxième tri après le CV. Il permet au recruteur de faire une première sélection sur la candidature, la disponibilité, les prétentions de salaire... Il s'attend donc à ce que le candidat connaisse l'entreprise, et à ce qu'il ait en tête les données de l'offre d'emploi car la première sélection va aussi se faire sur la motivation du candidat par rapport au poste. C'est pourquoi, si vous n'êtes pas prévenu de l'appel à l'avance, il vaut mieux lui demander de vous rappeler à un autre moment pour bien préparer cette conversation.

Cet entretien téléphonique va aussi permettre à l'employeur de faire un mini-entretien sur votre parcours, valider les dates citées sur votre CV, vos formations, savoir si vous êtes en poste ou comment vous avez quitté votre dernier emploi.

Afin de réussir cet exercice, il vaut donc mieux se mettre dans les meilleures conditions : ne pas répondre sur son lieu de travail, ne pas répondre pendant qu'on fait ses courses ou en voiture. Il faut prévoir un endroit calme et posé où vous serez bien concentré sans être dérangé par le bruit ou des éléments perturbateurs. Il faut essayer de soigner votre argumentation et votre façon de parler afin d'être le plus clair possible.

A la fin de la conversation, votre interlocuteur vous proposera une date pour un entretien physique ou vous informera de la suite des événements.».

10. Les différents types de recruteurs

Les 8 types de recruteurs à connaître avant d'aller à votre entretien

Quels types de recruteurs pouvez-vous rencontrer ?

En fonction de la taille de l'organisation vous pouvez être amené à rencontrer un spécialiste du recrutement ou non. Les descriptions que je vous propose ci-dessous restent générales, chacun de ces profils ayant ses propres spécificités, notamment par rapport à son expérience, sa personnalité, la culture de l'entreprise, le besoin du poste ou encore le type d'entretien choisi.

Le jeune chef d'entreprise

Chef d'orchestre de l'ensemble du processus, il manque de temps et se trouve souvent au milieu d'une multitude de choses à gérer, il a du mal à prendre du recul et évaluer ses besoins en matière de recrutement, sauf si bien sûr, il a acquis au préalable une expérience non négligeable en la matière.

Son rôle : c'est lui qui mènera l'ensemble du processus et deviendra probablement votre responsable hiérarchique direct.

Ses spécificités : Il peut être dans l'urgence et dans l'apprentissage. Il est en général ouvert quant à ses besoins, c'est une belle occasion pour vous pour prendre rapidement des responsabilités et pour accompagner un projet d'entreprise. C'est le moment d'être force de proposition pour accompagner la croissance de l'entreprise en participant à la définition du besoin en fonction de votre expertise.

Le responsable de recrutement

Ce type de profil existe dans les structures ayant un effectif important ou pour une entreprise en forte croissance ayant de nombreux postes à pourvoir dans un délai relativement court et qui a besoin de structurer cette étape.

Son rôle est de présélectionner les candidatures pour les responsables hiérarchiques. Il interviendra de la définition du poste jusqu'à l'intégration du candidat. Vous serez amené à le revoir plusieurs fois au cours du processus de recrutement. C'est lui qui décidera en premier de votre sélection et qui fera le lien entre vous et tous les acteurs du recrutement.

Ses spécificités : soit il s'agit d'un spécialiste du recrutement, soit vous avez à faire à un manager en formation, dans les deux cas, ce n'est probablement pas un spécialiste de la fonction recherchée. Il évaluera en priorité votre motivation, votre personnalité, la cohérence de votre parcours et votre capacité à vous intégrer dans la structure et dans le poste.

Le DRH

Vous avez des chances de le rencontrer pour des recrutements de profils d'encadrement ou après avoir été sélectionné par un cabinet en recrutement. Dans les structures de tailles moyennes, le chef d'entreprise ou son bras droit, peut occuper cette fonction.

Si vous avez été sélectionné par un cabinet, rien n'est joué, considérez que vous recommencez le processus au point de départ, nous verrons pourquoi un peu plus loin.

Son rôle : sera d'effectuer la validation finale pour le poste à la fin d'une série d'entretiens. Soit il agira au démarrage de l'évaluation de votre candidature et ainsi être votre premier contact dans l'entreprise.

Ses spécificités : pour le DRH l'entretien a pour but d'évaluer le potentiel du candidat à moyen terme et de vérifier si ses ambitions peuvent être en adéquation avec le potentiel d'évolution du poste et la stratégie de l'entreprise. Il vérifiera également vos capacités à intégrer la culture de l'entreprise ou de l'équipe en place. Même si l'entretien ressemble à une discussion informelle, restez vigilant, la décision de vous recruter n'est pas encore définitive.

Le supérieur hiérarchique

Les processus de recrutement peuvent être très différents, en général, vous rencontrez votre futur responsable après des étapes de pré-sélections. Vous pouvez également rencontrer plusieurs responsables sur des fonctions transverses. Si vous êtes en stage de fin d'étude ou en intérim, il est fort probable que ce soit un ensemble de responsables qui valideront votre candidature au final.

Son rôle : il validera vos compétences techniques et la cohérence de votre parcours au regard du poste cible. Et parce qu'il engagera sa responsabilité hiérarchique, il évaluera également votre collaboration au sein de son équipe.

Ses spécificités : souvent mal préparé aux entretiens de recrutement, c'est lui qui sera responsable de votre intégration, comme vous, serez responsable de ses résultats et sa crédibilité de manager. L'enjeu est très fort à ce stade est pourra être sujet à des « ressentis » qui pourraient occulter des éléments objectifs favorables au poste. A vous de vous préparer à ce type d'entretien pour combler les lacunes de ce type de recruteur et mettre en valeur vos compétences.

Le psychologue

Un peu à part des autres types de recruteurs, vous le trouverez dans les cabinets de recrutement et quelque fois en qualité de sous-traitant pour une PME. Il y a de nombreux types d'entretiens dans cette catégorie souvent accompagnés de mise en situation ou de passation de tests.

Son rôle : moins sujet aux biais de perception (préjugés, stéréotypes...), le psychologue aura plus de facilité pour se concentrer sur les dimensions réellement utile au poste. L'entretien sera souvent complété par une batterie de questions pour confirmer ou non les résultats des tests réalisés au préalable.

Ses spécificités : Leur code de déontologie devrait les rendre moins intrusifs concernant votre vie privée. Ils ne sont pas pour autant médium, ils ne devinent rien, ils évaluent en étant simplement plus méthodique et plus outillé que des recruteurs non formés. Ils maîtrisent les techniques d'entretien et les tests ce qui leur permet aisément d'évaluer la personnalité et les motivations des candidats au poste.

L'entretien à plusieurs et le jury

Ce type de démarche peut avoir plusieurs objectifs indépendants de l'évaluation de votre candidature, il peut s'agir, par exemple, de la professionnalisation des manager au processus des entretiens de recrutement, ou bien encore de diminuer le nombre d'entretiens à effectuer et décider collectivement du choix final. Autant de possibilités qui auront bien évidemment une incidence sur la conduite du processus de recrutement dans son ensemble.

Son rôle : le groupe ou jury va évaluer toutes les dimensions de votre candidature au cours du même entretien, des questions sur votre ressenti au cours du processus pourront vous être posé en fin d'entretien.

Ses spécificités : la durée de l'entretien n'est pas forcément plus longue, mais le questionnement sera plus intensif, vous devez vous y préparer, car cela vous demandera plus de concentration et un discours adapté.

Le cabinet de recrutement

Faire appel à un cabinet démontre un réel investissement de la part de l'entreprise car son coût est élevé. Le cabinet à un rôle de conseil pour l'entreprise, mais aussi pour vous candidat, ne le négligez pas. Si ce n'est pas le décideur final, c'est lui qui effectuera les présélections. En général, il présente 3 candidats à l'entreprise. Il peut décider de présenter un profil qui correspond peu au profil recherché pour mettre un candidat en valeur par rapport aux autres. Ce qui signifie que cette pré-sélection doit vous servir à recueillir un maximum d'information pour vous préparer aux entretiens finaux.

Son rôle : Les entreprises font appel à un cabinet de recrutement pour plusieurs raisons :

- Le profil est spécifique et rare sur le marché de l'emploi, le cabinet aura plus de latitudes pour prospecter chez les concurrents
- L'entreprise n'a aucune compétence en recrutement et a défini un besoin sur une fonction clé de l'entreprise qui justifie cet investissement
- L'entreprise a besoin d'un autre regard sur ses processus de recrutement ou ne sait pas évaluer les dimensions de motivations ou de personnalité du candidat.

Ses spécificités : tout dépendra de sa taille, de sa spécialité et de sa réputation vous pouvez être évalué sur l'ensemble de votre candidature (technique et personnel), même si souvent l'évaluation se concentre sur les dimensions personnelles. Le consultant qui vous recevra a une excellente connaissance du marché de l'emploi et pourra vous conseiller sur votre carrière à plus long terme si vous savez lui poser les bonnes questions.

Le chasseur de tête

Son rôle : ce type de recrutement concerne peu de postes, et se concentre sur des profils ayant des compétences très pointues ou des postes à fortes responsabilités (comité de direction..), même si leurs techniques tendent à se démocratiser dans les cabinets de recrutement et se qualifie aujourd'hui de techniques « d'approches directes ».

Ses spécificités : les chasseurs vont utiliser les réseaux, vont rechercher des informations sur les annuaires ou les organigrammes des grandes entreprises, ils sélectionneront des candidats de préférence en activité. Votre premier contact se fera souvent par téléphone pour prendre rendez-vous avec vous en toute discrétion. Lors du premier entretien, vous pourrez obtenir de l'information sur la poste proposé, mais rarement sur l'entreprise qui recrute. Il est particulièrement important pour vous dans ce cas de figure de savoir répondre et adopter la bonne attitude pour mesurer votre employabilité et saisir cette opportunité.

11. Les types d'entretien (groupe ou individuel)

Regardons les différents types d'entretien que vous pouvez rencontrer

Pour l'entretien en lui-même, il n'y a pas de schéma standard. Il peut avoir différentes formes, mais l'essentiel est de ne pas oublier qu'il s'agit :

D'une « confrontation » entre 2 personnes.

Ne pensez pas à votre recruteur comme à un adversaire qui va vous déstabiliser, vous mettre sur le grill, mais comme un futur associé que vous devez rassurer, convaincre que vous êtes la bonne personne pour le poste.

Le recruteur n'est pas là pour éliminer un candidat mais pour choisir son candidat.

Les vrais adversaires sont les autres candidats.

Voyez le recruteur d'un œil nouveau. Il attend des réponses à ses interrogations, à ses doutes. Qui sera le meilleur collaborateur ?

L'entretien est un échange d'informations :

- Informations demandées par l'entreprise au candidat
- Informations demandées par le candidat à l'entreprise

Le recruteur ne veut pas prendre le risque de sélectionner le mauvais candidat.

Lors de l'entretien, vous devez évaluer aussi si ce poste vous convient ou pas. Pour cela, vous devez aussi poser les questions relatives au poste, au type de l'entreprise .

Les différents types d'entretien

Il y a plusieurs types d'entretiens :

- l'entretien individuel (le plus fréquent),
- l'entretien individuel mais avec plusieurs interviewers (2 ou 3),
- et l'entretien collectif.

Dans l'entretien collectif, vous vous retrouvez avec 10 participants par ex . C'est souvent une étape intermédiaire entre le cv et l'entretien .Le but est de tester votre personnalité soit à travers un débat collectif, soit à travers un tour de table ou chacun s'exprime après avoir entendu la présentation de la société ou du poste en question.

Dans l'entretien individuel, différentes méthodes peuvent être utilisées :

- Entretien directif
- Entretien semi directif
- Entretien non directif

1 Entretien directif :

On vous pose des questions appelant des réponses précises. L'entretien est mené comme une enquête, il est précis, et cela vous demande de la concentration, car c'est plus intense.

2 Entretien semi directif

La conversation est plus détendue, le recruteur mène l'entretien mais plus à bâtons rompus ; ne relâchez pas votre vigilance en étant trop détendu, le recruteur est à l'affût de vos réactions.

3 Entretien non directif.

On vous laisse la directive de l'entretien, le but est que vous vous exprimiez au maximum tout en relançant de temps en temps le dialogue. Attention danger avec cette méthode. Ne racontez pas votre vie .Cela peut être bon ou mauvais selon le type de recruteur ou selon votre état d'esprit du jour.

L'entretien le plus utilisé est le semi directif. Vous pourrez intervenir et répondre avec plus de détails au recruteur que dans le cadre de l'entretien enquête /directif.

12. La gestion de son image en entretien, le langage corporel et le langage para-verbal

« Le look, l'habillement joue un vrai rôle en entretien « l'habit fait vraiment le moine »

Votre habillement en entretien va envoyer des signaux qui seront perçus en négatif ou positif.

Adaptez votre tenue aux circonstances et au poste. Le code vestimentaire va indiquer à l'interlocuteur que vous avez les codes pour vous fondre dans l'entreprise. (Moderne, jeune, branché, classique, haut de gamme etc...).

Portez des vêtements dans lesquels vous vous sentez bien et qui ne vous donne pas l'impression parce qu'ils sont neufs d'être endimanché.

Vous devez vous sentir bien dans votre présentation et confortable surtout pour les chaussures. (Trop neuves, parfois, on a mal au bout d'une heure du coup démarche cassée ou hésitante surtout si ampoules ...).

Le langage corporel

Le langage para-verbal est tout aussi important sinon plus que votre discours en entretien .Il va appuyer vos propos, les renforcer ou au contraire, envoyer des signaux contredisant ce que vous affirmez.

La voix, le regard, vos gestes parlent pour vous .En entretien, faites attention au débit verbal, aux intonations .l'émotion peut nous faire parler plus vite ou trop bas. Prenez le temps de parler et suivez des yeux votre interlocuteur pour vous assurer que chaque mot est bien compris .Soyez vigilant à SES et à VOS propres mouvements. Mouvements de repli, de recul ou au contraire à tous les mouvements de posture en avant vers vous (signe que vos propos l'intéressent).

Soyez à la bonne distance sociale de votre interlocuteur si possible. N'hésitez pas à avancer légèrement votre siège s'il y a une trop grande distance. Ni trop près (distance sociale à respecter), ni trop loin.

13. Ne pas aller en entretien les mains vides, savoir anticiper

Annexe 10 : 5 techniques infaillibles pour décrocher le job de vos rêves

14. Comment conclure l'entretien

A la fin du face à face, si le recruteur n'envoie pas distinctement le signal de fin, ne bafouillez pas « bon, voilà... »

Pensez à reformuler :

- Si j'ai bien compris, vous cherchez ...
- Si j'ai bien compris, vous avez encore des entretiens et vous me recontacterez dans 10 jours ...

Avant de quitter l'entretien, vous devez savoir clairement qui recontacte qui et sous quelle forme, quel délai d'attente ?

On vous a promis une réponse sous 10 jours et rien ne vient. Il ne faut pas hésiter à tel sitôt les 15 jours écoulés. Cela montre votre intérêt pour le poste et vous apprendrez peut être des informations qui vont vous éclairer pour la suite des entretiens.

Le conseil en + : envoyer un mail de remerciements après l'entretien

Simple politesse ou preuve supplémentaire de motivation, le mail de remerciements après un entretien est particulièrement apprécié. Il peut être très court du type « je vous remercie de m'avoir reçu lors d'un entretien lundi dernier. Notre échange m'a permis de mieux comprendre la dimension du poste à pourvoir et l'organisation de votre entreprise... » En ajoutant un mot pour redire votre intérêt pour le poste ou la mission en question.

Si le recruteur vous a demandé des infos supplémentaires (références à contacter, ou documents administratifs par exemple) c'est aussi l'occasion de le remercier pour le rendez-vous et de redire pourquoi vous êtes le candidat idéal. Ce simple message permettra de laisser un bon souvenir, de rester dans la short-list, et de marquer des points de manière subtile.

15. Le 1ER entretien ouvre la porte à la suite de la candidature.

Si à l'issue de ce 1er entretien, votre intérêt pour le poste se confirme, vous allez devoir tenir sur la durée car généralement, vous allez rentrer dans un processus de plusieurs entretiens avec différents types d'interlocuteurs.

Lors d'un entretien, essayez de savoir qui vous interroge ou vous reçoit lors du 1er entretien .Le RH, le psy, le technicien, le responsable de service n'ont pas les mêmes préoccupations donc, ils n'orienteront pas les questions de la même façon.

Par exemple ne soyez pas trop technique s'il s'agit d'un psy ou RH.

Un cabinet de recrutement est un professionnel qui peut vous donner un retour objectif de votre prestation en entretien et vous donner des conseils.

De plus si un chasseur de tête vous a contacté, c'est que vous présentez des atouts, vous êtes donc déjà en position de force pour mener votre entretien et aborder la question du salaire.

16.Réussir sa négociation salariale : les mots à éviter lors de cette phase sensible

En phase finale de recrutement, l'étape de la rémunération va être abordée .Malheureusement en France, trop souvent le candidat ignore quel est la rémunération prévue pour le poste et il attend avec angoisse la fatidique question :

« Quelles sont vos prétentions salariales ? ».

Bien sûr, le candidat a surtout peur de donner trop bas ou trop haut, bref de ne pas savoir comment répondre à cette question.

N'abordez pas en 1er la question, c'est à l'employeur de venir sur ce thème sauf si vous êtes en position de force et qu'on est venu vous « chasser ».

Prévoyez des questions telles que :

- Quel est le budget prévu pour ce poste ?
- Quelles sont les conditions de rémunération ?
- Vous pourrez ainsi ajuster votre réponse.

Si vous n'avez pas de marge de manœuvre, plutôt que d'indiquer une somme toute seule, préférez une formule plus large de type : « J'ai pensé à une fourchette de salaire entre X et X ».

Prenez en tête la base de votre salaire actuel et adaptez en fonction du poste et de sa spécificité, prenez aussi le prix du marché actuel.

Pensez aussi à cerner quelques sont les autres avantages (congs, voiture de fonction, forfait téléphonique, mutuelle etc...).

Si un chiffre est donné par le recruteur, pour négocier sans risque, si ce chiffre ne vous convient pas, vous devez développer des arguments, des atouts que vous n'aviez pas encore développés tels que votre adéquation au poste, votre valeur ajoutée pour l'entreprise, votre expérience, etc.

En général, vous pouvez espérer une augmentation dans la négociation de 10 % voire 20%, rarement au-delà.

Les mots à éviter :

« Je voudrais », préférez « je pense ou il me semble qu'une fourchette de salaire entre ... »

« J'ai besoin de », préférez « Il me faut minimum à l'heure actuelle ».

Le fait que vous ayez un crédit ou une famille à nourrir n'est pas bien sûr la préoccupation 1ère de votre employeur

« Finalement on pourrait peut-être ajouter »...

En essayant de grappiller un petit plus une fois un accord conclu, cela fait marchand de tapis et c'est un mauvais point pour vous

17. Se préparer à un « assessment center »

Annexe 11 : Tout savoir sur l'assessment center.

18. Si vous êtes coopté (recommandé par quelqu'un qui travaille déjà dans l'entreprise)

Annexe 12 : La cooptation, le vrai levier de recrutement.

19. Conseils au sénior en recherche d'emploi

Les séniors et le travail : trop vieux, trop chers ?

Chercher un emploi quand on a dépassé 50 voire 45 ans, c'est compliqué. La faute au jeunisme pratiqué par certaines entreprises et aux idées reçues. L'autre explication c'est aussi sans doute la difficulté de certains séniors à se remettre sur le marché de l'emploi, à connaître les nouvelles techniques de recherche d'emploi et, parfois, à faire des concessions.

Expliquer pourquoi vous embaucher est rentable

Premier obstacle à lever pour les séniors : faire comprendre aux entreprises qu'ils seront un investissement rentable. Certes, les prétentions d'un salarié expérimenté sont plus élevées que celles d'un jeune diplômé. Mais en tant que sénior il faut détourner cet argument : un sénior n'a pas forcément à être formé, il est opérationnel immédiatement et a de l'expérience. Et en plus il sera forcément plus fidèle à l'entreprise qu'un candidat plus jeune qui changera d'employeur au bout de 3 ans au gré des opportunités.

Même si son salaire est plus élevé son engagement devrait paraître rentable sur le long terme (jusqu'à son départ en retraite).

L'autre atout très important à mettre en avant quand on est séniors c'est justement celui qui à priori vous handicape : vous avez accumulé beaucoup d'expérience. Ce savoir-faire il faut le partager, dire pourquoi il sera profitable à l'entreprise. Surtout dans un contexte où les entreprises sont encouragées à valoriser la transmission intergénérationnelle avec des dispositifs comme le contrat de génération.

Ce capital de connaissances est à mettre en avant dans votre CV et lors des entretiens. Il faut détailler au maximum vos réalisations et montrer à quel point chacune peut être transposable dans un autre contexte.

Les PME embauchent plus facilement des séniors

Pour être sûr que votre profil intéresse une entreprise, les séniors ont aussi tout intérêt à bien se renseigner sur les entreprises, sans négliger les PME. Les petites entreprises ont en effet besoin de compétences transversales, de polyvalence et de la hauteur de vue que les séniors peuvent leur apporter. Elles sont aussi certainement moins fermées à des parcours plus atypiques que les grands groupes qui ont parfois tendance à chercher un profil-type. Les petites et moyennes entreprises ont besoin de vos compétences, mais elles demanderont sans doute aussi un effort sur la rémunération.

C'est souvent à ce prix que le retour à l'emploi se fait plus facilement.

Conseil d'expert

Comment retrouver un travail après 50 ans ?

Les conseils de François Humbert, fondateur du cabinet Cadres Séniors Consulting et auteur du guide pratique «Le retour des quinquas – retrouver du travail après 50 ans».

«Si on veut trouver du travail à 50 ans, il faut accepter de baisser un peu ses prétentions salariales. Cela ne veut pas dire qu'il faut se brader mais il est nécessaire d'adapter un peu son exigence au marché du travail actuel.

La génération qui a plus de 50 ans aujourd'hui se base sur la période des 30 Glorieuses où les salaires étaient assez élevés. Il faut accepter de baisser sa rémunération de 20 à 30%, c'est la loi du marché.

L'autre conseil que j'aurai à leur donner, c'est de «réseauter» pour décrocher un poste en utilisant tous les outils à leur disposition : les réseaux sociaux, les anciens collègues, la famille et leurs connaissances en général...

Enfin, concernant les salons et forums emploi dédiés aux séniors, il faut bien cibler les entreprises et se renseigner pour savoir si elles embauchent vraiment des profils séniors ou si c'est juste de la communication».

3 erreurs à éviter quand on cherche un emploi sénior

- **Essayer de gommer le côté sénior sur le CV**

Sur votre CV vous n'êtes pas obligé d'indiquer votre âge, mais vos expériences, les dates de diplômes et de formation donneront tout de même des indications sur votre tranche d'âge. Soyez fier de votre expérience, c'est votre atout principal, détaillez au maximum vos compétences transversales acquises au fil des années.

- **Dire qu'il vous manque des trimestres en entretien**

Si vous avez plus de 55 ans, on vous demandera peut-être en entretien à quel âge vous comptez partir à la retraite. C'est sans doute une question piège.

Ne dites pas qu'il vous manque X trimestres pour partir. Dites plutôt que vous avez envie de poursuivre votre carrière et que vous n'avez pas pour le moment l'intention d'arrêter de travailler.

- **Se vexer quand on met en doute vos capacités**

Votre interlocuteur en entretien sera peut-être plus jeune que vous, mais ce n'est pas grave. Ne montez pas sur vos grands chevaux si on vous demande si vous n'êtes pas trop âgé pour exercer un métier physique ou si vous ne risquez pas de vous ennuyer.

Valorisez le poste, exprimez votre motivation, car après 50 ans aujourd'hui on est toujours en forme.

Anticiper votre deuxième partie de carrière

L'entretien de seconde partie de carrière (E2PC) est obligatoire pour les salariés à partir de 45 ans qui ont au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Tous les 5 ans, il permet de faire le point avec votre manager, d'envisager la suite de votre carrière professionnelle en étudiant différentes pistes : VAE, formation, tutorat, reconversion, bilan de compétences, bilan retraite... Cet entretien est important et certains employeurs ont tendance à l'oublier.

N'hésitez pas à le réclamer pour donner un nouvel élan à votre carrière.

20. [Divers](#)

Et si nous ne devons retenir que l'essentiel..

Annexe 13 : Coaching.ppt