

Chapitre 1

Adaptez votre préparation aux attentes du recruteur



Avant de vous faire une offre concrète, votre futur employeur (ou le recruteur) voudra invariablement valider ou appréhender quatre éléments, au travers des échanges que vous aurez avec lui (courriers, entretiens) :

- ▀ **vos expérience** : ce que vous savez faire, c'est-à-dire ce que pouvez concrètement lui apporter ;
- ▀ **vos objectifs** : ce que vous souhaitez faire, afin de s'assurer de votre connaissance et/ou compréhension du poste à pourvoir et de la solidité de vos motivations ;
- ▀ **vos personnalité** : vos qualités et défauts, leur impact sur l'environnement de votre employeur et leur adéquation avec le métier et l'entreprise pour et auprès desquels vous postulez ;
- ▀ **vos valeur ajoutée** : le rapport entre ce que vous offrez (vos expérience, vos connaissances et vos qualités) et ce que vous attendez de votre nouvel emploi (rémunération, responsabilités, etc.) ;

Ces quatre thèmes sont traditionnellement passés en revue à l'entretien, selon des modalités qui peuvent varier en fonction du candidat ou des préférences du recruteur. Par exemple, un candidat fraîchement issu de l'école se verra poser peu de questions sur son expérience. De la même manière, un recruteur pourra préférer évaluer votre personnalité de manière indirecte par l'observation de votre style (vocabulaire, voix, présences orale et physique) plutôt qu'en vous posant des questions. D'où l'importance de travailler votre style avant de passer des entretiens...

Expérience

Les questions sur votre expérience visent à recenser ce que vous savez faire et ce que vous pouvez concrètement apporter à votre futur employeur.

- « Décrivez-moi ce que vous avez fait jusqu'à présent. Parlez-moi de vous. »
- « Que pensez-vous nous apporter ? »
- « De quoi êtes-vous le plus fier ? Quelle est votre plus grande réussite ? »
- Questions techniques.

Objectifs

Les questions sur vos objectifs veulent cerner ce que vous souhaitez faire et la solidité de vos motivations.

- « Que souhaitez-vous faire aujourd'hui ? »
- « Pourquoi voulez-vous nous rejoindre ? »
- « Avec qui d'autre passez-vous des entretiens ? »
- « Comment vous voyez-vous dans dix ans ? »
- « Quels sont vos objectifs de carrière ? »
- « Qu'est-ce qui ne vous plaisait pas dans votre emploi précédent ? »

Personnalité

Les questions sur votre personnalité ont pour objet d'évaluer vos qualités et défauts, ainsi que d'estimer à la fois leur impact sur l'environnement de votre employeur et leur adéquation avec le métier pour lequel vous postulez.

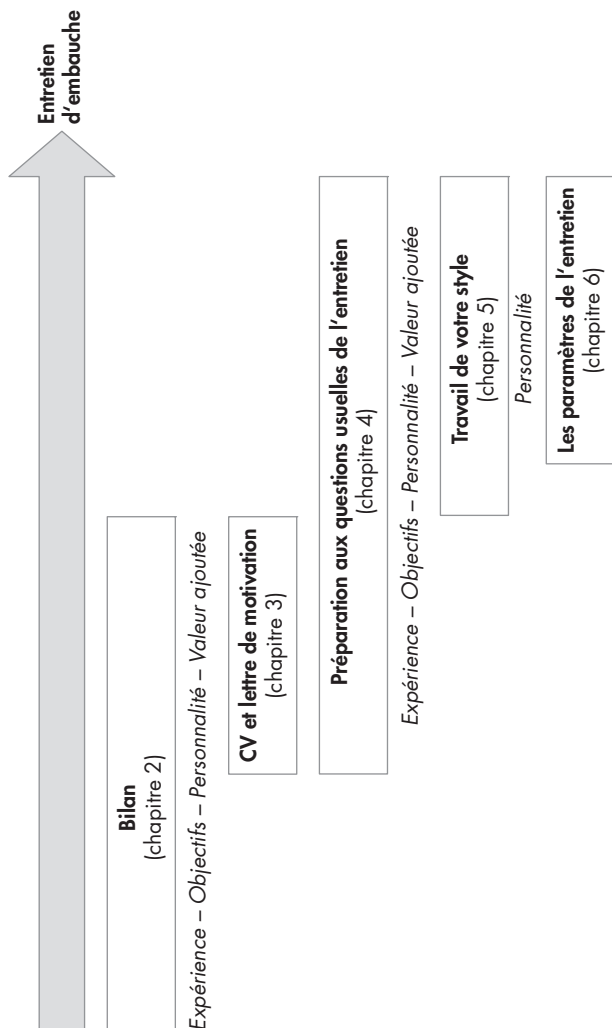
- « Quelles sont vos principales qualités ? »
- « Quels sont vos principaux défauts ? »
- « Comment les autres vous perçoivent-ils ? »
- « Quelle a été la principale erreur de votre parcours professionnel jusqu'à présent ? Quel a été le principal échec dans votre vie ? Pourquoi avez-vous quitté cet employeur ou arrêté vos études ? »
- « Donnez-moi un exemple de situation où votre contribution a été déterminante. »
- « Quel est votre style de management ? »
- « Comment voyez-vous le patron idéal ? »
- « Avez-vous des activités extraprofessionnelles ? Dans l'affirmative, lesquelles ? »

Valeur ajoutée

Les questions sur votre valeur ajoutée sont un rappel de ce que vous offrez (votre expérience, vos connaissances et vos qualités) et de ce que vous attendez de votre nouvel emploi (rémunération, responsabilités, etc.).

- « Pourquoi devrais-je vous embaucher ? »
- « Si j'ai le choix entre trois candidats, pourquoi vous choisir ? »
- « Les conditions de votre embauche : salaire, séniorité. »
- « Depuis combien de temps cherchez-vous un emploi ? Pourquoi cherchez-vous un emploi depuis longtemps ? »

Par ailleurs, vous reconnaîtrez par vous-même que beaucoup d'éléments compris dans vos CV, lettre de motivation et réponses aux questions d'entretien reposent sur le même travail de réflexion. Il est par conséquent conseillé de commencer par réaliser ce travail et de l'avoir terminé avant de finaliser CV et lettre de motivation. Cela vous permettra non seulement d'être davantage convaincu et convaincant en entretien, mais surtout de réduire les risques d'erreur d'orientation.



Du bilan à l'entretien