Claude d'Estais

S'ENTRAÎNER À L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

(MÊME À LA DERNIÈRE MINUTE !)

- Maîtriser les leviers pour **faire la différence** en *short list*
- **Détecter les attentes** des recruteurs et s'y préparer
- Avoir **confiance en soi le jour J**

60 exercices inédits pour réussir **60 minutes d'entretien !**

EYROLLES

ÊTRE INFAILLIBLE LE JOUR J !

Lors d'un entretien de recrutement, vous n'avez droit qu'à une chance pour convaincre et faire la différence ! En 60 exercices, cet ouvrage présente les clés pour vous préparer et avoir confiance en vous le jour J.

Vous pourrez ainsi intégrer les 7 facteurs de succès d'un entretien et vous entraîner, entre autres, à :

- construire votre pitch;
- muscler votre discours et l'adapter aux différentes phases de l'entretien;
- renforcer vos points de force et atténuer vos points de faiblesse;
- développer les stratégies gagnantes et lever les objections;
- déminer les questions soit disant pièges.

Avec des matrices à compléter et les 100 questions basiques des recruteurs en fin d'ouvrage, ce guide comporte également des exercices spécifiques pour se positionner à l'international (spécificités des entretiens en contexte nord-américain, en Asie…) ainsi qu'un script détaillé et modulable d'entretien en anglais.

UN OUVRAGE 100 % OPÉRATIONNEL À METTRE ENTRE TOUTES LES MAINS !

Claude d'Estais, diplômée de Sciences Po Paris et MBA HEC, s'appuie sur son expérience RH dans deux grands groupes internationaux et d'associée dans un cabinet de chasseur de têtes pour accompagner depuis 2010, en tant que coach, des dirigeants et cadres supérieurs en transition professionnelle.

www.editions-eyrolles.com

S’entraîner à l’entretien de recrutement

(même à la dernière minute !)

Groupe Eyrolles
61, bd Saint-Germain
75240 Paris Cedex 05

www.editions-eyrolles.com

En application de la loi du 11 mars 1957, il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris.

© Groupe Eyrolles, 2017
ISBN : 978-2-212-56703-8

Claude d'Estais

S'entraîner à l'entretien de recrutement

(même à la dernière minute !)

EYROLLES

Sommaire

Introduction 1

Partie 1 – Comprendre et intégrer les sept facteurs clés de succès 5

Partie 2 – Maximiser son impact lors des différentes phases d'un entretien 53

Partie 3 – Marquer des points grâce à votre boîte à outils 137

Partie 4 – Comprendre et manier les cinq stratégies pour faire la différence 157

Partie 5 – Maîtriser les différents types d'entretien et leurs contraintes 181

Partie 6 – Gérer l'après-entretien 203

En guise de conclusion 221

Annexes 223

Les matrices 225

Les 100 questions basiques d'un recruteur 241

Script de base pour un entretien en anglais 249

Liste des 60 exercices 261

Table des matières 265

Introduction

Bravo ! Vous venez de décrocher un rendez-vous pour le poste que vous visez. C'est donc que vous avez mené avec succès toutes les premières étapes du process de recrutement : vous avez su convaincre par un bon CV, une lettre de motivation efficace, une démarche réseau offensive, qu'il était important de vous rencontrer. Vous avez déjà fait de grands pas vers votre objectif.

Cependant, rien n'est encore gagné ! Un entretien n'est pas un exercice d'improvisation. Il faut maintenant vous préparer et vous armer pour donner le meilleur de vous-même lors de cet entretien (ou de cette série d'entretiens) qui s'annonce.

Pas de panique, vous n'allez pas mener un exercice d'improvisation sans filet

D'abord, l'environnement ne vous est pas totalement inconnu. Vous vous êtes renseigné sur l'entreprise. Vous avez déjà un premier aperçu de ses produits, stratégies et modes d'organisation par des recherches Internet ou par votre réseau.

Vous allez devoir simplement parler de vous. Parler de vous, c'est parler de vos moteurs, aspirations et parcours professionnel, sujets qu'*a priori* vous connaissez bien puisqu'ils vous concernent directement.

Il va donc s'agir de :

- créer une relation positive avec votre recruteur ;
- développer le bon discours ;
- mettre en œuvre des stratégies gagnantes pour faire la différence.

Pour cela, vous devez impérativement vous préparer pour intégrer les codes de l'entretien de recrutement, et surtout, être au clair sur vous-même.

Ce travail de préparation proposé par ce livre vous permettra de gagner en confiance, d'être plus détendu et de mieux gérer votre stress le jour J.

© GROUPE EYROLLES

Votre succès dépend de votre capacité à décrypter et analyser le fonctionnement et les attentes de votre interlocuteur

Un travail en amont est indispensable pour vous éviter de vous focaliser uniquement sur ce que vous serez en train de dire. Armé d'un discours clair, structuré et donc modulable selon différentes configurations d'entretien, vous serez plus à même de vous rendre disponible à ce qui se joue au cours de l'entretien. Plus à l'écoute de votre interlocuteur, vous comprendrez mieux ses attentes explicites, et surtout ce qu'il vous dit implicitement à travers ses mots mais aussi son attitude.

Cherchez à dépasser votre enjeu personnel pour être en capacité de détecter l'enjeu de chacun des interlocuteurs que vous allez rencontrer

Cet entretien est pour vous l'aboutissement d'un processus que vous avez souvent initié plusieurs semaines ou mois auparavant. Son issue est importante pour vous car elle conditionne la suite donnée à votre candidature, et bien évidemment, les implications personnelles qui en découlent.

Mais pour le moment, pour entrer dans l'entretien, il vous faut prendre du recul avec votre propre enjeu pour vous mettre en face de celui de votre recruteur.

Recruter n'est jamais un acte anodin pour un DRH ou un opérationnel. C'est une décision qui engage l'entreprise dans la durée et qui peut avoir un impact positif ou négatif durable sur l'entreprise et ses équipes. Au-delà de son coût direct (honoraires d'un chasseur, coût d'une annonce et du traitement de la candidature), un recrutement est un investissement. Un échec signifie qu'il faut recommencer tout le processus, y compris l'intégration et la formation du candidat recruté.

Votre but est donc de minimiser la prise de risque de votre recruteur

Choisir un nouveau collaborateur est un véritable challenge dans lequel chaque acteur impliqué dans le processus de sélection va chercher à minimiser son risque. C'est donc à vous d'identifier le risque de chacun des acteurs, qui peut varier selon sa fonction, son positionnement au sein de l'organisation, ses relations interpersonnelles, sa vision et son attente de la fonction…

Même s'il peut être difficile de mettre au jour la nature de la prise de risque de votre interlocuteur, vous devez tout au long de l'entretien chercher à le rassurer sur votre personnalité, vos compétences, votre adéquation avec la culture de l'entreprise… et bien évidemment, sur votre capacité à réussir dans la fonction proposée.

C'est en étant cohérent que vous le rassurerez. Être cohérent, c'est présenter votre parcours, vos expériences, vos envies en ne laissant pas le moindre doute s'immiscer dans l'esprit de votre recruteur. S'il commence à douter sur un point particulier, il peut très vite être amené à douter de l'ensemble de votre candidature par un « effet domino », de contagion.

Le jour J approche

Pour donner le meilleur de vous-même, préparez-vous donc dès maintenant. C'est tout un travail… Mais aussi une belle aventure qui s'offre à vous.

Ce livre est là pour vous aider et vous accompagner dans cette préparation. Une table des matières détaillée vous permet de naviguer dans l'ouvrage en fonction de vos besoins, et de trouver les réponses aux questions que vous vous posez.

Quant aux soixante exercices (plus un bonus !), ils sont répartis tout au long de l'ouvrage. Vous trouverez leur liste complète à la fin du livre.

Également en annexe, sept matrices sont à votre disposition pour récapituler les points clés de votre candidature :

- Fiche 1 « Mon pitch »
- Fiche 2 « Mon parcours professionnel »
- Fiche 3 « Mes outils de base : qualités, points à améliorer et moteurs »
- Fiche 4 « Les questions qui me posent problème »
- Fiche 5 « Je sais ce que je veux »
- Fiche 6 « Je connais ma cible »
- Fiche 7 « J'analyse le poste »

Photocopiez-les et remplissez-les au fur et à mesure de votre lecture, elles vous serviront de mémos faciles à transporter et à relire avant votre entretien. C'est aussi un bon anti-stress de savoir que vous avez sous la main (et donc en tête !) l'essentiel de votre profil.

Enfin, pour vous entraîner, seul ou à deux, une liste des cent questions basiques que les recruteurs posent le plus souvent vous aidera à vous mettre en situation. Comme pour les acteurs, il est toujours bon de répéter !

Ce travail, si vous le menez en profondeur et sans concession, va vous conduire à réfléchir sur vous-même et vos modes de communication. Vous allez prendre petit à petit conscience de certains de vos comportements qui vous desservent. C'est par votre travail que vous trouverez alors les bons ajustements et la bonne posture. Au final, vous tirerez partie de cette expérience, et ceci aussi dans un cadre qui dépasse l'entretien…

Bonne lecture et bon courage !

Partie 1

Comprendre et intégrer les sept facteurs clés de succès

C'est la bonne alchimie entre ces sept facteurs qui vous permettra d'être short-listé, mais aussi de marquer le point décisif lors de l'entretien final :

- être aligné pour être clair avec soi-même ;
- cultiver l'interactivité ;
- détecter les attentes de son interlocuteur ;
- faire parler sa personnalité ;
- muscler son discours ;
- limiter l'imprévu pour mieux improviser ;
- gérer son stress.

Considérez ces sept facteurs comme les clés d'entrée qu'il est important d'intégrer en amont de votre préparation. Aussi, si vous n'avez pas le temps de lire tout le livre avant votre prochain entretien, focalisez-vous sur cette première partie !

© GROUPE EYROLLES

Facteur n° 1
ÊTRE ALIGNÉ POUR ÊTRE CLAIR AVEC SOI-MÊME

C'est un préalable nécessaire pour être percutant et convaincant dans tous les compartiments de jeu et ne laisser aucun doute s'immiscer chez votre interlocuteur. En étant bien aligné sur ce que vous êtes, sur ce que vous avez envie de faire et les moteurs qui vous animent, vous pourrez donner votre pleine puissance en entretien… mais aussi masquer avec brio ce que vous ne voulez pas montrer de vous.

« Connais-toi toi-même »

Cette injonction implique que vous preniez le temps de faire un bilan. Ce travail vous amènera à revisiter votre histoire professionnelle et personnelle, et à réfléchir aux nouvelles orientations que vous souhaitez donner à votre carrière. Vous pourrez ensuite commencer à bâtir les bases de votre discours pour vos entretiens.

Attention, réaliser un bilan de ce type est un exercice difficile qui requiert de votre part perspicacité et recul par rapport aux situations que vous avez vécues. C'est également un travail qui peut s'avérer douloureux dans certains cas.

© GROUPE EYROLLES

Exercice 1 : Questionnez-vous pour mieux vous connaître

Prenez le temps d'analyser votre parcours professionnel en répondant aux questions ci-dessous.

Vos moteurs et zones d'inconfort

- Quelles sont vos sources de motivation pour travailler ?
- Quels sont vos moteurs personnels qui vous donnent envie d'aller plus loin ?
- Quels sont vos freins ?
- Dans quel type d'environnements vous sentez-vous le plus à l'aise et à votre place ?
- À quels moments de votre parcours professionnel ou personnel avez-vous ressenti le plus de satisfaction et pourquoi ?
- À quels moments de votre parcours professionnel ou personnel avez-vous ressenti le plus d'insatisfaction et pourquoi ?
- Quel niveau de frustration acceptez-vous de supporter et qu'en attendez-vous en retour ?
- Dans quel type de situations donnez-vous le meilleur de vous-même ?
- Quels ont été vos échecs ? Comment les avez-vous analysés ? Qu'en avez-vous retenu pour l'avenir ?
- Quelles ont été vos réussites ? Comment les avez-vous analysées ? Qu'en avez-vous retenu pour l'avenir ?

Vos attentes face à votre vie professionnelle

- Quels sont les points forts que vous souhaitez développer et pourquoi ?
- Quels sont les points forts que vous ne souhaitez pas développer et pourquoi ?
- Quels sont les points faibles que vous souhaitez corriger et pourquoi ?
- Quels sont les points faibles que vous ne souhaitez pas corriger et pourquoi ?
- Quelles sont vos attentes vis-à-vis de votre vie professionnelle ?
- Quelles sont les valeurs qui vous tiennent à cœur ?
- Quel sens donnez-vous à votre travail ?
- À quel point est-il important pour vous d'avoir une cohérence entre vos valeurs personnelles et votre vie professionnelle ?

© GROUPE EYROLLES

Vos motivations actuelles pour trouver un poste

Être acteur de votre parcours professionnel pour…

… vous insérer au plus vite sur le marché du travail ?

… vous renouveler ?

… découvrir un nouveau secteur, une nouvelle entreprise, de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux produits et services ?

… élargir vos compétences ?

… accroître votre périmètre de responsabilités : P&L, CA, budgets, équipe encadrée, zone géographique (France/international), degré de complexité des produits ou services… ?

… vous prouver à vous-même ou à votre entourage que vous pouvez trouver un nouveau job ?

Améliorer votre équilibre de vie en…

… diminuant votre temps de transport ?

… ayant des horaires de travail moins lourds ?

… bénéficiant de plus de souplesse dans l'organisation de votre travail (travail à distance, flexibilité des horaires…) ?

… diminuant votre niveau de stress et votre exposition à la pression ?

… limitant vos déplacements professionnels ?

Échapper ou anticiper une situation inconfortable

- Vous vous ennuyez dans vos fonctions actuelles ?
- Vous n'êtes plus en phase avec la stratégie de votre entreprise ?
- Vous devez faire face à une situation de mésentente ou à des difficultés relationnelles avec votre hiérarchie et/ou vos collègues ?
- Vos perspectives d'évolution sont bouchées ?
- Votre poste va être à terme supprimé ou délocalisé ?
- Votre entreprise est en mauvaise santé financière ?
- Votre entreprise vient d'être rachetée ?
- Vous estimez que votre travail et votre investissement ne sont pas reconnus à leur juste valeur ?
- Votre niveau de rémunération ne vous convient pas ?
- Votre niveau de rémunération n'est pas en phase avec ce que vous observez sur le marché ?

© GROUPE EYROLLES

Votre projet professionnel

- Quel(s) poste(s) recherchez-vous en termes de fonctions (DG, corporate, opérationnel), de missions, de rattachement hiérarchique, de positionnement (local/global), d'encadrement ?
- Dans quel(s) type(s) d'entreprises : start-up, PME, ETI, groupe coté en bourse, groupe familial, société française, américaine, asiatique, européenne… ?
- Quels types de culture ?
- Quelle(s) localisation(s) ?
- Quelle est la part de déplacements que vous êtes prêt à accepter ?
- Quelles sont vos contraintes personnelles ?
- En fonction de quels critères prendrez-vous la décision de répondre à une proposition ?

Soyez en accord avec vous-même pour défendre le bon projet professionnel en entretien

Vous serez d'autant plus percutant en entretien que vous vous serez aligné sur le bon projet. Pour cela, il peut vous être utile d'identifier les types d'environnements, les cultures, les challenges qui correspondent le mieux à la personne que vous êtes.

N'ayez pas peur de vos zones d'ombre

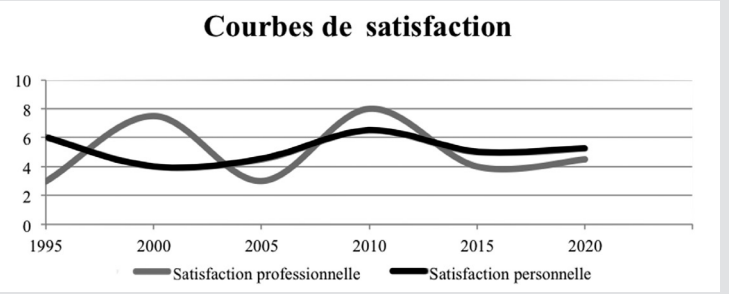
Ne soyez pas inquiet par la perspective de vous découvrir des zones d'ombre. Avoir des zones d'ombre est tout à fait normal. Rares sont ceux qui n'en ont pas. L'important est de les connaître et de les avoir travaillées avant de vous présenter devant un potentiel employeur.

Hésiter ou ne pas être clair sur des éléments essentiels vous concernant directement serait inévitablement mal interprété par votre recruteur. Vous êtes en effet censé vous connaître et savoir ce que vous recherchez et pourquoi.

© GROUPE EYROLLES

Exercice 2 : Tracez vos courbes de satisfaction professionnelle et personnelle

1. Sur un diagramme, faites figurer en abscisse le temps. Vous pouvez remonter aussi longtemps que vous le souhaitez, jusqu'à vos années d'études par exemple.
2. Tracez en ordonnée deux courbes dans deux couleurs différentes :
   - votre niveau de satisfaction et de bien-être professionnel ;
   - votre niveau de satisfaction et de bien-être personnel.
3. Identifiez à partir des points hauts et bas de vos courbes :
   - les postes, activités, missions qui vous ont le plus et le moins motivé ;
   - les environnements dans lesquels vous vous êtes senti le plus ou le moins à l'aise ;
   - vos centres d'intérêt ;
   - vos valeurs.
4. Analysez les formes de vos deux courbes (régulière, accidentée, présence ou absence de cycles) et tirez-en des enseignements pour l'avenir.
5. Posez-vous les questions suivantes :
   - Comment ressentiez-vous les points les plus hauts et les plus bas sur le moment ?
   - Comment les vivriez-vous aujourd'hui avec du recul ?
6. Que déduisez-vous de tous ces éléments en termes d'attentes par rapport à votre projet professionnel ?



© GROUPE EYROLLES

■ Ne vous laissez pas déborder par votre inconscient

Ne laissez aucun point en jachère et surtout pas ceux qui vous font mal. Ces points qui vous font mal sont souvent vos zones d'ombre. Ne pas faire l'effort de traiter une zone d'ombre, c'est prendre le risque qu'elle s'invite à l'improviste et de manière incongrue dans un entretien.

Risquer de se faire envahir en entretien par son inconscient est inenvisageable. Votre inconscient a en effet la capacité de torpiller avec beaucoup d'efficacité les messages que vous êtes en train de faire passer… et d'immiscer d'un seul coup le doute chez votre recruteur sur l'intégralité de votre candidature.

Les situations à enjeux forts sont typiquement celles où vos capacités de contrôle fonctionnent moins bien… et donc se révèlent souvent des occasions parfaites pour que votre inconscient se manifeste.

Pour avoir recruté pendant de nombreuses années, je peux vous assurer que ces situations ne sont pas rares mais toujours très déstabilisantes, à la fois pour le recruteur et le recruté.

Pour le recruteur, c'est une note dissonante qui génère immédiatement chez lui le questionnement suivant :

- Pourquoi ce candidat me parle-t-il de ce sujet ?
- En quoi cette réponse est-elle en relation avec ma question ou le fil de notre entretien ?
- Pourquoi ce candidat vient-il de dire exactement le contraire de ce qu'il m'a affirmé il y a quelques minutes ?
- Pourquoi ce candidat exprime-t-il au travers de sa gestuelle un comportement en totale contradiction avec ce qu'il est en train de dire ?…

Pour le candidat, c'est un véritable cauchemar éveillé car il s'entend dire ce qu'il sait qu'il ne faut absolument pas qu'il dise et cela génère automatiquement chez lui ce type de pensées :

- Pourquoi est-ce que je viens de dire ça ?
- Comment ai-je pu être à ce point idiot pour laisser échapper ça ?
- Comment est-ce que je peux rattraper cette boulette ?…

Il devient alors très difficile au candidat de revenir sereinement dans « l'ici et maintenant », c'est-à-dire sur ce qui est en train de se passer dans l'entretien. Il reste ainsi « scotché » sur ce qu'il vient de dire, cherchant à comprendre pourquoi il s'est pris tout seul les pieds dans le tapis.

Par expérience, j'ai remarqué que cette situation est paradoxalement plus facile à vivre par le candidat, qui ne se rend pas compte de sa bévue.

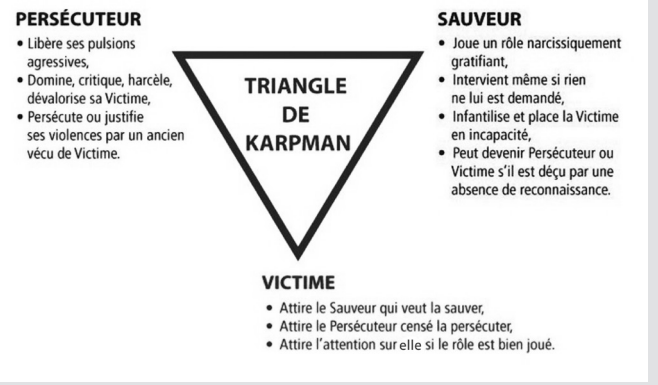
© GROUPE EYROLLES

Exercice 3 : Identifiez vos zones d'ombre en vous situant au sein du triangle de Karpman

Vous avez sans doute déjà vécu en entreprise des expériences difficiles ou conflictuelles qui vous ont amené à endosser l'un des trois rôles du triangle de Karpman.

Ce modèle est articulé autour des jeux de manipulation. Il est construit à partir de trois rôles complémentaires et interdépendants :

- la Victime ;
- le Persécuteur ;



- le Sauveur.

Dans ce cadre, les trois protagonistes jouent leur rôle de façon plus ou moins consciente de telle sorte que tous les trois se sentent victimes.

1. Remémorez-vous les situations professionnelles compliquées que vous avez vécues.
2. Repérez les rôles (dominant/secondaire) que vous y jouiez.
3. Décrivez votre ressenti de la situation au moment où vous la viviez.
4. Analysez votre ressenti de la situation aujourd'hui avec le recul.
5. Identifiez votre zone d'ombre et tirez-en vos points de vigilance.
6. Formalisez et retranscrivez les éléments que vous avez fait émerger dans un tableau sur le modèle suivant :

© GROUPE EYROLLES

Poste, date et situation	Rôle dominant Rôle secondaire	Ressenti de la situation à chaud	Analyse aujourd'hui de la situation	Ma zone d'ombre et mes points de vigilance
Chargé de formation. 2001-2003. Ma tendance à vouloir tout contrôler et « backuper » me conduit à prendre en charge des activités normalement gérées par mes collègues et à gérer plus ou moins bien une forte surcharge de travail.	Rôle dominant : victime. Rôle secondaire : sauveur.	Je ne suis pas à la hauteur de la situation, sentiment d'impuissance qui entraîne dévalorisation et perte d'estime de soi. J'ai l'impression d'être exploité, ce qui provoque des réactions de révolte pas toujours bien contrôlées.	Je ne sais pas poser des limites. J'ai besoin de me sentir utile et de toujours prouver à l'équipe que je suis irréprochable.	Ma zone d'ombre : complexe du « bon élève » et recherche de la perfection pour la perfection. Points de vigilance : Apprendre à dire non. Démontrer ma valeur ajoutée en investissant d'autres terrains en étant davantage force de propositions et créatif.

■ Mettez à distance les sujets qui vous gênent

Pour traiter ces zones d'ombre, il est important que vous compreniez exactement pourquoi vous coincez. Il n'est pas rare de ressentir une gêne diffuse sur un sujet. Le tout est d'en identifier les raisons et les implications.

Pour cela, vous devez aller au-delà du symptôme et vous centrer sur sa ou ses causes (généralement, il y en a plusieurs). Méfiez-vous, certaines causes évidentes cachent souvent d'autres causes plus difficilement avouables.

Ce travail va vous permettre de circonscrire le problème. Cependant, sachez que vous ne l'aurez en aucun cas résolu. Vous aurez simplement repris la main sur lui en le mettant à sa juste place. Désormais, il ne devrait plus venir vous embêter à l'improviste.

© GROUPE EYROLLES

C'est un peu comme si, après avoir plié avec soin votre problème, vous le rangiez tranquillement dans le tiroir de votre commode : vous seul avez la clé du tiroir et c'est donc vous qui pouvez ouvrir ce tiroir quand vous le décidez.

Exercice 4 : Cernez les sujets inconfortables

1. Voici une liste non exhaustive des sujets que les candidats abordent avec appréhension. Travaillez ces points en profondeur… même si, au premier abord, il est rare qu'ils posent véritablement problème !
2. Vous êtes unique, cette liste constitue seulement des indications de pistes de travail. C'est à vous de mettre au jour vos propres points de blocage.

Votre mobilité géographique

- Quelle est votre position par rapport à de potentiels freins liés à votre conjoint, des problématiques de logement, d'écoles pour vos enfants, de plateau médical, d'éloignement de vos parents parfois âgés ou malades ?
- Êtes-vous totalement mobile, pas du tout mobile, mobile sous certaines conditions sur une zone ou des zones particulières ?

Votre position par rapport à la hiérarchie et les procédures

- Que représente pour vous la valeur indépendance ?
- Quel niveau de contrôle acceptez-vous ?
- Comment vous situez-vous par rapport à une règle ?
- Avez-vous besoin de procédures ?
- Supportez-vous l'immobilisme ?
- Quelle est votre attitude face aux changements, qu'ils soient initiés ou subis par vous ?

Vos attentes par rapport à votre vie professionnelle

- Un salaire ?
- Ne pas vous mettre en danger ?
- Avoir un poste qui vous mènera jusqu'à votre retraite ?

© GROUPE EYROLLES

- Laisser votre marque ?
- Participer à une aventure ?
- Être stimulé intellectuellement ?
- Interagir avec des personnes intéressantes ?
- Un statut ?
- Vous former ?
- Acquérir de l'expérience ?
- Bonifier votre carte de visite ?
- Un cercle de relations ?
- De la reconnaissance ?

Et pourquoi n'utiliseriez-vous pas les outils d'inventaire de personnalité type MBTI ou Golden pour démarrer une démarche sur vous-même ?

Ces outils vous permettent de faire un bilan complet de vos préférences et traits de personnalité. Ils sont également très efficaces pour vous aider à réfléchir sur la manière dont vous interagissez avec les autres.

Attention, ces outils ne peuvent être utilisés que par des coachs certifiés et formés à cette démarche. Les bénéfices que vous en tirerez résident plus dans le cheminement que vous parcourez avec votre coach que dans le rapport écrit issu du traitement informatique de vos réponses au questionnaire.

Comptez quarante minutes pour remplir le questionnaire et, *a minima*, une séance de deux heures avec le coach, qui peut être complétée par une ou deux séances pour approfondir et définir votre plan d'action.

Se connaître pour aller plus loin

Connaître ce que vous recherchez ne signifie pas pour autant que vous ne soyez pas ouvert à d'autres possibilités. Savoir ce à quoi vous aspirez, c'est avoir un point de repère pour vous situer avec justesse et précision par rapport à la fonction pour laquelle vous postulez aujourd'hui, mais aussi par rapport à une opportunité dont vous ne soupçonnez pas l'existence.

© GROUPE EYROLLES

Facteur n° 2
CULTIVER L'INTERACTIVITÉ

La langue française est riche. Plusieurs mots existent pour qualifier l'échange entre deux personnes : rencontre, réunion, entrevue, conversation, rendez-vous, entretien. Certains recruteurs se plaisent à employer le mot « conversation » avec comme postulat de créer un climat *a priori* plus chaleureux et plus authentique entre eux et les candidats.

Étymologiquement, le mot « entretien » signifie « tenir la relation à l'autre ». L'entretien est donc un échange entre un émetteur et un récepteur. C'est une relation qu'il faut piloter vers l'autre, c'est-à-dire en laissant la place à son interlocuteur de participer.

Dans tous les cas, que vous soyez invité à une rencontre, un rendez-vous, une conversation ou un entretien, vous allez devoir être acteur et passer sans arrêt du rôle d'émetteur à celui de récepteur, et *vice-versa*. En effet, les rôles ne sont pas fixes et vous serez ainsi amené à naviguer entre les deux tout au long de l'entretien.

Le but est de trouver le bon équilibre entre émetteur, récepteur et silence…

Gérez votre temps de parole en visant l'équilibre 70 % émetteur et 30 % récepteur

La posture d'émetteur vous semble plus naturelle car vous êtes là pour marquer des points. Poussé par la crainte de ne pas vous mettre suffisant bien en valeur, vous pouvez avoir tendance à monopoliser le temps de parole.

De plus, la vie en entreprise avec son mode d'organisation hiérarchique ne prépare pas vraiment à ce type de situation où vous devez alterner entre le rôle d'émetteur et celui de récepteur.

Enfin, bien évidemment, votre personnalité vous conduit également à être plus à l'aise dans l'une de ces postures.

© GROUPE EYROLLES

Exercice 5 : Identifiez votre tendance naturelle entre émetteur et récepteur

Il est important pour vous de prendre conscience de votre tendance naturelle vis-à-vis de ces deux postures en vous situant sur la grille suivante.

1. Situez sur une échelle de 1 à 5 (1 : peu, 5 : beaucoup)…

… votre tempérament introverti/extraverti :

1 2 4 5

… le poids de la dimension relationnelle dans vos fonctions actuelles ou précédentes (par exemple, pour un commercial terrain, entourez 5) :

1 2 4 5

… le poids de la dimension « animation d'équipe » dans un cadre hiérarchique ou en mode projet dans vos fonctions actuelles :

1 2 4 5

… le temps que vous vous donnez pour trouver de nouvelles fonctions (plus de 12 mois = 1, moins de 2 mois = 5) :

1 2 4 5

2. Analysez votre score.

Si votre total de points est supérieur ou égal à 14, soyez vigilant à ne pas trop vous situer en émetteur.

Si votre total de points est inférieur à 8, forcez-vous à vous situer davantage en émetteur.

3. Élargissez votre analyse en prenant aussi en compte votre degré de motivation pour la fonction proposée. Plus vous êtes motivé, plus vous êtes normalement tenté de vous situer en émetteur.

© GROUPE EYROLLES

■ Le cas de Marc, un émetteur à 100 %

Après avoir été directeur de filiales de ventes dans le secteur de l'industrie automobile et avoir dirigé des équipes importantes (deux cents personnes), Marc est en recherche active suite à une séparation avec son précédent employeur.

Très volontaire et actif, il adopte en entretien l'attitude de leader qu'il a toujours développée avec succès pour diriger ses équipes. Mais Marc ne franchit pas le cap des seconds entretiens. C'est en débriefant ses entretiens avec son coach qu'il s'aperçoit qu'il monopolise la parole et qu'il gère ses entretiens comme il pilotait ses réunions, c'est-à-dire sur son tempo, sur l'ordre du jour et les sujets qu'il a déterminés au préalable et sur lesquels il lui paraît important de donner sa position.

Méfiez-vous des recruteurs peu actifs dans l'échange

Soyez donc vigilant, assurez-vous que votre interlocuteur est bien avec vous et qu'il interagit avec vous. Ne soyez surtout pas dupe si vous le voyez se reculer dans son fauteuil et opiner à intervalles réguliers avec des « oui oui… », des « d'accord, d'accord… », ou des « hum hum… ». Il peut tout à fait faire semblant de vous écouter très poliment. Vous, de votre côté, pensant que tout va bien car personne ne vous interrompt, vous pédalez tranquillement à votre rythme, tout seul sur votre vélo… Alors que de son côté, votre recruteur est peut-être en train de bâtir son prochain plan marketing, ou encore de se remémorer sa liste de courses pour son dîner !

Dans le meilleur des cas, votre recruteur vous enverra des signes vous indiquant que vous prenez toute la place et qu'il s'est retiré du jeu. Son retrait de l'échange peut s'exprimer notamment par l'absence de contact visuel, la lecture de documents autres que votre CV. Si vous le voyez prendre des notes qui n'ont manifestement aucune relation avec votre candidature, ou pire, griffonner des petits dessins, soyez certain qu'il n'est vraiment plus du tout avec vous !

Les bénéfices d'une bonne interactivité

Elle crée de la proximité avec votre recruteur. En le cantonnant dans son rôle de récepteur, vous ne pouvez pas contrôler s'il vous suit vraiment, s'il a compris et intégré ce que vous cherchez à lui dire… et surtout, si ce que vous lui dites l'intéresse. Il est donc important que vous organisiez votre discours autour de

© GROUPE EYROLLES

pauses régulières. Ces pauses permettent à votre recruteur de rebondir sur vos idées et d'apporter son propre point de vue.

C'est en connaissant son point de vue que vous pourrez créer une certaine proximité avec lui, qui vous sera utile pendant l'entretien mais aussi par la suite.

L'interactivité permet aussi d'impliquer votre recruteur sur votre candidature tout au long du process. Plus votre interlocuteur est actif au cours de l'entretien, plus cela signifie que vous avez réussi à retenir son attention, et surtout, qu'il souhaite vous connaître davantage. Il y a de bonnes chances pour qu'il ait envie de s'investir sur votre candidature et qu'il devienne un de vos plus fervents supporters tout au long du process de recrutement. Disposer ainsi d'un allié est pour vous un atout essentiel.

N'ayez pas peur du silence

Pour stimuler au maximum le potentiel d'interactivité entre vous et votre recruteur, positionnez de vrais temps de pause dans votre discours.

Au premier abord, faire silence peut sembler simple. Par expérience, poser et accepter un silence n'est pas si facile dans une situation d'entretien où vous êtes évalué. En effet, bon nombre de candidats ont tendance à vouloir occuper le terrain pour éviter d'être interrogés sur des points délicats pour eux. Sachez que c'est un très mauvais calcul et que vous vous coupez d'une opportunité d'entrer en contact avec votre recruteur. Dites-vous bien que, si votre recruteur désire vous questionner sur des sujets que vous voulez éluder, il le fera de toute façon !

Exercice 6 : Situez-vous par rapport au silence

1. Pour chacune des situations suivantes, choisissez la réponse qui vous semble la plus naturelle.

Vous dînez avec des amis, un silence s'installe :

a) vous vous en amusez ;

b) vous le brisez immédiatement avec un bon mot ;

c) vous en profitez pour apprécier ce que vous avez dans votre assiette.

© GROUPE EYROLLES