



COMPRENDRE L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Fiche pratique

Le terme recruteur désigne ici l'interlocuteur ou les interlocuteurs du demandeur d'emploi pendant l'entretien d'embauche, quels que soient le sexe et la fonction dans l'entreprise.

L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE, C'EST D'ABORD L'ULTIME ETAPE ...

... d'un long processus : voir séquence Pourquoi, comment une entreprise recrute.

Il ne vous reste plus que l'entretien d'embauche à réussir pour obtenir le poste. Dernier obstacle à sauter et **ultime moment** pour convaincre l'entreprise que vous êtes la bonne personne.

Côté employeur, partant de l'étude de votre CV et votre lettre de motivation, le but de l'entretien est de **confirmer que vous répondez bien au profil recherché ... ou pas**. Alors **de votre côté**, il faut montrer que c'est bien le cas, que **vous avez les bonnes compétences** (savoir-faire et savoir-être) et que vous êtes intéressant par votre **motivation**, voire votre **potentiel**.

L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE, C'EST ENSUITE DIFFERENTS MOMENTS

1/ Vous présenter

C'est **en début d'entretien** que vous aurez à vous présenter. Le recruteur vous y invite explicitement ou par une question comme « Qu'est-ce qui vous a conduit à postuler ? ».

Il apprécie que **vous vous présentiez de manière claire et rapide** (les détails c'est pour plus tard). Donc de façon **synthétique**, en disant **l'essentiel, positionnez-vous par rapport à l'offre d'emploi (qui vous êtes, en quoi avec votre expérience, vos savoir-faire et savoir-être, vous répondez au profil qu'il recherche, à moins que ce soit avant tout votre motivation que vous voulez mettre en avant**. Evitez d'être péremptoire, d'exagérer, cela peut provoquer chez le recruteur une « mauvaise impression » ou vous enfermer dans une position difficile à tenir par la suite.

2/ Cœur de l'entretien

Le recruteur a détecté sur vos CV et lettre de motivation les compétences correspondant à ce qu'il cherche (savoir-faire et savoir-être). Il veut maintenant vérifier que vous les avez bien. Il va donc « creuser » là où il y a doute ou ambiguïté. En discutant avec vous, sur votre expérience, vos emplois passés, ce que vous y avez connu, ce que vous y avez fait, il va s'assurer que vous avez acquis réellement les compétences que vous affichez dans vos CV et lettres de motivation.

Dites-vous que c'est un « jeu » dont il a pratique et expérience ; aussi s'il le faut, atténuez, arrondissez les angles, mais ne mentez pas, quel que soit le sujet.

Non plus ne dites de mal, n'émettez de jugement violent, tranché sur vos anciens employeurs, supérieurs hiérarchiques, collègues. Si nécessaire, vous pouvez mentionner différends ou mésententes, en relatant de

façon factuelle, objective faits et points de vue (le vôtre, celui de l'autre partie).

Le recruteur **vous fera parler sur votre motivation** pour le poste et l'entreprise, que vous l'ayez clairement exprimé ou pas dans vos CV et lettre de motivation. Il veut voir si elle est réelle, solide.

De manière générale **tout ce que vous avez écrit peut donner lieu à question de sa part.**

3/ Echange « libre »

L'échange « libre » peut porter sur **vos idées dans le domaine professionnel, vos centres d'intérêt extra-professionnels**, ou encore sur **un des sujets incontournables** mentionnés §2 ci-dessus.

Dans ce dernier cas, n'hésitez pas à poser vos questions sur ce qui ne vous semble pas clair, notamment le poste et l'entreprise. N'hésitez pas à demander au recruteur de mieux expliciter ce qu'il dit. C'est un bon **moyen de montrer votre motivation.**

Prêtez-vous au jeu de l'échange « libre », mais soyez vigilant et mesuré dans vos propos pour éviter de donner au recruteur le sentiment que vous êtes immature, excessif, rigide, bavard ...

En pratique, il n'y pas forcément deux phases nettement séparées, « cœur de l'entretien » puis échange « libre ». A partir d'un sujet incontournable, il arrive que le recruteur et vous entamez une discussion plus large, plus ouverte. Ou que l'entretien d'embauche se termine par une phase de discussion ouverte ; c'est alors un bon signe : le recruteur souhaite en savoir plus sur vous pour pouvoir prendre une décision finale solide.

NB : situation familiale, enfants-grossesse, autres membres de la famille, santé, sexualité, religion, appartenance syndicale, opinions politiques, antécédents judiciaires, origines sont des sujets que la loi interdit au recruteur d'aborder.

QUEL COMPORTEMENT PENDANT L'ENTRETIEN ?

Votre comportement est très important car

- 1- **il révèle votre personnalité, votre savoir-être** aux yeux du recruteur, mieux que vos paroles,
- 2- **il peut contredire ce que vous dites**, du moins jeter le doute.

Dès les premières minutes, avec votre tenue vestimentaire, votre visage fermé ou avenant, votre regard, vos premières paroles, votre manière de le saluer (ou pas), de sourire (ou pas), de lui serrer la main, le recruteur se fait tout de suite une idée de vous (cela fait partie de ses compétences !).

Tout au long de l'entretien il poursuivra son objectif : vérifier que vous avez bien savoir-faire et savoir-être correspondant à ce qu'il recherche. Question savoir-être, il observe votre manière de prendre place en face de lui, votre regard, votre débit de parole, votre ton, votre concentration (ou votre distraction), les changements dans votre regard, votre débit, votre ton ... Le « langage du corps » renforce la crédibilité de vos affirmations ou au contraire jette le doute.

Alors quel comportement ? C'est :

- tenue vestimentaire propre, correcte, chaussures comprises, ni négligée ni extravagante, adaptée à l'entreprise et au poste (par exemple, costume pour un homme, s'agissant d'une banque ou d'un poste impliquant des relations avec les clients, tenue moins stricte dans l'industrie).
- poignée de main ferme.
- regard franc, posé régulièrement sur votre interlocuteur.
- voix audible par le volume, le débit, le ton.

Laissez au recruteur l'initiative de vous tendre la main, de vous inviter à rentrer, de vous asseoir, de vous donner la parole. Par la suite répondez à ses questions clairement, sans vous lancer dans des discours. Plutôt que répondre à côté ou mal, demandez à votre interlocuteur de préciser sa question (en plus cela vous donne un répit pour réfléchir).

Si tous les conseils précédents semblent relever du conformisme primaire, ils s'expliquent par le fait que l'entreprise (que vous voulez intégrer) est une communauté de personnes ; comme telle, elle a largement les mêmes règles que la société dans son ensemble.

ET A LA FIN DE L'ENTRETIEN ?

Vous pouvez demander au recruteur ce qu'il pense de votre candidature, quels vont être la suite et le délai de décision ; cela conforte le sentiment que vous êtes motivé.

Et remerciez-le de vous avoir consacré du temps.

POUR ALLER PLUS LOIN

Voici des choses qu'il ne faut absolument pas faire :

- arriver en retard
- laisser le téléphone portable allumé
- position relâchée sur la chaise ou dans le fauteuil, « s'y vautrer »
- laisser votre regard dans le vague
- mâcher du chewing-gum, sucer un bonbon
- prendre de la place sur le bureau (gardez vos affaires sur vous, si le recruteur vous invite à en déposer sur son bureau, faites-le avec mesure)
- avoir des gestes répétitifs comme tourner un stylo entre les doigts, tapoter du doigt le bureau, tics qui trahissent votre nervosité
- couper la parole au recruteur (si par hasard vous le faites, arrêtez-vous vite et excusez-vous)

Après l'entretien, « repassez le film », notez ce qui s'est bien passé et ce qui n'a pas marché. Cet exercice développe votre savoir-faire et votre savoir-être, et pas seulement pour réussir les entretiens d'embauche ... que vous soyez embauché ou pas cette fois-ci.

Sur internet, vous trouverez quantité de vidéos sur l'entretien d'embauche et « les recettes » pour le réussir, par exemple le site emploi-store.fr

Sur YouTube, des séries de vidéos, comme celle dénommée *Décroche ton job*, délivrent des conseils détaillés sur divers points de l'entretien d'embauche ; sur le navigateur de votre ordinateur entrer [youtube entretien d'embauche](https://www.youtube.com/watch?v=...).

L'entretien d'embauche « candidat en face-à face avec le recruteur » reste la pratique la plus courante. D'autres existent cependant : avec plusieurs candidats à la fois, téléphonique, visio-conférence ...