

Convaincre en **7 leçons** pour booster votre candidature



Convaincre en 7 leçons pour booster votre candidature



l'eskimo
le job de mes rêves, sinon rien.

Tous droits réservés. Aucune partie de cet ouvrage ne peut être diffusée, reproduite ou modifiée de quelque façon que ce soit, sans l'autorisation écrite de l'auteur ou de ses représentants.

© leskimo.fr - 2019

Petit guide à l'usage des candidats souhaitant réussir leurs entretiens professionnels

« Convaincre en 7 leçons pour booster sa candidature », est eBook de formation et de conseils pratiques visant à vous faire réussir votre candidature. Qu'il s'agisse du poste de vos rêves, d'une candidature en interne, d'un stage en entreprise ou simplement d'un petit job d'été : la préparation est une étape cruciale avant la tant attendue rencontre (ou tant redoutée?).

Réalisé par l'Eskimo (anciennement l'entretien Téléphonique), vous apprendrez quels sont les 7 leçons indispensables pour tous candidats souhaitant que sa candidature aboutisse. Sans plus attendre, voici ce que vous y trouverez :

Leçon 1 : Identifier les besoins de l'entreprise

•
Leçon 2 : Ne dites pas que vous êtes motivé : montrez-lui !

•
Leçon 3 : Une question en cache généralement une autre

•
Leçon 4 : À chaque argument, sa preuve

•
Leçon 5 : Poser des questions et favoriser l'interactivité

•
Leçon 6 : Relancer pour se démarquer

•
Leçon 7 : Ne vous arrêtez jamais à un échec !

Introduction

Préparer son entretien : une nécessité

“Mon entretien d’embauche ? J’irai au feeling : je ne me prends pas la tête, on verra bien ce que ça donnera...”

Si vraiment vous tenez à cette opportunité d’emploi, alors vous ne pouvez pas vous contenter de cette façon de penser. Vous vous sentez d’humeur confiante et optimiste ? C’est bien, mais attention de ne jamais tomber dans la naïveté, ni dans l’orgueil : il est important de toujours préparer un entretien de recrutement.

Quel est l’enjeu principal d’un entretien d’embauche ?

Le rôle d’une candidature est de présenter votre parcours, vos formations,

vos valeurs, vos compétences et vos capacités. CV, lettre de motivation puis entretien : le responsable RH sera alors en mesure de déterminer, si oui ou non, votre présence apportera une plus-value à l’entreprise.

Car l’enjeu principal d’un recrutement est bien là : apporter de la valeur à l’organisation.

Techniquement, cet échange doit être considéré comme une discussion plutôt qu’une simple sélection. Répondez-vous mutuellement à vos besoins et à vos attentes respectives ?

Confrontation d’idées, de personnalités, de principes et de cohérence : il s’agit aussi d’un véritable argumentaire lorsque plusieurs candidats sont concurrents entre-eux. Ce qui est presque systématiquement le cas aujourd’hui.



Qu'est-ce qui vous permettra avant tout de vous distinguer par rapport aux autres ? D'une grosse multinationale à une petite enseigne, en passant par une jeune start-up : le point central sera la PERTINENCE de votre candidature vis-à-vis de ses besoins. La pertinence de votre parcours. La pertinence de votre formation. Mais aussi la pertinence de votre personnalité.

Comment s'y prend-on alors ?

Il est impératif de structurer et d'organiser votre préparation.

Le fond théorique d'abord : quel message souhaitez-vous que le dirigeant ou responsable de la firme retienne ? Que vous êtes énergique ? Performant ? Sociable ? Un peu de tout ? Pour préparer un entretien d'embauche, commencez par lister sur une feuille de papier vos différents points forts, cohérents avec les missions proposées dans le descriptif de l'offre.

Une fois le but bien défini, construisez votre argumentaire de sorte que :

chacune de vos réponses à ses questions possibles, renforcent cette impression de pertinence.

Si ces informations devront être pleinement intégrées dans votre CV et dans votre lettre de motivation, c'est surtout lors de l'entretien que tout se jouera. Pourquoi ? Parce que lors de cet échange, le recruteur cherchera à confirmer ou non la véracité de vos arguments. En maîtrisant les sept leçons ci-dessous, vous serez capable d'augmenter considérablement vos chances de succès.



Leçon : 1

Identifier les besoins de l'entreprise

“Comment préparer un entretien d'embauche, de sorte à ce que vous tiriez le meilleur parti possible de votre entraînement ?

Tout le monde ne dispose pas d'une semaine ou deux, pour répéter et être parfaitement rodé le jour J. Comment s'organiser si vous n'avez pas le temps d'appliquer nos [39 conseils pour une préparation optimale](#) ? Tout va se jouer sur une bonne gestion du peu de temps que vous avez.

Que votre entretien de recrutement soit après demain, demain ou même dans 3 heures : si vous n'avez que deux éléments à préparer, c'est bien ces deux-là !

Le bilan professionnel

D'accord, le mot bilan peut faire peur. On imagine une rocambolesque introspection, digne des meilleurs films psychédéliques des années 70. Pourtant, c'est bien plus simple. De quoi avez-vous besoin ? D'un crayon, d'une feuille de papier et d'une heure de votre temps.

Pour savoir où on veut aller, il faut d'abord savoir d'où on vient, n'est-ce pas ? En faisant le point sur votre parcours académique et professionnel, vous rafraîchissez votre mémoire et votre projet professionnel. Que recherche le recruteur ? Que vous soyez compétent pour l'offre d'emploi en question, bien sûr, mais aussi que ce poste s'inscrive dans une logique bien précise. Cherche-t-il une cohérence



parce qu'il se sent impliqué dans votre cheminement professionnelle ? Que nenni. Au contraire : il le fait pour lui, pour être rassuré vis à vis de votre fiabilité.

Qui dit fiable, dit taux de turn-over et de licenciement, faible. Ce que recherche avant tout, un embaucheur, c'est que vous soyez compétent oui, mais que vous restiez le plus longtemps possible engagé pour sa structure. Pour rentabiliser votre période de formation, en quelque sorte. En résumé : montrez-vous prévisible et rassurant.

À moins que votre parcours professionnel soit en parfaite ligne droite, il sera probablement nécessaire que vous justifiez certains détails qui pourraient l'intriguer. Année sabbatique, reconversion professionnelle, démission ou encore reprise d'études : faire le bilan sur votre projet professionnel vous permet de donner de la cohérence à toutes vos expériences – et d'aligner ces expériences. Concrètement, comment se passe cet exercice ? Sur la feuille de papier, commencez par y noter toutes vos expériences par ordre chronologique. À côté de chacune d'entre elle, annotez ce qu'elle vous a permis d'acquérir.

Que tirez-vous de chaque expérience passée ?

Demandez-vous en quoi l'offre d'emploi à laquelle vous postulez, se trouve dans la continuité et le cheminement logique de votre carrière professionnelle. Que souhaitez-vous apprendre ? A quelle fin ?

Bien sûr, votre futur employeur n'aura pas forcément besoin de savoir que votre projet professionnel ne s'arrête pas après que vous soyez embauché. D'abord il s'en doute – surtout si vous êtes jeune diplômé – et vous avez tout intérêt à ce qu'il pense que vous allez rester longtemps dans son organisation. Pareillement, à la question “combien de temps pensez-vous travailler pour nous”, essayez d'être positif dans votre réponse. Toutefois, vous pouvez tout à fait être transparent avec lui, et lui dire que tant que vous avez des choses à apprendre, alors vous continuerez à travailler pour lui. L'ambition est une qualité ambiguë, vis à vis du dirigeant de l'entreprise.

La quête de renseignements

Si vous n'avez pas le temps de vous lancer dans des exercices trop compliqués, c'est le deuxième point le plus important pour une préparation efficace : maîtriser l'information qui gravite autour de la société pour laquelle vous candidatez.

Recherchez des informations sur le déroulement d'un entretien de recrutement type

Quelles questions risquent d'être posées ? Pourquoi ? Comment y répondre de façon à marquer des points ? Si vous n'avez pas de temps pour une simulation d'entrevue professionnelle, alors visitez notre article sur les [51 questions les plus fréquentes](#) ! Si vous ne savez pas encore comment préparer un entretien d'embauche, alors vous trouverez certainement cette lecture intéressante.

Essayez de tirer le meilleur parti de vos expériences précédentes en matière d'en-

tretien d'embauche. Avez-vous réussi à bien gérer le temps ? Étiez-vous à l'aise dans vos réponses ? Quels retours avez-vous pu obtenir ? Quels étaient vos atouts et vos faiblesses ? Bref : essayez d'améliorer les points où vous perdiez des points.

1. Information sur les missions proposées

Logiquement, si vous postulez à cette offre d'emploi précise, c'est qu'en tant qu'ancien salarié ou indépendant, vous vous sentez capable de conduire à bien les tâches propres au métier. Relisez bien l'annonce. Qu'est-ce qui est attendu de vous ? Êtes-vous à l'aise dans ce secteur ? Essayez de comprendre les enjeux du poste pour la boîte en question.

2. Information sur la culture d'entreprise

Ce point est crucial dans le sens où c'est lui qui vous permettra d'adapter la forme de votre argumentaire. Quelle est la tenue type des employés ? Comment le personnel s'adresse-t-il au patron ? La firme est-elle managée selon une hiérarchie horizontale ou verticale ?

Où trouver les réponses à ces questions ? Sur le compte officiel Facebook, LinkedIn, Instagram ou le site internet de l'agence en question.

Que vous soyez demandeur d'emploi, indépendant en reconversion, chômeur de longue durée ou jeune diplômé : c'est grâce à une bonne préparation et un entraînement efficace que vous parviendrez à vous distinguer et sortir du lot. D'abord sur votre capacité à présenter un parcours professionnel sans aspérité et bien structuré, puis sur votre dextérité à mettre la main sur des informations stratégiques.



Leçon : 2

Ne dites pas que vous êtes motivé : montrez-lui !

“Votre argumentation ne doit en aucun cas, être du « par cœur ». Elle doit sembler naturelle et spontanée. Au moindre doute de la part du recruteur, vous perdriez votre chance.

Comment rester naturel sous pression, sans donner l'impression de recracher bêtement des réponses toutes faites ? Comment réussir son entretien d'embauche pendant la rencontre ? Grâce à une attitude ouverte, naturelle, amicale, dynamique, sérieuse avec une touche de nonchalance (suffisamment pour ne pas laisser le stress vous paralyser – après tout, si ce n'est pas cette entreprise, ça sera une autre).

Ces qualités doivent émaner de votre démarche, de la façon de dire bonjour, de la façon dont vous êtes assis, de votre façon d'écouter, de votre façon de parler, jusqu'à votre façon de quitter la pièce.

La motivation n'est malheureusement pas une qualité à présenter lors d'une entrevue professionnelle : oubliez-la lorsqu'on vous posera la question des qualités / compétences. Mais pourquoi donc ? Mettez-vous dans la peau du recruteur. Vous attendez une réponse qui vous aider à vous faire une idée un peu plus précise du candidat. Est-ce que “je suis motivé” va vraiment vous permettre de faire votre choix ? Est-ce un critère de sélection ? Probablement pas. La motivation devra s'exprimer sur la forme – en étant réactif par exemple.



Bien sûr, il est tout à fait stratégique de le répéter de vive voix de façon régulière lors de l'échange, mais n'utilisez pas cet adjectif qualitatif pour définir votre personnalité. Préférez le terme enthousiaste ou passionné si vraiment vous avez besoin de mettre des mots sur votre motivation – à condition d'être cohérent avec votre langage corporel bien sûr.

L'entretien de recrutement est une simple discussion entre le candidat et son interlocuteur. À défaut de présenter des certifications bien concrètes sur vos avantages personnels, cette étape sert de qualification. Grandeur, génie et supériorité, ce n'est pas ce que cherche le responsable RH, seulement de la conformité vis-à-vis de ses besoins de personnel.

Rester soi-même

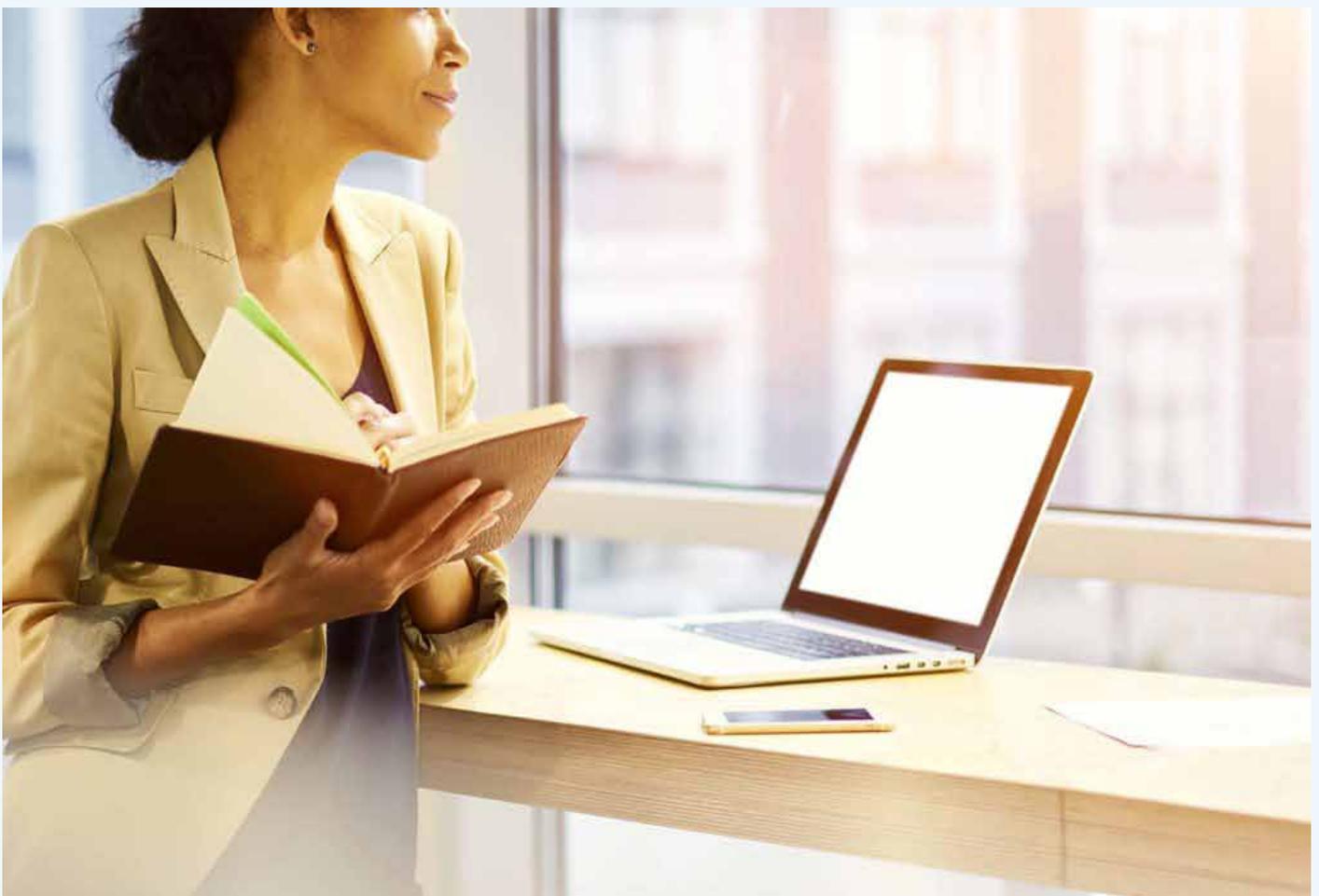
On ne le dira jamais assez : restez-vous même. Une des erreurs les plus courantes que nous avons déjà tous fait lors de cette étape qualité et défaut est de ne pas laisser s'exprimer notre vrai "Moi". Pourtant, la personnalité du candidat est un facteur décisif pour de nombreux employeurs – notamment dans les pays anglophones. En y réfléchissant plus, il apparaît logique que la meilleure façon de connaître un postulant n'est pas de lui demander qui il est, mais de l'écouter s'exprimer.

Confiance en soi, débit des mots, choix du vocabulaire, enthousiasme : la forme est au moins aussi importante que le fond, si ce n'est plus.

Qui accorderait de la crédibilité à quelqu'un qui passe une entrevue pour devenir chargé de relation client, si celui-ci est timide. Ou plutôt PARAIT timide – n'oublions pas que tout se joue au niveau du Paraître.

Mais alors, comment peut-on rester soi-même tout en paraissant ? N'est-ce pas là deux notions contraires ? Tout est question de juste milieu et d'équilibre. Laissez s'exprimer les points forts de votre personnalité tout en essayant de dompter vos points faibles. N'ayez pas peur d'ajouter une touche de vie et de couleurs dans votre discussion.

Il s'agit d'un moment formel c'est vrai, mais en laissant votre personnalité s'exprimer, vous laissez également votre interlocuteur plonger dans votre univers subjectif. Vous lui dites que vous êtes enthousiaste à l'idée de travailler au sein de sa structure ? Mieux que des mots, montrez-lui !



Leçon : 3

Une question en cache généralement une autre

Lorsque vous venez de recevoir cette fameuse convocation à un entretien de recrutement, vous avez fait le plus gros du travail – enfin presque : vous avez tapé dans l'œil du recruteur.

Votre CV et votre lettre de motivation ont tous deux convaincus l'employeur, que votre profil est a priori cohérent à la position offerte. Expériences professionnelles, formation universitaire ou en apprentissage : votre candidature vient d'être sélectionnée parmi plusieurs dizaines de prospecteurs.

Mais ne nous réjouissons pas trop vite : une estimation approximative (et totalement subjective), laisse penser que 95% des demandeurs d'emploi se trompent sur un point majeur concernant le rôle de l'entretien de recrutement – indépendamment de leur préparation et répétitions.

Comment se valoriser de façon pertinente ? En répondant directement aux attentes du recruteur : en identifiant la question sous-entendue à travers chaque question posée.

L'objectif d'un entretien de recrutement, n'est finalement pas simplement de se valoriser, mais se valoriser efficacement et surtout en cohérence totale avec la position ouverte au sein de la firme.



Se valoriser efficacement pour réussir

Où donc peuvent se tromper la majorité des postulants ? Si le dirigeant de l'entreprise vous demande "Parlez-moi un peu de vos passions", combien d'entre vous parleront d'un ou deux hobbies, sans se demander quelle peut bien être la stratégie derrière une telle demande ? Soyons honnêtes, vous, moi, un "inactif" lambda : au moins 95% des personnes ayant déjà passées un entretien de recrutement, se sont déjà faites avoir. Rien que dans le CV : vous êtes-vous demandé si vous n'étiez pas hors-sujet par rapport au domaine de candidature ?

Le patron nous demande de parler de nos passions, alors nous expliquons innocemment notre rôle au sein de

l'équipe de handball, du club de photographie ou encore notre passion pour la peinture sur toile. Quoi de mal à ça ? Et bien rien. Et c'est justement là le problème : les 5 minutes que vous aurez passées à parler de vos loisirs, n'auront pas été optimisées pour vous valoriser efficacement et à 100% de leur potentiel.

Si la question était sur 5 points, vous n'en récolteriez peut-être que 3 ou 4. C'est plus que la moyenne, nous direz-vous, mais face à un candidat qui lui, marquera 5 points : cela ne sera malheureusement pas suffisamment pour entrer dans cette agence.

Même scénario pour toutes les interrogations : le directeur de l'enseigne pose des questions "cachées" à l'intérieur de chaque d'entre-elles.

Comment se valoriser de façon optimale alors ? Commencez par vous demander pourquoi telle question a été posée ? Quel renseignement le PDG cherche-t-il vraiment à obtenir ? Est-ce que votre passion pour le baby-foot l'intéresse réellement ? Qu'est-ce qui se cache derrière chacune de ses questions ?

Ne répondez pas à la question, mais à la question sous-jacente !

Une fois la question "cachée" décellée, adaptez votre réponse de façon à répondre aux attentes de l'embauteur. Pour revenir à la célèbre phrase "Quelles sont vos passions ?" : le supérieur hiérarchique cherche en réalité à savoir, si des aspects de votre loisir peuvent s'inscrire directement, dans la profession offerte.

Vous postulez pour une activité en rapport avec les ressources humaines et le management ? Alors ciblez vos passions qui nécessitent des qualités similaires, à celles nécessaires pour cette position. A la place de parler de golf, parlez plutôt de votre intérêt pour les sports d'équipe et votre place en tant que capitaine par exemple.



“Quelles sont vos 3 qualités principales ?” :

→ question sous-entendue : *“Quelles qualités partagez-vous en commun, avec celles recherchées pour cette affectation ?”*.

“Dans quel type d’environnement travaillez-vous le mieux” :

→ question sous-entendue : *“Serez-vous capable de vous adapter à l’environnement propre à notre boîte ?”*

“Quel type de problèmes avez-vous déjà rencontrés, et comment les avez-vous résolus” :

→ question sous-entendue : *“Comment comptez-vous résoudre les challenges, que vous rencontrerez dans vos futures tâches ?”*

Dit de cette manière, l’enjeu de l’entretien de recrutement semble tout de suite plus clair, n’est-ce pas ? En répondant avec des réponses idéalement optimisées au poste visé, vous frôlerez avec le sans-faute (ou du moins, vous prouverez que ce travail est fait pour vous!).

Finalement, ce qu’attend le recruteur c’est avant tout d’être rassuré, sur la pertinence de votre candidature et vis à vis de la cohérence de votre parcours avec vos futures missions.

Cependant, comme dit plus haut, ce genre de réponses est difficile à improviser.

Tout se joue au niveau de la préparation et du travail en amont. Notamment grâce à des informations que vous aurez réussi à obtenir concernant le job ciblé, et plus généralement des attentes de l’entreprise.

Marché, concurrence, open-space ou non, horaire de travail, stratégie de marketing, organigramme, rendement, productivité, partenariat et collaboration, chiffre d’affaire, syndicat, témoignage du personnel, missions du poste, qualités nécessaire à cette position, outils de travail ou encore enjeux et écueils du poste au sein de la structure : devenez incollable sur l’institution en question – du moins, c’est ce que doit penser son dirigeant lors de l’entretien de recrutement.

Leçon : 4

À chaque argument, sa preuve

Mettez-vous à la place de votre futur supérieur. Si je vous dis : “je suis responsable et autonome”, me croirez-vous sur parole ?

Probablement pas. Donnez des faits concrets, des exemples, ajoutez des images et des expériences concluantes. Dans le cas de la phrase plus haut par exemple, parlez de cette fois où vous aviez dû assumer seul l'entière responsabilité d'un projet. D'une part, cela rendra la conversation plus vivante mais surtout, vous montrerez à l'embaucheur que vos mots ne sont pas juste du vent.

Chaque éléments que vous avancez sur vous, chaque argument, chaque réponse aux questions du recruteur doit être illustrée d'un exemple concret. Sans ça, on ne vous prendra pas au sérieux. Si vous avez l'occasion de donner des chiffres, donnez-les. Le chiffre d'affaire a progresser de 40% après que vous ayez eu cette idée brillante de remplacer le verre par du plastique ? En résumé, ne vous



contentez pas seulement de dire que vous êtes “innovant”.

Et pour ceux d'entre vous qui se disent : “Super, mais moi ça ne m'aide pas, je n'ai jamais eu de telles expériences”, en cherchant bien vous trouverez forcément des faits pour illustrer vos dires. Vous êtes bon en sport ? Vous avez sans doute le sens du travail d'équipe. Oui mais vous n'êtes justement bon qu'en sport individuel ? Alors je suis sûr que vous êtes quelqu'un de compétitif et qui aime se dépasser possède de formidables qualités pour un poste de manager.

Votre truc ce n'est pas le sport, mais plutôt le dessin ? Rigueur, précision et patience seront vos alliés.

Bref, vous voyez où nous voulons en venir : chaque moment de votre vie peut vous servir pour illustrer les arguments de votre candidature. Mais rappelez-vous la première leçon : vous devez absolument rester cohérent avec le poste ciblé.

Leçon : 5

Poser des questions et favoriser l'interactivité



Si vous pensiez que la célèbre question venant clôturer l'entrevue "Avez-vous des questions" était optionnelle, alors au risque de vous décevoir : vous vous trompiez.

Cette interrogation, nous l'avons tous déjà entendue au moins une fois dans notre vie. Généralement, nous sommes tellement contents que l'entretien de recrutement se termine enfin, que nous nous précipitons à répondre "Non, non je crois qu'on a fait le tour".

Pourtant, cette dernière étape de la négociation est aussi une des plus décisives. Quelle dernière image souhaitez-vous communiquer à votre futur employeur ? Désintéressée ou curieuse ? Poser des questions est le moyen parfait pour favoriser l'interactivité. Et qui dit interactivité, dit moins de stress, plus de spontanéité et plus de feeling positif de la part du recruteur.

"Avez-vous des questions à me poser ?"

Pour répondre à cette question d'une façon naturelle et

spontanée, il y a certaines règles à respecter. Il y a pire que répondre "Non, non ça va" : sonner "faux".

La préparation de cette étape peut être minimale, vous n'avez absolument pas besoin de cogiter pendant des heures pour trouver LES questions à poser au recruteur. Elles doivent simplement être naturelles et pertinentes. Voici nos meilleurs astuces :

Astuce n° 1 : Poser une question cohérente à la situation

Une question cohérente est une question qui s'adapte à 100% à la situation. Sa pertinence fait d'elle un atout dans votre argumentaire, car cela prouve aux yeux du recruteur que vous étiez bien attentif pendant cette entrevue. Poser une question "à côté de la plaque" est sans doute pire que poser une question qui n'est pas adaptée. Comment faire alors la différence entre ces deux types de demande ?

Tout d'abord, le poste ciblé devra être pris en compte dans votre choix. Postulez-vous pour un emploi dans le marketing ? Un stage dans l'industrie ? Une mission d'intérim dans le bâtiment ? Maîtriser le vocabulaire de la fonction est un atout indéniable.

Soyez vigilant également à ne pas vous lancer dans une question qui n'est pas en accord avec votre personnalité.

Posez une question sur l'employeur uniquement si la réponse vous intéresse vraiment. Pas de faux-semblant.

Enfin, la personnalité de l'employeur ainsi que votre "feeling" doivent également coller à votre question. Il vous paraît être plutôt sensible aux données concrètes, aux chiffres et aux pourcentages ? Demandez-lui l'évolution du chiffre d'affaire depuis ces 3 dernières années. Il vous paraît plutôt strict, sévère et autoritaire ? Évitez de lui poser une question directement sur lui.

Astuce n° 2 : Ne pas attendre la fin de l'entretien

Poser des questions, vous permet non seulement de casser la glace et de montrer votre intérêt, mais vous permet en plus de retourner la situation à votre avantage. VOUS êtes aux commandes. Cela montre au directeur votre volonté

d'être actif dans l'échange, et par extension d'être actif dans votre futur travail. À chaque question que vous posez, vous changerez les rôles. Et à chaque fois que les rôles changeront vous gagnerez en confiance et percevrez l'entretien comme une "simple" discussion.

Ne pas attendre la fin du meeting, vous permet d'ancrer votre personnalité et votre caractère. Bien évidemment, le type de position et la personnalité du manager sont encore une fois à prendre en compte – mais généralement, plus la discussion est vivante et réciproque et plus cela a tendance à plaire à l'employeur.

Astuce n° 3 : Privilégier les questions sur l'entreprise et ses projets

Parmi toutes les sortes de questions que vous pouvez poser lors de l'entretien, chaque type permet au recruteur de mieux deviner votre personnalité. Vous demandez des informations sur le salaire ? Vous accordez probablement une place importante à l'argent et à l'estime de soi. Vous posez une question sur votre interlocuteur ? Vous êtes sociable et soucieux des personnes qui vous entourent.



De la même manière, poser des questions sur l'entreprise et ses projets à moyen et long terme, prouve que vous êtes sensible à la culture d'entreprise et capable de vous y projeter. Cela dénote en plus une volonté de s'appropriier les projets professionnels : vous vous sentez concerné par les objectifs de l'entreprise. Une qualité que tout le monde s'arrache : la capacité à faire abstraction de sa personne, pour se concentrer uniquement sur la firme.

Astuce n° 4 : Soigner son langage corporel

Si je vous pose une question et qu'au moment où vous commencez à formuler votre réponse je me mets à regarder ma montre : vous allez vous dire que finalement je ne suis pas intéressé par votre réponse, non ?

Lorsque le recruteur vous répond, il doit avoir l'impression que vous vous intéressez vraiment à sa réponse. Non seulement vous devez montrer que vous l'écoutez activement, mais aussi avec intérêt. N'ayez ni une attitude fermée ni trop ouverte. Faites également attention à ne pas avoir le regard fuyant.

Comment reconnaît-on quelqu'un qui s'intéresse à ce que nous expliquons ? Cette personne est généralement inclinée vers nous, la tête légèrement penchée sur le côté, le corps sensiblement regroupé, le regard soutenu et les sourcils froncés (mais d'une façon pratiquement imperceptible).

Astuce n° 5 : La question ne doit pas avoir été répondue avant

À chaque compagnie, son vocabulaire technique. Si vous n'êtes pas à l'aise avec un terme étranger, n'attendez surtout pas pour vous le faire expliquer. Plus vous attendez – espérant ainsi que vous finirez par le comprendre – et moins votre ques-

tion paraîtra légitime.

Votre recruteur parle tout au long de l'entretien d'embauche d'un "advendeur value". Pas la peine de fouiller dans vos souvenirs, il peut très bien s'agir d'un terme inventé par la PME en question. Problème : vous ne savez pas s'il s'agit d'un projet, d'une campagne, d'un département ou encore d'un outil de travail.

Si vous demandez seulement à la fin de l'entretien sa signification, le responsable RH se dira que vous n'avez probablement compris aucun de ses propos – et que donc vous n'êtes pas le candidat idéal. Si une notion vous échappe, ne soyez pas intimidé d'interrompre votre interlocuteur. Une autre conséquence de cette incompréhension : vous risquez de demander quelque chose qui a déjà été dit.

Astuce n° 6 : Rebondir en posant une autre question

Qu'est-ce qui fait la différence entre une question toute prête et une question spontanée ? L'une est figée tandis que l'autre est flexible et adaptée. En rebondissant sur la réponse que vous obtiendrez de l'employeur, vous confirmez votre intérêt pour votre question initiale. Non seulement cela lui montre que vous avez été attentif à sa réponse, mais qu'en plus vous faites preuve de spontanéité.

Attention toutefois, à ne pas demander quelque chose qui a été dit auparavant ou bien qui est hors-sujet. Concentrez-vous exclusivement sur un élément que vous souhaitez réellement connaître.



Quel genre de questions pouvez-vous poser ?

Sur l'équipe :

*Au sein de quelle équipe serais-je directement intégré ?
Puis-je rencontrer l'équipe avec laquelle je serai amené à travailler ?*

Sur le poste :

Avec quel département serais-je amené à travailler le plus souvent ?

Sur l'entreprise :

*Avez-vous un turn-over important ?
Avez-vous des succursales à l'étranger ?*

Sur les formations :

Après combien de temps attendez-vous que je sois autonome à 100% dans mes missions ?

Sur les projets à long terme :

Avez-vous des projets d'internationalisation sur le long terme ?

Sur le recrutement :

*Comment se déroulera la suite du processus de recrutement ?
Si je peux me permettre, combien de candidats ont été sélectionnés pour une rencontre ?*

Pour plus d'idées de questions, rendez-vous sur notre liste de [101 questions à poser en entretien](#).

Leçon : 6

Relancer pour se démarquer

Nous avons toujours tendance à embellir nos souvenirs. Prenez un épisode difficile de votre vie, il y a de grandes chances pour que celui-ci ne vous replonge pas dans le même état d'esprit, que vous étiez auparavant.

Un peu avant que le recruteur ne prenne sa décision, faites-lui donc se souvenir que vous existez et que votre entretien s'est bien passé.

Relancer une candidature, est-ce une bonne idée ? Si oui, pour quelles raisons ? Faut-il envoyer un e-mail de relance, lorsque vous n'avez pas encore passé d'entretien ?

Curriculum vitae et lettre de motivation ont été envoyés hors de votre boîte mail. Pouvez-vous recontacter le recruteur pour savoir où en est votre dossier de candidature ? La réponse est oui. Cent fois oui.

Pourquoi ? Sans réponse de la part du responsable, votre courriel aurait très bien pu arriver dans leurs courriers indésirables et traité comme du spam. Cela dépend de votre client de messagerie, de votre sujet, mais aussi de son côté professionnel. Ainsi, mieux vaut éviter les "kikouloldu63@laposte.net".



Bien souvent les candidatures se reçoivent par centaines si l'offre a été présentée sur internet. Pour se distinguer, il faut savoir jouer des coudes et relancer efficacement. Avec ce nombre de lettres de motivation à lire, les documents reçus sont souvent parcourus en diagonale. La lecture étant très rapide, il suffit qu'un unique élément de votre dossier soit mal interprété, pour que vous atterrissez directement dans la pile "non favorable".

Le mail de relance doit ainsi être bref (comme toutes les relances), mais surtout apporter en quelques lignes ce qui fait que vous êtes le candidat idéal. Pour cela, relisez attentivement l'annonce, identifiez les besoins de la firme sous-jacents et présentez de façon synthétique vos compétences pratiques.

N'oubliez pas de remettre en pièce jointe votre CV et votre lettre de motivation, au cas où votre candidature aurait été écartée trop rapidement. Dans le corps du message, pensez également à inclure votre numéro de téléphone !

Un email de relance après la rencontre ?

« Faut-il que je relance mon dossier de candidature, suite à un entretien d'embauche ? »

Vous venez de rencontrer le DRH de la société pour laquelle vous candidatez, en personne. Que cela se soit bien passé ou au contraire que vous ayez perdu complètement vos moyens, un début de relation s'est créé entre vous deux. Psychologiquement, vous venez d'exister pour le responsable du recrutement, en tant que personne. Avant l'entretien vous n'étiez qu'un CV, après celui-ci vous devenez une entité vivante.

Comprendre cela, vous impose quelque us et coutumes supplémentaires, nécessaires dans toutes relations. L'étiquette sociale impose que si une personne vous a donné quelque chose, du matériel, un service ou du temps, alors vous devez la remercier.

L'objectif premier, lorsque vous recontacterez l'embauteur, n'est finalement pas de lui demander si vous avez été sélectionné, mais surtout de lui faire part de votre reconnaissance. Une lettre de relance (ou mail de relance) doit être vue comme une lettre de remerciement. En plus de témoigner votre gratitude au directeur de la PME pour le temps qu'il vous a consacré, l'e-mail qui sortira de votre boîte d'envoi provoquera des effets bénéfiques chez son destinataire.

Être vu souvent, c'est ne pas être oublié

La conséquence principale de cette correspondance par courrier électronique, sous

forme d'un email de relance, est de rappeler au dirigeant professionnel que vous existez. Comme on dit : c'est dans la redondance que se cache la familiarité, et c'est dans la familiarité que naît l'attrance.

Plus vous multipliez les contacts entre vous deux (plus il vous verra ou vous entendra), plus il se sentira proche de vous. Véritable arme de séduction, usée à outrance notamment par les publicitaires, vous ne devez pas pour autant vous montrer intrusif – au risque de vous faire passer pour un harceleur. Par le biais de votre mél de remerciement, vous prolongez la relation qui a été créée, en vous reposant dans l'esprit du recruteur.

Admettons que le patron de l'agence accorde des rendez-vous de durée égale, vis-à-vis des postulants. Si tout le monde bénéficie de 45 minutes, alors l'e-mail de relance vous permettra de gagner cinq petites minutes supplémentaires. D'autant que cette courte durée obtenue grâce à votre webmail, vous aura permis d'organiser vos idées selon une stratégie bien précise.

Autrement dit : même si votre entretien de motivation ne s'est pas déroulé comme vous le souhaitiez, il est toujours temps de marquer quelques points en plus – et faire ainsi pencher la balance de votre côté, par rapport à vos concurrents.

Solliciter l'attention du décideur, est donc encore plus important lorsque l'entretien s'est déjà déroulé !



Leçon : 7

*Ne vous arrêtez
jamais de croire en vous,
même après un échec.*



Pour aller plus loin :



Tous droits réservés. Aucune partie de cet ouvrage ne peut être diffusée, reproduite ou modifiée de quelque façon que ce soit, sans l'autorisation écrite de l'auteur ou de ses représentants.

© leskimo.fr - 2019