

« Tout ce qu'il faut retenir, d'un seul coup d'oeil. »

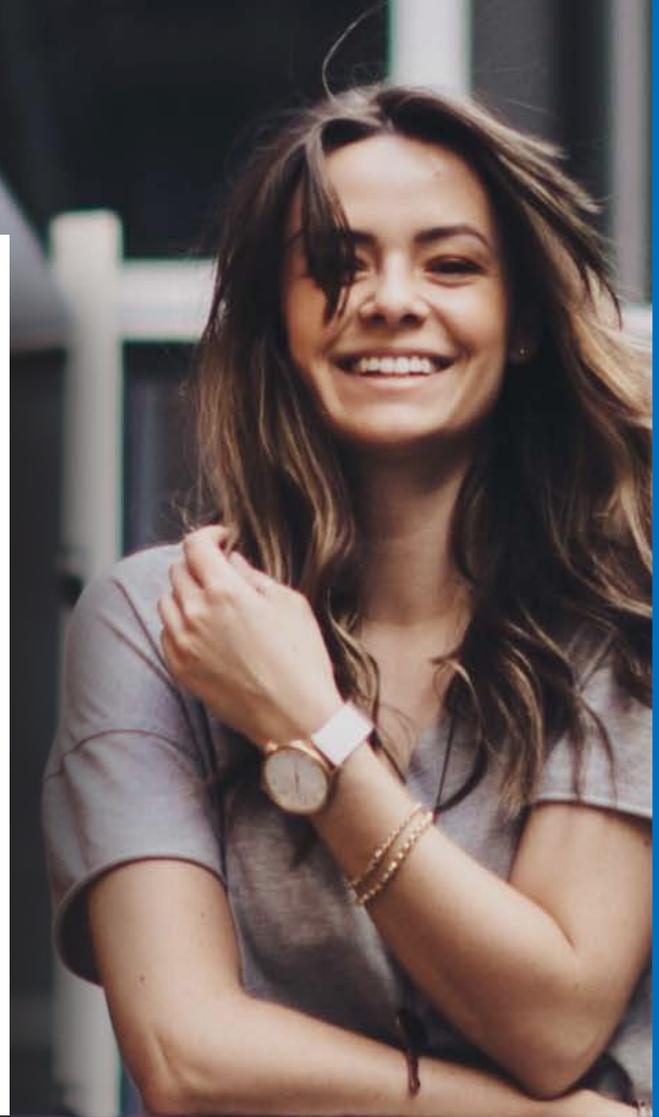
---

.....

# QUALITÉS DÉFAUTS

.....

 mes fiches  
**ANTI-SÈCHES**



**l'eskimo**

# Objectif du recruteur

1

Vérifier que le candidat ne possède pas de défauts incompatibles avec le poste

2

Tester le candidat sur sa répartie et sa capacité à s'auto-critiquer

3

S'assurer que le candidat s'intégrera bien dans l'entreprise

**La question des qualités et des défauts doit être vue comme un moyen de faire le tri**

*Et les objectifs du Candidat ?*

**Il n'y en a qu'un seul.  
Se qualifier même en parlant de ses faiblesses**

( PRÉPARATION )  
+ ( COHÉRENCE )  
+ ( PERTINENCE )  
+ ( PREUVES )

**= CAPACITÉ DE PERSUASION**

Pour s'en sortir face à cette question, la préparation est la première arme du candidat.  
Présenter les qualités et les défauts cohérents & pertinents avec le poste.  
Puis amener des preuves et des résultats concrets.

## Maitriser l'information

- 1 Connaître les besoins de l'entreprise et du poste en question est indispensable (via Facebook, LinkedIn, site internet officiel...).
- 2 Une introspection est nécessaire pour identifier ses qualités et ses défauts.
- 3 Selon le poste et l'entreprise, il est impossible de présenter les mêmes arguments.

“ Un « bon défaut » pour un poste, peut se révéler être un « mauvais défaut » pour un autre. ”

### → Traits de personnalité ou habitudes ?

- Trait de personnalité -

Qualité ou défaut profondément ancré dans l'individualité du candidats.

- Habitude -

Qualité ou défaut en lien avec le comportement et les habitudes. Expression d'un trait de personnalité.

En choisissant un défaut de type « habitude », on sous-entend au recruteur que ce n'est pas quelque chose qui est définitif chez nous : que cela peut être amélioré.

## ETRE CONVAINCANT FACE A CETTE QUESTION



1. Grâce aux qualités



2. Grâce aux défauts

# 1. Les qualités

## LES CONSEILS

## CE QU'EN PENSERA LE RECRUTEUR

- Identifier les qualités demandées pour le poste (offre d'emploi & annonces similaires)  
- pertinentes avec le poste
- Qualité pertinente avec sa personnalité
- Qualité pertinente avec l'entreprise
- Préparer les qualités à citer avant l'entretien (identification, cohérence & développement)
- Ne pas citer de qualités pré-requises
- Développer le contexte de la qualité
- Apporter des résultats et des exemples concrets

Ce candidat possède les qualités nécessaires pour ce poste

Les qualités citées semblent cohérentes avec son attitude

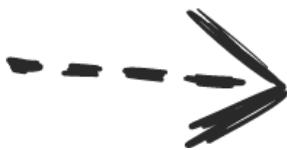
Les qualités de ce candidat font écho aux valeurs de mon entreprise

Ses propos sont structurés et font mouches

Ce candidat ne choisit pas la facilité : à savoir enfoncer des portes ouvertes

Ses qualités s'expriment dans un environnement semblable à celui-ci

Ce candidat est crédible : j'ai des preuves qui me permettent de valider ses propos



## Attention aux pré-requis

La motivation, la volonté de faire du bon travail, se débrouiller en anglais ou sur les réseaux sociaux, sont des pré-requis implicites.

Ne pas les présenter au moment de répondre à cette question.

# 2. Les défauts

## LES CONSEILS

- Rester le plus sincère possible
- Le défaut ne doit pas remettre en question le bien fondé de la candidature
- Montrer que vous disposez d'une capacité d'autocritique et de remise en question
- Bannir les adjectifs qui remettent directement en question l'équilibre psychologique et humain du candidat
- Dans aucun cas les qualités doivent être déguisées en défauts à l'aide du superlatif «trop».
- Pareil pour les défauts qui sont rapportés par une personne externe (on dit de moi que je suis quelqu'un de).
- Ne pas tomber dans la facilité des « bons défauts » (défauts hors-sujet ou connotant une qualité)
- Préférer la méthode de l'axe d'amélioration professionnel, bien plus efficace
- Invoquer une échelle de temps différente qui permettra de sous-entendre que le défaut n'est plus d'actualité car maîtrisé.
- Rester bref et nuancer ses propos (périphrases plutôt qu'adjectifs)

## CE QU'EN PENSERA LE RECRUTEUR

Le candidat est crédible

Il possède des défauts, comme tout le monde, mais aucun qui compromettrait son travail

Ce candidat fait preuve de maturité et d'exemplarité. Il est pro-actif dans la gestion des problèmes qu'il rencontre

Ce candidat n'est pas un sociopathe

Pas de fausse modestie : j'aime ça

Il a pleinement identifié ses défauts

Il ne me sous-estime pas en citant un défaut banal pioché sur le Web

Ce candidat a fait un véritable travail pour limiter l'expression de son défaut

S'il résout aussi bien les problèmes qu'il rencontrera dans ses missions, c'est un sacré point positif !

Il est à l'aise à parler de ses défauts mais a compris qu'il se qualifiera davantage lors de la suite de l'entretien

# L'AXE D'AMÉLIORATION

- Montrer que l'on a conscience de ses faiblesses •
  - Présenter le contexte •
- S'appuyer sur une source d'amélioration •
  - Présenter les résultats obtenus •
  - Apporter des témoignages •

## A RETENIR

- Pas de par coeur
- Développer le dernier défauts cités
- La préparation est CENTRALE

Ne pas confondre défaut et confession. Le candidat n'assiste pas un entretien d'embauche pour confesser tous ses travers.



### *Les petits plus...*

- Prévoir trois défauts et trois qualités au cas où
- Travailler son langage non verbal pour paraître plus confiant (et donc plus convaincant)
- Ne pas s'attarder sur la question des défauts
- Répéter ses arguments avec un inconnu ou un proche