

Questions fréquentes au cours d'un entretien d'embauche

Voici donc un ensemble de questions piège posées par les recruteurs ainsi que nos conseils pour y répondre au mieux.

Quelles sont vos principales qualités ? / Quelles sont vos principaux défauts ?

C'est un vieux classique d'entretien. Peut être moins utilisé qu'avant mais souvent abordé, parfois ces questions sont clairement posées par le recruteur ou plus subtilement amenées.

Par exemple, « quels sont selon vos atouts pour réussir sur ce poste ? » est une variante possible.

Pour répondre à cette question souvent piège, reprenez la matrice liée à votre projet professionnel. Retenez les 3 qualités et 3 défauts qui vous collent le mieux à condition qu'ils ne soient pas susceptibles de faire peur à un recruteur comme « refus de l'autorité ». Prenez en des relativement neutres.

Évitez surtout les lieux communs comme « on a les défauts de ces qualités », ou bien encore les défauts qui peuvent également être considérés comme des qualités comme « je suis trop minutieux ».

Conseil: Pour donner du relief à votre réponse, agrémentez vos qualités et défauts par des exemples concrets. Cela vous permet par exemple pour vos défauts de les rendre plus valorisants. Un exemple, « j'ai tendance à être impatient, par exemple lorsqu'un projet n'avance pas assez vite à mon goût, ça peut m'agacer ». A partir d'un réel défaut, l'impatience, vous montrez en fait de l'envie et du dynamisme.

Évitez enfin de prendre des caractéristiques qui ne vous correspondent pas, restez vous-mêmes. Le recruteur doit vous accepter comme vous êtes, si vous jouez un rôle pendant l'entretien, il risque d'y avoir des désillusions si votre candidature est retenue. Les qualités et défauts que vous décrierez doivent évidemment être adaptés au monde du travail.

Ne donnez pas des éléments trop liés à la vie privée mais toujours des caractéristiques pour lesquels vous pourrez donner des exemples d'illustration issus d'expériences professionnelles.

Ces conseils de réponse sont aussi à appliquer pour les variantes du type « quelle opinion vos amis ont de vous ? » ou bien « que pourrait nous dire votre dernier employeur de vous ? ».

Vous avez peu d'expériences dans ce domaine, qu'est ce qui ferait que je vous choiserais ?

Ici, le recruteur met le doigt sur une faiblesse de votre profil, en l'occurrence, votre manque d'expérience.

Commencez par le fait que vous avez certainement moins d'expériences sur tel ou tel point que d'autres candidats mais que vous compensez par beaucoup d'autres choses.

Appuyez vous sur vos autres atouts comme vos qualités personnelles, vos études, vos expériences plus mineures comme stages et surtout sur votre envie et votre motivation. Les recruteurs sont surtout sensibles à des candidats qui en veulent et qui se donneront beaucoup pour le poste. Cela peut faire la différence par rapport à des candidats plus expérimentés.

Démontrez également votre intérêt pour le poste en montrant subtilement au cours de l'entretien que vous connaissez le secteur, les tendances, l'entreprise etc.... que vous aurez étudié dans la phase de préparation.

Rappelez-vous toujours que même si le recruteur vous pose des questions pièges, c'est pour vous tester, si vous avez été retenu pour des entretiens c'est que votre profil les intéresse malgré peut-être certaines lacunes dans votre parcours.

Pourquoi vous plutôt qu'un autre candidat ?

C'est un classique qui vise à juger votre capacité à argumenter de manière construite et pertinente.

Pour répondre, reprenez la synthèse de votre projet professionnel. Expliquez en quoi votre formation associée à des expériences vous ont permis d'acquérir comme compétences clés. Et pourquoi ces compétences clés collent à celles requises pour le poste.

Terminez enfin par vos qualités personnelles et encore et toujours votre envie. En concluant par le fait que cet ensemble d'éléments font que vous pensez avoir un certain nombre de points forts par rapport à d'autres candidats.

D'après votre CV, vous n'avez pas travaillé de XX à YY ? Que s'est il passé pendant cette période ? Ou bien qu'avez-vous fait depuis votre dernier emploi ?

Ne laissez pas penser un recruteur que vous n'avez strictement rien fait pendant une période donnée.

Expliquez que vous avez profité de ce moment pour apprendre une langue, monter un projet, voyager, faire de l'humanitaire, vous former etc.

Cela montrera au contraire, une personne volontaire et ouverte d'esprit. Expliquez aussi votre démarche de recherche d'emploi en démontrant que c'est un véritable travail à plein temps. Expliquez-lui votre méthode d'optimisation de votre recherche d'emploi

Avez-vous l'intention de faire des enfants ?

Cette question adressée évidemment aux femmes peut vous paraître surprenante mais est malheureusement parfois posée. Pas nécessairement aussi « cash », mais le recruteur peut vous emmener sur ce terrain. Il peut avoir peur d'embaucher une femme d'une trentaine d'année mariée, risquant de la voir se mettre en congés maternité rapidement.

Cette discrimination est malheureusement une réalité. Si vous êtes concernées, préparez vous à cette question.

Si le recruteur vient se sur ce terrain, nous vous conseillons d'être directe, répondez lui que le fait d'avoir des enfants n'est pas à l'ordre du jour et que votre carrière professionnelle passe avant tout, que cela soit vrai ou pas. **Mais sachez que si dès l'entretien, ces points sont abordés, cela ne présage rien de bon en termes de méthodes de management et de mentalité.**

Quel est la chose dont vous êtes le plus fier au cours de votre vie professionnelle ?

Pour cette question, trouvez idéalement un élément en lien avec le poste. Cela peut être une situation dont vous vous êtes sortis, une prise de parole devant une audience importante, une mission périlleuse que vous avez menée à bien etc.

Conseil: En plus de la description de ce fait, essayez de montrer en quoi cela a été un succès, illustrez le par des chiffres si vous le pouvez. Un exemple : « j'ai réussi à convaincre le comité de direction de sortir tel produit car pour moi nous avions une réelle opportunité marché. J'ai piloté l'ensemble du projet de lancement de ce produit qui a rencontré un succès immédiat en générant un CA de XX en un an, et a permis à notre division de générer de la croissance l'année dernière».

Décrivez moi une expérience professionnelle pendant laquelle vous avez dû surpasser des problèmes ou des obstacles ? Comment avez-vous pu résoudre ces problèmes ?

Cherchez dans votre mémoire un moment dans lequel vous avez rencontré une difficulté. Pour vous aider, appuyez-vous sur la matrice de votre projet professionnel, dans laquelle vous aviez listé les éléments qui vous avaient moins plus dans telle et telle expérience. Cela vous aidera à trouver de l'inspiration.

Trouvez un cas concret de difficultés rencontrées, pour laquelle la solution que vous avez trouvée vous valorisera.

Un exemple : « nous n'avions pas le budget pour la réalisation de tel projet par un prestataire. Convaincu moi-même du ROI immédiat de ce projet, j'ai réussi à mobiliser une équipe entière pour le réaliser en interne.

Cela a constitué une charge de travail non négligeable pour tous mais la motivation et l'enthousiasme de l'équipe que je pilotais a permis d'aboutir à la réalisation dans les temps du projet. Grâce à cela, le chiffre d'affaires de notre activité a doublé sur l'année. ».

Pourquoi avez-vous quitté cet emploi ? Pourquoi cherchez-vous à quitter cet emploi ?

Pour cette question je vous invite à revoir la partie consacrée à la présentation de votre parcours.

Cela a dû être traité dans l'explication des raisons logiques qui vous ont mené de telle à telle expérience, ou bien du pourquoi vous postulez ou êtes à l'écoute de nouvelles opportunités.

Conseil: Faites une réponse positive comme : « je suis ou j'étais à la recherche de nouveaux challenges ou de nouvelles responsabilités » ou bien « ce secteur d'activité n'était pas assez dynamique et innovant pour moi », ce qui démontrera votre volonté d'aller de l'avant.

Parlez moi de vous / dites moi qui vous êtes

Cette question est parfois posée dès le début de l'entretien. Elle permettra de voir si vous vous laissez déstabiliser facilement et si vous êtes synthétique.

Pour ce genre de questions, reprenez votre description de parcours et faites en une synthèse.

Soyez clair et court, les éléments doivent s'enchaîner de la manière la plus fluide possible et **cette présentation ne doit pas vous prendre plus d'une ou deux minutes.**

Comment travaillez-vous en équipe ?

Cette question sert au recruteur à cerner votre personnalité au travers d'une situation précise.

Pour la réponse, commencez par expliquer que vous avez l'habitude du travail en équipe en faisant référence à vos expériences passées (même au sein des études, beaucoup de travaux se font en groupe).

Dites ensuite que c'est un contexte de travail qui vous plaît particulièrement pour un certain nombre de raisons : richesse des échanges, confrontation de plusieurs points de vue...

Enfin, terminez par votre manière de vous comporter dans un travail de groupe : par exemple que vous êtes d'abord à l'écoute, que vous synthétisez les échanges réalisés pour faire ensuite vos propres recommandations.

N'hésitez pas à donner des exemples concrets, cela aide le recruteur à se projeter.

Où vous voyez vous dans 5 ou 10 ans ?

Pour cette question, **imaginez que vous ayez le poste pour lequel vous êtes reçus, et projetez-vous dans une évolution logique.**

Par exemple, si vous êtes reçu pour un poste d'ingénieur commercial, expliquez qu'à moyen terme vous souhaiteriez évoluer vers une fonction d'encadrement commerciale type responsable ou directeur commercial. Expliquez ce qui vous intéresse dans cette fonction (vision stratégique, management des hommes, définition de plans d'actions...).

Concluez enfin par le fait que ces souhaits pourraient évoluer dans les prochaines années, notre vision et nos aspirations n'étant pas constants durant toute notre vie professionnelle. Cela permettra de mesurer vos propos.

Pourquoi postulez-vous à ce poste ?

Encore une fois, ce point doit être traité dans votre description de parcours. Vous devez terminer cette partie en précisant pourquoi vous êtes à cet entretien : ce que vous cherchez pour la suite, en quoi ce type de poste a retenu votre attention. Etc.

Expliquez le lien avec vos études, la cohérence avec vos anciennes expériences et ce que ce nouveau poste pourrait vous apporter : avoir de nouvelles responsabilités, découvrir un nouveau secteur etc.

Concluez par ce que vous pensez apporter à l'entreprise pour ce poste.

Avez-vous d'autres entretiens planifiés ? Pour quel type de fonction ?

Si vous en avez, rien ne vous oblige à préciser le nom des entreprises concernées. Nous ne vous le conseillons pas d'ailleurs.

Indiquez seulement le secteur d'activité et le profil de poste, à condition que ces éléments soient cohérents avec le poste pour lequel vous êtes reçus, sinon le recruteur ne comprendra pas et pensera peut être vous n'avez pas de projets professionnels précis.

Dans ce cas-là, n'en parlez pas.

Si vous n'avez pas d'autres pistes, restez sincère et n'inventez rien, si le recruteur cherche à creuser la question, cela pourrait vous desservir, et souvenez vous, le monde est petit.

Comment occuperiez-vous les premières semaines de votre prise de fonction ?

Votre réponse dépendra évidemment du poste pour lequel vous êtes reçu.

Essayez de répondre en structurant votre réponse par semaine : « la première semaine je m'attacherais à ... ; la deuxième semaine, je mettrai plutôt l'accent sur... etc. ».

Expliquez que d'abord vous commencerez par comprendre l'organisation de l'entreprise, qui fait quoi, de bien cerner les enjeux du secteur d'activité, identifier les acteurs majeurs de l'industrie etc.

Conseil: Donnez également des exemples d'actions concrètes, par exemple : « je ferai du terrain en rencontrant tous les responsables régionaux, ou bien, je dresserai un état des lieux de telle activité et me fixerai pour objectif de proposer un plan d'actions dès le 2ème mois ». Comme pour beaucoup de réponses, vous devez aider le recruteur à se projeter.

Quelle est votre disponibilité ?

Si vous êtes en poste, soyez pragmatique et répondez sous l'angle juridique (1 mois pour un employé, 3 mois pour un cadre...), évitez de vous avancer sur une éventuelle négociation possible pour réduire ce délai avec votre employeur actuel.

Quelle est votre niveau de rémunération actuelle ?

Cette question s'adresse évidemment aux candidats ayant déjà une ou plusieurs expériences professionnelles.

Pour la réponse, soyez sincère. Annoncez-la sous forme de rémunération annuelle brute. Et veillez bien à tout inclure dedans : fixe, variable, primes diverses, intéressement, participation, avantages en nature (téléphone portable, voitures), tickets restaurant, avantages particuliers de comité d'entreprise etc. si vous n'êtes plus en poste, indiquez votre dernier salaire annuel brut.

Quelles sont vos prétentions salariales ?

Pour la réponse, partez de votre niveau de salaire actuel. En changeant d'entreprise, vous pouvez évidemment envisager d'augmenter votre rémunération.

En fonction de votre niveau d'études, et du secteur d'activité, ces « gap » de salaires sont variables.

Appliquez ce gap à votre salaire actuel pour avoir un ordre d'idée de prétentions correctes à demander. Parlez toujours en salaire brut annuel.

Pour les jeunes diplômés, renseignez-vous sur le marché correspondant à votre profil. De plus en plus d'écoles diffusent les salaires moyens d'embauche de leurs différentes filières.

La presse reprend également régulièrement ces statistiques. Tournez-vous aussi vers vos camarades de promotion pour vous situer.

Conseils: Dans tous les cas, lorsque vous énoncerez vos prétentions, donnez une fourchette de package global (tout inclus, fixe + variable + avantages...) mais pas trop large. Sachez que la question du salaire, n'est pas forcément abordée dès le premier entretien, laissez plutôt le recruteur venir sur ce thème-là lui-même.

Avez-vous des questions à me poser ? Avant l'entretien, préparez une série de questions à poser au recruteur. Cela montrera votre intérêt pour le poste et l'entreprise. Pendant l'entretien, il répondra évidemment à un certain nombre d'entre elles mais pour celles qui restent en suspens, n'hésitez pas à les poser, c'est le moment ! De plus, au cours de l'entretien, de nouvelles questions vous viendront sûrement, notez les sur un bloc note pendant l'entretien pour les poser à la fin. Voici quelques exemples de questions classiques à poser :

Est-ce une création de poste ou un remplacement ?

Comment est organisé le service / division / département ?

Quel est la suite du processus de recrutement ? Timing ?

A qui est rattaché le poste ?

Comment est structuré le chiffre d'affaires de l'entreprise entre les différentes activités ?

Conseils: Ce qui est sûr c'est que vous devez toujours avoir des questions à poser, d'où l'importance d'en préparer en amont. En visitant le site Internet de l'entreprise vous aurez également certainement beaucoup de questions qui vous viendront instinctivement en tête. N'hésitez pas à poser des questions qui vont au-delà des thèmes abordés lors de l'entretien, cela démontrera au recruteur que vous vous êtes renseignés sur la société et son secteur d'activité, vous marquerez des points à coups sûrs.