

Les différents types d'entretien de recrutement



L'entretien téléphonique ou Visioconférence

Il y a 3 raisons principales pour qu'un chasseur de têtes ou un responsable recrutement d'entreprise veuille s'entretenir avec vous :

- Confirmation de certains points de votre CV (niveau de salaire, maîtrise d'une langue étrangère, précision sur votre dernier poste, connaissances techniques, mobilité, disponibilité.) N'hésitez pas à répondre avec précision cela peut vous éviter de vous déplacer pour rien, si vous sentez que vous répondez bien aux critères cherchez à obtenir un rendez-vous.

Remarque importante :

La présentation de votre parcours professionnel ainsi que de votre projet professionnel aura été formalisée et validée au préalable. Elle trouvera donc une judicieuse application en premier entretien téléphonique ou en visioconférence. Vous pouvez aussi vous appuyer sur le Dossier : Questions à poser pour évaluer une proposition de poste.

- **Entretien simple, de face à face.**

C'est le plus fréquent. Votre interlocuteur discute avec vous pendant une demie- heure, une heure, deux heures, trois heures.

- **Entretien de jury.**

On vous place face à un groupe de 3, 4 ou 5 personnes. Ne vous laissez pas impressionner. Les entreprises qui pratiquent ce type d'entretien ne le font pas pour vous mettre mal à l'aise, mais pour tester vos réactions face à

un groupe. (Aisance en société, résistance à la pression) et surtout, pour pouvoir échanger en fin d'entretien leurs opinions sur vous, en se basant sur des informations communes.

Dans ce type de situation, c'est à vous de coordonner le débat: considérez que vous n'avez pas en face de vous un bloc de plusieurs personnes mais 3 ou 4 interlocuteurs différents, auxquels vous répondez au fur et à mesure, sans hésiter à faire répéter les questions et à reformuler leurs questions. Efforcez-vous, dès le départ, de retenir les noms et fonctions de chacun, pour personnaliser vos réponses.

Remarque : Dans vos réponses, il est important de s'adresser à la personne qui a posé la question mais il est aussi important de diriger son regard et sa réponse à toutes les personnes du jury ; « On radarise »

- **Entretiens en chaîne.**

On vous installe dans une pièce dans laquelle se succèdent plusieurs interlocuteurs. Ils confronteront ensuite leurs impressions et les réponses que vous leur avez données. On peut vous reposer les mêmes questions ...encore et encore. Restez concentré, agissez comme si chaque interlocuteur était le premier, et surtout demeurez cohérent dans votre discours et vos attitudes

(Ne défendez pas différents points de vues, pour tenter de plaire à chacun, c'est précisément le type de piège qu'ils vous tendent)

- **Entretiens ambulatoires.**

C'est une variante du précédent, où l'on vous proposera de passer successivement une demi-heure à une heure avec différents membres de l'entreprise dans leur bureau.

Profitez de cette situation pour mieux saisir « l'ambiance » de l'entreprise: des détails comme la position des portes (ouvertes ou fermées), l'allure des bureaux, le comportement et la tenue des salariés dans les couloirs ... sont souvent des indicateurs de l'ambiance et du mode de travail.

- **Entretiens de groupe.**

Plus courants dans le domaine commercial, ils consistent à réunir dans une même salle, et autour d'une même table, plusieurs candidats à un même poste; On leur présente l'entreprise, puis les fonctions et les responsabilités que comporte l'emploi proposé. Il s'agit alors pour les candidats de discuter ou d'échanger entre eux sur un thème à débattre, proposé par l'animateur. Chaque membre du groupe est observé durant ces échanges dans son comportement, ses interventions et ses réactions.

Dans tous les cas, restez naturel, ne parlez qu'à bon escient, ni trop, ni trop peu.

N'acceptez jamais, même si c'est « la règle du jeu » de dire du mal des autres candidats, ou de vous dévaloriser.

- **L'entretien « informel.**

Il s'agit de rencontrer une personne de l'entreprise sans qu'un poste précis soit à pourvoir (par exemple après l'envoi d'une candidature spontanée, ou suite à un contact par l'intermédiaire d'une relation).

Dans ce cas, votre interlocuteur n'évoque pas un poste mais le contexte de l'entreprise, son activité, sa situation, ses perspectives de développement.

Il veut vérifier:

- Si votre candidature l'intéresse vraiment et si elle correspond à un besoin de l'entreprise.
- Ou, si votre candidature peut l'intéresser lorsqu'un poste se libérera...

Les entretiens en cascade.

Grands groupes ou PME, aujourd'hui les recruteurs ne se contentent plus d'une seule entrevue. Il faut passer de nombreux entretiens, 3, 4, voire beaucoup plus. Comment s'adapter aux différents interlocuteurs et réussir ce parcours du combattant?

Les entretiens en cascade sont de plus en plus courants. Le candidat est alors reçu par plusieurs interlocuteurs, parfois de manière consécutive, chaque fois avec des interlocuteurs différents. Dans le secteur de la finance, 6 à 8 entretiens pour des postes de cadres confirmés, ne sont pas rares.

Il faut être endurant et cohérent

Pourquoi un tel marathon ? Selon les recruteurs, l'objectif de ces rencontres à répétition ne serait pas de mettre le candidat à rude épreuve mais plutôt d'avoir des regards croisés sur un profil. La difficulté est alors de ne pas s'essouffler et de tenir sur la longueur. Il ne faut pas être contradictoire dans ses propos ou avoir un discours trop formaté qui ne laisserait pas place à la spontanéité. Le piège, c'est de détailler son parcours à chaque fois, avec une pointe de lassitude dans la voix. Pour éviter les redites, mieux vaut demander à l'interlocuteur, avant chaque entretien, sur quels points vous devez axer votre présentation.

Mais n'oubliez pas de reformuler à chaque interlocuteur vos résultats, vos atouts, votre projet professionnel ainsi que vos compétences associées pour réussir dans le poste proposé en début d'entretien, c'est sans doute ce qu'ils retiendront lorsqu'ils feront les synthèses individuelles.

1ère étape: le cabinet de recrutement

Si vous postulez via un cabinet de recrutement, vous serez généralement reçu par un consultant lors d'un premier entretien d'embauche. Leur rôle est de valider l'adéquation entre les compétences du candidat et le poste proposé. Dans certains cas, à la demande de son client, le cabinet peut également soumettre un test de personnalité. À l'issue de cette première rencontre, un rapport est rédigé et envoyé à l'entreprise cliente.

Prenez garde: le consultant est un professionnel du recrutement, il est donc à l'affût des contradictions et des maladresses. Pour faire mouche, préparez bien cette première étape et ne la sous-estimez pas.

2ème et 3ème étapes: les ressources humaines

Votre premier interlocuteur au sein de l'entreprise sera un responsable des ressources humaines, qui peut être le DRH dans le cas des PME. Il n'est pas rare de rencontrer deux fois les ressources humaines. La première, lors d'un entretien collectif où elles engageront une « opération de séduction ». Leur rôle? Parler de l'entreprise, de son secteur, du chiffre d'affaires, de ses concurrents... En bon élève, vous devez être attentif et prendre des notes.

Vous pourrez ensuite poser des questions. Parfois, cette première rencontre est suivie d'une batterie de tests (anglais, informatique...).

Puis, vous rencontrerez une seconde fois les ressources humaines à l'occasion d'un entretien individuel cette fois. L'objectif est alors de parler du poste, de valider les prises de référence et d'aborder la rémunération.

4ème étape: le futur supérieur hiérarchique

Cette étape est primordiale car le N+1 aura un poids considérable dans le verdict final. Il tentera, durant cet entretien, de cerner votre personnalité mais aussi d'aborder « les aspects plus techniques du poste ». Il vous jugera selon vos compétences, afin de s'assurer que vous êtes opérationnel.

Le responsable hiérarchique peut également demander à plusieurs membres de votre future équipe de vous recevoir, et tester ainsi votre capacité à vous intégrer au groupe. Durant cette étape, le candidat est évalué sur des critères relationnels, plus subjectifs.

5ème étape: le président-directeur général

Last but not least... S'il s'agit d'une petite ou moyenne entreprise, vous pourriez être convié à un court entretien par le PDG en personne. C'est lui qui entérine le choix de ses collaborateurs. Son atout, c'est sa hauteur de vue. Il mènera également le débriefing qui aboutira à la décision finale.

Quels entretiens accepter ?

Il est utile d'accepter tous les entretiens proposés:

Un poste qui paraît peu attractif peut se révéler évolutif, ou beaucoup plus riche que la brève description faite par l'annonce ou le contact téléphonique.

D'autres recherches sont peut-être en cours ou à venir dans l'entreprise, le recruteur peut alors vous faire d'autres propositions qui vous correspondent mieux.

Tout entretien constitue un entraînement utile, une mise en situation où vous pouvez roder vos arguments et votre technique.