

Les attentes du recruteur



Dans un entretien de recrutement, le recruteur connaît les caractéristiques demandées pour le poste et est en mesure de les rapprocher avec les vôtres.

La stratégie du recruteur, à travers ses questions, va consister en priorité à identifier et à valider très précisément vos compétences avec celles demandées pour le poste.

Pourquoi ?

1ère raison :

A travers vos réponses, vous devez démontrer au recruteur 4 aspects essentiels de votre candidature. C'est-à-dire :

- 1) Votre savoir (formations de base et complémentaires)
- 2) Votre savoir-faire (votre Expertise qui garantit votre dimension opérationnelle)
- 3) Votre savoir- être (vos aptitudes et qualités comportementales)
- 4) Votre savoir-faire faire (vos compétences managériales)

Et que vos résultats ainsi que vos aptitudes énoncées sur votre CV sont bien réels et, êtes à même d'en apporter les preuves tangibles, les étayer et les argumenter.

2 ème raison :

Le recruteur cherchera à connaître aussi votre projet professionnel, c'est-à-dire sur quoi reposent vos motivations réelles pour ce poste,

Le poste, de par ses missions, le niveau de responsabilité, les compétences demandées, les caractéristiques de l'entreprise etc...

Correspond bien à votre projet professionnel.

En clair, Vous n'êtes pas là par hasard.

3ème raison :

A travers vos résultats, vos réponses et votre argumentaire ainsi que les questions que vous poserez sur l'ensemble du poste, le recruteur doit pouvoir se dire :

Ce candidat a bien compris les différentes missions et responsabilités de ce poste.

Ainsi que les besoins de l'entreprise, ses priorités et ses attentes.

Il est tout à fait capable de transférer ses compétences et de reconduire ses résultats dans le poste proposé, voire de les améliorer dans un nouvel environnement

Le recruteur pourra donc qualifier votre candidature pour l'entreprise ou son client, apprécier votre valeur ajoutée probable ainsi que votre potentiel d'évolution dans l'entreprise et décider de la suite à donner.

En relevant ce challenge, vous pourrez vous mettre dans de bonnes conditions pour aborder la négociation salariale.

**En entretien de recrutement, il existe une règle d'or !
A chaque affirmation d'un résultat, d'une compétence, d'un savoir, d'une aptitude :**

Il est indispensable de l'illustrer par un exemple quantifié ou qualifié, une preuve, un fait et de faire un lien avec les compétences demandées pour le poste.

Dans un entretien, ne jamais rester dans le Déclaratif ! Il est aussi très important de démontrer une culture du résultat – soyez concret

En fin d'entretien, reformuler impérativement l'entretien dans un esprit de synthèse :

C'est-à-dire :

Si j'ai bien compris le poste, ma première mission sera de

Ma deuxième mission sera de

Ma troisième mission sera de

L'affirmer « haut et fort » d'un ton assuré démontrant bien que vous avez les compétences pour le poste. Il faut convaincre le recruteur et celui-ci doit se dire : Eh bien voilà un candidat qui a bien compris ce qu'on attendait de lui

Il faut le rassurer ce recruteur !

Les attentes actuelles de l'entreprise au niveau du comportement du nouveau salarié.

Dans un monde où l'incertitude est croissante, les erreurs d'appréciation ont des conséquences de plus en plus graves. Les entreprises ont globalement tendance à demander au nouveau recruté d'avoir une forte personnalité afin d'assumer les responsabilités nécessaires à la fonction, de prendre des risques mesurés et de gérer l'incertitude et l'ambiguïté.

- **On demande avant tout au nouvel embauché d'être lucide sur lui-même :**

Connaître ses forces et ses faiblesses.

Mesurer les écarts par rapport à ses aspirations et ses objectifs. C'est indispensable pour un jeune embauché qui doit sortir d'un système de formation, et entrer dans un univers compétitif et souvent "guerrier".

Les connaissances pour autant qu'elles soient nécessaires, ne suffisent plus pour affirmer son autorité. L'intellectualisme doit céder la place au pragmatisme, et l'autoritarisme à l'autorité de compétence, basée sur la connaissance de soi et la reconnaissance de l'autre.

- **Se montrer souple et adaptable :**

Les entreprises ont davantage besoin de personnes adaptables, capables de s'ouvrir largement aux technologies et aux cultures diverses, aux changements et aux évolutions, mais surtout de savoir supporter l'incertitude et l'imprévisible.

De très nombreux recruteurs évaluent davantage le potentiel managérial à travers les qualités personnelles, de solidité émotionnelle, de résistance au stress, d'ascendance naturelle, de communication, de multiplicité des intérêts, plutôt qu'à la lumière du cursus intellectuel ou des diplômes obtenus.

- **Savoir décider pour agir :**

Ce n'est pas sans raison que les entreprises recherchent aujourd'hui des collaborateurs faisant preuve de courage moral, qui ne reculent pas devant les décisions à prendre, qui savent à la fois en mesurer les conséquences et les assumer de façon autonome.

L'art de diriger de façon intelligente réside plus dans la capacité à anticiper le changement, et pour se faire, à disposer d'un champ d'information le plus étendu possible.

Mais, si tous les manuels récents préconisent le parti pris de l'action comme meilleur élément pour le manager actuel, il s'agit d'agir en disposant de toutes les informations et d'agir vite.

La capacité de décision est devenue ainsi le fondement d'un management efficace. Et nous le savons, celle-ci dépend essentiellement d'une personnalité solide, unifiée, capable de gérer l'angoisse et d'assumer les responsabilités.

- **Être un bon communicant pour construire avec les autres :**

Peu de postes aujourd'hui permettent d'agir seul. La majorité des emplois de managers, quel qu'en soit le niveau, nécessite la capacité à travailler avec d'autres. Or, celle-ci dépend essentiellement des capacités de communication.

Savoir instaurer des relations constructives dans un groupe ou une entreprise, c'est-à-dire de type gagnant est un point clé de la compétence sociale du manager. Il y aura de moins en moins de réussites solitaires, la réussite devient davantage le fait du groupe uni, capable de supporter la critique, d'échanger et de vivre la synergie.

Cet échange avec les autres, cette communication, ne peuvent être productifs que si le manager est véritablement accepté et compris par son groupe, et c'est là encore que sa personnalité joue un rôle central.

- **Pour être accepté, il faut accepter l'autre :**

Savoir accepter la différence, s'intégrer, s'en servir pour construire. Le manager doit donc utiliser positivement la différence, savoir questionner ses collaborateurs, s'imposer par la pertinence de ses synthèses, et non par son niveau hiérarchique.

Communiquer ne veut pas dire tout accepter. Cette dimension du consensus n'exclut pas pour autant la gestion des conflits, car le manager doit savoir être impopulaire pour un temps lorsqu'il dispose de tous les arguments pour tenir le cap.

- **Parmi les règles de base, gardez à l'esprit qu'un manager (qui intervient dans le processus de recrutement) préférera toujours embaucher quelqu'un :**

- Avec qui il pense pouvoir s'entendre et dont il pense qu'il ne causera pas de problème dans l'équipe (compétences comportementales),
- Qui lui facilitera la vie au quotidien (autonomie, respect des délais, maîtrise de compétences spécifiques, ...),
- Qui lui permettra de faire bonne figure. Pour vous aider à vous positionner, voici quelques questions à poser lors des premiers échanges, par exemple lors d'un entretien avec un manager :

« Qu'attendriez-vous que le collaborateur que vous recherchez fasse au quotidien pour faciliter votre travail ? »

« Selon vous, quelle est la qualité principale pour réussir sur ce poste ? »

« Et dans votre équipe, quelles sont les qualités que vous appréciez ? »

« Quels sont les objectifs prioritaires, à court et long termes dans ce service ? »

« Comment évaluez-vous la performance individuelle, et celle de l'équipe ? »

« A quoi ressemble une journée type sur ce poste ? »

« Quelles seraient les possibilités d'évolution à terme ? »