

# **Mon entretien d'embauche (jeu de rôle) commenté**

**Par Julien Leader Blogueur**

**30 minutes de vidéo**

**+**

**Les aspects importants des entretiens  
d'embauche**

Dans ce court PDF, je décrypte mon propre entretien d'embauche filmé. Je vous donne quelques astuces et vous aurez également la possibilité de mieux me connaître.

Je vous donnerai ensuite ce qu'il faut faire pour bien se préparer à un entretien d'embauche (bonne préparation = moins d'anxiété) et ce que les recruteurs doivent veiller à respecter pour que tout se déroule bien.

Je vous parlerai ensuite de mon feed-back donné par l'experte RH sur ma prestation filmée.

Si vous avez des questions, sachez que je vous répondrai. [C'est par ici](#).

Bonne lecture !

---

**00 :00** On ne le voit pas à l'écran, cependant lorsque je me présente (au tout début de l'entretien) je suis énergique, souriant et j'articule clairement mon prénom et nom. J'y ajoute une bonne poignée de main. Ni trop forte ni trop molle. Une bonne poignée de main.

*Le saviez-vous :* Un inconnu met entre 10 et 90 secondes pour se faire une image indélébile de vous. La suite d'une rencontre est influencée par ces premières secondes et différents filtres travailleront dans ce sens. On appelle ça des biais cognitifs (l'effet de Halo et Pygmalion).

**00 :03** Je fais preuve de confiance. Presque trop à mon avis. Mon sous-main me donne une certaine contenance.

**00 :15** : La recruteuse me demande simplement (comme souvent) quelles sont mes motivations. De cette manière elle peut juger ma préparation, ma manière de parler et surtout, elle ouvre sur une question ouverte, je ne peux donc pas répondre par oui, ou par non.

**00 :45** : Elle attendait probablement plus de ma réponse. On sent que je ne suis pas très sûr dans ma manière de lui répondre. Je dis des « euh » et j'hésite une ou deux fois.

**00 :49** : Elle rebondit sur une information, elle demande des précisions car une info que j'ai donnée n'est pas suffisamment claire, ou elle désire approfondir.

**00 :55** : Je réponds les activités qui se trouvent dans la description de poste. Je pense que ce point est plutôt pas mal.

Quel est votre pire entretien d'embauche ? [Venez nous le dire](#)

**1 : 49** : Comment mettez-vous en relation votre parcours (qui ne correspond pas au poste) et le poste ?

Question qui me pousse à sortir quelques arguments qui ne figure pas dans mon CV. Cela m'oblige à me dévoiler et c'est encore une question de type ouverte.

**1 :55** : Je réponds en lui disant qu'elle a raison, puis je pondère et j'argumente.

*Le saviez-vous* : Pour réorienter une objection ou quelque chose de négatif, je vous conseille de constamment commencer par « je suis d'accord avec vous. Et j'aimerais rajouter [votre argument] » car les gens qui se font contrarier ne vous écouteront d'une manière bienveillante. Évitez également le célèbre : Je suis d'accord MAIS.

**2 :25** : La qualité du son n'est pas top, néanmoins vous pouvez remarquer si vous tendez bien l'oreille, que j'accroche ma prononciation sur les mots importants.

Mon langage du corps est relativement bon (même si on ne voit pas mes jambes) et je ne me touche pas trop, sauf la barbe mais de manière plutôt calme. L'experte n'a pas relevé de problèmes non-verbaux.

**2 :57** : Question assez méchante qui demande de vous vendre : Qu'est-ce qui est à relever dans votre parcours et qui pourrait nous intéresser ?

**3 :05** : Trop égocentrique, à corriger pour la prochaine fois. J'aurais pu tempérer ma phrase : J'ai déjà acquis quelques expériences qui m'ont permis d'apprendre à me connaître.

Je parle de site personnel et pas de blog, car les personnes à qui je m'adresse ont 45 ans, et on a une image des blogueurs relativement merdique.

**4 :36** : Quand elle me demande si cela me prend beaucoup de temps, elle aurait pu descendre beaucoup plus profondément : Est-ce que vous répondez à vos emails personnels au travail ? Quand prenez-vous ce temps ? Combien de temps par semaine utilisez-vous pour ce site et vos séminaires ?

**4 :48** : Là encore, je connais le poste et je me suis renseigné sur le travail en question. Je fais une brève synthèse des activités que j'aurais à réaliser. Pas trop compliquée la question.

**6 :29** : Je ne dis rien, j'écoute. Très important de ne pas couper la parole et d'écouter.

**7 :01** : Là encore, je vais dans son sens, je ne la contredit pas. Dans un premier temps évidemment.

**7 :28** : Mes 2 interlocuteurs parlent en même temps, je peux donc choisir la suite. Mauvais job des recruteurs sur ce coup.

**7 :53** : Je m'appuie toujours sur la conduite d'équipe, alors que le poste choisi est plus lié à la vente. Combien de temps cela tiendra-t-il ?

**8 :09** : On y est, elle me fait comprendre que mon poste n'est pas de la gestion d'équipe. Comment vais-je m'en tirer ?

**8 :15** : Conseil général en matière de communication. Un pas dans le sens de la personne, 2 dans ma direction. Un dans le sien. 2 dans ma direction. Ce que je veux dire, c'est qu'en termes

Quel est votre pire entretien d'embauche ? [Venez nous le dire](#)

d'argumentation, si vous défendez uniquement votre point de vue, si vous n'argumentez uniquement dans votre sens, vous ne tiendrez pas compte des avis de la personne, et cela ne plaît pas. D'autant plus que dans ma situation je suis jeune (plus jeune que les recruteurs) et mes interlocuteurs savent de quoi ils parlent. Concernant la crédibilité, il suffit de savoir ce que les gens veulent voir chez une personne crédible.

**9 :07** : Les défauts reviennent souvent pour déstabiliser une personne qui a confiance et qui dispose d'une bonne estime. Préparez-vous à répondre à cette question.

**De manière générale** : Essayez de mettre vos qualités sur du savoir-être (intelligence sociale, émotionnelle, valeur forte) et vos défauts sur des comportements liés au savoir-faire. Car le savoir-faire s'acquière plus rapidement que le savoir-être.

**10 :56** : Là encore, les recruteurs aiment bien savoir dans quelle direction vont les candidats. Dans mon cas, je ne me voyais pas du tout conseiller en personnel, j'ai donc tourné la question sur les activités et non pas les postes que je désire occuper.

**11 :54** : J'ai l'impression qu'il n'aime pas trop l'armée. Et vous ?

**13 :18** : On part dans la technique : Quels outils avez-vous pour fidéliser notre clientèle ? De cette manière il se fera une idée claire de mes connaissances dans le domaine. D'ailleurs, un responsable d'équipe (ou chef technique) est présent à un entretien d'embauche pour cet aspect-là, que les responsables ressources humaines ne connaissent pas forcément.

**13 :29** : J'ai des amis qui sont conseillers financiers, ils m'ont expliqué comment ils s'y prenaient. Cela m'a bien aidé ;-)

**14 :45** : Je reformule sa question. De cette manière j'ai du temps pour réfléchir à ce que je veux dire.

*Le saviez-vous* : Si vous perdez le fil d'une discussion, répéter ce que vous venez de dire ou/et marquez une pause ou/et posez une question de contrôle. Cela vous permet de reprendre vos esprits.

**16 :23** : Dans un premier temps, je ne voulais pas répondre à la question. Je me rattrape par la suite. Difficile de se positionner sur la question. **Que diriez-vous à ma place ?**

**17 :15** : Parlons un peu de la famille. Cela peut surprendre dans un entretien d'embauche. Autant de sincérité ?

**17 :51** : Je ne saurais jamais s'il cherche à me déstabiliser en me disant que c'est une fermeture sociale.

**18 :20** : On parle du réseau. Étant donné le nombre d'entreprises citées et de personnes de contact, j'ai supprimé ce passage. Le chef de service cherchait à connaître les entreprises dans lesquelles je pouvais rentrer. Cela lui permet de se faire une idée plus précise des opportunités que je représente.

Quel est votre pire entretien d'embauche ? [Venez nous le dire](#)

Si vous postulez dans un job de ce genre (conseiller en personnel, financier, vendeur, etc) assurez-vous d'avoir un sacré réseau et des références à citer.

**18 :37** : Il me demande si je peux ramener de nouveaux clients. Question fermée mais qui incite à développer. Surtout en entretien d'embauche.

Je ne donne pas de garanties. Important : Ne jamais donner de garanties que vous ne pouvez pas assurer à 100% derrière.

**19 :59** : Question piège vis-à-vis de la religion. Je ne vais pas partir dans ce débat. Normalement, les recruteurs ne peuvent pas poser ce genre de questions. Néanmoins certains le font, et pour cet exercice il voulait voir comment je m'en sortais.

**20 :21** : J'ai écrit mes valeurs sur mon CV. Elle contrôle ma cohérence.

**22 :01** : Soyez capable également de sortir du contexte professionnel en montrant une partie de votre vie privée qui soit intéressante.

**22 :41** : Ayez toujours des questions à poser. Assurez-vous que les réponses ne se trouvent pas sur le site internet de l'entreprise par exemple. Vous pouvez également montrer (à travers vos questions) que vous êtes curieux et avez recherché des informations au préalable.

Arrivez avec des questions écrites sur un bloc note. De cette manière vous démontrez un esprit d'organisation.

**Note** : L'experte RH m'a dit que j'avais trop pris le lead à partir de ce moment. Un recruteur n'aime pas perdre la gestion de l'entretien au profit du candidat ;)

**24 :41** : Je prends des notes. Je montre à mon interlocuteur l'importance de ses propos.

## **Il manque quelques informations importantes à mon avis.**

Avant de les citer, voyons ensemble les informations importantes à connaître avant de passer un entretien d'embauche.

### **La préparation :**

Une bonne préparation est un critère clé lors d'un entretien d'embauche. À moins que vous ayez 5 entreprises à vos pieds, il vous faudra vous démarquer de la concurrence. Voici différents moyens pour obtenir des informations concernant l'entreprise :

- Le site internet
- L'offre d'emploi (ou les offres)
- La presse
- Votre réseau

Quel est votre pire entretien d'embauche ? [Venez nous le dire](#)

- Les clients de l'entreprise ou les fournisseurs
- Les campagnes publicitaires
- Une visite des locaux

### **Ce qu'il est important de connaître sur l'entreprise en question :**

- Son domaine d'activité, ses produits, son organisation, sa localisation (régional, international)
- Ses valeurs, sa culture, son histoire
- Son positionnement, son image, ses pubs

### **Ce que vous devez connaître sur les recruteurs (si possible)**

- Nom, prénom, fonction, personnalité

### **Le poste à pourvoir**

- La mission principale, les activités, les responsabilités, les dépendances hiérarchiques et les principales collaborations.

## **Les questions qui vous attendent lors d'un entretien d'embauche**

Même si je ne peux pas vous garantir quelles questions vont vous tomber dessus, je vous invite à vous préparer sur celles-ci :

- Qu'êtes-vous dit à l'annonce du poste ? Quel est votre niveau d'intérêt pour le poste ?
- Que connaissez-vous de notre entreprise ?
- Que pensez-vous de notre site ?
- Quels sont les points positifs et négatifs de vos différentes expériences professionnelles ?
- Pourquoi partez-vous de votre poste actuel ?
- Pourquoi vous ?
- Quels sont vos points forts et faibles ?
- Pourquoi n'avez-vous pas retrouvé de travail depuis votre dernier emploi ?
- Quelles sont vos prétentions salariales ?
- Avez-vous des questions ?

Voici les points importants pour les recruteurs. Normalement les RH sont formés à ce genre d'exercices. Je cite ces points pour les personnes qui seraient amenées à réaliser des entretiens d'embauches sans avoir été formé. Je précise aussi que les points que je cite ne valent en rien une formation en bonne et due forme.

Néanmoins, cela peut vous dépanner en cas d'urgence, ou tout simplement augmenter votre connaissance du sujet.

## **Préparation de l'entretien de sélection**

Quel est votre pire entretien d'embauche ? [Venez nous le dire](#)

Les entreprises investissent facilement dans de nouvelles infrastructures, des machines, des logiciels, et des techniques de travail. Néanmoins, la plus grande valeur ajoutée d'une entreprise reste l'élément humain. Pourtant peu d'argent est investi dans ce domaine. Dans ce domaine complexe à appréhender.

Le fait de bien vous préparer à un entretien, vend la marque de votre entreprise et montre votre respect au candidat.

**Effectuer des entretiens d'embauche est une activité délicate qui doit se faire de manière consciencieuse.** Le premier objectif de cette activité est d'en savoir plus sur le candidat, pour vous permettre de décider si celui-ci participera à la prochaine étape (par exemple, plusieurs entretiens). À mon avis, **le savoir-être vaut plus que le savoir-faire.** Tout dépend encore du domaine évidemment.

### **Éléments matériels**

- Dossier du candidat (CV, lettre de motivation, certificats) avec une liste de point à aborder avec lui écrit sur un bloc note.
- Profil d'exigence
- Fil conducteur de l'entretien
- Documentation interne importante (catalogue, règlements)

### **Emplacement :**

- Salle ou bureau en ordre (dossier des autres candidats rangés)
- Eau
- Déviation du téléphone

### **Préparation personnelle :**

- Connaître l'organisation, l'entreprise
- Connaître le dossier du candidat
- Aborder l'entretien positivement

Beaucoup d'entreprises partent du principe que le candidat qui fait une demande, va forcément vouloir travailler pour l'entreprise.

Certains candidats ont le choix et l'entreprise (et les recruteurs) doivent garder en tête que chacune des parties doit se vendre.

## **Les fautes les plus courantes**

### **Le recruteur monopolise le temps de conversation**

Gardez en tête que plus une personne parle et plus vous en saurez sur celle-ci. Attention toutefois au candidat qui parle trop, vous devrez le recadrer. On estime qu'un bon temps de conversation est de 60-80% pour le candidat.

Quel est votre pire entretien d'embauche ? [Venez nous le dire](#)

### **Le recruteur signal ce qu'il aimerait entendre**

Cela ne vous dérange pas de faire des heures supplémentaires, n'est-ce pas ?

### **Le recruteur tire trop rapidement des conclusions**

Il est important de savoir que la première impression influence durablement une relation. Connaître ce biais cognitif permet de vous en détacher (un peu du moins).

### **Le recruteur ne procède pas de manière systématique**

Si vous avez plusieurs candidats à évaluer, être équitable est important. C'est-à-dire que la procédure doit être la même, et les questions également.

### **La prise d'informations**

Vous devrez mettre en place un système pour prendre des informations transmises au cours de l'entretien. Je ne vous pousse pas à enregistrer l'entretien, non. Mais plutôt d'avoir :

- Une préparation efficace (voir plus haut)
- Une écoute active et attentive (reformuler les points sombres)
- Des questions (ouvertes, fermées)
- Un climat de confiance. Par exemple en effectuant un Small talk au début de l'entretien.

La prise de note est donc importante pour retenir les informations, voici des éléments importants à retenir :

- Prendre des notes jusqu'à la fin de l'exercice. En effet, certains recruteurs, par manque d'intérêt, **cesse de prendre des notes à partir d'un moment**. Effet garanti du côté du candidat.
- Le candidat ne doit pas pouvoir voir vos notes (ne pas écrire trop gros)
- Utilisez des mots clés. Dans le cas contraire vous seriez uniquement fourré le nez dans vos longues circonlocutions.

Quel est votre pire entretien d'embauche ? [Venez nous le dire](#)

## **Le partage d'informations :**

Pas mal de recruteurs inexpérimentés parlent en détail de l'entreprise et du poste dès le début de l'entretien. Cela permet au candidat d'influencer ses propos pour que ceux-ci colle à ce que vous voulez entendre.

Pensez donc à découvrir le candidat, de lui poser des questions importants, avant de dévoiler les détails importants liés à l'entreprise.

## **Structure de l'entretien :**

- 1) Prise de contact, Small talk, présentation de la structure de l'entretien et ses objectifs (3 minutes)
- 2) Présentation des recruteurs (3')
- 3) Investigations des compétences (50')
- 4) Présentation de l'entreprise et du post (15')
- 5) Conclusion et suite du processus (5')

## **Respect du candidat et création d'atmosphère agréable.**

On dit toujours qu'une personne insatisfaite le dira à 20 personnes. Une personne satisfaite le dira à 4 personnes.

Ce que je veux dire par là, c'est que votre candidat peut être un client, ou connaître des clients de l'entreprise, et/ou que vos chemins seront amenés à se croiser.

De ce fait, il est primordial de respecter le candidat et de vendre l'entreprise à celui-ci.

En adoptant par exemple, un ton décontracté mais professionnel, une atmosphère si possible sans contrainte et rien qui pourrait déclencher de la peur ou du stress.

## **Feed-Back de mon entretien d'embauche**

Les points à améliorer :

- La distance que j'ai les premières minutes avec les recruteurs
- Le manque de spontanéité (mes réponses sont travaillées)

Les bons points :

- Je suis convaincant
- Je connais mes valeurs
- Je suis relax (verbal/ non-verbal)

## **Conclusion**

Quel est votre pire entretien d'embauche ? [Venez nous le dire](#)

Le recrutement est un élément important dans le sens où c'est à ce moment que vous trouverez (ou pas) la personne qui correspond au bon poste. Les gens sont la valeur ajoutée d'une entreprise, il est donc important d'investir des moyens en formant les recruteurs qui devront prendre des décisions importantes pour le futur de l'entreprise.

Quant à la conduite de l'entretien proprement parlé (quoi dire et comment le dire), j'en parlerai, peut-être, dans un prochain guide ;-)

D'ici là, si votre curiosité est réveillée, je vous invite à découvrir des ouvrages sur le sujet et surtout à commenter votre pire entretien d'embauche ([il y a des perles !](#))

Bonne continuation

Julien Leader Blogueur

#### **Sources :**

Gestion des ressources humaines – Compendio (de Clarisse Pifko et Rita-Maria Züger)

Module ressources humaines SVF – ASFC d'Alain Christinet

Quel est votre pire entretien d'embauche ? [Venez nous le dire](#)