



## L'entretien d'embauche : avis d'expertes

L'entretien d'embauche est sans doute la phase la plus cruciale d'un processus de recrutement. Elle est également la plus difficile à bien des égards. Deux expertes, Karine Doukhan, directrice de la division Robert Half Management Resources et Manuelle Malot, directrice des carrières à **l'Edhec**, nous livrent leurs explications.

### Ton entretien, toujours tu prépareras...

On l'oublie à mesure que l'on gagne en expérience, mais il est absolument fondamental de préparer son entretien d'embauche. « On dit que trop préparer un entretien peut tuer votre spontanéité, sourit Manuelle Malot, directeur des carrières à l'Edhec. Je dirais au contraire que plus on est préparé, plus on est spontané... » Avant d'aller à la rencontre de l'entreprise à laquelle on postule, il faut donc bien connaître son activité, très bien connaître le poste auquel on prétend, et savoir expliquer pourquoi on candidate dans cette entreprise et pas dans une autre...

« Autre point capital, se renseigner sur son interlocuteur et ses centres d'intérêt, complète Karine Doukhan, directrice de la division Robert Half Management Resources. A ce titre, les profils Viadeo ou LinkedIn sont une mine de renseignements. Et si l'on partage une passion ou des engagements en commun avec son recruteur, il faut pouvoir le placer dans la conversation. Les gens ont besoin de mieux se comprendre et de partager des valeurs communes. Le feeling est fondamental. »

### Ton langage corporel tu surveilleras...

« A l'entretien, le body language est aussi important que le verbal », explique Karine Doukhan. « Il y a un vrai code à respecter, depuis la première poignée de main jusqu'au moment de quitter son interlocuteur. Il faut savoir sourire franchement, prendre de l'espace et se montrer dynamique mais aussi garder une certaine réserve. »

En d'autres termes, oubliez les coudes sur la table, tenez-vous droit et regardez vos interlocuteurs dans les yeux. Autant de fondamentaux que l'on peut oublier à mesure que l'on gagne en maturité... « Avec les années, reprend Karine Doukhan, on peut prendre trop d'assurance et faire preuve d'une nonchalance exagérée. Certains seniors se permettent des familiarités posturales, se tiennent courbés et poseront les coudes sur le bureau de leur interlocuteur... Désolée mais cela ne se fait pas... »

### Ton CV, tu devras pouvoir défendre...

« Le CV est le reflet de l'âme, explique Karine Doukhan. Il faut être le plus honnête possible lorsqu'il s'agit de l'expliquer ou de le commenter. » Bien préparer l'entretien d'embauche, c'est donc savoir défendre son parcours. « Il faut pouvoir expliquer chaque décision, reprend Manuelle Malot. Pourquoi on a fait une prépa, pourquoi on a choisi tel premier job ou telle grande entreprise. Bref, pouvoir expliquer chaque choix, chaque date, et toujours démontrer la cohérence de sa démarche. Il faut également pouvoir parler de ses échecs, et les expliquer. Cette faculté d'analyse est appréciée des recruteurs. »

Dès lors, plus de raison de craindre les questions-piège dont les recruteurs ont le secret... Quelles sont vos plus grandes qualités et vos plus grands défauts ? Où vous voyez vous dans dix ans ? « Sur ces questions, complète Manuelle Malot, je conseille de s'appuyer à chaque fois sur ses expériences personnelles. A la question sur l'autonomie, raconter par exemple une expérience à l'étranger où l'on se sera trouvé au four et au moulin... Evidemment, ces questions se négocient bien plus facilement si le CV est parfaitement maîtrisé. »

**Ton discours à ton âge du adapteras...**

Autant le jeune diplômé est à la découverte du monde du travail et peut aborder un entretien de manière relativement naïve, autant le professionnel expérimenté doit faire de l'entretien un véritable échange, bien plus qu'un interrogatoire. « L'échange doit prendre la forme d'une conversation structurée, souligne Karine Doukhan. Il faut se placer à la même hauteur que le recruteur, et questionner intelligemment l'entreprise. » Attention cependant à conserver une position de demandeur. « Il ne faut pas inverser les rôles. Le ton doit être conversationnel. »

Plus le temps passera, plus les critères d'évaluation changeront. Selon Manuelle Malot : « A 25 ans, l'entreprise recrute un potentiel, à 50 ou 55 ans, elle recrute bien davantage une expérience. »