



## Guide CARRIÈRE

# Candidats, prenez le pouvoir lors de vos entretiens

Retournez le traditionnel rapport de force dominant-dominé en votre faveur. Mais sans braquer votre interlocuteur.



### Les recruteurs fuient ceux qui sont aux abois.

*Un candidat au chômage ne doit pas montrer qu'il est en position de faiblesse. Il doit se préparer avec un coach ou dans des ateliers de recherche d'emploi, faire comprendre qu'il n'est pas prêt à accepter n'importe quoi à n'importe quel salaire. On n'achète pas ce qui est bon marché. »*

Eléna Fourès, fondatrice du cabinet de coaching Idem per Idem

**B**onjour, je vous apporte un café ?» L'entrée en matière de cet entretien d'embauche serait banale si ces propos n'avaient pas été prononcés par... le candidat. «Il donnait l'impression d'être chez lui alors que c'est moi qui le recevais», raconte Damien Crequer, associé du cabinet de chasse de têtes Taste. Compétent mais incontrôlable et arrogant, ce cadre ne fut pas recruté.

S'il est caricatural, ce comportement illustre toutefois une tendance de fond : certains candidats n'hésitent plus à aiguillonner les recruteurs. Ils affichent une confiance sans faille, ne masquent plus les aspérités de leur profil et veulent que l'échange se déroule sur un pied d'égalité. «Non seulement cette attitude conquérante permet souvent de décrocher le poste, mais elle aidera aussi à mieux se positionner lors de la négociation salariale», observe Eric Beaudouin, fondateur d'Oasys (conseil en transitions professionnelles).

Ce retournement des rôles n'est pas pour déplaire aux chasseurs de têtes et aux DRH : «Nous cherchons des candidats audacieux, qui nous bousculent intelligemment», confirme Jean-Marc Mickeler, responsable de la marque employeur chez Deloitte. Mais il implique un changement d'état d'esprit de la

part des candidats. Voici comment prendre le contrôle de vos entretiens d'embauche, avec subtilité.

### Donnez le ton des échanges, déployez votre charisme

Inutile de dérouler votre CV. Vos compétences ont déjà été validées via votre dossier de sélection ou même... grâce à Google. L'objectif de cet entretien est de savoir si vous êtes capable de vous intégrer dans l'entreprise. Laissez transparaître votre personnalité et votre charisme. Vous avez peu de temps pour convaincre. Le pire serait de vous mettre en position de retrait, comme si vous attendiez d'être testé. Rebondissez sur une question afin d'orienter la discussion sur une réalisation qui vous tient à cœur ou sur ce qui fait votre valeur ajoutée. «J'aime qu'un candidat prenne la main, qu'il donne vie à son parcours avec enthousiasme et sincérité», confirme Thibaut Roussey,



fondateur du cabinet de chasse de têtes Alvedis Conseil. A l'image de ce cadre financier qui, dès la première question, a esquivé ainsi : «Mon parcours en fusion-acquisition est très classique. J'aimerais plutôt vous parler de mon expérience de théâtre.» Loin de s'en offusquer, le chasseur de têtes a été séduit par cette façon de quitter les rails : «Il m'a démontré comment ce loisir l'avait aidé à surmonter sa timidité, à développer ses compétences relationnelles et à assumer ses responsabilités de manager.» Enfin, avant même que le recruteur

### LA GÉNÉRATION Y EN QUÊTE DE TRANSPARENCE

Les jeunes diplômés sont critiques sur les pratiques d'embauche, révèle une enquête Ifop de janvier dernier. Le CV est trop pris en compte, la personnalité pas assez. «Ils veulent de la transparence, confirme Brigitte Schifano, DRH du distributeur automobile Aramis-Auto. Il faut adapter nos entretiens.» Désormais, elle commence par détailler les valeurs de l'entreprise, laisse le candidat parler des siennes et ne se formalise pas de remarques du type : «Pas question de travailler à plus de cinq stations de métro de chez moi.» «Cette franchise évite les mauvaises surprises par la suite», souligne-t-elle.



PHOTO : ALAIN ELORZA POUR MANAGEMENT - ILLUSTRATION : GWEN KARAVAL

ne vous le demande, proposez-lui une liste de «références», des personnes qui ont travaillé avec vous et qu'il peut contacter.

#### Exprimez vos desiderata, montrez que vous le valez bien

Un entretien d'embauche n'est, au fond, rien d'autre qu'une négociation. «Chez un antiquaire, si vous vous extasiez devant un vase, il vous le vendra cher. De même, si un recruteur sent que vous êtes demandeur, vous deviendrez moins attractif à ses yeux. C'est lui qui doit être en situation de demande», souligne Eléna Fourès, fondatrice du cabinet Idem per Idem. Tout est dans le ton et l'attitude. Vous devez le convaincre que vous avez envie et non besoin de ce poste. Pas question de vous montrer hautain ou désinvolte, ni d'instaurer un rapport de force pour marquer votre ascendant sur lui. En revanche, adoptez une position ferme sur les points qui vous tiennent à cœur : travailler deux jours par se-

#### Plus d'infos

► Une étude du cabinet Oasis réalisée en 2011 est consacrée aux idées reçues sur les pratiques des cabinets de chasse et de recrutement. [www.oasis.fr/images/files/actualite/resultats-complets-etude.pdf](http://www.oasis.fr/images/files/actualite/resultats-complets-etude.pdf).  
► "2 minutes... pour bien se vendre - L'art de parler de soi", d'Yves Maire du Poset, Leduc.S, 15,90 €.

maine en télétravail, choisir votre futur binôme... N'hésitez pas à exprimer vos prétentions salariales. Evitez de parler du salaire proposé par un concurrent mais évoquez ouvertement vos autres pistes d'embauche. Pour savoir jusqu'où aller dans ce renversement des rôles, observez les réactions de votre interlocuteur, ses éventuels signes d'irritation.

#### Posez autant de questions que votre interlocuteur

On vous interroge sur votre parcours ? Vous êtes en droit vous aussi de poser des questions. Vous récolterez des informations qui leveront certains de vos doutes – ce poste correspond-il à mes attentes ? – et, en sortant du cadre de l'interrogatoire classique, vous vous imposerez. Ce recrutement est-il une création de poste ou un remplacement ? Quel est le périmètre de la fonction, le profil de l'équipe (des jeunes diplômés, des seniors...), de l'encadrement (votre futur n + 1 sait-il

déléguer) ? Quelles sont les perspectives de carrière ? Des formations sont-elles prévues lors de la prise de poste ? Abordez aussi des questions stratégiques : pourquoi tel produit ou telle diversification ont-ils échoué ? Pour être crédible, vous devez avoir en tête des chiffres précis sur l'entreprise, ses concurrents, les évolutions réglementaires...

#### Positionnez-vous comme un partenaire

L'objectif est d'amener le recruteur à penser que vous êtes plus qu'un énième CV. «Quand j'oublie que je suis face à un candidat et que je vois le collaborateur avec qui je vais travailler, c'est gagné», estime Eric Beaudouin. Pour élever le niveau de votre prestation, placez la discussion sur le terrain de votre interlocuteur : les enjeux de son métier, l'actualité de son secteur, la stratégie de son entreprise... Exprimez vos idées : commentez, par exemple, la dernière campagne de communication, en pointant aussi bien les points positifs que négatifs. Montrez votre finesse d'analyse et votre sens critique. «Un bon candidat est celui qui fait parler le recruteur, lui donne l'impression d'être intelligent», souligne Damien Crequer. Enfin, dernière carte à jouer, marquez les esprits avec une idée forte. Un candidat à un poste de dircom d'une grande maison de champagne avait proposé une approche originale sur les réseaux sociaux. Trop avant-gardiste, son idée n'a pas été retenue, mais sa créativité a plu et il a été embauché. ■ Anne-Isabelle Six

#### À retenir

- Rebondissez sur une question pour orienter la discussion sur ce qui fait votre valeur ajoutée.
- Pour savoir jusqu'où aller, observez les réactions de votre interlocuteur.
- Prenez de la hauteur en évoquant les enjeux de son métier et de son secteur, la stratégie de l'entreprise...