



Préparer un entretien d'embauche (B1/B2)

COMPRÉHENSION ORALE

❖ **Visionner et écouter l'interview.**

« Préparer son entretien d'embauche (trouver un job #3) », 23/09/2015
(3min43s)

<https://www.youtube.com/watch?v=HPMz1XDpVFw>



❖ **Répondre aux questions suivantes :**

1. Quel est l'avantage d'une bonne préparation à un entretien d'embauche ?

2. Quels sont les cinq éléments qu'Amandine Laforge conseille de préparer ? Pourquoi ?

- ---

- ---

- ---

- ---

- ---

- ---

PRODUCTION ÉCRITE

❖ **A l'aide des conseils d'Amandine Laforge, répondre aux questions suivantes à l'aide de notes :**

- Se présenter :

- Présenter une réussite professionnelle qui démontre vos compétences :



- Présenter une difficulté professionnelle surmontée :

- Quelles sont les questions sensibles qu'on pourrait vous poser ?

- Les informations sur l'entreprise :

- Questions sur le poste (missions, équipe, horaires, etc.) :

COMPRÉHENSION ÉCRITE

- ❖ Lire l'article.

Les 20 questions les plus courantes en entretien d'embauche

<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-candidature/entretien-embauche/detail/article/les-20-questions-les-plus-courantes-en-entretien-d'embauche.html>

Pour vous aider à réussir votre entretien d'embauche, nous avons interrogé 4 recruteurs sur les questions les plus courantes en entretien de recrutement. Vous aurez ainsi toutes les astuces pour bien y répondre.



1. Pouvez-vous vous présenter ?

« Avec cette question, il s'agit d'évaluer comment la personne structure son parcours, explique Oualid Hathroubi, directeur adjoint chez Hays. C'est un préambule qui permet aussi d'en savoir déjà plus sur la personnalité du candidat (bavard, réservé...) et son état du moment. Une entame brouillonne peut signifier un fort état de stress. »

2. Que savez-vous de nous ?

« Il faut que le candidat se soit renseigné en amont via Internet et les réseaux sociaux, poursuit Oualid Hathroubi. On doit ressentir qu'il a travaillé son entretien d'embauche et qu'il cherche à nouer une relation de confiance. Exemple : "tout comme vous j'ai mené des études en finance..." ». La recherche doit donc se faire sur l'entreprise, mais aussi, si possible, sur la personne qui vous reçoit.

3. Pourquoi souhaitez-vous quitter votre poste actuel ?

« On teste la fiabilité du candidat avec cette interrogation, annonce Florence Paquiry, chargée de recrutement chez SGS. Si par exemple il se met à dénigrer son employeur actuel ou passé, l'entretien est déjà mal embarqué... Il faut toujours savoir rester positif, ce n'est pas parce qu'on cherche à donner un nouvel élan à sa carrière qu'il faut parler négativement du passé. »

4. Qu'est-ce qui a suscité votre intérêt dans cette offre d'emploi ?

« On n'exige pas des candidats qu'ils connaissent tout de l'entreprise, rassure Eléonore De Lagarde, responsable sourcing et marque employeur chez Danone France. Mais on cherche qu'il y ait au moins une adéquation entre l'offre de mission et les leviers de motivation de la personne. Il faut que la candidature soit cohérente. »

5. Parlez-moi d'une situation où...

... où vous avez réussi à dénouer un problème complexe, où vous êtes parvenu à mener un projet jusqu'au bout... Pour Eléonore De Lagarde le but de ces questionnements est de centrer l'entretien sur le vécu de la personne, sur le "je". « Un recruteur a besoin d'imaginer le candidat dans des contextes donnés, de connaître ses résultats obtenus mais aussi les leçons qu'il a pu tirer d'expériences positives ou négatives. Il peut s'agir de retours vécus dans un contexte professionnel mais aussi personnel. »

6. Quels résultats avez-vous obtenus dans vos précédentes expériences ?

« On cherche le vécu du candidat en s'appuyant sur des éléments concrets, chiffrés et quantifiables, détaille Camille Doat, responsable du recrutement et de la mobilité chez BNP Paribas Real Estate. Ces résultats sont-ils en adéquation avec les objectifs demandés ? Comment s'y est-il pris pour les obtenir ? On peut ainsi mesurer ses leviers de négociation. »

7. Comment organisez-vous votre prospection commerciale ?

« On adapte évidemment les questions aux profils recherchés, indique Camille Doat. Pour des postes de consultant par exemple, nous sommes en recherche de candidats ayant le sens commercial. Cette question permet de mieux imaginer le candidat dans son quotidien professionnel, en espérant qu'il en profite pour nous donner du factuel. »

8. De quelle négociation êtes-vous le plus fier ?

Camille Doat cherche généralement à contrebalancer les questions sur des situations difficiles ou d'échec par des questions plus positives, pour que le candidat puisse garder confiance et rester positif lors de l'entretien. C'est une question d'équilibre. »

9. Quelle est la critique la plus constructive qu'on a été amené à vous faire ?

« C'est une question permettant de mesurer la prise de recul du candidat, reconnaît Florence Paquiry. On peut ainsi voir sa capacité à s'autoévaluer, sa maturité. »

10. Si vous pouviez revenir dans le passé, feriez-vous différemment certaines choses ?

« C'est une réplique plutôt difficile, admet Florence Paquiry. Mais elle permet de briser certaines carapaces. Comme souvent, il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, on cherche seulement à voir si la personne sait tirer des leçons. »

11. Qu'aimeriez-vous faire une fois en poste ?

Dans cette situation, Eléonore De Lagarde mesure la capacité du candidat à avoir réfléchi à son projet et à sa candidature. « C'est une question qui permet aux recruteurs d'évaluer la capacité de projection des postulants. »

12. Comment comptez-vous entrer en interaction avec votre nouvel environnement de travail ?

Vous ne vous y attendez peut-être pas mais il faut se préparer à répondre à cette question très concrète, et particulièrement quand on est manager. « On teste l'esprit collaboratif du candidat, explique Camille Doat. Sa capacité à s'adapter à un nouvel environnement, avec de nouveaux collègues. »

13. Qu'attendez-vous de votre manager ?

Encore une question qui paraît simple mais qui ne l'est pas. « Ici, on évalue la compatibilité du candidat avec un écosystème qu'il est susceptible d'intégrer, décrypte Camille Doat. Si le recruteur sait à l'avance que le futur manager du candidat est quelqu'un qui aime déléguer par exemple, on va plutôt avoir tendance à chercher des candidats qui semblent apprécier de pouvoir travailler en autonomie. »



TOUT EN 1 !

14. Quels sont vos axes d'amélioration ?

Il s'agit là d'une déclinaison de la question sur les qualités et défauts du candidat. « On évalue l'aptitude du candidat à prendre du recul sur lui-même, sa lucidité, en essayant de détecter des états d'esprit constructifs, de l'honnêteté et de la transparence », explique Camille Doat.

15. Quels sont vos moteurs professionnels ?

« C'est une question similaire à "qu'est-ce qui vous fait vous lever le matin ?", affirme la responsable du recrutement et de la mobilité chez BNP Paribas Real Estate. Toutes les réponses sont recevables si elles sont construites. Ce peut être la rémunération, des objectifs précis à atteindre, le goût du challenge, un environnement de travail épanouissant... La réponse nous permettra aussi de donner des informations précieuses au manager de la personne recrutée, pour qu'il puisse mieux cerner sa personnalité. »

16. Où vous voyez-vous dans cinq ans ?

Un classique chez les classiques. Avec cette interrogation Camille Doat évalue la capacité d'analyse et de réflexion du candidat, en espérant qu'il soit à la fois réfléchi et ambitieux.

17. Quelles sont vos prétentions salariales ?

« Les questions sur la rémunération permettent, là aussi, de tester le niveau de préparation et de réflexion du candidat, reconnaît. Il doit être en mesure de bien évaluer ce qu'il vaut. »

18. Quelle est votre disponibilité ?

Pour Florence Paquiry cette question n'est pas à négliger. « Elle renseigne le recruteur d'un point de vue très pratique et peut aussi permettre de juger de la motivation du candidat. S'il se met spontanément à disposition pour une nouvelle entrevue ou une entrée en poste rapide, c'est bon signe. »

19. Quels sont vos hobbies ?

« J'utilise cette question subsidiaire quand je sens que la personne est particulièrement stressée par l'exercice de l'entretien, témoigne Oualid Athroubi. Parler de ce qu'on aime peut permettre au candidat de se détendre. »

20. Avez-vous des questions ?

Souvent la dernière question, mais pas la moins importante. « Le candidat doit avoir en retour des questions à poser au recruteur, assure le dirigeant de chez Hays. Attention aux questions bateau : demander par exemple le chiffre d'affaires de l'entreprise alors qu'on a accès à cette information sur Internet. J'apprécie plus les questions de projection sur son environnement de travail, la taille de l'équipe, son ancienneté, etc. »

PRODUCTION ORALE

❖ Répondre à chaque question de l'article de Cadremploi.