

Entretien d'embauche : les 7 principales erreurs des candidats, selon le recruteur Robert Half

La première rencontre avec un recruteur constitue l'une des étapes les plus importantes du processus de recrutement. Aussi est-il essentiel de la réussir. Même si chaque candidat se donne du mal pour impressionner les recruteurs, certains peuvent commettre des faux pas parfois fatals.

Avec ses équipes, Guillaume Colein, *Associate Director* du cabinet de recrutement Robert Half International France, reçoit chaque semaine de nombreux candidats avant de les recommander à des entreprises pour leurs recrutements. Au gré de ces entretiens et fort de presque 10 ans d'expérience au sein de Robert Half, il n'hésite pas à rappeler que certaines grandes erreurs restent hélas encore trop fréquentes chez certains.

Avant même que l'entretien ne débute, les erreurs peuvent commencer...

Guillaume Colein relève ici deux grandes erreurs qui, si elles semblent évidentes, sont encore trop souvent une réalité.

Erreur n°1 - Arriver en retard

« *Se présenter à l'heure pour un entretien, et même mieux par mesure de précaution, arriver quelques minutes en avance : voilà un moyen simple de commencer à marquer des points.* », observe Guillaume Colein. Car le fait d'arriver en retard renvoie à plusieurs points négatifs pour le recruteur : une absence de professionnalisme du candidat, et son incapacité à être ponctuel(le) qui est une règle essentielle dans tout métier et éventuellement un manque de motivation pour le poste. Sans oublier que le candidat en retard peut voir son entretien purement et simplement annulé, le recruteur ne pouvant pas matériellement aménager son agenda - souvent déjà bien rempli - pour le recevoir à nouveau.

Erreur n°2 - Manquer d'égard avec le/la standardist e ou l'assistant(e)

Il arrive parfois que certains candidats traitent l'assistant(e) d'un recruteur avec condescendance, au moment de fixer la date et l'heure d'un entretien par exemple, ou encore si leur interlocuteur(-trice) a le malheur de ne pas prononcer correctement leur nom. Quelle erreur ! « *Sur dix managers que nous avons interrogés sur cette question, six affirment solliciter leur assistant(e) quant à leur ressenti sur l'image véhiculée par les candidats reçus.* », indique Guillaume Colein. Une règle d'or s'impose ici : celle de rester poli(e) et respectueux/se en toute circonstance, envers l'ensemble de ses interlocuteurs, et ce quel que soit leur propre attitude.

Erreur n°3 – Profiter de l'attente pour passer des appels téléphoniques

Guillaume Colein explique : « *Je déconseille aux candidats d'utiliser leurs téléphones portables durant l'attente du rendez-vous.* » Il ne faut pas oublier qu'à l'accueil peuvent « passer » au même moment les dirigeants de la société, le responsable des Ressources Humaines ou le futur manager...

Erreur n°4 - Se rendre à l'entretien sans être bien préparé(e)

Trop souvent, les candidats ne préparent pas assez leurs entretiens. Les plus avisés, en revanche, prennent le temps d'analyser l'annonce à laquelle ils répondent, de se documenter en détail sur la société, ses produits, son secteur d'activité... (Démarche aisée à l'heure d'Internet) et d'imaginer les questions que le recruteur pourrait bien leur poser. « *Préparer un entretien, c'est aussi se donner les moyens de devancer son interlocuteur en lui démontrant la bonne adéquation de vos compétences avec le poste proposé, ou encore en lui exprimant clairement sa motivation pour le poste et l'entreprise.* », remarque Guillaume Colein. Les candidats doivent être en mesure de montrer l'intérêt qu'ils portent à l'entreprise et de répondre aux questions, en toute confiance. Avec une bonne préparation, ils ont toutes les cartes en main.

L'entretien débute : comment trouver un juste milieu entre assurance, concision et précision !

Confiance en soi et modestie sont à doser et à utiliser à bon escient lors d'un entretien d'embauche. De mêmes dans la réponse aux questions, il convient à la fois d'être bref/concis mais précis. Si l'adéquation n'est pas simple, garder en tête les deux erreurs rédhibitoires suivantes est un bon début.

Erreur n°5 - Donner l'impression d'être arrogant(e)

« Certes, il faut avoir confiance en soi pour réussir un entretien. Veillez toutefois à ne pas vous contenter d'affirmer : il faut argumenter. Etayez vos affirmations par des exemples concrets, des réalisations, des données chiffrées...qui vont conforter vos propos », note Guillaume Colein. Enfin si le candidat se 'survend' (« Je suis le ou la meilleur(e) salarié(e) que mon précédent employeur ait jamais eu(e) ! »), attention, son interlocuteur pourrait y voir –outre une forme d'arrogance- une certaine incompatibilité au travail en équipe.

Erreur n°6 - Ne pas poser de questions ou poser de 'mauvaises' questions

La fin de l'entretien est souvent un moment délicat pour les candidats, qui hésitent sur la façon dont ils doivent le conclure. Une règle d'or s'impose : « En fin d'entretien, un bon recruteur vous demande toujours si vous avez des questions et vous devez vous efforcer d'en poser mais à bon escient », insiste Guillaume Colein.

Il est bien sûr hors de question alors d'aborder des questions du type : « Quelle rémunération proposez-vous pour ce poste ? » ou encore « Combien de jours de vacances pourrai-je prendre ? », car en général ces questions ne sont pas abordées avant le deuxième ou le troisième entretien. En effet, même si le salaire et les avantages sociaux sont des éléments importants à prendre en compte, il faut attendre que le recruteur ait exprimé son intérêt pour sa candidature avant d'aborder ces éléments. « Pour un premier entretien, voici quelques questions plus appropriées : « Quelles sont vos priorités pour ce poste ? » ou encore « Pourriez-vous me décrire la journée-type à ce poste ? ». Et si la situation s'y prête, renseignez-vous sur les prochaines étapes du recrutement en cours. », ajoute Guillaume Colein.

« Ce n'est pas fini, n'oubliez pas le suivi ! »

Bien trop souvent hélas, les candidats ne suivent pas leur entretien d'un message. Et ils ont tort ! C'est là **l'erreur n°7.**

« Même si l'on pense avoir parfaitement réussi son entretien, se contenter d'attendre que le recruteur vous appelle et vous fasse une offre n'est pas une très bonne idée. Après l'entretien, envoyez un email à votre interlocuteur le remerciant une nouvelle fois du temps consacré et surtout résumant en 3 points (maximum) pourquoi vous êtes la « bonne personne », en utilisant les informations recueillies pendant le rendez-vous. C'est une manière appropriée de confirmer votre intérêt pour le poste. », conclut Guillaume Colein.