



VALORISATION DE SON PROFIL SUR LE MARCHÉ DES COMPETENCES



Département de Langues et
Communication

Samia Soumia Ezzahid

[Décrypter l'entretien à distance]

L'entretien à distance est une approche parmi d'autre dans le process d'entretien d'embauche. C'est un canal efficace pour détecter les profils de candidats pour un poste. Ceci dit, entretien à distance ne comblera jamais une rencontre en présentiel. Cependant, c'est un moyen efficace pour établir une liste des candidats les plus intéressants pour le poste à pourvoir. Au-delà des conditions de confinement, les grandes entreprises y recourent bien avant cela. Pour le réussir ce genre d'entretien, il faut s'assurer d'être un endroit tranquille pour être à l'aise loin des perturbations, et maîtriser le temps de l'entretien et ses étapes.

Le recruteur adresse un cas à étudier par le candidat via le mail (phase 1).

- 1) La veille, ou quelques heures avant, le recruteur envoie au candidat une étude de cas à solutionner en relation avec le poste à pourvoir. Le candidat soumet la proposition de résolution du problème d'étude de cas, par écrit, avant que le recruteur en discute oralement avec le candidat. Ainsi, le recruteur vous demande de proposer une solution au problème soulevé dans l'étude de cas.
- 2) Le candidat est sensé envoyer au recruteur la proposition de solution synthétique dument rédigée, et bien évidemment, à soumettre avant l'entretien à distance. Il est à noter que le recruteur dispose d'une grille d'évaluation spécialement conçue pour l'entretien.

Les phases de l'entretien

- 1) Habituellement, le recruteur se présente d'abord, puis il donne une présentation succincte du poste à pourvoir, et explicite le déroulement de l'entretien. Ensuite, il donne la parole au candidat. Il pourrait éventuellement donner des questions sur le pourquoi de sa candidature, ou sur les compétences qui profiteront à ce poste ou à ses missions. A travers les questions ci-dessus, le recruteur cherche à sonder les capacités du candidat à analyser et synthétiser. Le recruteur cherchera à découvrir plus de détails sur des aspects du CV, ... (comme pour le cas des entretiens en présentiel).
- 2) Ensuite, le recruteur aspire à estimer et apprécier les compétences du candidat à travers la présentation de quelques missions réussies. Inspirer vous des applications réalisées au cours de vos stages (d'où la nécessité d'être sélectif dans vos choix de stages, éléments distinctifs de votre profil). Vous pouvez aussi vous appuyant sur les compétitions auxquelles vous avez participées on en présentant le contexte, en argumentant vos choix, vos approches et méthodes, et surtout, en mentionnant et valorisant vos résultats, preuves de vos réalisations, et surtout, en vous axant sur des faits tangibles. Par cette phase, le recruteur cherchera à palper votre degré de précision. Il voudra s'assurer si vos réponses cachent des incohérences. Il cherchera également des indices de

capacité de remise en question, ou de capacité à se projeter dans un contexte différent et déceler comment vous comptez vous y prendre ?

- 3) Le recruteur cherchera aussi à apprécier votre degré de motivation pour le poste et/ou l'entreprise. Ainsi, après les compétences, vient le souci de la motivation aux yeux du recruteur (cf. Kit de préparation à l'entretien d'embauche). Le recruteur cherchera à percevoir les affinités que le candidat a pour le poste, l'entreprise ou ses valeurs. Il cherchera à s'assurer qu'il connaît bien l'entreprise, ses missions, ses projets, sa position sur le marché, ses défis actuels et futurs, sa projection dans le futur, ... Dans cette phase, les fiches métiers et les cartes d'identités de l'entreprises que vous avez conçues au préalable vous seront d'un grand secours. Le recruteur cherchera à voir comment vous vous projetez dans votre profession dans le cadre de l'entreprise : les actions que vous souhaiteriez mettre en place pour le compte de l'entreprise, comment percevez-vous votre plan de carrière au sein de celle-ci. Gardez à l'esprit que la communication non verbale est importante pour témoigner de votre motivation : la voix, le ton, le sourire ... mais bien sûr, tout en étant naturel, authentique, puisque visible.
- 4) Deux scénarios pourraient se présenter :
 - (a) le candidat ne correspond pas aux attentes de l'entreprise. Le recruteur ne continue donc pas l'entretien on en expliquant les raisons, bien sûr, tout en faisant références au dialogue eu durant l'entretien. Par exemple, durant l'entretien, le candidat a exprimé qu'il n'apprécie pas la mobilité alors que ce poste requiert souvent des déplacements alors que l'entreprise compte, en outre, sur un profil qui n'a pas de problème à se déplacer dans le cadre de ses missions.
 - (b) le candidat semble être un profil intéressant pour l'entreprise, et voudrait continuer l'entretien pour découvrir plus de facettes chez le candidat avant de faire le choix parmi l'ensemble des candidats pré-sélectionnés.
- 5) Vient alors la discussion détaillée concernant la proposition de solution pour l'étude de cas que le recruteur a envoyé au candidat afin de l'étudier et d'y apporter des solutions. Il est à noter que les candidats sont testés avec la même méthode et avec les mêmes scénarios ce qui permet d'évaluer les divers candidats en lice avec les mêmes indicateurs de mesure. Ainsi, cela permet au recruteur d'être en mesure de comparer et évaluer les résultats des différents candidats avec les mêmes indicateurs de mesures.
- 6) Le recruteur annonce la fin de l'entretien et peut éventuellement poser des questions au candidat concernant son feed-back en lui précisant d'ajouter des faits ou informations qu'il souhaiterait mettre en relief. C'est une occasion pour le candidat de se racheter pour remédier à ces lacunes. Il est aussi l'occasion pour le recruteur de s'assurer encore si le candidat est bien cohérent, et ne se contredit pas, ou maintient encore le même degré de motivation qu'au début de l'entretien. Reste-t-il en cohérence

avec ses valeurs et celles de l'entreprise, tout en restant en adéquation avec son projet professionnel, et la projection de carrière au sein de l'entreprise.

- 7) On arrive à la conclusion de l'entretien en explicitant les étapes qui suivent l'entretien pour donner de la visibilité au candidat. Trois scénarios de dessine. Si ne candidat n'est pas accepté, le recruteur est sensé le signifier en lui précisant les raisons. Si le recruteur est encore indécis, il préférera rester neutre le temps que l'entreprise tranche concernant sa candidature. Si le candidat a convaincu le recruteur du fait qu'il correspond au profil recherché, il est possible que le recruteur lui demande d'envoyer des compléments par mail : une vision des défis et enjeux

du poste suite à l'entretien qui a eu lieu éventuellement. C'est une occasion pour tester la motivation du candidat en mesurant la réactivité de sa réponse au travail demandé. En vérifiant sa capacité d'analyse et de conception à la lumière son approche.

- 8) Enfin, si le candidat passe à travers le filtre de l'entretien à distance, le candidat passera de la phase virtuelle à la phase du face à face concret, qui sera décisive.

En guise de conclusion, retenons ce qui suit :

- 1) **L'entretien d'embauche à distance**, qu'il soit téléphonique ou via une plateforme audio-visuelle, il reste le moyen d'établir une présélection par le recruteur.
- 2) **Le but est de ne faire aboutir** à l'entretien de face à face que les candidats qui ont passé le cap du test préliminaire : validation de compétences prouvée par des missions ou expériences,

une motivation réelle perçue par des faits concrets, et une argumentation solide, cohérente et visionnaire sur des aspects de l'entreprise et la corrélation avec le profil du candidat.

- 3) **L'entretien d'embauche en présentiel est une seconde chance pour convaincre encore plus le recruteur** via des indicateurs de mesures qui pourraient faire pencher

la balance vers le profil le plus convaincant.

- 4) **Si le candidat n'a pas été pris**, c'est qu'il a besoin de travailler davantage son faire-savoir, son package de candidat devant le recruteur.
- 5) **Dans notre situation de contexte de confinement** actuel dû à la pandémie du COVID-19 induisant une suspension temporaire du travail en présentiel préconisant le télétravail. Le recours temporaire pour le moment est l'entretien à distance. Le défi est de le réussir et de mettre tous les aspects de son côté pour

convaincre le recruteur.

Aussi, les postures, les comportements, les feed-backs peuvent véhiculer des messages positifs ou négatifs pour le recruteur. Ainsi, le non verbal véhicule le non dit. Idéalement, nous avons avantage à être sincère et authentique, tout en étant professionnel en miroitant des faits réels corroborés et consolidés par des faits et preuves dans la réalité.