



Les questions les plus courantes posées en entretien d'embauche.



**Les astuces pour bien vous préparer et
travailler votre entretien**



1. Pouvez-vous vous présenter ?

- ▶ Avec cette question, il s'agit d'**évaluer comment la personne structure son parcours**,
- ▶ C'est un préambule qui permet aussi d'en savoir déjà plus sur la personnalité du candidat (bavard, réservé...) et son état du moment.
- ▶ Un commencement en désordre peut signifier un fort état de stress. »



2. Que savez-vous sur l'entreprise ?

- « Il faut que le candidat se soit renseigné en amont via Internet et les réseaux sociaux,
- **On doit ressentir qu'il a travaillé son entretien d'embauche** et qu'il cherche à nouer une relation de confiance.
- ». La recherche doit donc se faire sur l'entreprise, mais aussi, si possible, sur la personne qui vous reçoit



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

- ▶ Le recruteur tournera sa question de cette manière : « pourquoi postulez chez nous? ».
- ▶ 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. »



4. 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
- ▶ Où vous avez connu un échec professionnel
- ▶ « **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. »

.




5. Quels résultats avez-vous obtenu dans vos précédentes expériences ?

- ▶ « On cherche le vécu du candidat en s'appuyant sur des éléments concrets, chiffrés et quantifiables,
- ▶ « On cherche le vécu du candidat en s'appuyant sur des éléments concrets, chiffrés et quantifiables,
- ▶ 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. »



6. Comment organisez-vous votre prospection commerciale ?

- ▶ On adapte évidemment les questions aux profils recherchés. 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 concret.
- 




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

- ▶ On 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. »



8. 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.
- On peut ainsi voir sa capacité à s'autoévaluer, sa maturité





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

- C'est une réplique plutôt difficile,
- 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.



10. 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. »



11. 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. Sa capacité à s'adapter à un nouvel environnement, avec de nouveaux collègues. ».



12. Qu'attendez-vous de votre manager ?

- C'est 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,
- Si le recruteur sait à l'avance que le futur manager du candidat est quelqu'un qui aime déléguer efficacement par exemple, on va plutôt avoir tendance à chercher des candidats qui semblent apprécier de pouvoir travailler en autonomie




13. Quels sont vos axes d'amélioration ?

- **Il s'agit là d'une déclinaison de la question sur les qualités et les 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.



14. Quels sont vos moteurs professionnels ?

- C'est une question similaire à "qu'est-ce qui vous fait vous lever le matin ?"
 - 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, les valeurs morales défendues par l'entreprise
 - La réponse nous permettra aussi de donner des informations précieuses au manager de la personne recrutée, pour qu'il puisse mieux cerner sa personnalité.
- 



15. Où vous voyez-vous dans cinq ans ?

- ▶ 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.
- 




16. Quelles sont vos prétentions salariales ?

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



17. Quelle est votre disponibilité ?

- ▶ 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.
- 



18. Quels sont vos hobbies ?

- Le recruteur utilise cette question subsidiaire quand il sent que la personne est particulièrement stressée par l'exercice de l'entretien.
- Parler de ce qu'on aime peut permettre au candidat de se détendre.
- Le candidat peut partir de ce que il a inscrit dans la rubrique Centre d'intérêts de son CV



19. 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 »
- **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