

Savoir **ADAPTER** son discours

Du consultant en recrutement au DRH, en passant par le manager opérationnel, les critères des recruteurs pour jauger les candidats ne sont pas les mêmes. D'où l'importance d'adapter son propos aux attentes de chacun.

Face à un consultant, faites valoir votre projet professionnel au sens large.

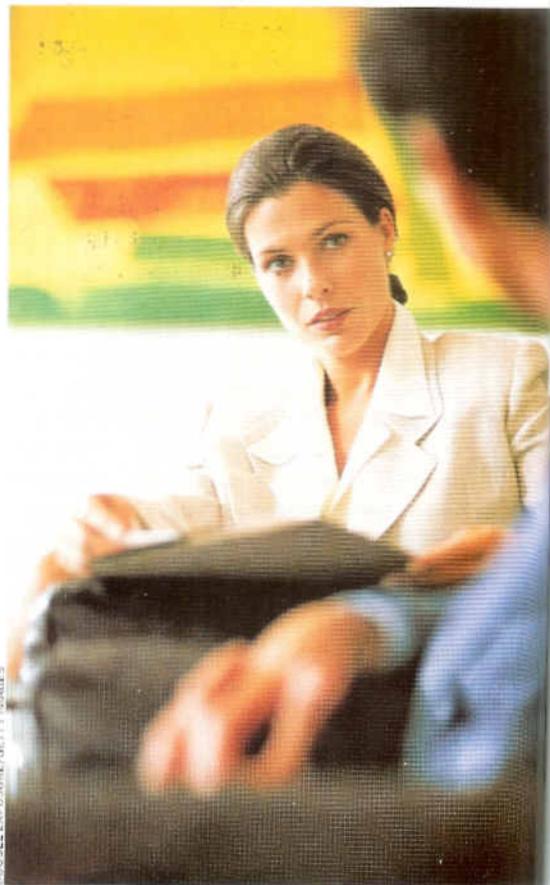
ÉPROUVANT. C'EST LE souvenir que conserve Élise de cette série d'entretiens menée tambour battant pour un poste de manager de projets dans un grand groupe de communication. En effet, entre le cabinet de recrutement, les responsables RH et les directions fonctionnelles de la filiale, elle a passé pas moins de cinq entretiens avant de décrocher le poste. "J'avoue avoir été déstabilisée par le nombre d'intervenants dans cette affaire. J'ai su m'adapter sans problème au DRH et au directeur de l'unité qui allait être mon n + 1. En revanche, j'ai été mal à l'aise avec le directeur marketing : je ne comprenais pas ce qu'il attendait de moi", raconte cette trentenaire. Pas toujours simple de faire mouche à chaque fois, quand on est sélectionné pour un poste ! D'autant que les attentes d'un responsable RH seront différentes de celles d'un opérationnel. Comment adapter son discours en conséquence ?

Avec un consultant d'un cabinet de recrutement, parlez de votre projet professionnel au sens large. N'attaquez pas bille en tête sur les atouts que vous possédez. "Je préfère que le candidat soit au clair sur ses aspirations professionnelles, plutôt qu'il cherche à me vendre d'emblée ses qualités pour le job. On y viendra plus tard, au fil de

l'entretien", explique Jérôme Verdiell, directeur associé du cabinet Caméléon conseil. Face à un consultant, il vous faut donc mettre en avant en priorité la cohérence de votre parcours, vos choix de carrière et la correspondance entre votre projet et le poste proposé.

UN GAGE DE MATURITÉ

VEILLEZ À employer un vocabulaire simple lorsque vous décrivez vos expériences. Un consultant d'un cabinet de recrutement n'est pas un expert de votre métier. Soyez aussi synthétique. "Allez à l'essentiel en présentant de façon succincte vos objectifs, les moyens dont vous disposiez et vos résultats", conseille Séverine Prodhomme, consultante au sein du cabinet Entreprise et performance. Et ne cherchez pas à vous surprendre. Laissez le consultant guider l'entretien. "J'apprécie les candidats qui savent prendre de la hauteur et analyser aussi bien leurs succès que leurs erreurs", confie Jérôme Verdiell. Ce qui plaît aux



DOUBLE EXPOSURE/GETTY IMAGES

recruteurs ? Un candidat mature qui se connaît bien.

Le directeur des ressources humaines, que vous verrez ensuite, détient déjà certains éléments de votre profil (tests de personnalité, compte rendu d'entretien), qui ont été fournis par le consultant. L'entretien avec lui doit l'assurer de votre capacité à vous fondre dans le moule. "J'ai toujours en tête la question de l'intégration : ce cadre va-t-il s'adapter à nos spécificités ? Sa personnalité est-elle

à ses interlocuteurs

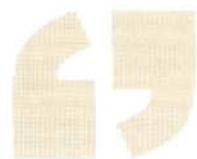
compatible avec celle de son éventuel $n + 1$?" confie Bertrand Piras, le DRH de la filiale de Spie Batignolles pour les travaux publics. Pour s'en assurer, il va se pencher sur votre mode de fonctionnement. D'où l'intérêt d'en savoir plus sur l'historique du service et les équipes, le type de management pratiqué... Par exemple, chez Spie Batignolles, on apprécie des managers plutôt empathiques, impliquant leurs équipes dans la résolution des problèmes. "Si un futur patron de centre de profit ne valorise que sa capacité à drainer de l'activité sans évoquer sa faculté à instaurer un bon climat social et à faire progresser ses collaborateurs, je trouverais cela un peu juste", illustre Bertrand Piras.

LES $N + 1$ AIMENT PARLER DES ENJEUX DU POSTE

ATTENTION AU CONTEXTE DU poste. "Autant mettre en avant ses idées novatrices est intéressant pour une création de poste, autant cela peut être un frein s'il faut succéder à un manager dans le cadre d'une activité plutôt stable", estime Jérôme Verdiell. D'où la nécessité de cerner ces aspects avant l'entretien avec le manager.

Face à un futur $n + 1$, l'important est de valoriser votre plus-value immédiate. "Il a un besoin précis et recherche quelqu'un capable d'apporter la meilleure réponse", résume le consultant Eric Hauptmann, directeur du cabinet de recrutement Solution RH. Ce qu'il le rassurera ? Un candidat apte à appréhender les enjeux opérationnels du poste. Essayez de cerner ses attentes. C'est la stratégie jouée par Élise,

qui a mis en avant son mode de management participatif. "En l'écoutant, j'ai compris qu'il était soucieux de préserver ses équipes. J'ai donc évoqué des projets de réorganisation que j'avais menés en associant les collaborateurs, car il voulait impulser de nouvelles méthodes de travail." Si vous l'intéressez, il est fort probable qu'il vous testera,



Essayez d'en savoir toujours plus sur l'employeur et le service qui vous recrute.

en sollicitant votre avis sur un lancement de produit par exemple. Prudemment, proposez plusieurs hypothèses, en associant votre interlocuteur à votre réflexion afin de mieux identifier sa vision du poste. Ce qui compte, c'est moins la pertinence de vos solutions que les qualités d'analyse dont vous aurez su faire preuve.

Si, au final, vous rencontrez le directeur général, allez à l'essentiel. "Il a peu de temps à vous consacrer, et en général rencontrer les candidats est une contrainte pour lui", rappelle Jérôme Verdiell. La meilleure carte à jouer est celle de la simplicité. Montrez que vous avez compris les enjeux du poste, les valeurs de l'entreprise, et que vous êtes prêt à donner le meilleur de vous-même.

—LYDIE COLDERS

Face à un DRH, donnez des preuves de votre aptitude à vous intégrer dans une équipe.

"Face à un patron de PME, projetez-vous à long terme"

STÉPHANE GOMEZ

Directeur opérationnel du cabinet de recrutement Argos

"Dans une petite PME où le P-DG est polyvalent, c'est généralement lui qui gère en direct les recrutements. La règle d'or est de le laisser parler pour l'amener à préciser ses besoins. Tentez de cerner l'historique de la société, sa problématique, son attente en termes de profil : souhaite-t-il recruter un cadre capable de suppléer à ses propres manques ? Préfère-t-il quelqu'un lui ressemblant ou une forte personnalité très autonome ? Soyez factuel et concis : un patron de PME est



forcément très pris, allez à l'essentiel. S'il vous teste sur votre vision du poste, proposez plusieurs alternatives - en développant les avantages et les inconvénients - et en sollicitant son avis sur ces éléments. Cela vous permettra d'évaluer s'il a bien construit le poste et défini sa stratégie, ce qui peut ne pas être le cas. Pensez à vous positionner pour l'avenir : comment la PME va-t-elle évoluer dans les prochaines années ? Quelles perspectives pourrait-elle vous offrir ? Le clientélisme est mal vu dans les PME : ces patrons très impliqués apprécient plus que les autres une collaboration durable avec leurs cadres."