

Chaque mois, je travaille pour moi



Medellín
Expat dans
un pays à risque

Psy & pro
Pourquoi la première
impression est la bonne

COURRIER
cadres

COURRIER
cadres

N°1 Octobre 2006

Chaque mois, je travaille pour moi

LA PAROLE

AUX CADRES



*Ce qui les motive
Ce qui les angoisse
Leurs recettes anti-morosité*

SONDAGE EXCLUSIF
Leur vote pour 2007

40

**ENTREPRISES
QUI RECRUTENT
AVANT LA FIN
DE L'ANNEE**

**Comment se faire
repérer par les
chasseurs de têtes**

M 01061 - 1 - F: 3,00 €



Chaque mois, je travaille pour moi

Comment parler de son dernier employeur

En entretien, chaque candidat parle de son parcours. Mais que faire si l'on est parti en mauvais termes avec son ancien boss ? Conseils pour présenter sous son meilleur jour une expérience délicate.

Virginie a mis du temps à s'apercevoir de son erreur : « Quand un recruteur me demandait "pourquoi avez-vous quitté votre job ?", je lui racontais l'histoire franchement, se souvient cette grande brune de 31 ans aux cheveux bouclés. Mon précédent directeur m'avait embauchée sans demander l'avis de sa DRH. Dès qu'il est parti, elle m'a mené la vie dure. Jusqu'à me pousser à démissionner. » Récit des vexations de la vie de bureau et... réaction invariable du recruteur : « Ambiance détestable ? Vous pourriez m'en dire un peu plus ? Vous ne pouviez pas rester et gérer la situation ? Aujourd'hui, Virginie sourit ironiquement : « Je trouvais normal qu'ils approfondissent... Et j'aggravais mon cas en donnant encore plus de détails. Pas un instant je ne me suis doutée que la seule évocation

du problème posait problème ! » Tous les spécialistes du recrutement l'affirment : critiquer son ex-employeur en entretien d'embauche revient à se tirer une balle dans le pied au départ du sprint. « Quand on évalue un candidat, c'est surtout la dernière expérience qui compte. Il est capital de bien la présenter, car l'explication des motifs du départ peut bloquer un recrutement ou, au contraire, départager deux candidats », explique Gilles Lacour, consultant en outplacement chez Altedia.

La vérité, mais pas toute la vérité

L'innocent(e) qui s'estime en droit de dire la vérité a tout faux. D'abord, il donne de lui-même une vision peu flatteuse quand bien même sa colère est justifiée. Ensuite, en dénigrant son ancienne

entreprise, il dévalorise l'expérience qu'il y a acquise. Et il y a fort à parier que le recruteur, obligé d'écouter cette plainte du mal-aimé, s'identifie à l'employeur cloué au pilori : « Si ce candidat dit ça de son dernier patron, que dira-t-il de moi lors d'un futur entretien ? » Sans parler des références professionnelles de plus en plus souvent exigées... Le monde est petit : gare au retour de bâton ! Incompatibilité d'humeur, désaccord sur la stratégie de l'entreprise, échec d'un projet... les raisons d'un départ de manquent pas. « Mais même si la séparation s'est bien passée, il y a souvent un sentiment de gâchis, de colère, voire de culpabilité de n'avoir pas su éviter la crise », note Christiane Marichal, présidente du cabinet d'outplacement Lombard. « En entretien, le candidat n'est pas là pour



LEA CREPES

Le point de vue de l'analyste

JANE TURNER

coach, cofondatrice du Dôjô

« En entretien, la question "pourquoi avez-vous quitté votre dernier job ?" est souvent inéluctable. Pour y répondre efficacement, le meilleur conseil est de rester factuel, honnête et positif sur son parcours professionnel et ses employeurs. C'est très difficile, certes, suite à une expérience malheureuse, mais il faut réussir à remettre de l'ordre dans ses émotions, et à prendre de la distance. A défaut d'avoir mené ce travail, l'amertume, la rancœur ou la colère empêcheront le candidat d'aborder la question avec simplicité et détachement. Et réduiront considéra-

blement ses chances de convaincre un futur employeur. Cette prise de recul se fait naturellement : on "digère" l'expérience et l'on passe progressivement à autre chose. Parfois, ce travail de deuil ne peut se faire seul. Mais dans certains cas, il arrive que le candidat n'ait pas conscience du poids de cet échec dans sa recherche d'emploi. Il faut être attentif à certains signaux. Si vous êtes toujours second dans les processus de recrutement, et qu'évoquer votre dernière expérience vous trouble, interrogez-vous afin d'apaiser vos émotions sur ce sujet. » ■ L.B.

réglé ses comptes avec son entreprise précédente. Il doit expliquer le motif de son départ de façon à prouver qu'il a surmonté cette épreuve, fait le deuil de ce passé et qu'il est prêt à s'investir dans un nouveau poste. » Pour transformer du négatif en positif, mieux vaut savoir être neutre et objectif, tirer les leçons d'un échec et manier l'ellipse plutôt que l'explicité. Car, si le mensonge est toujours déconseillé en entretien d'embauche, la sincérité a ses limites... surtout si elle vous pousse à débiter votre ex-patron !

Langue de bois et neutralité

Aux yeux d'un employeur potentiel, le « problème relationnel » reste l'un des points « critiques » d'une candidature. « Le recruteur imaginera que le candidat y a peut-être une part de responsabilité et il ne voudra pas prendre le risque de voir la situation se reproduire », analyse Christiane Maréchal. La solution consiste à dégager les éléments à l'origine de cette difficulté relationnelle pour les débarrasser de toute dimension affective. « Il y a toujours un fait objectif qui explique la dégradation de la relation. Souvent, la clé se situe dans des changements d'organigramme et des modifications de responsabilités. » C'est dans un atelier de l'Apec que Virginie a appris à gommer les aspérités de son affectivité à fleur de peau : « Au lieu de dire "J'ai vécu un enfer à cause d'une DRH imbécile", j'expliquais que le successeur de mon patron avait renouvelé les équipes et que mon poste se trouvait en doublon. Les propositions qu'on m'a faites ne me concernant pas, j'ai préféré démissionner. » Pour Valérie, 34 ans, pas question de s'attarder sur les avanies infligées par le patron mégalomane d'un petit cabinet de conseil. « Ce type nous rendait la vie infernale ! Mais je n'évoque jamais la véritable raison de mon départ par peur d'être soupçonnée d'instabilité émotionnelle. Je justifie ma démission en égrenant les bonnes raisons de rejoindre un autre cabinet : la recherche d'une structure plus importante, de dimension internationale. » Cette petite blonde énergique et positive ne laisse pas de place aux états d'âme.

L'art de la candidature consiste ainsi à transformer en objectifs professionnels les raisons pour lesquelles on a pris la poudre d'escampette. Alexandre Noto, président du cabinet Concerto, n'hésite pas à « recadrer » les candidats qu'il reçoit. Petit exercice de langue de bois à propos d'une situation qu'il connaît bien, puisqu'il l'a vécue lui-même : « En entretien, un consultant en recrutement issu d'un cabinet connu m'expliquait qu'on y traitait les candidats "comme du bétail". Dans ce cas, mieux vaut dire : "Mon ancien employeur a industrialisé le processus de recrutement pour répondre aux besoins de ses clients. Mais cette culture ne me correspond pas car, pour m'épanouir, je recherche un cabinet à taille humaine pratiquant un recrutement qualitatif »

Evoquer un échec sans parler de faute

Cet élégant discours permet en prime d'exposer une vision personnelle de son travail et de définir son objectif professionnel. Tout dépend aussi de l'interlocuteur. Ainsi, après avoir claqué la porte de l'Oréal, suite à un désaccord avec les orientations stratégiques de son boss, Gilles Rabinstein, 37 ans, a opté pour un discours « cartes sur table » au risque de passer pour une « tête brûlée ». « Je n'aurais pas présenté les choses ainsi si j'avais postulé dans un grand groupe. Mais face au recruteur d'une PME, ça me permettait de justifier mon souhait de rejoindre une entreprise à taille humaine. » Pari tenu. Gilles est désormais directeur R & D chez Eurotab, une PME de détergents. Dernier point : savoir tirer les leçons d'un échec sans rejeter la faute sur vos ex-colègues. Par exemple, vous avez travaillé pendant des mois sur un projet, qui a capoté parce que votre supérieur ne s'est même pas donné la peine de consulter ses notes avant de le présenter en comité de direction. A proscrire en entretien : « J'avais bossé comme un fou, mais mon chef a planté le dossier. » Orfèvre en la matière, Alexandre Noto cisèle sa formule : « Mon projet était bon, mais j'ai négligé la forme. J'aurais dû passer plus de temps avec mon chef pour le préparer à cette présentation. J'ai retenu la leçon. »

LAURENCE BOILEVENT

UBU DANS LE RECRUTEMENT

Faux CV et usage de faux

« Avouez que votre Brevet, vous ne l'avez pas eu avec mention ? Et qu'est-ce qui nous certifie que vous êtes bilingue anglais ? Prouvez-nous que vous êtes handicapé 15 au golf ! Et pourquoi avez-vous utilisé une si petite police de caractères ? Vous avez quelque chose à cacher ? » Interrogatoire musclé au 36, quai des Orfèvres, à Paris. Nous sommes en 2010. Les enquêteurs de la BAAC, brigade anti-affabulations dans le curriculum, passent chaque ligne du CV au peigne fin. Pas une information qui ne soit vérifiée. La BAAC a été créée à la suite de l'affaire Labeyrie. Rappelez-vous. En décembre 2005, le directeur de l'École Centrale de Lyon sortait par la petite porte, neuf mois après sa nomination. Il avait écrit sur son CV qu'il était normalien alors qu'il sortait d'une école normale d'instituteurs (IUFM). Notre faussaire s'était, en plus, attribué une agrégation en mathématiques. Le mensonge était gros et l'affaire avait fait couler beaucoup d'encre. Une nouvelle forme de délinquance - la délinquance en stylo Bic - éclatait au grand jour. Depuis, plus rien n'a été comme avant. Finis les petits et grands arrangements avec le CV. Terminés les stages transformés en vraies expériences. Adieu les périodes de chômage camouflées. Vous devinez la suite ? Le gouvernement, satisfait des bons résultats de la BAAC, projette de créer en 2012 la BABE, brigade anti-boniments en entretien.

GILLES WYBO