

# Les clés d'un entretien d'embauche

*Avez-vous vraiment le bon profil ? Votre âge est-il un frein pour décrocher un poste dans votre secteur d'activités ? Vos compétences s'appliquent-elles à d'autres branches que la vôtre ? Votre CV est-il accrocheur ? Consultante, membre du réseau Florian Mantione Institut, Valérie Legendre fournit des pistes aux candidats potentiels.*

**Pouvez-vous décrire l'activité de votre cabinet implanté à Agroparc (Avignon) ? Et quel profil de candidat recherchez-vous ?**

En préambule, je précise que j'ai ouvert mon cabinet en 2013. De fait, j'ai rejoint, en tant que consultante indépendante, le réseau Florian Mantione Institut. Mon activité consiste à recruter des cadres dans le Vaucluse et la Drôme. Je suis une généraliste par essence. C'est l'état d'esprit de l'Institut. Les consultants, comme moi, qui animent le réseau, croient aux compétences transversales.

**C'est-à-dire ?**

Par exemple, une personne qui a développé des qualités dans un domaine ou une fonction peut également être très performante dans un autre environnement. Cette agilité m'intéresse beaucoup. Je recherche bien sûr des compétences techniques auxquelles s'ajoutent la capacité d'adaptabilité et le savoir-être du candidat, c'est très important. Majoritairement, les profils que je recrute sont des commerciaux. Environ 40%. Et ce dans tous secteurs, tous métiers et pour toutes tailles d'entreprises.

**Comment qualifiez-vous les commerciaux que vous recrutez ?**

On sait que c'est une population compliquée, volatile, exigeante, mais clé dans une structure. Ces profils doivent s'adapter au tissu économique local dominé, dans le Vaucluse, par le service et l'agroalimentaire et aux modes de relations de la région (importance des réseaux, de l'histoire...).

**Modifier son CV pour obtenir un emploi est une pratique courante, d'autant plus répan-**



**due que le risque est minime et que les vérifications ne sont pas systématiques. Parmi le volume de CV que vous recevez, combien y'a-t-il de fraudeurs qui gonflent, entre autres, leurs diplômes ? Comment faites-vous pour les détecter ?**

Le CV doit bien sûr correspondre au poste demandé. C'est évident. Mais j'accorde beaucoup d'importance à la lettre de motivation qui me donne une idée précise sur les motivations et sur la manière dont le candidat structure ses arguments.

Pour répondre précisément à votre question, pour contrôler la véracité des informations remises par le candidat, je procède à des vérifications aussi bien au niveau de ses expériences professionnelles que sur les diplômes dont il serait titulaire. Malgré tout, j'ai très peu de mauvaises surprises, entre 5 et 10%. Au niveau du réseau Florian Mantione national, le pourcentage est plus élevé en fonction des règles qu'on se fixe

**«J'attends du candidat une aisance relationnelle dans la verbalisation de son projet»**

(approximation sur les dates, modifications sur les fonctions, usurpation sur les diplômes...)

**Comment procédez-vous pour sélectionner les candidats qui vous ont adressé leur CV ?**

Si, par exemple, je reçois une centaine de CV liée à un poste, je réalise un premier tri et j'en retiens entre vingt et vingt-cinq. A la suite de quoi, j'organise un entretien téléphonique qui va me permettre de réaliser une deuxième sélection. A partir de là, je reçois en entretien entre dix et quinze personnes. Pour fixer mon dernier choix, j'attends du candidat une aisance relationnelle dans la verbalisation de son

projet, une réelle compréhension du poste, et de ses enjeux et un savoir-être en adéquation avec la culture d'entreprise, comme je l'ai souligné précédemment.

**Qu'en est-il de l'embauche des seniors ? Les chefs d'entreprise sont-ils toujours aussi hésitants à recruter cette population pourtant expérimentée ?**

Il est vrai qu'il y a un frein de la part des entreprises quand il s'agit de proposer des profils de plus de cinquante ans qui, pourtant, acceptent souvent de baisser leur salaire. Cependant, si l'on constate une ouverture, un certain nombre d'employeurs demeure toujours dans l'hésitation craignant que le senior manque de souplesse par rapport à une jeune recrue... Mais doucement et sûrement, les mentalités sont en train de changer. Et c'est tant mieux.

**Propos recueillis par TF**