CHANGER

arrête de les subir.

Réussir son entretien d'embauche

7 étapes concrètes pour transformer vos entretiens et enfin obtenir le oui que vous attendez.

le guide entretien, par CHANGER

CHANGER

une histoire vraie.

L'entretien qui aurait dû être une formalité

Camille avait tout pour elle. Dix ans d'expérience, un dossier solide, exactement le profil que l'entreprise cherchait. Elle est entrée en entretien confiante. Elle est ressortie avec un refus.

Pas parce qu'elle manquait de compétences. Mais parce qu'au moment de raconter ce qu'elle avait accompli, tout est resté vague. Des généralités, pas un seul exemple concret. Le recruteur, plus tard : « Je n'ai pas réussi à voir ce qu'elle avait vraiment fait. »

Le plus dur à entendre ? Ce n'était pas une question de valeur. C'était une question de **préparation**.

La vérité, c'est que le meilleur candidat n'obtient pas toujours le poste. C'est le mieux préparé. Et se préparer, ça ne veut pas dire relire l'annonce une fois la veille. Ça veut dire un système.

Ce guide, c'est ce système. Les 7 étapes qu'on voit fonctionner, concrètement, chez les personnes qu'on accompagne. Pas de recettes miracles — des méthodes précises, applicables dès votre prochain entretien.

1 ÉTAPE 1

La recherche que presque personne ne fait

La plupart des candidats passent dix minutes sur le site de l'entreprise et se croient prêts. Ça, ce n'est pas de la préparation. C'est du **tourisme**.

Une vraie préparation, c'est être capable de répondre à ces questions :

- Quel problème cette entreprise résout, et pour qui ? Pas la phrase de mission affichée. Le vrai problème.
- Que se passe-t-il chez eux en ce moment ? Actualité récente, nouveautés, difficultés du secteur.
- Qui sont leurs concurrents, et qu'est-ce qui les rend différents ?
- À quoi ressemble vraiment leur culture ? Pas la page « carrières » : la façon dont les gens y parlent de leur travail.
- Qui va vous recevoir ? Un coup d'œil à leur parcours change toute votre posture.

Le protocole 30 minutes

- 0–5 min : le site (mission, offre, actualité)
- 5–10 : leur LinkedIn (publications, taille, équipes)
- 10–15 : actualité récente (30 derniers jours)
- 15–20 : les avis en ligne (tendances qui reviennent)
- 20–25 : deux ou trois concurrents
- 25–30 : le parcours de la personne qui vous reçoit

Notez l'essentiel sur une seule page. Vous la relirez juste avant l'entretien.

2 ÉTAPE 2

Relier votre expérience à leur vrai besoin

L'erreur classique : se préparer à parler de tout ce qu'on a fait. Alors que ce qui compte, c'est ce qui répond à **ce poste précis**.

Lisez l'annonce comme un enquêteur : soulignez chaque compétence demandée, repérez les mots qui reviennent (ce sont leurs priorités), notez l'ordre (les premières lignes pèsent le plus).

Puis reliez chaque besoin à une preuve concrète :

Gérer des projets	« J'ai piloté X, livré avec Y de résultat »
Travailler avec la direction	« J'ai présenté chaque mois au comité pendant 2 ans »
Gérer une situation tendue	« J'ai résolu une panne qui touchait X personnes »

Gardez vos 3–4 meilleures preuves : elles deviennent votre fil conducteur.

La formule « parlez-moi de vous »

- **Présent** (20 s) : ce que vous faites aujourd'hui + une réussite clé.
- **Passé** (20 s) : d'où vous venez + ce que ça montre de votre progression.
- **Futur** (20 s) : pourquoi ce poste-ci est la suite logique.

Moins de 90 secondes. Travaillé jusqu'à sonner naturel, pas récité.

3

ÉTAPE 3

La méthode STAR, vraiment bien faite

Vous connaissez peut-être STAR : situation, tâche, action, résultat. Le secret que presque personne n'applique : l'action, c'est 60 % de votre réponse.

> **La répartition qui marche**
>
> Situation 20 % · Tâche 10 · **Action 60** · Résultat 10

L'action, ce sont les étapes que **vous** avez menées. C'est là que tout se joue. Chaque phrase commence par « j'ai », pas « nous avons ». Ce n'est pas de l'arrogance — c'est de la clarté sur ce que vous, vous avez apporté.

Les erreurs qui tuent une réponse :

✗ « Nous avons réussi » → ✓ « J'ai proposé, et l'équipe a suivi »
✗ Un résultat vague → ✓ Un chiffre, un délai
✗ Aucun apprentissage → ✓ « Ce que j'en ai tiré, c'est… »

Préparez 8 à 10 histoires. Ne les apprenez pas par cœur : connaissez le squelette, restez souple.

4

ÉTAPE 4

« Pourquoi ce choix ? » La question qui piège les parcours atypiques

C'est LA question qui revient dès que votre parcours n'est pas une ligne droite. Et c'est là que beaucoup se sabotent : ils se justifient, s'excusent presque d'avoir bougé.

Le recruteur ne cherche pas à vous piéger. Il cherche une chose : de la **cohérence**. Le fil qui relie vos étapes, même si elles semblent éloignées.

> **La bonne structure de réponse**
>
> Ce que vous avez appris là où vous étiez → ce qui a déclenché le changement → pourquoi ce poste-ci est la suite logique, pas un virage au hasard.

Ce n'est jamais la longueur de la réponse qui convainc. C'est sa clarté. Un parcours varié n'est pas un défaut à excuser : bien raconté, c'est une richesse que les autres n'ont pas.

5

ÉTAPE 5

Les questions à poser : renversez le rapport

« Avez-vous des questions ? » n'est pas une politesse. C'est une partie de l'évaluation. De bonnes questions montrent que vous réfléchissez déjà comme quelqu'un du poste.

Sur le poste : « À quoi ressemblerait une réussite après six mois ? » « Quels sont les vrais défis des 90 premiers jours ? »

Sur l'équipe : « Comment l'équipe gère les désaccords ou les priorités qui se chevauchent ? »

Sur l'entreprise : « J'ai vu que vous avez récemment [actualité] — quel impact sur les priorités de l'équipe ? »

Sur l'évolution : « Comment accompagnez-vous le développement des personnes à ce poste ? »

> **À éviter**
>
> Tout ce qui a une réponse sur leur site · le salaire dès le premier entretien · « que fait votre entreprise ? »

Préparez-en 5 à 7. Certaines trouveront réponse pendant l'échange — en avoir d'avance montre que vous êtes investi.

6 ÉTAPE 6

Présence, voix et gestion du stress

Les bases comptent plus qu'on ne le croit.

En visio

Testez tout la veille — caméra à hauteur des yeux, lumière face à vous (pas derrière), son au casque, arrière-plan neutre. Ayez un plan B si la connexion lâche.

En présentiel

Un cran au-dessus du code vestimentaire de l'entreprise. Arrivez 10-15 minutes en avance — arriver en courant détruit la première impression.

Pendant l'échange, on vous évalue sur :

votre capacité à faire le travail (vos exemples), votre motivation réelle, votre façon de communiquer (visez **60-90 secondes** par réponse) et votre lucidité sur vous-même.

Sur les fameuses « faiblesses » : évitez le « je suis perfectionniste » que tout le monde sort. Prenez quelque chose de réel, et montrez ce que vous avez mis en place pour progresser. C'est ça qu'on retient.

7

ÉTAPE 7

La relance qui scelle

Un bon suivi peut rattraper un entretien moyen. Et presque personne ne le fait.

> **La règle des 24 heures**
>
> Envoyez votre message de remerciement dans la journée. Pas une semaine après. Pas dix minutes après.

La structure qui marche :

1. Merci + un détail précis de votre échange (montre que vous étiez présent, vraiment).
2. Renforcez le lien entre un défi qu'ils ont mentionné et votre expérience.
3. (Bonus) apportez une valeur : un article, une idée en lien avec un sujet abordé.
4. Dites clairement que vous êtes intéressé et disponible pour la suite.

Sans réponse ? Attendez 5 à 7 jours après le délai annoncé, puis une relance courte et posée. Jamais plusieurs messages dans la semaine, jamais de désespoir apparent.

le jour J.

Votre checklist pré-entretien

24 H AVANT

- [ ] Relire votre page de recherche
- [ ] Répéter 3 histoires STAR à voix haute
- [ ] Préparer vos questions
- [ ] Tester le matériel (si visio)
- [ ] Préparer votre tenue
- [ ] Dormir

1 H AVANT

- [ ] Dernier coup d'œil au site + à la personne qui vous reçoit
- [ ] Manger léger
- [ ] Couper les notifications

5 MIN AVANT

- [ ] Trois respirations
- [ ] Vos 3 arguments clés en tête
- [ ] Un sourire (ça s'entend, même au téléphone)
- [ ] Vous êtes prêt·e.

CHANGER

et si on allait plus loin ?

Et si l'entretien n'était pas le vrai sujet ?

Vous avez peut-être coché toutes les cases de ce guide. Bien préparé, bien présenté, de bons exemples. Et malgré ça, si les portes ne s'ouvrent toujours pas… le problème n'est peut-être pas dans l'entretien.

Parfois, ce qui coince est en amont : un projet encore flou, un positionnement qui n'envoie pas le bon signal, une direction pas tout à fait claire. Aucune technique d'entretien ne compense un cap incertain.

C'est exactement là qu'on intervient. Pas un test de personnalité de plus — un vrai point, concret, pour clarifier où vous en êtes et construire une trajectoire qui vous ressemble. Et on vous le dira franchement, même si la réponse est que vous n'avez pas besoin de nous.

4,9★
+200 avis Google

97 %
de retour à l'emploi

17h
avec un coach dédié

Visio ou présentiel
on s'adapte à vous

Qualiopi certifié · finançable CPF

Faire le point avec nous

On vous dira franchement si un bilan est fait pour vous. Même si la réponse est non.