



ROBERT DALE/GETTYIMAGE

Les mots qui font « tilt » aux oreilles des recruteurs

Lors d'un entretien, certaines expressions prononcées par les candidats séduisent davantage que d'autres. Quelques conseils pour choisir celles qui sonnent juste, et au bon moment....

Bien sûr, il y a les diplômes et l'expérience. Mais au-delà des CV, ce sont souvent des particularités plus subjectives qui font la différence. L'attitude corporelle, l'habillement ou le vocabulaire employé, la façon de parler de soi. Mieux vaut abandonner les discours préparés pour faire ressortir

votre personnalité dans vos paroles. Ce n'est pas si compliqué, à condition de respecter quelques règles.

■ SOYEZ « POSITIF »

Parlez par exemple de volonté, de dynamisme, de réactivité ou encore d'enthousiasme. Evoquez votre capacité à être opé-

rationnel très rapidement, à vous adapter. Ce sont des mots et des notions qui sont facilement retenus par le recruteur. « L'expression positive touche le recruteur, souligne Philippe Cirier, président du cabinet de recrutement [Opteaman](#). Car, pour beaucoup d'entre nous, les mots sont le reflet d'un raisonnement. »

■ PRIVILÉGIEZ LES TERMES PORTEURS DE SENS

Tous les signes qui montrent qu'un candidat a conscience de la réalité de l'entreprise ont plus de poids. Pour l'exprimer, rien de mieux que le récit crédible et très concret d'une précédente expérience si possible réussie. Un exemple : pour prouver que vous savez travailler dans l'urgence, racontez comment vous avez remporté une « compét' » dans votre ancienne agence.

Remettez également les choses dans leur contexte. Si vous avez augmenté le chiffre d'affaires de votre dernier employeur, précisez les montants. Pour Simon Brossard, consultant au cabinet de conseil en ressources humaines BPI, « Parler vrai, raconter une expérience réussie, c'est prouver que l'on a réfléchi sur ses pratiques, que l'on a du recul sur son expérience. » Le recruteur sera sensible à la façon de décrire ces missions. « Nous relevons, dans les propos du candidat, les mots qui révèlent sa capacité à encadrer, à fédérer ou travailler en équipe », ajoute Antoine de Riedmatten, directeur des ressources humaines du cabinet de conseil Deloitte.

■ EXPRIMEZ VOS ENVIES

Evoquez vos aspirations, votre désir d'investissement et d'adaptation en termes « gourmands » par rapport au poste que l'on vous propose. Cela permettra d'installer la confiance avec le recruteur. « Les entreprises sont sensibles aux candidats qui se projettent dans la culture de la société, qui adhèrent à un projet et qui montrent qu'ils ont envie d'apporter plus que de retirer », explique Fabrice Veyre, directeur de l'activité Immobilier et Construction chez Michael Page. Utilisez ainsi des métaphores. Dites par exemple : « Si je comprends bien, ce poste est un peu comme une auberge espagnole, plus j'y apporterai et plus il sera intéressant... »

Evidemment, le vocabulaire à utiliser diffère selon le niveau d'expérience. Un junior évoquera sa soif d'apprendre, son engagement, son désir d'accomplir un travail bien fait... « Un trop grand nombre de jeunes semblent blasés lors des entretiens », déplorent la majorité des

recruteurs interrogés. Les seniors, eux, ont intérêt à évoquer leur expérience. Ils diront qu'ils « sont habitués à résoudre des problèmes dans des environnements parfois difficiles » ; que leur expérience apporte une forte « valeur ajoutée » ; qu'ils sont « prêts à mettre leur savoir-faire au service de leur nouveau job ». Attention cependant : un candidat senior doit montrer au travers de ses propos qu'il est apte au changement et à l'aise avec les nouvelles technologies.

■ PROJETEZ-VOUS DANS L'AVENIR

Pour ne pas donner l'impression de subir votre entretien, exprimez votre capacité à prendre des initiatives en montrant que vous savez d'ores et déjà vous projeter dans votre futur poste. En évoquant celui-ci, dites par exemple : « Je souhaite » ou « je désire » (...réduire par deux les taux de réclamations en un an, ou augmenter le chiffre d'affaires du secteur de 30 %).

De même, évoquez d'emblée des situations auxquelles vous pourriez être confronté, ou comment vous pourriez résoudre tel ou tel problème rencontré par l'entreprise concernée.

■ EMPLOYEZ LE VOCABULAIRE SPÉCIFIQUE AU POSTE

Chaque secteur possède son propre jargon. Lorsqu'on le maîtrise, on montre implicitement qu'on est « de la partie ». Un commercial se valorisera mieux auprès d'un recruteur en parlant de « satisfaction client », « d'élargissement du portefeuille » ou encore de « stratégie commerciale à long terme ». Les termes et les concepts techniques (chiffres, valeurs, mode de management, organisation, etc.) rassurent toujours.

Quel que soit le poste, les mots utilisés en fin d'entretien font souvent la différence. C'est là que l'on juge des bonnes manières ou du niveau culturel et social d'un candidat. Evitez de quitter votre interlocuteur en lançant un jovial « au plaisir », considéré comme trop familier par de nombreux interlocuteurs...

CLARISSE BURGER

Le point de vue de l'expert



LAURENT BELLINI
coach à Cape Cod
Conseils

« Vos mots révèlent vos manières »

« Les Français ne vont pas jusqu'à "évaluer" leurs congénères sur leurs accents comme les Anglais, mais le vocabulaire ou les expressions que l'on emploie peuvent avoir un impact sur votre interlocuteur. Quelqu'un qui affirme résoudre pas mal de problèmes de management en allant "manger avec ses collègues à la pause de midi" fera sans doute moins bonne impression que celui qui parle de "déjeuner avec des collaborateurs". Attention également si une certaine complicité s'installe lors de l'entretien. Evitez alors les familiarités comme, par exemple, dire "trucs" pour désigner une chose dont on a oublié le nom, ou encore "filer" au lieu de donner, et, à plus forte raison, l'argot le plus vulgaire. A l'inverse, un vocabulaire trop recherché peut rapidement vous faire passer pour prétentieux, surtout si votre recruteur est hermétique aux imparfaits du subjonctif et qu'il écarquille les yeux lorsque vous lui affirmez être un fervent opposant de la "procrastination" ! Et puis n'oubliez pas qu'en entretien d'embauche, on est certes "à l'oral", mais tout ce que l'on dit est soigneusement "enregistré" par le recruteur et termine généralement sous forme de notes dans votre dossier. »