

# **QUELS SONT VOS QUALITES ET VOS DEFAUTS ?**



**Question piège en  
entretien d'embauche**



**Trouvez facilement  
vos réponses**



**Multiples exemples**

# Quels sont vos qualités et vos défauts ?

Grand classique en entretien d'embauche, la questions des qualités et des défauts constitue une occasion rêvée de faire passer certains messages... à condition de bien se connaître, et d'avoir analysé les faiblesses de sa candidature et de sa présentation.

Dans ce document, vous découvrirez 7 façons pour trouver facilement vos qualités, et 7 façons pour trouver facilement vos défauts.

Mieux encore, vous apprendrez : # Les 10 réponses interdites. # Les qualités à mettre en avant pour offrir un bonus face à vos concurrents. # L'art d'énoncer une qualité qui contienne une menace... et augmente votre valeur marchande ! # Comment tourner les faiblesses de votre candidature en qualités ? # Comment vous servir de votre physique pour trouver des qualités ? # Comment rendre acceptable un défaut majeur ? # Quels défauts mettre en avant pour créer de la sympathie chez le recruteur ? # Quelle qualité mettre en avant quand on est un senior ? # Comment s'inspirer des passions de votre interlocuteur pour trouver vos qualités ?

De plus, ces éléments seront illustrés par 7 exemples complets de réponses, pour le panel des postes suivants : # Informaticien débutant # Assistante commerciale débutante # Consultant débutant # Commercial expérimenté # Assistante de direction expérimentée # Manager expérimenté # Ingénieur ou technicien expérimenté.

Au total, vous découvrirez 21 qualités et 21 défauts, entièrement rédigés, plus une multitude de micro-exemples valides pour de nombreux postes.

A l'aide de la méthode développée dans ces pages, vous pourrez élaborer votre propre réponse à la question des qualités et des défauts.

Au final, vous ferez d'une question bateau une fantastique opportunité pour pousser votre avantage durant vos entretiens d'embauche.

Copyright © 2012 Yves Gautier

[YvesGautier@EntretienEmbauche.TV](mailto:YvesGautier@EntretienEmbauche.TV)

Plus de ressources :

[www.EntretienEmbauche.TV](http://www.EntretienEmbauche.TV)

Tous droits réservés. Aucune partie de cet ouvrage ne peut être reproduite, de quelque façon que ce soit, sans l'autorisation écrite de l'auteur ou de ses représentants.

# Au sujet de l'auteur

Yves Gautier est coach en communication. Il possède à son actif l'animation de centaines de journées de formation, pour des publics variés (techniciens, cadres, commerciaux, personnel administratif) et cela dans de multiples secteurs (banque, assurance, automobile, pharmacie, etc).

Spécialiste des entretiens d'embauche et de motivation, Yves travaille en face à face sur Paris, ou dans le monde entier par Skype. Il fait en particulier travailler ses clients sur les questions suivantes :

- 1/ Parlez-moi de vous.
- 2/ Pourquoi vous et pas un autre ?
- 3/ Quels sont vos qualités et vos défauts ?
- 4/ Quelle est votre motivation ?
- 5/ Comment vous voyez-vous dans 5 ans ?
- 6/ Pourquoi voulez-vous travailler pour nous ?
- 7/ Avez-vous des questions ?
- 8/ Quelle sont vos prétentions salariales ?
- 9/ Pourquoi avoir quitté votre dernier poste ?
- 10/ Pourquoi voulez-vous changer de poste/ de secteur/de métier/de région/de pays ?

La communication écrite est également au cœur de ses compétences. Très au fait des évolutions du marché du travail, en particulier sur le web, Yves apporte des réponses aux questions suivantes :

- Rédiger un CV qui donne envie aux recruteurs de vous rencontrer.
- Ecrire une lettre de motivation percutante.
- Optimiser votre profil en ligne (Viadeo, LinkedIn) et développer votre présence internet.

Par ailleurs, Yves est très investi dans la production de vidéos. Sur Youtube, ses vidéos totalisent chaque mois plus de 125 000 vues. Aussi, Yves réalise des vidéos pour des entreprises, des entrepreneurs ou des sites internet, (y compris dans d'autres domaines que celui des entretiens d'embauche). En particulier, Yves aide ses clients à structurer leurs messages pour obtenir le maximum de résultats (ventes, qualification des prospects, inscriptions à une newsletter, etc).

[YvesGautier@EntretienEmbauche.TV](mailto:YvesGautier@EntretienEmbauche.TV)

# Table des matières

Quels sont vos qualités et vos défauts ? .....	
Au sujet de l'auteur.....	
Table des matières .....	
Introduction .....	
10 Réponses interdites .....	
Trouver vos qualités.....	
Trouver vos défauts.....	
Conclusion .....	
Informaticien débutant.....	
Assistante commerciale débutante .....	
Consultant débutant.....	
Commercial expérimenté .....	
Assistante de direction expérimentée.....	
Manager expérimenté.....	
Ingénieur ou technicien expérimenté .....	
Pour aller plus loin .....	

# Introduction

Pourquoi est-ce une question importante ?

« Quelles sont vos qualités et quels sont vos défauts ? » Cette question, c'est la tarte à la crème du recrutement. Elle est posée à la fois par des recruteurs professionnels et des recruteurs occasionnels. Cette question risquant fort de tomber, il importe d'être préparé. Au travers de cette question, le recruteur cherche aussi à estimer votre degré de préparation. L'absence de réponse structurée trahit l'amateurisme du candidat.

Le candidat va-t-il faire une réponse intelligente à une question bateau ? La question des qualités et des défauts s'apparente à une figure de style. Comment le candidat va-t-il se tirer de cette situation ? Va-t-il tenter d'esquiver, ou bien va-t-il se plonger dans la bataille ?

Le recruteur veut savoir si le candidat dispose d'un minimum de recul sur lui-même. De fait, cette question est dangereuse pour les débutants qui s'imaginent que leur diplôme va, de plein droit, leur donner accès à un poste intéressant, bien payé et prestigieux. Autre point, le recruteur veut savoir si le candidat est capable de s'engager dans une démarche de progrès.

Pourquoi est-ce une question difficile ?

Beaucoup de gens n'ont pas l'habitude de l'introspection, ils ne fonctionnent pas de cette façon là. En particulier, quand on leur demande « Quels sont vos défauts ? » un grand blanc se fait dans leur esprit... la panique n'est souvent pas loin.

Il est délicat de trouver le bon équilibre entre l'authenticité (énoncer de vrais qualités et de vrais défauts) et le fait de ne pas se tirer une balle dans le pied.

C'est une question qu'on doit préparer, mais, en entretien, quand on donne la réponse, il ne faut pas que la réponse fasse trop « récitation ». Le candidat doit garder une certaine spontanéité, ce qui nécessite un petit talent d'acteur.

Quelle est l'attente du recruteur ?

Une réponse bien construite sur la forme (bonnes capacités verbales) avec de l'authenticité sur le fond, et pourquoi pas une touche d'originalité. Le recruteur va rarement réaliser une étude au microscope de vos réponses, il va plus vous juger sur l'ambiance générale.

A retenir :

Ici comme durant tout l'entretien, aucune réponse ne doit être gratuite. Chaque réponse est l'occasion de faire passer un message soigneusement préparé.

# 10 Réponses interdites

- 1/ Le candidat annonce une qualité, mais n'a pas d'exemple pour l'illustrer et l'ancrer dans la mémoire du recruteur. Le candidat semble vouloir être cru sur parole, avec des banalités dans le genre « J'ai un bon relationnel ». Diagnostic : Le candidat a négligé de préparer la partie « qualités » et rate une superbe occasion de faire passer des messages qui pourraient faire pencher la balance en sa faveur.
- 2/ Lors de l'entretien, une autre erreur consiste à ne rien répondre, bafouiller, rougir, se sentir mal, ou bien à sortir des excuses dans le genre « C'est une question difficile. » Oui, c'est vrai, c'est une question difficile, surtout quand on se présente sans préparation.
- 3/ Essayer d'éluder la question avec des approches du genre « Je préfère vous parler d'un projet que j'ai réalisé qui vous donnera une idée plus précise de ma personnalité. » Idéal pour se griller.
- 4/ Répondre avec des formulations dans le genre « On dit de moi que... » Non, ne vous cachez pas derrière votre femme, votre cousin Alfred ou votre ancien boss, vous devez assumer ! (Maintenant, ce qu'on dit de vous peut vous aider à trouver qualités et défauts, mais reprenez-le à votre compte).
- 5/ Alternier qualités et défauts, ou bien commencer par les défauts, dans l'espoir de finir sur une note positive : NON, respectez l'ordre donné par le recruteur, sinon, il pensera que vous voulez l'embrouiller.
- 6/ Lier qualité et défaut, dans le genre « Qualité, je suis très exigeant avec moi-même. Défaut, je suis top exigeant avec les autres. » Ce type de réponse fait trop beau pour être vrai, c'est à dire bidon. J'insiste: choisissez des qualités et des défauts bien distincts.
- 7/ Présenter des clichés. Ainsi, beaucoup de candidats se déclarent « perfectionnistes. » C'est vraiment le mot à éviter ! Car quand vous direz ce mot, le recruteur se dira « Mazette, encore un ! » et il ne vous écoutera plus. Si vous êtes vraiment perfectionniste... mettez votre perfectionnisme en action pour trouver autre chose que « perfectionniste » pour vous définir !
- 8/ L'abomination absolue : balancer quelque chose dans le genre « Cela fait une trentaine de minutes que nous parlons ensemble, quels sont à votre avis mes qualités et mes défauts ? » Là, c'est vraiment le candidat qui avance masqué, qui ne veut s'engager sur rien. Case poubelle direct !
- 9/ Dans une même famille (qualités ou défauts) faites attention à ne pas citer des éléments dont les thématiques soient voisines. Ainsi, beaucoup de candidats, dans la partie défauts, ont tendance à citer 2 voire 3 défauts qui tournent autour de problèmes de communication. Privilégiez des défauts bien marqués, dans des sphères différentes.
- 10/ Pas d'introspection intempestive ! En clair, n'exposez pas les tourments de votre âme ! En particulier, ne révélez rien qui concernerait exclusivement votre vie privée. Le recruteur n'a pas envie d'une auto-psychanalyse en direct-live ! Un entretien de recrutement n'est pas un rendez-vous sur le divan de tonton Freud. Vous êtes tombé de vélo quand vous étiez petit, soit, maintenant il faut tourner la page...

# Trouver vos qualités

## Règles générales :

A/ Choisissez des qualités qui ont un lien direct avec le poste, autrement dit des qualités qui peuvent servir à votre employeur.

B/ Choisissez des qualités qui apportent quelque chose en plus à votre poste (point abordé en détail dans la façon n°1, ci-dessous).

C/ Illustrez toujours une qualité avec un exemple issu de votre expérience professionnelle récente. Pour les débutants, cet exemple pourra être tiré de vos activités personnelles (pratique d'un sport, d'un instrument, investissement dans une association, voyages, etc).

## 1 : Chercher une qualité qui représente un bonus

Si un ingénieur déclare « je suis organisé » ce n'est pas une surprise. En un sens, il est payé pour cela. Si un ingénieur choisit cette qualité, il devra donc montrer en quoi il est spécialement organisé, par exemple « J'ai créé un site collaboratif sur l'intranet de mon entreprise, qui m'a permis de réduire le temps de développement d'une application de 23 % et d'économiser 36 000 Euros ».

Maintenant, si notre ingénieur se demande : « Qu'est ce que j'apporte en plus à ma fonction ? » là, les choses prennent une autre dimension. Il s'agit de montrer ce que vous apportez d'utile, en plus du contrat de base, alors qu'on ne vous à rien demandé.

Exemple pour un ingénieur : J'ai du flair. Lors d'une foire commerciale à Canton, j'ai remarqué un gadget créé par une petite société. La réalisation était médiocre, mais l'idée était brillante. J'ai repris le truc à ma sauce. Résultat, nous avons développé toute une nouvelle gamme.

## 2 : Partez de vos réalisations marquantes

Dès que vous aurez annoncé une qualité, le recruteur vous demandera un exemple. Ainsi, si vous vous présentez comme « tenace » le recruteur vous demandera « Parlez moi d'un moment où vous vous êtes montré tenace ».

Il convient donc de raisonner à l'envers: partez d'un moment révélateur de votre carrière, et remontez à la qualité. Par exemple, imaginons que vous ayez créé une base de données sur les prix de la concurrence. Vous pourriez vous présenter comme « créatif » ou « ayant le sens de l'initiative » avant d'enchaîner sur l'exemple de la base de données.

## 3: Partez des faiblesses de votre candidature.

Par exemple, vous êtes un autodidacte, à qui on pourrait reprocher son manque de diplômes. Dès lors, choisissez une qualité pour contrebalancer a priori l'argument « Manque de diplômes ».

Exemple 1: Qualité, ma curiosité. J'adore apprendre, maîtriser de nouveaux logiciels, de nouvelles procédures. Par exemple, j'ai collaboré à la certification qualité du centre d'appel où je travaille. Je ne connaissais rien, j'ai tout appris en 2 mois.

Exemple 2: vous donnez une impression générale un peu molle. Vous pourriez dire quelque chose

comme: « Une de mes qualités, c'est que j'aime bien prendre du recul et analyser tous les éléments d'un problème avant de choisir une solution. » Le recruteur se dit: « Il n'est pas mou, il prends du recul, nuance. »

Pour élargir sur le point précédent: si vous avez un physique qui donne une impression forte, (vous êtes grand, vous avez des traits marqués...) vous pouvez aussi vous servir de la question des qualités pour contrebalancer l'image que vous donnez.

Exemple pour un homme imposant (qui ne veut pas passer pour une brute épaisse):« Ma principale qualité, c'est que je sais me mettre à l'écoute de mes interlocuteurs, quelque soient leurs fonctions, du manutentionnaire au PDG. »

Exemple pour une femme au physique de petite souris: « Ma qualité, la franchise. Quand quelque chose ne va pas, je vais voir la personne concernée, et je lui dis les choses les yeux dans les yeux. J'aime bien que les situations soient claires. »

Vous donnez l'impression d'une personne qui manque de confiance en elle. Annoncez que vous êtes « Combative » et que quand on vous donne un projet, vous le défendez bec et ongles. Illustrez avec un exemple.

Pour les seniors : glissez dans vos qualités « Adaptable. » C'est la qualité qui fait la différence. Une entreprise n'a pas envie d'embaucher une personne rigide.

Pour poursuivre sur les seniors. Partez avec en tête des exemples de 3 ou 4 changements majeurs. « Je travaillais dans le secteur de la dentelle... Je suis passé au secteur de l'armement » « Je travaillais à Bagnolet... Je suis parti à Tombouctou » « J'étais responsable de production... Je suis devenu commercial grands comptes ». Plus les différents postes seront contrastés, plus vous marquerez le recruteur.

#### 4 : Raisonner « hors contexte »

Vous avez sûrement déjà rencontré le cas suivant dans votre entourage : c'est une personne plutôt réservée, mais, si vous la mettez sur une scène avec un micro à la main et en bande son la musique de sa chanson préférée, là, vous savez que vous allez assister à un grand show. En d'autres mots : hors contexte, certaines qualités sont totalement invisibles.

Vous le savez : le recruteur vous voit entre quatre murs, et n'a pas forcément d'idée de que vous pouvez donner quand vous vous retrouvez dans votre environnement, en condition. Or, il existe peut-être des contextes dans lesquels vous êtes spécialement doué.

Par exemple, dans certains métiers, en particulier la vente, une bonne aisance sociale peut faire la différence. Un commercial qui sait distraire des acheteurs possède un atout.

Or, en entretien, on pourra difficilement montrer cette capacité. La question des qualités et des défauts constitue une opportunité pour l'évoquer.

« Ma qualité, je sais créer rapidement des relations de confiance. Par exemple, sur le Salon Supertonic, des coréens se présentent sur notre stand. On discute. Je parle rugby avec le patron de la délégation. Je les invite le soir même dans un pub irlandais... Résultat, cette société a développé mon chiffre de 17%. Tout ça parce que j'ai bien accroché avec le patron. »

Pour résumer sur cet aspect, les questions à se poser sont les suivantes : Dans quels contextes suis-je spécialement doué ? Quels résultats cela peut-il apporter à l'entreprise ? Comment évoquer ces contextes d'une façon vivante ?



## 5 : Les qualités qui contiennent des menaces

Exemple : Ma principale qualité, c'est que je sais sentir les tendances, anticiper sur les grandes évolutions du marché. Par exemple, l'année dernière j'ai BLABLABLA, conclusion : mes résultats ont porté un coup très dur à notre principal concurrent, qui s'est retrouvé à terre, a perdu 18 mois à renouveler toute sa gamme, pour finalement abandonner ce marché en catastrophe en bradant sa filiale.

A une autre échelle, cet argument peut servir pour un commercial, exemple : « Sur mon secteur, j'ai mis en place TELLE DEMARCHE, ce qui m'a permis d'obtenir TEL RESULTAT, et donc de détrôner des concurrents qui étaient en place depuis des années. »

En évoquant une défaite de la concurrence, vous amenez le recruteur à se dire « Si ce candidat est recruté par la concurrence, il va nous faire très mal. Il est plus sage de l'embaucher ! »

A un certain niveau de responsabilité, vous devez aller sur ce terrain. Au travers d'une de vos qualités, vous devez montrer que vous êtes quelqu'un de DANGEREUX.

## 6 : La voie de la recherche.

Il s'agit de faire un travail de recherche sur le poste. Par exemple, vous souhaitez devenir contrôleur de gestion dans le secteur de l'assurance. Dès lors, vous pouvez :

Eplucher la presse économique, et extraire des interviews des spécialistes de votre secteur ce qui vous paraît être les qualités essentielles pour votre poste.

Sur un site comme Viadeo ou LinkedIn, vous pouvez écrire à des contrôleurs de gestion en poste en leur disant quelque chose comme :

Bonjour, je suis Patrick Leduc. jeune diplômé en contrôle de gestion. Je m'adresse à vous, car j'ai besoin d'un conseil pour préparer mes entretiens d'embauche. Quelles sont selon vous les 3 qualités essentielles pour le poste d'un contrôleur de gestion ? Votre aide me sera précieuse. Vous remerciant par avance, votre obligé, Patrick Leduc.

## 7 : L'Espionnite !

C'est une variante de la stratégie précédente. Si vous savez qui vous allez rencontrer dans la société, faites une recherche sur internet pour en savoir plus sur vos interlocuteurs. (Si vous voulez faire ça discrètement, créez des profils bidons sur Viadeo et LinkedIn).

Dans leurs discours et dans les façons de se présenter de vos interlocuteurs, repérer les éléments qui leurs tiennent à coeur. Attention, vos éléments de réponses ne doivent pas être téléphonés ! Par exemple, si vous découvrez que votre interlocuteur est passionné par les sports de combat, parlez de votre sens de la compétition, et illustrez par le récit d'une vente où la concurrence était féroce.

Si vous n'arrivez pas à trouver d'éléments particuliers pour telle ou telle personne, vous pouvez vous inspirer du « Mot du président » ou encore des valeurs présentées par l'entreprise. Encore une fois, ne faites pas de copier/coller, mais transposez en changeant les formulations, pour que le recruteur se dise de lui-même « Oui, ça colle avec nos valeurs ! ».

# Trouver vos défauts

Règles générales :

A/ Choisissez des défauts qui ne soient en rien une gêne pour le poste.

B/ Dans votre présentation, passez moins de temps sur les défauts, donnez moins de détails, ayez un langage plat, n'illustrez pas... c'est de bonne guerre !

C/ Choisissez des défauts, qui, pour apparaître réalistes, soient relativement marqués. C'est le côté « authentique. » Les recruteurs sont fatigués des gens parfaits. Au passage, une leçon de vie : on peut séduire avec ses défauts !

1 : Ne pas se cacher derrière son petit doigt.

Si vous avez un défaut majeur, qui se voit en entretien, il faut en parler, mais en l'atténuant. Si vous n'en parlez pas, le recruteur ne verra que ce défaut, et il vous prendra soit pour un malhonnête, soit pour une personne peu lucide.

Exemple: Vous avez tendance à beaucoup parler, à vous disperser, vous avez un côté brouillon, voire, vous êtes stressé, en particulier en entretien.

Vous pourriez dire: « Défaut, c'est que je fonctionne beaucoup à l'émotion, j'ai tendance à me passionner un peu vite, j'ai appris à ne pas m'emballer. » Le recruteur se dit « Cette personne n'est pas bavarde, elle est passionnée, c'est OK. » Pour résumer: vous déplacez le problème.

2 : Partez de l'image que vous donnez

Exemple: vous donnez l'impression de quelqu'un de distant, voire de trop sûr de lui (bien sûr, cela n'arrive qu'aux autres !).

Dîtes: « Défaut, je suis d'un naturel réservé, j'ai parfois besoin de temps pour instaurer une relation de confiance. » Le recruteur se dit: « Il m'a donné l'impression d'être arrogant, alors qu'en fait il est réservé, OK, je vois, ce n'est pas grave. »

3 : Partez des formations à votre actif

Exemple: vous avez suivi une formation au management d'équipe. Vous pourriez dire: « Mon défaut, c'est que pour moi, il n'est pas naturel de m'imposer face à une équipe. Voilà pourquoi j'ai entrepris une formation sur le thème de la dynamique de groupe... »

D'une façon plus générale, après avoir annoncé votre défaut, dites ce que vous faites pour vous améliorer sur ce point. « J'ai suivi un séminaire de gestion du temps » ou bien encore « Je planifie les tâches routinières, etc. »

4 : Citez un défaut répandu et attendrissant

Avouer un défaut répandu, comme par exemple « Je stresse quand je dois prendre la parole en public » peut créer une complicité entre vous et le recruteur, qui se dit « Moi aussi ! Je ne suis pas seul ! ».

Dans le même ordre d'idée « Je ne suis pas à l'aise quand je dois vendre », « Je ne suis pas à l'aise dans les situations de conflit. » Rappel : ces défauts ne doivent pas constituer une gêne pour le poste.

#### 5 : Partez des opinions de votre entourage

Par exemple, inspirez-vous des éléments discutés lors de vos entretiens d'évaluation, mais reprenez-les à votre compte.

Mon défaut : j'ai tendance à être trop technique dans mes argumentations. Je me suis recentré sur la phase d'écoute, pour ensuite parler au client de ce qui l'intéresse... Résultat, en 2 mois, j'ai augmenté mes ventes de 26% ! Mais je sais que je dois continuer à me surveiller sur ce point.

#### 6 : Partez d'une ambition à moyen terme

Exemple : vous voulez évoluer vers un rôle de manager (mais pas dans l'immédiat).

Défaut : j'ai tendance à tout vouloir faire par moi-même, je ne sais pas déléguer. Pour moi, c'est un défaut à corriger, parce que d'ici quelques années, je veux évoluer vers un rôle de manager.

Nota : cette réponse est l'occasion de montrer vos ambitions, votre réalisme et votre humilité !

#### 7 : Partez de qualités que vous admirez, mais que vous n'avez pas

Exemple : Mon défaut, c'est que je manque de répartie. Par exemple, quand une situation est tendue, je n'ai pas toujours ce petit truc à dire qui pourrait décoincer l'ambiance.

Exemple : Mon défaut, c'est que quand je suis dans une situation de stress, je n'ai pas toujours le réflexe de sortir la tête du guidon et de me dire : « Y-aurait-il un moyen plus simple d'arriver à mon objectif ? »

# Conclusion

Pour cette question des qualités et des défauts, il importe de trouver :

- Un équilibre entre le désir d'être authentique et celui de ne pas jouer contre soi. On proscrit donc les défauts et qualités complètement bidons. Maintenant, on ne mettra pas forcément un gros coup de projecteur sur les défauts du genre « Je suis irritable ».
- Une touche d'originalité est la bienvenue, pour intriguer et marquer le recruteur. Oui, vous aurez à vous presser le citron pour sortir du lot. Cette question des qualités et des défauts est l'occasion d'une prise de risque. On ne séduit pas en étant trop parfait, ni trop plan-plan.
- Une note de fraîcheur. Vous devez être comme un acteur qui raconte depuis 2 mois la même anecdote de tournage dans toutes les émissions de télé, comme s'il la racontait pour la toute première fois.

Dans les pages qui suivent vous découvrirez 7 exemples entièrement rédigés. Ces exemples ne sont pas gravés dans le marbre. Ils sont là pour vous aider à trouver vos propres réponses.

Bonne chance pour vos entretiens,

Yves Gautier

[YvesGautier@EntretienEmbauche.TV](mailto:YvesGautier@EntretienEmbauche.TV)

# Informaticien débutant

Ma première qualité c'est mon souci constant de la productivité. Il y a la qualité du travail que l'on fait, mais je crois que les gains de productivité se font avant tout sur l'organisation. Quand je débute un projet, je découpe un planning de travail précis, quasiment heure par heure. Je sais toujours où j'en suis.

Ma deuxième qualité c'est l'esprit d'équipe. J'adore travailler en groupe. J'ai toujours pratiqué des sports collectifs, par exemple, le rugby à l'université. Pour moi, une grande victoire, c'est toujours une victoire collective.

Ma troisième qualité c'est ma capacité d'adaptation. Je suis quelqu'un qui trouve rapidement sa place. Par exemple, lors de mon stage dans la société Protronik, en un mois, j'ai pu atteindre le niveau de production des personnes déjà en place dans la société depuis 3 mois.

Mon premier défaut, c'est plus un handicap, c'est mon manque de culture économique de l'entreprise. J'ai eu une formation technique, je souhaite m'intéresser plus aux aspects de gestion, pour avoir une vision plus large.

Mon deuxième défaut c'est que je suis mal à l'aise dans les situations de conflit. J'ai du mal quand les conversations dérapent, et qu'elles glissent vers un terrain émotionnel.

Mon troisième défaut, c'est que je m'ennuie assez vite. J'ai besoin de travailler sur deux ou trois projets en même temps, pour à chaque fois maintenir ma motivation.

# Assistante commerciale débutante

Ma première qualité, c'est ma capacité à me mettre au service d'une équipe, ou d'un projet. Par exemple, j'ai travaillé dans des associations caritatives au poste de secrétaire générale. Je ne suis pas le genre de personne à me faire mousser. Etre quelqu'un qui est là en soutien, sur qui on peut compter, c'est un rôle qui me plaît.

Ma deuxième qualité c'est ma résistance au stress. J'ai toujours fais beaucoup de sport, y compris de l'escrime en compétition, j'ai une bonne hygiène de vie, et donc, je ne me laisse pas déborder.

Ma troisième qualité, c'est la diplomatie, la capacité à arrondir les angles. J'ai travaillé cet aspect lors d'un stage de 2 mois en tant que téléopératrice. En moyenne, je me faisais insulter 17,3 fois par jour. J'ai appris à être diplomate, à dépassionner les choses.

Mon premier défaut, c'est que j'ai tendance à foncer tête baissée dans un projet, sans prendre le temps de réfléchir à la meilleure façon de le réaliser.

Mon deuxième défaut, c'est que j'ai parfois du mal à aller demander conseil. J'ai peur de déranger, de poser des questions idiotes. Mais je finis toujours par me lancer !

Mon troisième défaut, c'est que je ne suis pas très patiente quand les gens me font des demandes qui sont floues. J'ai besoin d'objectifs précis, datés, quantifiés.

# Consultant débutant

Ma première qualité, c'est ma curiosité. J'ai vraiment envie de comprendre tous les aspects et toutes les dimensions d'un problème. Dans mon mémoire de fin d'étude, j'ai étudié les processus de lancement de nouveaux véhicules automobiles. Comprendre la complexité de tels projets, cela m'a passionné.

Ma deuxième qualité, c'est ma capacité de synthèse, à savoir, aller chercher les meilleures solutions, et les assembler pour monter en puissance. J'ai étudié l'approche marketing de la société Apple, c'est exactement leur recette. C'est un modèle qui m'a marqué.

Ma troisième qualité, c'est le goût du challenge. En plus de mon diplôme d'Ecole de Commerce, j'ai suivi un cursus en droit jusqu'à la maîtrise, ce qui n'était pas évident, point de vue organisation.

Mon premier défaut, je le sais, c'est que je peux avoir un côté réservé, quand je ne connais pas les gens. Maintenant, je travaille sur ma capacité à créer rapidement une relation de confiance. J'ai assisté à de nombreuses formations, et je lis régulièrement des ouvrages sur la communication.

Mon deuxième défaut, c'est que j'ai tendance à tout vouloir faire par moi-même, y compris des tâches à faible valeur ajoutée. Comme je veux évoluer vers un poste d'encadrement, c'est quelque chose sur lequel je dois travailler.

Mon troisième défaut, c'est que je prends les choses à cœur, et, quand je reçois des critiques, je peux facilement être tenté de défendre mon truc au lieu d'écouter. C'est un défaut sur lequel je travaille... en apprenant à me taire ! En résumé, si on me dit que ma soupe est trop salée, je me tais, et j'écoute!

Nota: le dernier défaut est typé, mais il sonne juste. Par ailleurs, le candidat dit exactement ce qu'il fait pour contrebalancer son défaut. Enfin, chez un débutant, une telle auto-critique montre une forme d'humilité, qui n'est jamais de trop !

# Commercial expérimenté

Ma première qualité, c'est mon sens de l'écoute. Par exemple, lors d'une vente de logiciels dans le secteur automobile, j'ai pu décrocher un gros contrat parce qu'en écoutant le prospect, je me suis rendu compte que la compatibilité du logiciel avec les outils informatiques de ses sous-traitants était un gros plus. Ce n'était écrit nulle part dans le cahier des charges.

La deuxième qualité, c'est ma ténacité. J'ai mis 3 ans à décrocher la société Leglup comme client, une entreprise sur laquelle tout mes prédécesseurs s'était cassé les dents. Je me suis positionné comme un apporteur de solution, en réalisant un audit gratuit où je montrais les possibilités d'économies.

Ma troisième qualité, c'est ma capacité d'apprentissage. Je n'ai pas de problème d'ego à demander quand je ne sais pas. Un jour, je lisais l'interview de la star du basket Michael Jordan, qui disait « Je suis quelqu'un que l'on peut coacher. » Je ne suis pas Michael Jordan, mais je me suis reconnu dans cet état d'esprit.

Mon premier défaut, c'est que je vois les situations d'une façon globale et, de ce fait, je rechigne parfois à rentrer dans le détail. C'est un défaut que je connais, et, quand je tombe sur un client tatillon, je dois me montrer patient.

Le second défaut: j'ai un style de vente assez direct. Je procède toujours avec courtoisie, mais je n'hésite pas à appuyer là où ça fait mal. Dans certains cas, je sais que cela m'a aidé à sortir d'un cadre un peu formel, à briser la glace et à décrocher des contrats. Dans d'autres, je sais que ça n'a pas plu. Je travaille le dosage.

Le troisième défaut: je suis dans l'action, et j'oublie parfois tout ce qui tient du suivi administratif. J'ai besoin d'une procédure claire.



# Assistante de direction expérimentée

Ma première qualité, c'est mon sens de l'initiative. Dans mon précédent poste, j'ai proposé la création d'une base de données qui recense l'ensemble des clients et de leurs historiques. Ces éléments étaient dispersés auparavant. Cette base de données a permis une lecture beaucoup plus claire de nos forces et faiblesses commerciales.

Ma seconde qualité, c'est ma capacité à hiérarchiser les priorités. Une assistante de direction tombe souvent dans le piège du « tout est urgent » et donc réalise des petites tâches par-ci par-là, sans vraiment avancer sur les sujets importants. Je travaille avec des listes, je sais toujours où j'en suis.

Ma troisième qualité, c'est la discrétion. Une assistante se voit confier beaucoup de choses. Il faut savoir garder certaines informations pour soi, cela fait partie de la relation de confiance qui s'instaure avec la personne que l'on assiste.

Mon principal défaut, c'est que je ne suis pas à l'aise si je dois faire une présentation en public, devant dix personnes ou plus. Disons le, j'ai le trac.

Mon second défaut, c'est que je suis quelqu'un de très rationnel, et j'ai du mal quand des gens me présentent des arguments qui ne me paraissent pas logiques. J'ai besoin de comprendre pourquoi je dois faire quelque chose.

Mon troisième défaut, c'est que j'ai parfois du mal avec les tâches trop routinières. Alors j'essaie de les automatiser ou de les concentrer au maximum.

Nota: dans la présentation des qualités, je donne toujours des détails pour rendre concret le discours. Exemple « Je travaille avec des listes ». C'est sur ce type de détails que se cristallise l'imagination du recruteur.

# Manager expérimenté

Ma principale qualité, c'est de savoir attirer et retenir autour de moi des gens talentueux. Je suis très lié avec mon université, et j'y repère les potentiels. Je suis fier d'avoir formé une douzaine de personnes qui aujourd'hui sont des managers accomplis.

Ma seconde qualité, c'est l'intelligence des situations. Dans une négociation, j'identifie très vite quelle est la position de chacun. Je suis donc en mesure de parler à mon vis à vis exactement de ce qui l'intéresse, et surtout de repérer les vrais décideurs.

Ma troisième qualité, c'est que je sens les tendances du marché. Cela me permet de garder une distance d'avance. Par exemple, j'ai été le premier à préconiser l'utilisation de TEL SYSTEME, avec TEL RESULTAT.

Mon premier défaut c'est le manque de patience. Je n'ai pas envie de dépenser d'énergie pour des gens qui viennent me trouver sans objectif clair. Et, ça, à mon sens, ça ne va pas évoluer !

Mon second défaut, c'est que je suis pas à l'aise avec la technologie. J'ai eu à gérer un changement de système informatique, j'ai dû prendre sur moi pour ingérer tout le vocabulaire et comprendre l'architecture générale.

Mon troisième défaut, c'est que je ne sais pas trop mettre en scène les choses. Par exemple, pour féliciter quelqu'un, le distinguer. J'ai un peu de mal à « faire mousser. » Alors j'ai trouvé une technique : j'écris des lettres de félicitation. C'est incroyable l'effet que ça peut avoir !

Nota : le candidat campe sur son premier défaut en disant qu'il ne va pas évoluer sur ce point. Cette affirmation peut séduire, car elle ne peut émaner que d'une forte personnalité. Ce défaut peut être présenté comme une sorte de boutade.

# Ingénieur ou technicien expérimenté

Ma principale qualité, c'est le souci de la qualité du produit final. Sur une chaîne de montage d'ordinateur sur laquelle j'ai travaillé, je suis passé d'un taux de malfaçon de 2,3 à 0,4 % en 6 mois, ce qui était le taux le plus bas de toute l'usine, et un taux remarquable pour le secteur.

Ma seconde qualité, c'est ma capacité à transposer des solutions d'un secteur à un autre. Par exemple, en matière de refroidissement de composants, j'ai transposé des solutions que j'avais apprises dans l'aéronautique au secteur de la micro-informatique. Résultat, plusieurs de nos composants ont reçu le label « Qualité Delta ».

Ma troisième qualité, c'est que j'ai toujours un œil sur les budgets. Une des questions que je me pose en permanence, c'est « Comment on peut faire mieux avec ce qu'on a ? » Par exemple, en proposant un nouvel agencement du système de stockage des données, j'ai diminué de 32% la consommation d'énergie.

Mon premier défaut, c'est que j'ai parfois l'impression que ma formation technique déteint sur ma façon de communiquer. Comme je connais mon domaine, j'ai tendance à penser que tout est évident... ce qui n'est pas le cas pour les autres! Je dois m'assurer que mon interlocuteur est OK sur chaque étape.

Mon deuxième défaut, c'est que j'ai tendance à trop faire confiance. Cela m'a joué des tours par le passé. Aujourd'hui, je donne des objectifs chiffrés et des dates de réalisation. On ne peut plus m'avoir à la sympathie.

Mon troisième défaut, c'est que je ne suis pas à l'aise dans les situations où je dois vendre quelque chose.

# Pour aller plus loin

Besoin d'un coach ?

Yves Gautier est joignable ici :

[YvesGautier@EntretienEmbauche.TV](mailto:YvesGautier@EntretienEmbauche.TV)

Les 12 apports d'un coaching :

- 1/ Un apport technique : vous savez quoi répondre aux questions du recruteur.
- 2/ De la confiance en vous : vous vous entendez progresser, il y a un remarquable effet d'entraînement.
- 3/ Une structure de travail : ce qui manque à beaucoup de candidats c'est un plan d'action. Je sais ce qui est important. Par exemple, en fonction de votre parcours, je repère la question qui peut décider de votre succès ou de votre échec. Et je ne vous lâche pas, tant que vous ne savez pas présenter une réponse convaincante.
- 4/ Un confort psychologique : vous savez que vous pouvez poser toutes les questions qui vous perturbent, il ne reste aucun « point noir ».
- 5/ Une baisse significative de votre stress : vous avez travaillé votre présentation, les réponses aux questions classiques. Vous abordez l'entretien de façon plus détendue.
- 6/ Un rythme : cela est particulièrement bénéfique pour les personnes en recherche depuis plusieurs mois, et dont le moral baisse. Se mettre dans un rythme, c'est une façon de renouer avec le monde du travail.
- 7/ Une mise en cohérence de votre parcours. On ne réécrit pas l'histoire, mais on peut mettre les choses en perspective.
- 8/ « La nature de la relation avec le recruteur est beaucoup plus égalitaire » ce n'est pas moi qui le dit, mais une de mes clientes, Lydia, responsable marketing.
- 9/ De la réactivité : après votre travail sur le foncier, il est toujours possible de rajouter une séance ou deux pour travailler sur tel ou tel entretien.
- 10/ Un gain de temps : on peut passer sa vie à essayer de rassembler des informations, en particulier sur internet. En revanche, un coach vous guide et vous évite de vous disperser. « Ah, si je vous avais contacté plus tôt » me disent beaucoup de mes clients « je ne serais pas passé à côté de certaines opportunités ! »
- 11/ Préserver votre motivation : conséquence du point précédent, si on cherche des conseils par soi-même auprès de différentes sources, on peut tomber sur du matériel contradictoire, s'embrouiller le cerveau... et finalement se démotiver.
- 12/ Un coaching est l'occasion de vous interroger sur votre projet de carrière à 5/10 ans.

Plus de ressources pour réussir vos entretiens :

<http://www.EntretienEmbauche.TV>