Caroline Degrave

LE PARTENAIRE DE VOTRE CARRIÈRE



Consultante RH indépendante, Je suis spécialisée dans l'accompagnement professionnel des cadres souhaitant réussir leur mobilité professionnelle. Forte d'une expérience de plus de 15 ans en Ressources Humaines au sein de grands groupes en France et à l'International, expatriée plusieurs fois, je connais bien les problématiques liées à la mobilité professionnelle. J'ai conçu un programme d'accompagnement professionnel à distance, destiné aux cadres qui souhaitent se préparer et piloter leur mobilité professionnelle en interne et en externe.

Les 10 questions à préparer pour réussir vos entretiens de mobilité

1. Parlez-moi de vous

Cette question n'est pas réservée aux candidats externes. En effet, ce n'est pas parce que vous êtes dans l'entreprise depuis + de 15 ans que le manager que vous rencontrez vous connait ou a parfaitement en tête votre parcours. Vous devez donc être capable de vous présenter. Car il s'agit aussi de montrer à votre interlocuteur que vous êtes efficace, concis et structuré.

2/ Quels sont vos points forts ? Vos points à améliorer ?

Vous pouvez avoir ces questions. Il faut donc impérativement y avoir réfléchi avant. Pour les points forts, citez-en 3 maximum ; les vrais. S'ils correspondent aux qualités nécessaires pour le poste ciblé, c'est encore mieux. Illustrez-les absolument avec des exemples pertinents. Vous pouvez aussi faire référence à ce qui vous a été dit lors de votre dernier entretien annuel ou lors d'un 360 degrés. Pour les points à améliorer, ne mentez pas, n'inventez pas. Citez un point principal, pas trop dérangeant si possible et surtout montrez comment vous essayez de l'améliorer.

3/ Quel bilan faites-vous de cette expérience ?

Ici, pas de détails. Au contraire, on veut de la prise de hauteur, une vue d'ensemble. Et ne vous engouffrez surtout pas dans un bilan noir et critique. Ne faites pas de comparaisons positives ou négatives avec une autre expérience. Rappelez le contexte dans lequel vous avez évolué, les challenges relevés et essayez d'associer l'expérience à un seul mot.

4/ Quelles sont les principales difficultés que vous avez rencontrées ?

Ne pas en donner serait étrange. Evoquez donc une difficulté principale, expliquez-la et soulignez comment vous l'avez surmontée. Ici, le manager teste votre esprit d'analyse et votre capacité à réagir, rebondir, prendre les choses en main. S'il y a une réalisation qui a été particulièrement difficile (et qui s'est bien terminée), vous pouvez l'utiliser comme exemple.

5/ Qu'est-ce que vous avez envie de faire maintenant ?

S'il s'agit d'un entretien exploratoire, que vous n'êtes pas reçu pour un poste précis : présentez vos souhaits professionnels « à l'idéal » en évoquant des responsabilités que vous aimeriez avoir. Evitez d'utiliser des « titres de postes », ça peut faire « trop » ou « trop déterminé ». Posez des questions sur la filiale de la personne qui vous reçoit, sur son département, sur les projets à venir….montrez-vous ouvert. Dites par exemple « travailler sur…, m'occuper de … serait typiquement quelque chose que j'aimerais beaucoup. Ça ferait notamment beaucoup de sens …par rapport à … ». Vous passerez ainsi d'une discussion très générale et très ouverte à des choses plus concrètes susceptibles de déboucher. Si vous êtes reçu pour un poste en particulier, présentez vos souhaits professionnels « à l'idéal » en zoomant sur les responsabilités que vous aimeriez avoir et qui sont présentes dans le poste. Exprimez motivation, intérêt et parlez de vos réalisations. Celles qui font sens par rapport au poste que vous convoitez.

6/ Que pouvez-vous nous apporter ?

Sous-entendu, « qu'avez-vous développé que vous allez pouvoir nous apporter, nous transférer ? » Répondez en parlant de vos compétences. Sélectionnez-en 3 ou 4 et détaillez-les avec des réalisations. Dans la mesure du possible, choisissez des réalisations qui constituent un atout pour le poste en jeu.

J'ai écrit un article sur les principales compétences développées en expatriation, il pourrait vous être utile pour identifier vos compétences développées. Prenez-en connaissance ici :

http://www.carolinedegrave.com/connaissez-vous-les-7-competences-que-les-expatries-acquierent-a-letranger/

7/ Quelles sont vos pistes ?

Si c'est la première, dites-le. Expliquez que vous commencez vos démarches et expliquez le type de responsabilités que vous cherchez à l'idéal. Si vous avez déjà rencontré plusieurs personnes, soyez transparent et récapitulez. Faites court. Si par contre, vous êtes très avancé sur une piste, je vous recommande d'essayer de décaler tout nouvel entretien. Laissez aboutir la première piste qui vous plait et seulement après, passez sur une autre. Cela, par respect, soucis de cohérence et pour disposer de réels back up si les autres opportunités ne fonctionnaient pas.

8/ Ça ne va pas être trop dur de…?

C'est une question qui peut vous déstabiliser mais en réalité elle va vous permettre de dire que vous avez bien compris les enjeux du poste. Dites « non… » et décrivez les challenges du poste tels que vous les avez compris. Expliquez en quoi ils vous motivent. Vous pouvez si vous le souhaitez, en profiter pour lui demander sur quels critères il mesurera votre performance. Vous retournerez ainsi « la balle » et obtiendrez des informations utiles. Et, si vous n'êtes pas reçu pour un poste précis, dites « non » également et généralisez en disant que dans chaque poste, il y a des défis à relever, et que vous n'êtes pas inquiet sur la partie « challenges ».

9/ Quand est-ce que vous êtes disponible ?

Commencez par donner la date de fin de votre contrat si vous êtes expatriés. Sinon dites que vous êtes en mobilité et qu'il est envisagé un changement de poste à telle période. Vous pouvez ensuite évoquer vos souhaits en les justifiant. Vous pouvez parler des aspects plus personnels « Idéalement, j'aimerai pouvoir rentrer ou être… à l'été pour permettre à mes enfants de démarrer l'année scolaire correctement » si vous êtes actuellement en expatriation ou que le poste pour lequel vous postulez nécessite un déménagement. Toutefois, exprimez un tout petit peu de flexibilité en disant que vous avez bien conscience que le timing est toujours un sujet délicat mais qu'il finit toujours par se régler. Je vous conseille quand même de sortir du sujet pour ne pas en faire un point bloquant en retournant la question : « pour quand avez-vous besoin de… ? ». Vous aurez ainsi l'information, connaitrez ses attentes et vous pourrez ainsi commencer à réfléchir à une organisation possible de votre côté.

10/ Vous avez des questions ?

Il faut absolument en avoir. Trois au maximum. Posez-les de façon organisée. La première la plus importante et ensuite les autres. Faites des questions « ouvertes » qui vont faire réfléchir votre interlocuteur. Mais surtout ne lui demandez pas des choses en rapport avec votre contrat, vos conditions, la fourchette de salaire… Ce n'est pas le moment. L'objectif de cet entretien de mobilité est qu'il ait envie de vous recruter. Ces points-là seront traités dans un second temps et vraisemblablement pas avec lui.

Ce document vous a aidé et vous avez envie de continuer à vous préparer pour réussir votre mobilité professionnelle ?

Je vous propose de nous rencontrer au cours d'une séance conseil gratuite de 30 minutes : http://www.carolinedegrave.com/session-conseil/

Les places sont limitées à 5 séances gratuites par mois, alors n'hésitez plus, inscrivez-vous dès à présent !

Vous pouvez également me contacter à cette adresse email :

caroline@carolinedegrave.com

A bientôt,

Caroline Degrave

LE PARTENAIRE DE VOTRE CARRIÈRE