

Angelina Spadaro vous aide à réussir votre entretien d'embauche au Canada

DATE DE PUBLICATION : 28-01-2021 - <https://lnkd.in/duw-qfG>

Auteur - Julie



Angelina Spadaro est une professionnelle des Ressources Humaines avec plus de 15 ans d'expérience dont 13 ans à Toronto. Elle propose des services d'accompagnement personnalisés en recherche d'emploi, dont des simulations d'entrevues, et les négociations de salaire.

Les retours de celles et ceux qu'elle a aidés sont extrêmement positifs. On lui a donc proposé de répondre à quelques-unes de nos questions sur l'entrevue, autrement dit l'entretien d'embauche, au Canada !

Vous pouvez la retrouver sur :

- [Instagram](#)
- [LinkedIn](#)
- Site Web : <https://canlinkpeople.com>

Quels conseils préliminaires donnerais-tu aux pvtistes pour décrocher une entrevue ?

J'y vois 2 aspects importants : le réseautage et le CV.

1. Pourquoi le réseautage ?

Parce que tout est interconnecté, tant pour les postes cachés que pour les postes auxquels vous postulez.

En effet, les études montrent qu'entre 70 % et 80 % des offres d'emplois ne sont pas publiées, c'est pour dire à quel point avoir une connexion peut vraiment soutenir votre recherche d'emploi.

Si vous êtes un introverti, j'imagine votre grimace à l'idée du mot 'réseautage', pas d'inquiétude, il n'y a pas que les 5 à 7 (des événements de réseautage) pour vous aider. Ci-dessous une liste non-exhaustive d'idées :

- Faites savoir à votre entourage que vous recherchez un emploi, les réseaux sociaux sont la preuve que l'on connaît quelqu'un qui connaît quelqu'un qui connaît quelqu'un...
- Toute activité (virtuelle) à laquelle vous participez, cours de musique , cours de langue, meet-up sur un sujet qui vous intéresse...
- LinkedIn: 'e-coffee chat' avec des pairs dans des entreprises qui vous attirent.
- Des groupes Facebook/ LinkedIn avec lesquels vous avez une communauté.

En effet, un employeur aura tendance à choisir une personne qui a un point de référence dans l'entreprise car c'est rassurant et cela semble être une embauche moins risquée.

2. Le CV.

Les pratiques d'un pays à un autre diffèrent, tant d'un point de vue légal, par exemple, nous ne mettons ni notre photo, ni notre âge ; que d'un point de vue culturel, qui se traduit par un format du CV différent.

J'invite les personnes à s'inscrire à des ateliers gratuits pour les aider à développer leur CV au format canadien. A Toronto, il y a par exemple le [Centre Francophone](#) qui offre ces services.

Je pense que c'est un bon début pour développer son CV. Si vous avez besoin d'aide supplémentaire une fois que vous avez votre base, il y a des professionnels qui peuvent vous aider à le finaliser et à le personnaliser pour faire la différence sur le marché.

Les études montrent que **le CV est regardé par un recruteur moins de 10 secondes**, plus précisément entre 6 et 8 secondes.

La première impression compte et le but du jeu est que le recruteur puisse en un coup d'œil trouver les informations dont il a besoin pour prendre sa décision.

Mes 3 top astuces :

1. 'The power is in the number'. **Quantifier** donne du contexte et décrit la complexité/volume de la tâche. Regardez ces 2 phrases, laquelle vous semble être celle qui a le plus d'impact ?

Reviewed resumes, pre-screened, set-up interviews.

vs

Reviewed 300+ resumes/day, pre-screened 25 candidates/week and set-up interviews.

2. **Mettre en gras les mots clés**, les mots qui imitent ceux du descriptif de poste.
3. Environ 40 % des employeurs, et plus de 90 % des **500 Fortune** utilisent des systèmes RH pour filtrer les CV. Si votre temps vous le permet, faites une analyse du descriptif de poste, utilisez un 'Word Cloud' (par exemple [ici](#)) pour détecter rapidement les mots clés du descriptif et adapter votre CV avec ces mêmes mots.

Les systèmes étant faillibles, même si votre expérience est parfaite pour le poste, **votre CV pourrait ne jamais être vu par le recruteur.**

À combien d'entretiens les candidats doivent-ils s'attendre ?

Il n'y a pas vraiment de réponse précise, chaque entreprise a des stratégies et des processus en place qui peuvent être plus ou moins flexibles.

Vous pouvez n'avoir qu'un seul entretien et ne rencontrer qu'une seule personne, comme vous pouvez avoir 3 entretiens et rencontrer 10 personnes.

Un des points positifs de la pandémie est que les entrevues se passent en ligne et vous n'avez pas à inventer des excuses pour vous libérer du bureau.

En parlant d'entrevues en ligne, as-tu des conseils pour que les candidats se sentent à l'aise ?

Je faisais des mock-interviews via vidéo-conférence avec mes clients bien avant la pandémie, et la plupart des gens sont à l'aise après quelques minutes. J'ai également espoir qu'après 10 mois de vidéo-conférence, tout le monde se sent maintenant plus en confiance.

Mes conseils sont très basiques, mais vous avez envie d'être sous contrôle le plus possible et d'éviter les désagréments qui pourraient vous déstabiliser pendant l'entretien.

- Essayer la plate-forme que vous allez utiliser pour l'entretien au préalable (rien de pire que d'être 5 minutes en retard car votre Mac est incompatible avec l'application !).
- Vous assurer de brancher la batterie de votre ordinateur.
- Fermer toutes les fenêtres de votre ordinateur.
- Mettre votre téléphone en silencieux.
- Avoir votre CV à proximité.
- Avoir un verre d'eau.
- Avoir un arrière-plan neutre, afin d'éviter de distraire le recruteur qui regardera ce qu'il y a chez vous au lieu de vous écouter.
- Regarder la caméra plutôt que l'image de la personne avec qui vous parlez, si vous n'aimez pas vous voir lorsque vous êtes en vidéo; pour vous aider à focaliser sur la vidéo, vous pouvez mettre un post-it pour cacher votre image.
- Après une journée devant un écran, vous allez avoir un niveau d'énergie assez bas. Je vous conseille de sauter chez vous, faire des jumping jacks, danser, aller 10 minutes dehors, pour vous sentir de nouveau en forme.
- Confirmer l'heure et la zone de temps de l'entretien avec le recruteur. Si vous êtes encore en France ou en Belgique et que votre entretien est en Australie, au Canada ou en Nouvelle-Zélande, cela peut vous éviter de mauvaises surprises. Je confirme aussi cette information avec mes clients qui sont partout au Canada et en Europe.

En restant sur le sujet des entretiens virtuels, est ce que les entreprises utilisent des entrevues-vidéos ?

Les entreprises commencent à utiliser des entrevues-vidéos avec des applications comme Spark Hire, VidCruiter... encore une fois cela dépend des stratégies des entreprises, mais dans mon expérience professionnelle, nous utilisons cette méthode pour les postes où il y a du recrutement plus en masse, ou quand il y a beaucoup de CV reçus, comme les postes de service à la clientèle ou d'adjoint(e) administrati(f).(ve).

Il s'agit de questions pré-enregistrées par le recruteur, généralement il n'y a que quelques questions et vous avez un temps limité pour répondre à chaque question par vidéo.

Puis cette vidéo est revue par le recruteur, c'est un peu votre pré-entretien, il s'agit de questions du genre : "Pourquoi avez-vous postulé pour nous ?", "Quelles sont les qualités que vous avez pour le poste ?", « Aimeriez-vous nous donner une information sur vous, qui n'est pas sur votre CV, pour qu'on vous connaisse mieux ? ».

Avec l'avancement de la technologie, il faudra s'attendre à ce que cette dernière prenne de plus en plus de place dans les processus de recrutement.

Y a-t-il une méthode pour répondre aux questions en entretien ?

J'aime préparer les candidats avec la **méthode S.T.A.R.**
(Situation.Tâche.Action.Résultat.)

Cette méthode permet de répondre aux questions de type : « Donnez-moi un exemple lorsque vous avez ... » ou « Dans le passé, d'après votre CV vous avez eu à gérer..., dites-moi comment vous vous y êtes pris ».

La raison pour laquelle les recruteurs posent les questions liées au passé est parce qu'il y a plus de probabilités que vous reproduisiez un même comportement et/ou que vous ayez appris quelque chose de cette expérience.

Les questions du type « Que feriez-vous si... ? » ouvrent la possibilité de dire un peu ce qu'on veut et d'inventer des réponses, ce qui est bien pour la créativité mais ça ne permet pas une bonne prédiction de votre comportement futur, pour l'employeur.

L'avantage de la méthode S.T.A.R est que si une question pour laquelle vous ne vous êtes pas préparé est posée, vous avez une logique à suivre qui vous permet de ne pas vous éparpiller dans votre ligne de pensée et de démontrer que vous êtes structuré.

Est-ce qu'il faut joindre une lettre de motivation ?

Oui. Malheureusement, elles ne sont pas toujours lues par manque de temps. Néanmoins, elles peuvent faire la différence entre être dans la pile du « oui » ou dans la pile du « non » d'un point de vue du recruteur.

Il faut garder en tête que le recruteur doit présenter les CV aux gestionnaires et qu'il doit être en mesure d'expliquer pourquoi il a choisi ces candidats plutôt que d'autres.

Est ce qu'il y a d'autres astuces auxquelles tu penses qui peuvent faire une différence entre des candidats ?

Une note de remerciement après un entretien est toujours bien reçue. En effet, cela démontre l'engagement et c'est une opportunité de remercier les personnes que vous avez rencontrées pour leur temps, de réitérer votre intérêt pour le poste, de mentionner être un fit (= de correspondre) avec la culture de l'entreprise et finalement leur laisser savoir que vous attendrez de leurs nouvelles.

Tu as crée ta signature de simulation d'entretien ou 'mock interview', est ce que tu peux nous en dire un peu plus ?

Avec plaisir ! J'ai commencé il y a plusieurs années à aider mes amis avec leurs entretiens, leurs questions RH et leurs négociations de salaire. Puis, remarquant que mes amis obtenaient le poste après que je les ai aidés, et à quel point c'est gratifiant de voir les gens

heureux de réussir dans leur projet professionnel et leur insertion au Canada que j'ai décidé de créer ma société de services.

Je passe du temps à analyser le descriptif de poste, puis j'envoie au préalable le travail à préparer à mon client afin que notre rencontre soit efficace.

Pendant notre rencontre, nous faisons une vraie simulation d'entretien, de A à Z comme si j'étais le recruteur pour l'entreprise, généralement en anglais, mais aussi en français !

J'aide également mes clients à transformer leurs réponses afin de m'assurer qu'ils mettent en avant leurs accomplissements et la valeur qu'ils ajoutent à une l'entreprise de manière humble mais efficace.

Quels sont les avantages de la simulation d'entretien ?

- Vous avez les outils pour comprendre le marché et répondre aux questions.
- Vous gagnez en CONFIANCE et êtes inoubliable.
- Vous obtenez un nouveau poste plus rapidement = moins de tracas et possiblement un meilleur salaire plus rapidement aussi.

—

Merci à Angelina pour ses réponses. Pour que vous fassiez plus ample connaissance avec elle si vous êtes intéressé par ses services, voici sa présentation en vidéo :