

LE GUIDE COMPLET · CV · ENTRETIENS · POSTURE MENTALE

Le diagnostic d'une recruteuse

Pourquoi mes entretiens n'aboutissent pas ?

LA TECHNIQUE ET LA PRÉPARATION MENTALE POUR MONTRER
VOTRE VRAI NIVEAU — POUR LES CADRES ET LES MANAGERS.

Anne-Laure THOME

Consultante en recrutement indépendante & Coach certifiée · Méthode CAP

12 ans d'expérience · +10 000 entretiens conduits

SOMMAIRE

Ce que vous allez trouver

Introduction — Ce que trois semaines de silence essaient de vous dire	03
Partie 1 · Le diagnostic — Où est-ce que ça coince ?	05
Partie 2 · Votre CV vous sabote-t-il ? — Ce que lit un recruteur en 30 secondes	07
Partie 3 · Maîtriser l'entretien — Ce que le recruteur attend vraiment	16
Partie 4 · Le frein intérieur — Quand ce n'est ni le CV ni la technique	30
Carnet récap — À préparer avant chaque entretien	41
La méthode CAP — Pour aller plus loin	43
Le premier pas — Un échange, sans engagement	46

INTRODUCTION

Ce que trois semaines de silence essaient de vous dire

Vous cherchez un emploi depuis des semaines, parfois des mois. Vous candidatez. Vous attendez. Le téléphone reste silencieux. Ou pire, vous décrochez des entretiens, mais aucune offre ne suit jamais. Quelque chose coince. Mais quoi, exactement ?

Ce guide est écrit depuis l'autre côté de la table. Pas par un théoricien du coaching, mais par quelqu'un qui a conduit plus de 10 000 entretiens en 12 ans, qui a vu défiler des milliers de CV, et qui sait précisément ce qui fait la différence entre un candidat qu'on rappelle et un dossier qu'on écarte en 30 secondes.

Ce que vous allez trouver ici : des diagnostics concrets, des exemples réels, des mots à utiliser. Et surtout, une vérité que peu de guides osent dire : la technique ne suffit pas. L'état dans lequel vous entrez en entretien compte autant que ce que vous y dites.



Qui suis-je ?

Anne-Laure THOME — gérante et consultante en recrutement indépendante depuis 12 ans, coach professionnelle et préparatrice mentale. J'ai auditionné plus de 10 000 candidats, dans des contextes très variés.

Coach professionnelle certifiée RNCP · Praticienne PNL.

Mon expertise à votre service

J'ai exercé 12 ans comme consultante en recrutement à mon compte — gérante de ma propre structure, sans filet. Ce statut d'indépendante m'a appris ce que les salariés ne voient pas toujours : la réalité du marché, la pression du résultat, et ce qui fait vraiment la différence entre un candidat qu'on retient et un autre qu'on oublie.

Ma pratique du coaching et de la PNL m'a enseigné une vérité : ce qui se passe à l'intérieur du candidat est aussi déterminant que ce qu'il dit. Ce guide partage ce que j'ai vu, vécu et observé — pas une vérité universelle, mais un regard de terrain que peu d'autres peuvent vous offrir.

Un entretien, c'est avant tout un échange

Pas un examen. Pas un tribunal. Un échange entre deux personnes qui cherchent à savoir si elles ont intérêt à travailler ensemble. Garder cela en tête change tout à votre posture et à l'énergie que vous dégagez.

Comment utiliser ce guide

Commencez par la Partie 1, le diagnostic. Répondez honnêtement aux questions : vous identifierez immédiatement votre point de blocage, et serez orienté vers la partie qui vous concerne. Puis avancez à votre rythme.

Où est-ce que ça coince ?

5 questions. 1 diagnostic clair. Remplissez ce tableau honnêtement, en comptant vos chiffres depuis le début de votre recherche.

Question	Votre réponse
Combien de candidatures avez-vous envoyées au total ?	
Combien d'appels ou de contacts de recruteurs avez-vous reçus ?	
Combien d'entretiens avez-vous passés ?	
Combien de refus avez-vous essuyés ? Des raisons vous ont-elles été données ?	
Depuis combien de temps cherchez-vous ?	

Trois scénarios · lequel est le vôtre ?

Scénario A · Le CV n'accroche pas

Beaucoup de candidatures (50+), très peu d'appels (moins de 5 %). Vous envoyez, mais personne ne vous rappelle. Le problème est sur le papier : votre CV ne donne pas envie d'aller plus loin. Parfois, c'est aussi ce que vous racontez de vous. Et ça, ça se travaille.

→ Allez directement à la Partie 2.

Scénario B · L'entretien ne convertit pas

Des entretiens (5+), peu ou pas d'offres. Votre CV fonctionne, mais quelque chose se passe mal en face à face. Le recruteur hésite. L'offre ne suit pas.

→ Allez directement à la Partie 3.

Scénario C · Le frein est intérieur

Des retours positifs, de bons échanges... mais aucune offre, ou une paralysie à agir. Votre profil plaît. Votre discours aussi. Mais quelque chose — la peur, le doute, le stress — vous empêche de vous montrer à votre meilleur niveau.

→ Allez directement à la Partie 4.

Vous vous reconnaissez dans plusieurs scénarios ? C'est fréquent, et ils sont souvent liés. Lisez le guide dans l'ordre : chaque partie vous apportera quelque chose.

Ce que lit vraiment un recruteur en 30 secondes

TÉMOIGNAGE TERRAIN · 300 CANDIDATURES, 1 SEUL ENTRETIEN

Une candidate m'appelle après plusieurs mois de recherche. Elle a envoyé plus de 300 candidatures. Elle n'a reçu qu'un seul appel. Un seul. À ce stade, le diagnostic est immédiat : ce n'est pas le marché, c'est le CV. 300 candidatures suffisent largement pour générer des dizaines de retours, si le document remplit son unique mission : donner envie de décrocher le téléphone.

CAS TERRAIN · THOMAS*, EN RECONVERSION VERS LA COMPTABILITÉ / GESTION

Thomas me contacte après trois mois de recherche intensive. Il vise des postes d'assistant comptable ou de gestionnaire administratif. Son profil : un BTS Comptabilité et Gestion obtenu en 2024, une expérience de 7 ans comme technicien de maintenance dans l'industrie, et une mission de deux mois en saisie comptable réalisée en intérim juste après son diplôme. Profil solide. Et pourtant : aucun rappel.

Quand je lis son CV, le problème est immédiat. Son accroche dit « technicien polyvalent avec expérience en maintenance industrielle » — alors qu'il cherche un poste en comptabilité. La mission intérim de saisie comptable est listée en trois lignes vagues. Et ses 7 ans de technicien occupent les trois quarts du document, avec un vocabulaire entièrement technique : « diagnostic de pannes », « maintenance préventive ». Le recruteur comptable lit un CV de technicien et passe au suivant.

Ce que nous avons retravaillé ensemble :

- Réécrire l'accroche pour cibler clairement : « Assistant comptable en reconversion réussie. BTS CGO 2024, première expérience en saisie comptable, et 7 ans de rigueur opérationnelle terrain. »
- Développer la mission intérim avec les mots justes : « saisie des écritures comptables », « rapprochement bancaire », « classement des pièces justificatives », « utilisation du logiciel Sage ».
- Traduire les 7 ans de technicien en compétences transférables : « gestion et suivi des stocks », « saisie de données sur logiciel », « reporting hebdomadaire », « rigueur et traçabilité documentaire ».
- Mettre le BTS et la mission comptable en tête, réduire visuellement la place de la maintenance.

Le parcours n'avait pas changé. Les mots, si. Et avec eux, la façon dont le recruteur allait lire l'histoire de Thomas.

*Prénom modifié.

La méthode : traduire une expérience

Imaginez une boîte de conserve. Sur l'étiquette, il y a écrit « truc pas bon ». Mais si vous enlevez l'étiquette et que vous mettez à la place « soupe maison de grand-mère », les gens veulent en manger. Le contenu de la boîte n'a pas changé. Seuls les mots ont changé. C'est exactement ce que vous devez faire avec vos expériences sur votre CV.

Pour chaque expérience de votre parcours, posez-vous ces trois questions avant d'écrire quoi que ce soit :

- **Qu'ai-je fait concrètement ?** Pas le titre du poste, pas la mission vague — les actes réels : « j'ai géré », « j'ai formé », « j'ai organisé », « j'ai convaincu », « j'ai résolu ».
- **Sur quoi ? Pour qui ? Combien ?** Ajouter du contexte rend tout plus fort : « 4 mois », « 8 collaborateurs », « en autonomie totale ». Les chiffres font la différence entre une mission vague et une mission crédible.
- **Quelle compétence se cache derrière ce mot ?** « Caissière » → gestion de cash, relation client sous pression, résolution de conflits. « Chargée de rayon » → management d'équipe, planification, suivi de KPIs. Le titre ne dit pas tout. Ce que vous avez fait, si.

Ce que vous écrivez	Ce que vous devriez écrire
« Gestion du rayon »	Planification du travail et management de 6 collaborateurs
« Accueil des candidats »	Accueil, préqualification téléphonique et conduite d'entretiens
« Stage RH »	Assistante Recrutement — sourcing, entretiens, gestion du vivier
« Polyvalente et organisée »	Autonomie complète sur un périmètre multi-interlocuteurs
« Gestion administrative »	Traitement des éléments variables de paie, suivi contrats et absences

La règle d'or

Un recruteur ne lit pas ce que vous avez fait. Il lit ce qu'il va pouvoir vous confier demain. Traduisez chaque mission dans le langage du poste que vous ciblez, pas dans le langage du poste que vous avez quitté.

Ce que regarde un recruteur en 30 secondes

Trente secondes. C'est le temps accordé à un CV avant de décider s'il mérite d'être lu. Voici ce que je regarde, dans l'ordre :

- **La localisation.** Êtes-vous à distance raisonnable du poste ? Si vous êtes loin, avez-vous mentionné votre mobilité géographique, ou un éventuel projet de déménagement pour le poste ?
- **L'intitulé du poste visé.** Correspond-il à ce que je cherche ? Un titre flou ou trop générique crée déjà un doute.
- **La dernière expérience.** Quelle entreprise ? Quelle durée ? Est-ce récent et cohérent ?
- **La stabilité.** Y a-t-il une progression logique ? Ou des changements fréquents sans explication ?
- **Les chiffres.** Y a-t-il des résultats concrets, quantifiés ? Ou des descriptions de missions vagues ?

Si ces cinq points passent la lecture, je continue. Sinon, je passe au dossier suivant.

Les informations obligatoires sur chaque expérience

Pour chaque poste listé, ces éléments doivent impérativement figurer :

- La date de début et de fin : mois ET année (ex. : Janvier 2020 à Mars 2023).
- L'intitulé exact du poste occupé.
- Le nom de l'entreprise et la ville.
- Le type de contrat : CDI, CDD, Intérim, Alternance...
- Les 3 à 5 missions principales, formulées avec des verbes d'action.
- Des résultats chiffrés chaque fois que c'est possible.

Pour les profils managers et cadres, ajoutez systématiquement :

- Le nombre de personnes managées directement.

- Le chiffre d'affaires géré ou généré (annuel).
- Les volumes traités : commandes, dossiers, projets, budgets...

La trame de CV à utiliser

Voici la structure recommandée, dans l'ordre exact de lecture d'un recruteur.

PRÉNOM NOM

Ville · 06 XX XX XX XX · email@exemple.com · Mobilité : Oui/Non

INTITULÉ DU POSTE RECHERCHÉ

3 à 5 lignes : votre profil, vos atouts clés, la valeur que vous apportez — surtout pour les reconversions et profils cadres.

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

Mois/Année à Mois/Année | Poste occupé | Nom entreprise, Ville | Type de contrat

Ex. : Janvier 2020 à Mars 2023 | Responsable Logistique | Transport Express, Lyon | CDI — Pilotage de 3 entrepôts (250 000 colis/mois), management de 12 opérateurs, réduction des délais de 18 % en 18 mois. Pour les managers : Équipe de X · CA géré : X M€ · Budget : X €.

FORMATION · COMPÉTENCES & OUTILS

Logiciels · Langues · Habilitations · Certifications · Permis...

Ce que le recruteur attend selon votre profil

Profil cadre / manager

Votre CV doit répondre à une seule question : « Qu'avez-vous produit concrètement ? » Quantifiez chaque impact. Le recruteur ne veut pas lire une liste de responsabilités — il veut voir ce que vous avez transformé, construit, amélioré. Montrez la progression de votre carrière.

Profil technicien / employé

La précision des compétences techniques est votre meilleur atout. Listez vos outils, logiciels, certifications et habilitations avec exactitude. Le recruteur cherche à faire correspondre vos compétences à ses besoins opérationnels immédiats. Un CV précis et clair vaut mieux qu'un CV vague mais bien présenté.

Profil en reconversion

La reconversion inquiète le recruteur si elle n'est pas expliquée. Votre atout : mettre en avant les compétences transférables. Ce que le recruteur attend : une histoire claire et cohérente. Pourquoi ce changement ? Qu'est-ce que votre parcours apporte de différent ? Qu'avez-vous fait pour vous former ? Ce qu'il ne pardonne pas, c'est l'absence d'explication.

« Après 8 ans en gestion comptable, je me réoriente vers les ressources humaines. La gestion des équipes et la relation aux personnes ont toujours été au cœur de mon travail. J'ai suivi une formation pour valider cette transition. »

Les signaux qui inquiètent un recruteur

- **L'instabilité.** Changer de poste tous les 6 à 12 mois sans explication est un signal d'alerte fort. Ce n'est pas éliminatoire, mais cela exige une explication préparée et posée.
- **Les trous dans le parcours.** Une période non expliquée est toujours remarquée. Congé parental, maladie, formation, projet personnel : tout se dit. L'absence d'explication inquiète bien plus que la vérité.
- **Les incohérences de chiffres.** Des données inexactes ou gonflées seront vérifiées, souvent dès l'entretien. Si vos chiffres ne collent pas avec la taille de la structure, le recruteur le remarquera.

Défendre un CV instable

Si votre parcours montre des changements fréquents, le recruteur aura forcément la question. Ne pas l'anticiper, c'est lui laisser le soin de l'interpréter — et il l'interprétera en votre défaveur. Questions à vous poser avant l'entretien :

- Pourquoi ai-je changé de poste aussi souvent ? Quel était le vrai motif ?
- Y a-t-il un fil conducteur, une progression ?
- Comment expliquer ces départs sans critiquer mes anciens employeurs ?
- Suis-je prêt(e) à m'engager dans la durée ? Qu'est-ce qui me retient cette fois ?

« Je suis conscient(e) que mon parcours montre des transitions fréquentes. À chaque fois, j'ai avancé : nouvelles responsabilités, nouveau secteur, nouveau niveau de complexité. Aujourd'hui, ce n'est plus l'envie d'aller ailleurs qui me motive — c'est l'envie de construire ici, et de m'inscrire dans la durée. »

Valoriser un profil senior (55 ans et +)

Les candidats de 55 ans et plus font face à des préjugés réels. La clé est dans la clarté de votre positionnement et dans l'énergie que vous dégagez.

Ce que le recruteur craint	Comment le retourner en atout
Manque d'adaptabilité aux nouvelles pratiques	« J'ai traversé plusieurs transformations majeures. M'adapter, c'est ce que je fais depuis 20 ans. »
Difficultés à être managé par plus jeune	« J'ai souvent transmis mes compétences à de jeunes managers. La complémentarité générationnelle m'enrichit. »
Coût élevé pour peu d'années en poste	« Mon expérience me permet d'être opérationnel immédiatement et de créer de la valeur dès le premier mois. »
Moins de dynamisme ou de disponibilité	Montrez votre énergie dès l'entretien — voix, regard, posture. Le dynamisme se ressent, il ne s'explique pas.

Ce que le recruteur et l'employeur attendent vraiment

Votre CV a fonctionné. Vous avez un entretien. Maintenant, tout se joue dans la pièce — en face à face, en visio, parfois au téléphone. Vous avez en moyenne 45 minutes pour convaincre quelqu'un que vous êtes la bonne personne. Ce chapitre vous dit exactement comment les utiliser.

Recruteur ou employeur : deux interlocuteurs, deux logiques

Vous pouvez rencontrer deux types d'interlocuteurs. Leur différence est fondamentale — et méconnue.

Le recruteur (RH, consultant)	L'employeur (manager, dirigeant)
Vérifie la cohérence de votre parcours	Évalue si vous pouvez résoudre ses problèmes
Contrôle les dates, les intitulés, les motifs de départ	Se projette avec vous dans l'équipe et les missions
Cherche la stabilité et la fiabilité	Cherche la motivation, l'énergie, l'adhésion
Vous pose des questions factuelles	Vous pose des questions de vision et d'ambition
Lit votre CV ligne à ligne	Ressent votre énergie et votre posture

Adaptez votre niveau de langage et vos exemples : avec un RH, soyez précis et factuel ; avec un manager opérationnel, montrez que vous comprenez ses enjeux terrain.

Se présenter : simple, naturel, impactant

La présentation personnelle est souvent la première chose demandée. C'est aussi celle que les candidats ratent le plus — soit trop longue, soit trop récitée, soit trop vague. Ce que le recruteur veut entendre en 2 minutes : qui vous êtes, ce que vous savez faire, pourquoi vous êtes là.

- **Qui je suis et d'où je viens** — parcours en 2-3 phrases, pas depuis le bac.
- **Ce que je fais et ce que j'apporte** — vos compétences clés et résultats concrets.
- **Pourquoi je suis là** — votre motivation pour CE poste, CETTE entreprise.

Exemple — profil manager logistique :

« Je m'appelle Marc, j'ai 38 ans. J'ai passé 10 ans dans la logistique, d'abord comme chef d'équipe, puis comme responsable d'entrepôt, où je gérais une équipe de 12 personnes et environ 250 000 colis par mois. Ce que j'ai développé, c'est une vraie capacité à structurer des process et à faire monter les équipes — j'ai réduit nos délais de livraison de 18 % en 18 mois. Je suis ici parce que je cherche une structure avec des projets d'optimisation ambitieux. »

Exemple — profil en reconversion :

« Je m'appelle Sophie, j'ai 42 ans. J'ai travaillé pendant 10 ans dans la comptabilité, où j'étais responsable d'une équipe de 5 personnes. Ce que j'aimais profondément, c'était accompagner mes collaborateurs et créer une dynamique d'équipe positive. C'est ce qui m'a conduite à me former aux ressources humaines — j'ai obtenu un titre professionnel RH en 2023. Aujourd'hui, je veux mettre cette double compétence, gestion et humain, au service d'une structure comme la vôtre. »

Entraînez-vous à vous présenter en exactement 2 minutes, chronomètre en main. Enregistrez-vous. Écoutez-vous. Recommencez jusqu'à ce que ce soit fluide, naturel, et que vous sentiez que vous y croyez vraiment.

Les questions clés décryptées

« Pourquoi avez-vous quitté votre dernier poste ? »

Ce que le recruteur cherche : cohérence, honnêteté, absence de conflit non résolu et de rancœur. Ce qu'il redoute : une réponse floue, une critique de l'employeur précédent, une histoire qui change selon les versions. La règle absolue : dites la vérité. Un licenciement, une rupture conventionnelle, un conflit : tout peut s'expliquer, à condition d'être préparé, posé, et tourné vers l'avenir. Ce qui est impardonnable, c'est qu'on découvre un mensonge.

Point important · la prise de référence

Le recruteur peut contacter vos anciens employeurs pour vérifier vos informations, mais seulement après vous en avoir informé(e) au préalable (règle rappelée par la CNIL). Vous êtes en droit de savoir qui sera contacté.

Expliquer la fin d'un contrat, cas par cas

Un licenciement reste l'une des questions les plus difficiles à aborder en entretien. Pourtant, le recruteur n'a pas besoin d'une longue explication. Il veut vérifier trois choses : que vous dites la vérité, que vous n'en gardez pas de rancœur, et que ce qui s'est passé ne se reproduira pas chez lui.

Quatre règles, quel que soit le motif

- 1 La vérité, toujours.** Le recruteur peut prendre des références. Une histoire arrangée qui se découvre coûte bien plus cher qu'un licenciement assumé.
- 2 Trente secondes, pas plus.** Deux ou trois phrases. Plus vous expliquez, plus vous donnez l'impression de vous défendre.
- 3 Aucune critique.** Ni de l'entreprise, ni du manager, même si vous avez raison.
- 4 Finir sur l'avenir.** La dernière phrase parle toujours du poste que vous visez.

Bon à savoir : votre certificat de travail ne mentionne pas le motif de votre départ. C'est donc vous qui en parlez, avec vos mots, à condition d'être préparé(e).

Licenciement économique

Le plus simple à expliquer, et pourtant beaucoup de candidats le vivent comme un échec. Ce n'en est pas un : c'est le poste qui a été supprimé, pas vous qui avez été jugé(e).

« Mon poste a été supprimé lors d'une réorganisation, avec plusieurs autres. J'en ai profité pour faire le point sur ce que je voulais vraiment, et c'est ce qui m'amène vers un poste comme le vôtre. »

Rupture conventionnelle

« Nous avons décidé d'un commun accord de mettre fin à notre collaboration. Le poste avait évolué, mes missions aussi, et c'était le bon moment pour chacun. Aujourd'hui, je cherche un poste où je peux à nouveau [votre point fort]. »

Licenciement pour insuffisance de résultats

Le plus délicat après la faute, parce qu'il touche directement à la compétence. La clé : reconnaître le décalage sans vous dévaloriser, puis citer un résultat que vous avez réellement obtenu, dans ce poste ou le précédent.

« Le poste avait évolué vers [nouvelle mission], qui s'éloignait de mon cœur de métier, et les résultats attendus n'étaient pas au rendez-vous. Nous nous sommes séparés. Cette expérience m'a montré très clairement où je suis le plus efficace : [domaine], où j'ai par exemple [résultat chiffré]. »

Licenciement après un désaccord ou un changement de direction

« L'arrivée d'une nouvelle direction a changé les priorités, et nos visions ne se rejoignent plus. La séparation s'est faite proprement. Ce que je recherche aujourd'hui, c'est une entreprise où [ce qui compte pour vous]. »

Licenciement pour faute (cas délicat)

N'invoquez pas une « période difficile » si ce n'est pas la vérité : cela ouvre des questions sur votre santé ou votre vie privée. Mieux vaut reconnaître l'erreur, sobrement, et montrer ce qui a changé.

« J'ai commis une erreur, qui a conduit à mon licenciement. Je l'assume. Elle m'a appris [la leçon], et c'est quelque chose que j'applique systématiquement aujourd'hui. »

Si vous contestez la décision et qu'une procédure est en cours :

« Je conteste ce licenciement et une procédure est en cours. Je préfère ne pas entrer dans le détail, mais je peux vous parler de ce que j'ai réalisé dans ce poste. »

Licenciement pour inaptitude

Il touche à votre santé : vous n'avez pas à en donner le détail.

« Mon poste n'était plus compatible avec certaines contraintes, et le contrat a pris fin. C'est une situation réglée, et je suis pleinement disponible pour un poste comme celui-ci. »

Fin de période d'essai

« La période d'essai n'a pas été concluante : le poste réel s'éloignait de ce qui avait été présenté. C'est précisément à cela que sert une période d'essai, et j'ai appris à poser davantage de questions avant de m'engager, ce que je fais avec vous aujourd'hui. »

Démission

« J'ai souhaité quitter ce poste pour un environnement plus en phase avec mes valeurs et mes ambitions. J'ai pris le temps de cibler le bon projet, plutôt que de partir précipitamment. »

Si cette démission, ou ce licenciement, fait suite à une situation difficile (management toxique, harcèlement, épuisement), lisez aussi « Quand un départ a laissé des traces », en Partie 4.

Si le recruteur revient sur le sujet

Gardez exactement la même version, en plus court, puis ramenez l'échange vers le poste : « Comme je vous le disais, c'est une page tournée. Ce qui m'intéresse, c'est [le poste]. » Changer de version à la deuxième question est ce qui inquiète le plus un recruteur.

À faire avant l'entretien · 5 minutes

- 1 Écrivez votre réponse en trois phrases au maximum.
- 2 Dites-la à voix haute, chronomètre en main : moins de trente secondes.
- 3 Si votre voix change en la disant, c'est que ce départ pèse encore. Ce n'est plus une question de formulation, c'est un sujet de préparation mentale (Partie 4).

La question du salaire

C'est l'une des questions qui crispent le plus. Avant tout entretien, vous devez connaître avec précision votre salaire brut mensuel et annuel, votre package complet (salaire + primes + avantages) et votre net mensuel. Pour estimer votre net : **Net mensuel $\approx$ Brut mensuel $\times$ 0,77** (les charges salariales représentent environ 22 à 25 % du brut).

Brut mensuel	Net mensuel estimé
2 000 € brut	$\approx$ 1 540 € net
2 500 € brut	$\approx$ 1 925 € net
3 000 € brut	$\approx$ 2 310 € net
3 500 € brut	$\approx$ 2 695 € net
4 000 € brut	$\approx$ 3 080 € net
5 000 € brut	$\approx$ 3 850 € net

Estimation indicative. Le net réel varie selon votre statut, votre mutuelle et d'autres déductions.

Comment annoncer votre prétention : donnez une fourchette, pas un chiffre unique. « En tenant compte de mon niveau d'expérience, de mes responsabilités et du marché, je me positionne entre X et Y euros brut annuel. Je reste ouvert(e) à en discuter selon le package global. »

Ce que vous ne devez jamais faire :

- Vous brader par peur d'être « trop cher » — cela envoie un signal négatif sur la perception de votre propre valeur.
- Annoncer un chiffre sans avoir fait de benchmark marché au préalable.
- Mentir sur votre salaire actuel : vos informations peuvent être recoupées.

À savoir · les bulletins de salaire

Contrairement à une idée reçue, la CNIL considère qu'exiger vos bulletins de salaire est **disproportionné** : un recruteur ne devrait pas les réclamer. Vous pouvez, si vous le souhaitez, en transmettre de votre propre initiative — en masquant les données inutiles.

« Comment envisagez-vous vos 90 premiers jours ? »

Cette question est posée de plus en plus souvent, surtout pour les postes de cadre ou manager. Elle évalue votre capacité à vous projeter et à structurer une prise de poste.

- **Jours 1 à 30 — Observer et comprendre** : rencontrer chaque membre de l'équipe individuellement, comprendre les process et les outils, ne pas vouloir changer les choses trop vite : écouter d'abord.
- **Jours 31 à 60 — Analyser et construire sa légitimité** : identifier 2 ou 3 priorités concrètes, commencer à proposer sans imposer, bâtir la confiance avec l'équipe et les parties prenantes.
- **Jours 61 à 90 — Agir et produire des résultats visibles** : mettre en place les premières actions, faire un premier bilan avec son manager, démontrer sa valeur de façon mesurable.

Préparer vos exemples de réussite et d'échec

Tout recruteur expérimenté vous demandera : « Parlez-moi d'un succès dont vous êtes fier » et « Parlez-moi d'une situation difficile ou d'un échec. » Ces questions révèlent votre rapport à la réalité, à la responsabilité et à l'apprentissage. Utilisez la structure STAR pour chaque exemple.

S — Situation : le contexte et l'enjeu, en 2 phrases. **T — Tâche** : ce que vous deviez accomplir précisément — votre rôle, votre responsabilité dans cette situation. **A — Action** : ce que vous avez concrètement fait. **R — Résultat** : l'impact, idéalement chiffré, et ce que vous avez appris.

Exemple — réussite :

« Un de nos clients majeurs menaçait de rompre le contrat après une série de retards (*situation*). Il fallait absolument préserver ce compte stratégique (*tâche*). J'ai pris la relation en main, organisé une réunion en urgence et proposé un plan de reprise sur 4 semaines (*action*). Résultat : le client a renouvelé pour 2 ans, et nous avons évité une perte de 400 000 € de CA (*résultat*). »

Exemple — échec bien présenté :

« Mon équipe perdait en efficacité (*situation*) ; je devais la réorganiser pour fluidifier le travail (*tâche*). Je l'ai fait trop rapidement, sans assez consulter les personnes concernées (*action*). Le projet a été rejeté et j'ai dû reculer (*résultat*). J'en ai tiré une leçon : la conduite du changement commence par l'écoute. Depuis, je consulte systématiquement en amont. »

Posture, énergie et langage

Un recruteur lit bien au-delà de vos mots. Il observe. Il ressent. Et souvent, il décide sur des éléments que vous ne contrôlez pas consciemment.

Ce que le recruteur observe	Ce que ça lui communique
Votre niveau d'énergie en entrée de salle	Êtes-vous vraiment motivé ? Ou là par obligation ?
Votre façon d'écouter les questions	Êtes-vous centré sur votre discours ou sur l'échange ?
La cohérence entre vos mots et votre ton	Vous dites « j'adore le challenge » avec une voix éteinte ?
Votre gestion des silences	Le silence ne vous stresse pas → vous êtes posé
Vos questions sur le poste et l'équipe	Vous avez préparé, vous vous intéressez vraiment

Les attitudes qui font et défont un entretien

- **Le manque d'énergie.** Entrez avec une voix posée et une énergie authentique, regardez votre interlocuteur dès la poignée de main, souriez avec une vraie présence. Montrez que vous êtes là parce que vous le voulez.
- **La tenue inappropriée.** Renseignez-vous sur la culture de l'entreprise. En cas de doute, légèrement au-dessus du niveau habituel de la structure.
- **Poser toutes ses questions en premier.** Laissez le recruteur prendre les rênes : vos questions viennent en fin d'entretien. Posez-les sur le poste, les enjeux, l'équipe — pas d'abord sur les avantages.
- **Parler du salaire avant tout le reste.** Laissez ce sujet venir naturellement, en fin d'entretien. Si on vous le demande tôt, donnez une fourchette et redirigez vers le périmètre du poste.

Le profil « trop capé » : quand l'expertise devient un obstacle

Un cadre ou manager très expérimenté, avec un parcours impressionnant — et qui fait fuir les recruteurs sans le comprendre. Le problème n'est pas l'expertise. C'est la façon dont elle est perçue.

Ce qu'il fait percevoir	Ce qu'il devrait faire percevoir
« Je suis au-dessus de ce poste »	« Ce poste m'intéresse précisément pour ce qu'il m'apporte »
« Je sais déjà tout ce qu'il y a à savoir ici »	« J'ai beaucoup à apporter ET à apprendre de votre contexte »
« Je vais vous montrer comment faire »	« Je veux comprendre comment les choses fonctionnent ici avant de proposer »
« Je veux garder le contrôle de cet entretien »	« Je suis dans un échange, pas dans un monologue »

La phrase qui désarme plus de préjugés que n'importe quel argument : « Je veux prouver ma valeur dans votre environnement avant de prétendre à quoi que ce soit. »

Du statut de gérant au salariat

C'est un profil que je rencontre de plus en plus : un entrepreneur ou gérant qui, après des années à diriger sa propre structure, retourne au salariat. La transition est réelle : mal préparée, elle peut faire fuir les recruteurs — pas par manque de compétence, mais par crainte d'un candidat qui ne saura pas s'intégrer. Le recruteur craint : acceptera-t-il d'être managé ? Va-t-il vouloir tout changer ? Repartira-t-il dès que ça ne lui plaît plus ? Ces craintes sont légitimes : à vous de les désamorcer, explicitement.

Ce que le recruteur craint	Ce que vous devez montrer
« Il ne saura pas être managé »	« J'ai dirigé une structure et j'ai appris que la réussite collective passe par l'alignement. Je suis prêt(e) à m'inscrire dans un cadre. »
« Il va vouloir tout changer »	« Mon expérience m'a donné des réflexes, mais chaque contexte est différent. Je veux d'abord comprendre avant de proposer. »
« Il va repartir »	« Ce choix du salariat est réfléchi et assumé. Je cherche un projet dans lequel m'inscrire dans la durée. »

Ce que vous avez à valoriser, et que peu de salariés peuvent apporter :

- Vous avez géré une structure de bout en bout — finances, RH, clients, stratégie. Une vision 360°.
- Vous avez pris des risques réels et assumé les conséquences : une maturité et une capacité à décider sous pression.
- Vous savez faire beaucoup avec peu : un atout majeur en PME ou en structure en croissance.
- Vous comprenez les enjeux économiques d'une décision, pas seulement les enjeux opérationnels.

« J'ai choisi de rejoindre le salariat parce que je veux contribuer à un projet plus grand que moi, avec une équipe, dans un cadre structuré. J'ai fait le tour de ce que l'entrepreneuriat m'apportait. Ce que je cherche maintenant, c'est de mettre toute cette expérience au service d'une structure et d'y construire quelque chose sur le long terme. »

La règle d'or : ne parlez jamais de votre statut passé comme d'une supériorité. Parlez-en comme d'une école. Ce que vous avez dirigé vous a formé — c'est ce que vous en avez appris qui intéresse le recruteur, pas le pouvoir que vous aviez.

Le feeling : ce que les mots ne disent pas

Un recrutement se joue souvent sur le feeling. La décision se construit en deux temps : la tête valide le profil, le ventre valide la personne. Et souvent, c'est le ventre qui a le dernier mot.

Les signaux que le feeling passe :

- Le recruteur sourit, hoche la tête, rebondit sur ce que vous dites.
- Il vous pose des questions de projection : « Comment vous imagineriez-vous dans ce contexte ? »
- Il vous parle de l'équipe, de la culture, des projets — il vous voit dedans.
- Il prolonge l'entretien et vous parle des prochaines étapes.

Les signaux que quelque chose coince :

- Les questions restent factuelles, sans rebond sur le fond.
- Le recruteur ne réagit pas à vos exemples.
- L'entretien est expédié en dessous du temps annoncé.
- Vous sentez une distance, une réserve — même sans mot négatif.

Si vous sentez que le feeling ne passe pas : ne paniquez pas, respirez, ralentissez. Posez une question ouverte sur le poste ou l'équipe. Et acceptez que parfois le feeling ne se crée pas — ce n'est pas nécessairement votre échec. Un entretien est aussi une fenêtre sur la culture de l'entreprise : ce que vous ressentez face au recruteur, vous le ressentirez peut-être tous les matins en arrivant.

Comprendre et exprimer ses motivations

Le recruteur cherche à comprendre pourquoi vous voulez partir, et pourquoi vous voulez venir ici. Ces deux questions sont liées ; votre réponse doit former une histoire cohérente.

« Dans mon poste actuel, j'ai atteint un plateau : j'ai mis en place ce que j'avais à mettre en place, et je n'ai plus les projets pour continuer à progresser. Ce que je cherche, c'est un environnement où il y a encore beaucoup à construire. Ce qui m'a attiré chez vous, c'est votre phase de développement : exactement le type de contexte où je sais que je peux apporter quelque chose de concret. »

Se remettre en question avant chaque candidature

Des questions parfois inconfortables — c'est fait exprès. Un candidat qui ne peut pas y répondre clairement n'est pas prêt à convaincre.

- Si je demandais à votre dernier manager de vous décrire en 3 mots, que dirait-il ?
- Quel est votre plus grand échec professionnel ? Qu'en avez-vous appris ?
- Qu'est-ce que vous apportez à CE poste que les autres candidats n'apportent pas ?
- Qu'est-ce qui vous fait vraiment peur dans cette recherche ?
- Y a-t-il une croyance qui vous retient — « je suis trop vieux », « pas assez diplômé », « le marché est difficile » ?

Savoir faire des concessions : une force, pas une faiblesse

Une concession légère et bien expliquée est un signal de maturité, pas de faiblesse. Un candidat qui dit « je suis prêt(e) à entrer à ce niveau et à faire mes preuves pour évoluer » inspire confiance.

« Je suis conscient(e) que mes prétentions sont peut-être légèrement au-dessus de votre fourchette. Je suis ouvert(e) à en discuter : ce qui compte pour moi, c'est de rejoindre le bon projet, avec les bonnes personnes, dans un contexte où je peux démontrer ma valeur et évoluer. »

Quand ce n'est ni le CV ni la technique

Vous avez un bon CV. Vous connaissez vos exemples. Vous préparez vos entretiens. Et pourtant, quelque chose ne passe pas. Ce n'est pas un manque de compétence. Ce n'est pas le marché. C'est votre état interne, et c'est lui qui fait la différence.

Un mot pour les cadres supérieurs et dirigeants

Vous avez géré des équipes, des budgets, des crises. Vous savez performer sous pression — dans votre domaine. Et pourtant, le jour où vous vous retrouvez de l'autre côté de la table, candidat et non plus décideur, quelque chose change. Ce n'est pas de la faiblesse. C'est de l'humanité. Mais si vous ne le travaillez pas, ça coûte des postes.

CAS N°1 · PIERRE* — LA COMPÉTENCE ÉTAIT LÀ, PAS L'ÉTAT INTERNE

Pierre avait tout pour réussir : un parcours solide, des compétences reconnues, des années sur un poste de cadre. Le jour de l'entretien, le stress a pris le dessus. Il a perdu ses mots. Ses exemples, qu'il connaissait parfaitement, ne venaient plus. La voix tremblait. Le recruteur a senti l'hésitation. Le poste a été donné à un autre candidat, moins expérimenté mais plus stable en entretien. La compétence ne suffit pas si elle n'est pas accessible sous pression.

CAS N°2 · MARIE*, 56 ANS — 7 ENTRETIENS, 0 OFFRE

Parcours solide en RH, 200 candidatures, 7 entretiens, aucune suite. Ce n'était ni le CV ni les compétences : c'était sa posture, légèrement défensive, un discours qui manquait de fluidité. Le recruteur ressentait un décalage sans pouvoir le nommer. Une fois le travail sur l'ancrage engagé, il ne sentait plus l'hésitation — il sentait quelqu'un qui savait qui elle était et ce qu'elle apportait.

CAS N°3 · SOPHIE* — LA PEUR DE RETOURNER AU TRAVAIL

Sophie avait un beau parcours et une reconversion cohérente. Mais à l'idée de passer des entretiens, quelque chose se bloquait : la peur d'être jugée, la peur d'un environnement mal vécu. Nous avons travaillé sur son état interne — pas les mots à dire, mais ce qu'elle ressentait avant même d'entrer. La peur ne disparaît pas d'un coup. Mais elle ne prend plus le dessus.

*Prénoms modifiés.

Ce que vivent les cadres et dirigeants en entretien

Il y a une croyance répandue chez les profils seniors : « Avec mon expérience, je n'ai pas besoin de me préparer mentalement. » C'est précisément cette croyance qui coûte le plus cher. Ce qu'ils ressentent, et n'avouent à personne :

- **La peur de régresser** — accepter un poste « en dessous ». L'ego résiste, la raison dit oui, l'état interne dit non, et ça se voit.
- **La peur du regard sur l'âge** — « pensent-ils que je suis dépassé(e), que je coûte trop cher ? » Ces questions parasitent le discours.
- **La perte de statut comme blessure invisible** — hier on venait vous chercher, aujourd'hui vous postulez.
- **La tentation du contrôle** — habitué(e) à décider, l'entretien est l'un des rares contextes où vous n'êtes plus aux commandes.
- **Le doute sur sa propre valeur** — après plusieurs refus, même les plus solides commencent à douter. Ce doute est dévastateur, et il se lit.

Ces ressentis sont normaux, humains. Mais non traités, ils agissent comme un filtre entre vous et le recruteur, qui perçoit une tension indéfinie, un manque de fluidité, une posture défensive.

Ce que la préparation mentale change concrètement

Un sportif de haut niveau ne se prépare pas uniquement physiquement. Il travaille son mental : sa capacité à accéder à son meilleur niveau au moment précis où ça compte. La plupart des cadres, eux, comptent sur leur expérience — réelle, mais dont l'accès sous pression n'est pas garanti.

- Accéder à vos ressources sous pression — pas seulement à froid, mais dans la salle d'entretien.
- Déposer l'ego sans perdre l'autorité — entrer avec humilité ET la pleine conscience de votre valeur.

- Gérer les questions déstabilisantes sans perdre pied, et les transformer en démonstration de maturité.
- Redevenir le décideur — pas le candidat qui subit. Celui qui choisit aussi.
- Sortir de l'isolement de la recherche, l'une des épreuves les plus difficiles à traverser seul(e).

Vos 5 piliers pour être indémontable

Avant de préparer vos réponses, préparez quelque chose de plus fondamental : votre socle intérieur. Un candidat qui se connaît profondément est stable, cohérent et convaincant, même face aux questions déstabilisantes.

Pilier	Questions à vous poser
Vos valeurs	Qu'est-ce qui est non négociable pour vous ? Quels environnements vous épanouissent ou vous éteignent ?
Vos compétences & réussites	Que savez-vous faire mieux que la majorité ? Quelles réussites pouvez-vous transposer ?
Vos peurs & limites	Qu'est-ce qui vous fait perdre vos moyens ? Les connaître, c'est les anticiper.
Vos besoins	De quoi avez-vous besoin pour vous sentir bien ? Reconnaissance, autonomie, challenge ?
Votre vision	Où voulez-vous aller dans 3 à 5 ans ? Cette vision donne de la cohérence à votre discours.

Ce que vous vivez peut-être en ce moment

Avant l'accompagnement	Après l'accompagnement
« Je fais beaucoup d'entretiens mais rien n'aboutit »	Des entretiens mieux préparés, un discours fluide et cohérent
« Je perds mes moyens dès qu'on me pose une question difficile »	Des ancrages de confiance pour rester stable sous pression
« J'ai peur d'être jugé(e), de ne pas être à la hauteur »	Une posture assurée, construite sur vos vraies compétences
« Je me sens seul(e) face au processus »	Un soutien concret avant et après chaque entretien
« Je n'ose pas demander le bon salaire »	Vous vous positionnez avec clarté et sans vous brader
« J'hésite à candidater par peur de l'échec »	Vous agissez avec méthode, sans être paralysé(e) par le doute

L'ancrage de confiance : les 30 minutes avant un entretien

Il ne s'agit pas de se mettre dans un état artificiel, mais de se reconnecter à soi — à ce que vous savez faire, à la version de vous capable d'affronter cet entretien. Voici la séquence que je recommande à mes clients.

1 · La respiration — 5 minutes avant d'entrer

Inspirez lentement par le nez sur 4 temps. Retenez sur 4 temps. Expirez par la bouche sur 6 temps. Recommencez 5 fois.

Cette respiration lente, à l'expiration allongée, aide à ralentir le rythme cardiaque et à recentrer l'attention. Elle ne se voit pas. Elle change beaucoup.

2 · Rappeler 3 réussites — les revivre, pas les résumer

Prenez 2 minutes pour revivre trois moments où vous étiez vraiment à votre meilleur niveau. Fermez les yeux si vous le pouvez. Ressentez la situation, pas seulement les mots. L'objectif : réactiver l'état émotionnel lié à ces réussites.

3 · Se connecter à son intention — pas à ses peurs

Posez-vous une seule question : « Qu'est-ce que je veux apporter dans cet échange aujourd'hui ? » Ce déplacement d'attention — de la peur du jugement vers l'intention de contribuer — change physiquement votre posture et votre ton.

4 · La posture physique — 2 minutes debout

Tenez-vous droit(e), épaules en arrière, tête levée. Adopter une posture ouverte et stable quelques minutes avant d'entrer aide à se sentir plus présent(e) et assuré(e). Votre corps influence votre état : l'essentiel n'est pas un effet hormonal, mais ce que ça change dans votre posture et votre voix.

Ce que je dis à mes clients avant chaque entretien

« Vous n'avez pas besoin d'être parfait(e). Vous avez besoin d'être présent(e). La différence entre quelqu'un qui convainc et quelqu'un qui récite, c'est l'état dans lequel il est quand il parle. Préparez vos mots. Préparez votre état. Les deux ensemble, c'est imbattable. »

Vos valeurs face à celles de l'entreprise

Vous pouvez décrocher le poste, signer, commencer avec enthousiasme — et vous retrouver six mois plus tard épuisé(e), sans comprendre pourquoi. La raison, dans la majorité des cas : un désalignement entre vos valeurs profondes et celles de l'entreprise. Pas un désalignement de compétences. Un désalignement de fond. Et ça, aucun entretien brillant ne peut le compenser sur la durée.

- Si vous avez besoin d'autonomie et que l'entreprise est très hiérarchisée → vous vous sentirez étouffé(e) dès le premier mois.
- Si vous avez besoin de sens et que l'entreprise ne valorise que les résultats chiffrés → vous perdrez votre énergie en quelques semaines.
- Si vous avez besoin de loyauté et que la culture est celle du chacun pour soi → vous vivrez chaque journée comme une épreuve.

Les questions à poser en entretien — et ce qu'elles révèlent :

- « Comment se prennent les décisions importantes ici ? » → le niveau réel d'autonomie laissé aux managers.
- « Pouvez-vous me parler d'un échec récent et de comment il a été géré ? » → la culture de l'erreur : blâme ou apprentissage.
- « Comment définiriez-vous la réussite pour ce poste dans 12 mois ? » → résultats court terme ou construction long terme.
- « Comment décririez-vous l'ambiance au quotidien ? » → la façon dont c'est dit compte autant que ce qui est dit.

Ce que je dis toujours

Un entretien, c'est une porte d'entrée — mais aussi une fenêtre. Ce que vous voyez de l'autre côté avant de signer, vous le vivrez tous les matins. Prenez le temps de regarder vraiment.

Quand un départ a laissé des traces

Un manager qui vous a usé. Des mois de pression, parfois de harcèlement. Un épuisement dont on parle à voix basse, quand on en parle. Beaucoup de cadres ont traversé cela au moins une fois dans leur carrière. Et le jour de l'entretien, une question simple en apparence arrive : « **Pourquoi avez-vous quitté ce poste ?** »

Vous connaissez les faits par cœur. Mais au moment d'y répondre, la gorge se serre. Vous cherchez vos mots, vous en dites trop ou pas assez, vous vous justifiez sans qu'on vous l'ait demandé. Le recruteur ne connaît pas votre histoire : il perçoit seulement une tension. Et il l'interprète à sa façon : un conflit mal réglé ? une fragilité ? un risque pour son équipe ?

Ce que le recruteur a besoin d'entendre

Pas le récit. Trois choses seulement :

- que c'est **derrière vous** ;
- que vous n'avez **pas de compte à régler** avec votre ancien employeur ;
- que vous savez **ce que vous cherchez maintenant**.

La réponse en trois temps

- 1 Le fait, en une phrase neutre.** Sans nommer, sans accuser, sans détail.
- 2 Ce que vous en avez retiré.** Une leçon, une clarté nouvelle sur vos besoins.
- 3 Le retour vers le poste.** Ce qui vous attire ici, précisément.

Trois exemples à adapter

Un management difficile

« Le contexte managérial ne me permettait plus de travailler dans de bonnes conditions. J'ai préféré partir plutôt que de m'y user. Cette expérience m'a appris à identifier très tôt l'environnement où je donne le meilleur, et c'est précisément ce que je vois dans votre équipe. »

Une relation hiérarchique dégradée, voire du harcèlement

« La relation avec ma hiérarchie s'était fortement dégradée, et la situation n'était plus tenable. Je suis parti(e), et c'est une page tournée. Ce qui m'intéresse aujourd'hui, c'est de retrouver un cadre où je peux me concentrer sur mon métier : [ce que vous faites le mieux]. »

Après un épuisement

« J'ai traversé une période de surcharge importante, que j'ai prise au sérieux. J'ai pris le temps nécessaire, et je reviens avec une énergie intacte et une idée très claire de ma façon de travailler. »

Ce que vous n'êtes pas obligé(e) de dire

Votre santé vous appartient. Un recruteur n'a pas à vous interroger sur un arrêt maladie, un diagnostic ou une procédure en cours, et vous n'avez pas à les mentionner. Ne mentez jamais sur les faits, mais **vous choisissez le niveau de détail**. Si l'on insiste : « Je préfère garder les détails pour moi. Ce qui compte, c'est que c'est derrière moi et que je suis pleinement disponible pour ce poste. »

Les pièges qui se voient

- Critiquer l'ancien manager, même à demi-mot.

- Se justifier longuement, avant même la question suivante.
- Minimiser au point de raconter une autre histoire, qui changera à l'entretien suivant.
- Dire « tout va bien » d'une voix qui dit le contraire.

Le vrai travail n'est pas dans les mots

Vous pouvez préparer la phrase parfaite. Si l'émotion de cette période est encore active, votre corps parlera à sa place : la voix, le regard, le rythme. C'est pour cela qu'il faut d'abord alléger ce que cette période a laissé, puis préparer la réponse.

À faire cette semaine · 10 minutes

- 1 Écrivez votre réponse en trois temps.
- 2 Dites-la à voix haute, trois fois, debout.
- 3 Notez de 0 à 10 la tension ressentie.

En dessous de 4 : entraînez-vous avec quelqu'un. Au-dessus de 5 : commencez par votre état, avec la respiration de la séquence d'ancrage et le pilier « Vos peurs & limites », puis revenez à la phrase.

Et si c'est encore trop présent ?

Si penser à cette période vous empêche de dormir, vous fait monter les larmes ou occupe vos journées, ce n'est pas d'abord un sujet d'entretien. Parlez-en à votre médecin ou à un psychologue. La préparation mentale viendra ensuite, et elle n'en sera que plus efficace. Je préfère vous le dire franchement.

Ce que vous devez préparer avant chaque entretien

Utilisez ce carnet avant chaque entretien, sans exception. Un entretien raté par manque de préparation est toujours évitable — et toujours regrettable.

Sur votre CV

- Je connais chaque ligne de mon CV par cœur et je peux expliquer chaque expérience.
- Pour chaque poste : dates, entreprise, intitulé, type de contrat, missions, chiffres.
- Mon motif de départ pour chaque poste est préparé, honnête et formulé positivement.
- Mes chiffres (CA, équipe, volumes) sont précis et cohérents avec la taille des structures.

Sur le salaire

- Je connais mon salaire brut mensuel et annuel, et mon package complet (avantages inclus).
- J'ai préparé une fourchette de prétentions argumentée, et je sais parler de brut/net avec fluidité.

Sur l'entreprise et le poste

- J'ai lu le site de l'entreprise : activités, valeurs, actualités récentes.
- J'ai relu l'offre et identifié les 3 compétences clés attendues.
- J'ai préparé 3 exemples concrets correspondant à ces compétences (structure STAR).

- Je sais pourquoi je postule à CE poste, dans CETTE entreprise, et je peux le dire clairement.

Mes exemples préparés

- 3 exemples de réussite (structure STAR : Situation → Tâche → Action → Résultat).
- 2 exemples d'échec ou de situation difficile, présentés positivement.
- Ma réponse à « pourquoi avez-vous quitté votre dernier poste ? » et à « vos 90 premiers jours ? ».
- Ma réponse sur la fin de mon dernier contrat (licenciement, rupture, fin de période d'essai) tient en trente secondes, sans critique, et se termine sur le poste visé.
- Ma présentation personnelle de 2 minutes — fluide, naturelle, impactante.

Mon état interne

- J'ai relu mes 5 piliers (valeurs, compétences, peurs, besoins, vision).
- Je me suis rappelé mes réussites les plus marquantes, et préparé la logistique (trajet, timing, tenue).
- Si un départ a été difficile : je peux dire ma réponse à voix haute sans que la tension monte.
- Je sais que c'est un échange, pas un tribunal — et je le vis ainsi.

Dernier rappel avant d'entrer dans la salle

Un entretien est une rencontre entre deux personnes qui cherchent à savoir si elles ont intérêt à travailler ensemble. Vous n'êtes pas en infériorité. Vous avez autant de valeur que la personne en face de vous. Entrez avec cette conviction. Elle change tout.

Tout ce que vous venez de lire — la posture, l'ancrage, la confiance sous pression — ne se règle pas seulement en le comprenant. Ça se travaille, concrètement, souvent à deux. C'est précisément mon métier auprès des cadres et des managers. Si vous sentez que votre blocage est là, voici comment on peut avancer ensemble.

POUR ALLER PLUS LOIN

La méthode CAP

Confiance · Ancrage · Performance. La préparation mentale des entretiens à enjeu, pour les cadres et les managers. Je ne vais pas vous trouver un poste — personne ne peut le promettre honnêtement. Ce que je fais : vous donner les moyens de vous présenter à votre meilleur niveau, à chaque étape.

Confiance

Renouer avec votre vraie valeur, sans la brader ni la surjouer.

Ancrage

Rester stable et présent quand la pression monte, le jour J.

Performance

Montrer votre vrai niveau au moment précis où ça compte.

Ce qu'en disent les personnes accompagnées

« Son écoute, sa bienveillance et son professionnalisme m'ont permis de repositionner avec efficacité mes valeurs personnelles et mes compétences professionnelles. Les conseils et les outils qu'elle m'a transmis me serviront toujours. J'ai tellement bien appliqué ses conseils que je viens de décrocher un emploi... qui me ressemble ! »

Yasmine A. **AVIS GOOGLE**

« J'ai commencé l'accompagnement à un moment où j'avais besoin de recul. Aujourd'hui, je vois une vraie différence : je me sens plus confiant, mieux préparé, et surtout plus focalisé sur mes objectifs. Ce travail m'a permis de prendre conscience de certains blocages et d'avoir des outils pour avancer au quotidien. »

Julien S. AVIS GOOGLE

Deux accompagnements, selon là où vous en êtes

PRÉPARER UN ENTRETIEN PRÉCIS

CAP Entretien

Vous avez un entretien important qui approche et vous voulez arriver au point.

Un travail ciblé sur un entretien à enjeu : diagnostic et clarification, préparation mentale (stress, confiance, maîtrise émotionnelle), présentation orale et posture, mise en situation et ajustements. Une séance offerte en plus si besoin d'ajuster.

4 séances d'1h à 1h30 (selon les protocoles), en visio ou en présentiel. Exercices entre les séances, échanges par mail ou WhatsApp.

480 € TTC — payable en 2 fois (2 × 240 €)

RECONSTRUIRE UN SOCLE DURABLE

CAP Confiance

Ce n'est plus un seul entretien : après plusieurs refus, la confiance s'est entamée.

Un accompagnement plus complet, sur l'avant, le pendant et l'après : alléger le poids des entretiens passés, retrouver vos forces, ancrer une confiance qui tient, préparer vos entretiens, et devenir autonome pour la suite.

6 séances individuelles en visio. Exercices personnalisés, échanges mail et WhatsApp. Un e-book de préparation inclus. Une séance de suivi prise de poste offerte en cas d'embauche.

890 € TTC — payable en 2 fois sans frais (2 × 445 €)

Comment choisir ?

- Un entretien précis à préparer, bientôt, et vous êtes globalement d'attaque → **CAP Entretien**.
- Plusieurs refus derrière vous, une confiance entamée, l'envie de reconstruire un socle durable → **CAP Confiance**.
- Dans le doute, on en parle : le premier échange sert précisément à ça.

Offre lecteurs : le prix de ce guide (19 €) est déduit de votre premier accompagnement CAP si vous me contactez en le mentionnant.

Un échange, sans engagement

Que vous hésitiez entre les deux accompagnements ou que vous vouliez simplement en parler, le plus simple est d'échanger. Un premier appel, offert, pour situer votre besoin. Sans engagement.

Parlons de votre prochain entretien

Vous me dites où vous en êtes, je vous dis ce que je vois et comment je peux vous aider. À partir de là, vous décidez.

Réserver mon appel découverte — offert

Rendez-vous · cal.com/annelaurethome/appe-decouverte

Email · annelaure.thome@talcpm.fr

Téléphone · 06 83 00 82 71

Site · talcpm.fr

LinkedIn · linkedin.com/in/anne-laure-thome-coaching

Anne-Laure THOME · Méthode CAP · Coach professionnelle certifiée RNCP · Praticienne PNL

© 2026 Anne-Laure THOME — TALC & PM · talcpm.fr · Entrepreneure individuelle
Tous droits réservés. Ce guide est destiné à un usage strictement personnel : sa reproduction, son partage ou sa revente, en tout ou en partie, sont interdits sans l'autorisation écrite de l'auteure.