

Entretien d'embauche : quels signaux doivent alerter les salariés ?

Peut-on savoir à l'avance qu'un poste ou une entreprise ne nous conviendra pas ? S'il n'existe aucune recette miracle, il y a en tout cas des signaux qui doivent nous alerter, dès les premiers échanges avec les recruteurs.

Temps de lecture : minute

19 juillet 2021

Il y a des entretiens d'embauche dont on ressort parfois avec une impression désagréable. Comme si quelque chose ne tournait pas rond, sans que l'on puisse vraiment identifier ce dont il s'agit. On s'est senti mal à l'aise, alors même que le poste nous correspondait dans l'ensemble. En anglais, il y a une expression consacrée pour désigner ces signaux d'alerte que notre cerveau perçoit : les "*red flags*" - en français, littéralement, "drapeaux rouges".

Jeune entreprise recherche "ninja" pour fonder une famille

En interrogeant les gens autour de soi sur le sujet, on s'aperçoit vite qu'il en existe une liste longue comme le bras. Certains reviennent régulièrement, comme l'utilisation dans l'annonce du terme "*famille*" , l'abus d'anglicismes... ou de mots issus tout droit du vocabulaire hollywoodien pour désigner un poste, comme "*hacker*", "grand maître" ou "*ninja*" .



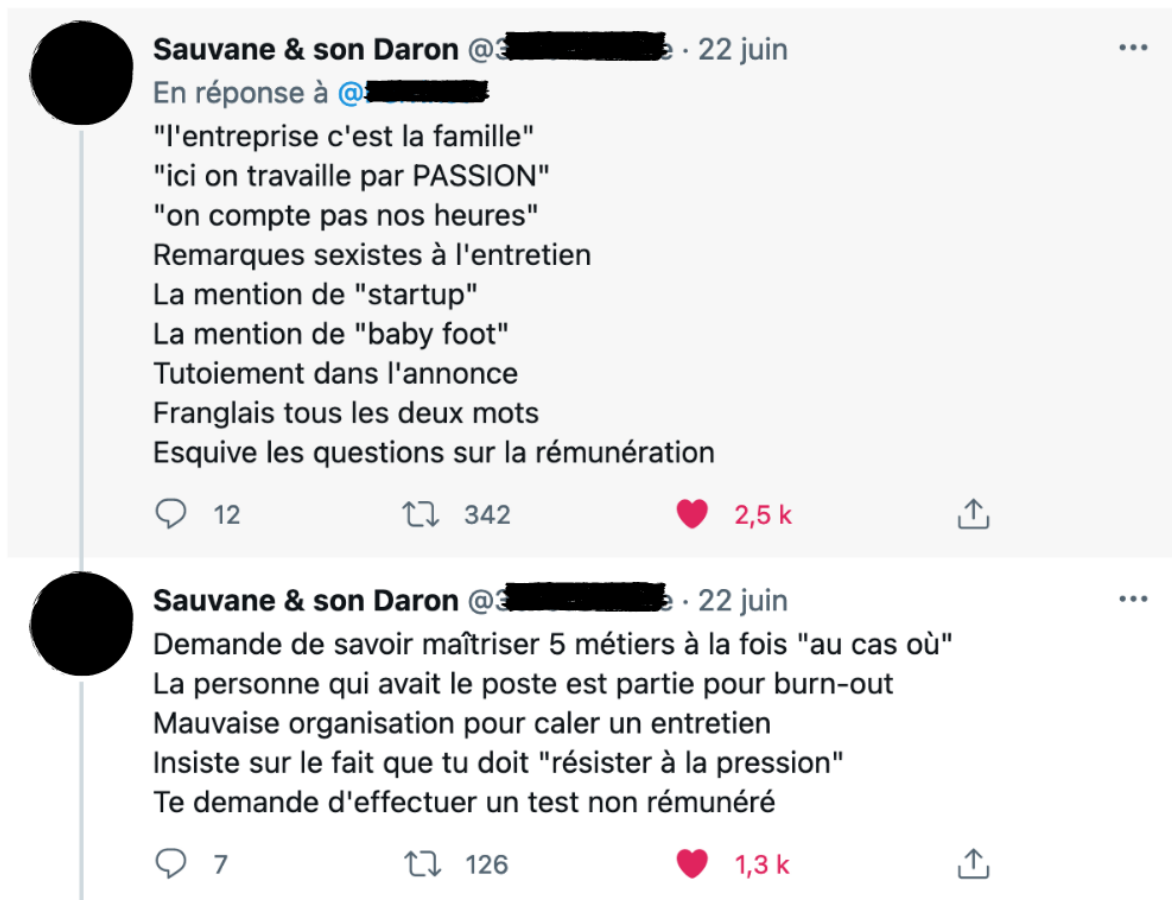
Il y a les fiches de postes pour lesquelles il faudrait quatre personnes à plein temps au lieu d'une, les entretiens durant lesquels on demande aux futurs employés s'ils n'ont rien contre les horaires à rallonge, ou aux femmes si elles ne comptent pas avoir d'enfants bientôt - ce qui est contraire à la loi. Certains ont aussi subi des remarques à caractère sexiste, raciste ou validiste, ou ont été effrayés par le manque de visibilité sur l'avenir et les projets d'une entreprise que les recruteurs dirigent pourtant eux-mêmes.

20 diapositives pour montrer sa détermination

Le type d'entretiens peut aussi s'avérer rédhibitoire, comme nous le raconte Rami. Il y a deux ans, il est débauché par une grosse entreprise dans le secteur de la communication. Après deux entrevues, les recruteurs lui demandent de préparer une présentation de 20 diapositives, sur tout ce qu'il ferait durant ses 100 premiers jours de travail chez eux. Ce test n'est pas rémunéré, et Rami, qui s'est déjà fait avoir par des entreprises peu scrupuleuses qui réutilisaient les idées qu'il avait données lors de tests d'embauche, se méfie immédiatement.

Cerise sur le gâteau : le mail a été envoyé un vendredi soir, à 22 heures, avant une relance à 17 heures le dimanche. Il décide alors de répondre qu'il ne se soumettra pas à ce test sans rémunération. "*Je n'ai jamais eu*

de réponse, se souvient-il. Ils m'ont ghosté, en m'expliquant qu'ils avaient préféré l'autre personne qui avait accepté de se soumettre à l'exercice" .



"Ce sont celles qui en parlent le plus qui en font le moins"

Maëva, elle, a perçu les premiers signaux d'alerte plus tard. La boîte de production dans laquelle elle est embauchée lui a fait très bonne impression lors de l'entretien, puis lors d'une sorte de "journée d'intégration" , durant laquelle elle déjeune avec ses futurs collègues.

"Jusque là, rien ne m'interpelle. Au contraire, les red flags sont plutôt des green lights" , nous raconte-t-elle. Il n'y a qu'un détail qui l'interpelle, ce sont les horaires. À 19h30, alors qu'elle termine sa "journée d'intégration" , Maeva constate que sa collègue ne semble pas du tout sur le point de

partir. Elle met ça sur le compte d'un tournage en cours, se disant que "ça arrive" .

Les déconvenues s'enchaînent ensuite dès son premier jour effectif de travail. *"On m'a installée dans un bureau au fond du couloir, là où la plupart des personnes ne venaient jamais. À 12h30, je vais voir les autres pour que l'on mange ensemble : ma collègue me répond qu'elle mange devant son ordinateur, que c'est une mauvaise habitude mais qu'avec tout ce qu'elle a à faire, elle ne peut pas faire autrement" .*

SpongeBib @ [redacted] · 22 juin ...
En réponse à @ [redacted]
Le turn over, un responsable qui dit "je" lors des réussites et "vous" en cas de couac (même minime), qui parle mal aux gens et qui dénigre tout le monde.

Priscilla [redacted] · 22 juin ...
En réponse à @ [redacted]
Quand on te fait passer l'entretien entre midi et deux et que tu vois tout le monde manger à l'arrache devant l'ordi.
2 ↻ ❤️ 70 ↗

Perrine @ [redacted] · 22 juin ...
En réponse à @ [redacted]
Les managements à l'ancienne avec un "papa" et/ou une "maman" à la tête et très peu voire pas de hiérarchie au dessous.
Pire scénario ever.
5 ↻ 1 ❤️ 14 ↗

une femme de 45 ans @ [redacted] · 22 juin ...
En réponse à @ [redacted]
"vous avez des enfants ? Comment allez vous vous organiser si une réunion se termine tard ? " dans une entreprise soit-disant accueillante sur la parentalité (j'ai vérifié, on n'a jamais posé cette question à mon mari)
 ↻ ❤️ 5 ↗

Personne ne cherche à l'intégrer. Tous mangent seuls face à leur écran, finissent à 21 heures, débordés par la charge de travail. Certains ne répondent même pas à ses "bonjour". Au quatrième jour, une consœur fond en larmes, de stress et de fatigue.

Son entreprise qui propose un accès facilité à des psychologues du travail semble finalement ne pas beaucoup prendre en compte le bien-être de ses employés. Maeva finit son contrat avec des journées de 12 heures, sa charge de travail ne cesse de s'alourdir, le management est flou, elle n'a aucun retour, aucune visibilité sur ses missions à venir. Elle contacte plusieurs fois les psychologues mentionnés. pour leur faire part d'un stress grandissant, mais finit par quitter l'entreprise, faute d'amélioration. *"Je suis très frileuse et méfiante aujourd'hui sur les entreprises qui mettent en avant des termes comme famille ou bienveillance. Ce sont finalement celles qui en parlent le plus qui en font le moins."*

Faire confiance à son ressenti

La première étape pour éviter ces expériences est de savoir reconnaître les signaux d'alerte. Pour cela, il y aurait une recette magique selon Sophie Gourion, auteure et consultante en gestion de carrière : *"s'écouter"* . *"Tout le monde n'a pas les mêmes red flags, indique-t-elle. Ils sont subjectifs, et varient selon les valeurs de chacun. D'où l'importance d'écouter son ressenti"* .



À lire aussi

Parité : 3 femmes ingénieures racontent leur quotidien dans la tech

"On a tendance à avoir une vision très cartésienne des émotions, à ne pas les prendre en compte car elles seraient irrationnelles. Or, ce sont des signaux que notre corps nous envoie. Si on a une boule au ventre, c'est que l'un de nos besoins n'est pas comblé, par exemple qu'on ne se sent pas en sécurité financière."

Mener son enquête

Sophie Gourion recommande également de mener sa petite enquête sur l'entreprise que l'on convoite. Elle a pris l'habitude par exemple d'interroger les raisons du départ de sa ou son prédécesseur. *"Un jour, on m'a dit que c'était quelqu'un d'agressif avec un sale caractère. Cette façon de parler d'une ancienne collaboratrice m'a semblé un peu déplacée, alors j'ai fait quelques recherches sur internet. Il s'est avéré que cette personne était en jugement aux prud'hommes avec la boîte, comme une dizaine d'autres employés et employées"* .

Il existe aujourd'hui des sites comme Glassdoor sur lesquels d'anciens employés peuvent noter leur entreprise, ou des viviers de témoignages comme sur le compte Instagram Balance ta startup. *"On peut aussi taper sur Google le nom de ceux qui vous reçoivent en entretien, ou solliciter son réseau pour avoir quelques avis"* , ajoute Sophie Gourion.

Comment réagir ?

Lorsqu'on se rend compte trop tard que l'entreprise qui nous a recrutés n'est pas celle qui nous convient, *"la meilleure solution, c'est souvent de partir, conclut-elle. Si on ne peut pas le faire, il est important de parler à son médecin ou à un ou une spécialiste de son mal-être au travail, dès qu'il commence à y avoir des conséquences importantes, comme des troubles du sommeil"* .



À lire aussi

Harcèlement : quels moyens de défense pour les salariés?

Maeva a fait ce choix, et elle adapte désormais ses questions lors des entretiens, en interrogeant ses recruteurs sur les valeurs de l'entreprise,

et la façon dont elles sont concrètement mises en avant. Rami, lui, essaye de dire “non” dès le processus de recrutement, et de s’écouter. Mais il reconnaît que c’est un privilège qu’il n’a pas toujours eu. Plus jeune, plus précaire, il n’était pas en position de force : *"Je n’avais pas le luxe de pouvoir refuser. J’émettais des réserves, mais je le faisais quand même..."*

Dans ce cas, écouter les signaux d’alerte peut tout de même vous permettre d’établir certaines barrières, afin de vous protéger d’éventuels abus.

Article écrit par Perrine Signoret