Recruteur demande entretiens annuels de mes anciennes expériences

---
Par madie

Bonjour, tout est dit dans le titre, je postule pour un emploi dans un ministère. on me demande mes derniers entretiens annuels. sauf que certains ne me favorisent pas. je suis partie de l'entreprise en froid avec la cadre qui me notait et qui elle même a été virée par la suite. nous étions en désaccord.
je ne sais pas quoi faire et que dire au recruteur pendant mon entretien ? a t'il le droit de les demander à l'entreprise ? les entretiens annuels sont confidentiels il me semble ?
sans ces entretiens annuels, le recruteur peut quand même appeler les RH de mes derniers emplois
comment retourner la situation en ma faveur ? si je refuse de donner mes entretiens annuels ce n'est vraiment pas positif pour la suite et inutile de passer l'entretien.. autant me tirer une balle dans le pied
merci

Par vivi2501

bonjour

Les bilans annuels sont-ils des bilans de compétence ?

Par madie

non
les entretiens annuels se font chaque année avec nos responsables

---
Par yapasdequoi

Bonjour,
Vous ne pourrez pas empêcher un recruteur de questionner vos anciens employeurs.
Si des litiges ont eu lieu, il faudra avoir de bonnes explications à donner.

Par madie

ma question était surtout, le recruteur a t'il le droit de demander les entretiens annuels à mon ancien employeur.
Si à l'entretien on me pose trop de questions sur mon ancien travail, je chargerai mon ancien employeur tout en restant professionnelle.je ne compte pas me laisser faire et passer à côté d'un super boulot à cause d'un ancien employeur incompétent dans la gestion de ses salariés

---
Par vivi2501

""
Vous devez faire preuve d'honnêteté et de transparence, mais restez-en aux faits. Si vous avez eu une relation mouvementée avec votre ancien employeur, le recruteur n'a pas besoin de le savoir et vous n'avez pas besoin non plus de lister tous ses défauts.

Ne dénigrez pas votre ex-employeur?

Vous avez quitté votre ancien employeur en de mauvais termes ? Quoiqu'il se soit passé, ne critiquez pas votre dernier employeur lors de l'entretien d'embauche. Concentrez-vous plutôt sur les choses positives, ce que vous avez pu apprendre et réaliser, même si vous avez été poussé vers la sortie.

Ne vous focalisez donc pas sur les mauvaises expériences et ce qui n'allait pas dans votre service ou votre équipe. Ces faits sont de toute façon invérifiables pour le recruteur et il ne peut donc juger les torts des uns et des autres !

Le recruteur cherche à voir si vous êtes compatible avec l'entreprise pour laquelle vous postulez. Lors de l'entretien, il va évaluer si votre personnalité et vos soft skills correspondent à celles de l'entreprise. S'il s'aperçoit que vous êtes trop rancunier, négatif ou amer, cela pourrait lui laisser penser que votre intégration et votre relation avec lui sera difficile. Vous devez montrer le meilleur de vous-même et prouver que vous savez prendre de la hauteur sur vos expériences passées, même les plus mauvaises.

Restez-en aux faits

Vous devez faire preuve d'honnêteté et de transparence, mais restez-en aux faits. Si vous avez eu une relation mouvementée avec votre ancien employeur, le recruteur n'a pas besoin de le savoir et vous n'avez pas besoin non plus de lister tous ses défauts. Alors, même si vous vous sentez à l'aise avec le recruteur, attention de ne pas vous laissez aller aux confidences? Ce n'est de toute façon pas le lieu !

Au moment de parler de votre ancien employeur, restez factuel et professionnel : résumez en quelques mots le poste que vous occupiez en décrivant vos missions, les résultats que vous avez obtenus, les problématiques potentielles que vous avez pu rencontrer et comment vous les avez surmontées.

Que dire si l'on a été licencié ?

Vous avez été licencié ? Ne le cachez pas. Si le recruteur vous demande d'expliquer les circonstances de votre licenciement, soyez prêt à préciser (par exemple, s'il y a eu plusieurs licenciements dans votre service en raison de la Covid-19).

C'est aussi l'occasion de montrer votre capacité de résilience. Concentrez-vous sur ce que vous avez appris et vos réalisations : même si vous avez été licencié, elles ne sont pas moins valables ! Après tout, votre licenciement n'est pas le reflet de vos capacités ou de vos performances. Préparez-vous à citer les réalisations qui démontrent le mieux votre aptitude à occuper l'emploi pour lequel vous postulez et la manière dont vous souhaitez les développer. Tout comme vous devez inclure des résultats quantifiables dans votre CV, vous devez également les mentionner lors des entretiens, afin de mieux illustrer vos compétences et vos capacités.

Comment parler de son ancien employeur si l'on a quitté son ancien poste de plein gré ?

Vous avez démissionné de votre ancien poste, êtes parti pendant votre période d'essai ou négocié une rupture conventionnelle avec votre employeur ? Encore une fois, soyez transparent. D'ailleurs, le recruteur pourrait vous demander directement pourquoi vous avez quitté votre dernier poste, préparez-vous donc en amont.

Au lieu de mentionner les difficultés ou une mauvaise ambiance, tournez cette expérience en quelque chose de positif. Préparez vos arguments et concentrez-vous sur ce que vous avez appris et ce que vous recherchez aujourd'hui (votre souhait de faire évoluer votre carrière et vos compétences, découvrir un nouveau secteur, etc.) et expliquez en quoi le poste pour lequel vous postulez pourrait vous permettre d'atteindre vos objectifs.

En somme, vous devez montrer au recruteur que votre décision est réfléchie et que vous savez prendre du recul sur la situation.

Soyez concis

Si le recruteur cherche à en savoir plus sur votre ancien poste et votre ancien employeur, c'est que la réponse l'intéresse et peut déterminer sa décision. Mais il a également d'autres sujets à aborder pour évaluer si oui ou non vous êtes la bonne personne pour ce poste.

Votre réponse doit donc rester concise, vous démontrerez de cette manière votre capacité à vous exprimer de manière synthétique et claire. Le recruteur doit comprendre que vous êtes tourné vers l'avenir et êtes le candidat idéal : alors, mettez en valeur vos compétences et votre personnalité !

"

Par Henriri

Hello !

Madie, réponse à votre question : le recruteur "a le droit" de faire cette demande car ça ne lui est "pas interdit", tout comme il ne vous est pas interdit de refuser de satisfaire sa demande...

A+