

1

Rechercher un job et faire la différence

De nombreux ouvrages ont été publiés à propos des bonnes techniques pour rechercher un emploi. Constatant certains manques, nous souhaitons apporter une contribution personnelle complémentaire au sujet, étant nous-mêmes fréquemment amenés à intervenir dans des recrutements en entreprise. Nous avons notamment pensé qu'il serait utile aux personnes en recherche d'emploi de comprendre la logique et les outils souvent utilisés par les recruteurs. Il s'agit de découvrir l'envers du décor.

1.1 J'échappe à l'uniformité des candidatures

1.1.1 Oser postuler

Bien trop souvent les candidats à la recherche d'un emploi se découragent tout de suite à la lecture de l'annonce qui demande tel diplôme, telle expérience, tel niveau de maîtrise d'une langue étrangère. S'il apparaît qu'il s'agit d'une exigence absolue, mieux vaut en effet laisser tomber. Pas la peine de se présenter pour un poste « avec haut niveau de maîtrise de l'anglais quotidien » si nous nous débrouillons péniblement avec un anglais scolaire de base. Inutile de postuler si nous n'avons pas la qualification exigée de

soudeur TIG-MIG-MAG HLO 45. En revanche, dans nombre de cas, l'entreprise met la barre très haut et recherche un candidat idéal qu'elle ne trouvera pas ou qui se montrera bien trop exigeant. Beaucoup d'annonces sont également rédigées par simple habitude sans grande réflexion préalable. Ainsi, une entreprise recherchera un responsable commercial issu d'une École supérieure de commerce mais finalement préférera peut-être recruter un candidat titulaire d'une licence marketing-vente préparée en alternance. Où peut-être même recrutera-t-elle un DUT techniques de commercialisation avec une première expérience dans un poste de vente « terrain ». Nous avons souvent été témoin de ce cas de figure.

La plupart du temps, ne pas tenter sa chance est une erreur. D'ailleurs, qu'avons-nous à perdre ? Strictement rien ! Donc un peu d'audace est bienvenue. D'autant plus que l'importance du diplôme tend aujourd'hui, contrairement aux apparences, à être un peu plus relativisée, notamment en regard du savoir-être du candidat.

Des métiers qui ne connaissent pas la crise ?

Pénurie constatée de candidats...

Des études, des articles de presse, des reportages de journaux télévisés l'affirment : certains postes restent vacants faute de candidats. Selon Pôle emploi – Crédoc (enquête « Besoin de main-d'œuvre ») 684 000 emplois seraient potentiellement difficiles à pourvoir. Alors, vrai, faux, exagéré ? Difficile à dire. On peut simplement constater d'importants besoins dans les secteurs suivants :

- Les métiers commerciaux en contact avec la clientèle (moins vrai pour le marketing pur) : vendeur magasin, commercial clientèle professionnelle...
- Les métiers manuels et techniques : mécanique de précision, plomberie, menuiserie, boulangerie, boucherie-charcuterie... presque tous les métiers sont concernés par de graves pénuries de compétences d'ouvriers qualifiés et de techniciens.
- Les métiers liés à l'informatique : maintenance, réseaux...
- Les métiers de services : restauration, hôtellerie, santé, environnement-déchets...

■ Pourquoi ces difficultés à recruter ?

Les explications sont multiples et s'additionnent parfois :

- Une image faussée de certains métiers : « L'industrie c'est sale et mal payé », « Les services c'est rien que des petits boulots précaires »...
- Des formations souvent inadaptées : manque d'adéquation avec la demande du marché, contenus d'enseignement trop basés sur la théorie... Attention aussi à certaines filières d'enseignement supérieur souvent « voies de garage » : lettres, psychologie, sociologie et même « communication »...
- Des contraintes objectivement trop fortes de certains postes en regard de la rémunération proposée.
- Des comportements abusifs de certains employeurs qui « polluent » gravement l'image du monde professionnel.

Mais aussi, un constat politiquement incorrect mais bien réel : Le manque fréquent, chez de plus en plus de candidats, de courage pour travailler. Le tout complété par une véritable dépendance au système d'aides sociales (système souvent détourné de son objectif de secours ponctuel).

■ Et les cadres ?

D'une manière générale, une pénurie de cadres expérimentés et spécialisés se profile à l'horizon (un problème de pyramide d'âge). Cependant, les départs massifs annoncés depuis quelques années sont contrebalancés par le recul de l'âge de départ en retraite et par un réflexe prudent de poursuite d'activité chez nombre de candidats potentiels à cette retraite.

1.1.2 Me démarquer nettement de la concurrence

*« Si vous voulez être irremplaçable,
soyez différent. »*

Coco Chanel

Je répons à une annonce ou je propose une candidature spontanée : la règle est la même. Imaginons-nous à la place du recruteur faisant face à une pile de candidatures. Dans la plupart des cas, il est impossible de

contacter ou de recevoir tout le monde. Une première sélection devra être effectuée sur la seule base des documents reçus : CV, lettre ou e-mails d'accompagnement.

Caricaturons un peu les choses. Imaginons : nous entrons dans une librairie pour acheter un bon roman policier. Nous ne savons pas encore lequel choisir et nous disposons de très peu de temps. Sur la table où sont mises en avant les nouveautés, plus de 50 titres s'offrent à nous. Notre première sélection est faite un peu subjectivement sur les toutes premières apparences (image de couverture et couleurs, titre du livre, bandeau d'annonce, volume...). Ce pré-tri correspondrait à la sélection des CV. Ensuite, nous allons prendre en main quelques-uns de ces livres et les parcourir en diagonale pour n'en acheter qu'un. Ce choix final correspondrait donc un peu aux entretiens de sélection. Morale de l'histoire (nous allons peut-être choquer nos lecteurs) :

1. Nous sommes un produit commercial que le client/recruteur achète.
2. Il faut attirer l'attention sur la forme par rapport aux produits concurrents.
3. Le client/recruteur doit pouvoir présumer que le produit est bon et adapté à ce qu'il souhaite acquérir.

Bon, c'est un peu caricaturé mais ce n'est pas complètement faux. Bienvenue dans le monde du marketing. Lequel existe depuis l'apparition de l'homme sur terre.

1.1.3 Mais j'évite d'étaler partout ma vie privée...

Là encore, nous allons probablement agacer certains de nos lecteurs, notamment les plus jeunes. Nous l'affirmons haut et fort : même dans sa vie personnelle, alors que l'on est libre de faire ce que l'on veut tant que l'on ne porte pas atteintes aux droits d'autrui, il convient de rester vigilant quant aux informations que l'on diffuse sur soi ou que d'autres diffusent à notre place sur le Web.

Par exemple, faut-il diffuser (ou accepter de voir diffuser) des photos d'une soirée d'anniversaire où l'on n'apparaît pas forcément totalement sobre ? Faut-il diffuser des photos où, histoire de rire, on s'était déguisé en « drag queen » ?

C'est bien sûr la liberté de chacun de le faire ou de ne pas le faire. Cela étant, nous pouvons nous retrouver en situation de recherche d'emploi ou en situation de briguer une promotion à un poste de responsabilité.

Qu'on l'accepte ou non, c'est devenu une réalité : les employeurs et recruteurs n'hésitent pas à lancer de petites recherches sur leurs futurs collaborateurs. Google est un moteur puissant mais ne négligeons pas le fait qu'il est possible d'utiliser des métamoteurs comme Copernic (lequel va exploiter, dans sa version gratuite, une vingtaine de moteurs différents dont Google...).

Oui, il faut le dire : Big Brother peut nous suivre à la trace, bien plus loin que ce que nous imaginons. Tout le monde a droit à une vie privée mais autant ne pas trop l'étaler sauf si l'on est une authentique star qui tire volontairement profit du phénomène.

1.1.4 Les réseaux sociaux professionnels : mes meilleurs alliés !

Autant il faut rester prudent en matière d'informations personnelles livrées à tout vent, autant la création de pages sur des réseaux sociaux professionnels ne doit surtout pas être écartée dans le cadre d'une recherche d'emploi. Il convient juste de rester discret si l'on est actuellement en poste.

Aujourd'hui, tous les cabinets de recrutement exploitent la manne de candidats potentiels présents sur les réseaux professionnels.

D'après une enquête informelle que nous avons menée, ce sont plus de 40 % des missions confiées à des cabinets de recrutement qui trouvent une suite favorable par l'intermédiaire d'une recherche effectuée par les consultants du cabinet sur les réseaux.

À noter : Facebook est jugé peu utile par les recruteurs (sauf pour vérifier le profil plus personnel d'un éventuel candidat).

Il est très facile de se créer des pages personnelles sur les sites de ces réseaux mais attention, une stratégie de recherche d'emploi ne saurait se limiter à la création d'un profil sur Viadeo ou LinkedIn.

■ Quelques sites gratuits de recrutement

1. Des sites complets, permettant également de déposer un CV.

Quelques conseils et modèles de CV sont disponibles.

Ces sites sont gratuits pour les candidats qui déposent une annonce mais payants pour les entreprises.

- www.annoncesemploi.org
- www.directemploi.com
- www.monster.fr
- www.keljob.com
- www.cadronline.com
- www.regionsjob.com

2. Des sites gratuits pour les candidats et pour les recruteurs :

- www.annonce-offre-emploi.com
- www.offre-emploi.com
- www.indeed.com

Ce qu'il faut retenir

- Rechercher efficacement un emploi demande un peu d'audace : d'abord, en n'hésitant pas à postuler même en étant un peu en limite des exigences du recruteur. Ensuite, en sortant au maximum du lot commun des candidatures.
- Rechercher efficacement un emploi c'est aussi adopter ce que les professionnels du marketing appellent une stratégie de communication multicanal. En clair, il faut exploiter tous les moyens à disposition : courriers papier, e-mails, réseaux sociaux, sites de recherche d'emploi...

1.2 Quel CV et quelle lettre de candidature ?

Certes les techniques de recherche évoluent. De plus en plus de grandes entreprises en phase de recrutement proposent d'emblée de remplir une fiche de renseignement à partir de leur site Internet. Ici, plus de questions à se poser sur le type de mise en page du CV ou de la lettre de candidature. Cependant, dans la majorité des cas, l'envoi classique par courrier ou par e-mail du CV et de la lettre de candidature reste d'actualité.

□ Quelques conseils de patrons

■ Extrait du magazine *Management* de juillet/août 2011 – Dossier « Les 100 conseils de patrons pour doper votre carrière »

- « Je n'embauche que des gens qui ont une véritable soif de découverte et pour lesquels l'audace constitue une valeur fondamentale. » – Andrée Choulika, présidente fondatrice de Celectis (biotechnologies).
- « Une trajectoire atypique excite ma curiosité [...]. En revanche, les parcours monolithiques ou trop lisses retiennent rarement mon attention. » – Claude Grufat, PDG de Biocoop (magasins de produits bio).
- « Aujourd'hui, la qualité de leadership prime sur le diplôme. » – Élisabeth Fleuriot, présidente France et marchés émergents de Kellogg's.
- « Je recherche des personnes authentiques, tant dans leur engagement professionnel que dans leurs relations humaines. Et je ne supporte pas les manœuvres destinées à se faire mousser ou les personnes qui se dégagent de toute responsabilité en cas de problème. » – Stanislas de Bentzmann, coprésident du directoire de Devoteam (conseil).
- « À niveau égal de compétence, c'est l'équilibre personnel qui fait la différence. » – Gonzague de Blignières, président de Barclays Private Equity France (fonds d'investissement).

1.2.1 Le curriculum vitae (CV)

Là encore, il est vital que le CV puisse sortir du lot. Dans le contenu, dans la manière de rédiger et, pourquoi pas dans la mise en forme. D'ailleurs, sans rechercher l'excentricité, pourquoi forcément présenter son CV en mode vertical ? Mettons-nous à la place des recruteurs qui reçoivent des CV toujours présentés de la même manière. Participant à de nombreux recrutements, nous pouvons vous affirmer qu'un CV un peu original sur la présentation et sur le contenu, c'est comme une bouffée d'air frais dans une salle de réunion surchauffée...

1.2.2 Quelques défauts communs à de nombreux CV

- La trop grande banalité de contenu et de présentation. Même un cursus banal peut être présenté avec un peu d'originalité.
- L'absence de mise en forme graphique agréable à l'œil. Ce défaut est évidemment plus secondaire.
- L'imprécision : dates pas claires et « trous » importants non expliqués, absence totale de mention des résultats obtenus...
- L'absence de références (personnes pouvant être contactées) à propos des diverses expériences réussies.
- L'exagération manifeste, les mensonges. Attention : devant l'importance de la « triche », de plus en plus d'employeurs vérifient les dires des candidats préretenus pour un poste.
- Les informations qui n'apportent rien, sauf contexte particulier. Un candidat titulaire d'une licence doit-il mentionner le bac obtenu ? Passé quelques années d'expérience, faut-il encore mentionner ses jobs d'été ? Est-il important de mentionner son goût pour la lecture ou pour le scrapbooking lorsque l'on répond à une annonce pour un poste de comptable ?

En revanche, la pratique assidue d'un sport peut dénoter un goût de l'effort, un sens du défi, une capacité à intégrer une équipe. Autre cas de figure : des talents affirmés de bricolage et de dépannage peuvent être utiles dans un poste commercial où l'on est fréquemment amené à réaliser des démonstrations de matériels ou à monter un stand lors d'un salon ou d'une exposition.

- Les fautes d'orthographe, de grammaire, les fautes de frappe... Au-delà de deux ou trois fautes, la candidature prend le chemin de la poubelle.

1.2.3 Photo ou pas photo ?

Devons-nous mettre systématiquement notre photo sur le CV ? Il y a débat sur la question. Notre point de vue est le suivant. La présence

de la photo est un « plus » qui permet de rendre la candidature plus concrète. Contrairement à ce que craignent nombre de candidats, dans la plupart des cas, ce ne sont pas des profils de type George Clooney ou Scarlett Johansson qui vont retenir l'attention. L'absence de photo laisse penser que le candidat est complexé.

S'il est évident que des photos type « moi en vacances » sont à éviter, on pense moins à éviter également les photos un peu austères ou guindées. L'allure « jeune communiant » ou « financier à Wall Street » n'est pas forcément très vendeuse.

1.2.4 Les CV remplis en ligne sur Internet

La plupart des sites Internet (sites d'annonces ou site du recruteur) imposent donc d'utiliser un cadre défini : il faut juste remplir les cases. La marge de manœuvre est alors évidemment très faible pour faire preuve d'originalité. Il faut essayer quand même en très peu de mots, ce qui est tout de même un excellent exercice.

1.2.5 La lettre de candidature, lettre d'accompagnement du CV

Elle doit être courte : une page maximum, aérée et agréable à lire. Elle doit vraiment donner envie de prendre connaissance du CV ou, si elle est lue en seconde place après le CV (c'est fréquent chez les recruteurs professionnels), elle doit donner des informations que le CV ne contenait pas.

Quelques défauts communs à la plupart des lettres d'accompagnement :

- Un flou quant aux postes qui pourraient être occupés (dans le cas de candidatures spontanées).
- Un contenu qui n'apporte rien de nouveau par rapport au CV.
- Des phrases trop convenues, trop stéréotypées.

Par exemple : « *Dans le cadre de ma formation, j'ai appris les bases théoriques du métier que j'ai pu ensuite mettre en pratique.* »

Ou : « *Votre annonce parue ce lundi a suscité en moi un grand intérêt. En effet, mon parcours semble coïncider parfaitement avec vos attentes, c'est pourquoi je souhaite vous soumettre mon profil.* »

- Des flatteries inutiles. Par exemple : « *J'aimerais vivement travailler au sein d'une structure dynamique et innovante. Votre entreprise qui est un leader reconnu sur son marché correspond parfaitement à ma recherche [...].* » Ce genre de formulations vues et revues nous fait toujours penser à la fable de Jean de La Fontaine : « Maître Corbeau, sur un arbre perché... »
- Les fautes d'orthographe, de grammaire, les fautes de frappe sont rédhibitoires !

1.2.6 Autres remarques à propos de la lettre

- Sauf exception (demande expresse du recruteur), elle n'est plus manuscrite mais réalisée informatiquement.
- L'ensemble de la candidature est de plus en plus souvent adressé par Internet. Nous conseillons de continuer à joindre la lettre et le CV (tous les deux en format .pdf). Il faudra rajouter un e-mail d'accompagnement très court. Petit conseil à ne pas négliger : nommez toujours vos pdf de manière explicite. Par exemple, « Aurélie Martin – Lettre de candidature » et « Aurélie Martin – CV ».

Il sera beaucoup plus facile au recruteur de retrouver les documents que vous lui avez adressés lorsque ceux-ci seront mélangés à d'autres supports transmis par d'autres candidats.

- En candidature spontanée, il est beaucoup plus efficace de prendre le temps d'identifier le bon destinataire (par exemple sur le site Internet ou en appelant le standard) et d'éviter des envois par courrier « à l'attention du DRH » ou par e-mail sur une adresse générale qui est souvent une adresse « poubelle » du type « contact@entreprise.com ».
- Après envoi de la candidature, attention aux sonneries et messagerie de nos téléphones. Il arrive bien plus souvent qu'on ne pourrait le croire, que le recruteur qui appelle les candidats présélectionnés