

J **B** *timise*

Tout savoir pour décrocher

UN JOB EN 30 JOURS



Tout savoir pour décrocher un job en 30 jours

30 JOURS ? VRAIMENT ?

C'est notre expérience (ou plutôt celle de nos clients) au sein du cabinet Jobtimise qui a inspiré le titre de ce livre. Nous avons en effet vérifié que dans ce court délai et à condition d'utiliser nos méthodes, même les personnes les plus en difficulté retrouvent le chemin de l'emploi. Pour cela, chaque aspect de la phase de candidature est peaufiné, réglé et exécuté en accord avec les attentes des recruteurs des divers secteurs d'activité. Car, Ô surprise, leurs attentes de base sont très similaires et ceux qui répondent à ces attentes de base décrochent un job !

UN LIVRE ? PLUTÔT UN COUTEAU SUISSE !

Nous avons imaginé ce livre comme un dictionnaire, une boîte à outils dans laquelle vous trouverez des réponses aux questions classiques que vous vous poserez durant votre recherche d'emploi. Notre but est d'éviter que les candidats soient « perdus » sur des **aspects essentiels de leur phase de candidature** : comment créer des opportunités ? comment utiliser les réseaux sociaux ? comment transformer un contact en allié pour décrocher un job ? comment négocier un salaire ? etc. Cet ouvrage **va à l'essentiel** avec l'ambition de bien traiter chaque sujet et en s'appuyant sur **l'expertise d'une multitude d'acteurs des ressources humaines** en France et à l'étranger.

QUI EST APTE À VOUS CONSEILLER ?

Lorsque vous recherchez un travail, votre défi est de distinguer ce qui est un bon conseil, fiable et documenté, de ce qui est juste un avis lambda, sans grand intérêt. **Le piège** lors de cette phase de recherche d'emploi est de vous tourner vers des personnes pleines de bonne volonté... mais qui ne sont pas **expertes du recrutement**. Ceux qui conseillent ou qui coachent ont-ils les **compétences pour donner des conseils « solides »**, sur lesquels vous pourrez vous appuyer durablement ? ! Mieux vaut faire confiance à de vrais spécialistes pour **définir un cap et vous y tenir** ; le syndrome de la girouette guette bien souvent les chercheurs d'emploi (changements fréquents de discours, de forme du CV, d'aspirations).

A chacun son métier et, pour écrire ce livre, nous nous sommes appuyés sur les avis des personnes les plus pertinentes : **les personnes qui vous recrutent** dans les entreprises de France et de Navarre !

100 recruteurs cités dans ce dictionnaire

Ainsi, vous retrouverez dans ce dictionnaire des conseils des consultants du cabinet Jobtimise, mais aussi des observations de recruteurs en tous genres ; des **DRH** de grandes entreprises aux **patrons** de PME en passant par les recruteurs qui font les **premiers tris de CV** et les **cabinets** de recrutement. Nous donnons la parole à **ceux dont le métier est de fixer les règles** du recrutement puis de veiller à ce qu'elles soient (à peu près) respectées. Nous avons mis à profit le réseau très étendu des consultants Jobtimise pour être le plus exhaustifs possible.

Nous nous sommes aussi intéressés aux acteurs des ressources humaines qui inventent de **nouvelles formes de recrutement**. Ces entreprises, souvent technologiques, proposent des méthodes originales dans la sélection des candidats ; plus affinitaires et avec une ambition plus qualitative. On ne peut négliger ces nouveaux arrivants !

A CHAQUE ÉTAPE SES CONSEILS ?

Une recherche d'emploi, ce sont des **étapes à respecter**. Chez Jobtimise, notre première heure de coaching a pour but de bien définir les attentes de nos clients pour ne pas partir sur de fausses pistes. L'objectif est de leur permettre de trouver **l'emploi où ils s'épanouiront** : ils doivent donc « se poser » pour ajuster la mire. Ainsi, une personne qui aura des prétentions salariales élevées doit en tenir compte dans sa recherche ; par exemple, postuler à des postes en start-up pour un cadre confirmé peut s'avérer contradictoire avec de tels objectifs en termes financiers.

Des étapes clés dans la recherche... souvent bâclées

Lorsque vous recherchez un travail ou que vous souhaitez changer de travail, vous devez être suffisamment cartésien dans la façon dont vous organisez ce « parcours ». Il y a d'abord la question des outils, vos principales armes dans la recherche d'emploi : le CV, le profil LinkedIn, la eRéputation, les emails et lettres de motivation, les emails de relance... Il faut se pencher sur ces questions, définir la forme de ces **outils**, leurs contenus et s'y tenir. Ensuite arrive le sujet de la création d'opportunités d'embauche. Aujourd'hui, un chercheur d'emploi doit savoir faire ça : se créer ses propres **opportunités** d'embauche. La question du **réseau** est essentielle pour y arriver. Il faut donner aux candidats des méthodes, des astuces pour se créer leur réseau et, surtout, pour l'exploiter au mieux ; c'est ce que nous faisons au sein de Jobtimise. Le « marché de l'emploi caché » est un sujet terrible (abordé dans cet

ouvrage évidemment) : alors que la plupart des chercheurs d'emploi s'appuient sur les annonces, celles-ci sont loin d'être suffisantes pour décrocher un job (moins de 10% des emplois pourvus en France le seraient par la réponse à une annonce d'emploi). Enfin se pose la question des entretiens d'embauche en tous genres : il faut transformer l'essai. Rien ne doit être laissé au hasard et les français sont très en retard en matière de préparation à cette étape essentielle.

UNE BASE DE TRAVAIL... QUE CHACUN PEUT ADAPTER À SON CAS

Peut-on donner des conseils quel que soit le profil de la personne qui recherche un emploi ? Oui et non. Il est tout à fait possible, vu l'état d'impréparation des candidats à la plupart des postes, en France, de **rappeler des basiques**. Mieux encore, de proposer des outils qui ont fait le succès du cabinet Jobtimise et qui permettent de respecter ces basiques. Car le respect de ces basiques, c'est **l'embauche quasiment à tous les coups !**

Les résultats de nos clients le prouvent : **en faisant preuve de bon sens et en poussant les candidats à bien faire les choses**, sans négligence, on arrive au succès. Pour parler de soi avec facilité en entretien d'embauche, les techniques du « Top5 Jobtimise » ou la « méthode des cercles » sont d'une efficacité redoutable ; **ce qui a beaucoup à voir avec leur simplicité de compréhension et d'application** (lire les témoignages à ce sujet). De même pour relancer un recruteur ou étoffer son réseau, il existe des astuces qui fonctionnent très bien. Les recruteurs interrogés le confirment d'ailleurs dans cet ouvrage.

Partant de cette base là et en réfléchissant aux spécificités de votre recherche, vous pourrez adapter les conseils facilement. Nous n'aimons pas donner des « recettes miracles » car il n'en existe pas. Néanmoins, nous croyons à « l'empowerment » des chercheurs d'emploi qui peuvent gagner en autonomie ET en efficacité s'ils comprennent, adhèrent et appliquent

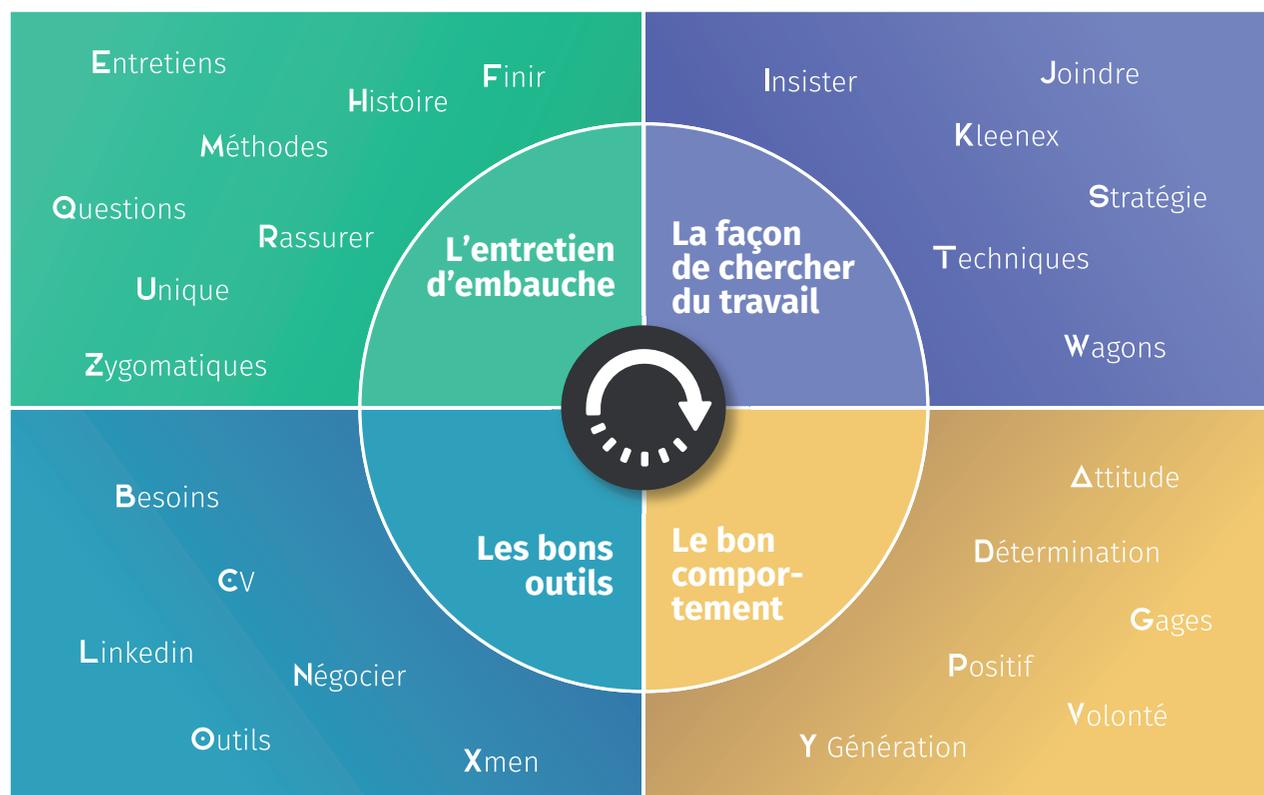
une stratégie « à leur sauce ». C'est la logique de la « recette de cuisine », il faut la respecter pour que le résultat soit conforme aux attentes. La réussite de nos techniques passe par votre bonne application de ces dernières.

COMMENT UTILISER LE DICTIONNAIRE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI ?

Lorsque nous accompagnons nos clients Jobtimise, pour les aider à décrocher le job qu'ils visent, nous constatons qu'ils se mélangent parfois les pinceaux et qu'ils sautent du coq à l'âne. Il est en effet difficile de respecter chrono-

logiquement chaque étape (même lorsqu'elles sont logiques) de la recherche d'emploi ; si l'on vous convoque pour un entretien, vous n'allez pas répondre que vous n'avez pas fini de refaire votre CV ou de développer votre réseau sur LinkedIn, il faut être prêt ! Nous avons donc évidemment pris ces impératifs en compte et ce dictionnaire procède de ce besoin d'adaptation.

Chaque personne qui recherche un emploi ou qui va bientôt chercher un emploi aura à sa disposition, grâce à ce dictionnaire, un outil pour « piocher » les infos importantes, au moment où elle en a besoin. Il est possible de regrouper les thèmes comme suit :



Dans la version eBook du dictionnaire, le moteur de recherche permet aussi d'accéder rapidement aux thèmes qui vous intéressent le plus. Attention néanmoins à bien lire les autres chapitres car ils abordent tous les sujets qu'un candidat « solide » doit absolument connaître .

¹Aider nos candidats à prendre leur destin en main.

²N'oubliez pas que vous aurez à chercher du travail plusieurs fois dans votre vie, prenez les bonnes habitudes dès maintenant en tenant compte des attentes des recruteurs.

Secteurs
Attitude
Négociier
Méthodes
Positif
Questions
Spontanées
Entretiens
Candidatures
Piège

TABLE DES MATIÈRES

LinkedIn
CV
Besoins
Réseau
Unique
Relance
Insister
Annonces
Outils
Finir
Wagons

ATTITUDE _____ 10

Comment vous organiser dans vos recherches? Quel look à adopter? Quel comportement avec votre futur patron, vos futurs collègues? Candidatures à l'étranger: les approches du recrutement dans 10 pays dont raffolent les français expat'.

BESOINS _____ 22

10 conseils pour répondre aux besoins des recruteurs - Comment décrypter une annonce d'emploi pour décrocher un poste?

CURRICULUM VITAE _____ 32

Qu'est-ce qu'un bon CV selon 10 recruteurs? Adapter son CV au secteur? Quelle bonne photo / bon titre au CV / mises en page originales.

DÉTERMINATION _____ 49

Comment montrer votre détermination? Comment tenir un tableau de suivi de vos candidatures?

ENTRETIENS _____ 52

Conseils sur tous les types d'entretiens d'embauche: entretien téléphonique, de groupe, Skype, asynchrone en visio, RH, opérationnel, cabinet.

FINIR _____ 61

Pourquoi poser des questions à la fin d'un entretien? Comment choisir les questions qu'on va poser?

GAGES _____ 65

Comprendre qu'il faut savoir parler du bon comme du mauvais en entretien - L'importance des hobbies pour donner des gages de qualité aux recruteurs - Tableau « bien / pas bien ».

HISTOIRE _____ 68

Des ingrédients pour bien construire votre récit - Ce que vous devez éviter de faire lorsque vous racontez vos expériences.

INSISTER _____ 71

Voir loin - Tisser sa toile à travers quelques conseils clé - Rencontre avec une candidate qui a fait le Buzz dans les médias grâce à son insistance originale et créative.

JOINDRE _____ 75

Quel email de remerciement suite à un entretien ? Comment relancer un recruteur ?
Comment obtenir un vrai feed-back lorsqu'on n'a pas été retenu pour un poste ?

KLEENEX _____ 79

Répondre à des annonces sur les sites d'emploi - 10 conseils pour vos candidatures spontanées.

LINKEDIN _____ 84

Pourquoi LinkedIn est devenu indispensable ? Quelles astuces pour « accrocher » l'attention des recruteurs ?
Quel fond et quelle forme donner à votre profil LinkedIn pour adopter la bonne stratégie ? Benchmarkez-vous !

+ QUE LINKEDIN: **LE N**ETWORKING _____ 105

Conseils pour bien réseauter - Exploiter son réseau « privé » pour décrocher un job - Vendez-vous en « 1 minute pitch » !

MÉTHODES _____ 110

Théorie Picard : précuire son discours - Méthode des cercles : apprendre à parler de vous - Technique du Pivert : maîtriser les messages que vous voulez transmettre - GM5 pour se donner le temps de réfléchir sans paniquer - Comment se présenter en début d'entretien ? Comment parler positivement des choses négatives : le 10-20-70 ?

NÉGOCIER _____ 128

Quand le sujet « argent » est-il évoqué ? Ne pas perdre de l'argent car on candidate - Comment négocier ? Quelles sont les différentes situations de négociation salariale ? Obtenir subtilement des preuves écrites ? Ne pas se précipiter de changer de poste.

OUTILS _____ 134

Rappels au sujet du CV et du profil LinkedIn - Comment soigner votre eRéputation ? Conseils et exemples de Lettres de Motivation - Modèles de Cartes de Visite pour trouver un emploi.

POSITIF _____ 145

Astuces pour avoir la « positive attitude » - Les critiques dont il faut absolument s'abstenir.

QUESTIONS _____ 148

Comment s'entraîner à répondre ? Les questions classiques, les questions piège ? Quelle question qui tue ? Les questions indiscretes ou abusives.

RASSURER _____ 158

Comment rassurer les recruteurs ? Pas assez d'expérience : comment contourner l'obstacle ? Trop expérimenté : comment vaincre les préjugés ? les cabinets de recrutements sont vos alliés de circonstances.

STRATÉGIE _____ 163

Comment postuler efficacement ? 10 conseils pour bien utiliser les sites d'annonces d'emplois (jobboards).

TESTS _____ 170

Pourquoi les entreprises font passer des tests aux candidats ? Les tests de logique, tests de mathématiques - Les études de cas dans les grands cabinets.

UNIQUE _____ 175

Dialogues imaginaires entre recruteurs.

VOLONTÉ _____ 178

10 preuves du volontarisme d'un candidat.

WAGON _____ 182

Les grandes vagues du recrutement en France - Les « moments » d'embauche des jeunes diplômés - Postuler l'été on a beaucoup à y gagner.

XMEN _____ 186

Pourquoi continuer à se former ? Comment se former : les MOOC, les GAFA, le Freelance ? Quand se former ? Le Freelance pour entamer une transition pro ou mettre en valeur les nouveaux acquis.

YGÉNÉRATION _____ 194

Se protéger des préjugés quand on est jeune - Utiliser les préjugés à votre profit en jouant avec ces derniers.

ZYGOMATIQUES _____ 197

Conseils pour réussir à sourire même lorsqu'on stresse en entretien d'embauche.

Jours 1 & 2

- Entrez doucement dans la mission de recherche d'emploi en lisant les chapitres Attitude, Positif & Besoins.
- Prenez les meilleures habitudes en lisant et en méditant les Chapitre Détermination, Volonté & Wagon.

Jours 3 à 8

- Refaites votre CV et tout votre profil LinkedIn (Chapitres Curriculum Vitae, Outil & LinkedIn) pour être très vite "d'équerre", prêt à saisir les opportunités.
- Intéressez-vous aux entretiens d'embauche (Chapitre Entretiens).
- Préparez-vous à toutes éventualités (Chapitre Tests)

Jours 9 à 15

- C'est le moment d'étendre votre réseau (Chapitres LinkedIn & le +Networking).
- Ce travail nécessite pour être réussi une bonne dose de méthode, de rigueur et surtout de courtoisie (Chapitres Joindre & Insister).
- Vous êtes prêt à postuler en plus de dénicher les annonces cachées (Chapitres Kleenex & Stratégies).

Jours 16 à 26

- À fond sur les entretiens tout en continuant à répondre aux annonces et à réseauter via LinkedIn (entre autres), nous recommandons donc une étude très approfondie des chapitres suivants : Méthode, Questions, Rassurer, Finir & Unique.
- Les chapitres Gages & Histoire vous donneront d'autant plus de consistance alors que le chapitres Zygomaïques a plus d'importance qu'on ne croit.

Jours 27 à 29

- C'est le moment de se poser des questions comme...l'argent (Chapitre Négociateur)

Jour 30

- Reprenez le chapitre Xmen pour vous demander quels efforts vous devrez encore faire pour vous maintenir au top, il ne faut pas s'endormir sous prétexte qu'on a décroché un job. La Ygénération sait que de nos jours, on change si souvent qu'il faut en permanence penser à l'option "changement"...donc se préparer en conséquence.

Bien sûr, les 30 jours sont un exemple générique. Cet objectif se veut un électrochoc structurant les méthodes de recherche de personnes aux profils très différents qui, de toutes manières, visent des débouchés très différents. Chez Jobtimise, nous avons constaté, malgré l'hétérogénéité des profils faisant appel à nous, de grandes similitudes et des succès fulgurants lorsque nos candidats respectaient scrupuleusement ce planning. Nous ne pouvons que vous encourager à les imiter et à faire preuve d'une grande minutie à chaque étape. Le but de ce livre est de vous y aider en donnant autant d'outils que possible. Le succès du cabinet Jobtimise est dû en grande partie à ce sens du détail. Rien ne doit être laissé au hasard pour décrocher un job en 30 jours.



**Comment vous organiser dans vos recherches?
Quel look à adopter? Quel comportement avec
votre futur patron, vos futurs collègues?
Candidatures à l'étranger: les approches
du recrutement dans 10 pays dont raffolent
les français expat'.**

« Vous avez beau avoir toutes les aptitudes, si vous n'avez pas la bonne attitude, vous ne réussirez pas. »

Ghandi.

En France, beaucoup aiment sanctionner, identifier ce qui ne va pas, moquer parfois...sans pour autant expliquer clairement les « règles du jeu ». En effet, chez Jobtimise, nous constatons année après année à quel point les chercheurs d'emploi ou les personnes en poste qui veulent changer de jobs sont perdus en ce qui concerne **les codes et l'attitude à adopter**. Sans indications claires, chaque personne se sent désorientée et doit presque deviner **la marche à suivre** en picorant des informations à droite ou à gauche. L'un des objectifs de ce livre est de combler ce vide !

Victor Rampal, Directeur Financier Adjoint chez GROUPE ALSTOM

J'apprécie une attitude positive et proactive qui permet de faire passer les principaux messages sur le cv et l'expérience (illustrés de cas concrets ou vécus). Lorsque je le reçois, le candidat doit savoir « mener » l'entretien pour que je puisse n'avoir qu'à rebondir ou le questionner sur des aspects spécifiques du poste que seul moi connaît. Il faut que l'enthousiasme et la sympathie transparaissent car nous travaillerons ensemble en équipe. L'enthousiasme et la sympathie doivent évidemment être exprimés de manière professionnelle mais c'est un aspect qui a vraiment une grande importance. Beaucoup de candidats sont enfermés dans un rôle qu'ils se choisissent alors qu'on veut surtout basiquement vérifier qu'on pourra agréablement et efficacement mener des projets avec eux.

VOTRE ATTITUDE AU QUOTIDIEN DANS VOS RECHERCHES

Garder une bonne attitude compte beaucoup quelle que soit la phase de la recherche d'emploi. Lorsqu'on cherche du travail, il est très important de structurer sa journée comme une journée normale, de se lever tôt, de garder une vie sociale, de ne pas s'isoler et, surtout, d'utiliser un vocabulaire positif lorsqu'on décrit sa situation.

Il n'est pas rare que des jeunes gens à peine sortis de l'école disent être « au chômage » alors qu'ils commencent à peine leurs recherches. Ce n'est pas bon pour leur propre moral et ce n'est pas bon pour leur « réseautage » (CF. 1 Minute Pitch dans le chapitre L inkedIn). Dire des mots positifs, c'est indispensable pour garder une attitude positive.

VOTRE ATTITUDE LORS D'ENTRETIENS D'EMBAUCHE

Le moment de passer des entretiens d'embauche est paradoxalement le plus simple dans la façon de se comporter. Le cadre est posé, le plus souvent avec des formalismes connus. Vous devez vous y conformer en les adaptant à la culture de l'entreprise, pour ne pas dire à son style.

Votre look

Si vous allez dans une agence de communication en costume trois pièces pour les hommes ou en tailleur très strict pour les femmes, ce ne sera pas pertinent. De même, si vous vous rendez à un entretien pour entrer dans une banque, mal rasé ou sans avoir choisi une tenue classique (costume-cravate / tailleur et style vestimentaire classique), cela peut être mal vu. Comment faire dès lors ? Partez de la base classique d'un rendez-vous en entretien d'embauche, c'est à dire le costume-cravate pour les hommes et le tailleur pour les femmes puis faites très light si le secteur le requiert (veste classique mais tee-shirt et pantalon casual avec des chaussures propres mais dans lesquelles vous vous sentirez à l'aise pour des secteurs dits « cool » comme les start-up technologiques) ou au contraire hard lorsque c'est nécessaire (tirés à quatre épingles pour les secteurs du luxe, de la finance, du droit, du conseil par exemple).

Thibaut Creux, Supply Planner chez MICHEL & AUGUSTIN

J'ai appris ce qu'était le « power » à Chicago avec le gourou du développement personnel aux Etats-Unis Tony Robbins, la clé de cette approche est l'optimisme et la croyance en soi. Ce sont deux valeurs qui sont essentielles chez Michel & Augustin. « On ne choisit pas ce qui nous arrive dans la vie mais on choisit la façon de le vivre » est une sorte de mantra interne.

Si je fais le parallèle avec un candidat à un poste, je dirai que cette philosophie est de partir de sa force intérieure pour ensuite s'obliger à prendre une décision, à passer à l'action. Quand on s'investit dans une candidature à un poste, à un moment, il faut se dire « Go go go » et faire des choix audacieux ; par exemple dans le titre ou la mise

en forme du CV, dans l'audace d'aller à la rencontre -en direct- de ceux qui recrutent, dans la façon de se comporter en entretien d'embauche pour montrer sa motivation. La « patate », le « power », c'est quelque chose qui se répand. Le désir de transmettre cette bonne énergie, cette intention de voir les choses différemment, cette force de la positivité. L'attitude est donc, évidemment, importante pour réussir à décrocher un bon job. Quand on arrive devant des recruteurs en entretien, ils voient tout de suite s'il y a la flamme ou pas. Lorsque je reçois des candidats en entretien, je suis très sensible à leur capacité à « répandre » cette bonne énergie.

Votre attitude en face de votre futur patron

Ne vous y trompez pas, même si le patron (ou responsable) adopte une attitude décontractée, vous ne devez pas « vous lâcher ». Si le directeur vous parle avec un vocabulaire familier, qu'il fait des blagues ou qu'il pose les pieds sur la table, n'y voyez pas une invitation à faire de même. Voyez-y plutôt un encouragement à vous décontracter. Vous inviter à être vous-même en détendant l'atmosphère est une forme de courtoisie de la part de celui ou celle qui vous reçoit.

De même, si le patron de l'entreprise est froid ou cassant, voire désagréable, n'oubliez pas que cela peut être un rôle qu'il joue pour voir comment vous réagissez. Restez donc courtois et concentré sur l'essentiel : dire pourquoi le poste et l'entreprise vous intéressent et pourquoi vous pourrez faire du bon travail. Adoptez l'attitude de quelqu'un qui sait pourquoi il est là et nous vous laissez pas perturber. Il sera temps une fois le job décroché de vous poser la question : est-ce que je me vois travailler dans un environnement où l'on recrute en adoptant une telle attitude ? Car avoir le job ne veut pas dire l'accepter...

³ Lorsque nous parlons de « patron », comprenez votre futur patron et pas forcément le PDG de l'entreprise (même si cela peut arriver et que les conseils sont les mêmes).

**Valérie Bernard, DRH :
Directrice du Talent Management GROUPE BANIJAY,
spécialiste Talent Management et Talent Acquisition**

Il faut avoir l'intelligence des gens et des situations tout en essayant de rester soi-même. On se laisse un peu guider au démarrage de l'entretien. Il faut éviter de prendre le leadership ; on ne pose pas les questions en premier, on ne saute pas sur les choses pour dire son speech. Ensuite, comme dans n'importe quel entretien, le béni oui-oui qui ne donne pas son avis sur les choses et est trop timoré fera une aussi mauvaise impression en face du « grand patron » qu'en face d'un opérationnel dans le cadre d'un entretien plus classique. Je suis pour la capacité d'expression en adoptant le ton adéquat et en s'exprimant avec tact.

Chez Canal Plus, nous avons un produit qui était éminemment affectif ; tout le monde a un avis sur la chaîne, abonné ou pas. Nous avons donc souvent en entretien des personnes qui suggèrent des améliorations ou des aménagements business ; ils ne critiquaient pas violemment non plus ce qui est normal. C'est intéressant d'avoir un vrai échange même avec le patron mais en proposant une analyse au lieu d'un « j'aime / j'aime pas » qui, quelle que soit l'activité, n'a pas de sens.

Votre attitude en face de vos futurs collègues

Bien sûr, vous aurez moins de pression avec vos futurs collègues que face à votre futur patron. D'abord car vos chances d'être régulièrement en contact avec eux, surtout ceux du département où vous postulez, sont infiniment supérieures à celles de vivre un huis-clos avec votre patron ; exception faite des entreprises vraiment très jeunes. Ensuite parce que, bien souvent, leur attitude sera amicale et ils se sentiront investis de la mission de vous guider dans l'entreprise, de vous expliquer com-

ment les choses fonctionnent. Ils ne seront pas, à priori, des juges impitoyables scrutant la moindre de vos défaillances. Vous pouvez donc parler plus librement, mais sans oublier qu'ils peuvent être consultés pour savoir si vous êtes le bon candidat. Aussi, ne confondez pas échanges naturels et « je dis tout ce que je pense ». Ils ne sont pas (encore ?) vos amis donc sachez tenir votre langue. Un candidat qui confierait qu'il a déjà postulé chez le principal concurrent en montant dans l'ascenseur sert-il vraiment sa cause ? En toutes circonstances, restez professionnel. Et si vous pouvez plus facilement vous détendre en face de vos futurs collègues, profitez-en pour leur dire à quel point vous êtes motivé et enthousiaste, pour les mettre dans votre poche plutôt que pour raconter ce qui n'a pas sa place dans ce contexte de candidature.

Emilie Robinet, Chef de Secteur CANAL PLUS

Je conseille lorsqu'on rencontre des futurs collègues de poser un maximum de questions, de se montrer curieux ; par exemple, si je vois que des vendeurs ne s'intéressent pas, j'arrive facilement à imaginer le futur décevant au sein de l'entreprise. On arrive à percevoir la motivation, l'intérêt, l'investissement et c'est ce qui plaît lorsqu'on se projette comme futur collègue d'une personne. Je conseille également aux candidats de s'intéresser aussi aux parcours des gens qu'ils rencontrent. Déjà, ça donne une indication sur les perspectives qui s'offriront à eux au sein de l'entreprise et ensuite ça permet de créer du lien puis de s'assurer une bonne intégration.

Vanessa Rozanes, Consultante senior en recrutement

L'attitude générale que je conseille c'est de soigner la première impression. La phase d'accueil, malgré tout, est une phase cruciale. Observer le non verbal des personnes qu'on rencontre est important. Je ne supporte pas, par exemple, l'attitude

touriste ; en tant que recruteuse, je veux sentir que la personne est renseignée dans sa démarche et qu'elle a au moins fait un effort d'information suffisant. Je pose des questions comme « qu'est-ce que vous avez vu sur notre site Internet qui vous a intéressé ? » ou « qu'est-ce que vous savez de nous ? ». Je ne suis pas une recruteuse qui aime mettre mal-à-l'aise ; c'est un peu une scène de théâtre un entretien, où beaucoup de choses se jouent pour le candidat, j'adopte donc une posture bienveillante très loin des questions boarderline et avec le souci de cette « neutralité bienveillante ». On peut avoir beaucoup plus de matière de l'autre quand on agit ainsi plutôt que si on est dans une attitude « stress test » .

Ensuite, c'est vraiment des questions de politesse et de courtoisie auxquelles je suis sensible. Un petit peu d'humour pour dédramatiser est aussi un « plus ». J'attends en tant que recruteuse que le « bonjour » soit franc et dynamique, comme la poignée de main et la présentation générale ; ce n'est pas grand-chose mais le candidat doit montrer le même respect que moi j'ai pour lui parce que je ne suis pas du genre à le laisser poireauter ou à interrompre brutalement un échange. Moi, j'aime les entretiens où on s'apporte des choses mutuellement, lorsqu'on privilégie le « comment » au « pourquoi ».

En 10 ans d'expérience de recrutement en cabinet de chasse puis en SSII et en client final, j'ai le souvenir du premier développeur informatique spécialiste de java que j'ai recruté parce que j'ai aimé son style. Il était arrivé avec son sac en bandoulière, un peu d'humour et surtout c'était quelqu'un de très bon techniquement, donc pas du tout en dilettante. Vu son expertise et le côté passionné qui se voyait tout de suite, son côté « out of the box » m'avait marqué.

Quand je travaillais, en finance, par contre, ce sont des profils plus lisses et des gens qui

connaissent très bien l'exercice en maîtrisant parfaitement les codes que je recevais ; avec eux, le souci était qu'en creusant derrière le vernis, on pouvait découvrir qu'ils n'étaient pas aussi motivés qu'ils le disaient. On voulait des gens ouverts d'esprits dans cette entreprise de trading où j'étais recruteuse ; les divas, au secours !

Ce que je peux dire, c'est que de toutes façons, en termes d'attitude, qu'on soit en face du Président ou du Directeur ou qu'on rencontre un futur collègue qui ne sera pas un supérieur, il faut rester professionnel et ne pas se relâcher. Quelle que soit la personne de l'entreprise qu'on a en face de soi, on doit montrer qu'on a envie de travailler dans l'entreprise et qu'on a de l'intérêt pour ce qu'elle fait ; ça passe par les questions qu'on pose et par la façon de rebondir. On doit montrer la valeur ajoutée qu'on peut apporter quel que soit l'interlocuteur !

CANDIDATURES À L'ÉTRANGER : CE QUI CHANGE EN TERMES D'ATTITUDE

On ne candidate pas de la même manière en France et à Dubaï. Nous avons demandé à des français ayant une bonne connaissance du recrutement ou des candidatures à l'étranger de nous parler de ces différences. Le choix des pays s'est fait en fonction des **destinations « chouchoutes » d'expatriation** des français en 2016 & 2017.

⁴ Questions déplacées ou frôlant la ligne jaune.

⁵ C'est à dire une attitude pour voir comment le candidat réagit lorsqu'on le pousse dans ses retranchements.

ALLEMAGNE

Axel Bozier, enseignant et coach pour les entretiens de motivation en langue allemande

Tout d'abord, la motivation et l'expérience à travers les stages comptent beaucoup plus que le nom de l'école sur le diplôme. Il faut noter qu'en Allemagne, nos sacro-saints classements de formations prestigieuses n'existent pas ou bien les recruteurs n'en tiennent pas compte. Les allemands aiment bien la spécialisation ; il est donc primordial de savoir bien « vendre » ses compétences précises, basées sur des expériences concrètes, lors d'un entretien d'embauche. Enfin, un séjour à l'étranger et une ouverture sur le monde sont des éléments quasiment indispensables pour être recruté dans de belles entreprises en Allemagne, même dans des PME. L'ultime conseil que je donnerais à un français souhaitant travailler outre-Rhin est de bien travailler ses compétences linguistiques en amont ; c'est bien souvent négligé dans le cursus français. Ce sont les retours d'expérience des candidats que j'ai accompagnés dans leurs candidatures. Même si la maîtrise de l'allemand est dite « pas nécessaire » dans de grands groupes internationaux en Allemagne, elle n'en représente pas moins un avantage considérable pour décrocher le poste. Les entreprises peinent en ce moment à trouver suffisamment de collaborateurs qui parlent français et allemand correctement.

ANGLETERRE

Vincent Favier, M&A chez Deutsche Bank et Private Equity chez ARCAPITA GROUP

Le recrutement en Angleterre m'apparaît plus flexible et plus méritocratique qu'en France. Moins concentré sur les «grands noms» du lycée ou de la fac (tant que c'est dans le top 5/8 pour les postes prestigieux) ou sur le sujet des études universitaires (pas mal d'anciens de formations « marginalisées » en France comme la philo ou l'histoire accèdent à de bons postes en finance dans la City). C'est plus sur les résultats scolaires (mentions B ou TB) obtenus ou sur l'expérience professionnelle que le recruteur va se concentrer.

Surtout dans les grandes banques et institutions financières, il arrive souvent que des entreprises sous-traitantes spécialisées fassent un check-up détaillé du CV du candidat. Il vaut donc mieux ne pas enjoliver les stages et autres expérience car tout sera peut-être vérifié!

Pour les premiers jobs (Graduate jobs), le recrutement se fait comme en France via le CV et la lettre de motivation mais avec en plus l'envoi d'un dossier complet portant sur la scolarité et s'accompagnant souvent d'un petit questionnaire. Bien sûr, plus on vise haut dans la hiérarchie des entreprises et plus leurs exigences sont élevées. Bien des entreprises sont plus cool dans leurs process de recrutement de juniors.

Lorsqu'il s'agit du recrutement de profils plus seniors, on demande seulement un CV. Sachant que c'est le plus souvent par l'intermédiaire de chasseurs de têtes que les entreprises recrutent, parfois en direct pour les banques.

Pour tous types de profils plutôt orientés finance, il est également possible d'avoir à passer des tests psychométriques, des tests de raisonnement (analyse graphs, calcul mental, etc) ainsi que des tests techniques (modelling financier dans mon domaine d'activité par exemple)

Mon conseil à des français qui veulent travailler en Angleterre est de s'y prendre à l'avance, surtout pour des graduate jobs. Il est aussi très utile de networker parce que ça fonctionne beaucoup comme ça en Angleterre pour décrocher de bonnes op-

portunités. Il est aussi essentiel de bien connaître le marché (concurrents, grands projets, deals en cours ou récemment bouclés, etc) : la différence avec la France est l'acuité dans les questions, les anglais veulent des pros et ne se contentent pas de blabla, surtout en Finance. Et ils vérifient plutôt deux fois qu'une (l'expression « double check » n'est pas un hasard). Enfin, notez qu'à résultats scolaires ou compétences égales, les « add-on » font la différence (langues étrangères, activités caritatives, résultats sportifs). À ne pas négliger donc.

BRÉSIL

Par Clémence Pimont, consultante spécialisée en recrutement chez MAXTA

Le recrutement au Brésil s'organise au départ d'une façon assez classique, avec une première approche sur linkedin ou sur des jobboards nationaux, puis par téléphone avant un premier entretien physique. Toutefois ici ces étapes peuvent s'accélérer nettement lorsque le candidat a été préalablement recommandé par un tiers. En effet ici la recommandation d'un candidat par un professionnel du réseau du recruteur a beaucoup d'importance et peut peser fortement dans la décision finale. Sur un autre plan, on observe au Brésil une bonne ouverture à des techniques alternatives d'entretiens telles que par Skype ou Wechat pour des entretiens avec d'autres régions du monde comme l'Asie par exemple. Paradoxalement, l'organisation des entreprises reste très paternaliste et hiérarchisée. Ainsi, il est fréquent que le candidat soit appelé à réaliser un ou plusieurs entretiens avec une ou plusieurs personnes correspondant

à chaque échelon de l'entreprise, pouvant donner lieu à des processus de recrutement s'étalant sur plusieurs mois.

En fonction du niveau du poste auquel on prétend, il n'est pas toujours demandé de fournir une lettre de motivation, laquelle n'a pas beaucoup de poids même lorsqu'elle est exigée. Ce qui compte le plus étant le CV, qui devra être rédigé en portugais. Il conserve ici un format assez classique mais ne se limite pas à une seule page. Indiquer le détail de chaque expérience ainsi que les dates précises auxquelles elles correspondent est plus apprécié qu'un bref résumé. Quant à l'entretien d'embauche, au delà des questions classiques autour du parcours, des compétences et de la motivation, il porte souvent sur des aspects de la vie personnelle du candidat. Au Brésil la limite entre la vie personnelle et professionnelle est très mince et les questions d'ordre personnel, interdites en France, sont ici très fréquemment posées. Si cela ne figure pas déjà sur votre CV, on pourra ainsi vous demander si vous êtes marié ou non, quelle est la profession de votre conjoint, combien d'enfants avez-vous ou encore dans quel quartier vous vivez, sans que cela ne choque ni ne soit illégal. Il n'est pas rare que le degré de proximité créé avec l'interviewer dans un entretien, à travers ces questions plus personnelles, influence grandement la décision de ce dernier de poursuivre ou non le processus de recrutement avec un candidat.

Sans doute comme avant de postuler dans n'importe quel pays étranger, la maîtrise du portugais est indispensable pour prétendre à un emploi au Brésil. Même si une entreprise se revendique internationale et ouverte à recruter des employés étrangers, il est rare que tous les professionnels qui vous feront passer des entretiens parlent

⁶ Que l'on pourrait traduire par « trucs en plus » qui s'entend comme les avantages.

anglais et la non maîtrise de la langue pourra ainsi effectivement créer une réelle barrière à l'embauche. Le deuxième point essentiel pour prétendre à un emploi stable au Brésil est la régularisation de votre situation dans le pays. Il existe une petite liste de visas vous permettant d'obtenir un permis de travail parmi lesquels, entre autres, le VIE, le visa de conjoint ou d'investisseur ou l'expatriation depuis la France par une entreprise française. Il est essentiel de réfléchir à la viabilité d'une de ces options avant d'entreprendre d'autres démarches. Le cas échéant, faute de permis de travail, seuls des emplois précaires et souvent mal rémunérés vous seront éventuellement proposés par des entreprises françaises ou brésiliennes peu respectueuses des lois locales et peu soucieuses du statut de leurs salariés. Pour postuler dans une entreprise brésilienne, il est recommandé de diffuser son CV sur des jobboards locaux (catho/vagas/empregos/infojobs .com.br ...), de le diffuser auprès des principaux cabinets de recrutement et de suivre les offres publiées sur LinkedIn. Enfin pour postuler auprès d'entreprises françaises, il est avant tout conseillé de se créer un réseau local en se rendant aux rendez-vous professionnels ou informels organisés par le consulat français et la chambre de commerce franco brésilienne.

(si besoin : « Si vous avez un projet construit et des questions précises sur votre installation professionnelle au Brésil, n'hésitez pas à contacter : cpimont@hotmail.fr »)

CHINE

Stéphanie Desmas,
Marketing and Inside Sales
Manager chez Dassault
FALCON JET

Je conseille tout d'abord de parler chinois ; c'est évident mais vu qu'on est en Chine dans un environnement qui est hors du commun (codes culturels, faux pas à éviter...), la

langue facilite considérablement l'adaptation et donc l'efficacité professionnelle. En Chine, le plus important est le relationnel ; c'est ce qu'on appelle « guanxi ». La question n'est pas ce que tu connais mais surtout qui tu connais. Quand tu arrives, tu dois passer un temps fou à rencontrer des gens, à aller à des meet-up (réunions) et à développer ton réseau. C'est le cas un peu partout dans le monde mais en Chine c'est vraiment poussé.

Les méthodes de candidature sont sinon proches des méthodes américaines par rapport aux outils (pas forcément de CV en une seule page comme en France). Les principaux sites de recrutement où chercher sont ChinaJob, 51Job mais il y a aussi des annonces dans la presse locale (pour chaque grande ville) qui peuvent intéresser ceux qui arrivent en Chine. Néanmoins, le meilleur outil reste LinkedIn pour trouver via le réseau. Les entretiens d'embauche dans des entreprises internationales implantées en Chine ne diffèrent pas beaucoup de ce qu'on connaît en occident. Ça peut être moins standard avec des entreprises chinoises pures.

DUBAÏ

Par Jean-Baptiste Recher,
Directeur du Développement
chez ACCORHOTELS

Les spécificités: il a un aspect culturel très important. À avoir comment le candidat va pouvoir s'intégrer à une équipe très internationale et à la culture du pays qui reste malgré tout basée sur l'islam. Les CVs sont de manière générale beaucoup plus détaillés que des CVs français. Le recruteur attend de voir les principales responsabilités et les key achievements durant les expériences précédentes du candidat. La lettre de motivation n'est pas nécessaire et rarement demandé, si ce n'est par des entreprises françaises. Tout les documents seront demandés en anglais. Bien sûr les

langues sont un aspect primordial de la sélection des candidats. L'anglais est un must. L'arabe aide beaucoup et pour tout les postes. Mes conseils: bien se renseigner sur la culture du pays, les différentes cultures avec lesquelles on va être amené à être en contact. Il est aussi important de comprendre le système de rémunération. Bien souvent il ne sera pas question d'épargne retraite ou encore une assurance chômage.

ESPAGNE

Par Tiphaine de Trogoff, Consultante en Communication

J'avais déjà commencé à rechercher en France. J'ai passé beaucoup de temps sur LinkedIn pour voir quelles entreprises dans le digital avaient une forte implantation à Barcelone. J'ai donc, de France, postulé intensivement dans les métiers qui m'intéressaient. Ainsi, j'ai passé plusieurs entretiens Skype et ai été embauchée juste avant d'arriver sur place. Le hic étant que les salaires qu'on me proposait étaient aux 3/5 de ce que je gagnais en France. D'ailleurs, après quelques expériences de salariée, je suis passée en Freelance ; ça a eu pour moi beaucoup d'avantages comme le fait de toucher à plusieurs métiers mais aussi le défi permanent de trouver des missions, c'est un peu comme chercher (et trouver) du travail en permanence de choisir le Freelance.

Ceux qui cherchent un job en Espagne peuvent se tourner vers des sites d'annonces d'emploi qui sont connus et qui marchent bien : Infojobs qui est généraliste ou Domestika pour des profils plus com'-créatifs. Ensuite, comme dans toute carrière, c'est au-fur-et-à-mesure que l'on tisse un réseau et que des opportunités surviennent via les collègues ou partenaires de travail...

Par Meidhi Mir, Manager et Formateur ventes chez SELECTRA MADRID

Beaucoup de gens utilisent l'application et le site Infojobs (ou parfois Monster.es) pour trouver un travail en Espagne. Je commencerai donc par conseiller de passer par cet outil avant même d'arriver en Espagne. Notez aussi que des groupes Facebook de français installés en Espagne (Les Français à Madrid) peuvent être très utiles aux nouveaux arrivants ; la solidarité française peut vraiment faciliter la vie et parfois l'embauche.

Il y a un détail qui représente une grande différence avec notre façon de postuler en France : les espagnols n'hésitent pas à se déplacer pour déposer un CV. Ce n'est pas systématique mais des français qui veulent un peu « forcer le destin » ne doivent pas s'interdire d'y aller à l'audace en se présentant directement dans les locaux de l'entreprise.

Les français qui s'installent ne doivent pas oublier que le coût de la vie est plus faible en Espagne donc il doivent adapter leurs exigences en terme de salaire. Certains déchantent et ne comprennent pas le décalage avec la France. La durée légale du travail est de 40 heures et non de 35 comme en France. A noter aussi que les étrangers (français, allemands, anglais, américains) trouvent souvent un travail plus facilement que les espagnols ce qui est assez curieux ; c'est souvent lié au fait qu'ils parlent mieux anglais que les locaux et aussi car ils ouvrent des perspectives commerciales sur leur pays d'origine aux entreprises qui les embauchent.

Ca paraît logique mais rappelons que tous les espagnols ne maîtrisent pas parfaitement l'anglais et encore moins le français ; il est donc bien sûr très avantageux de bien parler la langue de Cervantès avant d'arriver.

Détail pratique qui a son importance : mieux vaut prévoir d'arriver plusieurs jours avant de commencer à travailler pour

régler toutes les questions administratives. Certaines entreprises prévoient une prime d'installation pour motiver les étrangers (souvent français) à venir travailler pour eux. J'ai moi-même touché 400 euros.

ETATS-UNIS, IL FAUT MONTRER SON ENTHOUSIASME

Par Edouard Paviot, Consultant chez BlackRock San Francisco

Un entretien aux US consiste à savoir se présenter, savoir vendre son parcours, et surtout, surtout paraître sympathique. Il faut que l'équipe ait envie de travailler avec vous. Je dirai même que c'est le principal but d'un entretien. L'équipe veut vous rencontrer en personne pour voir si vous aurez un bon «fit» dans cette dernière. Les entretiens physiques sont généralement précédés d'entretiens téléphoniques aux cours desquels ils testent vos compétences techniques. En fonction du niveau de technicité du job, vous pouvez également avoir des questions techniques lors de l'entretien physique.

Je travaille en finance de marché, qui est moins portée sur les études de cas que sur des tests techniques. Mon seul conseil est d'éviter de «pipoter» son CV sur les compétences techniques (ex: en programmation, ne pas mettre qu'on a un niveau avancé dans tel langage si on a un niveau débutant, ne pas mettre un langage de programmation dans son CV si on a juste suivi une introduction au langage). D'expérience, ça peut se transformer en violent coup de bâton. L'entreprise veut tester que vous savez faire des choses de base correctement et rapidement.

HONG-KONG

Par Adrien Damez-Fontaine,

Recruitment Consultant · Creative & Design at NAKAMA GLOBAL

C'est un marché beaucoup moins mature dans de nombreuses industries et domaines de compétence telles que le « digital » ce qui un entraîne un manque cruel de candidat qualifiés localement. De ce fait il n'est pas rare de voir des entreprises rechercher les talents sur des marchés plus matures tels que Londres ou NYC. Le processus de recrutement peut être parfois plus long, il faut en plus du temps de « relocation », compter le temps de processer un « working visa » qui prend généralement 4-6 semaines. Parce que Hong Kong est un marché moins mature, les candidats ont souvent besoin de parler le Cantonais ou le Mandarin car l'Anglais n'est pas toujours la 1ere langue. Je constate aussi qu'il n'existe que trop peu encore de vrais recruteurs en interne aux entreprises. En tant que recruteur en agence, les « hiring manager » sont donc souvent nos interlocuteurs et sont souvent amenés à prendre les décisions par eux-mêmes. Il existe bien entendus des RH mais ils sont souvent consacrés à des taches plus administratives.

Il n'existe à Hong Kong pas beaucoup de Jobboards, 1 ou 2 pas plus, alors qu'en Europe les recruteurs ont accès, à plus de ces plateformes ce qui fait une grande différence ; le bouche à oreille et les relations personnelles aident énormément dans ce contexte. En tant que Candidat il est vrai que la concurrence dans les secteurs en développement est donc moindre comparativement à des marchés plus matures comme en Europe par exemple. Néanmoins, il sera difficile pour un candidat de trouver un poste à Hong Kong s'il n'est pas sur place. Le « turnaround » est très rapide, on peut vous demander de vous rencontrer le jour même pour commencer le lendemain. Si vous n'êtes pas en mesure de rencontrer une entreprise en personne, les chances sont moindres, à part pour les postes seniors, ou sur des secteurs particuliers.

Les étapes de recrutement sont assez similaires au reste du monde. Les CV sont généralement assez sobres et sans photo personnelle. Il est de bon ton de mettre un lien vers son profil LinkedIn. Un résumé de compétence est apprécié en début de CV. Quant à la lettre de motivation, elle doit être courte, aller à l'essentielle et se trouver dans le corps d'email. Il est rare que les recruteurs les lisent en entier.

Il y a généralement 1 ou 2 entretiens combinés avec les RH, le manager concerné et possiblement le CEO de l'entreprise suivant les postes. Pour les étrangers, l'entreprise doit sponsoriser leur working visa donc cela prend un peu de temps (4-6 semaines).

Mes conseils aux français voulant être embauchés à Hong-Kong :

- Etre persévérant, il y a de plus de plus de concurrence et les Français sont une, si ce n'est la 1ere communauté étrangère à Hong Kong (ce qui est aussi une force pour le réseau.)
- Venir sur place 1 à 2 semaine en amont d'une potentielle expatriation afin pour rencontrer un maximum de personnes, commencer à se faire un réseau et « tâter » le marché
- Se concentrer les entreprises à dimension internationale ou employant des « étrangers ». Elles seront plus propices et ouvertes à la discussion.
- Ne pas hésiter à approcher directement les personnes appropriées sur LinkedIn.
- Etre focalisé sur Hong Kong et non sur l'Asie en générale, cela donne davantage de crédibilité pour les employeurs
- Avoir de l'argent de côté pour survivre au moins 3 mois sur place, la vie est aussi chère qu'à Londres en général

ISRAEL

**Par Charles Zini,
Entrepreneur**

On a un niveau de pression qui est plutôt « à l'américaine ». Les retours qu'on en a

c'est que, ce n'est pas la France. On travaille dur dans un climat de concurrence qui est vraiment très fort. Une autre spécificité Israélienne est liée à l'armée. En étant membre d'une unité d'élite, on arrive avec un argument fort au moment des candidatures ; les recruteurs estiment ces candidats ayant fait leurs preuves dans l'armée quant à leur capacité de résistance au stress, de combattivité, de gestion de la pression, de sens du leadership, capacité de rebond etc. Quelqu'un qui aura échappé au service militaire ou qui ce sera distingué négativement dans l'exercice ne sera pas vu d'un bon œil au moment de postuler pour les meilleures entreprises. Les personnes qui exercent des postes à hautes responsabilités en Israël ont souvent connu des parcours brillants dans l'armée en plus de belles études en général. La pression est une donnée structurelle en Israël.

C'est une conséquence de cette situation spécifique à Israël : les personnes qui arrivent d'un pays étranger sont vues différemment car elles n'ont pas participé à l'effort de guerre en faisant les 3 ans de service militaire. Accéder aux meilleurs postes en n'étant pas Israélien et en « profitant » de la sécurité, fruit du sacrifice des « autochtones », est ainsi plus difficile.

LUXEMBOURG

**Alexandre Prothais, Senior
Consultant Cross-Border Tax
• M&A chez Deloitte Luxembourg**

Ce qu'on attend d'un candidat c'est qu'il ait fait des recherches de qualité. La mentalité est assez carrée. Dans mon domaine par exemple, j'attends que les candidats aient une bonne assurance sur leur capacité de travail, qu'ils aient poussé les recherches sur l'entreprise avec la prise d'initiative de creuser plus loin que les habituelles informations superficielles débitées en entretien.

Être vraiment au courant de l'actualité du métier, du secteur et proposer un avis ou au moins une vision sur la façon dont ils veulent mener leur carrière est bien sûr un plus.

Techniquement, on s'attend à avoir des candidats qui montrent qu'ils sont « là techniquement » et qu'ils sauront aller chercher des solutions au bon endroit pour exercer leurs missions. C'est aussi très important que les candidats à un poste posent des questions et donnent l'occasion à leurs interlocuteurs de se présenter et de présenter l'entreprise entière ou bien la division de l'entreprise où ils vont travailler.

Enfin, la question du feeling et des qualités interpersonnelles sont primordiales. On peut même les considérer comme un pré-requis donc si on a un doute à ce sujet, c'est fini ! On n'a pas intérêt à recruter des leaders exclusivement mais on tire forcément des avantages à s'entourer des gens qui ont « la niaque ».



**10 conseils pour répondre aux besoins
des recruteurs - Comment décrypter une annonce
d'emploi pour décrocher un poste ?**

« L'homme est plein de besoins : il n'aime que ceux qui peuvent les remplir tous », Blaise Pascal.

Si l'on parle de marché de l'emploi, c'est qu'il y a une offre et une demande. Le candidat à un poste ne doit pas se tromper ou se mentir à lui-même: ce qui doit guider sa démarche de « séduction » quand il vise un poste, ce sont les besoins de l'entreprise. Il doit prouver qu'il répondra à ces besoins efficacement. C'est seulement une fois qu'il aura fait bonne impression, qu'il aura « séduit » les représentants de l'entreprise, que l'autre question essentielle se posera : est-il, lui aussi, séduit par l'entreprise ? Nous y reviendrons dans la suite de cet ouvrage... En attendant, voici nos conseils pour maximiser vos chances de répondre aux besoins de l'entreprise qui recrute :

- Lire, comprendre, analyser l'annonce d'emploi. Chez Jobtimise, nous apprenons à « **décrypter une annonce** » : nos clients apprennent avec le consultant qui s'occupe d'eux à distinguer les mots clé d'une annonce d'emploi pour ensuite se servir de cette fine compréhension lors des entretiens d'embauche. Le but est de voir ce qui est « significatif » pour la personne ayant rédigé cette annonce ; car il y a des chances que celle-ci soit impliquée ultérieurement dans le processus de sélection du candidat pour le poste.

Marine Krol, Responsable recrutement et communication chez QUANTMETRY

Je bâtis l'annonce surtout par rapport à des compétences techniques et à la culture d'entreprise. Nous sommes une structure de type start-up donc, des choses à faire, il y en a beaucoup et c'est important de se retrouver là-dedans. Sur certains profils très techniques et très « pénuriques » comme ceux que nous visons dans la Tech, les annonces ne jouent pas un grand rôle et c'est la chasse qui permet d'attirer les personnes que nous visons. En revanche, lorsque j'étais chez HSBC, je rédigeais des annonces en observant ce qui se faisait les années précédentes mais aussi en discutant avec l'opérationnel qui m'avait fait remonter un besoin. C'est via cet échange et les quelques infos que nous recueillons du terrain que nous faisons notre première proposition d'annonce d'emploi. C'est lui qui au final validait ou amendait la description sur tel ou tel aspect.

En tant que responsable du recrutement, c'est très important, lorsque je reçois un candidat en entretien, qu'il ait bien compris le poste mais aussi qu'il se soit intéressé au passage consacré à l'entreprise dans l'annonce. Surtout quand l'entreprise pense bien son petit laïus initial, ça donne au candidat de grosses indications sur la culture d'entreprise qu'elle veut véhiculer. C'est essentiel que le candidat soit renseigné sur « qui on est » et qu'il ait des questions pertinentes. On veut être sûr que le candidat n'est pas là par hasard. Vous seriez étonné de voir combien de candidats nous envoient des emails avec le nom de notre concurrent. J'ai même reçu un CV d'architecte en bâtiment alors que l'annonce concernait un « architecte réseau informatique ». Dans ce genre de cas extrêmes mais aussi dans bien d'autres, on comprend qu'on est dans le cas d'un envoi massif ce qui n'est pas très vendeur.

5 ANNONCES DECRYPTÉES

Nous avons demandé à des spécialistes du recrutement de décrypter les annonces en s'intéressant au ton de ces annonces mais aussi au choix du vocabulaire décrivant les missions et les attentes. Nous avons aussi demandé à ces derniers de relever les « obsessions » des rédacteurs des annonces d'emploi. En effet, si on analyse finement une annonce d'emploi, il est possible de distinguer quelques une des priorités du recruteur ; c'est ce que nous appelons des obsessions. Voyons ceci dans le détail.

1.

ANNONCE DE LIVRAISON À DOMICILE À VELO

Tu aimes rouler au grand air ? Tu possèdes un vélo ? Tu cherches une source de revenu rapide et désires être libre de choisir tes heures de travail ?

QUI SOMMES-NOUS ?

***** est l'une des start-ups les plus dynamiques et prometteuses du moment, avec pour objectif : offrir le meilleur de la livraison de repas à nos clients en moins de 30 minutes. Créé à Londres en ****, nous sommes désormais présents en Asie et dans toute l'Europe et maintenant à LYON ! Tu souhaites nous rejoindre dans l'aventure et intégrer la plus grande communauté de biker de France ?

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR DEVENIR COURSIER ***** ?

- Être majeur
- Posséder un vélo
- Être en droit d'ouvrir une entreprise en France (type micro-entreprise)
- Avoir un smartphone (iPhone ou Android, PAS DE WINDOWS PHONE)
- Être motivé, sérieux et apprécier le contact avec la clientèle
- Avoir une première expérience dans la livraison ou la restauration est un plus !

QUELS SONT LES AVANTAGES ?

- Être indépendant et libre d'aménager ton propre emploi du temps
- Complète tes revenus jusqu'à 150€ par week end (sans compter les pourboires)
- Bénéficier de conditions tarifaires exceptionnelles (intempéries, weekend, recommandation...)
- Faire partie de la plus grande communauté de bikers professionnels de France
- Bénéficier d'un équipement de qualité fourni par *****
- Garder la forme en faisant du sport !

COMMENT DEVENIR BIKER ?

C'est simple et rapide ! Il suffit de remplir le formulaire d'inscription ci-dessous !

DÉCRYPTAGE JOBTIMISE

Le ton : le candidat est interpellé, l'entreprise le tutoie, le style est direct et entraînant avec une séduction maîtrisée ; on est détendus et on a besoin de monde mais pas non plus n'importe qui ! La dynamique de la Start-up est également vantée à travers son développement à l'international, on parle même de « rejoindre l'aventure » : nous sommes en présence de gens qui sont fiers de ce qu'ils sont.

Le choix des mots : la liberté est un aspect important de l'annonce, c'est même un argument de séduction très tôt évoqué. Le mot « rapide » revient aussi beaucoup dans l'annonce ; qu'il s'agisse du gain financier, de l'évolution de l'entreprise ou de la démarche pour postuler qui est « simple et rapide ». Ces gens là sont dans un secteur où la vitesse semble être un facteur clé de succès et veulent des gens qui sont dans la même dynamique ; c'est normal pour des livreurs à vélo direz-vous. La notion de communauté est aussi un « argument de vente » et d'attraction des candidats. Plus qu'un travail, on intègre une communauté, une sorte de famille. Le fait de parler de « biker » et non pas de livreur va dans ce sens. Enfin les revenus sont au cœur de l'annonce et on trouve une communication claire en la matière : il s'agit de « compléter ses revenus », c'est « jusqu'à » 150€ par week-end et ça intéresse des personnes qui ont besoin d'argent rapidement avec en plus l'aspect faire du sport en travaillant qui peut plaire.

Les obsessions : nous avons constaté que les mots choisis nous mettaient sur des pistes assez faciles à voir. Comme c'est très souvent le cas, cette analyse donne des indications sur les obsessions des recruteurs. Ici, ces derniers veulent des candidats qui recherchent vite un revenu de complément et qui accepteront ce qu'on leur donne ; c'est le sens de leur rédaction d'une annonce qui dit les choses, ne cache pas ce qu'est le job et ne vend pas de rêve. Ok, ce n'est pas avec ce job qu'ils feront fortune mais l'entreprise pour les attirer rappelle qu'ils feront partie d'une grande communauté, qu'ils se maintiendront en forme et qu'ils pourront rapidement gagner de l'argent. On a presque l'impression d'entendre l'auteur de l'annonce dire : « ce n'est pas si mal pour ce genre de jobs difficiles ».

Verdict : il s'agit du type de jobs qui conviennent aux étudiants ou aux personnes qui souhaitent rapidement enrichir leurs CV et gagner de l'argent ; la flexibilité étant LE super argument. L'entreprise met en avant son ADN pour attirer des candidats : communauté de bikers (c'est assez osé!), liberté du livreur dans son

emploi du temps, possibilité de rapidement travailler, bon matériel, avantages... Pour exprimer sa motivation pour un tel poste, nous conseillons d'insister sur l'adéquation entre ce qui est proposé et la situation du candidat : « Je suis étudiant et n'ayant que 15 heures de cours par semaine, je serai souvent disponible mais à sur des créneaux horaires qui peuvent varier. C'est idéal de pouvoir librement m'organiser pour financer mes études, avec en plus la dimension du travail en extérieur parce que je ne me vois pas dans un bureau ». Des personnes qui sont en marge du marché du travail et auraient aussi besoin de remettre le pied à l'étrier pourraient également trouver de l'intérêt, au moins temporaire, pour ce type d'emplois.

2.

*****, cabinet de recrutement temporaire et permanent spécialisé sur les métiers de la finance, recherche pour l'un de ses clients, une entreprise d'agroalimentaire, un auditeur interne junior H/F en CDI.

AUDITEUR INTERNE JUNIOR H/F

Votre fonction

Rattaché au responsable de l'audit interne, vous intervenez sur un périmètre international et multi-métiers. A ce titre, vos principales missions sont :

- La participation au plan d'audit annuel.
- La réalisation des missions d'audit.
- L'établissement d'une cartographie des risques.
- L'analyse des process et du contrôle interne Groupe.
- La rédaction des notes de synthèse.
- La mise en place et le suivi des recommandations du rapport d'audit.
- La remontée des ajustements et des points à corriger au Comité d'audit.
- La réalisation de missions ponctuelles d'investigation sur des sujets sensibles identifiés.

Votre profil

De formation supérieure type Ecole de Commerce / Universitaire Master 2 en Finance / DSCG, vous possédez une expérience de 2 à 3 années sur des problématiques d'audit en entreprise ou en cabinet d'audit.

Dynamique, autonome, et curieux, vous possédez un bon esprit d'analyse et de synthèse. Rigoureux et organisé, vous êtes également reconnu pour vos qualités relationnelles et votre capacité à vous imposer.

Vous êtes ouvert aux déplacements en France et à l'International.

La maîtrise de l'anglais est nécessaire pour ce poste.

Nous vous proposons

Vous souhaitez intégrer un groupe dynamique, et occuper un poste polyvalent qui vous permettra une évolution au Corporate comme en filiale.

DÉCRYPTAGE JOBTIMISE

Le ton : c'est une annonce sérieuse, précise et exhaustive. Ca donne le ton des futurs échanges entre le candidat et les recruteurs : il faudra rester pro presque jusqu'aux limites du « old school ». En outre, et c'est le côté sympathique de ce type d'annonces, les aspects contraignants sont dits clairement. Par exemple, au sujet des impératifs de déplacement ou quant aux attentes de l'entreprise.

Le choix des mots : ce qui est très intéressant dans cette annonce est qu'elle indique un besoin de polyvalence. En effet, on parle d'autonomie ce qui se retrouve dans les missions de « réalisation » ou de « mise en place » ; la personne doit être capable de « délivrer ». Pourtant, les qualités relationnelles sont aussi importantes mais en sachant « s'imposer » ce qui fait écho aux missions de « participation », de « contrôle », de « remontée » dans un « périmètre » ; il faut un côté relationnel de chef tout en gardant la souplesse nécessaire car on n'est

jamais que « rattaché » à un « responsable ». L'esprit d'analyse et de synthèse étant également indispensable puisqu'au cœur du job ! Enfin, l'un des aspects importants du poste proposé est la capacité à se confronter à des missions délicates : on parle dans cette annonce d'« investigations », de « sujets sensibles », de « recommandations », de « risques ». Ici, on montre clairement ce qu'il faut comprendre.

Les obsessions : nous constatons ici que le rôle de l'auditeur interne procède du numéro d'équilibriste ; il doit avoir l'autorité et l'autonomie d'un responsable car il dit souvent des choses qui fâchent mais il est un corps étranger des départements ou filiales qu'il auditera. Pourtant, il fera partie des effectifs du pôle qu'il audite le temps que durera sa mission. Le candidat au poste doit donc pouvoir être « aux manettes » et faire passer des messages forts sur des sujets sensibles tout en ménageant les susceptibilités et en travaillant en bonne intelligence : il sera aux prises avec des personnes qu'il doit (parfois) voir comme ses subalternes lorsqu'il faut corriger des comportements ou des erreurs, et souvent comme ses partenaires dans la façon de formuler ses remarques pour garder de bonnes relations de travail avec eux.

Verdict : au-delà des compétences techniques en audit et comptabilité qui seront assurément testées, le candidat devra donner des exemples concrets illustrant les qualités requises (énoncées dans la fiche de poste). Il est important qu'il distingue la subtilité du rôle d'auditeur interne et qu'il insiste sur son intelligence relationnelle. De même, la rigueur dans l'exercice de ses missions devra être au cœur de sa stratégie d'entretien parce qu'elle est l'une des clés, souvent oubliée, d'une communication interpersonnelle réussie ; en étant précis, factuel et professionnel, on instaure des relations de confiance. C'est essentiel pour ce type d'emplois.

3.

Avec un réseau de près de 950 points de vente qui s'agrandit d'une vingtaine de magasins chaque année, ***** est une entreprise en développement constant, mais qui reste à taille humaine : une équipe magasin compte de 2 à 5 personnes et travaille ensemble comme elle reçoit ses clients, avec professionnalisme et en toute simplicité.

Vous avez envie de participer au développement de ***** : Rejoignez-nous !

RESPONSABLE DE MAGASIN PARIS H/F
Nous recherchons pour un de nos magasins de Paris (intra-muros) un(e) Responsable de magasin (h/f) en CDI à temps complet (35 heures).

Vos missions:

Polyvalent, au sein d'une équipe de 4 à 6 personnes, vous développez un réel service auprès de nos clients.

Véritable commerçant, vous êtes valeur d'exemple pour votre équipe.

Opérationnel, vous animez une équipe autour des valeurs fortes de l'entreprise.

Vous êtes responsable des ratios de gestion, CA, démarques, et frais de personnel.

Vous gérez et organisez le magasin en vous appuyant sur l'analyse de vos résultats.

Vous gerez les stocks de votre magasin.

Votre profil:

Votre esprit d'équipe, votre goût pour le commerce, votre joie de vivre et votre sensibilité pour la cuisine seront des atouts pour devenir l'un de nos collaborateurs.

Vous avez une formation Bac à Bac +2 et/ou une expérience significative dans la vente, la grande distribution, ou la restauration.

Vous avez déjà encadré une équipe commer-

ciale.

Vous recherchez un poste de terrain au contact de la clientèle et au sein d'un commerce de proximité.

Vous bénéficierez d'une rémunération sur 13 mois, d'un intéressement trimestriel et annuel, d'une participation aux bénéfices ainsi que d'une mutuelle.

Statut agent de maîtrise

Le poste est à pourvoir dès que possible

DÉCRYPTAGE JOBTIMISE

Le ton : ce qui nous interpelle ici est le côté « appuyé ». L'auteur de l'annonce insiste, dans chacun des passages, pour soigneusement indiquer ce qui est important : la culture de l'entreprise, l'élan dans lequel on doit se placer en la rejoignant, la proximité du « véritable » commerçant. On ressent l'importance accordée aux mots pour dire avec force les valeurs portées au sein de l'entreprise.

Le choix des mots : toujours dans cette logique d'insister, constatons l'utilisation régulière de mots comme « réel », « véritable », « valeur d'exemple », « valeurs fortes » etc. Qu'on se le dise, les clés de compréhension du poste sont clairement indiquées par le biais de ce vocabulaire.

En outre, dans cette culture d'entreprise qui transpire dans l'annonce, on distingue le côté « entreprise à taille humaine » qui, malgré son succès, prête grande attention à sa relation « en toute simplicité » avec ses clients. Cette relation client essentielle dans le choix des mots se retrouve aussi dans l'état d'esprit du « commerçant », un mot qu'on croirait revenu de temps très anciens. Le commerçant, dans l'imaginaire collectif, installe un rapport de proximité, diffuse de la joie de vivre dans son accueil, aime ses produits (« sensibilité pour la cuisine ») et le « terrain » etc. Enfin, dans les mots clé de cette annonce, remarquons l'importance donnée au management à la sauce de l'entreprise ; l'animation de l'équipe passe par la diffusion d'une philosophie propre à l'entreprise qui serait un mélange d'humanisme

et de rigueur dans la gestion. C'est ainsi que, dans cette annonce, les « ratios » et les « stock » cohabitent avec les « valeurs fortes ».

Obsessions : l'entreprise insiste sur des aspects essentiels à ses yeux (si l'on en croit l'annonce) : le commerce de proximité, le management humaniste et les process de gestion rigoureux condition du succès. Nous pouvons y ajouter la séduction « matérialiste » qu'elle exerce avec le 13ème mois de salaire, l'intéressement aux bénéficiaires et la mutuelle. L'entreprise inscrit sa communication RH dans sa mythologie de la petite boutique qui est devenue grande sans perdre son âme et sa relation forte avec ses clients.

Verdict : le candidat à ce poste doit vraiment insister sur sa capacité à inscrire son management dans le story telling de l'entreprise. Etre capable de créer un esprit commerce de proximité alors qu'on est un grand groupe national est un défi de tous les jours. Cela suppose de la vigilance dans le management et une grande attention aux clients. Les aptitudes relationnelles, la curiosité, le goût des autres, l'écoute, la capacité à motiver une équipe ainsi que la rigueur et de solides capacités analytiques et organisationnelles sont des qualités requises. Charge au candidat de mettre en valeur ces qualités pour justifier sa capacité à s'inscrire dans le projet de l'entreprise.

4.

CHARGÉ DE CLIENTÈLE

Laboratoire *****
48 000 € par an

LE LABORATOIRE ***** est connu et reconnu en magasin Bio et Diététique. Il mêle fabrication artisanale, savoirs ancestraux, authenticité, et recherche innovante. ***** est devenu, au fil des années, un des leaders des produits naturels et vivants à base de plantes, certifiés 100 % Bio. Il fabrique et commercialise notamment les *****. ***** re-

cherche pour compléter son réseau 1 CHARGE DE CLIENTÈLE (H/F) en CDI sur : Région *****.

Votre mission sera, sur votre secteur, d'entretenir les clients actifs, et de procéder à une prospection pour développer au mieux notre cible de magasins Bio (indépendants et enseignes nationales). Sous l'autorité de votre hiérarchie, vous êtes responsable de la promotion et du référencement des produits de notre catalogue, et êtes garant(e) de votre activité, tant en termes d'organisation que de résultats. De fort tempérament commercial, avec une expérience ou une appétence prononcée pour les compléments alimentaires et cosmétiques Bio, vous avez le désir de vous investir pleinement dans une entreprise en croissance.

La rémunération sera de nature à motiver les PLUS PERFORMANTS.

Résidence sur secteur obligatoire.

Conditions salariales : fixe sur 12 mois + variable calculé sur objectif, voiture, frais, téléphone, ordinateur hybride (tablette)...

Le recrutement aura lieu en Décembre pour une prise de fonction en Janvier 2017.

Merci d'adresser votre dossier de candidature (CV + Lettre de motivation) par mail

Type d'emploi : Temps plein
Salaire : 48 000,00 € /année

Expérience exigée :
Bio : 2 ans

DÉCRYPTAGE JOBTIMISE

Le ton : le style est neutre et direct, on comprend que les attentes sont « classiques » et que l'entreprise veut recruter vite et bien. Pas de chichis dans cette annonce très terre-à-terre

Le choix des mots : ce qui est le plus marquant dans cette courte annonce d'emploi est le choix des majuscules pour « PLUS PERFORMANTS ». Cela fait écho au « fort tempérament commercial » attendu ce qui met clairement le futur chargé de clientèle en face des attentes de son employeur : vendre ! Il est également intéressant de relever deux indications : « garant de votre activité » mais « sous l'autorité de votre hiérarchie ». C'est à dire qu'on lais-

sera le chargé de clientèle libre de s'organiser pour atteindre ses objectifs mais cette liberté demeure contrainte par une hiérarchie. Le vocabulaire du chef se retrouve aussi dans le choix des mots comme « responsable » et « garant ». Enfin, il est à noter l'importance pour le futur employé d'avoir un goût ou une appétence pour les compléments alimentaires et les cosmétiques bio.

Obsessions : l'entreprise annonce clairement la couleur avec son désir de recruter quelqu'un qui sera autonome pour atteindre ses objectifs commerciaux. Elle ne « vend pas de rêve », bien au contraire. La rémunération sera attractive à condition que l'employé soit performant. L'employé pourra s'organiser à sa guise à condition qu'il atteigne des résultats commerciaux : il est « responsable de ses objectifs ».

Verdict : ce poste de chargé de clientèle est un poste de développement commercial. L'entreprise est en pleine croissance (si l'on en croit l'annonce) et met en avant des attentes claires. Le salaire est d'ailleurs évoqué ainsi que les primes attractives pour les plus performants. Il n'est pas sûr qu'une personne voulant prendre ses marques progressivement ait ses chances dans ce type d'entreprises ; les résultats devront se voir vite et se voir régulièrement d'après cette annonce.

5.

CONSULTANT ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT (H/F)

Paris
Minimum 1 an
CDI

Vous désirez partager l'aventure d'un groupe se donnant les moyens de conseiller et d'accompagner ses clients dans leur transformation digitale ?

En rejoignant *****, entité du groupe *****, vous intégrerez une communauté de 450 colla-

borateurs animés par la volonté d'innover et d'apporter de la plus-value à nos clients.

Depuis 2001, ***** a acquis une position de leadership en France sur le conseil et l'intégration de solutions et systèmes Microsoft (conseil et conception d'infrastructure IT, web, portail, logiciels, conduite du changement....).

Afin d'accompagner la forte croissance de l'activité logicielle, nous recrutons des Consultants Accompagnement au Changement pour notre site de Paris et Lyon.

Poste et missions :

En tant que Consultant Accompagnement au Changement, vous aurez pour mission:

- Créer les supports écrits d'appropriation et les mettre à jour au fil des évolutions de versions, sous la supervision d'un consultant senior
- Créer les supports d'animation, sous la supervision d'un consultant senior
- Participer aux phases d'animation de sessions de sensibilisation (max. 10 personnes)
- Participer aux phases de capitalisation (retour d'expérience projet, fiche référence, centralisation des livrables sur la GED AC, etc.)

Profil :

De formation BAC+5 idéalement en ingénierie, vous possédez au minimum d'un stage de minimum 6 mois en communication et/ou formation et/ou maîtrise d'ouvrage.

Intérêt avéré pour les nouvelles technologies et l'accompagnement des utilisateurs, vous disposez également d'un bon relationnel, de qualités rédactionnelles et de bonnes capacités d'écoute.

DÉCRYPTAGE JOBTIMISE

Le ton : l'annonce commence dans l'enthousiasme de la description de l'entreprise. Il faudra s'intéresser à ce passage car le reste de la fiche ne nous donne pas beaucoup d'indications.

Le choix des mots : on parle de « partager l'aventure », d' « intégrer une communauté » et d' « accompagner le changement » ; l'entreprise commence par la séduction dans cette annonce où le futur employé est mis au centre. Ensuite, les mots sont soigneusement choisis pour bien

définir les attentes puisqu'on « crée », mais « sous la supervision ». Sinon, l'employé « participe ». Pour créer des supports et participer aux différentes phases dans le cadre de réunions (« animation », « retour d'expérience ») en tant que Junior, il faut avoir de bonnes capacités rédactionnelles et être à l'écoute. CQFD. Enfin, l'aisance relationnelle est on ne peut plus logique pour ce poste où l'employé devra collaborer avec ceux qui le supervisent et être au contact d'interlocuteurs nombreux dans l'exercice de ses missions.

Obsessions : l'entreprise veut impliquer le futur consultant dans sa dynamique dès sa lecture de l'annonce d'emploi. Par ailleurs, elle vise à séduire mais pose un cadre très clair : l'employé sera certainement jeune (on ne lui demande qu'un minimum de 6 mois de stage) et aura une marge de manœuvre dont décidera son supérieur, le consultant senior.

Verdict : les qualités attendues sont énoncées, il faut que le candidat au poste insiste sur cela et l'illustre efficacement. De bonnes recherches sur l'entreprise, ses clients, sa communication, sa culture seraient un plus eu égard à l'esprit communautaire mis en avant dans l'annonce ; le candidat démontrera ainsi, dès le début, qu'il adhèrera à cet esprit « famille de consultants ».

· Trouver d'autres moyens de compréhension du poste et des besoins : vous avez la possibilité de comprendre beaucoup de choses si vous passez du temps à effectuer des recherches sur les réseaux sociaux comme LinkedIn. En effet, d'autres employés ont exercé le poste auquel vous candidatez ou travaillent encore dans le département qui (peut-être) vous accueillera. Il vous suffit donc de lire sur leur profil LinkedIn les descriptions des missions, des objectifs, des résultats pour vous faire une idée de ce qui sera attendu de vous. Bien sûr, tous les profils LinkedIn ne sont pas parfaitement complétés mais si vous cherchez bien, vous avez de fortes chances en recoupant les informations de trouver ce qu'il vous faut (CF. Chapitre LinkedIn) !

Pauline Garric,
DRH chez BENEXT coach RH
www.wakeuprh.fr

Je trouve très important que les candidats ne se mentent pas à eux-mêmes ; no bullshit ! Si l'on prend un travail au-dessus ou en-dessous de ses attentes, on se sentira mal et ni le candidat ni l'entreprise ne seront gagnants. La perte de confiance consécutive à une mauvaise évaluation des besoins, les siens et ceux de l'entreprise, conduit parfois à des désastres.

Les besoins de l'entreprise sont au cœur de la démarche de candidature certes. Mais sans se renier ni vivre un décalage entre ses capacités et les attentes de l'entreprise. Pour comprendre les besoins de l'entreprise, la veille est essentielle : il faut ouvrir grand les yeux et les oreilles. Aujourd'hui, s'appuyer sur le réseau est vraiment important. Il ne faut pas hésiter à aller à des afterwork ou à participer à des réunions gratuites via l'application MeetUp ou même un groupe Twitter comme #i4Emploi.

· Trouver un « allié de l'intérieur » : vous pouvez faire jouer votre réseau pour être mis en contact avec un employé de l'entreprise qui vous donnera des indications précieuses sur sa culture, sur la façon dont y travaille et dont on évalue l'efficacité d'un collaborateur.

· S'intéresser à la communication de l'entreprise : même si vous ne connaissez personne qui travaille au sein de l'entreprise, le site Internet de celle-ci vous donnera des indications sur la culture et les valeurs de cette entreprise.

**Sixtine d'Avout,
Responsable du département
Communication 360°
chez A.S.O.**

L'embauche d'un salarié est d'abord un choix mutuel, il faut que ça « match » entre le candidat et l'entreprise. Il faut évidemment que le candidat connaisse ses besoins et ses attentes. L'entretien et la période d'essai servent à vérifier qu'ils concordent avec les choix de l'entreprise qui dépendent aussi de ses propres besoins. D'ailleurs, lors de la période d'essai, l'entreprise peut dire que ça ne lui convient pas et y mettre fin mais le candidat le peut lui aussi. Le « ça ne me convient pas » n'est pas à sens unique loin de là.

En ce qui concerne l'analyse de l'annonce d'emploi, je pense que c'est vraiment essentiel, si bien que lorsque je recrute, je demande toujours aux candidats de me dire ce qu'ils ont compris de l'annonce. J'ai besoin de voir comment ils la reformulent avec leurs mots pour voir ce qu'ils ont compris des enjeux du poste ; ça me rassure de savoir

qu'ils ont bien compris nos besoins en prenant le soin de mener une bonne réflexion sur l'annonce. Il existe d'ailleurs d'autres moyens de savoir quelle est la culture de l'entreprise, la façon de travailler en interne ou dans le département : c'est via l'utilisation des réseaux sociaux professionnels (LinkedIn) qui permettent de voir si on connaît déjà des gens qui peuvent nous introduire auprès d'employés de l'entreprise. Les réseaux sociaux, pour moi, servent essentiellement à connaître le point de vue de l'intérieur de l'entreprise ce qui a beaucoup de valeur lorsqu'on veut être embauché quelque part. Je recommande de faire ce travail d'enquête sur l'entreprise, pour comprendre comment elle fonctionne, en lisant aussi la presse, le site de l'entreprise, sa communication via les divers réseaux sociaux (même Facebook ou Instagram). Enfin, les candidats ont une chance de faire bonne impression lorsqu'ils passent un entretien. Il faut donc se préparer plutôt deux fois qu'une. Et, même si ça peut paraître anecdotique, arriver frais le jour J en ayant dormi tôt la veille et en ayant mis toutes les chances de son côté peut grandement aider.



**Qu'est-ce qu'un bon CV selon 10 recruteurs?
Adapter son CV au secteur? Quelle bonne photo /
bon titre au CV / mises en page originales.**

«L'avenir, c'est du passé en préparation»,

Pierre Dac.

Que dire de plus sur le CV puisque tout semble déjà avoir été dit ? Peut-être faut-il rappeler que, justement, trop de choses sont dites et que vous devez distinguer l'essentiel de ce qui relève des goûts des uns ou des autres.

LA QUESTION QUI TUE : POUR VOUS C'EST QUOI UN BON CV ? LA PAROLE À CEUX QUI REÇOIVENT VOS CV :

Camille Bernard, Chargée de Ressources Humaines chez L'ORÉAL

Un bon CV est un CV qui « saute aux yeux ». Il doit donner envie d'être lu, être clair, ordonné et on doit sentir qu'il a essayé d'être personnalisé et original. Un titre de qualité est un titre qui va droit au but, il doit être court et expliquer la raison de la candidature (Exemple : « recherche d'alternance... »).

Lisette Garrigue, Directrice des Ressources Humaines

Soigné sur le fond et la forme, structuré, il donne envie d'être lu ; sa lecture est « confortable ».

Dès les 1ères secondes de lecture, je comprends ce que recherche le candidat : trouver le bon titre est donc indispensable. Concret mais synthétique : pas de répétitions ; les bons mots, parmi lesquels figurent les mots-clés, en cohérence avec la cible ; les informations, concrètes, sont dans les bonnes rubriques (sur ce point, je n'aime pas les CV qui commencent par

une rubrique compétences à la fois dense et « fourre-tout, qui brouille les pistes » ; quelques chiffres pertinents étayent les réalisations. Si le candidat opte pour un rubrique « centres d'intérêts », elle doit être synthétique, mais authentique. Peu importe le format : en fonction du domaine, les candidat peuvent se permettre ou pas d'être originaux.

Pour résumer, un CV, quelle que soit sa forme, est bon quand il éclaire le recruteur sur ce que recherche le candidat et sur qui il est ; sa lecture est facile, le recruteur a envie de passer à l'étape suivante pour échanger avec le candidat.

Simon Dujardin, Chargé de Recrutement chez CEGOS

Un bon CV est un CV facilement lisible, ordonné, clair et aéré. S'agissant du fond, un bon CV est un CV cohérent avec le poste convoité (le candidat doit avoir une formation, des expériences en lien avec le profil recherche), énonçant notamment la formation effectuée, les expériences réalisées avec si possibles les missions clés qui vont attirer l'œil du recruteur selon ce qu'il recherche. Une bonne photo est une photo

« professionnelle ». Il convient d'y être bien vêtu, coiffé, un sourire est un plus.

Mathilde Jaubert,
Chargée de mission
RH-Gestion de carrières
chez BNP PARIBAS
PERSONAL FINANCE

Un CV doit être clair, précis au niveau des compétences, sans fautes d'orthographe et agréable esthétiquement parlant. Le titre doit correspondre au poste pour lequel le candidat postule et la photo, s'il y a photo, doit être une photo ou le candidat sourit mais pas trop pour donner envie de le rencontrer (éviter les selfies, être en tenue correcte de travail).

Tom Marey,
RH généraliste
chez L'ORÉAL

Un bon CV s'examine sur deux points : le fond et la forme. Sur la Forme, un CV doit être aéré, précis et détaillé sur les missions. Le CV doit être travaillé sur la mise en forme, les couleurs...Ce qui est mis en valeur. Gros travail minutieux et en même temps original (se démarquer, attirer l'oeil). Sur le fond, il est nécessaire d'adapter le CV à l'offre (changer les titres etc, mise en valeur de certaines expériences). Pas de fautes, un CV stratégique et intelligent sont requis. En plus du détail des missions qui est important. Pour la photo elle n'est pas obligatoire mais j'aime bien voir le visage du candidat. Toutefois attention aux photos types CV à ne pas confondre avec les photos Profil Facebook.

Amadine Dusser,
Généraliste RH
CHEZ GROUPE RENAULT

Un bon CV est un CV clair et bien présenté. je pense que les expériences professionnelles doivent apparaître clairement car c'est ce qui est le plus recherché aujourd'hui suivit par le titre du dernier diplôme obtenu. Le titre du CV doit mentionner ce que la personne recherche comme poste ex «Chef de projets RH», «Gestionnaire de paie».
Une bonne photo est une photo professionnelle (chemise cravate pour les hommes et tailleur pour les femmes, du moins en haut) mais il ne faut pas non plus que la personne apparaisse trop «coincée», le candidat peut sourire ou faire une pose plus décontractée.
Le CV doit tenir sur 1 page pour un jeune candidat et peut aller jusqu'à plus si le candidat est expérimenté.

Y a-t-il des CV spécifiques selon les secteurs visés ?

Bien sûr que votre CV ne sera pas le même selon que vous postulerez pour un poste de graphiste ou pour un poste de contrôleur de gestion. Néanmoins, la base est commune : qu'est-ce que j'écris dans mon CV et comment je présente les informations pour convaincre le recruteur de me prendre en entretien ? Chez Jobtimise, un constat s'est imposé à nous par souci d'efficacité⁷ :

- la « matrice » de la plupart des CV est la même
- mieux vaut partir des modèles classiques et les embellir que de proposer des mises en page trop originales où le recruteur ne retrouve plus ses habitudes de recherche
- c'est dans les descriptions des missions, des résultats, des compétences acquises que le CV

⁷ Pour l'essentiel des coachings-emploi du cabinet Jobtimise, nous ne sommes payés que si les clients trouvent le travail qu'ils visaient.

doit être adapté au secteur ou au métier que vous visez

· dans des postes de « Créa » où la maîtrise des logiciels comme Photoshop ou Indesign est essentielle, de même que dans des poste en communication ou publicité, le CV est vu comme une première preuve de ce que vous êtes capables de faire techniquement : l'aspect visuel et le choix des messages sont donc très importants

L'avis de Pauline Lahary Fondatrice chez MYCVFACTORY

Les recruteurs cherchent avant tout un collaborateur avec lequel ils vont travailler et pas un chercheur d'emploi : mettez-vous donc en situation et montrez le collaborateur que vous serez plutôt que le chercheur d'emploi que vous êtes au moment de la candidature. Le CV doit vous servir à cela et vous devez le bâtir avec cette ambition. Valorisez donc vos atouts, votre expertise, votre capacité à travailler en groupe. Montrez vos résultats afin de donner du crédit à vos candidatures et pour que le lecteur (le recruteur ou l'opérationnel qui vous recevra) puisse se projeter rapidement dans votre parcours.

Faut-il prévoir plusieurs CV selon les postes ?

C'est une démarche intéressante mais pas essentielle ; en tout cas pas pour tout le monde ! Surtout lorsqu'on a acquis de l'expérience professionnelle avec de la diversité dans le parcours, cela peut valoir le coup d'avoir deux ou trois CV avec des orientations « marquées métier ». Par exemple, quelqu'un qui aurait fait du développement commercial, de la logistique et du marketing ne va pas éliminer des composantes de son parcours mais plutôt valoriser celle qui correspond à une candidature donnée ; si c'est un poste de commercial qui est visé, il sera judicieux de mettre en avant la

partie commerciale (des descriptions plus longues, des éléments quantitatifs, des références) et de faire ressortir dans les autres aspects du parcours (les autres fonctions que commerciales) des éléments utiles à tout commercial (par exemple les aspects gestion de la relation avec le client qui existent aussi dans la logistique ou le marketing ou bien les compétences de management développées).

Faut-il changer son CV pour chaque candidature ?

C'est très souvent inutile et même contreproductif parce que ça prend beaucoup trop de temps. Or, il faut aller vite lorsqu'une annonce attire votre attention et si vous avez bien travaillé votre ou vos CV (selon les métiers visés), ils serviront assez bien votre candidature pour que vous n'ayez pas besoin de rebâtir un nouveau CV à chaque fois.

LES CONSEILS ESSENTIELS

Sur le fond : Décidez ce que vous voulez mettre en valeur

Votre CV sera lu très vite, il sera d'ailleurs plutôt survolé. Et c'est seulement si ce survol est intéressant que le recruteur prendra le temps d'analyser dans le détail votre CV. Il est donc essentiel de définir 5 à 6 éléments de votre parcours qui doivent attirer le regard tout de suite. Car « communiquer c'est choisir ! »

Une fois que vous aurez réussi à attirer l'attention du recruteur, les **descriptions de vos expériences** compteront énormément pour passer à l'étape de l'entretien. Pensez aux basiques :

- **Hiérarchisez** les missions ou tâches de la plus importante (au début) à la moins importante : autant frapper fort.
- **Ne négligez rien** car ce qui vous semble évident ou anecdotique peut être significatif pour celui qui vous recrutera.

- Pensez aux **mentions « Résultats »** à la fin de vos descriptions des expériences ; cela peut avoir beaucoup d'intérêt de mettre en valeur des éléments quantitatifs (ventes réalisées, progression des ventes, progression du CA de l'entreprise, nombre de personne que vous avez managées si ce fut le cas...) et qualitatif (entreprises clientes ou partenaires, nouvelles compétences acquises, nouveaux outils maîtrisés...).

- Ne « zappez » pas la **rubrique Hobbies** ou Centres d'intérêt du CV. Apportez à sa rédaction autant de soin qu'au reste, même si elle prendra beaucoup moins de place dans le CV : donnez des détails qualitatifs ou quantitatifs (Par exemple « Peinture en cours particuliers durant 3 ans » ou « Tennis en club, meilleur classement 15-3 » ou « Voyage à travers l'Espagne durant 1 mois »). Ils attireront l'attention et créeront parfois une complicité avec ceux qui vont peut-être vous recruter.

- Pourquoi pas insérer les coordonnées d'une personne pouvant **vous recommander !** Par exemple, à la fin de vos descriptions pour chaque expérience, vous pouvez renseigner « Références » en italique et écrire le nom et l'adresse email du supérieur ou ancien collègue qui a accepté de dire du bien de vous si quelqu'un souhaite vous contacter.

- Pour les parties **Langues et Informatique**, vous avez le droit d'enjoliver un peu mais pas trop. Évitez au contraire de vous tirer une balle dans le pied. Il est parfois mieux de ne rien écrire plutôt que « Anglais scolaire », « Espagnol intermédiaire » ou « Notions Pack Office » sauf si l'annonce d'emploi indique que ce sont des aspects importants. Certains candidats ont tendance à se plomber eux-mêmes en donnant des indications négatives quant à leur maîtrise⁸. Lorsqu'on indique « anglais scolaire », on met en valeur quelque chose de négatif parce que la plupart des entreprises de nos jours attendent plus qu'une maîtrise faible de cette langue.

ATTENTION à respecter une certaine **harmonie linguistique** : si vous choisissez la forme nominale (réalisation, organisation, répartition) dans une partie du CV, ça doit être le cas partout ailleurs. De même, si vous choisissez de commencer par des verbes à l'infinitif (réaliser, organiser, répartir). Il n'est pas bien vu de mixer forme nominale et infinitif ; ça donne une impression de travail décousu.

Ce que le recruteur va voir dans un CV...

⁸ Souvent ils exagèrent leurs défauts ou abaissent leurs limites car ils ont peur d'être interrogés et de ne pas être à la hauteur.



DIRECTRICE DIGITAL & CUSTOMER EXPERIENCE

Parfaite maîtrise des stratégies relationnelles et des stratégies d'acquisition omnicanal, 15 ans d'expérience en agence et en corporate
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

2009 / ce jour **Directrice Générale Adjointe**

Direction de la business unit en charge des stratégies clients sur les aspects stratégiques, data, financier et technique

- Création ou repositionnement de programmes relationnels, construction de leur structure data, définition des KPIs pertinents et supervision de leur déploiement international
- Optimisation des stratégies d'acquisition en construisant des campagnes marketing plus intelligentes et pertinentes
- Développement des comptes et contribution à la marge brute annuelle BETC Digital de 4 millions d'euros
- Recrutement et supervision d'équipes dédiées allant jusqu'à 15 personnes

– Programme de fidélisation : 600k visiteurs/mois, notoriété abonnés 30% en un an, **8.4% participants** (objectif année 1 de 6%) sur base abonnés année 1

– Supervision du budget CRM international : set up 2,5 millions d'euros et 1,5 millions d'euros en un année 1.
Nouvelle plateforme digitale : **France, Pologne, Hongrie & Canada**, augmentation des ventes de +3% en France, +3% en Hongrie, +5% au Canada en un an.

– Refonte du cycle de vie (welcoming, booking, interbooking et rétention), 34% du revenu généré par le welcoming, interbooking +10% taux de conversion, **rétention 6 millions de revenus mensuels /mois**.

– Stratégie d'acquisition pour capter les dépenses des futurs et nouveaux emménagés en s'appuyant sur les parcours de visite web pour activer des campagnes automatiques personnalisées. Nouvelle webapp Mon assistant déménagement pour recommander des offres et services personnalisés, **+ 4000 utilisateurs en 3 mois**.

2005 / 2009 **Directrice Conseil (CRM & Digital)**

Responsable des comptes clients sur les aspects conseil stratégique, financier et technique

– Stratégie PRM plus ciblée grâce à un score de potentiel de booking, taux de conversion 8X supérieure sur les individus qualifiés, **+ 10% d'augmentation net du ROI**.

– Nouvelle plateforme digitale Vichyconsult : France et déploiement pays Italie, Pays-Bas, Belgique, Chine Brésil, Russie. **+69% de fréquentation sur le site entre 2006 et 2007**. En France 108 000 comptes sont ouverts l'année 1 et 50 000 clients deviennent membres du programme de fidélité.

2002 / 2004 **Directrice Conseil (CRM & Digital)**

Pour le compte de l'agence, management d'une équipe de 6 chefs de projets et data analysts

- Supervision et gestion de l'ensemble du budget CRM France, **15 millions d'euros**
- Transformation d'un programme monomedia (papier) en un programme multimedia intégrant le call center et la nouvelle plateforme digitale, le site pourtoutvousdire.com
- Recommandation de segmentation pour personnaliser le carnet de bons de réduction, les contenus et les offres
- Collaboration avec l'équipe Customer knowledge pour la croissance et l'exploitation de la base de données (croissance, qualification, activation, segmentation, scoring et profiling)
- Monitoring des résultats quali avec l'Ifop et quanti avec le panel Nielsen

2000/2001 **Directrice du Développement**

Plusieurs compétitions gagnées - : nouvelle plateforme digitale talentbrut, : le programme CRM Grand Voyageur, : le programme CRM Imagine'r

1997/1999 **Directrice de clientèle**

: Stratégie de communication 360° : media, communication promotionnelle, programme de fidélité, communication commerciale et animation des réseaux d'agence Hertz (400)

1995/1997 **Chef de projet senior**

Crédit Agricole : Campagnes mensuelles de recrutement et de fidélisation pour la Carte Open pour les caisses régionales et lancement d'un programme de fidélisation : les points liberté

FORMATION

1994 : Diplômée Master Grande École majeure Finance

1991 : Bachelor of science in Business administration

LANGUES & OUTILS

Anglais Courant (vécu 1.5 ans aux Etats-Unis)

Outils Connaissance des logiciels de Business intelligence (Qlikview, Power BI), outils de campaign management (Adobe), outil de veille social media (radarly), maîtrise d'excel pour la construction de business model et de budget prévisionnel.

HOBBIES & PASSIONS

Sport Golf en compétition, Tennis (classée 30-2), Ski & Snowboard, Volleyball (compétition universitaire), Paddle
Arts et Culture 10 ans de piano, peinture et période des impressionnistes en particulier
Voyages Afrique du Sud, Thaïlande, passion pour le Pays Basque (français et espagnol), Europe (Italie, Angleterre...)

MARGAUX



+33 6



75015 Paris



Mobilité internationale

CHEF DE PRODUIT MARKETING OPERATIONNEL COURS & RETAIL

Exploratrice culinaire ayant un goût prononcé pour l'entrepreneuriat

EXPÉRIENCES

CONSULTANTE BUSINESS INTELLIGENCE, [REDACTED] - Paris - CDI - Depuis Novembre 2016

Déploiement de solutions BI au sein de deux principaux clients : **Generali** et **Lagardère International**

- Conseiller et accompagner le client depuis la rédaction du cahier des charges jusqu'à la mise en route du projet
- Transformation digitale avec la mise en place de solutions décisionnelles autour des métiers des achats/ventes, finance ou transversaux : 80 reportings livrés pour les différents métiers
- Démarche qualité et conduite du changement avec l'organisation d'atelier/workshop

ASSISTANTE CATEGORY MANAGER, [REDACTED] - Paris - Alternance - Juillet 2015-Août 2016

- Suivre le business des produits Office et Windows par canal (Online/Offline), par compte (x15) & par produit (x16)
- Piloter la performance : suivi et forecast financier, calcul des métriques de suivi du business (KPI's) afin d'analyser les résultats, identifier les opportunités et anticiper les risques du marché, et lancer des plans d'actions
- Analyser le marché PC grâce aux données Gfk et réaliser des études de marché
- Participer à l'élaboration des plans marketing et merchandising avec les équipes Sales & Marketing et faire l'analyse post-mortem de ces opérations (Back to school, Noël, Holidays, Soldes, etc)

COORDINATRICE COMMUNICATION DIGITALE & MÉDIAS INTERNATIONAUX, [REDACTED]

Paris - Stage - Janvier 2015-Juin 2015

- Participer à l'élaboration et l'exécution de la stratégie digitale internationale media et réseaux sociaux de la marque en collaboration avec les marchés (15 pays), les agences de communication & les équipes internes
- Créer des briefs sur les projets et des guidelines pour les marchés et être le garant du respect de ces projets en local
- Réaliser des reportings hebdomadaires des données analytiques pour l'ensemble des plateformes sociales Lacoste & suivre, optimiser et analyser les campagnes digitales puis établir des recommandations (10 campagnes en 6 mois)
- Réaliser des benchmarks sur les tendances du digital (applications, réseaux sociaux, objets connectés)

ASSISTANTE CHEF DE PROJET DIGITAL, [REDACTED] - Paris - Stage - Juin 2014-

Décembre 2014

- Contribuer à la mise en œuvre des projets digitaux (80 projets/an) : gérer les flux de produits, participer à l'organisation des tournages/shootings, rédiger les légendes produits, textes de référencement, & accroches
- Gérer la déclinaison des contenus du site dans 10 langues en coordination avec les filiales et les agences, procéder à la recette des contenus et à la mise en ligne finale
- Coordonner le développement des contenus multidevice

ASSISTANTE CHEF DE PROJET DIGITAL, [REDACTED] - Paris - Stage - Avril 2013-Août 2013

- Optimiser la stratégie digitale de l'agence sur les réseaux sociaux & le référencement de différents sites et blogs
- Gérer les campagnes de partenariats web & social media auprès des influenceurs des ressources humaines
- Aider à la conception & à l'actualisation des supports de communication digitale
- Réaliser des veilles informationnelles sur le développement des médias sociaux & rédiger des articles pour le blog

FORMATION

MASTER 2 EN MARKETING DIGITAL & MANAGEMENT DE PROJET - Programme Grande Ecole

[REDACTED] 2012-2016

MASTER 1 EN MANAGEMENT INTERNATIONAL - Entreprenariat - Management du risque - Culture Américaine

[REDACTED] Etats-Unis, 2014

MASTER 1 EN MANAGEMENT INTERNATIONAL - Innovation - Marketing - Langue & Culture Chinoises

[REDACTED] Suzhou, Chine, 2013

DUT GESTION DES ENTREPRISES & DES ADMINISTRATIONS (GEA)

[REDACTED] Paris, France, 2009-2011

COMPÉTENCES & INTÉRÊTS

Langues : Français langue maternelle, anglais courant, espagnol & mandarin débutant

Logiciels : Pack Office, SAP, Business Object, Wordpress, Photoshop / **Certifications :** Agile & Prince 2

Intérêts : Gastronomie, Pâtisserie, Voyages, Sport

Expériences à l'étranger : à Dublin (7 mois), à Shanghai (6 mois), à Raleigh (5 mois) & en Thaïlande (1 mois)

Dernier poste : Senior Consultant
 Poste ciblé : Corporate Finance / Transactions services / Tax
 Office : Auvergne
 Disponibilité : Avril 2018

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Sept 2014 - Mars 2018
 Temps plein

Senior Consultant, Luxembourg, Senior Consultant -

- Conseil fiscal pour des investisseurs alternatifs (principaux fonds d'investissement de private equity, real estate, hedge funds et d'entreprises multinationales) sur des structures de détention et de financement - Réalisation de rescrits fiscaux "ruling" et opinions
- Réalisation d'études de prix de transfert et d'études de marché
- Réalisation de PowerPoint et de matrices Excel pour les clients et les investisseurs
- Réalisation de due diligence et de provisions fiscales
- Analyse des flux financiers, des états financiers et évaluation des actifs
- Planning des engagements, allocation des ressources et distributions des tâches
- Coordination et supervision des équipes de travail
- Etablissement et travail sur le maintien de bonnes relations client

Sept 2013 - Août 2014
 Temps plein

Auditeur Financier, Luxembourg, Auditeur Financier, Secteur des services financiers

- Audit financier externe pour des entreprises internationales sous
- Réalisation de tests de risques et tests substantifs et de détails (évaluation des risques, contrôle interne, process d'évaluation, revue analytique des états financiers)
- Communication régulière sur l'avancement de l'audit et réflexion sur les recommandations

Jan - Avril 2013
 Stage 4 mois

Auditeur Financier, Auditeur Financier, Secteur des industries

- Audit financier externe pour des entreprises françaises sous
- Réalisation de tests de risques et tests substantifs et de détails (évaluation des risques, contrôle interne, revue analytique des états financiers)

Août 2011 - Déc 2013
 Intervenant

Professeur, Paris, Professeur

- Coaching pour les entretiens d'entrée aux Grandes Ecoles de Commerce françaises
- Revue de livres dédiés aux concours des Grandes Ecoles de Commerce françaises, édition ELLIPSES
- Professeur de 50 étudiants: accompagnement, travail sur le projet professionnel, conseil sur les méthodes et stratégies à adopter pour approcher un entretien

2011 Stage d'été

Conseil & Expertise, Rambouillet, Assistant

- Entrée comptable, réconciliation bancaire, lettrage, provision fiscale

2010 Stage d'été

CONSEIL, Paris, Assistant

- Analyse bilan et compte de résultats, études sectorielles

FORMATIONS

Sept 2011 - Jul 2013

Mastère en Management - & English Track

Sept 2008 - Juin 2011

Licence d'Economie

2007

Baccalauréat Economique

LANGUES & COMPETENCES I.T.

Langues

Français, Langue maternelle

Anglais, Professionnel

Espagnol, Intermédiaire

I.T.

Microsoft Office Pack (avancé), **SAP**, AS/2, Aura, Sage, Coala, Ethnos, Sphinx.

ACTIVITES ASSOCIATIVES

Associations

Membre du de Deloitte Luxembourg

Président de l'Association

Sports

Arts martiaux - 10 years - Championnat de France et représentation à l'étranger

Sur la forme : Choisir la façon de le mettre en valeur

Une fois que ces éléments clé sont identifiés, vous devez trouver des moyens pour qu'ils sautent aux yeux en jouant sur les outils suivants : le gras, l'italique, le souligné, les majuscules, la couleur. Mais il y a un piège : pour que ça fonctionne, vous devez vous restreindre et **ne pas utiliser tous ces « artifices » en même temps.**

En général, un bon CV va utiliser deux de ces moyens, trois au maximum (couleur, gras et majuscules ou bien gras, majuscules et soulignement). Par exemple, quelqu'un qui a connu des expériences dans des entreprises prestigieuses mais à des postes qui n'étaient pas extraordinaires pourra décider de mettre le nom de ces sociétés en valeur ; il va ainsi mentionner les noms des entreprises en majuscules et en couleur mais pas l'intitulé des postes qui restera dans une police normale sans ajout particulier. De même, une personne ayant un parcours international avec beaucoup d'expériences dans différents pays pourra choisir de mentionner le nom de la ville et le pays en gras ; chose que ne fera pas une autre personne qui a toujours travaillé en France.

LES PRÉFÉRENCES

En plus des conseils de base que tout consultant ou recruteur pourrait donner, il existe des préférences qui dépendent bien souvent du goût des recruteurs. Il est ainsi intéressant d'en prendre connaissance sans leur accorder une importance qu'ils n'ont bien souvent pas.

La photo

En France, la photo n'est pas nécessaire ; vous trouverez donc peu de recruteurs pour vous dire qu'il faut absolument la mettre sur votre CV. Certains préfèrent avec et d'autres sans, cela dépend souvent du secteur et de la forme générale du CV. A vous de trancher ! Le plus important, lorsqu'on ajoute cette photo, c'est de ne pas « se louper » : elle doit être professionnelle avec un fond neutre, claire (pas de photos floues ni de couleurs saturées) et donner de vous une image agréable (ce n'est pas une photo d'identité donc vous devez sourire un minimum !).

Quelques conseils « tapis rouge » sur la façon de prendre une photo sympathique :

- 1• Zoomez sur votre tête, l'idéal étant que la photo soit centrée sur votre tête et sur vos épaules.
- 2• Redressez-vous.
- 3• Pour donner de l'amplitude à votre haut du corps (même si on ne le verra pas sur toute la photo), et surtout à vos épaules (qu'on verra), vous pouvez utiliser la méthode des mains sur les hanches ; ça vous aidera d'ailleurs à vous tenir droit et à ouvrir les épaules.
- 4• Avancez légèrement la tête vers l'avant comme si vous vouliez décoller (un peu) votre cou de vos épaules ; ça affinera et évitera le syndrome du double menton qui nous guette tous ou presque sur une photo.
- 5• Souriez légèrement mais ne serrez pas les dents car cela peut donner une impression d'agressivité.
- 6• Utilisez le retardateur de votre appareil photo (souvent votre téléphone) ou demandez qu'on vous prenne en photo.
- 7• Faites en sorte que la lentille de l'appareil photo (ou du téléphone) soit au niveau de vos yeux.

- 8• Choisissez un jour où vous êtes dans une belle forme, ça se verra sur la photo.
- 9• Faites en sorte que la résolution de la photo soit parfaite ; gare aux photos floues, aux décors sombres etc.
- 10• Amusez-vous et restez cool ! Un léger sourire satisfait est du meilleur effet sur une telle photo : ça donnera envie de vous avoir avec soi dans l'entreprise.

DES PHOTOS DE CV QUE NOUS AIMONS BIEN !





Le titre du CV

Donner un titre à son CV doit être un moyen supplémentaire d'accrocher le recruteur en lui facilitant le travail. En quelques mots, vous donnez les indications que vous jugez essentielles pour mettre en valeur votre candidature : le type d'emploi que vous recherchez, vos principales qualités, votre expérience, votre expertise, votre disponibilité. Le titre n'est pas nécessaire, il est là pour servir votre candidature et appuyer là où vous pensez séduire le recruteur.

20 exemples de titres qui plaisent aux DRH

- Midle office manager, expérience réussie en management d'équipes
- Chargé de clientèle, BtoB et BtoC
- Assistant Marketing, sachant coder un site et décoder des besoins
- Recherche de stage en Achats & Logistique – Rigoureux, Autonome & Bon Relationnel
- Développeur web et applications – C++/C#/Java – 3 ans d'expérience
- Business Développeur, mobile France et International, disponible juin
- Responsable RH, 10 ans d'expérience entreprise et cabinet
- Directeur Administratif et financier, 15 ans de PME en croissance et Startup
- Chargé de recrutement bilingue, excellent relationnel et disponible dès XXX 2017
- Auditeur Junior · 2 ans d'expérience · titulaire du DSCG
- Ingénieur Recherche et Développement – Spécialisation en Chimie Organique
- Actuaire confirmé, 15 ans d'expérience en cabinet de conseil et chez l'assureur
- Analyste Marketing trilingue : français, anglais, chinois

- Chef de produit vins et spiritueux
- Journaliste en presse écrite & web, 3 ans d'expérience, mobile
- Chargé d'études Communication et Marketing
- Chef de Publicité Numérique et Marketing Mobile
- Attaché de presse – Industrie pharmaceutique
- Responsable commercial, mobile sur tout le Sud-Est
- Ingénieur en Agronomie Méditerranéenne et Tropicale

L'encadré « Compétences »

Certains choisissent d'insérer en dessous du titre ou de la photo un encadré mettant en valeur les compétences, savoir-faire, principaux atouts ou un petit récit de leur carrière. Ça peut avoir de l'intérêt essentiellement pour ceux qui visent un poste dans lequel les aspects techniques sont vraiment essentiels ou pour des personnes expérimentées.

Quelques conseils pour que ce soit efficace :

- Évitez si vous êtes junior
- Ne confondez pas ce court encadré avec une mini lettre de motivation : vous feriez perdre du temps au recruteur au lieu de lui en faire gagner
- Soignez la mise en page car ça peut très vite faire « vieillot » ou « kitsch »
- Allez droit au but, soyez pointu et efficace
- N'insérez pas un encadré si vous allez redire quasiment chaque point qui y est évoqué dans le reste du CV : à quoi servent les doublons, mettez plutôt en valeur ces aspects importants disséminés dans le CV (gras, couleur, majuscules permettent d'attirer tout aussi bien l'attention)

Les mises en page originales

Une bonne maîtrise de photoshop ou d'autres logiciels d'illustration peut être un « plus » ; ces outils facilitent en effet la mise en page lorsqu'ils sont bien utilisés. Mais si l'optimisation de la page grâce à des logiciels de graphisme peut être avantageuse, attention aux excentricités en tous genres. La sobriété n'empêche pas l'esthétique, c'est même plutôt l'inverse et on ne compte plus les ratages complets de CV multicolores, de frises kitsch en forme de vague, de rubriques sous formes de blocs intégrés dans tous les sens... L'originalité c'est bien mais la qualité, c'est l'essentiel !

Témoignage Marion Birolini, Talent Advocate chez TALENT.IO

Je pense qu'il n'y a pas de secret : la recherche d'un nouveau poste, il faut y être préparé. Chaque étape est une première évaluation, une première impression, du CV, à l'entretien téléphonique jusqu'à l'entretien physique. Et ma constatation en tant que RH est souvent la même : très peu de candidat sont prêts. Un CV bien structuré, avec les informations essentielles mises en avant, et un petit paragraphe qui explique la recherche est un début important. Je me souviens d'un candidat en pleine reconversion professionnelle, avec peu d'expérience qui voulait passer du job de poissonnier à celui de développeur informatique. Son CV était parfait, il avait travaillé personnellement sur ce projet de reconversion et tout était très réfléchi ; son parcours fluide et son envie certaine. Tout le monde peut facilement expliquer un parcours, il suffit juste de trouver des liens logiques (il y en a toujours). Ce candidat atypique avait suscité ma curiosité, bon début !

GALERIES DE CV MODÈLES :

Charline MYSTÈRE

Responsable commerciale

Dynamique et ambitieuse, orientée résultat, efficace, très bon relationnel - Bilingue

27 Rue Kinexiste Po
75016 Paris

+33 6 66 66 66 66

inconnu@gmail.com



EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

2016/2018 ENTREPRISE - Responsable Commerciale - Marseille

- Mes résultats +11% de CA en 2016, +36% en 2017 dont +87% sur le logiciel comptable Numerama
- Redéfinition de la stratégie et de l'organisation commerciale
- Définition des objectifs et axes prioritaires du développement commercial pour les 3 unités marseillaises
- Direction, animation, développement et management de l'équipe de 19 commerciaux
- Développement rapide de la force de vente : Recruter, former et accompagner les nouveaux commerciaux

2016/2018 ENTREPRISE - Responsable Grands Comptes - Paris

- Mes résultats : En 2015, 150 K€ en nouveau business et 210 K€ en fidélisation sur 2014, soit 29 % du CA de XXX / Taux de fidélisation moyen sur les 4 années de 85%
- Suivi et développement de grands comptes : Orange, Auchan, Libération, Noveo, Ministère de l'Economie, PSA
- Encadrement de 3 commerciaux: définition et suivi de l'atteinte des objectifs , formation...
- Développement de partenariats avec des agences web et des SS2I : Fred et Farid, Novactive, Banana, Activis, Voxcracy
- Accompagnement et coordination des différents acteurs liés au projet (chef de projet, équipe support et intégration), contrôle de la qualité des livrables (cohérence entre les fonctionnalités souhaitées et la réponse technique apportée) et respect des plannings

2011/2013 ENTREPRISE - Responsable des ventes - Lille

- Mes résultats : +32% de CA, +1721 prospects (dont 28% de transformation)
- Mise en place de la stratégie des marques sur les points de vente
- Prises de commandes, suivi des stocks
- Reporting hebdomadaire auprès de la Direction

2009/2010 ENTREPRISE - Contrôleuse de gestion Junior - Paris

- Analyse des résultats (Revenu, OPEX, CAPEX)
- Etude approfondie du revenu
- Participation à la mise en place et au suivi d'un plan de transformation (optimisation des coûts)
- Mise en place d'outils de suivi de performance (tableaux de bord et fichiers de suivi)
- Production d'analyses spécifiques à la demande de la Direction

2006/2009 ENTREPRISE - Commerciale terrain (temps partiel) - Nice

- Prospection téléphonique et physique
- Négociation commerciale

2007 ENTREPRISE - Assistante comptable stagiaire - Nice

- Saisie de la comptabilité jusqu'au bilan
- Établissement des salaires, charges sociales, notes de frais
- Établissement des déclarations d'assurance annuelles
- Suivi administratif et financier des chantiers (groupes scolaires, restaurants scolaires, centre de loisirs sans hébergement, unités de soins hospitaliers, maisons individuelles)



ÉTUDES ET FORMATIONS

2018 (EN COURS) ONLINE UC IRVINE - Irvine

MOOC : New Product Development / The importance of listening.

2007/2009 IAE DE NICE GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT - Nice

MASTERE MANAGEMENT DU SPORT

PRINCIPAUX COURS : Négociation commerciale ; Sales management and team building ; Reporting et contrôle des ventes ; Analyse et prévisions des ventes

LANGUES

- Français (maternelle)
- Anglais courant
- Espagnol courant
- Portugais notions

EXPÉRIENCES

Stratégie marketing

Marketing des services

Conduite de travaux

Relations publiques

Gestion d'évènements

LOGICIELS

Pack Office

Wordpress

Streak CRM

Database

Gestion multi-sites

INTÉRÊTS

Sujets qui m'intéressent :
Design, développement personnel, entrepreneuriat, gastronomies et arts culinaires.

Sports : Fitness, course à pieds, gymnastique, danses latines.

Voyages marquants :
Ethiopie, Hawaï, Montenegro, Afrique du Sud (visites de vignobles).

Responsable commerciale

Charline MYSTÈRE

Dynamique et ambitieuse, orientée résultat, efficace, très bon relationnel - Bilingue



LANGUES

- Français (maternelle)
- Anglais courant
- Espagnol courant
- Portugais notions

INTÉRÊTS

Sujets qui m'intéressent : Design, développement personnel, entrepreneuriat, gastronomies et arts culinaires.

Sports : Fitness, course à pieds, gymnastique, danses latines.

Voyages marquants : Ethiopie, Hawaï, Montenegro, Afrique du Sud (visites de vignobles).

EXPÉRIENCES

Stratégie marketing

Marketing des services

Conduite de travaux

Relations publiques

LOGICIELS

Pack Office

Wordpress

Streak CRM

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

- 2016 - 2018 **ENTREPRISE** - Responsable Commerciale - Marseille
- Mes résultats +11% de CA en 2016, +36% en 2017 dont +87% sur le logiciel comptable Numerama
 - Redéfinition de la stratégie et de l'organisation commerciale
 - Définition des objectifs et axes prioritaires du développement commercial pour les 3 unités marseillaises
 - Direction, animation, développement et management de l'équipe de 19 commerciaux
 - Développement rapide de la force de vente : Recruter, former et accompagner les nouveaux commerciaux
- 2016 - 2018 **ENTREPRISE** - Responsable Grands Comptes - Paris
- Mes résultats : En 2015, 150 K€ en nouveau business et 210 K€ en fidélisation sur 2014, soit 29 % du CA de XXX / Taux de fidélisation moyen sur les 4 années de 85%
 - Suivi et développement de grands comptes : Orange, Auchan, Libération, Noveo, Ministère de l'Economie, PSA
 - Encadrement de 3 commerciaux: définition et suivi de l'atteinte des objectifs, formation...
 - Développement de partenariats avec des agences web et des SS2I : Fred et Farid, Novactive, Banana, Activis, Voxcracy
 - Accompagnement et coordination des différents acteurs liés au projet (chef de projet, équipe support et intégration), contrôle de la qualité des livrables (cohérence entre les fonctionnalités souhaitées et la réponse technique apportée) et respect des plannings
- 2011 - 2013 **ENTREPRISE** - Responsable des ventes - Lille
- Mes résultats : +32% de CA, +1721 prospects (dont 28% de transformation)
 - Mise en place de la stratégie des marques sur les points de vente
 - Prises de commandes, suivi des stocks
 - Reporting hebdomadaire auprès de la Direction
- 2009 - 2010 **ENTREPRISE** - Contrôleuse de gestion Junior - Paris
- Analyse des résultats (Revenu, OPEX, CAPEX)
 - Etude approfondie du revenu
 - Participation à la mise en place et au suivi d'un plan de transformation (optimisation des coûts)
 - Mise en place d'outils de suivi de performance (tableaux de bord et fichiers de suivi)
 - Production d'analyses spécifiques à la demande de la Direction
- 2006 - 2009 **ENTREPRISE** - Commerciale terrain (temps partiel) - Nice
- Prospection téléphonique et physique
 - Négociation commerciale
- 2007 **ENTREPRISE** - Assistante comptable stagiaire - Nice
- Saisie de la comptabilité jusqu'au bilan
 - Établissement des salaires, charges sociales, notes de frais
 - Établissement des déclarations d'assurance annuelles
 - Suivi administratif et financier des chantiers (groupes scolaires, restaurants scolaires, centre de loisirs sans hébergement, unités de soins hospitaliers, maisons individuelles)

ÉTUDES ET FORMATIONS

- 2018 - aujourd'hui **ONLINE UC IRVINE** - Irvine
- MOOC : New Product Development / The importance of listening.
- 2007 - 2009 **IAE DE NICE GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT** - Nice
- MASTERE MANAGEMENT DU SPORT PRINCIPAUX COURS : Négociation commerciale ; Sales management and team building ; Reporting et contrôle des ventes ; Analyse et prévisions des ventes.

27 Rue Kinexiste Po 75016 Paris

Téléphone : +33 6 66 66 66 66

Email : inconnu@gmail.com

Dynamique et ambitieuse, orientée
résultat, efficace, très bon relationnel - Bilingue

CHARLINE MYSTÈRE

RESPONSABLE COMMERCIALE



COORDONNÉES

Adresse 27, rue Kinexiste Po
75016 Paris

Téléphone +33 6 66 66 66 66

Email inconnu@gmail.com

LANGUES

Français maternelle

Anglais courant

Espagnol courant

Portugais notions

ÉTUDES ET FORMATIONS

2018 - actuel ONLINE UC IRVINE

MOOC : New Product Development / The importance of listening.

2007 - 2009 IAE DE NICE GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT - Nice

MASTÈRE MANAGEMENT DU SPORT
PRINCIPAUX COURS : Négociation commerciale ; Sales management and team building ; Reporting et contrôle des ventes ; Analyse et prévisions des ventes.

INTÉRÊTS

Sujets qui m'intéressent : Design, développement personnel, entrepreneuriat, gastronomies et arts culinaires.

Sports : Fitness, course à pieds, gymnastique, danses latines.

Voyages marquants : Ethiopie, Hawaï, Montenegro, Afrique du Sud (visites de vignobles).

COMPÉTENCES



EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

2016/2018

ENTREPRISE - RESPONSABLE COMMERCIALE - MARSEILLE

- Résultats +11% de CA en 2016, +36% en 2017 dont +87% sur le logiciel Numerama
- Redéfinition de la stratégie et de l'organisation commerciale
- Définition des objectifs et axes prioritaires du développement commercial pour les 3 unités marseillaises
- Direction, animation, développement et management de l'équipe de 19 commerciaux
- Développement rapide de la force de vente : Recruter, former et accompagner les nouveaux commerciaux

2016/2018

ENTREPRISE - RESPONSABLE GRANDS COMPTES - PARIS

- Mes résultats : En 2015, 150 K€ en nouveau business et 210 K€ en fidélisation sur 2014, soit 29 % du CA de XXX / Taux de fidélisation moyen sur les 4 années de 85%
- Suivi et développement de grands comptes : Orange, Auchan, Libération, Noveo, Ministère de l'Economie, PSA
- Encadrement de 3 commerciaux : définition et suivi de l'atteinte des objectifs, formation...
- Développement de partenariats avec des agences web et des SS2I : Fred et Farid, Novactive, Banana, Activis, Voxcracy
- Accompagnement et coordination des différents acteurs liés au projet (chef de projet, équipe support et intégration), contrôle de la qualité des livrables (cohérence entre les fonctionnalités souhaitées et la réponse technique apportée) et respect des plannings

2011/2013

ENTREPRISE - RESPONSABLE DES VENTES - LILLE

- Mes résultats : +32% de CA, +1721 prospects (dont 28% de transformation)
- Mise en place de la stratégie des marques sur les points de vente
- Prises de commandes, suivi des stocks
- Reporting hebdomadaire auprès de la Direction

2009/2010

ENTREPRISE - CONTRÔLEUSE DE GESTION JUNIOR - PARIS

- Analyse des résultats (Revenu, OPEX, CAPEX)
- Etude approfondie du revenu
- Participation à la mise en place et au suivi d'un plan de transformation (optimisation des coûts)
- Mise en place d'outils de suivi de performance (tableaux de bord et fichiers de suivi)
- Production d'analyses spécifiques à la demande de la Direction

2006/2009

ENTREPRISE - COMMERCIALE TERRAIN (TEMPS PARTIEL) - NICE

- Prospection téléphonique et physique
- Négociation commerciale

2007

ENTREPRISE - ASSISTANTE COMPTABLE STAGIAIRE - NICE

- Saisie de la comptabilité jusqu'au bilan
- Établissement des salaires, charges sociales, notes de frais
- Établissement des déclarations d'assurance annuelles
- Suivi administratif et financier des chantiers (groupes scolaires, restaurants scolaires, centre de loisirs sans hébergement, unités de soins hospitaliers, maisons individuelles)

LOGICIELS

PACK OFFICE

STREAK CRM

WORDPRESS

HTML 5

Charlène Mystère, 27 Rue Kinexiste Po 75016 Paris Téléphone : +33 6 66 66 66 66 Email : inconnu@gmail.com



CHARLINE MYSTÈRE

RESPONSABLE COMMERCIALE

À PROPOS DE MOI ?

JE SUIS DYNAMIQUE ET AMBITIEUSE, ORIENTÉE RÉSULTAT, EFFICACE, TRÈS BON RELATIONNEL - BILINGUE

CONTACTS

CHARLÈNE MYSTÈRE, 27 RUE KINEXISTE PO 75016 PARIS

TÉLÉPHONE : +33 6 66 66 66 66
EMAIL : INCONNU@GMAIL.COM

LANGUES

FRANÇAIS > MATERNELLE
ANGLAIS > COURANT
ESPAGNOL > COURANT
PORTUGAIS > NOTIONS

COMPÉTENCES



LOGICIELS



EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

ENTREPRISE Responsable Commerciale - MARSEILLE 2016/2018

- Résultats +11% de CA en 2016, +36% en 2017 dont +87% sur le logiciel Numerama
- Redéfinition de la stratégie et de l'organisation commerciale
- Définition des objectifs et axes prioritaires du développement commercial pour les 3 unités marseillaises
- Direction, animation, développement et management de l'équipe de 19 commerciaux
- Développement rapide de la force de vente : Recruter, former et accompagner les nouveaux commerciaux

ENTREPRISE Responsable Grands Comptes - PARIS 2016/2018

- Mes résultats : En 2015, 150 K€ en nouveau business et 210 K€ en fidélisation sur 2014, soit 28% du CA de XXX / Taux de fidélisation moyen sur les 4 années de 85%
- Suivi et développement de grands comptes : Orange, Auchan, Libération, Noveo, Ministère de l'Economie, PSA
- Encadrement de 3 commerciaux: définition et suivi de l'atteinte des objectifs, formation...
- Développement de partenariats avec des agences web et des SS21 : Fred et Farid, Novactive, Banana, Activis, Voxcracy
- Accompagnement et coordination des différents acteurs liés au projet (chef de projet, équipe support et intégration), contrôle de la qualité des livrables (cohérence entre les fonctionnalités souhaitées et la réponse technique apportée) et respect des plannings

ENTREPRISE Responsable des ventes - LILLE 2011/2013

- Mes résultats : +32% de CA, +1721 prospects (dont 28% de transformation)
- Mise en place de la stratégie des marques sur les points de vente
- Prises de commandes, suivi des stocks
- Reporting hebdomadaire auprès de la Direction

ENTREPRISE Contrôleuse de gestion Junior - PARIS 2016/2018

- Analyse des résultats (Revenu, OPEX, CAPEX)
- Etude approfondie du revenu
- Participation à la mise en place et au suivi d'un plan de transformation (optimisation des coûts)
- Mise en place d'outils de suivi de performance (tableaux de bord et fichiers de suivi)
- Production d'analyses spécifiques à la demande de la Direction

ENTREPRISE Commerciale terrain (temps partiel) - NICE 2016/2018

- Prospection téléphonique et physique
- Négociation commerciale

ENTREPRISE Assistante comptable stagiaire - NICE 2016/2018

- Saisie de la comptabilité jusqu'au bilan
- Établissement des salaires, charges sociales, notes de frais
- Établissement des déclarations d'assurance annuelles
- Suivi administratif et financier des chantiers (groupes scolaires, restaurants scolaires, centre de loisirs sans hébergement, unités de soins hospitaliers, maisons individuelles)

ÉTUDES ET FORMATIONS

ONLINE UC IRVINE - Irvine 2016/2018

MOOC : New Product Development / The importance of listening.

IAE NICE GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT - Nice 2007/2009

MASTERE MANAGEMENT DU SPORT PRINCIPAUX COURS : Négociation commerciale ; Sales management and team building ; Reporting et contrôle des ventes ; Analyse et prévisions des ventes.

ÉTUDES ET FORMATIONS

SUJETS QUI M'INTÉRESSENT : Design, développement personnel, entrepreneuriat, gastronomies et arts culinaires.

SPORTS : Fitness, course à pieds, gymnastique, danses latines.

VOYAGES MARQUANTS : Ethiopie, Hawaï, Montenegro, Afrique du Sud (visites de vignobles).

CHARLINE MYSTÈRE

RESPONSABLE COMMERCIALE



DYNAMIQUE ET AMBITIEUSE,
ORIENTÉE RÉSULTAT, EFFICACE,
TRÈS BON RELATIONNEL - BILINGUE

→ 27, rue Kinexiste Po 75016 Paris
+33 6 66 66 66 66
inconnu@gmail.com

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

- 2016 > 2018
- ENTREPRISE RESPONSABLE COMMERCIALE MARSEILLE**
- Résultats +11% de CA en 2016, +36% en 2017 dont +87% sur le logiciel Numerama
 - Redéfinition de la stratégie et de l'organisation commerciale
 - Définition des objectifs et axes prioritaires du développement commercial pour les 3 unités marseillaises
 - Direction, animation, développement et management de l'équipe de 19 commerciaux
 - Développement rapide de la force de vente : Recruter, former et accompagner les nouveaux commerciaux
- 2016 > 2018
- ENTREPRISE RESPONSABLE GRANDS COMPTES PARIS**
- Mes résultats : En 2015, 150 K€ en nouveau business et 210 K€ en fidélisation sur 2014, soit 29 % du CA de XXX / Taux de fidélisation moyen sur les 4 années de 85%
 - Suivi et développement de grands comptes : Orange, Auchan, Libération, Noveo, Ministère de l'Economie, PSA
 - Encadrement de 3 commerciaux: définition et suivi de l'atteinte des objectifs , formation...
 - Développement de partenariats avec des agences web et des SS2I : Fred et Farid, Novactive, Banana, Activis, Voxcracy
 - Accompagnement et coordination des différents acteurs liés au projet (chef de projet, équipe support et intégration), contrôle de la qualité des livrables (cohérence entre les fonctionnalités souhaitées et la réponse technique apportée) et respect des plannings
- 2011 > 2013
- ENTREPRISE RESPONSABLE DES VENTES LILLE**
- Mes résultats : +32% de CA, +1721 prospects (dont 28% de transformation)
 - Mise en place de la stratégie des marques sur les points de vente
 - Prises de commandes, suivi des stocks
 - Reporting hebdomadaire auprès de la Direction
- 2009 > 2010
- ENTREPRISE CONTRÔLEUSE DE GESTION JUNIOR PARIS**
- Analyse des résultats (Revenu, OPEX, CAPEX)
 - Etude approfondie du revenu
 - Participation à la mise en place et au suivi d'un plan de transformation (optimisation des coûts)
 - Mise en place d'outils de suivi de performance (tableaux de bord et fichiers de suivi)
 - Production d'analyses spécifiques à la demande de la Direction
- 2006 > 2009
- ENTREPRISE COMMERCIALE TERRAIN (TEMPS PARTIEL) NICE**
- Prospection téléphonique et physique
 - Négociation commerciale
- 2007
- ENTREPRISE ASSISTANTE COMPTABLE STAGIAIRE NICE**
- Saisie de la comptabilité jusqu'au bilan
 - Établissement des salaires, charges sociales, notes de frais
 - Établissement des déclarations d'assurance annuelles
 - Suivi administratif et financier des chantiers (groupes scolaires, restaurants scolaires, centre de loisirs sans hébergement, unités de soins hospitaliers, maisons individuelles)

ÉTUDES ET FORMATIONS

ONLINE UC IRVINE IRVINE 2018 > aujourd'hui

MOOC : New Product Development / The importance of listening.

IAE DE NICE GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT NICE 2007 > 2009

MASTÈRE MANAGEMENT DU SPORT PRINCIPAUX COURS : Négociation commerciale ; Sales management and team building ; Reporting et contrôle des ventes ; Analyse et prévisions des ventes.

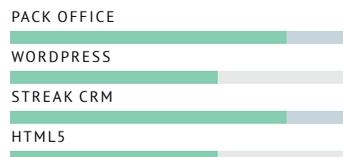
LANGUES

FRANÇAIS > MATERNELLE
ANGLAIS > COURANT
ESPAGNOL > COURANT
PORTUGAIS > NOTIONS

COMPÉTENCES



LOGICIELS



INTÉRÊTS

Sujets qui m'intéressent : Design, développement personnel, entrepreneuriat, gastronomies et arts culinaires.

Sports : Fitness, course à pieds, gymnastique, danses latines.

Voyages marquants : Ethiopie, Hawaï, Montenegro, Afrique du Sud (visites de vignobles).





**Comment montrer votre détermination ?
Comment tenir un tableau de suivi
de vos candidatures ?**

« La plus vraie des sagesse
est une détermination ferme »,
Napoléon Bonaparte.

Dans le cycle de recherche d'emploi, vous aurez plusieurs fois l'occasion de mettre votre détermination à l'épreuve puis de la prouver à l'entreprise qui va peut-être vous recruter.

Pour prouver votre détermination :

Soignez les moindres détails tout au long de votre phase de candidature parce que la détermination se reconnaîtra à votre sérieux. Ayez un CV net ; écrivez une lettre de motivation adaptée à l'entreprise que vous visez ; tenez un fichier Excel où vous recensez vos recherches et dans lequel on retrouve le nom des personnes avec qui vous avez été en contact, celles qui vont vous recontacter pour des entretiens, la fonction dans l'entreprise de chacune de ces personnes.

EXEMPLE DE FICHIER RECENSANT LES CANDIDATURES

Date d'envoi	Entreprise / Cabinet de recrutement / Intérim	Intitulé du poste+rapide description	Lien vers l'annonce	Contacts en interne			Relances		Entretiens		Résultat & explications
				Nom	Fonction du contact	Commentaires	Dernière relance	Commentaires	Entretiens	Commentaires	
05/01/2017	Jobtimise	Consultant en recrutement, pour des publics cadres et cadres supérieurs Chargé de recrutement	Candidature spontanée	Mustapha Benkalfate	Directeur	Rencontré lors d'une conférence organisée par le Ministère du Travail	10/01/2017	J'ai écrit un message LinkedIn au directeur ainsi qu'à sa responsable du recrutement qu'il m'avait présentée.			
27/12/2016	XXXX	Chargé de recrutement	Candidature spontanée	Michèle Fiewl	DRH			J'étais prévenu que ça prendrait du temps avant réponse, ils prennent leur temps chez XXXX			
20/12/2016	XXXX	Chargé de recrutement / Sourcing Specialist	http://.....	Jacques Lorenzi	RRH	Membre actif du Groupe LinkedIn "Recrutement High Tech", bien étudié ses communications et		Ils ont rappelé dans les 48h car congé maternité à vite remplacer	Téléphonique le 26/12, physique RRH le 04/01	Très bons entretiens, ils me font rencontrer mon N+1 et le directeur sous quinze jours	
19/12/2016	XXXX	Chasseur de têtes, pour des profils finance d'entreprise (audit, expertise comptable, contrôleurs de gestion...), demandent 5 ans d'expérience.	http://.....	Xavier Dupont	RRH	Personne avec laquelle j'ai été en contact: à chaque fois pour organiser tout le process		C'est eux qui me relancent.	26/10/15 & 03/11/15 & 05/11/15	Entretien téléphonique RH puis un RDV avec 2 entretiens (RH & M.Grandclos Senior Manager) puis échange téléphonique "pas retenu mais..."	Ils voulaient un profil expérimenté et ont trouvé mais m'ont appelé (rare et apprécié) pour me dire qu'ils me positionneraient sur des postes plus adéquats bientôt.
12/12/2016	XXXX	Consultant en recrutement IT	Candidature spontanée	Sophie Dapret	Directrice	Contact obtenu grâce à Jeff qui appuie ma candidature	15/12/2016				

Candice Laufer, Responsable Ressources Humaines chez GROUPE ESTÉE LAUDER

Savoir en dire un peu plus que ce que vous avez trouvé sur le site internet notamment pour les entreprises pour lesquelles le produit est particulièrement marquant (mode, parfum...). En effet, je reste très étonnée du nombre de candidats qui se présentent à un entretien d'embauche sans avoir visité une boutique ou un corner en grand magasin... d'autant plus pour les postes en vente ou liés au produit ! Pour les candidats qui se sont bien rendus en boutique, attention à ne pas tomber dans l'écueil du « tout est parfait » ou au contraire du « il faut tout refaire ». L'idéal est d'arriver à produire une réflexion en mettant en avant les éléments positifs ou ceux qui pourraient être améliorés.

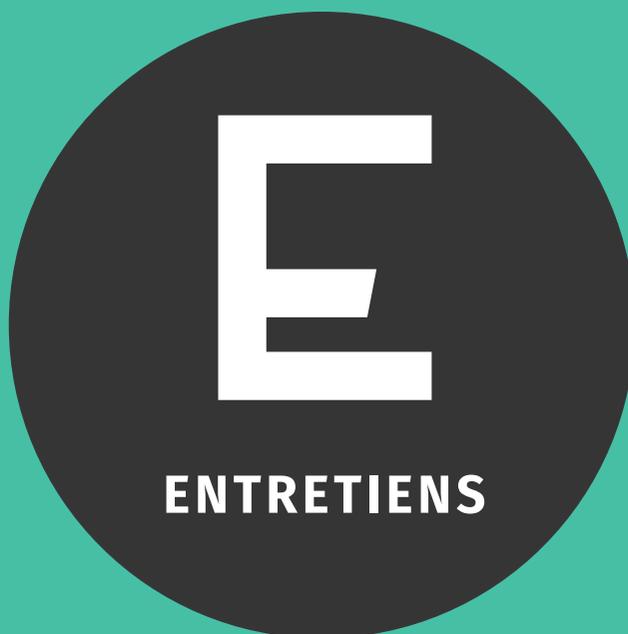
Soyez parfaitement renseigné sur l'entreprise, sur le poste et sur les attentes en utilisant les outils qui sont à votre disposition. Pour cela, LinkedIn est très efficace. Par exemple, si vous voulez savoir ce que sont les missions principales ou les résultats attendus de vous, effectuez une "chasse LinkedIn" des personnes qui ont déjà exercé le poste au sein de votre entreprise cible ou chez un concurrent (CF. Chapitre LinkedIn).

Pierre Clavel, Président de SHYNLEÏ, ancien Directeur chez ENGIE

Si on sait ce que l'on veut, on devient déterminé et cohérent. Une façon de savoir ce que l'on veut, c'est d'écouter ses rêves ; rêves au sens de désirs, ambitions, espoirs... Il s'agit de n'importe quels rêves : éveillés, la nuit, abstraits ou concrets, pour une jour ou pour une vie. Nous encourageons, au sein de Shynleï, à comprendre le sens que portent vos rêves et à construire votre parcours. Écouter ses rêves est une façon de libérer sa parole et de libérer son énergie pour définir

un parcours en vue de les réaliser.

On sent parfois dans la vie qu'il faut passer à autre chose ; ça peut être brutal ou fugitif mais on sent que l'énergie n'est plus là, que la motivation n'est plus la même, que l'environnement est incertain... Il y a tout un tas de « signaux faibles » qui font penser qu'il faut passer à autre chose. Quand on prend conscience de cela et qu'on commence à rêver, on pense à soi en tant qu'être global et non pas en fonction d'une de nos « tranches de vie » ; on a une vie de travailleur mais aussi une vie personnelle, une vie de famille, une vie sociale... En faisant cet exercice de s'intéresser à nos rêves, on va distinguer ceux qui portent un sens stable et fort pour nous. Ce qui se passe assez fréquemment dans cet exercice d'analyse chez Shynleï, c'est qu'on retrouve un nouvel équilibre dans sa vie. Beaucoup de nos clients décident de stimuler quelque chose qu'ils n'avaient pas imaginé dans leur vie professionnelle (se lancer dans la photographie ou dans la sculpture par exemple) pour libérer une force qui dormait eux. C'est une méthode pour sortir d'une « vie conditionnée en tranches » et aller vers des activités qui sont tirées par notre énergie interne qui traverse ces tranches. Une fois identifiées ces sources d'énergie interne, elles vont rayonner dans tous les aspects de notre vie et permettre de se prendre en main. Cela va produire des résultats très forts dans les choix professionnels car vous réconciliez toutes les facettes de votre personne et de votre vie.



**Conseils sur tous les types d'entretiens
d'embauche : entretien téléphonique,
de groupe, Skype, asynchrone en visio,
RH, opérationnel, cabinet.**

« Une bonne interview, c'est celle qui fait sortir l'interviewé de sa langue de bois »,

Albert Du Roy

Pierre Clavel, Président de SHYNLEÏ, ancien Directeur chez ENGIE

J'ai eu à recruter des dirigeants ou des proches collaborateurs de dirigeants qui étaient donc en général expérimentés. J'avais des personnes qui s'occupaient de pré-sélection et d'édition des postes. Ainsi, je recevais, en aval du processus, les personnes une fois qu'elles avaient passé les tours de recrutement. C'est donc dans l'entretien que je jouais un rôle. Dans ce mode d'intervention, on se remet en tête la fiche de poste, on relit les deux ou trois CV des personnes qu'on va recevoir. On suppose en général que les compétences correspondent aux besoins ; c'est le sens du travail effectué par les ressources humaines. On va donc essayer de profiter de la demi-heure ou de l'heure d'entretien pour voir qui est vraiment la personne. Que peut-on observer dans ce court délai ?

Je crois qu'il y a trois grandes choses. D'abord, la cohérence et la détermination ; au fil de l'entretien on peut savoir si la personne sait ce qu'elle veut, si c'est cohérent et si on voit émerger une force intérieure qui sera utile pour le job, c'est sans doute le plus important. Ensuite, on peut observer l'attention que la personne porte : est-ce qu'elle écoute les questions et est-ce qu'elle répond aux questions ? Souvent on pose une question et les personnes déroulent leurs réponses et récitent leurs discours sans prendre en compte la question. On peut l'excuser à cause du stress mais se dégagent ceux qui sont dans l'empathie, qui font cet effort d'écouter les questions, et les autres. Ceux qui sortent leurs discours tout fait nous dévoient, forcément. Enfin, on peut observer

l'énergie dans ce court délai d'un entretien d'embauche. La capacité à se détendre au fur-et-à-mesure. Je ne suis pas de ceux qui en rajoutent au niveau du stress ou de l'agressivité mais même si on essaye de mettre à l'aise, il y a toujours le stress initial. Néanmoins, on peut observer après cette phase la "montée en puissance" de la candidate ou du candidat : une fois que le climat est installé, une fois qu'il ou elle a compris qui était son interlocuteur et les modalités de la discussion : est-ce que lorsque les minutes passent, la personne en face soutient l'échange ? Ce que j'appelle l'énergie, c'est la capacité à soutenir un échange intéressant au cours du temps. Comme dans les deux premiers aspects, cette énergie est palpable lors de l'entretien.

Lors d'un entretien d'une heure on ne peut pas faire le tour d'une personne, ce n'est pas vrai de le prétendre. On va pouvoir sentir quelques petites choses qui sont observables au cours de l'entretien. Est-ce qu'il y a un projet cohérent de l'attention, de l'écoute et de l'énergie ?

Ce que je ressens souvent en entretien, c'est qu'il y a l'expression d'une motivation immédiate mais qu'il manque une vision à plus long terme. Je pense qu'on est malheureusement dans une tendance où l'immédiateté passe avant tout : serez-vous tout de suite opérationnel ? Saurez-vous tout de suite délivrer le travail attendu ? etc. Les prétendants perçoivent cette tendance et c'est peut-être ça qui explique leur vision souvent court-termiste en entretien. Et la tension sur le marché du travail français les incite plus encore à se distinguer en montrant qu'ils vont rapidement « rapporter » à l'entreprise. Pourtant, lorsqu'on vise un CDI, il faut prendre en compte le temps long et pouvoir se projeter dans son futur et sa résonance avec celui de l'entreprise.

C'est l'étape fatidique : l'entretien d'embauche ! Pourtant, avant d'en arriver là, il peut y avoir plusieurs entretiens, avec de plus en plus de créativité de la part des recruteurs pour essayer de vous « percer à jour ».

L'ENTRETIEN TÉLÉPHONIQUE

C'est votre premier contact avec un représentant de l'entreprise en général et il est donc important. D'abord car vous ne savez pas à qui vous avez affaire. Parfois, parce que son assistante est occupée ou absente, le manager ou le directeur va décrocher son téléphone pour appeler lui-même, surtout lorsqu'il est urgent de trouver quelqu'un pour le poste. Or, même en échangeant quelques mots au téléphone, la première impression compte énormément.

Marine Dehaye, Chargée de RH chez AIR LIQUIDE

Un bon entretien téléphonique n'est pas raté si on sent le candidat stressé, donc pas de panique. Il doit aller droit au but, dire ce qu'il veut faire et comment on peut l'aider à faire ça, ce qu'il peut apporter. Avoir des questions préparées est un gros plus. Prendre des notes et les ressortir en entretien physique encore mieux.

Nos conseils pratiques :

- Vérifiez que votre messagerie vocale est de bonne qualité : dites votre nom de façon audible, soyez dynamique, évitez l'humour lourd
- Évitez de répondre à des numéros que vous ne connaissez pas lorsque vous n'êtes pas dans un environnement calme ou lorsque vous n'êtes pas en situation de répondre
- Ne tardez pas à rappeler les numéros que vous ne connaissez pas
- Vérifiez que le matériel est en état de marche : bon kit mains libres, téléphone chargé, endroit où il y a du réseau
- Si vous en avez l'occasion, dites, en quelques mots bien choisis vos qualités pour le poste et pourquoi le poste et l'entreprise vous intéressent beaucoup
- Ayez une voix dynamique et souriez de temps

en temps si vous le pouvez (ça s'entend à l'autre bout du fil)

- Dites votre disponibilité s'il y avait des questions complémentaires que la personne voudrait vous poser

L'avis d'Eric Casanova, Associate Consultant en Recrutement

Lorsqu'on fait un screening, il faut compter environ 10 minutes. Je me souviens d'un candidat que je sentais très dynamique, très souriant au téléphone. Lui posant une question sur son parcours, il a glissé une touche humoristique à l'appel, en faisant référence à un élément d'actualité (politique). Risqué, mais osé, voire rusé. Bien évidemment, je l'ai invité, et au lieu de passer 40 minutes avec lui, j'ai passé 1h15. J'en garde un excellent souvenir, et la seule pensée que j'ai eu en sortant de la salle, c'était que j'aurai bien été boire un verre avec lui pour discuter de tout et de rien! A l'inverse, j'ai eu à maints reprises affaire à des candidats qui répondent à peine "oui" ou "non" aux questions. Aucun dynamisme, aucune répartie, aucun sourire, on sent qu'ils sont sur la réserve car ils ont peur de dire une bêtise. Et du coup, ils perdent en qualité, et parfois perdent l'opportunité de nous rencontrer parce qu'ils ne nous en donnent pas l'envie! Ce qu'on remarque chez les jeunes diplômés cherchant un emploi ou chez les jeunes consultants qui commencent leur carrière, c'est qu'ils sont tous très stressés à l'idée de lancer leur vie professionnelle. Ce stress fait qu'on ressent une grosse crispation au téléphone, dans le ton et la voix, qui peut mener parfois à des entretiens téléphoniques désastreux. En tant que recruteur pour un cabinet, mon travail m'oblige à les rencontrer quand même. Mais si j'avais été recruteur interne à une entreprise, nombre d'entre eux auraient été éconduits après l'appel. Les jeunes diplômés doivent dès lors se forcer à sourire! C'est une petite chose, mais ils n'imaginent pas à quel point le sourire s'entend à l'autre bout du fil.

Nous vivons aujourd'hui dans une société où quasiment tout le monde a un diplôme d'études supérieures. Tout le monde a été formaté par les mêmes standards, les mêmes écoles, et tout le monde reçoit les mêmes conseils. Ce qui retiendra mon attention en premier chez un candidat, c'est sa franchise, sa capacité à prendre du recul sur ce qu'il a fait. Lorsque je demande à un jeune diplômé le sujet de son mémoire, ce qu'il en résulte, c'est dans 99% des cas qu'on me donne le sujet en me disant qu'on a utilisé des méthodes quantitatives, etc... honnêtement, en 2013, j'en ai vu passer des mémoires sur "les agences de notation". Quels sont ceux qui ont retenu mon attention? Ceux qui m'ont donné leurs propres opinions. Que je sois d'accord ou pas n'importe pas. En revanche, qu'ils soient capables de réfléchir et de prendre du recul sur un devoir qui leur a pris six mois, ça, ça m'intéresse. Et accessoirement, ça me fait sortir de ma routine d'avoir des gens avec qui discuter de sujets intéressants. Donc je passe plus de temps avec eux, et donc ils attirent plus mon attention!

L'ENTRETIEN DE GROUPE

Il existe plusieurs cas d'entretiens de groupe : collaborations, compétitions par équipes, présentations en groupe, jeux, défis... Il est donc important de prêter attention au contexte. Si vous êtes dans un entretien de groupe qui nécessite une **prise de décision finale**, il faut être attentif au temps qui passe et veiller à ce que le groupe ne se disperse pas et garde en tête la contrainte temporelle. S'il s'agit d'une **compétition par équipes**, votre goût du challenge, votre capacité à motiver les troupes, votre créativité pourront être des atouts appréciés. Dans le cas de travaux aboutissant à une **présentation collective**, nous serons attentifs à la manière dont vous vous y prendrez pour répartir le travail ; décider qui parlera au nom du groupe ; comment un cadre sera fixé pour obtenir une harmonie dans les différentes contributions ; quels effets seront utilisés pour attirer l'attention du jury. S'il s'agit **de défis de**

groupes, vous aurez intérêt à bien écouter les explications initiales et à être observateur car les solutions auront de grandes chances de se trouver autour de vous, les indices comptent !

5 clés, quel que soit l'entretien de groupe :

- Le temps : il peut être utile et bien vu de rappeler au groupe, gentiment et avec bienveillance, les contraintes de temps qui s'imposent. Par exemple : « Vu qu'il nous reste à peine 10 minutes avant de faire notre présentation, je vous propose de faire un tour de table pour décider XXX et peut-être mettre une partie de notre groupe sur la formalisation du power point » ou « il nous reste 3 minutes avant la fin de l'exercice donc je propose qu'on vote pour aboutir à une décision ». Le tout étant de ne pas agresser les autres mais de se démarquer par son sens des réalités : on n'est pas là pour rien, il faut aboutir !
- L'espace : parfois, vous aurez, posés sur une table, des feutres ou un polaroid, c'est peut-être un signe. De même, s'il y a un paperboard ou un tableau sur lequel vous pouvez écrire, coller des post-it ou dessiner, cela fera peut-être avancer le travail de l'équipe. Prêtez-y attention, surtout si vous remarquez des éléments incongrus : une table, 6 chaises, rien dans la salle sauf une imprimante 3D posée en plein milieu...y aurait-il là une invitation ?
- Les consignes : souvent, lorsque les exercices sont originaux ou lorsqu'il s'agit de jeux, des consignes ou des explications/conseils vous sont communiqués oralement. Avec le stress et toutes les questions que l'on se pose au début, il arrive qu'on les écoute d'une oreille bien (trop) distraite. Faites l'effort de la concentration au début et, le cas échéant, prenez des notes. Ce seront parfois des indices décisifs que vous aurez glané.
- Les participants : essayez de retenir les prénoms des autres participants, ne montrez jamais de signes d'agacement ou de dédain lorsqu'ils s'expriment, prenez des notes si vous trouvez intéressante leur contribution, n'hési-

tez pas à rebondir sur une idée qui vous a plu ou avec laquelle vous n'êtes pas d'accord toujours dans le respect des autres (Par exemple : « Paul vous avez dit que la politique d'entreprise devait être fondée sur XXXX et je suis d'accord, j'irai même plus loin et je compléterai ça par XXXX » ou « Je comprends le raisonnement et l'analyse de Pierre sur la nécessité de XXXX selon lui mais je vois le problème différemment XXXX »), évitez à tout prix de couper la parole mais ne laissez pas les autres participants vous interrompre passivement (Gentiment par exemple, il est possible de recadrer : « Je m'excuse car j'aimerais bien finir mon propos pour que vous compreniez bien comment je vois les choses et qu'on puisse avancer ensemble »). Il est ainsi important de parler, de s'exprimer, de faire en sorte d'exister dans un groupe sans « marcher sur les autres » ou leur manquer de respect. C'est l'enjeu des entretiens de groupe : voir comment vous pouvez défendre vos intérêts tout en préservant ceux des autres.

- Les observateurs : avant le début de l'exercice, dès lors qu'un représentant de l'entreprise est là, vous êtes déjà observé d'une certaine manière dans votre façon de vous présenter aux autres et dans votre manière de créer le contact. Faites attention donc, l'exercice commence parfois avant le coup de sifflet du début de match !

L'ENTRETIEN SKYPE OU VISIO

Bien sûr, ce type d'entretiens se multiplie avec les contraintes de temps et de distance. Il arrive de plus en plus souvent que des personnes soient recrutées via Skype avant d'avoir été vues « en vrai ».

3 conseils de base

- La logistique : vérifiez bien que votre matériel fonctionne, soignez le décor de la pièce où vous passerez l'entretien en faisant des tests préalables, faites en sorte qu'il n'y ait pas de bruit dans la maison, validez quand vous êtes à l'étranger que vous avez bien compris à quelle heure était prévue l'interview (avec les fuseaux

horaires différents il arrive qu'on s'embrouille), prévoyez une tenue digne d'un entretien vidéo en évitant les vêtements à rayures par exemple (les mêmes conseils que lorsqu'on passe à la télé ou presque).

- Jouer le jeu de la virtualité : regardez la caméra comme s'il s'agissait d'un entretien réel et évitez d'avoir les yeux qui se baladent dans la pièce pendant que vous parlez, ne lisez pas de notes que vous auriez prévues en marge de l'entretien, ne parlez pas sous votre barbe en pensant que c'est à voix assez faible pour ne pas être entendu, ne soupirez pas et évitez les onomatopées que vous ne vous permettriez pas en entretien réel.

- Ne pas chercher d'excuses : il arrive que des candidats invoquent en entretien visio des excuses comme « je suis plus à l'aise lors des vrais entretiens » ou se permettent des commentaires comme « c'est pas évident cet exercice de l'entretien par Skype ». Autant dire que ce genre de propos qui n'apporte rien à l'entretien ne peut pas être apprécié par le recruteur donc, tenez vous-le pour dit : dès lors que vous acceptez de passer un tel entretien, vous avez l'obligation de faire exactement comme vous feriez lors d'un entretien physique.

L'ENTRETIEN VIDÉO ASYNCHRONE

Beaucoup d'entreprises demandent aux candidats d'enregistrer une vidéo ou de répondre à des questions en face de son écran, webcam allumée. La tendance devrait aller en s'accroissant et elle inspire quelques conseils :

- Soyez habillé comme s'il s'agissait d'un entretien dans les locaux de l'entreprise, avec le dress code adapté.

- Vérifiez que le matériel est en bon état de marche, chargé, que le micro fonctionne bien...

- Entraînez-vous à répondre à des questions classiques (CF. Chapitre Questions) devant votre ordinateur, en vous enregistrant.

- Souriez lorsque vous enregistrez votre vidéo.
- Évitez le ton monocorde et donnez de la vie à vos réponses, soyez dynamiques.
- Ne regardez pas en haut, à droite ou à gauche dans la pièce et tentez de garder les yeux orientés vers la lentille de la camera (ou de la webcam).
- Vérifiez que votre vidéo et que chacune de vos réponses ont bien été sauvegardées.

Les conseils de 1AM.VIDEO, plateforme RH-vidéo

L'entretien différé doit permettre à la personne d'être à l'aise. Certains jouent un rôle et changent même de voix quand ils font leur vidéo sur 1AM.video pour un recrutement. « Allo, quoi ! », ce n'est pas Hollywood, c'est un entretien d'embauche pour un vrai métier...vous devez essayer d'être authentiques et de faire passer les messages qui vont donner envie de vous recruter. Pas besoin de proposer une caricature de vous-même !

En outre, il faut bien gérer la phase de test. Si les plateformes de recrutement via vidéo donnent quelques minutes d'essai pour vérifier le cadrage, la luminosité de la pièce, le son etc. c'est qu'on sait que ça a de l'intérêt. Mieux vaut donc éviter la précipitation qui donne des résultats techniquement pourris. Si des tutoriels existent sur les sites web qui organisent le recrutement vidéo différé, il faut les lire tout comme il faut voir les témoignages des utilisateurs. La logistique compte !

Attention aussi aux délais pour répondre à chaque question. Il faut répondre rapidement et il faut comprendre que si ce n'est pas indiqué, le candidat n'a pas de possibilité de « refaire » quand il n'est pas content. Ce n'est pas un jeu mais un vrai entretien d'embauche, même si on est tout seul chez soi lorsqu'on répond.

Une fois qu'on a dit ça, l'autre conseil, sur le fond cette fois, est de bien se renseigner sur l'entreprise parce que le candidat ne

connaît pas les questions à l'avance. C'est mieux de peaufiner le travail sur les parties qu'on est sûr de bien potasser : soi-même et l'entreprise.

Enfin, ça peut valoir le coup de s'entraîner avec son téléphone ou son ordinateur (webcam et micro) sur quelques questions classiques des entretiens comme on peut en trouver chez Jobtimise par exemple.

Sarah Akel, rédactrice en chef chez www.changethework.com

Après réflexion, suite à l'utilisation des outils de recrutement en vidéo asynchrone, nous avons jugé les candidats sur des choses sur lesquels nous ne l'aurions pas fait en temps normal : un poster de Bob Marley en fond, un mauvais son, un cadre pas terrible comme une chambre sombre, l'image pourrie au visionnage pour certains... Ces aspects logistiques ou pratiques ne devraient pas être des motifs de refus de candidats. Or, en pratique, ça m'est arrivé en situation de sélection pour une grande entreprise d'être très influencée par ces bêtises logistiques. C'est dommage et donc, attention !

L'ENTRETIEN RH

Lors de l'entretien RH, le candidat doit montrer qu'il s'est bien renseigné sur l'entreprise, sur ses valeurs, sur les possibilités qu'elle offre. L'entretien sera fortement tourné vers le savoir-être du candidat. Il faut éviter de s'enfermer tout seul dans un personnage et vous devez privilégier la « sincérité TRAVAILLÉE » (CF. Chapitre Questions) ; partez de votre vérité et mettez-la en forme de sorte à séduire le recruteur ! N'oubliez pas, enfin, que vous n'avez pas en face de vous quelqu'un qui maîtrise forcément les aspects les plus techniques de votre métier, sachez donc vulgariser ou contextualiser de sorte à ce que ce ne soit pas pénible de vous écouter « jargonner ».

**Pauline Garric, DRH chez
BENEXT et coach RH
www.wakeuprh.fr**

Il faut éviter de s'enfermer dans un personnage ; ce que j'appelle être dans son scénario. Il faut expliquer les choses avec l'ambition d'être vrai. Pour moi, l'entretien de recrutement, c'est d'abord et avant tout un échange. Ce n'est pas à sens unique. C'est un travail de séduction mutuelle. On peut se rendre compte lors de cet entretien que le poste et l'environnement de travail ne correspondent pas aux attentes du candidat, il aura tendance de lui-même à interrompre le processus. Il faut être dans la logique d'avancer ensemble ; pas l'une des parties plus que l'autre. Je ne veux pas que les candidats soient dans la logique de passer leur bac. Oui, il y a un enjeu, mais il faut le relativiser. Pour moi, un bon recruteur, c'est quelqu'un qui a autant d'efforts à faire que le candidat ; un bon entretien RH est fait sur un pied d'égalité.

La dernière fois, j'ai reçu une candidate en entretien qui était très très stressée, elle avait vécu une expérience précédente qui l'avait échaudée. Elle me l'a expliquée. J'ai donc passé 20 minutes qui se sont déroulées comme une sorte d'atelier où j'ai proposé de lever toutes ses craintes et de faire qu'elle ne soit plus sur ses gardes. Seulement ensuite, nous avons commencé l'entretien à proprement parler. C'est vous dire à quel point le but d'un bon entretien RH est de favoriser le confort et créer un climat ou une bulle de bienveillance du candidat pour qu'il puisse bien exprimer ce qu'il doit exprimer.

Parmi les choses à ne pas faire, je déconseille aux candidats de couper la parole. Le recruteur doit être dans l'écoute mais le candidat aussi parce qu'interrompre le recruteur peut être très mal pris. Faire des réponses laconiques, par « oui » ou par « non », c'est aussi l'une des erreurs classiques en entretien RH ; j'ai déjà eu un candidat qui ne répondait qu'en un ou deux mots aux questions ce qui a rendu l'entretien

très pénible. Enfin, un candidat qui arrive en faisant la tête, c'est très désagréable ; le sourire, la politesse, la courtoisie sont très importants.

L'ENTRETIEN AVEC L'OPÉRATIONNEL

Alors qu'un entretien RH a pour but de savoir si vous correspondez à l'entreprise et si vous êtes cohérent dans votre démarche professionnelle, l'opérationnel qui vous reçoit va plutôt s'intéresser à vos compétences, à vos capacités pour être prêt rapidement et il va s'interroger sur la compatibilité de votre personnalité avec celle de vos futurs collègues et responsables. Attendez-vous à des questions plus techniques et plus précises.

Pour rassurer le recruteur « opérationnel » (CF. Chapitre Rassurer), montrez que vous voulez vous impliquer et que vous ferez le maximum pour donner satisfaction à vos collègues et à lui en particulier. Insistez sur vos expériences et faites des liens entre vos succès ou vos résultats antérieurs et votre capacité à bien vous intégrer dans l'équipe et à bien faire votre travail si vous êtes embauché. Identifiez bien les compétences requises en faisant la meilleure analyse de l'annonce d'emploi et, si possible, en allant visiter le profil LinkedIn des personnes qui ont exercé le même poste avant vous (CF. Chapitre Besoins) ; les descriptions qu'elles feront voir pourraient vous être très instructives. Pensez enfin à bien situer vos expériences en décrivant le contexte, en expliquant les aspects techniques du poste ou du secteur (que ne maîtrise peut-être pas votre interlocuteur à 100%) et en indiquant les résultats que vous avez obtenus tant du point de vue qualitatif que quantitatif.

Cet entretien opérationnel est celui qui est le plus tourné vers la réalité du poste que vous allez (peut-être) exercer ; saisissez donc cette opportunité de poser les questions qui vous turlupinent (CF. Chapitre Finir).

**Guillaume Duranton,
Consultant en Stratégie
pour les secteurs financier
& Telecom chez EDGE
Consulting Luxembourg
- Directeur Opérationnel
chez JOBTIMISE**

En tant que recruteur, lorsque je reçois des candidats comme c'est le cas en ce moment par exemple, j'attends que les gens me surprennent un peu. Bien sûr, la base est que les candidats remplissent les cases pour le job. Mais en plus, on veut voir des atouts qui distinguent du reste de la masse. Par exemple, quelqu'un qui aura un intérêt pour le BlockChain fera la différence dans des entretiens pour des postes de consultants orientés finance-tech. Ça dénote et ça montre une curiosité, une ouverture et une capacité à aller au fond des choses, à développer un point de vue critique sur un sujet qui concerne de près ou de loin son métier ou son secteur. Le « plus », c'est l'analyse que propose le candidat.

Lorsqu'on passe l'entretien opérationnel, la différence avec l'entretien RH est le fait qu'on va challenger le candidat sur les aspects métier est-ce qu'il va savoir faire le boulot ?

Enfin, la dimension relationnelle se veut être évaluée dans l'entretien RH mais, en fait, c'est encore plus important dans l'entretien opérationnel parce que la personne qui fait passer l'entretien sera le futur collègue. Il a d'autant plus envie de savoir si ça va fonctionner d'un point de vue personnalité avec le candidat qu'il risque d'être son voisin de bureau.

L'ENTRETIEN CABINET DE RECRUTEMENT

En cabinet de recrutement, on s'intéresse aux candidats non pas juste pour un poste mais pour différentes options. Vous en êtes d'une certaine manière une solution à plusieurs problèmes. A vous de dire de façon claire, syn-

thétique et efficace vos (nombreux) atouts. Ne vous restreignez pas mais sachez expliquer ce que vous espérez et ce que vous êtes prêt à prendre en matière d'emploi.

Notez également qu'il arrive que vous soyez reçu en cabinet de recrutement sans qu'il y ait de poste à pourvoir. Vous alimentez un réservoir de candidats ; le robinet s'ouvre quand il y a besoin d'arroser les entreprises clientes du cabinet, recherchant de futurs collaborateurs. Autre aspect important lorsque vous passez des entretiens avec des cabinets de recrutement la relation à instaurer avec le conseiller qui s'occupera de vous. Celui-ci pourra vous aider de bien des manières si vous faites bonne impression : il vous donnera des conseils sur votre CV ou sur vos entretiens, il poussera votre candidature et se fera l'avocat de vos qualités vis-à-vis de son client (l'entreprise qui recrute), il pourra obtenir des feed-back plus sincères en cas d'échec en entretien... N'oubliez donc pas d'être sympathique et amical. Pensez aussi à donner de vos nouvelles régulièrement (sans harcèlement, attention !) et à dire votre disponibilité.

5 règles à respecter

1.

Rester professionnel dans votre tenue, votre façon de parler, votre maîtrise de vous-même, ne vous relâchez pas ! Même lorsque vous avez une relation de travail suivie avec le conseiller et que vous sympathisez, n'oubliez pas le contexte de vos échanges. Gare aux coups de bluff concernant vos attentes salariales ou hiérarchiques ; la confiance se brise aussi facilement que le cristal.

2.

Faites court mais efficace : les conseillers manquent de temps et ils apprécieront que vous sachiez dire tout ce qu'il faut dire sans les confondre avec un psychologue.

3.

Ayez un profil LinkedIn parfait ! (CF. Chapitre LinkedIn)

4.

Restez dans les radars des consultants des cabinets : un petit email de temps en temps pour tenir au courant ou pour indiquer un changement suffit en général.

5.

Demandez le programme ! Les conseillers apprécieront que vous posiez des questions pertinentes quant aux débouchés possibles mais aussi concernant la façon dont vous interagirez avec leur cabinet.

ASSESSMENT CENTER : Boîte à outils, Par Ingrid PIERONNE

L'Assessment Center est un des processus de recrutement les plus complets et objectifs à la fois pour le candidat et également pour l'entreprise. En effet, on évalue lors d'un Assessment center, l'ensemble des compétences du candidat, c'est à dire, ses savoirs, ses savoir-faire et ses savoir-être. Les exercices permettent d'observer ses forces, ses faiblesses, ses aptitudes, son style. L'Assessment Center dure une journée la plupart du temps mais peut durer jusqu'à trois jours. Une fois passée la barrière du CV, de la lettre de motivation et du dossier de candidature, le candidat intègre le parcours, constitué de plusieurs étapes dont il ne sortira qu'à la fin, car aucune étape n'est éliminatoire. Le candidat aura à passer des entretiens en groupe, résoudra des cas pratiques (le « in-basket » qui consiste à trier parmi une pile de courriers ou de mails en expliquant sa hiérarchisation des priorités est apprécié par beaucoup de recruteurs) qu'il présentera devant un jury, participera à des jeux de rôles ou sera soumis à différents types de tests (logique verbale, numérique et test psychotechnique type MBTI), en plus d'entretiens d'embauche classiques.

La difficulté dans la préparation d'un Assessment Center est que vous ne pouvez pas tout anticiper. Néanmoins, 5 conseils peuvent considérablement vous faciliter la vie :

1. *Toquer aux portes pour savoir à quelle sauce vous risquez d'être mangé : en contactant des personnes ayant postulé aux mêmes types de poste dans la même entreprise, vous pourrez subtilement obtenir des informations précieuses. N'y allez pas avec vos gros sabots, nous recommandons de demander ces tuyaux au milieu d'un propos plus général et d'interrogations plus vastes concernant l'entreprise visée (ça ne doit pas être l'objet unique de votre prise de contact avec un membre de celle-ci).*

2. *Travailler bien en utilisant ce livre ! Dans les Chapitres Entretiens, Méthodes, Questions, Besoins et dans les recoins de tant d'autres, vous pourrez glaner un nombre conséquent de méthodes ou de conseils. C'est grâce à tous ces savoirs accumulés que vous développerez votre capacité de rebond et*

d'adaptation aux figures imposées lors de votre Assessment Center.

3. *Reposez-vous la veille. Vos nerfs seront certainement mis à l'épreuve alors ménagez-vous pour avoir tout le jus nécessaire lors de l'Assessment Center.*

4. *Entrenez-vous en conditions réelles. Qu'il s'agisse de QCM (Chapitre Tests), d'entretiens de groupe ou de mises en situation du style « in-basket », l'entraînement vous permettra d'acquérir des réflexes, une forme de routine aussi.*

5. *Ne vous relâchez pas durant l'Assessment Center ; même si vous serez tenté de vous détendre lors d'une pause ou d'une discussion informelle, restez super-concentré et n'oubliez pas qu'il s'agit d'une compétition. Voyez la journée comme un sprint. Tout comptera.*



**Pourquoi poser des questions à la fin
d'un entretien ? Comment choisir
les questions qu'on va poser ?**

« Un speech, c'est comme un adultère. N'importe quel imbécile peut le commencer. Le finir exige une autre habileté »,

Georges Bernard Show.

Lorsqu'on passe un entretien d'embauche, il est un aspect essentiel à ne pas bâcler la conclusion. La plupart du temps, finir un entretien de recrutement consiste à poser des questions aux recruteurs. Or, beaucoup de candidats n'osent pas faire part de leurs interrogations ou ne savent pas quoi dire.

Valérie Bernard, DRH
Directrice du Talent Management chez Groupe BANIJAY,
spécialiste Talent Management et Talent Acquisition

En tant que recruteur je demande toujours si le candidat a des questions à poser et c'est l'un des moyens privilégiés de différenciation des candidats. C'est surtout des questions sur l'activité et le business model que j'apprécie ; surtout dans notre secteur qui est celui des médias, très glamour pour les candidats et suscitant des fantasmes, il y a matière à stimuler la curiosité des candidats. Nous pouvons distinguer ceux qui, à travers leurs interrogations, éviteront le piège de la superficialité dans leurs analyses. Souvent, en entretien, nous constatons que les questions finales sont très prosaïques même lorsqu'on en est au début du processus de recrutement (salaires, horaires, organisation pratique du travail...) ou que tout est centré sur la fiche de poste (questions autour de l'annonce d'emploi exclusivement). Le candidat qui à la fin de l'entretien n'a pas de question sur l'entreprise, l'impact du poste pour lequel il postule dans l'entreprise, la façon dont ce poste s'inscrit dans la stratégie de l'entreprise n'est pas le plus intéressant. On attend que la personne voie

au-delà du poste auquel elle postule et s'inscrive dans la durée au sein de l'entreprise. Il y a quantité de questions à poser dès lors qu'on vient « acheter un secteur d'activité, une culture, une vision d'entreprise » quand on passe un entretien. Les questions clé à la fin sont cruciales pour le recruteur car elles permettent de constater une capacité analytique plus large et qu'elles ouvrent sur un échange fructueux pour conclure l'entretien. Les meilleurs souvenirs que j'ai en la matière, c'est quand le candidat m'a fait sortir de ma routine de questionnement. On a tous avec le temps une forme de routine qui s'installe ; nos questions fétiches etc. Lorsque c'est le candidat qui intervient, qui questionne, qui pousse à réfléchir et à discuter, ça nous installe dans un autre type de relation et c'est ce qui fait avancer.

Pourquoi les questions que vous posez disent autant que les réponses que vous donnez ?

Beaucoup de recruteurs accordent une très grande importance aux questions des candidats car elles donnent une idée très précise de leur niveau d'information au sujet de l'entreprise (plus on se renseigne, plus on a de questions), du degré de projection dans le poste (si je m'imagine vraiment dans cette fonction c'est que je suis motivé et pour me projeter, j'ai besoin d'informations complémentaires), de la sincérité dans leur communication (je me sens à l'aise ou pas pour poser mes questions) et enfin de leur curiosité.

Adrien Ouazan,
Fondateur chez
DIRECTEUR PARTICULIER

J'attends d'un candidat qu'il ait préparé son entretien et ait des questions à poser sur l'entreprise et sur le poste. Bref qu'il soit capable de comprendre le poste et l'entreprise et qu'il puisse nous montrer à la fois son adéquation avec le poste et son envie d'être recruté.

Quelles questions poser ?

Voici un exemple de questions que vous pourrez poser selon votre intérêt

Organisation du travail Y aura-t-il une période de « passation » avec mon prédécesseur à ce poste ? Comment se passe l'accompagnement au moment de la prise de fonctions ? Avec quels services aurai-je à travailler prioritairement ? Comment se passe une journée type à ce poste ? Sommes-nous en open space ?

L'équipe Quel est le nombre de personnes dans l'équipe ? Quels sont les profils des personnes avec qui je serai amené à travailler ? Qui sera mon responsable ? Quel est le parcours de mon supérieur hiérarchique ? Vers qui peut-on se tourner en cas de besoin urgent ou de « période de rush » ?

Objectifs & attentes Quels sont les principaux enjeux du poste cette année ? Quels sont vos objectifs par rapport à ce poste ? A quels moments fait-on des points avec mon responsable pour valider la réalisation des objectifs ? Quand et comment sont établis les objectifs ?

Evolution Vers quel poste a évolué la personne qui exerçait cette fonction ? Quelles sont les possibilités d'évolution au sein de l'entreprise ? Comment vous voyez l'évolution de ce poste à 5 ans ?

L'entreprise Quels sont les grands enjeux de développement de l'entreprise ? Est-ce qu'il y a de nouveaux produits ou services qui sortiront prochainement ? Quels sont les chantiers prioritaires de l'entreprise ? Quels sont vos principaux clients ? Quelles sont les principales valeurs de l'entreprise selon vous ?

Le process Comment va se passer la suite du processus de recrutement pour ce poste ? Quelle est la prochaine étape ? Peut-on vous contacter en cas de question ?

Benoit Dantec, Général Manager chez BOUYGUES IMMOBILIER

La question que j'attendrais et que je trouve tout à fait normal et légitime, c'est de demander d'en savoir plus sur le processus de recrutement (quand seront reçus les autres candidats ? quelles sont les autres étapes ? à quel moment la réponse sera donnée ? etc.) voire même, mais c'est à double tranchant parce que ça brusque le recruteur qui se retrouve en difficulté « qu'avez vous pensé de cet entretien ? » C'est très risqué de choisir cette option. Ca dépend beaucoup de la personne en face de laquelle on se trouve et pour quel poste on candidate. Un vendeur ou un manager top-niveau qui posera cette question, ça ne me gênera pas. Mais pour des postes moins exposés, je peux me sentir rebuté par ce qui ressemblerait à une inver-

sion des rôles. On se dit avec quelqu'un qui oserait une question de ce type qu'il ne se démonte pas.

Autre élément important, la question de l'argent. Je déplore, à cause des entreprises ou des cabinets bien souvent, que ce sujet soit abordé beaucoup trop tardivement. Si on a passé du temps, de part et d'autre, sur des processus de sélection longs pour s'apercevoir in fine que le sujet pécuniaire était bloquant, quel gâchis ! Ca n'arrive pas avec des juniors mais avec des personnes qui ont 10 ans d'expérience, les écarts sont parfois énormes entre leurs aspirations et ce que l'entreprise est prête à offrir.

Enfin, quant à la question de savoir si le candidat veut ajouter quelque chose en fin d'entretien ou poser une question, lorsque la réponse est « non », je me dis que le candidat est fou ou que j'ai été brillantissime dans

mon exposé. Et vous vous doutez bien que je penche pour la première option. Certains candidats postulent comme ils présenteraient un concours administratif; ils passent les tours comme on passerait des examens sans se poser plus de questions que ça.

Les questions normales à la fin d'un entretien sont relatives aux attentes des recruteurs par rapport aux candidats les objectifs, les attentes, les modalités d'évaluation etc. Attention néanmoins, il faut amener les choses avec diplomatie et tact pour ne pas donner une impression d'inversion des rôles et de brusquer les recruteurs. Par exemple, en demandant « Quels sont les points de vigilance par rapport à la fiche de mission que vous mettriez en avant par rapport à mon profil? », un candidat a donné l'impression de se mettre dans la peau de la personne qui était là pour l'évaluer.

Une bonne relation employeur-employé, c'est quand il y a une bonne adéquation entre les attentes de chacune des parties sans tabous ni arrière-pensées.



**Comprendre qu'il faut savoir parler du bon
comme du mauvais en entretien - L'importance
des hobbies pour donner des gages de qualité
aux recruteurs - Tableau « bien / pas bien ».**

**« Il n’y a pas d’amour, il n’y a que des preuves d’amour »,
Jean Cocteau.**

La compétence est comme l’amour selon Cocteau : donnez des preuves, donnez des gages ! Ainsi, tout au long de votre parcours de candidat, vous devez penser à illustrer très concrètement chacune des qualités ou chacun des savoirs que vous dites maîtriser par des exemples puisés dans votre parcours. Pour cela, vous avez l’obligation tout d’abord de faire une « exploration » de votre vécu, vous devez revisiter vos expériences. Gardez bien en tête que chacune d’elles est une munition car elle donnera des preuves de votre future efficacité professionnelle.

NE PAS CONFONDRE INSTRUCTIF ET AGRÉABLE

Pour prouver, par exemple, que vous pourrez exercer une profession qui nécessite de savoir travailler sous la pression, quoi de mieux que d’évoquer une expérience où vous avez dû gérer un fort stress ?! Pourtant, bien souvent, les expériences qui mettent les nerfs à rude épreuve ne sont pas des expériences agréables. Là est la subtilité dans l’utilisation du « story telling » : la plupart des candidats éliminent de leur récit ce type d’étapes difficiles que nous vivons tous dans une carrière. Ils disent : « Je n’ai vraiment pas aimé donc je ne veux pas en parler ». C’est cette confusion qu’il faut éviter pour être efficace en entretiens. Vous devez aller à la pêche aux anecdotes qui vous ont appris des choses, permis de progresser, aidé à exploiter au mieux certaines de vos qualités. Elles ne sont pas forcément douces et agréables, mais ce n’est pas ce qu’attendent les recruteurs : ils sont intéressés par le côté instructif de vos expériences. Aussi, dans votre réflexion sur votre parcours, surtout, ne les éliminez pas ! Apprenez à y puiser ce qu’il y a de positif. Car il y a toujours du positif à tirer des moments difficiles : nous constatons,

avec nos candidats Jobtimise, que lorsqu’ils ne trouvent pas d’aspects positifs à mettre en valeur, c’est qu’ils ont mal cherché (CF. Chapitre Méthodes).

Lambert Delsol, Chargé de recrutement chez BETC/ROSAPARK (HAVAS CREATIVE GROUP)

Le principe d’un bon récit en entretien d’embauche, c’est que la personne doit montrer qu’elle sait tirer des enseignements de ce qu’elle a vécu. La plupart des candidats qui ont passé les filtres ont les compétences pour les postes proposés. Ce qui fera la différence, c’est la façon dont ils vont parler de leur vécu, leur recul et pas juste une démarche de séduction où on ne nous montre que les beaux côtés des choses. C’est rassurant d’avoir en face quelqu’un qui sait assumer le bon comme le mauvais et en parler intelligemment.

DE L’IMPORTANCE DES HOBBIES

Certains DRH avouent qu’ils se font une meilleure idée des candidats et de leurs futurs aptitudes à exercer un poste en leur parlant de leurs hobbies ; plus qu’en parlant de leurs expériences professionnelles antérieures parfois ! Aussi, dites-vous bien qu’il est judicieux de mener une réflexion sur ce que vous ont appris votre pratique du sport, de la musique, du théâtre, votre double ou triple culture, vos voyages etc. Sachez faire ressortir vos qualités, vos fiertés, vos progrès (CF. Méthodes). Vous n’allez pas changer de qualités en passant de la vie personnelle à la vie professionnelle ; ce que vos hobbies démontreront de vos aptitudes et de vos points forts seront à porter au crédit du candidat que vous êtes.

Témoignage client Jobtimise

BIEN	PAS BIEN
<ul style="list-style-type: none">- Donner des exemples- Etre concret (« Grâce au sport, j'ai pu vaincre ma timidité et prendre la parole en équipe, j'ai aussi développé mon leadership »)- Faire le lien entre le passé (expériences antérieures) et le futur (une fois que vous serez en poste)- S'entraîner à parler des choses désagréables- Dire les noms et les chiffres qui rendent votre vécu plus « palpable » pour le recruteur (« Lorsque je travaillais chez Jobtimise {au lieu de dire en cabinet RH}, j'ai eu 90% de placement sur les 10 premiers clients dont je m'occupais et tous m'ont mis des notes supérieures à 9/10 dans mon évaluation finale »)	<ul style="list-style-type: none">- Citer votre parcours sans expliquer pourquoi ça vous serez utile plus tard- Dire des choses vagues sans montrer en quoi elles ont développé vos qualités (« j'ai toujours aimé la musique... », « le sport ça me permet de me défouler... »)- Eviter absolument de parler d'une expérience parce que vous n'avez « pas aimé »- Exagérer ou mentir au sujet d'une expérience professionnelle ou d'un hobby- Etre trop dans la description : le but du récit de vos expériences est de mettre en valeur vos atouts...pour décrocher un poste, ce n'est pas une séance chez le psy- Abuser du « on » et du « nous » quand vous parlez d'une expérience alors que c'est à vous que les recruteurs s'intéressent, pas aux camarades (qui ne sont pas là)- Ne pas proposer d'analyse sur des sujets auxquels vous êtes sensés vous être intéressé (« Que pensez-vous du management du PSG ? » si vous aimez le foot, ou bien « Comment vous imaginez l'avenir du petit commerce ? » si vous avez travaillé dans la vente ou dans l'agro-alimentaire)



**Des ingrédients pour bien construire votre récit
- Ce que vous devez éviter de faire lorsque vous
racontez vos expériences.**

« Les histoires sont la chose la plus importante au monde. Sans les histoires nous ne serions pas humains », Philip Pullman.

En entretien d'embauche, le recruteur peut facilement s'ennuyer, décrocher, être distrait. Vous devez faire en sorte de capter son attention malgré la fatigue et la répétition des entretiens qui l'épuisent. Une solution existe qui réveille le côté enfantin qui sommeille en chacun de nous : « vous raconter » comme on raconte une histoire, faire voyager l'interlocuteur dans votre vie et dans les expériences qui l'ont jalonnée.

« RACONTER SA LIFE ? »

Il ne faut pas oublier le but de l'entretien d'embauche : montrer que votre démarche de candidature est CO-HÉ-RENTE. Ne vous perdez donc pas dans des récits inutiles à la réalisation de cet objectif qu'est l'embauche. En réfléchissant sur votre parcours, vous devez distinguer des anecdotes qui en disent long sur votre personnalité, sur vos forces et qui fourniront des éléments en faveur de votre embauche. Vous n'êtes pas là pour nous dire que vous aimez la course à pieds parce que grâce à cela vous vous défoulez et que ça vous déstresse mais plutôt pour nous raconter comment vous avez préparé une course, les efforts sur vous-même que cela a nécessité, la satisfaction que vous en avez retiré et ce que ça a changé en vous : ce type de récit enrichit l'analyse du recruteur quant à votre potentiel au sein de son entreprise. Donc non à « raconter sa life », oui à « se raconter à travers certains événements de sa vie » (CF. Chapitre Méthodes).

COMMENT SE RACONTER DE FAÇON ATTRAYANTE ?

Pour qu'un récit soit captivant, quelques ingrédients sont nécessaires :

- Revivre ce que l'on raconte : c'est l'aspect le plus important car pour faire passer des émotions (la délivrance, le plaisir, la tension, l'incertitude etc.) encore faut-il les revivre ! Forcez-vous au moins un peu à vous remettre dans l'ambiance de l'événement que vous racontez, vous devez revoir le lieu et les gens quand vous

parlez d'une anecdote. Le langage est un passeur d'émotions et c'est ce qui rend un récit passionnant : vos yeux, votre langage corporel donneront à vos mots un surplus de relief.

- Expliquer le contexte « psychologique » : les interlocuteurs ne connaissent pas les détails comme les motivations de vos choix ou votre situation au moment où vous avez vécu l'expérience (étiez-vous débutant ? confirmé ? confiant ? hésitant ? etc.), faites-dont l'effort de leur expliquer cela. Pour qu'ils comprennent ce qu'il y avait dans votre tête quand vous avez entamé l'expérience que vous leur racontez.

- Situer le « décor » : les lieux, les noms, les descriptions contribuent grandement à stimuler l'imagination de vos auditeurs. Prenez quelques minutes pour situer précisément tous ces aspects et permettre aux recruteurs de « visualiser » ce que vous racontez.

- S'appuyer sur des anecdotes : pour être précis et concret, choisissez les (bonnes) anecdotes qui sont autant de moments marquants de chaque expérience dont vous allez parler (CF. Méthodes).

Sarah Akel,
rédatrice en chef chez
www.changethework.com

J'ai besoin en tant que recruteuse d'avoir confiance en la personne en face de moi. Il faut qu'on m raconte les choses de manière cohérente. Je dois déduire pourquoi le candidat est là et pourquoi c'est exactement la bonne personne pour le job. Quelqu'un qui

a fait du droit puis des études RH puis a accompagné des créateurs d'entreprises peut raconter son parcours de façon complètement cohérente : connecter les compétences, faire en sorte de faire travailler les gens entre eux, qu'ils se forment etc. c'est toujours des RH ! Donc ce qui pourrait paraître en décalage avec les normes classiques sera vécu comme coulant de source grâce à la cohérence expliquée.

J'ai le souvenir d'une candidate pour un poste de commerciale. Elle a dit d'elle-même qu'elle n'était pas naturellement faite pour le job mais comment elle avait étape après étape travaillé, écouté, avancé avec opiniâtreté. Son honnêteté et son explication qu'elle avait tout appris de zéro nous avaient marqués. Elle racontait aussi les bêtises qu'elle avait faites et comment elle avait rattrapé celles-ci ; on était totalement pris par le récit parce qu'elle riait quand elle parlait de ses bourdes. C'était du pur storytelling et on avait même fini parfois par rire des situations cocasse avec elle. Un autre souvenir qui m'a marqué dans les recrutements pour Canal Plus était celui d'un candidat qui avait des étoiles plein les yeux quand il parlait de l'entreprise. Il avait fait des recherches et il croyait en ce qu'il disait. C'est lui qui a vendu la boîte que j'aurais dû lui vendre. Quand tu veux séduire quelqu'un, tu lui parles de lui. C'est exactement ce qu'il avait fait mais avec une entreprise. Et il nous a séduit !

CE QU'IL FAUT ÉVITER

Certains candidats comprennent mal ce que veut dire se raconter à travers ses expériences et se perdent dans leurs histoires.

- Enjoliver jusqu'au mensonge : certains veulent tellement bien faire lorsqu'ils racontent une expérience qu'ils exagèrent jusqu'à ce que ça devienne mensonger. Evidemment, c'est déconseillé car explosif ET inutile !

- Définir par la négative : raconter ses histoires marquantes a pour but de mettre en valeur les traits les plus importants de votre personnal-

té et il faut éviter d'être négatif (CF. Chapitre Positif).

- Abuser du « on » ou du « nous » : c'est votre histoire à vous et la façon dont vous l'avez vécue qui nous intéressent : vous êtes là, vous, pour décrocher le job.

- Se perdre dans les commentaires : il n'y a pas grand intérêt à formuler commentaire sur commentaire. D'abord parce que ça déplace l'attention des interlocuteurs de l'imagination vers le débat. Ensuite parce que ça dérape trop souvent en critiques des autres (collègues, supérieurs, partenaires ou fournisseurs etc.). C'est bien souvent stérile !

- Manquer de pédagogie : en utilisant des acronymes ou du jargon technique sans prêter attention à la compréhension de ceux qui écoutent. S'ils décrochent, vous perdez les effets positifs de bien raconter votre histoire.

Pixar In A Box : apprendre le story telling

Pixar est l'un des leaders mondiaux des films d'animation. Pour ceux d'entre vous qui parlent anglais, vous pourrez trouver un cours en ligne consacré au Story Telling. Il suffit de taper « Pixar in a Box », c'est gratuit et ce module se trouve sur la plateforme KhanAcademy.org Les recettes du récit y sont rappelées et quelques activités pourront stimuler votre créativité si vous pensez avoir du mal à raconter des histoires (vraies).

Jobtimise propose lors des coaching d'autres méthodes pour apprendre à efficacement se raconter, sans se heurter aux barrières de la pudeur ou du manque de confiance en soi.



**Voir loin - Tisser sa toile à travers quelques
conseils clé - Rencontre avec une candidate
qui a fait le Buzz dans les médias grâce
à son insistance originale et créative.**

« Exister, c'est insister », Ben Salem Himmich.

Nous passons une part significative de notre vie éveillée au travail et, lorsque ça ne se passe bien, même nos rêves sont infestés de références à notre boulot : autant faire en sorte de s'y épanouir. Or, ce n'est pas toujours facile et il est parfois utile de s'obstiner et de fabriquer un plan pour atteindre ses objectifs. C'est une sorte de coup de billard à plusieurs bandes : pour être épanoui, il ne faut pas abandonner tout de suite si vous n'obtenez pas le job désiré, vous devez insister et persévérer.

VOIR LOIN

Très souvent, surtout dans le cas des jeunes diplômés, les candidats pensent « poste initial ». Ils ne voient pas beaucoup plus loin. Or, il est intéressant de se projeter plus loin dans l'entreprise ou dans le secteur. Une brillante jeune designeuse, voulant absolument travailler pour un département de pointe de l'un des leaders mondiaux des cosmétiques, a eu la folle idée de postuler...en tant qu'hôtesse d'accueil. Très consciencieuse, douée pour le relationnel, elle a séduit sa responsable qui lui a assuré qu'elle parlerait d'elle, de son audace, de sa détermination et qu'elle glisserait son CV aux bonnes personnes. Elle exerce désormais le poste de ses rêves dans lequel elle s'épanouit⁹.

Il s'agit d'un exemple, certes, très « baroque » mais il doit inspirer les plus défaitistes. Peu de choses sont impossibles dès lors qu'on se donne les moyens de réussir. Néanmoins, attendre que cela tombe « tout cuit dans le moule » n'est pas l'attitude offensive que l'on attend de personnes super motivées.

TISSER SA TOILE

Voyez loin donc et pensez à tisser votre toile. Cela passe par trois aspects essentiels : réseautez avec votre objectif de poste ou de carrière

en tête, montez en compétences, obtenez des résultats dans tout ce que vous faites.

Réseau : bâtissez méthodiquement un carnet d'adresses dans le secteur qui vous intéresse ou avec les gens qui exercent le métier qui vous intéresse. Identifiez les leaders d'opinion et les « LinkedIn addict »¹⁰ puis contactez-les, certains sont très accessibles et peuvent vous faire gagner beaucoup de temps. (CF. LinkedIn)

Montée en compétences : si vous voulez travailler dans le web mais que vous n'avez aucune expérience en la matière, obtenez-la. Les MOOC (cours en ligne, CF. Chapitre X Men), les ateliers, les conférences, les webinars : l'éducation tout au long de la vie n'est plus une chimère, elle est grâce au web accessible (le plus souvent gratuitement) à tous ! Pensez à ajouter corde après corde à votre arc.

Des résultats : parce que trop souvent lorsqu'on n'a pas ce qu'on veut, on boude, on bâcle, on rate. Or, quand la chance se présentera, les futurs recruteurs voudront savoir quelles seront vos récentes réussites, elles en diront plus sur votre dynamique que tout le blabla. Ayez donc le souci de gagner chaque « match du quotidien ». Faites bien, d'abord pour vous et ensuite pour avoir des collègues ou des supérieurs qui vous recommanderont lorsqu'il le faudra.

⁹ Loin de nous l'idée de vous conseiller de prendre un poste très en-dessous de vos compétences pour attirer l'attention comme cette personne l'a fait. C'est simplement un exemple (assez extrême) de ce que peut être une grande pugnacité.

¹⁰ Les personnes très actives sur LinkedIn.

Lucie Bricard, Chargée de développement RH

On reçoit beaucoup de demandes de contacts LinkedIn mais les personnes ne nous envoient pas de message pour introduire cette demande ; je trouve ça insupportable en tant que recruteur. Je suis toujours prête à répondre aux infos ou à donner des informations si la personne est intéressée par mon entreprise. Mais non aux ajouts intempestifs sans même de petit message expliquant la raison.

On travaille aussi énormément en cooptation ce qui est une autre manière d'exploiter le réseau. Et souvent les personnes qu'on reçoit en entretien via la cooptation sont d'excellents candidats : la personne qui recommande et celle qui est recommandée sont souvent très investies. Et en poste, ça donne des résultats géniaux. D'ailleurs, désormais, on incite financièrement nos employés à la cooptation ; ça peut aller jusqu'à un mois de salaire de prime pour certains postes sensibles. Donc c'est vraiment le réseau de nos salariés qu'on active.

Les MOOC sont un signe, sur les postes techniques en informatiques particulièrement, de curiosité, de grande implication et d'ambition professionnelle. Une personne qui fait des MOOC ou qui se forme en ligne, c'est quelqu'un qui ne va pas s'arrêter aux tâches qu'on lui a donné mais qui va aller voir ailleurs, essayer d'apporter un plus et puis c'est une forme d'humilité parce que ce n'est pas parce qu'on est professionnel depuis 10 ou 15 ans qu'on n'a plus besoin de se former. Un candidat qui me répond qu'il le fait souvent et qui me cite des noms de plateformes partira très avantageusement par rapport à un autre qui rétorque qu'il n'a pas le temps.

Chez nous, on recrute des personnes dans un microcosme. Quand on recrute quelqu'un, on a de grandes chances d'arriver à obtenir des informations très facilement. Dans des profils très spécialisés, les gens se connaissent de près ou de loin ; parfois on reçoit des CV qui nous semblent intéressants et on se

renseigne en interne sur les candidats, et dans tous nos employés, très souvent, il y a quelqu'un qui le connaît de réputation. S'il n'y a pas d'alerte, on y va. S'il y a un doute, on va être beaucoup plus vigilant. D'où l'intérêt de soigner sa réputation en obtenant de bons résultats d'un point de vue qualitatif et quantitatif.

SE REMETTRE EN QUESTION

Si vous n'obtenez pas satisfaction dans votre quête d'un poste, remettez-vous en question avant de maudire la crise économique, la frilosité des entreprises, les dieux etc. Formez-vous, faites plus, contactez un maximum de personnes jusqu'à trouver celles qui vont efficacement vous aiguiller (on les appelle aussi consultants Jobtimise ☺). Pensez de façon positive et constructive.

Tiphaine de Trogoff, auteure de la vidéo de candidature ayant fait sensation en 2009

J'ai fait ma vidéo au moment où je voulais me retrouver une agence ; mon CDD signé à la suite de mon stage de fin d'études n'était pas reconduit. C'était le début de la très grosse crise financière et les embauches étaient presque gelées dans le domaine de la communication (ce sont les premiers budgets qui sautent en période de crise). Le plus dur était à ce moment là de simplement décrocher un entretien quand on était junior. Pourtant, je sortais à l'époque d'une des agences de pub les plus cotées du marché.

À force de tentatives infructueuses, j'ai pris l'initiative de « me pointer » dans une agence « au petit bonheur la chance » et j'ai eu la chance d'être bien reçue par deux de ses créatifs star. Avant de me faire rencontrer le Directeur de la création et CEO, ils m'ont conseillé de créer quelque chose qui sorte de l'ordinaire à propos de moi, pour pouvoir le lui montrer. J'ai donc réfléchi à un concept

me présentant, original et amusant, et ai contacté un très bon ami réalisateur. Nous avons créé ensemble une sorte de « trailer » comme dans les films. C'était une pub de moi-même. Cette vidéo a eu un très gros succès, elle comptabilise aujourd'hui 135.000 vues et a fait un gros buzz ; en faisant appel à tous mes amis pour parvenir à ce travail finalement très collectif, j'ai voulu venir contrer les CV vidéo qui étaient souvent assez barbant à l'époque. La presse m'a par la suite contactée et cette vidéo qui était sensée être un moyen de rencontrer un Directeur d'agence de pub a eu un écho inespéré.

Mon conseil quand on cherche du travail est de prendre des initiatives. Il en ressort une énergie, des idées et des résultats auxquels on aurait jamais imaginé. Je me suis prise au jeu en faisant cette vidéo et plus je passais de temps à la créer, plus je donnais mon maximum en considérant que le recruteur voudrait plus savoir ce que j'avais dans le bide que ce que j'avais fait (il a le CV pour ça).

Le plus important quand on prend ce genre d'initiatives c'est que ça fasse sens et que la qualité prime. Une telle création ne doit pas être un gadget mais au contraire totalement cohérente avec votre ambition professionnelle. A travers cette vidéo, je prouvais des compétences professionnelles essentielles à mon futur métier..





**Quel email de remerciement suite à un entretien ?
Comment relancer un recruteur ?
Comment obtenir un vrai feed-back lorsqu'on
n'a pas été retenu pour un poste ?**

**« Le destin patiente toujours,
quelque mauvaise volonté
que nous mettions à le joindre »,
Henri Bosco.**

Vous vous posez souvent la question : quand, comment, pourquoi joindre le recruteur ? La plupart du temps, le but est de prouver une vraie motivation et une impatience de décrocher le poste. Parfois, c'est parce que vous n'avez plus eu de nouvelles suite à votre entretien.

**Laure Dalbarade,
Chasseuse de têtes
chez ALTAIDE**

La question du feed-back se pose pour nous, cabinets de recrutement, de façon indirecte. Je conseille tout d'abord, immédiatement, le soir même, d'envoyer un email de remerciements et de dire qu'on était content de l'entretien et de la rencontre. Tout dépend de la taille de l'entreprise et du stade de recrutement où l'on est mais je déconseille de trop « saouler » le recruteur. Donc une relance (hors l'email de remerciements qui est systématique) c'est bien mais il ne faut pas abuser. Dans les grosses structures, les délais sont parfois longs, donc il ne faut pas prendre les temps d'attente comme des signes forcément négatifs. Une seule relance email une semaine après un entretien me semble bien (en plus de l'email de remerciement envoyé le jour même ou le lendemain). Le recrutement est un jeu de séduction, donc montrer qu'on est trop en attente en étant trop insistant, ça peut agacer et donner une mauvaise image. Dans sa relance par email, le candidat peut demander où en est le process de recrutement puis montrer, dans un paragraphe de cet email, qu'il a compris le poste ainsi que les attentes de l'entreprise et qu'il est prêt à relever le challenge. Finir en disant qu'il est disponible pour les prochaines étapes est aussi quelque chose de positif. Un email de 10,15 lignes suffit, il ne faut pas faire trop long.

Il faut aussi un peu de bon sens ! Si l'on vous dit que vous avez un prochain échange dans 3 semaines, ne relancez pas avant. C'est très

important d'écouter ce qu'on vous dit. En général, à la fin de chaque entretien on vous dit qu'on va vous recontacter dans X jours et selon X modalités. Si ensuite, rien n'arrive, vous pouvez renvoyer un second email quand vraiment le délai de retour est trop long.

Attention : le coup de bluff de la relance en disant qu'on a d'autres propositions alors que ce n'est pas vrai est trop risqué et si on se fait avoir, on peut oublier l'idée d'un retour dans le process de recrutement pour cette fois-ci...et pour les suivantes. En plus, ce n'est pas forcément un élément qui va être porté au crédit du candidat. Quand j'ai un bon candidat et qu'il me dit qu'il n'a pas d'autres pistes, je me dis : « Yes, je vais l'embaucher direct ! ».

LE MESSAGE DE REMERCIEMENT

À la suite d'un entretien, parfois même d'un entretien téléphonique, vous pouvez joindre le recruteur pour le remercier du temps qu'il vous a accordé et en profiter pour glisser deux ou trois messages (courts) servant votre candidature.

Chère Monsieur XXX,

Je vous remercie d'avoir pris le temps de me recevoir en entretien aujourd'hui. Je suis vraiment très motivé à l'idée de rejoindre vos effectifs et vous pouvez me joindre à tout moment si vous avez besoin de renseignements complémentaires.

Bien cordialement,

LE MESSAGE DE RELANCE

Chère Madame XXX,

Nous nous sommes rencontrés il y a dix jours en entretien d'embauche pour le poste de XXXXX. J'aimerais savoir où en est le processus et si vous avez besoin d'autres renseignements ou d'informations complémentaires. Je me tiens à votre entière disposition et vous redis mon très grand intérêt pour le poste et pour votre entreprise.

Bien cordialement,

LA DEMANDE D'ÉCLAIRCISSEMENTS

Lorsque la réponse est négative, vous pouvez (devez ?) contacter le recruteur pour lui demander de vous expliquer ce qui ne convenait pas dans votre candidature.

5 conseils pour obtenir un bon feed back

1.

Insistez...avec mesure : ils mettent du temps pour vous répondre mais les recruteurs se sentent obligés de le faire pour soigner leur « marque employeur ». Un ou deux emails et/ou un ou deux appels suffisent pour insister. Insister n'est pas harceler. Vous ne pourrez pas obliger vos interlocuteurs à vous répondre donc ne vous acharnez pas.

Juliette Rolloy, VIE coordinator chez Faurecia

Si le candidat qui a échoué est agressif, s'il est anormalement insistant, il met le recruteur dans une position désagréable. Annoncer à un candidat qu'il n'est pas retenu est difficile (sentiment de culpabilité...), la personne qui demande un feed-back doit prendre en compte cet aspect.

2.

Mettez à l'aise : vous pouvez demander à votre interlocuteur, gentiment, de vous dire les choses franchement, sans vous ménager, pour vous permettre de progresser et d'avancer. A cause de la peur de plaintes diverses (le droit français effrayant facilement les recruteurs), certains recruteurs n'osent pas dire la vérité dans leurs débriefings, aidez-les à être francs.

Bénédicte Moreil, Chargé de développement RH chez AXA GLOBAL DIRECT

En cas d'échec, il faut que le candidat aille lui-même chercher le feed-back en montrant qu'il aime la transparence, qu'il n'a pas peur du feed-back négatif et qu'il est dans une logique d'amélioration continue.

3.

Soyez prêts : entendre des choses qui fâchent n'est pas facile et beaucoup de recruteurs confient que les candidats « ne sont pas prêts à entendre » les retours négatifs qu'ils vont formuler. Il faut donc se « blinder » et accepter de subir un moment compliqué.

4.

Notez : prenez des notes en direct et demandez des précisions si vous avez mal compris des choses dites par le recruteur. C'est la dernière fois que vous l'avez à disposition (à priori) puisque vous avez été refusé pour le poste, autant éviter les malentendus.

5.

Gardez du recul : tous les avis sont intéressants à écouter mais cela ne veut pas dire que « c'est le dernier qui a parlé qui a raison ». Vous ne devez pas tout remettre en cause sur la foi de

l'analyse d'un ou deux recruteurs qui n'auront pas retenu votre candidature. Prenez du recul et sachez garder en tête ce qui vous semble pertinent et laisser de côté ce qui vous apparaît trop en décalage. Il n'y a pas de parole d'évangile et, pour vous faire une opinion, fondez votre analyse sur une multitude de retours, pas sur un seul !



**Répondre à des annonces sur les sites d'emploi
- 10 conseils pour vos candidatures spontanées.**

«Après tout, on vit à l'époque du Kleenex», Ray Bradburry

Lorsqu'on postule, le plus dur est de **garder le moral** si les réponses tardent à venir. Il faut donc «mécaniser» son processus de candidature et ne pas y mettre trop de cœur; comme un robot, vous vous transformez en **machine à postuler**. C'est une logique Kleenex puisque dès que j'ai fini de candidater et de renseigner dans mon fichier Excel le nom et les coordonnées de l'entreprise, je m'oblige à passer à une autre annonce ou à une autre entreprise (pour les candidatures spontanées).

Vous devez **rester dans la dynamique** jusqu'au moment où vous signerez votre contrat de travail: pas de pause, pas de break, pas de ralentissement!

Exemple de tableau de suivi des candidatures :

Date d'envoi	Entreprise / Cabinet de recrutement / Intérim	Intitulé du poste+rapide description	Lien vers l'annonce	Contacts en interne			Relances		Entretiens		Résultat & explications
				Nom	Fonction du contact	Commentaires	Dernière relance	Commentaires	Entretiens	Commentaires	
05/01/2017	Jobtimise	Consultant en recrutement, pour des publics cadres et cadres supérieurs	Candidature spontanée	Mustapha Benkalfate	Directeur	Rencontré lors d'une conférence organisée par le Ministère du Travail	10/01/2017	J'ai écrit un message LinkedIn au directeur ainsi qu'à sa responsable du recrutement qu'il m'avait présentée.			
27/12/2016	XXXX	Chargé de recrutement	Candidature spontanée	Michèle Fiewl	DRH			J'étais prévenu que ça prendrait du temps avant réponse, ils prennent leur temps chez XXXX			
20/12/2016	XXXX	Chargé de recrutement / Sourcing Specialist	http://.....	Jacques Lorenzi	RRH	Membre actif du Groupe LinkedIn "Recrutement High Tech", bien étudié ses communications et		Ils ont rappelé dans les 48h car congé maternité à vite remplacer	Téléphonique le 26/12, physique RRH le 04/01	Très bons entretiens, ils me font rencontrer mon N+1 et le directeur sous quinze jours	
19/12/2016	XXXX	Chasseur de têtes, pour des profils finance d'entreprise (audit, expertise comptable, contrôleurs de gestion...), demandent 5 ans d'expérience.	http://.....	Xavier Dupont	RRH	Personne avec laquelle j'ai été en contact à chaque fois pour organiser tout le process		C'est eux qui me relancent.	26/10/15 & 03/11/15 & 05/11/15	Entretien téléphonique RH puis un RDV avec 2 entretiens (RH & M.Grandclos Senior Manager) puis échange téléphonique "pas retenu mais..."	Ils voulaient un profil expérimenté et ont trouvé mais n'ont appelé (rare et apprécié) pour me dire qu'ils me positionneraient sur des postes plus adéquats bientôt.
12/12/2016	XXXX	Consultant en recrutement IT	Candidature spontanée	Sophie Dapret	Directrice	Contact obtenu grâce à Jeff qui appuie ma candidature	15/12/2016				

Karine Legrand, DRH chez GROUPE HOLDING METIN

Face à un grand découragement personnel, ou aux difficultés d'accéder à l'emploi, je préconiserai de se rapprocher d'associations d'aide aux demandeurs d'emploi pour que le candidat soit accompagné et que le découragement ne prenne pas le dessus. D'aller vers des réseaux de professionnels qui sont dans le domaine de la recherche d'emploi et de contacter le syndicat national de la branche professionnelle qui est en contact avec les entreprises. De solliciter les agences d'Intérim qui peuvent guider la recherche et pro-

poser des possibilités intermédiaires (CDD, missions). De rester connecté aux réseaux sociaux... Peut être tenter une approche sur les écoles de formations pour adultes (AFPA ou autres organisme de formations courtes) qui proposent également des stages en entreprises qui permettent de créer un lien professionnel qui peut servir par la suite. Tenter également une approche de formation via le CPF qui permet à terme de valider une formation qualifiante ou diplômante qui permettrait peut être de postuler a un poste reconnu par un diplôme (démarche très Française). Et surtout de garder confiance.

COMMENT S'ORGANISER POUR POSTULER ?

La clé est de postuler beaucoup mais d'avoir une discipline qui permette de le faire longtemps. Souvent, il se passe du temps entre le moment où l'on candidate (ces centaines de CV transmis etc.) et les premières réponses ou entretiens.

Témoignage Marion Birolini, Talent Advocate chez talent.io

L'implication doit être maximale : une recherche d'emploi est un vrai travail, il faut tout noter, organiser, et se servir d'outils appropriés pour ne rien rater (Trello, Excel ...). Prendre des notes à chaque entretien, chaque étape, tout retranscrire dans un tableau de débriefing, noter chaque date de contact (pour ne pas oublier les relances) et enfin les personnes rencontrées (pour considérer chacun). J'ai noté un défaut récurrent, ne pas demander quelle est la suite après un entretien, et pourtant c'est ce qui guidera votre prochain contact. Et la relance, sans nouvelle depuis une semaine, doit être systématique. Ma partie coaching chez talent.io m'a très rapidement fait comprendre que la recherche d'emploi, c'est une vraie expertise à acquérir, et qu'il faut être aidé à s'y préparer. Un autre conseil donc : n'hésitez pas à parler régulièrement à votre entourage, à des amis dans le recrutement, ou à des professionnels du secteur comme Jobtimise, afin de clarifier chaque petite question avant de se lancer. La réussite pour moi se résume à une chose : ne pas s'inventer, mais s'être trouvé ! Et la suite en découlera

La réponse à des annonces

Le plus simple est de choisir un agrégateur

comme le site Indeed et de s'imposer une discipline pour postuler régulièrement. Il y a aussi quelques astuces sur ce type de sites qui vous seront utiles :

- Faire un tri par dates : la plupart du temps les annonces sont automatiquement triées par pertinence mais, puisque vous allez les consulter tous les matins (mieux que de simples alertes car cela vous met dans une démarche active), c'est surtout les offres les plus fraîches que vous devez récupérer.

- Prêter attention aux annonces « sponsorisées » : c'est le plus souvent indiqué en ces termes d' « annonce sponsorisée » ce qui veut dire que les entreprises payent plus pour obtenir cette visibilité¹¹, autant vous dire, donc, qu'elles sont certainement en recherche active de candidats pouvant occuper les postes qu'elles proposent. Il y a donc une urgence de leur côté ce qui est bon pour vous qui recherchez un emploi.

- Postuler sur le site de l'entreprise : dans le cas où l'annonce vous intéresse beaucoup, privilégiez le fait de postuler sur le site de l'entreprise directement et non pas sur le jobboard.

- Contacter les services RH sur LinkedIn : toujours dans le cas où le poste vous ferait rêver, en plus de postuler sur le site de l'entreprise, recherchez des personnes travaillant dans le département RH-recrutement de l'entreprise en question. Par exemple, vous voulez absolument travailler pour Critéo et vous voyez une annonce qui vous correspond, vous pouvez aller chercher sur LinkedIn des personnes qui travaillent au département recrutement chez Critéo ; vous reste ensuite à les ajouter comme « contacts » (l'équivalent des amis Facebook CF. LinkedIn) et à leur indiquer par message que vous êtes vraiment très intéressé par l'annonce qu'ils ont récemment diffusée.

- Aller vite : si l'annonce ne vous transcende pas mais vous intéresse tout de même un peu, postulez directement sur le Jobboard. Si vous

¹¹ Pour que leurs annonces soient mises en avant.

suivez nos deux conseils précédents car le poste vous passionne (en postulant via le site de l'entreprise et en contactant les personnes sur les réseaux sociaux professionnels) la même règle s'impose : vous voulez faire bien mais vous devez aussi faire vite vite vite !

Les candidatures spontanées

36% des emplois étaient pourvus grâce à des candidatures spontanées en France en 2015 selon l'INSEE. Vous devez vous imposer de postuler à au moins 5 entreprises par jour en candidature spontanée. D'où l'intérêt parfois d'avoir deux ou trois CV selon les catégories d'entreprises auxquelles vous allez postuler (CF. Chapitre CV).

10 conseils pour bien gérer vos candidatures spontanées :

1.

Définissez votre périmètre de candidature : si vous êtes trop large vous risquez de vous perdre et si vous êtes trop restrictifs de vous décourager. Choisissez donc une approche médiane qui vous donnera du grain à moudre quitte à élargir vos recherches au fur-et-à-mesure. Par exemple, si vous souhaitez travailler dans des métiers de contact, cette définition est trop vaste. Il faut y ajouter quelques secteurs que vous pourrez ensuite labourer en envoyant vos candidatures. Cela peut vous conduire à vous orienter vers le secteur des vins et spiritueux qui vous passionne et aboutir à des recherches ciblées dans des fonctions commerciales ou de vente.

2.

Demandez conseil à des pros : pour vous aider à cibler, faire appel à des professionnels de la recherche d'emploi sera utile surtout pour vous faire gagner du temps. C'est vraiment ce que

nous constatons chez Jobtimise : nos clients nous font presque toujours la remarque que s'ils avaient su, ils auraient fait appel à nous dès le début.

3.

Candidatez blocs par blocs : par exemple en vous focalisant sur certains secteurs qui vous plaisent plus que d'autres puis en passant à d'autres secteurs.

4.

Renseignez-vous sur les entreprises : un court résumé signé dans un fichier Excel ne vous fera pas de mal.

5.

Ne passez pas trop de temps à vous renseigner : passez le juste temps car sinon vous pouvez passer un temps anormalement long¹² dans vos candidatures spontanées (ce qui n'est pas le but non plus).

6.

Testez votre ton, trouvez votre style : essayez des emails de candidature ou des approches un peu plus originales et voyez si vous avez plus de retour. Le but est de varier et d'analyser les retours : est-ce que ce sont vos candidatures « punchies » qui marchent le mieux ? les plus classiques ? celles où vous mettez en valeur vos résultats ? celles où vous vous concentrez sur la philosophie de l'entreprise dans vos propos ?

¹² Si vous passez une journée sur votre ordinateur pour deux ou trois candidatures, ça ne va pas du tout.

7.

Adaptez vos emails de candidature : une fois que vous savez ce qui fonctionne en matière de style, misez dessus !

8.

Adaptez vos lettres de motivation si vous en écrivez.

9.

Cherchez des alliés de l'intérieur : des personnes que vous pourriez connaître qui travaillent au sein des entreprises et peuvent appuyer vos candidatures.

10.

Soyez très méthodiques : tenez à jour votre fichier de suivi et ne remettez rien à plus tard car, sinon, les infos se perdent et c'est la fin des haricots !

**Romain Tavernaro,
Territory Account
Manager chez MINITAB**

On ne peut que conseiller aux candidats d'envoyer des candidatures spontanées. Ca ne leur coûte rien, ça reste dans les bases de données de l'entreprise et, avec un peu de chance, ils peuvent arriver au bon moment et devancer la diffusion d'une annonce.

En plus, s'ils lisent la presse économique ou s'ils s'intéressent aux pépites de la Tech, ils verront où est-ce qu'il y a des business florissants donc forcément des embauches possibles. Le tout est de bien faire les choses ; postuler pour postuler sans adapter son email ou deux-trois choses de son CV, c'est du travail bâclé donc ça ne sert à rien.



**Pourquoi LinkedIn est devenu indispensable?
Quelles astuces pour « accrocher » l'attention
des recruteurs ? Quel fond et quelle forme
donner à votre profil LinkedIn pour adopter
la bonne stratégie ? Benchmarkez-vous !**

« 1 professionnel sur 3 dans le monde est sur LinkedIn »,

Jason Miller

Il serait possible d'écrire un livre entier sur les fonctionnalités de ce réseau et sur tout ce qu'il vous permet de faire dans votre quête d'un emploi. Nous avons choisi ici d'aller à l'essentiel et de privilégier les outils de LinkedIn utilisables par tous, sans difficultés ou prouesses techniques. Ce sont là les bases que chacun devrait maîtriser !

Amadine Dusser, Généraliste RH chez Groupe RENAULT

Tous les champs doivent être renseignés et la photo de la personne doit également apparaître et être professionnelle. En dessous des titres des expériences il faut toujours détailler quelles étaient les missions sur ce poste. Il est aussi préférable de faire une introduction à son profil pour savoir ce que la personne recherche. Avoir au moins un réseau de 100 personnes prouve que la personne est un minimum active sur LinkedIn et qu'elle s'intéresse à son réseau professionnel, pour moi c'est un +.

Préambule :

peut-on se passer de LinkedIn en France de nos jours ? La réponse est « non ». Pourquoi ?

Résultats.

L'expérience de nos clients Jobtimise est éloquent : retravailler le profil et la stratégie sur LinkedIn est une des étapes clé de notre accompagnement et quasiment tous nos candidats obtiennent des opportunités de poste 10 jours après la refonte de leur profil LinkedIn.

Hégémonie. Aucun autre réseau social professionnel n'offre les possibilités de LinkedIn à l'heure où nous écrivons ces lignes : Viadeo n'est plus un concurrent costaud et Facebook Jobs n'a pas encore prouvé sa puissance (ça viendra). Près de 10 millions de français sont sur LinkedIn !

Réflexe.

Ceux qui trient vos CV (la toute première étape) sont souvent des jeunes se spécialisant dans les ressources humaines ou le management (débutants, stagiaires etc.). Ils sont des digital natives et nos études prouvent que jeter un œil sur le profil LinkedIn avant de sélectionner une candidature est **devenu un réflexe**.

eRéputation.

Parce que ça améliore votre « Googlisation professionnelle » ; car lorsqu'on tape votre nom dans le moteur de recherche, votre compte LinkedIn va ressortir dans les premiers résultats ce qui est mieux d'un point de vue eRéputation. Surtout si vous avez eu la (mauvaise) idée d'avoir un compte facebook à votre vrai nom (mieux vaut des pseudonymes et autres jeux de mots pour protéger votre vie privée mais ça, c'est encore une autre histoire).

Virage.

Parce que certaines entreprises expérimentent le recrutement exclusivement sur LinkedIn. Quant aux autres, LinkedIn est devenu un pourvoyeur naturel de candidats pour elles.

Facilitation.

Parce que pour réseauter, c'est parfait : facile et fluide !

Ponts.

Parce que les gens sont là pour discuter et s'échanger des opportunités donc vous pouvez les ajouter en contacts puis vous adresser à eux sans que cela ne les choque, si vous ne les intéressez pas ils ne répondront pas mais si vous les intéressez...bingo !

CONSEILS DE BASE POUR BIEN UTILISER LINKEDIN

Première impression : LA BASE

Lorsqu'on arrive sur votre profil LinkedIn, que l'on utilise un ordinateur ou un téléphone, certaines choses sautent aux yeux. C'est notre première impression. Elle va grandement conditionner notre appréciation de votre parcours professionnel et de ce que vous pouvez offrir en tant que futur collaborateur.

Photo : choisissez une photo sobre, professionnelle...mais aussi souriante et agréable. Bannissez les photos où l'on comprend tout de suite que vous avez découpé votre portrait à l'intérieur d'une photo de groupe ou d'une photo de vacances. Oubliez les décors de voyages et les tenues trop décontractées. Evitez les cadrages douteux, les photos floues ou pixélisées. Faites attention aux couleurs trop criardes et aux vêtements trop provoc'. Par ailleurs, rappelez-vous qu'il ne s'agit pas d'une photo d'identité donc choisissez votre meilleur profil et souriez-nous, au moins un peu ; donnez envie de vous rencontrer pour travailler avec vous plus tard. Vous êtes notre futur collègue de bureau ou la personne que l'on va avoir en face de nous à la cantine...



Photo de Romain Gaune qui choisit un cadre avec de la profondeur. Ce décor est explicite quant à son activité : employé de la Fédération Française de Tennis pour l'organisation de Roland Garros.



Une photo avec un fond neutre. Caroline Pailoux, directrice dynamique et positive du cabinet Ignition Program, est ici souriante et sympa.



Photo très « propre et efficace » pour Alexandre Hamroun-Candelier, étudiant grande école et chef de projet ISC2016. Il y a un fond mais il ne pollue en rien l'appréciation de professionnalisme.

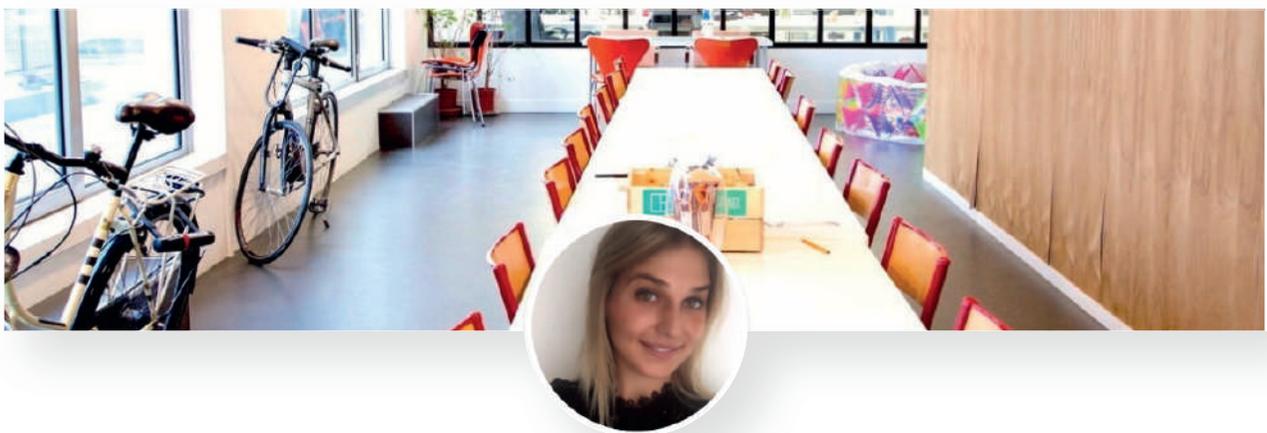


Photo décontractée et séduisante d'Ali Bouabdallah, créateur d'entreprise après de brillantes études en management et une spécialisation à l'école Centrale. Cette photo reflète dynamisme et modernité.

Image d'arrière plan : cette fonctionnalité de LinkedIn doit être exploitée. L'image d'arrière plan, comme c'est le cas pour facebook, sera une sorte de bandeau en haut de votre profil. Utilisez-la pour insérer une image en lien avec votre métier, votre secteur ou vos goûts...mais restez dans le cadre professionnel. En un clin d'œil, en regardant votre photo, votre bandeau d'arrière plan et votre titre, le recruteur doit comprendre ce que vous cherchez ou ce qui vous résume le mieux. Vous devez jouer sur la sensation comme dans n'importe quel packaging.

Attention : La qualité de l'image doit être parfaite, prenez des photos en haute résolution sur Internet pour ne pas que le rendu soit flou.

Mathilde Casanova, ci-dessous, qui démarre une carrière internationale choisit une photo de bureau « cool et inspirant ». Elle traduit ainsi son dynamisme et son désir de travailler dans des environnements épanouissants.



Mahieddine Chergui, cadre supérieur dans l'industrie agroalimentaire tape juste avec une image d'arrière plan qui est celle d'une usine ; c'est esthétiquement intéressant et explicite.



Amal propose ses services en freelance, son image de fond associée à sa photo traduisent ses atouts d'adaptabilité, de bonne humeur et d'efficacité.



Maxime Clerbout qui vise les meilleurs postes dans la grande distribution annonce la couleur avec des rayons de supermarché en fond.



Mustapha Benkalfate : Mon image de fond se veut fidèle à mon travail quotidien, cogiter et interroger pour trouver sans cesse les solutions adéquates pour mes clients ou mes lecteurs.



Pascal Selvukamaran : Sérieux comme un jeune cadre dynamique qui affiche clairement la couleur : celle de la finance!



URL ou adresse web de votre profil : dans la quête d'une bonne eRéputation (ce qu'on trouve de vous sur Internet), le profil LinkedIn est un élément essentiel (comme peuvent l'être les profils Viadeo, DoYouBuzz etc.). LinkedIn vous donne la possibilité de personnaliser votre URL donc profitez-en pour y intégrer votre nom et le cas échéant, ajoutez votre secteur d'activité ou votre métier. Par exemple : www.linkedin.com/in/dupontcommunitymanager

Titre : c'est peut-être l'élément le plus important (avec la photo)! Quel est le slogan de votre profil LinkedIn? Quelle est votre **offre de service (qu'allez-vous offrir à une future entreprise vous recrutant)**? Si vous ne personnalisez pas ce titre, LinkedIn indiquera par défaut l'intitulé de votre dernière expérience professionnelle (par exemple : Assistante marketing chez LMS). Ce serait dommage de se priver de cette occasion d'attirer l'attention et d'indiquer votre valeur ajoutée; ne l'oubliez pas, les recruteurs veulent aller vite.

Vous devez profiter de cet espace pour, en quelques mots, annoncer la couleur. C'est le résumé du résumé. Vous devez éviter d'être farfelu (« Gourou de la communication ») mais il est conseillé de « vous vendre » dans ce titre. Il est donc important que la personne qui le lise sache d'abord ce que vous faites, ensuite pour qui ou pour quoi vous le faites (mention du secteur ou d'une passion pour un métier par exemple) et enfin les éléments qui vous distinguent (qualités, expérience, savoir-faires particuliers). Ça doit être clair et explicite mais aussi suffisamment « sexy » pour donner envie d'entrer dans votre page LinkedIn et en lire plus.

Exemples de titres efficaces :

- Recruteuse de talents – spécialisée profils IT
- Consultant en management et stratégie – Industrie bancaire & éco-système Sart-up
- Etudiante en Management spé. Marketing – Bilingue anglais
- Responsable Commercial I Grands Comptes Industriels I Enthousiaste - orientée résultats
- Ingénieur – Consultant SI – spécialisé en HSE
- Coach-emploi – Aide les juniors à s'insérer sur le marché du travail
- Ingénieur en sûreté des fonctionnements – gestion de projets à l'international – méthodes agiles addict
- Passionné par le retail, curieux, ambitieux et collectif

Mustapha Benkalfate
 Entrepreneur & Consultant, découvreur et révélateur de talents
 Région de Paris, France | Ressources humaines

+ de 500 relations

Entreprise actuelle: Jobtimise, Innovation Summer Camp, Association AMIS (des mots pour les réfugiés)
 Précédent: 1am.video, PGE-PGO, Dunod
 Enseignement: École Polytechnique
 Recommandations: 3 personnes ont recommandé **Mustapha**
 Sites web: Site web personnel

Compétences

Management, Team Building, Project Management, Gestion de projet, Stratégie commerciale, Création d'entreprises, Français, Anglais, PowerPoint, Entrepreneuriat, Communication d'entreprise, Formation, Marketing, Microsoft Office, Stratégie, Voir + de 14

Modifier l'URL de votre profil public
 Démarquez-vous en personnalisant l'URL de votre profil public LinkedIn.
 www.linkedin.com/in/benkalfatecoachinge
 Enregistrer Annuler

Remarque : votre URL personnalisée doit comprendre entre 5 et 30 lettres ou chiffres. Ne pas utiliser d'espaces, de symboles ou de caractères spéciaux.

Personnalisez votre profil public
 Contrôlez comment votre profil apparaît lorsque des personnes vous recherchent sur Google, Yahoo!, Bing, etc.
 En savoir plus >

Profil public visible par personne
 Profil public visible par tout le monde
 Informations de base (requis)
 Photo

Nombre de vos relations : le nombre de vos relations professionnelles est important pour faire bonne impression lorsqu'un recruteur visitera votre profil. Dès que vous dépassez les 500 contacts professionnels sur LinkedIn, il est indiqué +500 devant la petite icône « réseau » de votre profil.

Bien sûr, certains pourraient considérer qu'il ne sert à rien d'accumuler les contacts LinkedIn « pour rien ». Nous ne sommes pas de cet avis : vous devez comprendre que LinkedIn n'est pas Facebook et ce qui est ridicule sur l'un des réseaux sociaux (ajouter des inconnus sur Facebook) sera pertinent sur l'autre (élargir son réseau via LinkedIn). Ainsi, quel que soit votre secteur, votre ancienneté ou votre ambition, obtenir quelques centaines de contacts LinkedIn n'est pas du tout « abracadabrant ». »

Pourquoi pouvez-vous atteindre un très grand nombre de relations LinkedIn ?

- Faisons un tour d'horizon des personnes à ajouter et vous comprendrez la logique LinkedIn :
- les personnes qui ont fait les mêmes études que vous (vos « confrères »)
 - les personnes qui ont fréquenté les mêmes établissements (« ah toi aussi tu as fait cette école ! »)
 - celles avec lesquelles vous avez déjà travaillé (collègues ou clients)

- les membres de votre famille
- les amis et amis d'amis qui travaillent dans des secteurs qui vous concernent ou vous intéressent (je peux ajouter un avocat sur LinkedIn même si je ne travaille pas dans le droit)
- les personnes qui écrivent dans des blogs ou dans la presse sur les thèmes qui vous intéressent
- vos anciens enseignants ou responsables.

Cela peut vite faire beaucoup beaucoup de monde. Ajoutez à cela les personnes que vous pouvez ajouter sur les Groupes ou Hub LinkedIn en lien avec votre activité professionnelle ou avec votre secteur : votre nombre de relations LinkedIn s'envolera ! **Pourquoi tous ces gens accepteraient-ils de vous avoir comme contact/relation LinkedIn ?** Parce que c'est la règle du jeu et parce que les gens sont là pour ça : élargir rapidement et efficacement leurs cercles professionnels. Si vous suivez les conseils que nous avons donné plus haut, vous obtiendrez un grand nombre de relations sur LinkedIn.

Ordre et classement des rubriques : LinkedIn vous donne la possibilité de modifier l'ordre des sections¹³ dans votre profil. En allant sur votre profil et en faisant défiler le curseur en haut à droite des titres de vos expériences vous verrez apparaître un stylo vous invitant à faire des modifications mais aussi une petite colonne, juste en dessous. En cliquant sur cette colonne, une croix apparaîtra. En maintenant le curseur sur cette croix vous pourrez déplacer la section à votre guise. Cela permet de réorganiser les grandes rubriques de votre profil. Selon votre parcours, vous pourrez décider de mettre en valeur tantôt la partie expériences professionnelles, tantôt compétences, réalisations ou même vos études. Vous avez cette liberté, à vous de décider ce qui sera le plus « vendeur » lors du premier coup d'œil du recruteur.

Lecture approfondie de votre profil : LA STRATÉGIE

Résumé : vous avez la possibilité de rédiger une présentation, un ou deux paragraphes qui apparaîtront en dessous de votre photo. Faites-le ! Il s'agit d'une nouvelle mini lettre de motivation. Souvenez-vous que dans un CV on dit le « quoi » et que dans un email ou une lettre de motivation on dit le « pourquoi ». Indiquez donc vos principales qualités, vos compétences clé¹⁴, ce qui vous motive dans vos choix ou dans vos missions, ce qui vous a conduit là où vous êtes, ce que vous attendez et, pourquoi pas, une citation qui vous résume bien. Faites court, choisissez bien vos mots¹⁵ et inspirez-vous des meilleurs profils LinkedIn avec les descriptions que vous y trouverez.

The screenshot shows the 'Expérience' section of a LinkedIn profile. It contains three entries:

- Design Sprint Master** at Innovation Summer Camp, from April 2016 to present, in Saclay, Île-de-France, France. Description: Mentorat de l'équipe Hopy lors de la semaine 100% immersion consacrée à l'application de la méthode Google Design Sprint et autres méthodes de Design Thinking. Réalisation d'une solution permettant d'optimiser les transports en communs en zones peu denses géographiquement ou aux heures creuses. Commande de l'AOT de Saint-Quentin-en-Yvelines.
- Directeur** at Jobtimise, from October 2010 to present, in Région de Paris, France.
- Recruteur de bénévoles & Instructional Designer** at Association AMIS (des mots pour les réfugiés).

¹³ Rubriques : Expérience, Recommandations, Réalisations, Centre d'intérêts...

¹⁴ Sans faire trop long car il existe déjà une rubrique prévue par LinkedIn pour cela

¹⁵ Pensez aux mots techniques de votre métier car ils comptent pour le référencement et donc pour votre visibilité

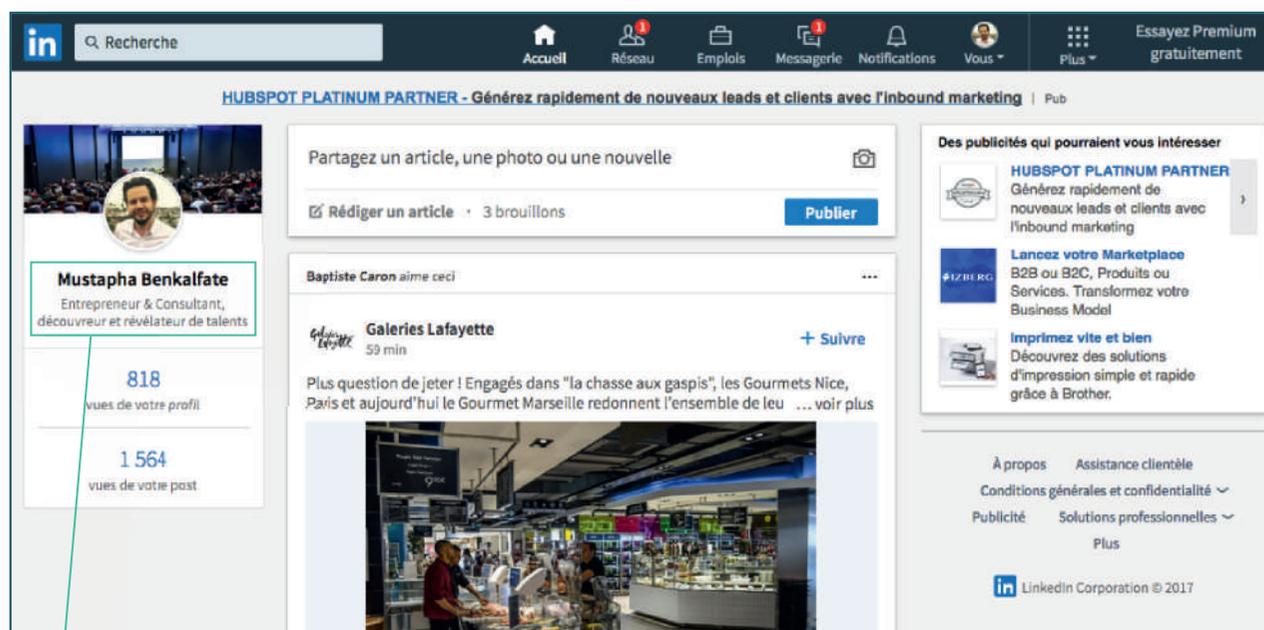
Quelques exemples de résumés :

« Travaillant depuis mes 16 ans en parallèle de mes études, j'ai connu divers secteurs et diverses expériences avec un point commun : donner le meilleur et obtenir la confiance de mes responsables et de mes collègues. Maîtrisant les processus de vente et doté d'un très bon relationnel, je suis passionné par mon travail de développement des ventes. Je mettrai avec plaisir mes qualités à disposition des entreprises innovantes et ambitieuses que mon profil peut intéresser. »

« Je suis devenu "serial entrepreneur" dès le début de mes études supérieures. J'ai la passion du partage et des aventures collectives, je suis créatif avec le désir ardent d'apprendre encore et encore. Depuis 10 ans dans le monde de la formation, dans la frénésie des start-up et dans la passion des rencontres. J'ai appris à manager différents types de personnes avec pour objectif d'atteindre "l'extra mile", notre "extra mile". »

« Je suis trilingue et j'ai vécu, étudié et travaillé en Asie, Amérique du Nord et en Europe. Aujourd'hui, j'aide des entreprises à créer et adapter leur relation clients grâce à des outils de marketing et une force de vente numérisée. »

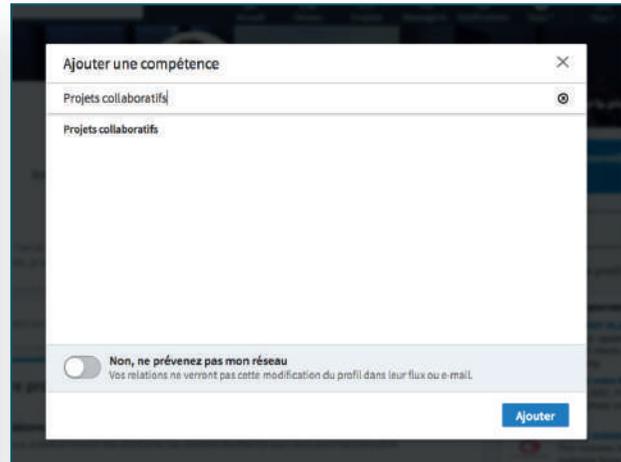
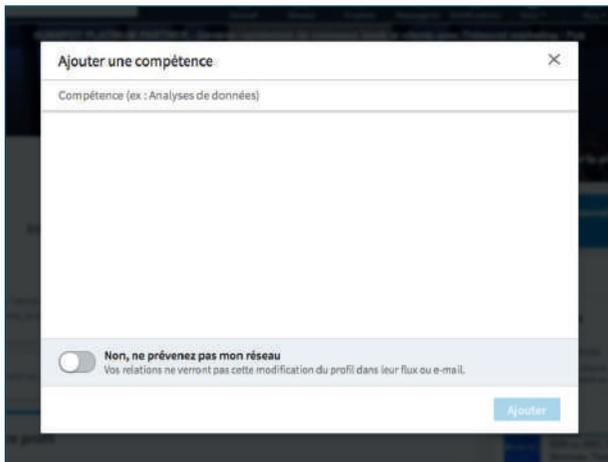
Compétences : cette fonction de LinkedIn consiste à mettre en valeur vos qualités et savoir-faire par un système de « plébiscite » ; vous renseignez une liste de vos atouts professionnels et ceux qui le souhaitent cliquent pour confirmer que vous dites vrai. Par exemple, un client Jobtimise a mis en valeur les « plus » suivants : industrie textile, stratégie commerciale, gestion de projets, management, anglais. Certains membres de son réseau ont ensuite cliqué sur les « + » à côté de chacun de ces atouts et le compteur a commencé à tourner !



Cliquez sur votre profil en accueil pour accéder aux modifications

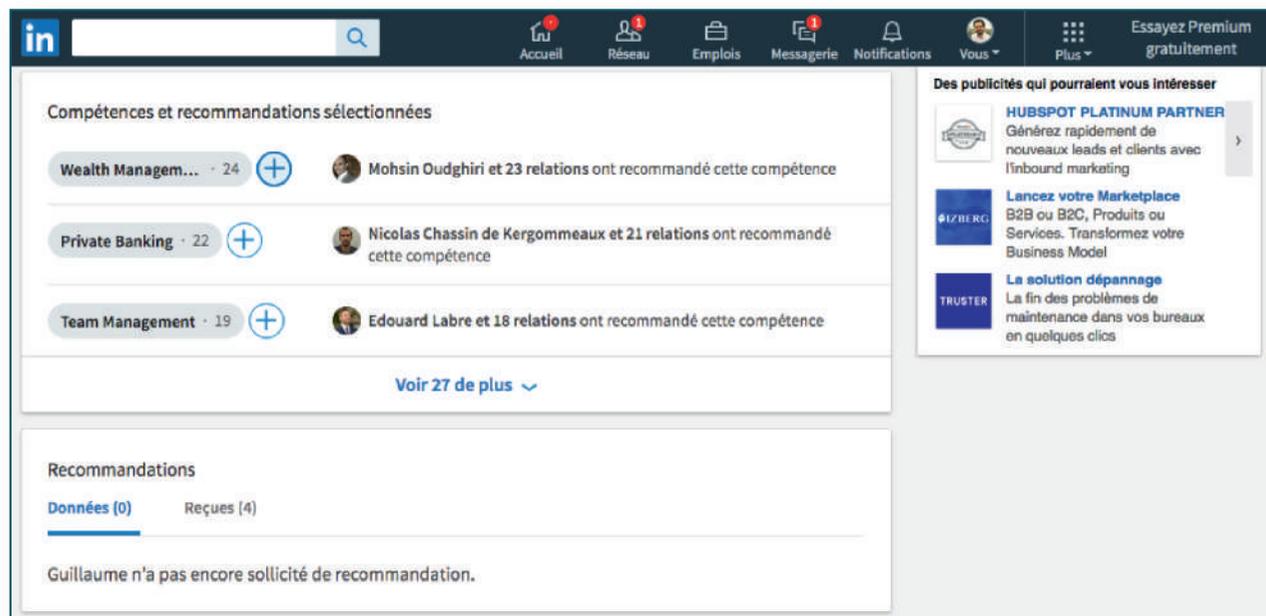


Cliquez sur « Ajouter une nouvelle section à votre profil ». Défilez vers le bas puis cliquez sur « compétences », une fenêtre s'ouvrira.



Vous pouvez ajouter vos compétences et atouts. La connaissance d'un métier, d'un secteur, d'une langue, des qualités, des succès : tout mérite votre attention. Notre conseil clé ? Allez voir les compétences des personnes de votre secteur pour vous en inspirer.

La clé pour que les autres recommandent vos compétences en quelques clics, c'est que vous fassiez de même pour eux. Allez sur leurs profils et recommandez leurs compétences, faites-le beaucoup pour susciter une réciprocité rapide. Et là, votre compteur de recommandations va grimper plus vite que vous n' imaginez.



Notez que LinkedIn, dans son application mobile, vous suggère régulièrement de mentionner de nouvelles compétences (pour vous-même) et vous invite à recommander des compétences de vos relations sur leur profil (à elles). Echange de bons procédés comme nous venons de l'expliquer.

Vos groupes ou hubs : puisque LinkedIn est un formidable outil de réseautage, autant adhérer à des Groupes et à des Hubs spécialisés pour élargir vos connaissances et votre réseau. De plus, la qualité de vos choix de Groupes et Hubs donnera une indication aux visiteurs de votre profil sur votre sérieux ; évitez d'adhérer à tout et n'importe quoi. L'autre avantage de ces communautés à l'intérieur de LinkedIn est la possibilité qu'elles vous donnent d'envoyer un message (un « InMail ») sans avoir besoin d'être en Relation LinkedIn avec la personne

que vous voulez toucher. C'est un « coupe file de réseau » puisque vous pouvez vous adresser à quelqu'un juste parce que vous appartenez à un même groupe. Pratique, non ?!

Vos réalisations : ça n'a l'air de rien mais pensez à préciser vos actions caritatives, vos participations à des concours ou les prix que vous avez reçus. C'est un « plus » que nous recommandons de mentionner : l'investissement dans une noble cause¹⁶ ou un prix obtenu (sport, musique, inter-étudiants...), c'est toujours « classe » car cela montre que vous n'êtes pas passif ; « vous vous bougez » là où on ne vous attend pas forcément.

Expériences professionnelles : il faut bien parler de l'essentiel, à savoir votre description de chacune de vos expériences professionnelles. Les recruteurs sont là, sur votre profil,

¹⁶ Même lorsqu'elle ça ne s'est pas prolongé dans le temps car, souvent, on s'investit sur de courtes durées (Téléthon, maraudes...).

pour découvrir ces expériences !

Règle n°1 : évitez l'autocensure et ne négligez pas d'expériences. Il vaut mieux être exhaustif et renseigner toutes vos expériences sauf si vous avez vraiment beaucoup papillonné. Les avantages sont nombreux en termes de réseautage ; vous augmentez le nombre de personnes passées par les mêmes entreprises que vous et avec lesquelles vous pourrez interagir (voir LinkedIn/Relations). Bien sûr, vous développerez beaucoup plus les expériences les plus significatives et vous choisirez des mots plus forts ; il faut hiérarchiser.

Règle n°2 : la phrase d'accroche est essentielle. Nous conseillons aux clients Jobtimise avec beaucoup de succès de ne pas imiter le CV sur LinkedIn : avant la liste classique de vos tirets, choisissez une phrase qui résume ce que vous avez fait de marquant au sein de l'entreprise. Elle doit être courte mais forte ! Exemples : « Responsabilité des 15 meilleures boutiques de Paris (en CA) ainsi que des marchés UK, Irlande et USA », « Première expérience internationale dans un environnement multiculturel avec une montée en compétences juridiques mais aussi organisationnelles via l'organisation d'évènements ».

Règle n°3 : il y a plus de place que sur un CV, profitez-en ! Ne vous limitez pas à un vulgaire copié-collé. Renseignez plus vos résultats, vos nouveaux apprentissages (logiciels, méthodes, projets...), le rôle de telle ou telle expérience dans votre évolution.

Règle n°4 : choisissez des titres d'expériences « sexy ». Nous avons très souvent lu « stagiaire » ou « commercial » comme titre ! Si l'entreprise n'a pas donné de titre clair et représentatif de vos missions, à vous de le trouver à posteriori. Bien sûr, nous ne conseillons pas du tout de mentir ou d'enjoliver. Le but est simplement de trouver des titres parlants pour les recruteurs.

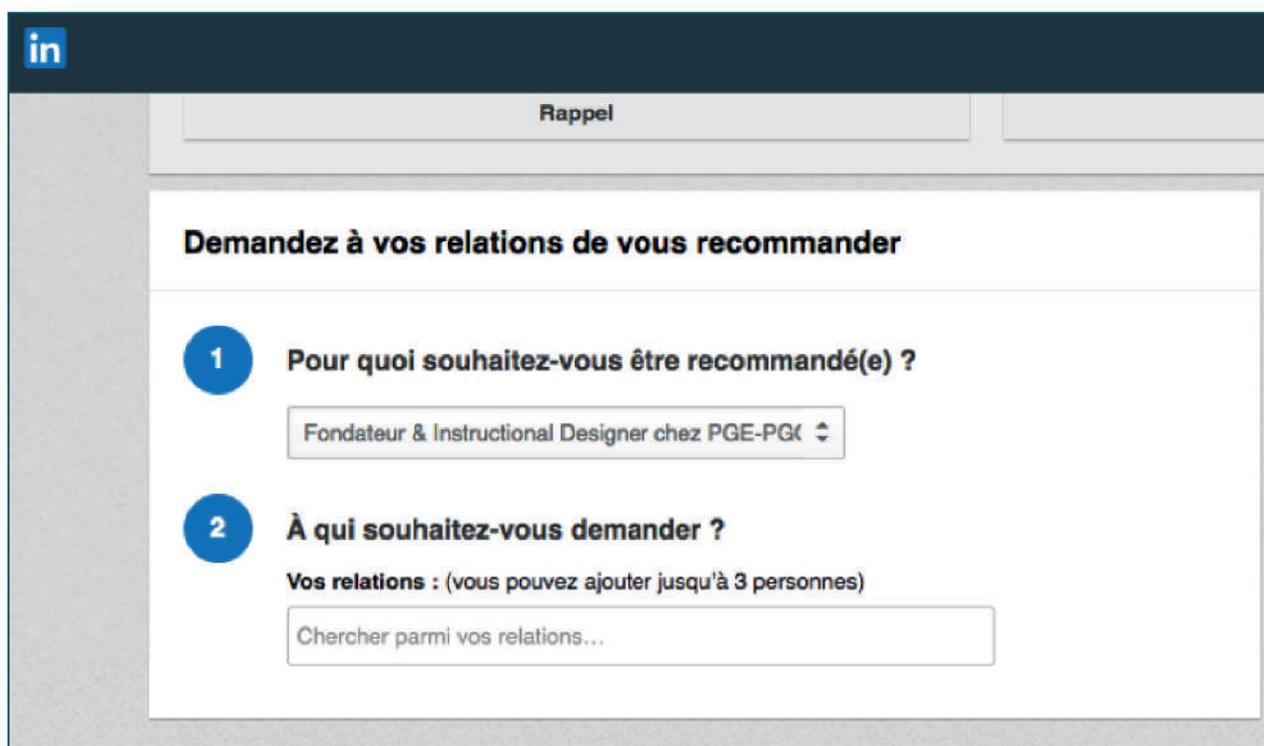
Règle n°5 : Demandez des recommandations à des anciens supérieurs, collègues, clients, fournisseurs et autres personnes avec lesquelles vous avez travaillé. Il est très important que vous compreniez ce point : votre boss n'est pas le seul habilité à vous recommander, surtout sur LinkedIn ou un camarade ou collègue qui dira du bien de vous sera un réel plus.

Comment obtenir un message de recommandation ? Rendez-vous en bas de profil dans la rubrique recommandations.

The screenshot shows a LinkedIn profile page for Victor HAMON. At the top, there is a search bar and navigation icons for Accueil, Réseau, Emplois, Messagerie, Notifications, and Vous. Below the navigation bar, there is a section for 'Project Managem...' with 7 items, and a notification that 'Victor HAMON et 6 relations ont recommandé cette compétence'. A button 'Ajouter une nouvelle section au profil' is visible on the right. The main section is titled 'Recommandations' and has a link to 'Solliciter une recommandation'. There are two tabs: 'Reçues (3)' and 'Données (5)'. The first recommendation is from Madhu Desbois, Partner chez Cohome, who wrote: 'It was the first time in France that we taught student the Google Sprint for one entire week. Being up-to-date in teaching, Mustapha was not frightened to learn this new methodology. He understood the mindset right away and, with his own words, popularized the Google Sprint to the audience. He is passionate and his approach is based on empathic and listening. He was perfectly at ease with the 50 students (future entrepreneurs) and led them during the week. It was a real pleasure to collaborate with him. Mustapha is a brilliant design sprint master and I hope you will collaborate with him.' The second recommendation is from Meidhi Mir, Ingénieur d'affaires chez Worldline by Atos, who wrote: 'Mustapha Benkalfate a été mon directeur et professeur. Doué, créatif, pugnace et audacieux, Il fait partie de ceux qui m'ont'.



Cliquez sur solliciter une recommandation puis précisez pour quelle expérience vous souhaitez être recommandé.



Une fois l'expérience choisie, vous devez indiquer la personne dont vous sollicitez la recommandation ; notez qu'elle doit faire partie de vos relations LinkedIn.

1 Pour quoi souhaitez-vous être recommandé(e) ?

Fondateur & Instructional Designer chez PGE-PGK

2 À qui souhaitez-vous demander ?

Vos relations : (vous pouvez ajouter jusqu'à 3 personnes)

Laetitia Bonifacj

3 Laetitia Bonifacj

Quelle est votre relation ?

Choisir...

Quel était le poste de Laetitia à cette époque ?

Choisir...

4 Rédigez votre message

Objet :

Pouvez-vous me recommander ?

Auriez-vous l'amabilité de rédiger une brève recommandation de mon travail que je pourrais publier sur mon profil professionnel LinkedIn ? Si vous avez des questions, merci de nous le faire savoir.

Nous vous remercions d'avance pour votre participation.

Une fois la personne choisie, vous pourrez soit envoyer le message standard LinkedIn, soit le personnaliser.

Nous recommandons, en plus de cette démarche, d'envoyer un email, un sms ou un InMail¹⁷ à cette personne pour appuyer cette demande.

Qualité de vos relations : il faut avoir beaucoup de relations LinkedIn (pour étendre son

réseau et gagner en visibilité donc en opportunités) mais faites en sorte d'accumuler des relations LinkedIn cohérentes avec vos ambitions professionnelles : si vous êtes dans la chimie, essayez d'avoir dans vos contacts une part dominante de chimistes ou de professionnels en lien, de près ou de loin, avec vos métiers

¹⁷ Message LinkedIn

ou votre secteur d'activité. Pour résumer, lorsqu'on débute sur LinkedIn, c'est la course aux relations (comme pour les « amis » sur Facebook) mais une fois en vitesse de croisière, il faut mettre de la **cohérence qualitative** dans la construction de votre réseau.

Message d'invitation : lorsque vous invitez une personne à « se connecter » pour faire partie de vos relations LinkedIn, un message lui est envoyé. Le message standard (par défaut) de LinkedIn ressemble à celui-ci : « J'aimerais vous inviter à rejoindre mon réseau professionnel en ligne, sur le site LinkedIn. XXX ». Vous pouvez le personnaliser au cas par cas en rappelant par exemple le contexte de votre rencontre avec la personne (si vous la connaissez) et/ou la raison de votre intérêt lorsqu'il s'agit d'un(e) parfait(e) inconnu(e). Faites court et efficace et n'oubliez pas d'indiquer vos coordonnées (téléphone, email).

Bien sûr, la plupart des personnes choisissent (malheureusement) un message d'invitation non personnalisé. Ayez donc le bon goût de le personnaliser ; au moins pour les contacts que vous jugez stratégiques dans votre recherche d'emploi. Les recruteurs se plaignent régulièrement à nous de ne pas recevoir de messages personnalisés...

Quelques exemples :

« Bonjour XXX, nous nous sommes rencontrés dans le cadre du salon XXX où vous étiez exposant. Je serais heureux de vous compter parmi mes relations LinkedIn. Cordialement, XXXX 06.XX.XX.XX.XX www@xxx.fr »

« Bonjour XXX, j'ai parcouru votre profil que j'ai trouvé très intéressant. Je me suis moi-même orienté vers les métiers commerciaux et je serais heureux de vous compter parmi mes relations LinkedIn. Au plaisir de vous rencontrer, Très cordialement, XXXX 06.XX.XX.XX.XX www@xxx.fr »

ENTRER EN CONTACT AVEC DES INCONNUS

Le but, nous l'avons dit, est de subtilement élargir son réseau professionnel ou de transfor-

mer les connexions en opportunités. Vous avez la possibilité, une fois que les personnes ont accepté de faire partie de votre réseau LinkedIn, de leur envoyer des messages. Un conseil « tout bête » mais pourtant efficace est de faire des compliments...sincères. En effet, il arrive souvent que l'on soit impressionné par la ou les réalisations d'une personne sans qu'on ose le lui dire. Pourquoi ne pas le faire ?! Dès lors que ce n'est pas « du lèche-botte grossier » ou qu'on ne demande pas un service tout de suite après (ah ! les compliments intéressés), il est toujours agréable de recevoir ce type de messages.

Vous pouvez donc vous appuyer sur LinkedIn pour...

Reprendre contact

Exemple de message d'invitation « décontracté »

« Bonjour Antoine, je suis très heureux de te retrouver sur LinkedIn et de te proposer de faire partie de mes relations. De mon côté, je suis toujours dans le BTP, chez XXXX et je suis à l'écoute des opportunités, comme on dit. Au plaisir de te revoir, ça commence à faire un petit bout de temps.

Jules Dupont
06.XX.XX.XX.XX. »

Exemple de message d'invitation « formel »

« Cher Madame Oazard, nous nous sommes rencontrés dans le cadre de mes fonctions chez XXXX. Je serais heureux de vous compter parmi mes relations LinkedIn voire, si votre agenda le permet, de vous rencontrer pour avoir votre avis au sujet de projets auxquels je réfléchis en ce moment.

Jules Dupont
06.XX.XX.XX.XX. »

Relancer un contact

« Chère Madame XXX, j'étais très heureux de vous rencontrer dans le cadre de l'entretien que j'ai passé pour XXX lors du salon de l'alternance. Je profite du fait que nous soyons

désormais en relation sur LinkedIn pour vous redire ma disponibilité. Si vous avez besoin d'informations complémentaires ou de références, n'hésitez pas à me contacter car je suis vraiment très intéressé par ce poste et par votre entreprise. Bien cordialement, Jules Dupont 06.XX.XX.XX.XX »

Créer un contact

« Bonjour Julie, je suis très intéressé par votre parcours qui m'inspire. Particulièrement la capacité que vous avez eue à mener une carrière dans des pays vraiment très différents. J'espère avoir un jour l'occasion de vous rencontrer car j'évolue moi-même dans le marketing digital et je pense que nous aurions des échanges intéressants sur ce sujet, entre autres. Bien à vous, Jules Dupont, 06.XX.XX.XX.XX »

Lisa Guillou, Marketing chez CHANEL

Pour ma deuxième partie de césure, je me suis retrouvée face à une impasse : aucun recruteur ne me répondait malgré mes multiples candidatures. Après avoir revu mon CV et mon profil LinkedIn avec Jobtimise, j'ai suivi leur conseil de contacter les alumni de mon école. J'ai sélectionné une vingtaine de profils qui correspondaient à mes recherches puis les ai contacté en mentionnant mon intérêt pour leur parcours et en leur demandant un avis sur mon CV. Suite à cette démarche, j'ai non seulement décroché un stage dans une prestigieuse maison de luxe mais j'ai également pu échanger sur mon CV, l'industrie du luxe et le marketing avec des personnes travaillant dans ce milieu depuis des années et dont je garderai les conseils pour mes futures recherches de job.

VOUS METTRE EN VISIBILITÉ

Fil d'actualité

Comme sur beaucoup d'autres réseaux sociaux (Facebook, Twitter ou Instagram par exemple), un fil d'actualité existe où s'affichent les informations postées par vos relations LinkedIn, par les relations de vos relations mais aussi par vous-même. Dès lors, vous pouvez profiter de cet espace d'expression pour relayer les posts de vos relations (quand vous les trouvez intéressants) et poster à votre tour des articles (ces articles peuvent être rédigés par vous) ou des images. Privilégiez des thèmes en lien avec votre métier ou votre secteur, mais également l'humour, des citations ou paroles inspirantes, les grands thèmes de société. Evitez d'être cliquant ou partisan car le but n'est pas de militer mais de renforcer ou d'étendre votre réseau.

Autres langues

LinkedIn donne la possibilité de créer votre profil dans plusieurs langues différentes. Par exemple, si vous êtes français mais que vous travaillez avec/à l'étranger, vous pouvez/devez créer une version en anglais en plus de la version française ; vous devrez faire le travail en double ! Si vous visez l'international, cette fonctionnalité est TRÈS IMPORTANTE. En effet, les personnes qui iront sur votre profil liront les informations dans leur langue. Si je suis français, je visiterai votre profil LinkedIn en français. En revanche, si je suis américain, LinkedIn me donnera automatiquement accès à la version anglaise de votre compte.



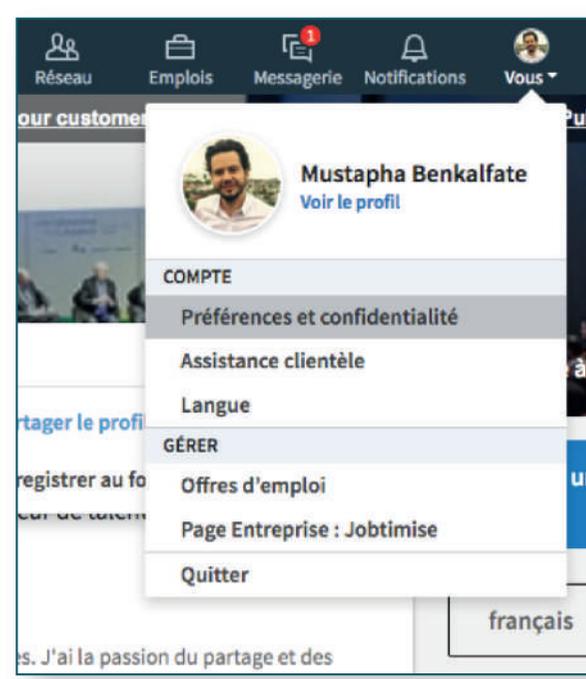
Comment faire? Allez sur votre compte puis, en-dessous de « Français », cliquez sur « Ajouter une langue ». Ensuite, à vous de traduire chaque partie de votre profil LinkedIn dans la langue choisie. Nous déconseillons la traduction automatique et recommandons fortement d’adapter votre page aux codes du recrutement correspondant à la nouvelle langue : on ne communique pas de la même manière aux USA et en Italie.

ORGANISER VOTRE RÉSEAUTAGE LINKEDIN

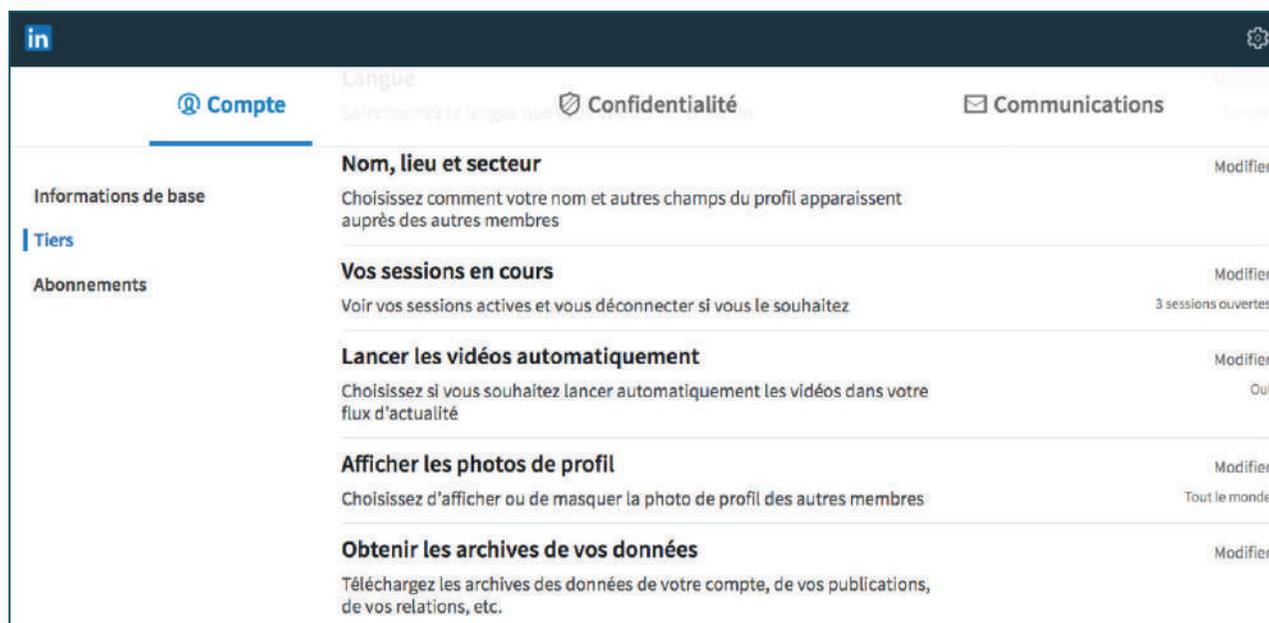
Exportation de vos contacts

Pour gérer vos contacts, une fonctionnalité simple mais souvent ignorée existe : l’exportation de vos données. LinkedIn vous permet en un clic d’obtenir un beau fichier. Ensuite, à vous de manipuler basiquement ces données pour faire tous vos tris et autres techniques pour classer tout ce petit monde dans les cases adaptées ; via Excel ou un autre tableur par exemple.

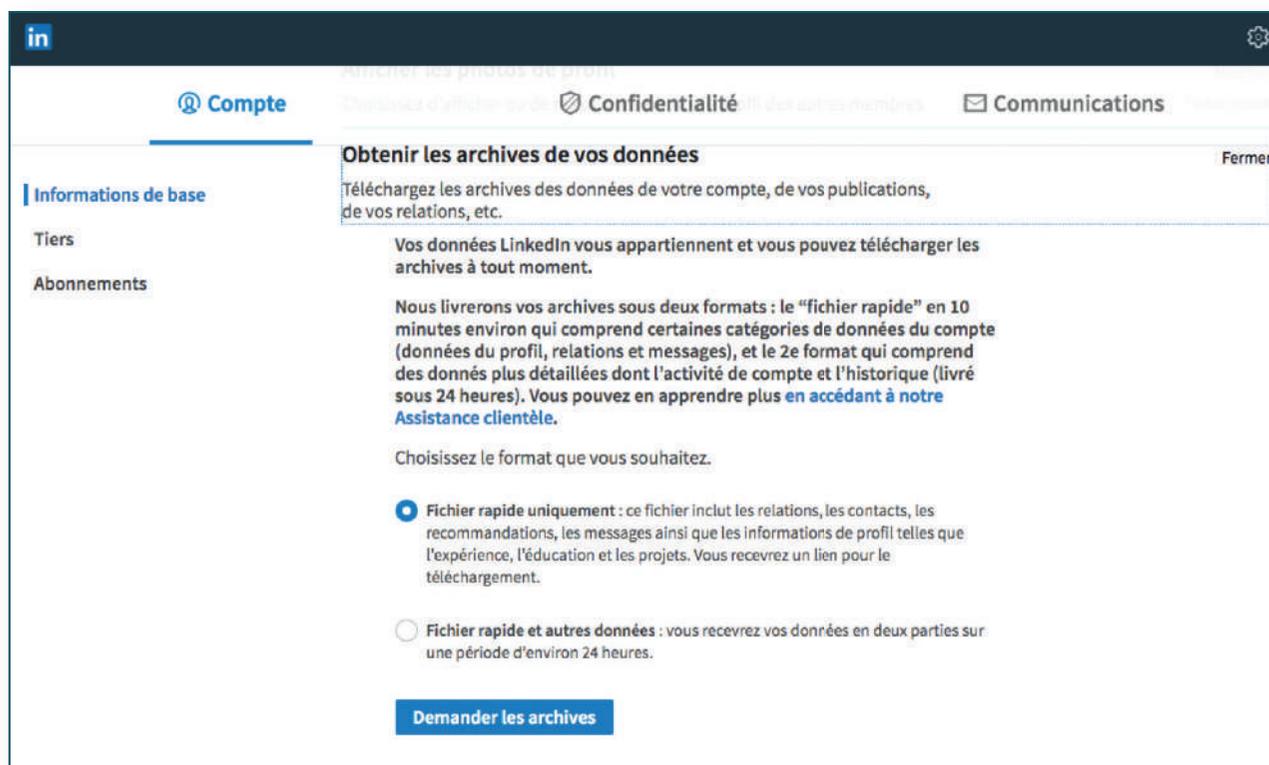
Comment faire? Allez sur la petite icône « Vous » et cliquez sur le menu déroulant. Cliquez ensuite sur « Préférences et confidentialité ».



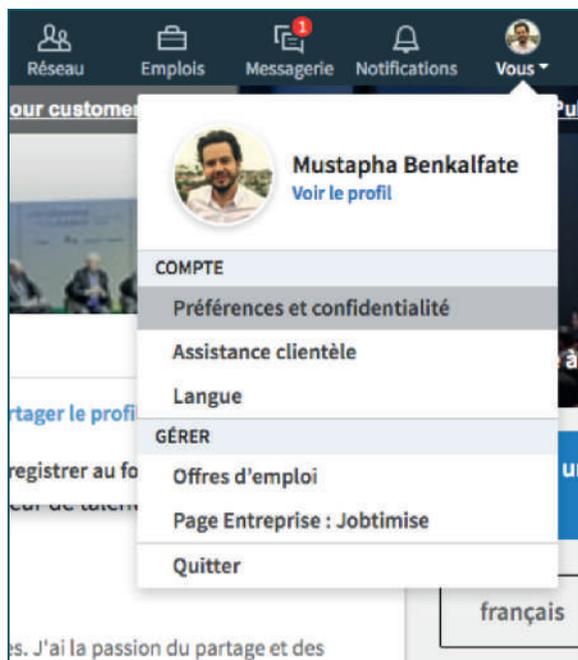
Glissez vers le bas jusqu'à « Obtenir les archives de vos données » puis cliquez sur « Demander les archives » (en choisissant un fichier exhaustif ou pas).



The screenshot shows the LinkedIn account settings page. The left sidebar contains 'Compte', 'Tiers', and 'Abonnements'. The main content area is titled 'Nom, lieu et secteur' and includes sections for 'Informations de base', 'Tiers', and 'Abonnements'. The 'Obtenir les archives de vos données' section is highlighted, showing the text: 'Téléchargez les archives des données de votre compte, de vos publications, de vos relations, etc.' and a 'Modifier' button.



The screenshot shows the LinkedIn account settings page with the 'Obtenir les archives de vos données' dialog box open. The dialog box contains the following text: 'Téléchargez les archives des données de votre compte, de vos publications, de vos relations, etc.' and a 'Fermer' button. Below this, it states: ' Vos données LinkedIn vous appartiennent et vous pouvez télécharger les archives à tout moment. Nous livrerons vos archives sous deux formats : le "fichier rapide" en 10 minutes environ qui comprend certaines catégories de données du compte (données du profil, relations et messages), et le 2e format qui comprend des données plus détaillées dont l'activité de compte et l'historique (livré sous 24 heures). Vous pouvez en apprendre plus en accédant à notre Assistance clientèle. Choisissez le format que vous souhaitez. ' There are two radio button options: ' Fichier rapide uniquement : ce fichier inclut les relations, les contacts, les recommandations, les messages ainsi que les informations de profil telles que l'expérience, l'éducation et les projets. Vous recevrez un lien pour le téléchargement. ' and ' Fichier rapide et autres données : vous recevrez vos données en deux parties sur une période d'environ 24 heures. ' At the bottom of the dialog box is a blue button labeled ' Demander les archives '.

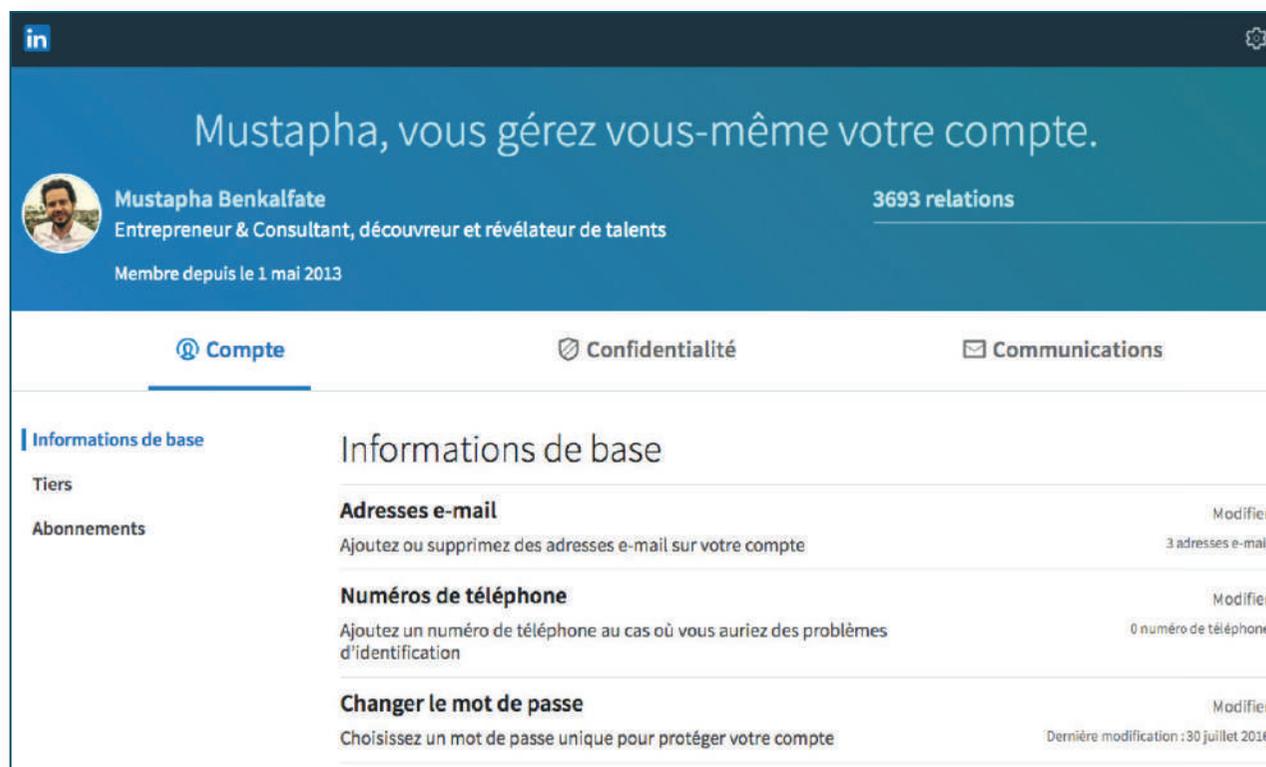


N'embêtez pas la terre entière

Dans de précédentes versions de LinkedIn (le site change souvent et parfois assez radicalement), les changements effectués sur votre profil étaient notifiés à tous vos contacts sur le réseau. Vérifiez donc dans la nouvelle version que cette notification systématique est bien désactivée. Un clic suffit !

Comment faire ? Allez sur la petite icône « Vous » et cliquez sur le menu déroulant. Cliquez ensuite sur « Préférences et confidentialité ».

Allez dans « Confidentialité » puis dans « Partager les modifications du profil » pour cliquer sur « Non »



The screenshot shows the LinkedIn 'Confidentialité' (Privacy) settings page. The navigation bar at the top includes 'Compte', 'Confidentialité', and 'Communications'. The main content area is titled 'Confidentialité du profil' and contains the following sections:

- Modifier votre profil public**: Choisissez comment votre profil apparaît dans les moteurs de recherche. (Modifier)
- Visibilité de vos relations**: Sélectionnez qui peut voir la liste de vos relations. (Modifier Relations)
- Les personnes qui ont consulté ce profil, ont également consulté**: Décidez si vous souhaitez que cette fonctionnalité apparaisse lorsque votre profil est consulté. (Modifier Non)
- Partager les modifications du profil**: Choisissez si vous souhaitez que nous informions votre réseau des modifications apportées à votre profil. (Modifier Non) - This section is highlighted with a green box.
- Options des vues de profil**: Choisissez d'être visible ou en mode privé. (Modifier Profil complet)

LE CONSEIL QUI TUE: BENCHMARKEZ-VOUS¹⁸!

Ayez le souci permanent de vous inspirer des autres. Visitez des comptes, beaucoup d'autres comptes LinkedIn. Prenez exemple sur les choix de carrière de ceux dont les parcours vous impressionnent. Peaufinez vos descriptions, punchlines, titres, adhésions à des groupes en fonction des bonnes pratiques que vous aurez constatées en fouinant sur LinkedIn. Quand vous créez une version dans une autre langue, allez à la chasse aux « codes professionnels » via la comparaison avec des collègues ou confrères qui travaillent dans les pays que vous visez et qui savent donc comment présenter les choses. La clé, c'est le benchmarking !

¹⁸ Comparez-vous aux autres



**Conseils pour bien réseauter - exploiter son
réseau « privé » pour décrocher un job -
vendez-vous en « 1 minute pitch » !**

« Le networking n'est pas une accumulation de relations. Le networking, c'est cultiver des relations avec les gens », Misha

Il serait possible d'écrire un livre entier sur les fonctionnalités de ce réseau et sur tout ce qu'il vous permet de faire dans votre quête d'un emploi. Nous avons choisi ici d'aller à l'essentiel et de privilégier les outils de LinkedIn utilisables par tous, sans difficultés ou prouesses techniques. Ce sont là les bases que chacun devrait maîtriser !

Les contacts sont au réseau ce que la chenille est au papillon. Pour que ce dernier sorte de sa chrysalide, encore faut-il produire les efforts adéquats. Un networking efficace nécessite de l'investissement et **il ne saurait être question, dans cet ouvrage, de réduire le networking à LinkedIn**, voici donc nos conseils pour élargir votre réseau professionnel :

- S'organiser : pour bien entretenir son réseau, il faut bien gérer ses contacts. Nous conseillons la tenue rigoureuse d'un tableau made in Jobtimise que nous utilisons et faisons utiliser à nos clients.

Nom	Quoi	Pourquoi	Quand	Comment	Où	Contacter
	dans la vie?	c'est une relation importante?	l'ai-je rencontré?	l'ai-je rencontré?	puis-je le retrouver?	
James Bond	Chasseur de têtes	Il connaît très bien le marché africain qui m'intéresse	07-mars-17	Pendaison de crémaillère de Victor qui a été chassé par lui	Victor a ses coordonnées puisqu'ils sont devenus amis	
Michael Jackson	Animateur et conférencier	Il a travaillé avec XXX donc il peut me donner des infos sur l'entreprise avant mes entretiens	20-févr-17	Conférence à Sciences Po	J'ai son numéro	06.XX.XX.XX.XX
Zinédine Zidane	Directeur export zone Europe Sud	Il pourrait me recruter	11-janv-17	Croisé au bureau d'Antoine, il accompagnait un ami qui se lance dans les affaires	Délicat mais on a eu un bon (rapide) premier contact. Je peux tenter l'approche LinkedIn puis voir avec Antoine si ça ne marche pas.	
Nelson Mandela	Responsable ONG	Il va m'aider à réaliser la paix dans le monde	01-janv-17	Soirée du Nouvel An, nouveau petit-ami de Maud	J'ai toutes ses coordonnées	06.XX.XX.XX.XX nmandela@XXX.com

- **Osez** : pour constituer un réseau, tant que l'on fait preuve de tact et de subtilité, il est évident qu'une dose d'audace est bonne à prendre. N'hésitez pas à aller vers des personnes qui vous intéressent en participant à des salons, à des réunions, à des conférences, à des journées portes ouvertes d'entreprises, en utilisant LinkedIn ou une application de mise en relation professionnelle qui s'appelle Shapr (sur le modèle Tinder mais avec un but de networking), en exploitant l'annuaire de votre école ou de votre université s'ils en ont un.

Vous ne perdez rien et vous devez garder en tête que le réseau est devenu le moyen numéro 1 de décrocher un job !

Exemple de message pour briser la glace virtuellement :

Bonjour XXXX,

Je me suis intéressé à votre parcours que je trouve vraiment très intéressant. J'ai vu que vous étiez intéressé par XXXX ce qui est mon cas également. Si vous avez le temps pour prendre un café ou déjeuner, j'en serai très heureux.

Amicalement,

*XXXX
06.XX.XX.XX.XX*

- **Connectez :** créer des liens avec d'autres personnes suppose d'identifier des points communs et des intérêts partagés. Il est important d'avoir le souci de se connecter (et pas exclusivement virtuellement pour une fois !) et cela passe par une vraie attention aux autres. Soyez curieux des autres, apprenez à poser des questions dont les réponses vous intéressent vraiment, sachez écouter les autres. C'est utile ET très enrichissant !

- **Demandez des conseils :** plutôt que de demander des services, soyez assez subtiles pour demander des conseils. Si vous demandez à quelqu'un un avis sur votre CV et qu'il a envie de le transmettre à un collègue de son entreprise (candidature), il vous le proposera de lui-même. En outre, si vous discutez avec un ami de son entreprise et que vous lui dites que c'est vraiment votre rêve d'y travailler un jour, il vous proposera de passer votre CV...s'il estime que vous avez vos chances ! Le but est de laisser aux gens la liberté de vous recommander au lieu de, lourdement, leur demander un service.

- **Vendez vous tout le temps :** pour que vos amis et vos relations aient envie de vous recommander, il faut les rassurer sur vos qualités professionnelles. En effet, celui qui recommande s'engage, il cautionne celui dont il transmet le CV ou dont il soutient la candidature. Soyez-en sûr, on réfléchit deux fois avant de recommander, même lorsqu'il s'agit de proches. Dès lors, même dans vos cercles amicaux, soyez capables en peu de mots, au détour d'une ou deux phrases, de mettre en valeur vos qualités (sans trop en faire non plus!).

- **Tenez informés :** un réseau solide, ce sont des contacts qui sont tenus régulièrement au courant de votre situation, qui sont associés non pas seulement aux périodes difficiles (« trouvez-moi un boulot / aidez-moi / soyez sympa de me renseigner ! ») mais aussi aux joies des situations qui se débloquent, des promotions, des opportunités saisies. Il faut permettre aux membres d'un réseau de suivre « l'évolution de l'histoire ».

- **Rendez des services gratuitement :** pour obtenir de l'aide un jour, vous devez « aimer votre prochain ». Faites ce que vous aimeriez que l'on fasse pour vous. Sans le vouloir (ce serait cynique), vous créez des « obligés » qui seront dans la majorité des cas heureux de vous renvoyer l'ascenseur.

- **Soyez constant :** consacrer du temps et de l'énergie à son réseau seulement quand la situation personnelle se corse est un défaut français. C'est exactement ce qu'il ne faut pas faire ; un peu comme le bon copain qui refait surface à chaque fois qu'il vient de rompre avec sa dulcinée du moment... Gardez en tête l'entretien de votre réseau en permanence, tout au long de votre parcours : surtout quand vous n'avez besoin de rien. Zygmunt Bauman, éminent sociologue, affirmait déjà dans les années 90 que le mot « Fraternité » de la triade française pourrait être remplacé par « Réseau » : l'époque est au networking.

LA QUESTION QUI TUE: COMMENT RÉSEAUTER DANS LE CERCLE PRIVÉ ?

Utiliser son réseau personnel est beaucoup plus compliqué qu'il n'y paraît. Vous pensez que votre meilleur ami, votre oncle ou votre cousine vont naturellement recommander votre CV et le distribuer à la terre entière. C'est loin d'être systématique ! En effet, recommander quelqu'un, c'est d'une certaine manière se porter caution. Or, vous devez aussi convaincre vos proches que vous n'allez pas ternir leur réputation s'ils vous recommandent et que vous serez apte à bien faire votre travail (surtout). Quelques conseils peuvent faciliter cette tâche :

- **Ne pleurez pas trop :** si vos proches vous entendent dire que vous n'avez pas de chance et que vous êtes nul, ils finiront par avoir plus de pitié que d'estime pour vous. C'est très dangereux donc vous avez tout à fait le droit de leur dire votre stress ou votre peine de ne pas avoir trouvé le job de vos rêves, mais gare à l'autodénigrement et à l'auto flagellation, c'est à bannir !

L'avenir du recrutement est-il dans la cooptation ?

Coop Time est une solution novatrice qui casse les codes du recrutement en s'appuyant sur la cooptation numérique. Chez Coop-Time, vous pouvez devenir coopteur ou être recommandé pour un poste donné. Ainsi vous pouvez recommander quelqu'un de votre entourage dont vous connaissez la compétence et être rétribué par une prime de 700 euros si la personne que vous cooptez, décroche le poste et passe la période d'essai. Sachant que cette prime peut aussi être reversée à l'une des associations caritatives partenaires ce qui vous laisse en plus le choix de la générosité. Coop-Time est une des nouvelles pépites de la scène RH française résolument tournée vers l'humain : la technologie est au service de cette qualité de la relation entre le coopteur, l'entreprise, la personne recommandée et Coop-Time.

Avec le succès grandissant d'un outil comme Coop-Time, il devient tout à fait pertinent de mettre à profit (et à contribution) votre réseau amical, familial et bien sûr professionnel. Il est essentiel dans cette démarche, de tenir un discours positif qui met en valeur vos atouts, dans un pitch mordant, clair et efficace.

- Adoptez une communication claire et efficace : vous devez apprendre, en peu de mots, à dire ce que sont vos forces, vos réalisations récentes et ce que vous recherchez, c'est votre « 1 minute pitch » et vous devez le dégainer à chaque fois qu'on vous demande où vous en êtes.

Exemples de 1 minute pitch

« Alors là en ce moment je viens de finir une mission en tant que commercial chez XXX. Donc j'ai vraiment accroché avec ces métiers commerciaux, j'ai un super relationnel avec les clients, j'aime bien le challenge de développer du chiffre et même les horaires chargés des périodes de rush ne me gênent pas plus que ça. En ce moment j'envoie beaucoup de candidatures pour continuer dans cette voie et je regarde ce qui est proposé dans des secteurs qui me plaisent aussi. Je lis aussi beaucoup et je perfectionne mes connaissances sur la vente dans les start-up avec des vidéos américaines où les gens donnent des astuces vraiment très pertinentes. »

« Là c'est ma période de recherche de stage. Je cherche pour 6 mois plutôt aux Etats-Unis parce que j'ai un bon niveau d'anglais et que je m'adapte très bien donc tenter l'aventure de travailler à l'étranger, c'est quelque chose qui me passionnerait. Mon domaine préféré

c'est la finance d'entreprise. D'ailleurs, c'est là où j'ai vraiment de très bons résultats à la fac'. Donc voilà, si tu entends parler de gens qui proposent des stages pour des candidats super motivés et qui ont toujours donné satisfaction à leurs responsables, n'hésite pas à me dire ! »

« En ce moment j'actualise un peu mes connaissances pour capitaliser sur mon expérience et en même temps beaucoup mieux connaître les nouveaux enjeux de la numérisation. Donc je fais des formations, je travaille avec des incubateurs où je me mets à disposition de jeunes créateurs d'entreprises. Je lis aussi beaucoup de bouquins sur la révolution dans le marketing et la vente. Et je postule toujours pour des postes de responsable des ventes ou de responsable commercial vu que j'ai une solide expérience et pas mal de bons résultats dans ce type de postes. »

- Demandez des avis : comme dans n'importe quelle autre situation de réseautage, il vaut mieux demander des avis ou des conseils que des services. Donc sollicitez vos proches dans la rédaction de telle partie de votre CV ou de votre LinkedIn, cela aura aussi le mérite de les impliquer dans votre recherche.

- Relancez gentiment : si vous savez que l'un de vos proches peut faire avancer votre cause

de façon décisive et qu'il vous a en plus laissé entendre qu'il était disposé à le faire, sollicitez-le, donnez de vos nouvelles, faites en sorte qu'il se souvienne que vous existez et que vous comptez sur lui (en demandant un avis, en demandant s'il a besoin d'informations complémentaires pour transmettre votre candidature, en demandant s'il sait à quel moment l'entreprise à laquelle il a pensé recrutera...).

**Laura Lombardo,
Directrice et fondatrice
chez COOP TIME**

Je conseille pour bien réseauter d'utiliser le réseau des anciens de son école ou de son université. Le fait qu'il y ait un point commun facilite grandement le premier contact : Cela doit d'ailleurs être le premier réflexe. En participant à des réunions d'anciens ou à d'autres événements, vous serez étonné des belles rencontres que vous allez faire, du lien fort susceptible de vous animer entre « anciens élèves d'une même école », c'est générateur de bonnes opportunités et de solidarités précieuses.

Des applications comme Meet Up permettent d'ouvrir et d'élargir son réseau en participant à diverses réunions ou soirées thématiques. De nombreuses mairies ou collectivités organisent régulièrement des événements auxquels il faut être attentif lorsqu'on cherche du travail. Dans le cadre du développement de Coop-Time, je participe à de nombreux événements networking. J'ai été surprise par la richesse de ces échanges et par la qualité des orateurs lors des conférences. Un conseil : savoir pitcher son parcours en très peu de temps. Il y a au préalable un travail à faire sur soi-même pour vérifier qu'on est bien en adéquation avec les prérequis du poste qu'on vise (faut-il faire une formation en plus pour y accéder, procéder à des ajustements...). Fort de cette connaissance, on peut viser juste et être pertinent.

Il est également pertinent de s'ouvrir lorsqu'on est en recherche d'emploi, à d'autres personnes qui sont dans la même situation (on n'y pense pas forcément) Ces dernières peuvent représenter un véritable soutien dans vos démarches du quotidien. Le plus important est de sortir de sa « routine » et de bouger pour trouver des solutions nouvelles en s'appuyant sur des rencontres, sur des relais. Il est d'ailleurs essentiel de rester positif et de dire qu'on est à la recherche d'un poste, la roue tournera plus vite ainsi et les opportunités se multiplieront !



Théorie Picard : précuire son discours
- Méthode des cercles : apprendre à parler de vous - Technique du Pivert : maîtriser les messages que vous voulez transmettre
- GM5 pour se donner le temps de réfléchir sans paniquer - Comment se présenter en début d'entretien ? Comment parler positivement des choses négatives : le 10-20-70 ?

“On ne peut se passer d’une méthode pour se mettre en quête de la vérité des choses,”

René Descartes

Certaines méthodes ont fait le succès des coaching de Jobtimise. En particulier dans la préparation rapide et efficace aux entretiens d’embauche.

LA THÉORIE « PICARD »

Elle tire son nom du fait qu’en entretien d’embauche, votre discours doit être « pré-cuit ». Comme les produits surgelés de la fameuse marque. Pour y arriver, vous devez veiller à respecter quelques règles pour briller en entretien :

- sachez de quoi vous parlez (CF. Méthode des Cercles)..

- réfléchissez à votre parcours, au « pourquoi » vous êtes ce que vous êtes aujourd’hui et, surtout, professionnellement : « connaissez-vous vous-même ! »

- ayez les idées claires lorsqu’il s’agit des résultats que vous avez obtenus car c’est fâcheux qu’un candidat ne soit plus capable de dire quel était le chiffre d’affaires de la branche où il travaillait ou qu’il ne se souvienne plus du nombre de participants à une réunion qu’il avait co-organisée, par exemple.

- n’écrivez pas votre discours car, si vous le faites, vous prenez le risque d’être en mode récitation le jour J ; vos tirades feront « plouf ».

- gardez votre spontanéité et votre naturel (CF. Méthode des Cercles).

La stratégie Jobtimise aux entretiens prend en compte ces contraintes pour être bon le jour J. Avec notamment la méthode des cercles que nous étudierons dans la suite de ce chapitre. Le but dans nos coaching est de faire en sorte que vous ayez vraiment réfléchi aux choses les plus importantes sans pour autant que tout soit figé, robotisé, dans votre discours. C’est ça, « pré-cuire votre discours » en entretien d’embauche.

LA « MÉTHODE DES CERCLES »

Il s’agit d’une méthode que bénissent des milliers de personnes aujourd’hui puisque, grâce à celle-ci, ils ont réussi avec brio leurs entretiens de motivation.

Tout part d’un constat : **une introspection est absolument nécessaire pour réussir un entretien d’embauche** mais la plupart des candidats ne disposent pas d’une méthode précise et efficace pour réaliser cette introspection. « **Réfléchir sur soi ? Ok, mais quand et comment ?** »

Le principe : on se penche sur chaque expérience précise

La première brique de la méthode des cercles, c’est de travailler expérience par expérience. Vous devez voir chaque expérience comme un atout formidable pour réussir vos entretiens. Même lorsque vous êtes tenté de la juger insignifiante : « pourquoi parlerais-je de ma pratique du football quand j’étais plus jeune ou encore de mon premier job à la Fnac ? », direz vous. La réponse est que cette pratique sportive ou ce petit job permettent d’en dire beaucoup plus sur vous que la simple énonciation de vos qualités et de vos défauts. Ils vous donnent l’occasion de vous dévoiler sans que ce soit impudique ou gênant. Les grandes comme les petites expériences que vous avez vécues ont **un point commun : vous !** Vos réflexes, votre façon de voir les choses, vos atouts ou vos pistes d’amélioration se retrouvent dans vos récits quel que soit le sujet évoqué.

Vous devez aussi apprendre à distinguer une expérience intéressante d’une expérience

agréable (CF. Chapitre Gages), car ça n'a rien à voir. Ainsi, vous avez peut-être vécu une expérience difficile (horaires, pression des résultats...) mais extrêmement enrichissante ; ne l'éliminez donc pas ! A contrario, n'accordez pas à une expérience que vous avez aimée plus d'importance qu'elle n'en a, car cette attitude peut-être jugée puérile. Vous devez faire la part des choses et **observer votre propre parcours avec un minimum de recul** ou de maturité.

Enfin, notez que la précision est requise pour bien travailler la méthode des cercles. On ne travaille pas sur « le sport » en général, mais sur « tennis », « football » etc. Vous devez vous pencher sur une expérience précise et non pas sur une catégorie d'expériences. Plus vous aurez de cercles (expériences) à travailler, mieux ce sera !

La règle : on se donne le temps nécessaire

Pour bien appliquer la méthode des cercles, une autre condition est indispensable : passer au moins 35 minutes à réfléchir à chaque expérience (et à remplir son cercle). En général, au bout de 5 à 10 minutes, vous aurez l'impression d'avoir dit tout ce qu'il y avait à dire et que c'est le bon moment pour passer à une autre expérience. Et bien c'est tout l'inverse : c'est au moment où vous aurez l'impression d'avoir tout dit que commencera la vraie introspection. Vous devez **creuser, détailler, illustrer (et vous obliger à passer au moins 35 minutes par expérience)** car l'objectif est de redécouvrir chacune des expériences ; comme si vous rembobinez le film. Imaginez qu'une expérience est une pièce et que vous deviez la connaître dans ses moindres recoins. Cela prend 35 minutes¹⁹ d'aller aussi loin dans le détail, au moins !

L'exécution : que met-on dans chaque « cercle » ?

Concrètement, la réalisation de ces cercles est assez simple. Tout d'abord, il s'agit à l'intérieur de chaque cercle de faire ressortir les éléments suivants si possible, disons **les ingrédients du cercles** :

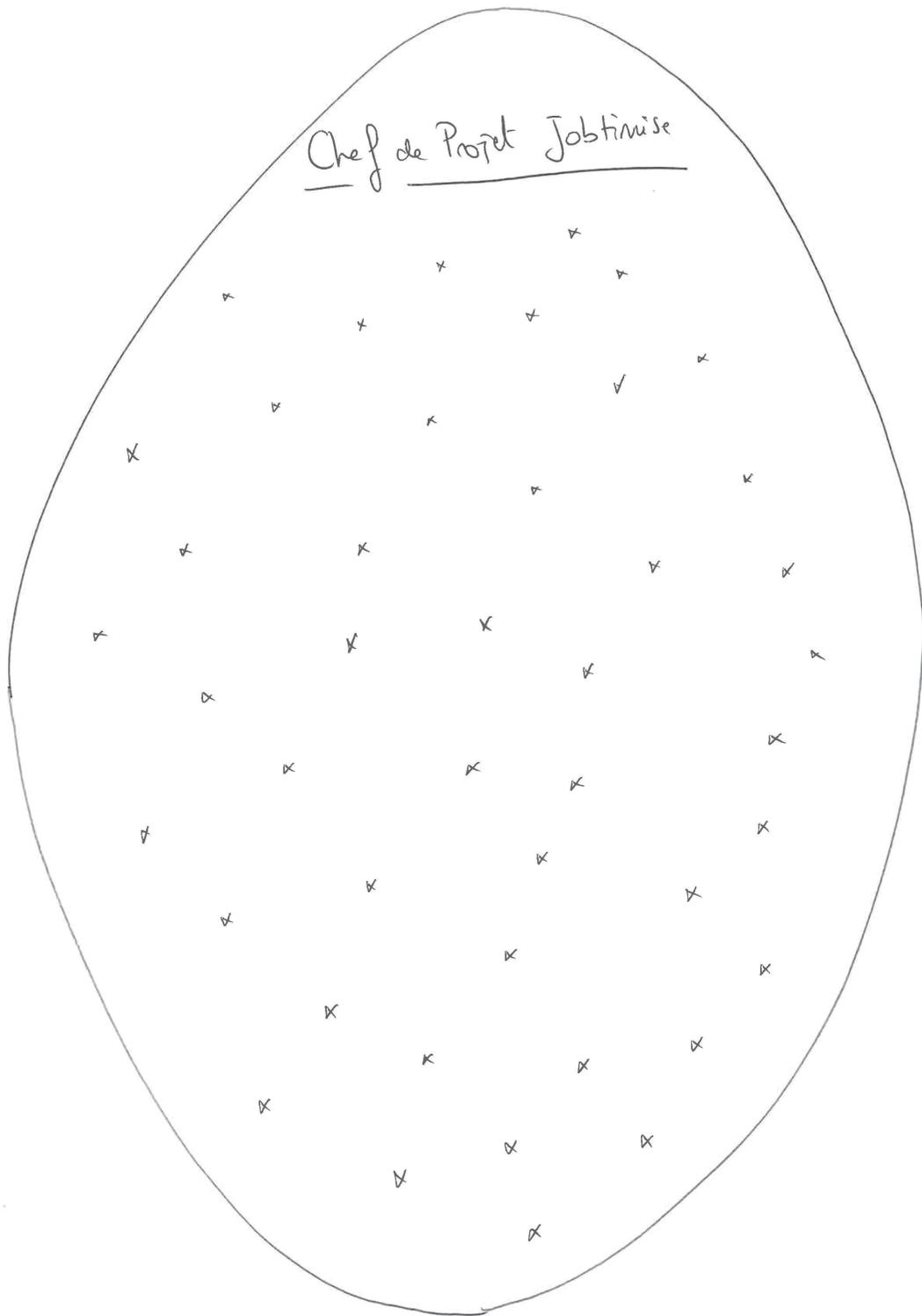
- Contexte
- Qualités
- Défauts
- Réussites, fiertés
- Echecs, difficultés
- Dimension relationnelle et façon de travailler avec les autres
- Dimension « action » et prise d'initiatives
- Liens avec le poste que vous visez
- et pour chacun de ces éléments, un maximum d'anecdotes et d'exemples très concrets

Notre recette donc...

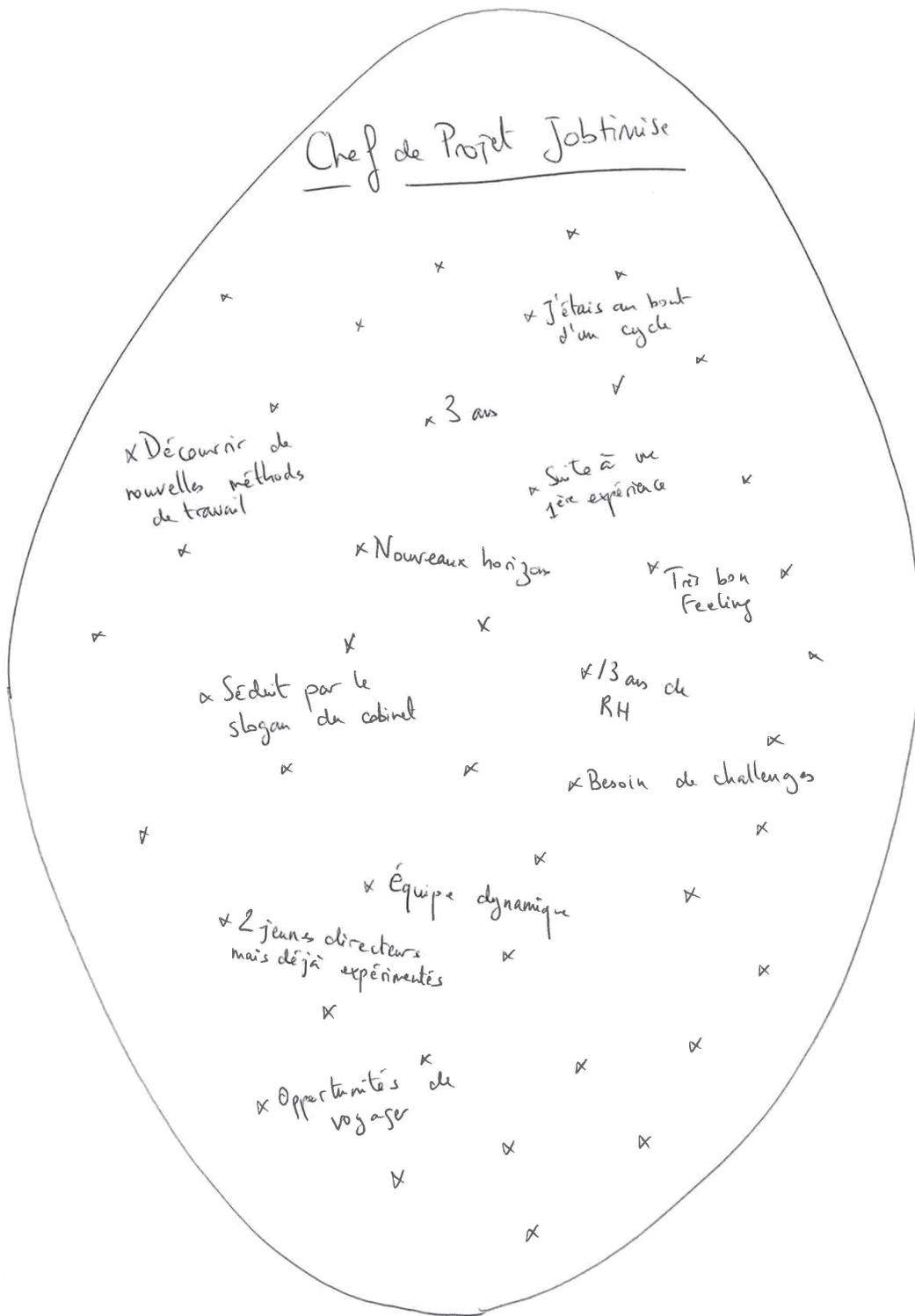
- Feuille A4 (pas plus petit) dans le sens de la longueur (format portrait)
- Dessinez un grand ovale qui prenne un maximum de place sur cette feuille
- Ecrivez le titre de l'expérience et soulignez le. Par exemple : « Stage BNP » ou « Assistant Responsable SI Atos »

¹⁹ Nous savons pourquoi nous insistons sur ces 35 minutes minimum

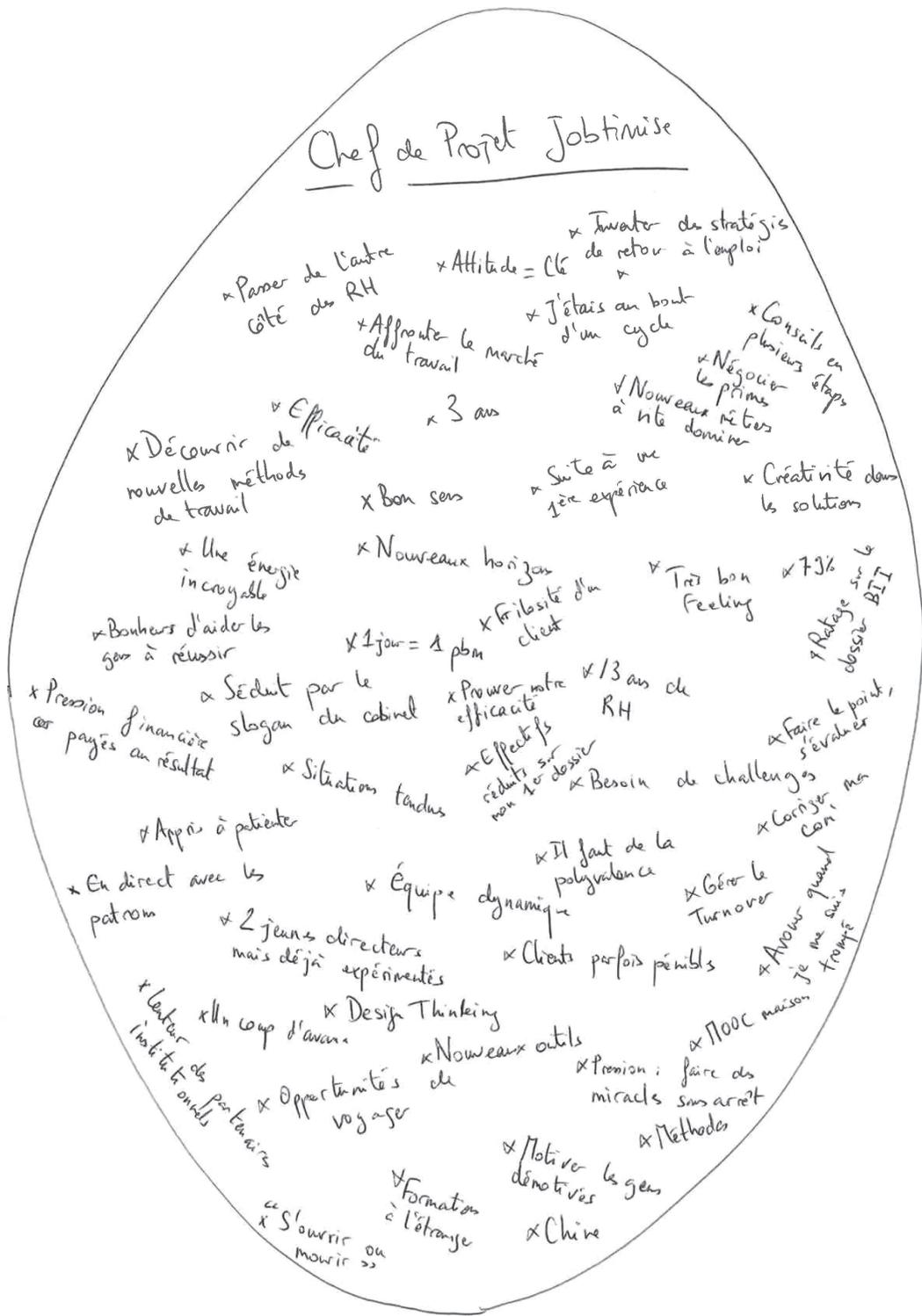
Chef de Projet Jobtimise



- Dessinez au moins 40 petites croix éparpillées dans le grand cercle (qui est un ovale, certes !)



- Evitez les phrases longues et faites clair mais synthétique



- Créez un « joyeux foutoir » avec des éléments qui ne sont pas écrits les uns à côté des autres mais au contraire rédigés aux quatre coins du cercle, ne regroupez pas par thème !
- Poussez loin le sens du détail

Expliquons les cercles !

- Dessiner ce grand cercle ou cet ovale : la facilitation graphique est une façon intéressante de travailler et l'idée à travers ce grand ovale²⁰ est de faire penser aux ensembles, comme en mathématiques : chaque expérience est un ensemble qui recèle plusieurs petits détails vécus. C'est ce qui aide à imaginer, car on les visualise, chacune de ces expériences comme un stock d'informations dans lequel on va piocher des éléments pour répondre à telle ou telle question posée par le recruteur.

- Les 40 petites croix à l'intérieur des cercles : dès le départ, dessinez 40 petites croix dispatchées dans le cercle. Cela vous obligera à trouver au moins 40 éléments intéressants dans chaque expérience. Vous verrez, même pour les expériences que vous jugez moins « riches », en y passant du temps, vous trouverez 40 choses à écrire sur vous, vos qualités, vos réussites, vos échecs, vos découvertes, vos fiertés, l'évolution de votre façon de travailler avec les autres etc.

- Les idées dispatchées dans tous les sens : si les idées sont écrites soigneusement les unes à côté des autres ou les unes en dessous des autres, il est facile de tomber dans le piège de la récitation (comme pour une fiche d'Histoire au collège) : on finit par photographier l'image avec la tentation qui s'ensuit d'en réciter le contenu le jour J. Or, c'est tout l'inverse de notre ambition avec la méthode des cercles. Au contraire, notre but est de vous faire prendre conscience de la richesse de votre parcours pour que vous puissiez, avec confiance, défendre vos chances en entretien. Les croix doivent donc être dispatchées « n'importe comment » à l'intérieur du cercle, comme des bulles dans une bouteille d'eau gazeuse ou de champagne.

La « théorie Picard », nous l'avons vu, consiste à « précurer » le discours. La méthode des cercles va dans ce sens car elle vous oblige à réfléchir

sur le fond mais interrompt le processus au seuil de la récitation. Ce sont là des **méthodes pour faire répéter un propos sans jamais réciter un discours**. Elles permettent de vous préparer très sérieusement **sans perdre votre spontanéité**. Si vous travaillez de cette manière, lorsqu'on vous posera une question en entretien d'embauche, **vous saurez quoi dire mais vous ne saurez pas comment le dire**. C'est **ce qui donnera ce sentiment de naturel** à vos interlocuteurs. Nous devons vous préparer à une discussion, pas à un discours.

L'entraînement : comment met-on à profit ce travail ?

Une fois que vous avez réalisé l'un de vos cercles, c'est le moment de vous entraîner. Nos conseils :

1.

Vous devez être capable de parler de chaque expérience (cercle) durant 5 minutes non-stop

2.

Durant ces 5 minutes le but est de dire « je » et de nous montrer ce que vous avez fait/appris/réalisé dans le cadre de cette expérience, donc n'abusez pas du « nous »

3.

Vous ne devez pas avoir le cercle sous les yeux quand vous récitez, il n'est qu'un moyen de vous faire réfléchir sur votre parcours, pas une fin

4.

Dès que vous n'êtes pas content de ce que vous avez dit, recommencez depuis le début : **c'est une des clés de la réussite, être exigeant vis-à-vis de soi-même !**

²⁰ Ou cercle mais il faut avoir « le compas dans l'œil »

5.

Essayez de ne pas être trop « **descriptif** », les éléments relatifs au contexte ne doivent pas prendre plus d'une minute (grand maximum) de récit, vous êtes là pour nous vendre vos qualités, réussites, apprentissages etc.

6.

Lorsque vous avez l'impression de redire la même chose avec les mêmes mots à chacune des répétitions, forcez-vous à changer l'ordre du récit durant les 5 minutes (cet ordre n'est pas forcément chronologique) : méfiez-vous de la récitation !

7.

Parlez de ce qui vous a fait vibrer dès que vous le pouvez lorsque de vos répétitions pour chaque cercle (CF. chapitre Zygomatiques), ça vous rend meilleur de prendre du plaisir à raconter

Jean-François Pimont, Anciennement consultant en communication chez DALE CARNEGIE TRAININGS

En nous rapprochant du sens premier du mot confiance, il s'agit de pouvoir nous fier à un support solide, digne de confiance. J'apprends à skier et c'est la maîtrise croissante de la technique qui me permet d'aborder la piste noire où viennent de s'engager mes amis. Si je viens à douter de mes capacités, alors je n'ose pas et je perds un temps précieux ou peut-être même vais-je laisser passer une belle opportunité faute de m'y être suffisamment préparé. La seule confiance en soi serait vaine et sur quoi serait-elle vraiment fondée ?

Le sauteur à l'élastique ne se jette pas dans le vide au seul motif de la confiance qui l'anime,

au mépris des plus élémentaires règles de sécurité. Un long travail de préparation et de validation de son savoir-faire l'assure que tout est réuni pour qu'il réussisse. La métaphore est simple et aisément transposable pour ce qui nous concerne. Tous les actes de notre vie sont le fruit d'un certain degré de confiance dans nos savoir-faire, dans nos méthodes.

La Méthode des cercles est sans conteste celle qui nous permet d'opérer une introspection fine et nous permet de nous mieux connaître pour dire qui nous sommes et retenir l'attention de notre interlocuteur pour le convaincre que nous sommes bien celle ou celui dont ils ont besoin.

Ainsi,

- Capacité à bien s'exprimer.
- Capacité à exprimer ses sentiments et maîtriser ses émotions.
- Capacité à développer des relations harmonieuses.
- Capacité aussi à mieux utiliser sa mémoire...*

Autant d'outils et de compétences capables de nous mettre en confiance et d'affronter les situations les plus diverses, au premier rang desquels l'entretien d'embauche.

Pourquoi est-ce si puissant ?

La méthode des cercles, si elle est appliquée comme nous le demandons, **vous donne une prodigieuse agilité**. Pourquoi ? Parce que vous avez à disposition des **centaines d'exemples ou d'arguments dès qu'on vous pose la moindre question**. En effet, la mémoire est comme une grande bibliothèque : vous ne pensez naturellement qu'aux livres que vous avez consultés récemment et finissez par oublier qu'il y en a d'autres. Lorsqu'on vous interroge sur un sujet et dès lors que vous avez effectué ce travail de redécouverte de votre propre parcours, les idées vous viendront en grande quantité et vous procureront une vraie aisance rhétorique : **vous aurez le choix !** Par exemple, si l'on vous demande quel est votre

principal trait de caractère, vous aurez tout le loisir de répondre en donnant l'exemple d'un sport, d'une mission lors de vos précédentes expériences professionnelles, d'une activité artistique, de l'organisation d'un voyage, d'un engagement associatif etc.

En plus de vous donner cette aisance, la méthode des cercles vous aide à régler un problème essentiel de l'entretien d'embauche : **il faut en toutes circonstances être le plus concret possible et éviter de s'éterniser en débats d'idées.** Si l'on vous demande, en tant que recruteur, quelle est votre vision du management, notre attente n'est pas que vous donniez une conférence mais plutôt que vous utilisiez la question comme un moyen de nous en dire plus sur vous. Aussi est-il conseillé de répondre en puisant dans vos expériences des exemples très concrets d'attitudes managériales vertueuses. Vous pouvez raconter les diverses situations où vous avez été admiratif devant l'attitude ou les initiatives d'un manager, vous pouvez aussi parler de réussites personnelles en tant que manager qui vous ont poussé à réfléchir. Evitez les généralités et les banalités, ramenez la question à vos expériences concrètes.

**Agathe Guérin,
multi-utilisatrice
des techniques Jobtimise,
Chargée de communication
digitale et business
development chez FLOOZ**

J'ai utilisé la méthode des cercles de Jobtimise dans ma recherche de jobs comme je l'avais fait pour la préparation pour les entretiens aux écoles de commerce avec la prépa PGE-PGO. Selon moi cette méthode est infaillible si elle est utilisée correctement ; c'est la stratégie expliquée par Jobtimise à ses clients pour réussir leurs entretiens d'embauche ! Elle permet d'aborder chaque expérience avec une vision constructive et d'en extraire chaque détail et anecdote qui

permette de faire vivre un discours et d'éviter de rester en surface lors d'un entretien. En effet, l'objectif d'un entretien est de valider le contenu de chaque expérience et de comprendre en quoi les expériences et la personnalité du candidat correspondent au poste proposé. Or, ce sont ces détails qui peuvent faire la différence entre plusieurs candidats et qui vont faire qu'on va se souvenir de vous. La méthode des cercles est justement un exercice de style qui permet de sortir les meilleures cartes de votre jeu (votre vie et vos expériences) et comprendre comment les valoriser afin de faire vivre chaque exemple donné pour illustrer un propos en entretien.

Chaque cercle permet de valoriser jusqu'à la plus petite expérience de babysitting et de montrer que chaque expérience compte. Une fois le travail des cercles effectué, il faut hiérarchiser chaque expérience par ordre de pertinence en fonction du poste et entrer dans la salle avec 3 cartes principales à sortir coûte que coûte pendant l'entretien. Les cartes secondaires sont là en support pour garder de la matière et illustrer sa personnalité ou ses compétences face aux managers.

L'objectif des cercles étant également de fournir de la matière pour un entretien afin de ne jamais être à cours d'idées. Un entretien ne doit pas se terminer parce que vous n'avez plus rien à dire. Il faut toujours garder en tête que chaque phrase qui est dite en entretien doit être illustrée par un ou plusieurs exemples, il ne faut jamais sortir une phrase sans l'appuyer par des faits. Par exemple je suis quelqu'un qui s'adapte très facilement, au cours de mon premier stage dans le Web je n'avais jamais utilisé Twitter et en une semaine j'étais opérationnelle.

La méthode des cercles permet de varier ces exemples à volonté. J'ai une possibilité de cartes infinies et selon les entretiens, les postes, les entreprises. Cet exercice m'a permis d'aborder chaque entretien posément et de parler de moi sereinement avec le recul nécessaire.

LA TECHNIQUE DU PIVERT

Pourquoi le pivert ? Parce que ce petit oiseau tape avec son bec au même endroit et que c'est exactement ce que nous vous conseillons de faire à certains moments de vos entretiens. Vous allez **marteler des éléments de votre parcours** ou des caractéristiques de votre personnalité qui vont convaincre. Toujours en lien avec les exigences du poste, bien sûr.

Lorsque vous pouvez vous appuyer sur une annonce d'emploi

La Technique du Pivert fait merveille lorsqu'elle est bien utilisée. Tout d'abord, redisons-le ici : « communiquer, c'est choisir ! », vous ne pouvez pas dire tout ce que vous voudriez lors de vos entretiens. Ensuite, rappelons que l'annonce ou la fiche de poste peuvent en dire beaucoup sur les attentes et les angoisses des recruteurs (CF. Chapitre Besoins et Chapitre Rassurer). Ainsi, alors que vous avez mille choses à dire, vous devrez **viser juste** et le faire **souvent**. Prenons un exemple d'annonce d'emploi :

Commercial Sédentaire B to B H/F

XXXXXX

CDI

Handi-accessible

Pour continuer notre développement actuel, nous recherchons pour notre siège basé XXXXXX un(e) Commercial Sédentaire B to B H/F - CDI.

Au sein de l'équipe commerciale, avec autour de vous une équipe constituée d'une assistante commerciale et d'un ingénieur support avant-vente, vous avez pour mission le **développement des ventes de solutions** produits et services auprès de nos clients en France.

Après une formation sur nos offres et techniques de vente, vous :

- **Développez le portefeuille clients existants** (environ 80% de l'activité) et **prospectez de nouveaux clients** (environ 20% de l'activité).
- Etablissez des **propositions commerciales** qu'elles soient sur des marchés privés ou publics. Par ailleurs, vous travaillez en étroite collaboration avec l'ensemble des services (avant-vente, marketing, achat) pour **proposer des solutions pertinentes** pour les clients et prospects.

De formation Bac +3/+5 et doté (e) d'un **réel talent commercial** et **relationnel**, vous avez une expérience de 2 ans dans la vente de **solutions IT**, vous ayant permis **d'appréhender la relation client**.

Vous **maîtrisez les différentes étapes** d'une vente à distance : de la **prospection** au **closing** de vente en passant par les **phases de proposition et de négociation**. Motivé (e) par le challenge, vous faites preuve de **persuasion** et de **ténacité**. À l'écoute et passionné (e) par la technique et les nouvelles technologies, vous êtes à même de **comprendre les problématiques clients** et de proposer les **solutions les plus adaptées**. Aussi, votre **aisance relationnelle** et votre **goût de la satisfaction client** vous permettront de mettre en place une **relation de qualité**, de **proximité** et de **fidélité** avec vos clients.

Nous pouvons constater ici que des éléments et des attentes sont répétés ; parfois jusqu'à 4 ou 5 fois. Il s'agit certainement des points de vigilance de l'entreprise dans son recrutement. Ainsi, il est fortement attendu du futur employé de développer les ventes, développer le portefeuille, d'aller chercher de nouveaux prospects clients avec comme atout la ténacité et tout ceci est bien normal pour un commercial. Mais l'on voit aussi que ce qui revient le plus souvent est relatif à la qualité du relationnel avec les clients. D'abord, l'entreprise recherche quelqu'un qui a un bon « relationnel », qui a le « goût » de la « satisfaction client », qui « comprend » le client, qui lui suggère des solutions « adaptées » et « pertinentes », qui va avoir une « relation de qualité », qui sait avoir une « proximité ». Ensuite, le futur commercial doit aussi savoir proposer : une bonne offre commerciale au client, des idées d'amélioration à l'entreprise. Enfin, les 2 ans d'expérience requis traduisent le besoin d'embaucher quelqu'un qui sera opérationnel immédiatement puisqu'il devra « maîtriser les différentes étapes de la vente ». On voit donc se dessiner les grands axes :

- qualités relationnelles avec les clients
- capacité à développer le portefeuille et... à vendre
- autonomie et maîtrise des étapes de la vente
- capacité à proposer des solutions pertinentes

La Technique du Pivert consiste, une fois ce travail effectué, à faire en sorte que l'entretien tourne principalement autour de ces axes importants. Les questions que l'on vous pose en entretien doivent être vues comme un moyen de rassurer sur **vos capacités à répondre à une majorité des attentes** que nous venons d'identifier. Vous devez aller en entretien en vous disant : **« j'aurai réussi mon entretien si je donne suffisamment de preuves concrètes, via mes expériences passées, de ma capacité à répondre à ces attentes »**.

Attention ! Il ne faut jamais mentir en s'inventant une personnalité ou des goûts juste pour appliquer la Technique du Pivert. Ce serait calamiteux et la **cohérence**, ne l'oubliez jamais, est la base d'un entretien d'embauche réussi car elle est la condition de la confiance. Néanmoins, ne vous privez pas d'exploiter votre bonne analyse du poste. Par exemple, pour ce poste de commercial sédentaire, si l'on me demandait « qu'est ce qu'un bon manager ? », je répondrais certainement quelque chose comme : « un bon manager est quelqu'un qui est avant tout à l'écoute des personnes avec qui il travaille pour pouvoir les manager de façon pertinente, ça a été mon cas à différentes reprises particulièrement chez YYYYY où j'avais autour de moi des personnes très différentes en termes d'âge et de formation ; je m'efforçais donc de prendre le temps nécessaire pour avoir des moments privilégiés où j'apprenais à les connaître et c'est ce qui a favorisé la relation de confiance entre nous ; ça m'a permis de faire avancer des projets qui étaient bloqués depuis plusieurs semaines et d'atteindre, avec les membres de notre petite équipe, les résultats commerciaux attendus mais avec 4 mois d'avance. » On voit bien ici que la question n'est pas en lien direct avec le poste où l'aspect managérial est plutôt marginal. Or, j'ai profité de cette opportunité (la question) pour « placer » des qualités qui sont celles attendues, et plusieurs fois énoncées dans la fiche, pour le poste de commercial sédentaire²¹.

Vous l'aurez compris, le but de cette technique est de vous pousser à concentrer votre énergie et votre argumentation sur les aspects que le recruteur va juger comme étant les plus importants.

Lorsqu'on ne vous a pas communiqué d'annonce d'emploi

Tout d'abord, précisons que dans la majorité des cas, même pour des candidatures sponta-

²¹ Comme nous l'avons vu lorsque nous avons décortiqué l'annonce.

nées, le candidat sait assez vite quelle est la nature du poste et dispose au moins d'une courte description. En cas d'absence totale d'annonce d'emploi, de fiche de poste ou même de rapide description, il faut être débrouillard pour que le Pivert puisse faire son oeuvre. Vous allez devoir **reconstituer cette annonce**. Un bon exercice est d'écrire l'annonce **comme si vous étiez déjà en poste mais que vous cherchiez un successeur**. Vous connaissez à peu près le poste pour lequel vous candidatez, quelques conseils pour en savoir plus grâce à des recherches et reconstituer grosso modo la fiche de poste :

- allez sur le site de l'entreprise et dans la rubrique « RH » ou « Recrutement », voyez si une annonce proche du poste dont on vous a parlé ne traîne pas
- regardez les profils LinkedIn des personnes qui travaillent au sein de l'entreprise car dans leurs descriptions il se peut que beaucoup d'indications vous servent
- recherchez des annonces d'emploi diffusées récemment par des concurrents directs de l'entreprise ou par des entreprises du même secteur, car les attentes peuvent être très proches de celles de l'entreprise que vous voulez intégrer
- demandez ! oui, tout simplement, demandez à vos interlocuteurs une fiche de poste ou une description car il est rare qu'ils vous la refusent ou qu'ils trouvent votre demande anormale

Une fois que vous avez réuni suffisamment d'éléments, vous serez capable de dégager vous-mêmes ces grands axes autour desquels articuler votre propos : et le Pivert sera de retour !

COMMENT SE PRÉSENTER EN DÉBUT D'ENTRETIEN ?

Les premières minutes d'un entretien sont stressantes et la plupart des recruteurs es-

sayent de mettre les candidats à l'aise au début de l'interview²². Aussi, il est conseillé d'exploiter cette « gentillesse initiale » et d'être bon tactiquement. Nous conseillons donc la « présentation teasing ». Il s'agit, comme pour un film, de voir la présentation comme une bande annonce : en dire assez pour que le recruteur ait envie de revenir sur les éléments que vous avez évoqués mais ne pas en dire trop car, sinon, il aura déjà l'impression d'avoir fait le tour des sujets. Et le plus important : que ce que vous dites soit **clair et net !**

Inventaire + organisation + relief de l'expérience + cri du coeur (voix et attitude) = bonne présentation !

Faire un inventaire : après avoir décliné votre identité et éventuellement donné des informations sur vos études, il faut évaluer les 6 ou 7 expériences (un peu plus ou un peu moins selon l'expérience professionnelle) que vous trouvez importante pour que l'on sache qui vous êtes et pourquoi vous serez bon dans le poste (CF. Méthode des cercles).

Organisation : il est conseillé d'organiser sa présentation en grandes rubriques classées selon leur importance, ceci pour que la personne qui écoute puisse s'y retrouver ; c'est le « clair et net ». Par exemple, en parlant de vos études puis de vos expériences professionnelles puis de vos hobbies ou activités professionnelles par catégories que vous annoncerez (vos sports, vos activités plus artistiques, vos activités associatives, vos voyages...).

Donner du relief à l'expérience : si vous parlez d'une expérience, aidez-nous à en situer l'importance car, par exemple, c'est une chose de faire de la guitare mais c'est autre chose de préciser que c'était en conservatoire, durant 9 ans et que vous avez donné un concert devant 450 personnes. Si vous parlez d'une expérience professionnelle, précisez le nom de l'entreprise mais aussi votre poste, vos résultats marquants, votre évolution éventuellement.

²² Ils les invitent le plus souvent, pour leur être agréable, à se présenter.

Lorsque vous parlez de vos études, précisez la spécialité ou le mémoire de fin d'étude qui sont éventuellement en lien avec le poste pour lequel vous postulez. Si vous avez fait du sport, était-ce en compétition ? dans un rôle important (comme celui de capitaine d'équipe) ? sur une longue durée ? avec des résultats probants ou spectaculaires ?

Le cri du cœur : il s'agit de la phrase à la fin de votre présentation qui remplace le si agaçant « voilà ! », quand c'est fini. Elle lance votre entretien : nous vous conseillons de dire pourquoi vous voulez travailler à ce poste et dans cette entreprise.

Jouer de la voix, des intonations, du regard : vous devez vous entraîner à énoncer votre présentation avec du rythme (un inventaire sur un ton monocorde peut rapidement être terriblement ennuyeux), de l'intensité et à jouer de votre voix pour qu'il y ait des pics lorsque vous évoquez quelque chose qui compte dans votre parcours. Pensez aussi à la fin de cette présentation : il faut que le recruteur comprenne qu'elle s'achève. Trouvez une phrase forte, qui lancera l'entretien. Par exemple : « et c'est pour toutes ces raisons que j'ai considéré que le poste que vous proposez est vraiment fait pour moi » si vous jouez l'audace ou « Et j'espère durant cet échange avec vous pouvoir vous démontrer mes qualités pour le poste ».

QUELQUES EXEMPLES TRÈS CONCRETS

« Je m'appelle Tiffany, j'ai 24 ans et je viens de finir mes études en communication à l'Ecole XXXX. J'ai eu la possibilité d'effectuer durant mes études plusieurs stages ou jobs étudiants en France et surtout à l'étranger. J'ai par exemple commencé chez XXXX en tant qu'assistante de la responsable de la communication. Ensuite, j'ai été assistante de l'attachée de presse de l'entreprise YYYY, qui est une entreprise française qui fait l'essentiel de son business avec le Canada où j'étais basée. Ma dernière expérience était mon stage de fin d'étude où j'ai eu un rôle plus large puisque c'était autant de marketing que de communication chez ZZZZ en Allemagne, j'ai participé au lancement d'un nouveau service de conciergerie de luxe du début à la fin. J'ai aussi fait plusieurs jobs étudiants en tant qu'hôtesse mais aussi en créant une auto-entreprise pour proposer des réalisations sous Photoshop ou Indesign à des entreprises partenaires de l'école où j'ai étudié. Enfin, je suis passionnée de voyages et de théâtre que je pratique dans le cadre de l'improvisation depuis 4 ans et depuis 2 ans dans une troupe. Je suis vraiment très heureuse d'avoir été retenue pour cet entretien parce que je veux vraiment vous montrer toutes les qualités qui feront de moi une employée efficace qui vous donnera satisfaction si vous m'embauchez. »

« Bonjour, je m'appelle Pierre-Adrien et je suis ingénieur chimiste spécialisé en chimie polymères. J'ai fait mes études d'abord avec un IUT Chimie que j'ai poursuivi par une école d'ingénieur XXXX où j'ai pu suivre un parcours en alternance. J'ai connu diverses expériences professionnelles durant ma scolarité et depuis que je suis diplômé. Aujourd'hui, je fais partie d'un laboratoire de recherche et développement de l'entreprise YYYY spécialisée dans les peintures où je travaille depuis trois ans. Avant cela, j'ai travaillé comme technicien chimiste durant 6 mois au sein d'un laboratoire pharmaceutique au début de mes études en école d'ingénieur ; c'était d'abord un stage de 4 mois puis j'ai été reconduit en contrat de travail pour achever un projet dont j'avais proposé l'idée et qui avait plu à mes supérieurs. J'ai ensuite fait mon alternance chez ZZZZ où j'étais technicien chimiste en R&D en chimie des polymères avec beaucoup d'étude des matériaux et des revêtements divers ce qui m'a beaucoup intéressé. C'est ce qui m'a d'ailleurs convaincu de rechercher un emploi dans ce domaine à ma sortie de l'école. Je suis quelqu'un de très sportif et j'aime surtout les sports d'équipe. J'ai fait du volley-ball pendant 8 ans et en sport-études quand j'étais plus jeune avec la participation à deux championnats de France. J'ai aussi fait du football en loisir et je me suis initié depuis 4 ans au Taekwondo avec quelques compétitions interclubs. J'aime aussi beaucoup les voyages qui intègrent des sports avec de fortes sensations, en particulier les sports de glisse. J'espère vous convaincre durant cet entretien que j'ai acquis l'expertise et les savoirs nécessaires pour bien remplir techniquement mes missions au sein de votre entreprise mais aussi que j'ai les qualités qui me permettront d'assumer mon rôle managérial avec succès. »

« Bonjour, je m'appelle Mustapha et je suis vraiment heureux de pouvoir vous faire part de mes motivations pour le poste de community manager au sein de votre entreprise. J'ai eu plusieurs expériences professionnelles en parallèle de mes études universitaires en économie-gestion. Elles m'ont convaincu de m'orienter vers le eMarketing et le community management. Tout d'abord, j'ai été assistant marketing dans une start-up nommée XXXX où j'ai passé 3 mois et où je devais m'occuper de la relation client essentiellement, ça a d'ailleurs débouché sur un CDD de 6 mois car mes patrons étaient satisfaits de mon travail et j'ai même connu une première expérience de management de stagiaires à la fin. J'ai ensuite voulu découvrir le travail à l'étranger et je suis parti pour un autre stage dans une grande entreprise cette fois aux Etats-Unis cette fois-ci en tant que chef de produit junior pour développer le marché du Maghreb avec mon directeur. Enfin, depuis 2 ans, j'ai été embauché en sortie d'études chez YYYY où je m'occupais de la commercialisation de l'application mobile ZZZZ avec de très bons résultats puisque j'ai réalisé le double de chiffre d'affaires prévu initialement par l'entreprise. A côté du travail, je suis passionné de sport et je pratique le tennis depuis 10 ans en club et en compétition. Je suis également fan de football avec même un blog consacré à l'histoire du football que je continue d'alimenter en anecdotes que je découvre par mes lectures ou par des documentaires historiques. Je suis également investi dans le monde associatif puisque je donne des cours de français à des adultes analphabètes depuis 4 ans. Et si j'ai candidaté au poste de community manager que vous proposez, c'est parce que je suis vraiment admiratif de l'évolution de votre entreprise et que je m'identifie totalement à ses produits, au discours de ses fondateurs et à l'atmosphère de travail qui y règne. »

COMMENT BIEN RÉPONDRE ? LE GM5 DE JOBTIMISE

Nous avons chez Jobtimise passé beaucoup de temps à analyser les raisons des défaillances de candidats aux entretiens d'embauche. Il existe des raisons de fond et ce livre donne plusieurs clés pour régler ces problèmes, mais aussi des raisons purement techniques ou mécaniques :
Erreur fatale n°1 : répondre trop vite
Erreur fatale n°2 : ne pas répondre à la question qui a été posée, répondre à côté
Erreur fatale n°3 : le long détour avant de répondre au fond de la question
Erreur fatale n°4 : ne pas donner d'exemples concrets et rester dans les « hautes sphères de l'abstraction »²³
Erreur fatale n°5 : ne pas faire le lien entre vos qualités et les qualités requises pour le poste

Nous en avons tiré le Give Me 5, technique qui se veut le « **pilote automatique** » de nos candidats ; lorsqu'ils paniquent ou que la question les gêne, ils sont entraînés par nos consultants à temporiser et à s'appuyer sur le GM5.

Étape 1 : reformuler ou gagner du temps sans faire un interminable blanc²⁴. Apprendre à penser à haute voix est très utile. Vous redites la question, vous utilisez des connecteurs (donc, alors...) en jouant des inflexions de votre voix, vous utilisez des phrases d'annonce de la réponse (je dirai, je considère, je vois les choses comme, je pense...) : à vous de choisir et de définir votre style. Le plus important est que vous fassiez tout ça avec un débit lent pour laisser tout le temps nécessaire à votre cerveau de télécharger la réponse à la question posée. Par exemple : « Q- Qu'est-ce qui vous horripile ? R- Alors, par rapport à ces choses qui m'horripilent ou m'agacent dans ma vie de tous les jours, ce qui me vient naturellement en tête est... » Entraînez-vous à gagner du temps en gardant une voix naturelle. Mettez du punch dans la voix tout en parlant doucement.

Façon Bayrou ou même Macron, les hommes politiques le font à merveille !

Étape 2 : montrez très vite que vous avez bien écouté la question et annoncez votre axe de réponse au lieu de tourner autour du pot. C'est en quelques sortes « l'accusé de réception » de la question. Exemple : « Je dirais que ce qui m'horripile est de ne pas rendre un travail dans les temps à cause d'erreurs de communication évitables. »

Étape 3 : donnez au moins un exemple très concret avec une situation qui illustre la réponse et permet au recruteur de vous imaginer en pleine action. Exemple : « J'ai connu chez XXX des difficultés lors de mon arrivée. Je travaillais avec deux collègues sur le projet d'aménagement du dernier étage et, venant de France, j'avais ma façon de travailler. Eux étant indiens, nous n'avions pas du tout la même compréhension des choses. Fatalement, nous avons pris du retard et ça a empiété sur le début de la saison touristique. Je me suis très vite remis en question, je voyais bien qu'on ne se comprenait pas malgré notre bonne volonté à tous. Je n'ai pas voulu cacher les choses à ma hiérarchie et, au contraire, j'en ai parlé à mon patron qui m'a donné des conseils et des méthodes très utiles. Ça a changé ma façon de communiquer et mon supérieur m'a affecté une franco-indienne d'un autre service vers laquelle je pouvais me tourner quand j'avais un dilemme « culturel » à régler. Finalement, les choses sont rentrées dans l'ordre rapidement et les performances de l'espace dont j'avais la responsabilité ont été très bonnes ».

Étape 4 : profitez des exemples que vous avez donné pour en déduire vos principaux atouts ou vos principales qualités, il faut se vendre un peu tout en restant connecté à la question posée ! Exemple : « Cette expérience et ce constat de ce qui m'horripile, ça a d'autant plus développé mes qualités de remise en question, d'humilité et d'honnêteté pour atteindre de

²³ C'est ironique !

²⁴ Un long silence est bien souvent très perturbant pour les candidats qui paniquent au lieu de réfléchir calmement quand il y a un blanc. Le blanc finit par ressembler à un bug informatique dans la tête des candidats.

hauts objectifs ».

Étape 5 : faire le lien entre ces qualités ou atouts et le poste ou l'entreprise visés. Exemple : « Je suis sûr que ces qualités seront essentielles au sein de votre entreprise qui met l'accent sur l'éthique et la bonne ambiance de travail. De plus, vu que le poste que vous proposez me ferait gérer plusieurs pays, ce que j'ai appris et la façon dont je m'y suis pris pour réussir me servira pour être performant au sein de vos équipes. »

Le **GM5 peut être long ou court**, à vous de choisir de développer beaucoup ou un peu selon l'importance de la question. Il n'en demeure pas moins que, si vous vous entraînez à répondre aux questions en utilisant cette technique, vous serez prêt à affronter les situations délicates qui ne manqueront pas de survenir en entretien. Notre conseil n'est pas d'utiliser cette technique pour répondre à toutes les questions mais **de l'avoir « sous le coude »** au cas où...

PARLER DES CHOSES NÉGATIVES: LE 10/20/70

Parler des échecs, des défauts, des ratés : quelle galère ! Il faut être sincère sans se tirer une balle dans le pied. Si vous vous auto flagellez, adieu le poste. Si au contraire vous ne faites que positiver, on vous reprochera de nous mener en bateau. La solution est la technique du **10/20/70 : 10% du temps de réponse + 20% du temps de réponse + 70% du temps de réponse = 100% de la réponse.**

10% : dites la chose négative, avec tact et sans vous auto flageller. Par exemple : « Mon échec le plus cuisant a été de rater mon niveau I du CFA »

20% : dites pourquoi c'est négatif ou pénali-

sant, assumez tranquillement. Même exemple : « J'étais en très bonne position pour intégrer un cabinet prestigieux et j'ai pris la préparation du CFA par-dessus la jambe. J'étais trop confiant et je me suis aperçu trop tard que ce test n'était pas aussi simple que certains me l'avaient dit ».

70% : dites en quoi le négatif vous a renforcé, vous a appris des choses et quelles bêtises il vous a évité de faire par la suite. Même exemple : « Cet échec m'a fait beaucoup réfléchir et je dirais même beaucoup mûrir. Par la suite, j'ai commencé par être plus méfiant quand on m'annonçait que les choses étaient simples comme bonjour. J'écoute toujours les avis avec attention mais je me fais ma propre opinion en allant voir de plus près quand c'est possible. C'est ce que j'ai fait par exemple avant de candidater en cabinet de conseil en stratégie. On m'avait dit que j'avais le parcours et les qualités pour les viser mais j'ai énormément fait de recherches. Et pour être devant vous aujourd'hui, j'ai travaillé avec méthode tout ce qu'il fallait travailler pour me donner les meilleures chances. Ca m'a aussi donné une plus grande conscience de la concurrence qui existe de nos jours ; l'excellence, dans nos métiers, n'est pas un mot en l'air. Tous les collègues ont de grandes qualités et des dons, mais pour réussir, il faut en plus fixer un cap, s'y tenir et travailler sans relâche. »

La gêne stratégique : les avantages des défauts

Qu'il s'agisse de la présentation « inventaire à la Prévert » ou du GM5, les techniques bien rôdées peuvent être agaçantes. En 12 ans d'expérience, nous avons pourtant constaté que ces petites frustrations de leurs auditoires servent nos candidats.

Lorsqu'on reproche à un candidat de ne pas en dire assez durant sa présentation initiale, notre question est la suivante : « Êtes-vous revenu sur les expériences qu'il a énoncées parce que vous vouliez en savoir plus ? » Et la réponse est presque toujours : « oui ». Dès lors, même si ça aura pu « chiffonner » le recruteur, notre candidat aura amené ce dernier exactement là où il voulait l'amener. C'est à dire à passer du temps sur les expériences clé de son parcours, et non pas les évacuer en quelques secondes dans une présentation. Le recruteur aura été pris au piège²⁵ de la zone de confort du candidat.

De même, concernant la méthode du GM5, reproduire à plusieurs reprises un schéma de réponse aux diverses questions peut crisper. Pourtant, vaut-il mieux donner des réponses intelligentes selon un schéma ou improviser (sans se laisser le temps de réfléchir) au risque de dire des âneries ? Bien sûr, mieux vaut choisir la sécurité. Cela ne nous empêche pas de conseiller à nos candidats de ne pas abuser de cette technique. De toutes manières, plus ils seront à l'aise et sûrs de leur maîtrise, moins les candidats seront esclaves des méthodes. Mais il nous apparaît salutaire qu'il puisse se rassurer en maîtrisant des techniques qui ont fait leurs preuves.

²⁵ Il s'agit d'une image et loin de nous l'idée de considérer le recruteur comme un ennemi.



**Quand le sujet « argent » est-il évoqué?
Ne pas perdre de l'argent car on candidate
- Comment négocier? Quelles sont les diffé-
rentes situations de négociation salariale?
Obtenir subtilement des preuves écrites?
Ne pas se précipiter de changer de poste.**

« Ne négocions jamais avec nos peurs mais n'ayons jamais peur de négocier »,

JFK

La négociation du salaire est un match intense. En effet, vous, futur employé de l'entreprise, y pensez beaucoup mais n'osez pas ou ne savez pas comment en parler. Le but de notre propos est **d'optimiser votre négociation salariale**. Parfois, il est possible de négocier et parfois il faut ruser ou voir plus loin.

Quand parle-t-on salaire ?

C'est en général le recruteur qui ouvre sur le sujet des émoluments. Après un ou plusieurs entretiens réussis, les recruteurs savent s'ils vous veulent ou si au contraire votre profil est écarté ; arrive dès lors la question du salaire proposé. Ce sujet est évoqué par le recruteur directement ou indirectement. Il peut vous demander quelles sont vos attentes financières ou vous dire la rémunération prévue pour ce poste puis vous demander de réagir.

Notez qu'il arrive également que des entreprises soient transparentes sur la rémunération prévue dès le début ; que ce soit dans la rédaction de l'annonce d'emploi ou lors du premier contact, le plus souvent téléphonique. L'avantage est que cela évite les malentendus, l'inconvénient que ça limite fortement les possibilités de négociation.

Sauf cas de force majeure, évitez d'aborder vous-même ce sujet dès vos premiers contacts avec l'entreprise.

Comment faire pour ne pas « perdre de l'argent » en postulant ?

Parfois, la démarche de candidature représente un investissement financier. Les déplacements, surtout, peuvent grever un budget. Comment éviter d'engager ces frais si la rémunération rend le poste inintéressant ? Vous pouvez tout d'abord l'expliquer au recruteur : « Étant donné que je vais devoir payer les billets de train et l'hébergement, serait-il possible de me dire quelle rémunération est prévue pour ce poste ? » Cela reste le meilleur moyen de ne pas perdre son temps pour les deux parties. Vous pouvez aussi demander à l'entreprise si elle prend en charge vos frais afin de vous rendre dans ses locaux.

Notez néanmoins que le cycle de candidature, dans sa globalité, aura forcément un impact sur vos finances. L'achat de vêtements appropriés, les frais de restauration si l'entreprise ne vous invite pas à sa cantine, les achats de documents ou de livres pour préparer vos entretiens, les coachings pour vous accompagner dans vos démarches sont autant d'investissements souvent nécessaires.

Une règle d'or en négociation

Autant que faire se peut, évitez de dire un chiffre le premier. En effet, soit votre demande sera « trop basse » et vous vous priverez de la possibilité qu'on vous propose plus. Soit elle sera trop haute et vous prendrez le risque de rebuter le recruteur. Laissez-le venir et annoncer le salaire auquel il avait pensé pour votre poste.

Si le recruteur insiste pour connaître vos prétentions salariales avant de lui-même se prononcer sur un montant, référez-vous à la fourchette de rémunération pour le poste que vous visez. Ajoutez aussi une petite tirade sur l'intérêt que vous avez pour l'entreprise, le poste ou vos futurs collègues. Rappelez bien le cas échéant que c'est cet intérêt pour votre future entreprise qui guide prioritairement vos choix et non pas le salaire. Par exemple : « Mes attentes se situent dans les rémunérations classiques entre 35.000 et 40.000 euros bruts par an mais c'est d'abord l'envie de participer à la vie d'une entreprise et d'évoluer avec une équipe qui guide mes choix ; je suis vraiment très motivé par ce que vous faites et je pense que je pourrai vraiment m'épanouir et donner de très bons résultats chez vous, c'est ma motivation numéro 1. »

Comment rapidement estimer une fourchette pour sa rémunération ?

Les grands cabinets de recrutement (Michael Page, Hays, Robert Walters, Robert Half...) publient régulièrement des notes et des études des rémunérations en France et dans d'autres pays. Par exemple, Hays & Cadremploi ont produit un document très complet concernant les salaires dans 22 secteurs durant l'année 2016. **l'APEC** est aussi une source intéressante pour les cadres et cadres confirmés.

Les **employés de votre secteur** que vous pouvez approcher car ils sont d'anciens camarades, collègues ou via LinkedIn aideront aussi à définir la fourchette de salaire pour votre poste.

Les **annonces d'emploi antérieures** pour des postes similaires au vôtre peuvent aussi donner des indications. Si vous postulez pour un poste de chef de projet dans le BTP, il y a fort à parier qu'en passant un peu de temps sur Internet, vous trouverez des annonces d'emploi qui mentionnaient des rémunérations ou des fourchettes.

Quand ne pas ou peu négocier ?

Si le salaire est **énoncé dans l'annonce d'emploi** : là, votre marge de manœuvre est très faible et vous ne pouvez en général négocier que si le recruteur vous y invite. C'est souvent à prendre ou à laisser sauf si vous faites une très grosse impression lors de vos entretiens de recrutement.

Si **l'entreprise a déjà des grilles salariales fixes** : de grandes entreprises ont déjà des grilles de rémunération précises selon le niveau d'études, le poste, l'expérience etc. Là aussi, la marge de négociation est vraiment très faible.

Si vous avez **absolument besoin du poste**, il serait dangereux de se lancer dans une négociation. En tous cas, attendez d'avoir obtenu le poste et d'être en fonctions avant de le faire.

Si **ce poste est stratégique pour la suite** de votre carrière, prenez-le ! Progresser, acquérir de nouveaux savoir-faire, de nouvelles compétences ou développer des qualités recherchées dans votre secteur vous sera bénéfique. Il peut être judicieux de prendre votre mal en patience, d'accepter durant un temps le sacrifice financier puis de monnayer vos talents plus tard.

Si **vous adorez le job**, prenez la liberté de faire un choix coup de cœur. « Choisir, c'est renoncer » donc réfléchissez suffisamment aux sacrifices financiers induits par cette décision et vérifiez que vous pourrez les assumer. Si ça ne vous mets pas dans le rouge, allez-y !

Si vous pensez qu'il y aura une **belle marge de négociation plus tard**, vous pouvez aussi attendre. N'oubliez pas de bien définir vos objectifs au moment de la prise de fonctions parce que vous devrez, plus tard, vous appuyer sur vos résultats pour demander un meilleur salaire.

Le salaire... et les avantages

La voiture de fonction, les tickets restaurant, les frais de transports pris en charge, l'épargne d'entreprise, le forfait téléphonique, la mutuelle, l'ordinateur etc. Il existe parfois des avantages en nature qui seront plus intéressants qu'une meilleure rémunération (imposable). A vous de faire votre calcul entre la négociation d'une rémunération légèrement supérieure et ces avantages.

Quand négocier ?

Si vous avez **d'autres pistes chaudes** : « Un tien vaut mieux que deux tu l'auras », donc la négociation est possible lorsqu'on a d'autres pistes ayant de bonnes chances d'aboutir.

Si vous n'avez **pas besoin urgent d'un job**, vous serez en position confortable pour discuter de vos émoluments. La situation idéale est de négocier son salaire quand on est déjà en poste, ailleurs. Il arrive aussi qu'on ne soit pas dans l'urgence de prendre un poste, pour d'autres raisons. Dans ce cas là, il est possible de négocier pour obtenir le meilleur salaire possible.

Si vous savez de **sources internes à l'entreprise** qu'on peut négocier, ne vous en privez pas.

Si vous savez que **le salaire est très en-dessous du marché**, vous pouvez aussi gentiment le faire remarquer. Par exemple, en demandant (faussement) naïvement ce qui est prévu comme avantages outre la rémunération annoncée. **ATTENTION** : préparez vous à un échange sur ce sujet durant lequel le recruteur rappellera vos faiblesses pour le poste (« vous ne parlez pas couramment anglais »), sachez contrebalancer avec vos forces tout en restant cordial. Il ou elle ne se laissera pas faire facilement, ça reste une négociation.

Faites vos comptes à 3 ans !

Avant de décider de négocier ou de ne pas négocier, vous devez avoir réfléchi à vos besoins. Estimez ce que seront vos besoins à 3 ans. Un prêt à rembourser, les loyers dans la ville où vous comptez travailler, une cuisine à refaire, des achats importants en vue, une famille qui s'agrandit... Vous devez faire votre « life plan » pour ne pas regretter votre décision. N'oubliez pas aussi de prévoir une marge de sécurité en cas d'imprévu. Une rémunération qui vous mettrait dans le rouge est évidemment un danger qui justifie de chercher votre bonheur dans une autre entreprise.

VOIR PLUS LOIN

Une belle carrière se bâtit grâce à la patience et à une bonne « vision ». Si la rémunération qui vous est proposée vous déçoit, que vous sentez que vous ne pourrez pas négocier grand chose à l'embauche mais que l'entreprise vous intéresse vraiment, rien ne vous empêche de tenter une négociation sur la durée plutôt que de refuser :

- Expliquez votre choix : l'employeur doit savoir que la rémunération est en dessous de ce qui vous est proposé en temps normal mais que vous êtes fortement motivé par le poste.

- Demandez des objectifs précis : il peut être judicieux de réfléchir avec l'entreprise à une progression salariale indexée sur vos résultats. N'oubliez pas de bien vous renseigner avant d'accepter (gare aux objectifs irréalisables) et ne dédaignez pas les aspects qualitatifs de votre nouveau challenge.

- Fixez des rendez-vous de revue de votre salaire : prévoyez des rendez-vous, par exemple 6 puis 12 mois après l'entrée en poste. Là encore, le plus important est d'être précis et exhaustif pour éviter les entoursoupes et les malentendus.

- Posez des questions précises quant aux pers-

pectives d'évolution : faites en sorte que ces évolutions que le futur employeur a évoqué soient précisées et demandez dans quelle mesure elles seront accompagnées de progression salariale.

- Gardez des preuves : n'oubliez pas de résumer ce type d'échanges par un email et soyez très rigoureux dans sa rédaction, il se pourrait qu'il soit la base de votre renégociation à venir.

Exemple d'email de négociation

Bonjour Mme X, je vous remercie de m'avoir reçu pour ce nouvel entretien. Je suis d'accord sur le principe de la rémunération proposée car je crois beaucoup en l'entreprise et au potentiel d'évolution avec des personnes de votre qualité. Rendez-vous dans 6 mois, donc plusieurs semaines après la levée de fonds dont vous m'avez parlé. Nous pourrions comme discuté faire le bilan et revoir ma rémunération à un niveau plus conforme à ce que l'on propose pour ce type de postes. Bien cordialement

Assumer la bonne surprise salariale

Il arrive que le salaire proposé soit une divine surprise. Ne vous inquiétez pas, si on vous l'offre, c'est que l'employeur en a les moyens. De plus, votre « force de travail » est peut-être un plus grand atout pour l'entreprise que vous ne pensiez. Dans tous les cas et pour éviter les malentendus, posez des questions pour savoir quels seront vos objectifs (quantitatifs comme le chiffre d'affaires par exemple et qualitatifs comme le management le cas échéant). N'hésitez pas à vous renseigner pour savoir concrètement ce qui est attendu de vous, parlez à vos futurs collègues, continuez à vous renseigner un maximum. Ce serait bête de rapidement déchanter en comprenant, de part et d'autre, qu'il y avait une grosse erreur de casting.

Ne vous précipitez pas de changer de poste pour l'argent

Ne vous précipitez pas sur un nouveau poste parce que la rémunération est très attractive ; en tous cas sans avoir pris quelques précautions. N'oubliez pas qu'il y a une période d'essai ! Assurez vous donc que vous ne lâchez pas « la proie pour l'ombre ». Cela passe, comme toujours, par une bonne prise d'information et par la demande de garanties vous évitant une mésaventure.

Laurent Tardy, Directeur Commercial

Pendant longtemps, les grandes entreprises avaient des grilles ou des fourchettes selon l'école où on a étudié. En salaire de départ, je remarque que ça se fait moins de discriminer en fonction de l'école.

En revanche, pour beaucoup de poste, en termes de salaires, il se fait encore beaucoup que l'on fixe des normes ; il y a une fourchette, mais la fourchette est serrée et ça il faut en informer les jeunes surtout. Tout est déjà pensé et normé dans les grandes entreprises donc la marge de manœuvre n'est pas énorme. J'irai même plus loin, les entreprises annoncent « cash » ce qu'elles peuvent faire ; le coup de la négociation où on commence 20% moins que le « vrai montant », c'est fini !

Il faut aussi s'intéresser, dans l'évaluation de son salaire, au package incluant primes, intéressement et participation. Les entreprises

en sont d'ailleurs fières et les annoncent. Ça peut faire de gros écarts ! Quand on obtient 20% de son salaire en participation-intéressement, on est très heureux ; surtout qu'on ne paye pas d'impôts dessus (même si ça n'entre pas dans les calculs pour la retraite et que c'est bloqué 5 ans).

Si l'on veut faire de grands progrès salariaux, en général, il faut changer d'entreprise. C'est là que l'on fait des bonds financiers. Bien sûr, quand on change de poste au sein de l'entreprise où l'on se trouve, on augmente. Néanmoins, on n'atteint pas, selon mon expérience, les culbutes que l'on peut faire quand on passe dans une autre entreprise. Certes, il y a autre chose que le salaire mais vu que ce n'est pas le sujet ici.



**Rappels au sujet du CV et du profil LinkedIn
- Comment soigner votre eRéputation?
Conseils et exemples de Lettres de Motivation
- Modèles de Cartes de Visite pour trouver
un emploi.**

« Le mauvais ouvrier accuse ses outils », Proverbe Australien.

Dans un marché du travail concurrentiel, un candidat à l'embauche ne doit pas rater des opportunités bêtement. Aussi, est-il impératif de soigner vos outils. Votre CV, vos emails de relance, cartes de visite etc. doivent être nickel !

Le CV

Nous vous avons déjà prodigué un certain nombre de conseils et fourni quelques modèles de CV (CF. Chapitre CV) qui ont fait leurs preuves auprès des recruteurs. Le but est de pouvoir vous appuyer sur votre CV et de résister à la tentation d'en changer à chaque nouvel avis. Votre CV, c'est votre cap : il faut soigneusement le tester et le valider comme nous le faisons avec nos candidats Jobtimise pour ensuite : A-VAN-CER !

Le LinkedIn

Le profil LinkedIn doit être complété et/ou actualisé dès le début de la recherche d'emploi. Il est aussi important que le CV de nos jours et la procrastination est une grave erreur en la matière. Il y a mille choses à (bien) faire sur LinkedIn (CF. Chapitre LinkedIn) mais la base, ça reste le soin à apporter à votre profil. Vous n'avez aucune excuse si vous ne le faites pas en priorité !

La eRéputation

Taper votre nom dans Google est une pratique de plus en plus répandue chez les recruteurs (et pas que...). Faites-le en premier et vérifiez que vous avez « nettoyé » votre première page Google. Si des données ressortent qui ne vous conviennent pas (Exemple : des commentaires que vous auriez laissés il y a quelques années et qui ressortent en première page, décrédibilisant votre personne), vous avez trois solutions :

- Demander à Google de supprimer ces informations : c'est laborieux et rarement possible d'obtenir cela rapidement.
- Faire ressortir en premier des sites professionnels qui référenceront votre nom : un blog à votre nom, un profil LinkedIn ET un profil Viadeo, un site web-CV sur DoYouBuzz, un compte Twitter. Ca aura le mérite de remonter (vite) tout en haut des recherches vous concernant et de dissuader les voyeurs d'aller fouiner plus loin. Après tout, ils n'ont pas que ça à faire ; donc à part si votre (mauvaise) eRéputation les y invite, ils iront voir ce qui est essentiel, vos compétences !
- Bien verrouiller les sites comme Facebook et autres réseaux sociaux perso qui incluent des données personnelles, n'oubliez pas d'aller voir ce qui ressort lorsque vous tapez votre nom dans Google-Images, il arrive que des mauvaises surprises surviennent...

LE CAS TWITTER, interview de Thierry Moussu, Responsable de la relation digitale chez DIRECT ENERGIE & POWEO - DIRECT ENERGIE

- Pourquoi Twitter pour les recruteurs ?

Seul réseau social « conversationnel » de masse totalement ouvert à la navigation facilitée par l'utilisation des hashtags (ce qui n'est pas - encore - le cas de LinkedIn), la conception même de Twitter se prête parfaitement à la fois à la propagation d'une annonce de poste, mais aussi à la recherche de candidats dont les profils Twitter reflètent en général mieux la personnalité « profonde » que les profils LinkedIn, qui sont souvent stéréotypés et policés. La disponibilité d'une multitude d'outils (la plupart gratuits ou très peu chers) permettant de tirer profit des hashtags et des mots-clés, mais aussi de cartographier les comptes Twitter par conversations, domaines d'expression, secteurs d'activité... est une vraie chance pour les recruteurs de découvrir des comptes Twitter de candidats potentiels (le plus souvent de qualité) par sérendipité²⁶.

- Pourquoi Twitter pour chercher un travail ?

A peu près pour les mêmes raisons, augmentées de l'utilisation possible de recherches complexes (notamment basées sur des mots clés ou des hashtags), qu'il est ensuite possible d'agrèger sous forme de fils de tweets dans des outils - gratuits - tels que Tweetdeck ou Hootsuite, et ainsi profiter d'une veille permanente sur un type de poste ou une entreprise par exemple. Le plus bel exemple de hashtag emploi que je connaisse est **#i4emploi**, collectif de professionnels

actifs et possédant un réseau assez important sur Twitter ; qui donnent régulièrement un coup de pouce à des personnes cherchant un emploi ou à des managers cherchant des candidats en retweetant des tweets utilisant **#i4emploi** ou **#i4emploiR** et qui permettent ainsi d'augmenter la portée de tweets ayant trait au recrutement.

- Quels sont vos conseils pour utiliser correctement Twitter à des fins de Recherche d'emploi ?

En plus de **l'utilisation des recherches avancées** décrites ci-dessus, Twitter est un formidable outil **pour « sortir » du lot**, il y est relativement facile de se faire remarquer par des recruteurs potentiels (issus de cabinets de recrutement ou d'entreprises - viser plutôt des managers que des RHs dans ce cas) en engageant la conversation avec eux sur des sujets communs (ce qui n'est en général pas compliqué à trouver si l'on travaille dans le même domaine), ou par exemple en participant activement à des Live Tweets lors d'événements où ceux-ci sont également présents. Un ReTweet ou une réponse bien sentie peut assez facilement déboucher sur un entretien informel pendant une pause !

- Quelles erreurs faut-il éviter de commettre ?

En faire trop pour attirer l'attention d'une personne : « liker » ou répondre à tous les tweets d'un compte en espérant être repéré s'assimile rapidement à du spam. Egalement, il faut faire attention à son « personal branding » sur Twitter (comme sur les autres réseaux sociaux) : afficher des positions politiques trop marquées, critiquer sans cesse, se moquer de personnes, organisations ou entreprises, ou s'y montrer sous un jour sombre par exemple n'est certainement pas la meilleure manière de plaire à un

²⁶ Est le fait de réaliser une découverte scientifique ou une invention technique de façon inattendue à la suite d'un concours de circonstances fortuit et très souvent dans le cadre d'une recherche concernant un autre sujet.

recruteur qui, s'il vous remarque, remontera très certainement votre fil à la recherche de traits de caractères ! Mais il ne faut pas non plus s'auto-censurer trop sévèrement, il est tout à fait possible d'afficher sur son compte une partie de sa vie personnelle, ses passions (le vin et le Team Direct Energie me concernant ☺) ou ses engagements, tout en mesurant les conséquences potentielles en terme d'employabilité.

- Comment voyez-vous l'avenir du recrutement via Twitter ?

L'émergence actuelle des bots / chatbots et de l'intelligence artificielle trouvera, je n'en doute pas, des applications sur Twitter, et particulièrement pour le recrutement. Il est d'ores et déjà possible de mettre en place des bots conversationnels en DM²⁷ sur Twitter

(pas d'intérêt à mon avis que cela se fasse en public). Ces chatbots pourraient permettre aux candidats de se renseigner sur une entreprise ou un poste ouvert 24H/24 et 7J/7, et ainsi mieux cibler leurs candidatures. Inversement, les entreprises pourraient utiliser ces bots en DM pour pousser des offres à leurs followers - après accord - ou faire un premier screening de candidats pour un poste. Pour avoir récemment eu à traiter plus d'une centaine de candidatures pour un poste de Community Manager (ça a son importance ici car la quasi-totalité des Community Managers ont un compte Twitter), dont au moins 70% « hors-sujets », j'aurai bien aimé être accompagné par un bot qui aurait posé quelques questions discriminantes²⁸ pour le poste aux candidats et m'aurait évité d'avoir à ouvrir tous les CVs !

La Lettre de motivation

De plus en plus de candidats considèrent que les recruteurs ne lisent plus la lettre de motivation, et ils ont raison, en partie. En effet, il existe des cas où l'entreprise peut prêter une grande attention à votre LM :

- Lorsqu'on a un doute : il arrive que l'on s'interroge suite à un entretien avec un candidat. La moindre source permettant de dissiper ce doute sans convoquer de nouveau le candidat peut être exploitée... comme l'est une LM. Si elle rassure, c'est bon sinon...
- Lorsqu'on hésite entre deux candidats ou plus : si vraiment l'hésitation est à son paroxysme entre deux personnes ou plus pour un poste, là encore, tous les moyens sont bons pour trancher et se décider...comme la comparaison de leurs LM respectives.
- Lorsque le poste requiert des qualités rédactionnelles : il existe tellement de personnes négligentes lorsqu'il s'agit de la précision linguistique ou grammaticale que l'examen de la LM peut avoir son utilité dans des métiers où l'on est appelé à utiliser sa plume.
- Lorsqu'on est « vieux jeu » : certains recruteurs tiennent absolument à lire la LM, après tout (ils ont raison), une lettre peut donner de bonnes indications sur la motivation du candidat car si il y a passé du temps cela se verra (ce qu'il dit de l'entreprise, comment il bâtit un lien entre son parcours et ce qu'il veut faire dans le poste proposé).

En ce qui concerne les formats de lettres de motivation, nos conseils sont les suivants :

- Privilégiez les formats classiques : le « je-vous-nous » ou autres formats classiques comme ceux que nous vous proposons de consulter ici ont le mérite de la clarté et de l'efficacité. Cela vous évitera de

²⁷ Message privé.

²⁸ Au sens de filtrer.

perdre un temps considérable à réinventer un plan de LM alors que l'importance de ce document est relative.

- Respectez les codes de l'exercice : la présentation formelle de la LM avec la date, les mentions relatives à l'émetteur et au récepteur, l'objet doivent être placés conformément aux usages.

- Soignez la première phrase de chacun de vos paragraphes : la LM est souvent survolée donc choisissez des phrases d'accroche qui donnent envie de lire la suite.

- Faites court : 5 à 7 paragraphes incluant les formules d'usage de début et de fin suffisent, n'écrivez pas un roman sauf si on vous le demande ou si on vous le recommande.

- Une LM n'est pas la redite du CV : un CV dit le « quoi » et une LM dit le « pourquoi » donc évitez de nous dire des choses qui se déduisent de la lecture rapide de votre CV. Mettez en valeur vos qualités, vos réussites, vos apprentissages, vos savoir-faire et expliquez pourquoi vous voulez le poste, ce que vous pourrez faire au sein de l'entreprise.

EXEMPLES DE LM AYANT SÉDUIT LES RECRUTEURS :

Prénom NOM :
Adresse :
Tél. :
Mail :

Date, Lieu,

Madame la Directrice
des Ressources Humaines
XXXX
Adresse

Objet : Candidature spontanée au poste de chargé de recrutement sénior.

Chère Madame,

Passionné par le recrutement et séduit par les très bons échos relatifs à votre entreprise, j'ai l'honneur me porter candidat à un poste de chargé de recrutement expérimenté.

Tout au long de mes 7 années d'expérience dans les ressources humaines et plus particulièrement dans le recrutement, j'ai appris à gérer les situations inhérentes à ces métiers. Chez XXXX, j'ai découvert le monde de l'intérim et les contraintes de rapidité, d'agilité et d'écoute qui permettent d'obtenir des résultats positifs. Cette première expérience a été décisive dans mes choix de carrière ; j'ai apprécié le contact humain et le défi permanent de satisfaire le client sans pénaliser les intérimaires. Cette nécessaire adaptabilité et la pédagogie dont il faut faire preuve lorsqu'on est confronté à divers interlocuteurs, j'ai pu les mettre à profit dans mon poste de chargé de recrutement au sein de XXXX qui est une agence de communication innovante, résolument tournée vers les nouvelles technologies. Là encore, les défis étaient nombreux et il fallait être opérationnel très rapidement car l'entreprise connaissait une croissance très forte.

Je suis sûr d'avoir l'esprit XXXX car les valeurs de votre entreprise correspondent à mes attentes. Vous laissez une autonomie appréciable à vos employés et les responsabilisez beaucoup. C'est un mode de management très apprécié, ce que m'ont confirmé diverses personnes que j'ai contactées. De plus, votre dynamique de croissance internationale et sectorielle, expliquées par votre Directrice et Fondatrice de XXXX, Madame XXXX, me motivent et me donnent envie de rejoindre l'aventure. Vous avez réussi à séduire les clients les plus prestigieux et les plus exigeants comme XXXX ou XXXX : c'est la preuve de la haute qualité du travail réalisé par vos équipes.

Rejoindre vos équipes serait pour moi l'occasion d'exprimer mes qualités et de continuer à évoluer professionnellement. J'ai beaucoup à apprendre à vos côtés et j'ai également beaucoup à apporter en termes d'investissement, de goût du challenge et de capacités à relever de grands défis en équipe.

En espérant pouvoir bientôt exprimer ma motivation lors d'un entretien physique, je vous prie, Madame, d'agréer l'expression de mes salutations respectueuses.

Prénom NOM

Prénom NOM :
Adresse :
Tél. :
Mail :

Date, Lieu,

Monsieur le Directeur
des Ressources Humaines
XXXX
Adresse

Objet : offre XXXXXXXX Candidature au poste d'Alternant Communication interne
Diplôme préparé : Master II XXXX et Management

Monsieur le Directeur,

Je suis très motivée à l'idée de faire partie de vos effectifs et de relever les nombreux défis du poste d'assistante en communication interne. Etudiante en Master I XXXX et Management, j'ai donc l'honneur de soumettre ma candidature pour le poste d'Alternant en Communication au sein de la Société Générale.

J'ai pu développer, grâce à ma mission actuelle au sein de l'entreprise XXXX, mes qualités d'ouverture, de curiosité, mon autonomie ainsi que mes capacités de recherches et de gestion d'équipe. En tant qu'assistante du directeur de course, j'ai ainsi vu mes missions évoluer et s'étoffer jusqu'à m'occuper de la communication mais aussi de la logistique et de l'encadrement de bénévoles.

Ma très bonne maîtrise de l'anglais, fruit d'une année passée en Australie, a également été un atout important pour réussir mon stage de 4 mois et demi au sein de XXXX en tant que XXXX à la Direction des Sports. J'ai également développé ma maîtrise des outils informatiques fort utiles aux métiers de la communication.

Ce sont mes solides acquis dans les domaines de la Communication et du Marketing ainsi que ma connaissance de l'organisation d'une entreprise que je souhaite apporter à la XXXX. Je suis prête à mettre toute mon énergie au service de la XXXX, et à m'investir comme toujours pleinement dans les projets que l'on me confiera. Consciencieuse, dynamique, et créative, travailler à l'élaboration de projets au sein d'une grande entreprise internationale comme la Société Générale sera pour moi une très belle opportunité de continuer à progresser.

Je reste à votre entière disposition pour toute information complémentaire et serai très heureuse de développer mes motivations dans le cadre d'un prochain échange. Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes respectueuses salutations.

Prénom NOM

Date, Lieu,

Prénom NOM :

Adresse :

Tél. :

Mail :

Nom de votre contact (si vous le connaissez)

ou du DRH : XXXX

Adresse

Objet : candidature pour un stage de fin d'études de six mois à partir d'avril 20XX
en tant que consultant junior chez XXXX

Madame, Monsieur,

Actuellement étudiante en troisième année à XXXX, je souhaiterais effectuer un stage de six mois dans votre activité de conseil en stratégie. J'ai eu l'occasion de discuter avec différents consultants de XXXX et d'effectuer une étude de cas concrète lors de l'événement organisé par XXXX Maghreb le 05 Février 20XX à Paris, ce qui a encore renforcé ma motivation. Votre capacité à vous placer en leader dans votre secteur, la croissance que votre cabinet connaît chaque année et la confiance que placent en vous les clients les plus importants, montrent que XXXX est une référence du conseil en stratégie. XXXX est en effet un cabinet très ambitieux qui place l'audace et la créativité au cœur de son activité tout en donnant la possibilité aux jeunes talents, curieux et dynamiques de s'exprimer.

J'ai développé depuis quelques années un intérêt prononcé pour les problématiques de stratégie d'entreprise. Ainsi, lors de mon cursus à XXXX, j'ai suivi des cours électifs sur l'économie d'entreprise, et sur la place de la stratégie dans le monde de l'entreprise. Ma participation à ces cours ainsi que les discussions que j'ai pu avoir avec différents consultants, m'ont conforté dans l'idée que je me fais de ce métier. Il s'agit d'un métier exigeant qui permet aux consultants de s'épanouir en relevant des challenges intellectuels et en apportant des solutions innovantes et pragmatiques aux entreprises.

Je me sens capable de contribuer de façon efficace à votre performance grâce à mes connaissances de l'industrie des télécoms, des nouvelles technologies et des systèmes d'information, mais aussi grâce à mes expériences en audit chez XXXX et dans le département Transaction Services de XXXX, qui ont complété mon important bagage scientifique. En effet, j'ai eu l'occasion de mener plusieurs missions et notamment des missions de due diligence pour des clients français et internationaux. Evoluer comme membre actif au sein de ces équipes, m'a permis de développer des qualités d'analyse et d'organisation, qualités qui, je l'espère, me permettront de m'intégrer rapidement à votre cabinet.

Je dispose également d'autres compétences qui pourront contribuer à vos bons résultats. Je maîtrise en effet les outils de gestion Office et Open Office et, de plus, je parle couramment l'anglais, possède une bonne compréhension de l'espagnol et ai quelques notions en allemand. Souhaitant que ma candidature puisse vous intéresser, je vous remercie de l'attention que vous voudrez bien porter à l'examen de mon dossier et reste à votre entière disposition pour toute information complémentaire ou rendez-vous qu'il vous conviendra de me proposer.

Dans l'attente d'une réponse favorable de votre part, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Prénom NOM

Les cartes de visite : une « SkilzCard²⁹ »

Les cartes de visite servent d'appui lors de la participation à des salons de recrutement, des salons spécialisés, des conférences, des réunions, des soirées d'anciens étudiants... Chez **Jobtimise**, nous avons créé des cartes de visite originales, parfois drôles, toujours pertinentes dont le but est de "créer le souvenir". Ils permettent de sortir du lot, de sortir du flot. Ces SkilzCard vont droit au but en mettant en valeur les atouts principaux des candidats. Ces derniers ne peuvent pas tout dire, ils sont obligés de faire un vrai tri. Ça tombe bien, 100% des recruteurs interrogés rappellent qu'ils ne peuvent pas tout lire et encouragent ce tri. Ce ne sont pas des robots. Pour l'instant.



²⁹ Marque déposée de Jobtimise qui propose des formats originaux de cartes de visite pour chercheur d'emploi.

Certains utilisent même des cartes de visite avec une photo professionnelle au dos pour que les recruteurs se souviennent d'eux. Bien sûr, vous ne devez pas tendre votre carte avec arrogance (genre « American Psycho³⁰ » version 2018) ; voyez cela comme une façon de prolonger la relation avec quelqu'un que vous avez abordé.

Où trouver des designs sympas de cartes de visite ? www.moo.com pour de jolies cartes de visite ou les classiques www.vistaprint.fr et www.ooprint.fr mais gare à la très médiocre qualité de ces belles cartes de visite une fois imprimées ; nous avons eu quelques mésaventures.

Les plus : cela montre que vous en voulez, que vous êtes motivé, que vous êtes organisé, que vous battez le fer tant qu'il est chaud, ça fait que l'on se souvient de vous, ça crée un symétrie dans le rapport avec celui qui vous tend sa carte (vous avez quelque chose à donner en retour), ça permet en peu de mots de rappeler qui vous êtes et ce que vous savez faire, ça vient en support de votre invitation LinkedIn puisqu'on pourra trier dans ses cartes de visites pour se souvenir de « qui vous êtes déjà ».

Les moins : c'est un peu ringard la carte de visite (selon certains), si vous vous loupez dans le design ça l'est encore plus, LinkedIn existe et certains peuvent considérer que ça suffit, la vCard (carte de visite virtuelle ou contact) peut être une bonne alternative.

Sébastien LABOUTADE, DRH chez Groupe OURRY

Les dernières années ont vu une évolution en méthodologie de recrutement. Ce qui a vraiment changé est la standardisation du CV et de la lettre de motivation ; en gros, on explique partout aux candidats que « Un CV c'est ça... ». Cette évolution est le fruit selon moi des propositions d'anonymiser les CV (pas de nom, pas de photos etc.). Normalement, le CV doit être une porte d'entrée, un moyen d'attirer l'attention. Or, on incite aujourd'hui à prendre un corps de CV standard qu'on va « remplir ». Il n'y a quasiment plus de moyen à première vue de distinguer les candidatures et c'est là où il y a un travail à faire ; trouver un équilibre entre ces nouvelles tendances uniformisatrices et le besoin de donner quand même envie au recruteur de s'intéresser à vous. Je ne suis par exemple pas du tout d'accord avec ceux qui conseillent de retirer la rubrique hobbies du CV ; c'est l'un des moyens de dépasser cette standardisation trop grande et le re-

cruteur y trouve une source d'intérêt, voire une piste pour engager la conversation de façon décontractée.

Il en va de même pour les lettres de motivation beaucoup trop « bateau » même pour des postes de direction. Résultat des courses, le recruteur doit passer plus de temps à chasser le bon candidat parce que ces outils ne permettent pas vraiment de faire un choix.

Les réseaux sociaux sont devenus l'autre outil essentiel, à utiliser avec intelligence et opiniâtreté. Être présent et actif sur LinkedIn est devenu une quasi obligation pour accéder aux « offres cachées » ; celles qui ne seront jamais diffusées via des sites d'annonces d'emploi. LinkedIn est une solution essentielle pour étendre son réseau, surtout en début de carrière ; ensuite, on peut aussi s'appuyer sur les collègues et partenaires professionnels qui vont augmenter – c'est logique – plus on avance dans la vie professionnelle. Si les gens ne vous ont pas dans leur « radar », ils ne pensent pas à vous

³⁰ Livre puis film ayant fait sensation !

mettre au courant d'opportunités autour d'eux. C'est le problème avec ces « offres cachées ». LinkedIn pallie cela tout comme le fait aujourd'hui, à une moindre échelle, Facebook. On voit de plus en plus de personnes mettre leur réseau à contribution sur ces sites Internet : « J'ai telles compétences et je cherche tel poste donc faites le savoir autour de vous les amis ». Le paradoxe est que les jeunes, pourtant hyperconnectés et très présents sur les réseaux sociaux dans leur vie privée, n'ont pas le réflexe de les utiliser dans le domaine professionnel. Je m'étonne de voir le nombre de jeunes qui ont des centaines d'amis Facebook ou de followers mais qui sont régulièrement en « galère de stage ». Ils n'ont pas encore ce réflexe.



**Astuces pour avoir la « positive attitude »
- Les critiques dont il faut absolument s'abstenir.**

**« Un état d'esprit positif t'aide non seulement à imaginer ce que tu veux être, mais t'aide aussi à le devenir »,
Wally Amos.**

En toutes circonstances, particulièrement dans le cadre des entretiens d'embauche, il est important de développer une analyse positive des événements, de parler de ce qui vous plaît, de décrire des événements ou de raconter des choses qui montrent que vous avez « le power » (expression chère à nos amis de Miche&Augustin). L'entreprise qui va vous embaucher recherchera forcément une bonne énergie ; la phase de recrutement est une phase de vérification que ça « match » entre l'entreprise et le candidat. Vous allez vivre avec vos futurs collègues, partager des hauts et des bas donc si, dès les premiers contacts, vous avez l'air positif, alors ils auront envie de prolonger l'expérience avec vous... c'est ce qu'on appelle embaucher.

Un petit conseil pour être positif, même quand on est stressé³¹ : parlez de ce que vous aimez ! Si vous répondez aux questions en illustrant vos réponses par des exemples de réussites, succès, satisfactions, fiertés, vos yeux vont pétiller, vous aurez plus naturellement tendance à sourire, les traits de votre visage vont se dé-crisper...

**Charlotte Jozan,
Fashion Division General
Manager chez CHANEL**

*En tant que recruteur, ce que j'aime chez un candidat c'est son énergie positive, son humilité, sa capacité de travailler en équipe et sa relation aux autres:
J'aime les mots positifs dans les discours:
trouver une solution, rebondir, avec, ...*

*J'aime les personnes qui se décrivent ou décrivent leur parcours avec enthousiasme (non feint), ce qui est pour moi un autre signe de positivité. Donc au final j'ai plutôt tendance à chercher des candidats positifs car cela sous entend une énergie pour faire face à des situations difficiles mais aussi un état d'esprit qui porte les équipes ou les collègues.
Mais surtout, pour moi cela sous entend aussi une capacité d'adaptation ou une cer-*

taine réceptivité au changement ce qui est nécessaire aujourd'hui.

Je suis malheureusement peu réceptive aux "oui mais, non mais alors etc..." car j'ai tendance à trouver cela comme des freins inutiles, des facteurs de "sur place", des a priori par rapports aux changements ou à la nouveauté, regarder en arrière etc.

**Sylvain Vuillen,
Serial Entrepreneur
chez FINDOC LONDRES**

Lorsqu'on crée des entreprises, surtout avec l'expérience de l'entrepreneuriat, on sait qu'on va affronter des tempêtes : le doute, les difficultés insoupçonnées, la fatigue... Donc quand on recrute, surtout au début, on veut des gens qui vont nous donner de l'énergie positive. Des collègues qui auront le sourire et seront tournés vers les solutions. C'est aussi un « plus » pour la vie de groupe, comme dans une grande compétition sportive où l'entente conditionne les performances. En entretiens téléphoniques, physiques ou même dans l'email accompagnant le CV, on peut reconnaître ceux qui vont chercher les bonnes ondes. C'est avec ceux-là qu'on crée des boîtes qui marchent !

³¹ Conseil déjà lu dans cet ouvrage mais nous y tenons assez pour le répéter.

Il y a aussi certaines règles à respecter pour éviter les déconvenues :

1.

Ne jamais dénigrer son ancien job : il y a toujours des aspects rébarbatifs dans toute mission et il vaut mieux parler ce qui vous a plus, de ce qui vous a appris, de ce qui vous a permis de vous dépasser dans votre ancien poste que de donner l'impression de « cracher dessus ». Il y a toujours du positif à tirer et s'obliger à le faire est une habitude que nous cultivons dans les coaching Jobtimise ; nos clients prennent vite le pli et ça change leur communication pour le meilleur !

2.

Ne jamais dénigrer ses anciens collègues : vous pouvez vous changer vous-mêmes mais c'est plus dur de changer les autres, donc autant vous concentrer sur ce que vous auriez mieux fait vous, plutôt que de pointer d'autres personnes du doigt.

3.

Ne jamais dénigrer son ancien chef : c'est une manie trop répandue dans notre pays que d'expliquer qu'on pourrait très bien faire le boulot de son chef. A tous ceux qui pensent que leur patron était nul, que leur manager était défaillant, que répondent (intérieurement) les recruteurs ? « Si vous aviez été si bon, vous auriez été à leur place ». Autant vous dire que ce n'est pas flatteur pour ces « rebelles », en entretien.

4.

Ne pas définir négativement les choses : par exemple, certaines personnes vont vous expliquer qu'elles ont choisi de travailler dans les fonctions commerciales parce que le marketing ne leur plaisait pas pour X raisons. Quel dommage ! Parlez plutôt des choses qui vous plaisent dans les métiers commerciaux, sur le terrain, dans le contact avec le client etc. Il faut mettre en valeur ce qui vous motive plutôt que d'évoquer ce qui ne vous « excite » pas.

Omar Naas, Consultant et Entrepreneur

Quelqu'un qui parle en mal des autres ou des choses est quelqu'un dont on se méfie. A travers mes diverses expériences dans le conseil ou dans la gestion de projet, j'ai appris à repérer ce genre de personnes. Quand je voyais ou quand je vois aujourd'hui ces signes lors d'un entretien d'embauche, c'est « niet » ! Au contraire, quelqu'un qui aurait moins de compétences mais une belle attitude va rendre plus indulgent. On se dit qu'avec une bonne mentalité, même s'il n'est pas encore prêt à 100% pour le poste, il sera rapidement et il donnera envie aux autres de l'aider. C'est essentiel.

Tom Marey, RH Généraliste apprenti chez L'ORÉAL

Le Candidat agréable sera celui qui me répondra le plus sincèrement (car nous arrivons toujours à savoir quand un candidat nous mène en bateau), celui qui s'exprimera le plus naturellement avec, j'insiste, le sourire. Un candidat sympa devrait être un candidat avec qui je pourrais aller boire un verre. Une personne avec qui on se sent à l'aise, qu'on arrive à projeter dans un secteur professionnel et avec une cohérence dans ses propos. Sérieux et relâchement sont au cocktail du candidat agréable.



**Comment s'entraîner à répondre ?
Les questions classiques, les questions piège ?
Quelle question qui tue ? Les questions
indiscrètes ou abusives.**

« Vous venez avec vos questions, j'viens avec mes réponses », Georges Marchais.

Lors d'un entretien d'embauche, le candidat doit voir les questions comme un tremplin. Un schéma basique serait : je réponds – j'illustre – j'enchaîne. Il est impératif de sortir de la posture défensive où l'on attend fébrilement la prochaine question, comme si c'était un coup de poing verbal qu'allait asséner le recruteur. Si vous avez travaillé sur vous (CF. Chapitre Méthodes) et que vous avez soigneusement étudié l'annonce (CF. Chapitre Besoins), vous saurez exploiter chaque situation pour marquer des points, comme le pivert qui frappe avec son bec au même endroit.

Elise Thibault-Gondré, M&A Analyst chez SOCIETEX CORPORATE FINANCE

Contrairement à ce que l'on peut entendre, je ne trouve pas la « première impression » aussi capitale que l'on pourrait le penser. Je n'attends pas du candidat qu'il soit parfait au moment où il passe le pas de la porte. J'attends au contraire qu'il le devienne tout au long de notre entretien. Le stress peut rendre les gens froids, nerveux, timides et presque incolores, ou au contraire il peut les obliger à montrer une sur-assurance non naturelle, un air hautain. C'est pour cela que je m'efforce de mettre le candidat à l'aise (sourire, ironie etc.) et j'attends de lui qu'il prenne ses marques et fasse de cet entretien formel, une discussion informelle et agréable pour nous deux. Au-delà d'une personne bonne techniquement, je recherche un collègue et presque un ami. Quelqu'un avec qui il sera agréable de travailler, d'échanger et de faire des projets sur le long terme.

A première vue et sans connaître la personne, le langage du corps en dit long sur son habilité à être et mettre l'autre à l'aise. Ainsi certains éléments sont essentiels : ouverture du corps, sourires, regarder dans les yeux sans fixer et savoir balayer l'audience quand il y a plusieurs interlocuteurs etc. Quelqu'un qui parle en souriant et en

étant positif, donne envie d'être écouté, d'en savoir plus, de lui poser des questions sur son parcours, de travailler avec lui. C'est un réel "plus" pour sa candidature.

Au-delà de ses compétences sociales, j'attends du candidat des capacités d'apprentissage fortes et une « connexion nerveuse » rapide. Je n'attends pas de lui qu'il sache tout. Au contraire, lorsqu'il passe le test « technique », j'aime voir qu'il a fait des fautes. Le questionner sur celles-ci et observer ses réactions va être une étape importante du recrutement. Je n'attends pas qu'il dise « amen » à mes corrections mais au contraire qu'il les challenge, qu'il montre un réel entrain face à l'apprentissage et qu'il pose des questions pour amener l'entretien encore plus loin. C'est à ce moment qu'on se rend compte de la curiosité du candidat. Cet « appétit » intellectuel est un réel atout pour sa vie professionnelle et celle de l'entreprise pour laquelle il travaillera.

COMMENT S'ENTRAINER

Pour s'entraîner à un entretien d'embauche, voici 10 règles de base :

- Ne pas chercher à connaître toutes les questions possibles
- Ne pas écrire ses réponses
- Répéter à haute voix
- Refaire sa réponse à haute voix depuis le dé-

but dès qu'on n'est pas satisfait (même si on le refait 100 fois)

- Etre clair dans la réponse à une question
- Etre concret dans sa façon de répondre en donnant des exemples relatifs à des expériences antérieures pour illustrer
- Etre positif et mettre en valeur le verre à moitié plein autant que possible
- Rebondir à la fin de sa réponse et faire des liens avec le poste ou l'entreprise que l'on veut intégrer, se projeter
- Ne pas hésiter à redire ses qualités en répondant à n'importe quelle question
- Garder l'annonce d'emploi en tête et faire en sorte d'utiliser chaque question pour prouver qu'on possède des qualités ou des savoir-faire évoqués dans la fiche de poste (CF. Chapitre Besoins)

LES FIGURES IMPOSÉES

Il s'agit des questions que vous devez absolument vous poser, celles qui doivent vous pousser à réfléchir sincèrement. Pour bien répondre à ces questions, il faut partir de votre vérité (vous répondre la vérité à vous-mêmes en quelques sortes) puis la retravailler en mettant en valeur vos forces. Le « connais-toi toi-même » prend tout son sens !

- Parlez-moi de vous. Cette demande équivaut à une invitation à se présenter donc vous pouvez demander la permission de le faire avec un « souhaitez-vous que je vous présente mon parcours en quelques mots ? » Ensuite, à vous de jouer et vous pouvez utiliser une technique de présentation comme celles que nous avons expliquée dans le chapitre Méthodes – Comment se présenter en début d'entretien.

- Pourquoi voulez-vous travailler chez nous ? C'est le genre de questions clé qu'il faut avoir travaillé à fond avant l'entretien. C'est presque une lettre de motivation orale. Chez Jobtimise, c'est avant tout sur ce genre de questions que nos candidats cartonnent aux entretiens d'embauche. Nous leur donnons les clés pour être capable d'articuler un discours solide autour du Vous-Moi-Nous pour ce type de questions.

- Pourquoi avez-vous postulé à ce poste ?

Il faut ici être capable de se référer à l'annonce d'emploi et lier ce qui y est mentionné à vos attentes, à votre parcours, à vos aspirations.

- Connaissez-vous notre entreprise ? Il est évident que la réponse positive suscitera des questions du recruteur pour vérifier ce que vous connaissez vraiment de l'entreprise.

- Que pensez-vous apporter à notre entreprise ? Ici, votre réflexe doit être : qualité ou savoir-faire > exemple concret d'expériences qui l'illustrent > lien avec le poste que vous voulez occuper

- Qu'avez-vous compris du poste ? Les recruteurs aiment vérifier que les candidats ont compris leurs attentes et aussi qu'ils ne sont pas venus en entretien en lisant superficiellement l'annonce...

- Comment prenez-vous vos décisions importantes ? C'est typiquement les questions qui montrent si on a affaire à un bon ou à un mauvais candidat. Nous insistons auprès de nos clients Jobtimise sur la nécessité de ramener ces grandes questions vers du super-concret ! Il faut donc rapidement utiliser la méthode GM5 (CF. Chapitre Méthodes) pour en venir à des exemples précis, concrets, terre-à-terre de décisions importantes que vous avez eu à prendre. Car s'il y a du flou, vous pouvez vous faire embarquer dans des débats inutiles.

- Pourquoi vous prendre vous et pas un autre candidat à ce poste ? Il s'agit d'une autre occasion de mettre en avant vos atouts, vos qualités, vos expériences. Cette question ne doit pas être évacuée avec une réponse rapide, vous devez développer.

- Quelle sont vos (5) principales qualités ?

Tout candidat doit avoir un « stock » de qualités auxquelles il a réfléchi en amont. Le jour de l'entretien, vous devez en répondant en choisir quelques unes dans ce stock. Il ne faut pas se limiter à deux ou trois qualités et penser que ça suffit. Un être humain ayant si peu de qualités, est-ce bien rassurant...

- Quels sont vos (5) principaux défauts ?

De même que pour les qualités, il faut réfléchir à quelques défauts. La règle chez Jobtimise est : « J'ai un défaut mais je me soigne ». Cette formule veut dire qu'il faut énoncer son défaut tout en donnant immédiatement des exemples concrets qui en atténuent la portée. Par exemple en prouvant, via des exemples concrets (répétons-le), que vous travaillez dessus efficacement et que vous arrivez à en limiter fortement (voire même à éliminer) ses effets négatifs. Exemple : Mon autre défaut est ma timidité mais avec la progression dans ma carrière et l'expérience professionnelle que j'ai acquise, j'ai appris à aller naturellement vers les autres sans avoir peur ou sans me sentir intimidé. Aujourd'hui, je suis vraiment fier d'avoir évolué au point d'animer régulièrement des formations ou des workshop. Ca a été un effort au début mais cette timidité que je garde en moi n'est plus du tout un frein mais elle est plutôt vue par mes collègues comme une force : je réfléchis avant de parler et je ne dis pas de bêtises que je regrette ensuite. J'ai donc bien avancé.

- Quel est votre devise ? Choisissez une phrase forte, une citation, un slogan et attendez-vous à ce qu'on vous demande d'expliquer ce choix. Le but étant que cette réponse vous permette d'enchaîner sur un de vos points forts. Exemple : Ma devise est « La chance sourit aux esprits bien préparés » de Pasteur. Je suis en effet quelqu'un qui sait saisir les opportunités pour évoluer, apprendre et atteindre des objectifs ambitieux comme ça a été le cas lorsque j'ai commencé en bas de l'échelle chez XXX. A force de disponibilité et grâce à mon envie de bien faire mon travail, j'ai d'abord été promu une première fois puis une deuxième fois en un an. Ensuite, on m'a proposé de me financer une formation pour maîtriser le logiciel XXX et progressivement, j'ai su prendre le bon wagon jusqu'à devenir responsable de la gamme XXX. etc. »

- Quelles sont vos valeurs ? Ce mot de « valeurs » ne doit pas être réduit au mot « qualités » sans réflexion. Les valeurs s'entendent « valeurs morales » et vous devez réfléchir à

vos valeurs morales ou à votre philosophie de vie. Là encore, vous devez absolument proposer des illustrations concrètes de votre réponse pour ne pas entrer dans un débat « café philo » ; vous êtes ici pour décrocher un job !

- Que pensent vos amis de vous ? Et vos collègues ? C'est encore le moment de dire vos forces tout en faisant référence à des situations professionnelles ou à des situations vécues dans le cadre de vos études ou hobbies.

- Quel est votre rôle dans un groupe ? Êtes-vous leader ? Suiveur ? Médiateur ? Celui qui propose des solutions innovantes ? A vous de jouer car la réflexion sur votre place et votre comportement dans une équipe est essentielle pour ceux qui vont vous recruter.

- Quel type de collègues êtes-vous ? Donnez un maximum d'exemples flatteurs tirés de vos expériences, mettez bien en valeur vos qualités de « co-équipier ». Attention aux 2 syndromes ravageurs : celui de l'hyper modestie (dire "On" pour parler de vos succès et contributions personnelles) et le "C'est toujours la faute des autres" qui est son symétrique

- Comment travaillez-vous en équipe ? Ici aussi, exemples concrets de situations concrètes.

- Qu'est-ce que vous aimez dans le travail en équipe ? Pensez à un succès obtenu en équipe, dans le travail ou hors du travail, puis dégagez les principales satisfactions qui en ont résulté. Ensuite, faites le lien avec ce que cela dit de votre futur au sein de l'entreprise où vous candidatez.

- Préférez-vous travailler seul ou en équipe ? Cette question est un peu piègeuse et lorsqu'on y réfléchit bien, presque personne ne peut répondre autre chose que « cela dépend des missions ». Ainsi, certaines tâches nécessitant de la concentration peuvent être plus efficacement réalisées seul alors que d'autres, où il est plus simple de s'appuyer sur des compétences complémentaires, bénéficient de la collaboration fructueuse.

- Donnez des exemples de problèmes que vous avez su gérer en équipe. A vous de jouer en n'oubliant jamais que le syndrome « c'est toujours la faute des autres » n'a pas sa place dans une analyse de qualité. Se donner la position du héros parce qu'on doit se vendre en entretien est assez puérile, et malheureusement fréquent. Le recruteur ne se privera pas de creuser et de vous « asticoter » pour vérifier.

- Où vous voyez vous dans 5/10 ans? Ne vous sentez pas obligé de dire que ce sera dans l'entreprise où vous candidatez sauf si c'est vrai et que vous avez bien réfléchi à votre trajectoire en son sein. Sachant que l'on passe de moins en moins de temps dans la même entreprise, 5 à 10 ans paraissent une éternité pour certains.

- Comment vous voyez-vous évoluer? Renseignez-vous bien sur l'entreprise et essayez de trouver des relais en interne pour préparer votre entretien. Grâce à votre réseau ou grâce à LinkedIn, vous pouvez vous faire une idée du fonctionnement de l'entreprise; vous vous projetterez d'autant mieux si vous agissez de la sorte.

- Qu'est-ce que le travail bien fait selon vous? Donnez des exemples de réalisations personnelles et expliquez pourquoi ça a fonctionné. Pour répondre à ce genre de questions, le piège est de rester vague.

- Quel est votre plus grand succès? Montrez quelle est la matrice de ce succès, qu'est-ce qui a permis de le réaliser. Ensuite, faites le lien entre ces forces et votre futur rendement au sein de l'entreprise.

- Quel est votre pire échec? Ne racontez pas un fiasco mais une expérience qui n'était pas un succès. Le but n'est pas de s'auto flageller. Surtout, montrez en quoi cet échec vous a permis de faire un bilan, d'identifier vos faiblesses et de travailler dessus. Idéalement, enchaînez avec des exemples qui montrent que l'échec d'hier a permis d'éviter de commettre les mêmes erreurs; donc qu'il a été la source de succès ultérieurs. CF. Chapitre Méthodes - Le 10/20/70

- Dans quelles circonstances ou conditions donnez-vous le meilleur de vous-même? Répondez, illustrez, projetez! Il faut que la réponse serve à rassurer sur vos capacités futures au sein de l'entreprise.

- Qu'est-ce qui vous fait vous transcender? Même conseil que pour la précédente question.

- Comment gérez-vous le stress? Si votre première pensée en lisant cette question est « mal », ne vous inquiétez pas; nous sommes l'un des pays leader de la consommation d'antidépresseurs, ça veut dire que peu de gens le vivent bien! L'intérêt de cette question n'est pas le « comment » au sens du commentaire mais le « comment » au sens du processus opératoire. Le recruteur veut connaître vos réflexes et le cas échéant votre méthode face à des situations stressantes. Un retour en arrière vous donnera matière à développer toujours en vous appuyant sur des exemples concrets.

- Comment réagissez-vous lorsque vous êtes hors de vous? Ici aussi, l'intérêt est de comprendre quelles sont vos soupapes et quelles sont vos astuces pour ne pas « péter un câble » quand les choses ne se passent vraiment pas comme vous voulez en milieu professionnel. Si cette question vous fait peur, pensez à puiser dans votre vécu sportif ou artistique; ça mettra un peu de distance avec l'enjeu du recrutement et vous vous sentirez certainement moins stressé à l'idée de faire passer un mauvais message.

- Quelles sont vos passions? Si vous n'identifiez pas une réelle passion, répondez en indiquant que vous « aime(z) beaucoup » ou que vous avez « un goût très prononcé » pour un sujet. Le but est d'enchaîner avec le poste qui est proposé; de trouver des passerelles entre ces sujets que vous aimez et ce que vous serez capable de faire dans l'entreprise.

- Quel est votre meilleur souvenir professionnel? Dans votre réponse, pensez bien à l'annonce d'emploi et, idéalement, faites le lien entre les raisons pour lesquelles vous avez aimé une mission et celles pour lesquelles le poste pour lequel vous postulez vous enthousiasme. Exemple: Mon meilleur souvenir est d'avoir pu mettre en place de nouvelles méthodes pour

la formation de nos agents en m'inspirant des techniques de l'école de Palo Alto. J'ai vraiment trouvé passionnant de passer de la théorie à une mise en pratique efficace et agile. Dans le poste que vous proposez, je retrouve beaucoup des choses qui m'ont plu dans cette expérience de management de transition. Le fort développement de votre entreprise, sa philosophie agile et novatrice ainsi que l'autonomie que vous attendez de votre future recrue, ça me parle et ça me donne énormément d'enthousiasme. En plus, j'ai eu d'excellents résultats lorsque j'ai mené ce projet qui me semble similaire donc je suis sûr que j'ai les qualités pour faire du très bon travail chez vous.

- Quel est votre pire souvenir professionnel? Comme à chaque fois qu'il s'agit d'évoquer des souvenirs négatifs, nous conseillons chez Jobtimise d'insister sur les erreurs que ça a évité par la suite. L'une de nos techniques Jobtimise est celle du 10-20-70 (CF. Chapitre Méthodes). 10% du temps de réponse à ce type de questions est consacré au fait de dire clairement les choses (Exemple : mon pire souvenir est de ne pas avoir dépassé la période d'essai chez XXX). 20% du temps est consacré à une autocritique froide et cohérente (Même exemple : j'avais mal compris les attentes et je n'osais pas poser de questions, surtout, lorsque je faisais une bêtise, j'essayais de régler le problème tout seul au lieu d'en parler à mon supérieur ou à des collègues qui, en le découvrant, ont cru que je n'étais pas honnête vis-à-vis d'eux) et enfin 70% du temps est consacré à retirer tout le positif de cet échec (Fin de l'exemple : même si ça a été douloureux j'ai énormément appris de cet échec qui est survenu au tout début de ma carrière et j'ai par la suite fait très attention à ne pas reproduire les mêmes idioties ; d'abord en posant les questions -quand j'en avais- à des collègues et en demandant une réunion avec mon supérieur quand ces questions portaient sur des sujets importants ; ensuite en demandant dès qu'on me confiait une mission quels étaient les objectifs à court et moyen terme, comme je l'ai fait chez XXX, et quels moyens devaient être mobilisés pour les atteindre ; enfin en faisant vraiment attention lorsque j'arrivais dans un nouveau poste à ne pas rester dans mon coin

mais au contraire à me faire connaître de mes collègues, à prendre le temps de discuter avec eux voire à aller boire un verre après le travail si c'est la culture de l'entreprise d'organiser des pots pour intégrer les nouveaux, ça rend ensuite les relations de travail moins formelles et on peut s'appuyer rapidement sur des collègues s'il y a un souci).

- Choisissez un mot pour résumer cet entretien. La plupart des candidats répondent plus d'un mot ce qui est horripilant. Donc réfléchissez bien et n'oubliez pas l'annonce d'emploi dans votre choix. Ce mot de la fin doit dire pourquoi il faut vous prendre.

Mathilde Jaubert,
Chargée de mission
RH & Gestion de carrières
chez BNP PARIBAS
PERSONAL FINANCE

Un bon candidat est un candidat souriant, intéressé, dynamique, qui connaît ses défauts et ses qualités. En clair, c'est un candidat qui se connaît et nous fait passer un moment agréable parce qu'il nous donne l'occasion de découvrir qui il est et pourquoi il sera bon dans le poste.

LES QUESTIONS ORIGINALES OU DÉLICATES

Le but de ces questions est de vous sortir de votre zone de confort, de voir comment vous réagissez aux questions et comment vous réfléchissez. Surtout n'essayez pas de répertorier toutes ces questions saugrenues ou « colorées » car il y en a une infinité. Demandez-vous comment vous auriez aimé répondre à ces questions, à chaud. Par exemple, la plupart du temps, sur la question de la surqualification ou de la sous-qualification, le recruteur sera plus intéressé par la façon dont vous argumenterez que par la réponse elle-même (si vous n'étiez pas qualifié, vous ne seriez pas devant lui). Il faut vraiment voir au-delà de la simple « bonne réponse » à donner. Ici, justement, on vous bouscule un peu pour toucher du doigt votre

vérité et déborder du cadre classique, avec son lot de réponses convenues.

- Qu'est-ce que vous changeriez dans notre entreprise ? C'est une question que nous aimons chez Jobtimise et que beaucoup d'opérationnels aiment poser, surtout dans des petites et moyennes structures. Elle suppose que vous ayez passé du temps sur le site Internet et que vous ayez bien étudié l'entreprise. Bien sûr, n'allez pas torpiller l'entreprise dans votre réponse (en mode « tout est nul ») car ce serait une fâcheuse indélicatesse. Néanmoins, il est toujours possible de trouver de petites améliorations. Exemple : vous avez des entreprises prestigieuses qui vous ont fait confiance mais on ne le sait que lorsqu'on passe beaucoup de temps dans les recoins de votre site web ou en regardant plusieurs vidéos. Or, c'est un point fort vu que vous êtes dans une dynamique de conquête de nouveaux clients.

- Qu'est ce que vous changeriez dans la communication de notre entreprise ? Les conseils pour répondre à cette question sont similaires à la précédentes. Nous pouvons conseiller de s'intéresser à l'animation des réseaux sociaux vu qu'on parle ici spécifiquement de la communication.

- Imaginons que je sois une de vos connaissances, qu'est-ce que vous diriez pour me convaincre de rejoindre notre entreprise ? Vous êtes ici en position d'ambassadeur de votre future entreprise, vous serez donc évalué sur votre capacité à cerner ses principales forces et ses axes de communication préférés.

- Qu'est-ce que vous aimeriez changer dans votre parcours ? Gare aux longs développements pleins de regrets. Prenez la question sous l'angle positif et dites nous tout ce que vous voulez faire en plus pour être satisfait ; empruntez le chemin de l'ambition à assouvir dans votre réponse et non celui du dépit.

- Qu'est-ce que vous changeriez dans votre personnalité ? C'est le moment d'insister sur votre désir de mieux capitaliser sur vos qualités, d'en faire de plus grandes choses encore (Exemple : j'ai eu de très bons retours lorsque

j'ai eu à manager des personnes et je souhaite que cette qualité soit mieux exploitée dans mes futurs postes avec plus de responsabilités d'encadrement). C'est aussi le moment d'expliquer comment vous travaillez avec succès à dépasser vos difficultés ou vos défauts (CF. Chapitre Méthodes).

- Qu'est-ce que vous n'aimez pas dans le travail en équipe ? Attention à ne pas vous laisser entraîner dans un échange qui laisserait croire que vous avez une vision négative du travail d'équipe. Donnez des exemples précis de petites frustrations ; les réunions qui n'aboutissent pas à des décisions, les soucis de communication que l'on pourrait éviter, les emportements ayant pour cause des égos hypertrophiés...

- Qu'est-ce que vous ne seriez jamais prêt à faire ? Réfléchissez à vos limites morales et à la façon dont vous voulez mener votre vie ainsi que votre carrière. Il faut mener cette introspection en amont de l'entretien ; c'est à votre « étoile du berger » que l'on s'intéresse ici.

- Vous seriez prêt à dessiner votre parcours sur le paperboard ? C'est un bon exercice à faire avant un entretien. Schématisez votre parcours et dessinez en pointillés la suite...au sein de l'entreprise pour laquelle vous candidatez. Qu'il s'agisse de répondre oralement ou de vraiment dessiner comme on vous le demande, n'oubliez pas que le but est avant tout d'être bien compris. Ayez le souci de la clarté et de la pédagogie dans votre schéma.

- Savez-vous dire « non » ? Donnez des exemples de situation où vous avez dû poser des limites et expliquez en quoi, dans ces exemples, le fait de dire « non » était constructif pour la bonne réalisation de votre travail.

- Acceptez-vous facilement de recevoir des ordres ? Ici aussi, faites référence à votre passé professionnel au lieu de répondre « oui » trop vite. Cette question, comme toutes les autres, est un tremplin vers des développements qui doivent nous renseigner sur votre vision d'une carrière. Partez de vos expériences antérieures

pour ensuite élargir le débat à votre vision de la bonne réalisation des missions qui vous sont confiées.

- Quel est votre plus grand regret? Parler des choses que vous auriez aimé faire et dites-nous en quoi ce qui vous est passé sous le nez vous a évité d'autres regrets. Montrez-nous le côté instructif. Ce regret qui en a évité d'autres.

- Quel est votre plus grand remord? Pensez à une décision, un acte, un projet que vous auriez aimé ne pas faire. Et, comme pour la précédente question, tirez-en du positif en prouvant que ça vous a fait grandir grâce à des exemples d'expériences ultérieures.

- N'êtes vous pas trop qualifié pour un tel poste? Oh le faux compliment perfide ! Cette question est l'équivalent d'une question comme « pourquoi vous embaucher ? », il faut donc remettre de l'intensité dans l'explication de vos qualités pour le poste et, surtout, de votre intérêt pour ce travail et pour l'entreprise. Vu qu'on insinue que vous êtes trop qualifié, réexpliquez la cohérence de votre démarche de candidature (CF. Chapitre Rassurer).

- Avez-vous assez d'expérience pour donner satisfaction? Bien sûr, vous devez en répondant à cette question, tout donner ! Il faut de l'énergie pour mettre en valeur vos qualités et vos atouts malgré votre inexpérience suggérée par cette question. Il ne faut pas donner l'impression que vous vous justifiez. Il faut dégager un sentiment de force de conviction (CF. Chapitre Rassurer).

- Vous pensez vraiment être l'homme / la femme de la situation? L'intérêt de cette question n'est pas simplement de répondre « oui » mais de longuement expliquer pourquoi ; le recruteur sera attentif à vos propos, à vos analyses et surtout aux exemples d'expériences antérieures qui corroboreront ce que vous dites.

- Si vous incarniez un personnage historique, lequel serait-ce? C'est là qu'un peu de culture gé ne fait pas de mal. Le nombre de gens qui répondent De Gaulle ou Christophe

Colomb sans pouvoir dire grand chose de l'histoire de ces grands hommes tutoie l'inf... Trouvez un personnage qui a un lien avec une de vos passions ou sur lequel vous pourrez dire des choses qui nous renseigneront sur vous.

- Si vous étiez un animal, lequel seriez-vous? Ici aussi, vous avez l'opportunité de dire des choses de votre personnalité, vos atouts (Exemple : je suis une fourmi parce que j'aime le travail d'équipe bien coordonné et la réalisation de choses impossibles grâce à cette énergie et à cette intelligence du groupe). Il existe mille variantes à cette question (un plat ? un fruit ? un signe du zodiac ?...), le but demeure le même : livrer à travers une réponse décalée des éléments supplémentaires sur votre personne. Ne paniquez pas et souvenez-vous qu'il n'y a pas de mauvaise réponse (quoique « putois ») mais juste votre réponse à vous.

- Les cas concrets comme par Exemple « Comment feriez-vous face à un client qui, en parlant fort pour que tout le magasin l'entende, critiquerait (à raison) un collègue qui a fait une bêtise ? » ou « Si vous aviez trois dossiers à boucler mais que vous ne pouviez en traiter qu'un faute de moyens ; l'un concerne un client fidèle depuis 15 ans au cabinet, un autre une star de la place de Paris et un troisième une Startup dont vous êtes convaincu qu'elle sera un acteur majeur dans l'avenir... » : Ce qui est très intéressant selon les cas, c'est de comprendre, comme pour une démonstration en mathématiques, que le cheminement dans la réflexion comptera dans l'appréciation autant que le résultat final. En effet, parfois, il n'y a tout simplement pas de solution miracle (comme dans la vie !). Pensez à poser des questions si vous en avez la possibilité pour ajouter des données au problème que vous devez traiter. Intéressez-vous au matériel fourni (des revues, des données chiffrées...) sur lequel vous pourrez certainement vous appuyer. Ensuite, n'hésitez pas à expliquer vos décisions au recruteur au fur-et-à-mesure (Exemple : Je pense que votre cabinet qui fonctionne grâce à son excellente réputation auprès de ses clients, avec 70% du CA qui est récurrent, ne doit jamais perdre cet acquis précieux, j'éliminerais

donc la Startup tout en lui offrant par la suite des services premium en plus ainsi qu'un chouchoutage actif des dirigeants de votre cabinet pour se faire pardonner).

Benoit Dantec, Général Manager chez BOUYGUES IMMOBILIER

La chose qui me choque année après année et à divers niveau, c'est la capacité des gens à mentir ou à très largement exagérer. L'élément primordial c'est de vérifier la sincérité du candidat. Je préfère le type qui me dit « je ne sais pas ça m'intéresse et je vais me mobiliser pour apprendre et maîtriser le sujet » plutôt que des gens qui me racontent des âneries. D'ailleurs dans mes entretiens je commence toujours par parler de leurs loisirs. Ça les choque au début puis ça les détend. Et comme ça les détend, quand ils ont des bêtises à lâcher, ils finissent par les lâcher. Et vu que j'ai une assez bonne connaissance des divers loisirs (voyages, sports...), j'arrive à savoir quand on me raconte des salades quand je creuse un peu.

Quand tu triches sur un sujet, en général, tout est à l'avenant. Quand on découvre un mensonge de ce type c'est très rare que le discours ne soit pas truffé de ce type d'omissions ou pire. « Qu'est-ce que j'ai fait et pourquoi? Qu'est-ce que je veux faire et pourquoi? » Tout candidat devrait avoir ce souci d'expliquer ça à chaque entretien.

LA QUESTION QUI TUE

Que ferez-vous si vous n'êtes pas pris (dans notre entreprise)? Cette question est l'une des pires qui soient parce que, soyons honnêtes, il n'est pas conseillé d'être...tout à fait honnête. Si vous dites que vous avez un plan B, le recruteur peut l'interpréter comme un risque à plusieurs égards : peut-être que le poste qu'il vous propose n'est pas votre pre-

mier choix, peut-être qu'il est préférable pour lui d'embaucher quelqu'un qui est à 100%, peut-être que s'il choisit quelqu'un d'autre cela ne vous affectera pas beaucoup et qu'il peut donc se le permettre sans état d'âme. Si au contraire vous dites que vous n'avez pas de plan B, d'autres inquiétudes peuvent surgir : peut-être que votre valeur n'est pas assez grande pour que d'autres entreprises s'intéressent à vous, peut-être que vous mentez ce qui n'est pas bon signe pour une future relation de travail, peut-être que vous n'êtes pas raisonnable puisque vous avez mis « tous vos œufs dans le même panier ». Aussi, notre conseil est la langue de bois : expliquez que vous avez postulé dans d'autres entreprises (seulement si c'est vrai car on vous demandera lesquelles) mais que le poste proposé est votre priorité en rappelant les raisons pour lesquelles vous êtes « surmotivé » (remettez une nouvelle couche d'explication de vos motivations pour « noyer le poisson »). Par exemple : « Je vous avoue que je préfère vous redire pourquoi je ferez du bon travail chez vous que d'imaginer une déception. {Si le recruteur insiste} J'ai postulé dans d'autres entreprises pour des annonces similaires mais j'insiste sur le fait que votre poste est vraiment celui qui m'intéresse le plus pour plusieurs raisons essentielles à mon sens. D'abord parce que votre entreprise me séduit du fait des projets qu'elle a et de la dynamique qui est la vôtre. Je l'ai dit, le poste que vous proposez est ma priorité et j'ai effectué beaucoup de recherches sur votre entreprise avec des employés ou des personnes qui ont travaillé avec vous. Les retours sont vraiment positifs sur cette dynamique, surtout avec les projets de vous élargir à toute la France. Ensuite, je suis très sensible à l'ambiance de travail et c'est très stimulant d'avoir un management qui pousse les services à travailler ensemble et non pas chacun dans son coin. Et l'autre aspect essentiel dans mon choix et dans ma motivation pour votre entreprise, c'est que vos clients sont les entreprises de la grande distribution, secteur que je connais bien. C'est un secteur où j'ai acquis de l'expérience, des contacts et où j'ai un bon feeling pour créer des opportunités ; c'est vraiment important quand on est dans des activités commerciales de se sentir prêt et c'est mon cas. »

LES QUESTIONS DÉPLACÉES

Il arrive que des personnes osent des questions totalement déplacées en entretiens : elles sont le plus souvent relatives aux choix personnels, aux orientations sexuelles, aux projets intimes etc. Sachez tout d'abord que la loi vous protège de ce genre d'agissements. C'est une double bonne nouvelle : l'écrasante majorité des recruteurs professionnels (cabinets, RRH, diplômés en RH) sait quels sont les risques à aller sur ces terrains là ce qui conduit à une autocensure salutaire (ils évitent de poser ces questions) et ceux qui sont assez bêtes pour se risquer à ce type de questions peuvent être poursuivis en justice.

Pourtant, avant d'en venir à des extrêmes comme le fait de « rembarrier » le recruteur maladroit (Eh oui, parfois c'est juste de la maladresse) ou de déposer plainte, une petite dose de « ferme diplomatie » peut être utile. Car il faut rester ferme et ne pas permettre ce type d'incursions dans la vie personnelle. Néanmoins, vous pouvez fermer la porte sans brutalité pour ne pas humilier le recruteur. Si l'on vous demande : « Êtes-vous en couple ? », vous pouvez répondre que cette question vous gêne et rassurer le recruteur sur le fait que, quelle qu'elle ait été, votre situation personnelle n'a jamais perturbé vos employeurs puisque vous faites toujours très consciencieusement votre travail. A la question « Comptez-vous vous marier dans les années à venir ? » ou à « Comptez-vous tomber enceinte ? », vous pouvez répondre tout d'abord que ça vous surprend que l'on vous pose ce type de questions parce que ça n'est jamais arrivé lors des entretiens que vous avez passés ailleurs ; la personne comprendra qu'elle adopte un comportement « déviant ». Ensuite, vous pouvez rappeler que vous êtes quelqu'un de professionnel qui veut mener sa vie professionnelle en étant performant et loyal pour que les considérations liées à la carrière n'aient pas à empiéter sur la vie personnelle. Il n'est pas inutile de rappeler que chacun a son jardin secret, sa vie privée et que c'est important d'arriver à faire la part des choses.

Ces conseils ont pour but de « calmer » les recruteurs indéclicats. S'ils insistent, sachez que

ces agissements sont délictueux et que vous pouvez facilement porter plainte ; si vous constatez des abus graves lors de vos entretiens de recrutement, envoyez un email à l'entreprise tout de suite après votre entretien dans lequel vous décrierez de façon détaillée les abus constatés. Ca pourra être retenu comme une pièce importante dans votre dossier pour une éventuelle plainte.

Robin Morth, Directeur Opérationnel chez PGE-PGO

J'attends d'un candidat qui se présente en entretien trois choses importantes :

- Qu'il ait fait l'effort de se renseigner sur l'entreprise et le poste, trop peu le font et ça témoigne d'un manque d'intérêt ou d'investissement.

- Qu'il ait compris le poste, et à la fin de l'entretien compris également les spécificités de notre secteur et d'une TPE en termes de tâches opérationnelles et d'investissement.

- Qu'il prenne l'entretien comme un échange plus qu'un interrogatoire, malgré le format impudique de l'épreuve, et qu'il se livre sincèrement. Si en tant que recruteur, j'ai un doute sur l'honnêteté du discours, je préfère ne pas prendre. Mais si un candidat m'a livré sincèrement ses envies, ses qualités, mais aussi ses défauts, et que je sens peu de doutes en moi concernant son discours, alors j'ai vraiment l'impression de mieux le connaître et il aura ses chances. J'admets également que c'est surtout au recruteur d'installer une ambiance propice à cela.



**Comment rassurer les recruteurs ?
Pas assez d'expérience : comment contourner
l'obstacle ? Trop expérimenté : comment vaincre
les préjugés ? les cabinets de recrutements sont
vos alliés de circonstances.**

« Ce qui rend la vie rassurante, ce sont les redites »,

Frédérique Dard

En France, le recruteur a peur. Cela dure depuis longtemps et risque de continuer à exister car notre droit du travail conduit à cette méfiance. « On ne doit pas se tromper lorsqu'on recrute » est une phrase entendue dans toutes les bouches. Dès lors, vous devez vous mettre en tête que tout le jeu de la recherche d'emploi consiste à rassurer, rassurer et encore rassurer les recruteurs.

Lisette Garrigue, Directrice des Ressources Humaines

J'attends d'un candidat qui se présente à un poste dans mon entreprise qu'il se soit réellement informé sur elle et sur le poste. J'attends qu'il ait les yeux qui brillent quand il m'en parle. Un entretien d'embauche réussi, c'est un entretien que j'aurai eu plaisir à mener ; le candidat aura su me parler de ses réalisations de façon fluide et concrète, sans trop en faire ; il aura su m'écouter. Le "courant" sera passé, et au delà de l'adéquation avec les missions proposées, je m'assure également que le candidat sera facile à gérer. Le recrutement n'étant pas une science exacte, la proximité avec le candidat permettra de confirmer...ou pas, ce résultat.

Rassurer car vous saurez faire le job

A Jobtimise, nous faisons un très gros travail d'analyse des annonces. Beaucoup de candidats disent que les annonces ne disent pas grand-chose, qu'elles ne servent à rien. Quelle erreur ! Nous pouvons certifier que nos clients sont bien contents qu'elles existent (CF. Chapitre Besoins – exemple d'analyse d'annonces d'emploi) ! Il suffit d'en faire une bonne lecture combinée à une analyse des valeurs que met en avant l'entreprise pour récupérer une grande quantité d'informations utiles pour l'entretien d'embauche. Ensuite, il faut bâtir une stratégie de communication autour de ces axes ; c'est la fameuse technique du Pivert de Jobtimise (CF. Chapitre Méthodes). Le recruteur doit savoir, grâce aux exemples que vous aurez puisés dans vos précédentes expériences professionnelles,

que vous serez opérationnel rapidement et que vous ferez du bon travail.

Rassurer par votre comportement

Les détails comptent et votre façon d'être lorsque vous candidatez donne des indications sur votre comportement. Votre sens du détail, par exemple, se remarque dans plusieurs petits éléments de votre candidature : retrouver certains mots clé de l'annonce dans le titre de votre CV ou dans votre lettre de motivation, constater que vous venez en entretien d'embauche muni d'une pochette « nickel » contenant des lettres de références et des CV imprimés, remarquer que vous pensez à envoyer un email de remerciements après avoir été reçu en entretien (CF. Chapitre Joindre), apprécier que vous écoutiez soigneusement ce que l'on vous dit et que, le cas échéant, vous preniez des notes etc. Ce sont des éléments qui apportent la preuve de votre sérieux et de votre comportement professionnel. Bien sûr, c'est très apprécié car c'est très rassurant !

Rassurer car vous serez digne de confiance

« La confiance, c'est du cristal ! »

Vous devez avoir un discours vrai dans vos emails, dans les descriptions sur votre CV et lors de vos entretiens. Ça se travaille. Sachez que cette cohérence d'ensemble, jamais prise en défaut, que nous encourageons et que nous bâtissons chez Jobtimise, inspire la confiance des recruteurs. Quelqu'un d'authentique, qui s'assume, qui répond aux questions en disant « sa vérité » avec tact et diplomatie, ça se voit, ça se sent et c'est très rassurant !

Candice Laufer, Responsable Ressources Humaines chez GROUPE ESTÉE LAUDER

Beaucoup de candidats ont peur de présenter leurs expériences telles qu'elles sont mais, attention, un manque d'honnêteté sur une fin de contrat difficile se ressent souvent. Mieux vaut savoir parler d'une période sans emploi, d'un licenciement ou de compétences à développer en expliquant la situation clairement et honnêtement plutôt que de se perdre dans des explications à dormir debout. Attention à ne pas ainsi rompre le lien de confiance instauré avec le recruteur.

Dans l'ensemble, et au-delà de ce type de questions, je déplore un manque d'honnêteté global chez les candidats et la « construction » d'une image ou d'un personnage pour les entretiens. Or, il ne faut pas oublier qu'au-delà d'une offre d'emploi pour un poste donné, on rencontre aujourd'hui des personnalités qui pourront évoluer dans l'entreprise et s'adapter à celle-ci, il faut pouvoir déceler quelle est vraiment la teinte de la personnalité du candidat.

« PAS ASSEZ D'EXPERIENCE! », QUOI REpondre ?

C'est l'obsession de bien des jeunes candidats et c'est assez normal : lorsqu'un recruteur ne veut pas se casser la tête en leur expliquant pourquoi ils n'ont pas été retenus, il ressort le traditionnel « un candidat plus expérimenté a été choisi ». Après ce genre de sentences, en effet, la conversation tourne court. Pourtant, sachez-le, vous ne devez pas y prêter une trop grande attention pour au moins les 3 raisons suivantes :

- **Entretien = chance** : si vous avez été convoqué en entretien, sachez que c'est parce que vous aviez vos chances car les recruteurs n'ont pas de temps à perdre ;

- **Tout exploiter** : vous devez bien comprendre les attentes pour le poste et, une fois identifiées, les voir comme des boîtes à remplir ; par exemple, si vous constatez que l'autonomie est essentielle, allez chercher dans vos petits jobs et dans vos activités (associations, scoutisme, sport...) ³² les éléments prouvant que vous savez vite agir en autonomie ;

- **Compenser** : un entretien est un exercice de séduction donc si vous faites une grosse impression, vos atouts éclatants compenseront les trous en matière d'expérience. N'hésitez pas à montrer que vous avez réfléchi au poste dès l'entretien, que vous avez pensé à des choses, que vous avez des propositions à formuler : soyez proactif et montrez que vous avez pour atouts votre maîtrise des nouveaux outils et modes de consommation (ce n'est pas valable exclusivement pour les fonctions commerciales). Bien sûr, n'en faites pas trop non plus pour ne pas effrayer (CF. Chapitre Génération Y).

« TROP D'EXPERIENCE! », QUOI REpondre ?

La logique est le « proof of concept » cher à Guillaume Duranton. C'est la preuve que ça va bien se passer par l'exemple. Alors listons quelques craintes à l'idée de recruter des personnes trop expérimentées :

- **Âge du N+1** : c'est bête, mais les managers sont souvent mal-à-l'aise à l'idée de recruter un subalterne un peu ou beaucoup plus âgé qu'eux, surtout s'ils ont peur qu'il soit plus compétent...

- **Prétentions salariales** : les recruteurs s'attendent à ce que la négociation salariale soit plus dure au moment de l'embauche mais aussi une fois que la personne sera dans l'entreprise.

- **Maîtrise des nouveaux outils et des technos** : les préjugés de la jeune génération qui est née avec Internet et des habitudes de consumma-

³² Puisque vous n'avez pas beaucoup d'expérience professionnelle.

tion qui ont beaucoup changé sont parfois grands. Ainsi, on est très tôt³³ placé dans la catégorie « séniors » dont il est difficile de sortir ; cela va de l'utilisation des applis de son smartphone à son look dans l'entreprise.

- Réticence au changement : les candidats expérimentés sont vus comme de possibles freins au changement puisque l'inconnu fait peur et suscite le rejet. Or, dans l'imaginaire collectif, le monde moderne est celui des juniors-rois et de la marginalisations des « travailleurs du monde d'avant ».

- Difficulté à licencier : le droit du travail français est ce qu'il est avec le spectre des poursuites aux prud'hommes qui va avec ; certains recruteurs considèrent que licencier un sénior, même lorsque c'est justifié, se traduit par des indemnités plus grandes à lui verser du fait de sa situation personnelle. Ils préféreront donc prendre une personne plus jeune et moins expérimentée.

- Mobilité : un candidat expérimenté est parfois vu comme moins mobile car l'on suppose qu'il a des contraintes personnelles qu'un jeune candidat n'aura pas.

Comment rassurer sur ces aspects ? La réponse tient en 4 mots : **souplesse + bonne volonté + travail !**

- Souplesse : dans votre comportement, vous devez absolument vous montrer souple et éviter de juger vos interlocuteurs. L'un des grands défauts des candidats qui ont de l'expérience est qu'ils ont tendance à évacuer leur stress ou leur frustration à travers des propos parasites qui traduisent une grande rigidité³⁴. Lorsqu'on est du côté du recruteur, on se sent mis en cause voire presque « corrigé » parce qu'on n'a pas fait ceci (« vous n'avez pas lu tout mon CV ? ») ou parce qu'on a dit cela (« c'est la première fois qu'on me pose cette question »). En creux, cela revient à formuler des reproches. Autant vous dire que les préjugés énoncés dans

le paragraphe précédent sortent renforcés et que l'on n'a pas du tout envie de travailler avec la personne. Il est donc essentiel de s'abstenir de cela et de comprendre que vous n'êtes pas là pour commenter, pour donner des avis si on ne vous le demande, pour juger de la légitimité de vos interlocuteurs. Faites votre part du travail en étant bon et en prouvant par votre comportement que vous allez savoir vous adapter et rester à votre place : personne ne recrute quelqu'un qui va créer des problèmes.

- Bonne volonté : dans la façon dont vous allez vous renseigner sur l'entreprise, dans votre capacité à prouver vos efforts en étalant vos connaissances du poste ainsi que vos recherches, dans votre envie de bien faire et de vous adapter à chacun de vos interlocuteurs en **les écoutant vraiment**, vous plaiderez votre cause et l'on verra moins les inconvénients de vous embaucher que vos forces qui seront bénéfiques à l'entreprise. Bien sûr, c'est très difficile de se projeter dans un poste ou une entreprise puis de vivre la déception mais c'est très important de s'y efforcer, surtout lorsqu'on est un candidat expérimenté. De même, votre comportement doit être celui d'une personne qui respecte tous ses interlocuteurs sans se poser de question (de la personne qui vous accueille au directeur en passant par le jeune stagiaire ou la personne que vous croisez à la machine à café), sans se comparer, sans juger, sans se permettre des attitudes ou des initiatives parce qu'elle se sent plus expérimentée ou plus âgée.

- Travail : vous devez montrer que vous travaillez bien ! Il vous faut donner des exemples très concrets et pertinents (CF. Chapitre Gages). Montrez aussi que vous travaillez lorsque vous recherchez le bon poste comme c'est le cas actuellement ; il vous faut être incollable sur l'entreprise, sur le poste, sur le secteur d'activité, sur l'actualité dans ce secteur etc. Que vous travaillez lorsque vous êtes en transition ; il vous faut le montrer à travers vos lectures spécialisées, vos visionnages de vidéos pertinentes, vos cours en ligne, votre participation

³³ Même un trentenaire peut ainsi être « ringardisé ».

³⁴ Bien sûr ce sont des défauts qui ne concernent pas tous les candidats expérimentés, nous faisons ici simplement l'inventaire des défauts le plus souvent reprochés à ce public.

à des salons ou à des séminaires (CF. Chapitre Xmen). Le recruteur doit d'abord et avant tout retenir cela : vous vous donnerez les moyens de réussir chez lui car vous vous donnez toujours les moyens de réussir dans tout ce que vous faites. Montrez que c'est votre état d'esprit et qu'il n'a pas disparu à cause de votre période de recherche d'emploi, bien au contraire.

Aline Guo, International Business Development Manager chez ALIBABA GROUP

J'ai reçu au début des recrutements, quand on a créé le bureau parisien, beaucoup de candidats séniors...qui étaient bien souvent arrogants. On finissait par penser qu'ils étaient « trop séniors » pour les postes qu'on proposait. Ils nous prenaient de haut et rapelaient les livres qu'ils avaient lus ou même écrits sur la Chine pour certains. D'autres nous donnaient l'impression qu'ils savaient tout du pays et donc qu'on était presque obligé de les recruter.

Notre attente était pourtant d'avoir des gens avec lesquels on allait se serrer les coudes parce que c'était les tout débuts d'Alibaba en France. La première candidate qui m'a marquée l'a été par son attitude extrêmement positive, ce qui est essentiel : elle avait ce côté positif beaucoup plus développé que la plupart des autres. Dans son comportement, elle était extrêmement souriante et avenante. Son naturel dénotait avec tous les candidats qui agissent comme s'ils devaient cocher des cases (sourire mais pas trop, parler comme-cesti ou comme-cela). Quand elle racontait ses expériences, on ressentait sa persévérance et son énergie. Et aussi, le fait d'avoir des questions sur l'entreprise au lieu, comme le faisaient les autres candidats, de réciter le Wikipedia du PDG était un très bon point. Elle demandait comment ça se passait au quotidien, comment ça évoluait dans d'autres pays d'Europe. Ca nous a convaincu de l'embaucher.

TROP JUNIOR OU TROP SÉNIOR, L'ATOUT CABINETS DE RECRUTEMENT!

Les cabinets de recrutement peuvent être d'une aide très précieuse car ils portent votre candidature auprès de l'entreprise, ils la soutiennent. Ils sont à mi-chemin, dans le processus, entre l'entreprise et vous. Aussi, lorsque vous avez des atouts (et vous avez toujours des atouts, n'en doutez pas!), mais que votre âge représente un handicap, le consultant qui va essayer de vous placer dans l'entreprise sera en quelques sortes votre meilleur avocat. D'abord parce qu'avant de plaider votre cause, il va vous recevoir, vous écouter, vous conseiller dans la façon de présenter les choses. Ensuite car, si l'issue est négative et que vous ne décrochez pas le poste, il devra vous aider à comprendre pourquoi cela n'a pas marché et comment vous pourrez progresser.

Joanne Watanabe, chez IGNITION PROGRAM

Nos critères, pour réussir en startup, sont principalement liés au tempérament :

- Des candidats smart³⁵ - capable de comprendre rapidement des problématiques complexes,
- Des candidats doers³⁶ - qui font, et qui ont de impact dans toutes leurs expériences,
- Des candidats qui ont l'esprit d'équipe et plus généralement qui savent créer et entretenir l'enthousiasme et la bienveillance au sein de leurs équipes,
- Dernier point : tous les bons candidats Startup doivent avoir au minimum une compétence immédiatement utile et actionnable en startup (exemple : commercial, marketing, data, etc.). Le tempérament est une condition fondamentale, mais non suffisante pour nous.

³⁵ Agiles intellectuellement et intelligents.

³⁶ Faiseurs, qui prennent des initiatives.



**Comment postuler efficacement ?
10 conseils pour bien utiliser les sites
d'annonces d'emplois (jobboards).**

« La créativité sans stratégie, cela s'appelle de l'art. La créativité avec une stratégie, cela s'appelle de la publicité »,

Jef Richards

« Avant l'heure, c'est pas l'heure mais après l'heure, c'est plus l'heure ». Aussi triviale qu'elle puisse paraître, cette phrase devrait être un mantra pour certains chercheurs d'emploi; surtout pour les jeunes diplômés. Lors de la recherche d'un emploi, beaucoup de candidats se laissent piéger. Ils commencent par viser, en début de cycle, les entreprises les plus sélectives en dédaignant les autres sociétés ; ils font les difficiles ! Ils visent la crème des entreprises. Ensuite, voyant que la moisson initiale n'est pas bonne (moisson qui dure parfois plusieurs mois chez les jeunes diplômés ou chez les cadres supérieurs en transition), ils révisent leurs prétentions et baissent leur niveau d'exigence. Hélas, pendant qu'ils faisaient la fine bouche, les postes partaient comme des « petits-pains » et ils se retrouvent en grande difficulté ; certains sont même carrément sur le carreau. Il faut donc être prévoyant et « **ratissier large** » dès le **début** des recherches. **Mieux vaut avoir l'embaras du choix que le choix de l'embaras...**

POSTULEZ « LARGE » DÈS LE DÉBUT

La clé dans la recherche d'emploi est de postuler le plus largement possible tout en gardant un niveau de pertinence acceptable (ne pas candidater à des postes qui n'ont vraiment rien à avoir avec vos compétences). Par exemple, si un poste vous intéresse mais qu'on demande deux ou trois années d'expérience que vous n'avez pas, allez-y, foncez ! Le recruteur n'est pas obligé de vous rencontrer donc, pourquoi se priver. En revanche, s'ils demandent 5 ans d'expérience et des expériences de management que vous n'avez pas, abstenez-vous.

De même, il est déconseillé de trop restreindre sa recherche au début et il peut être intéressant de candidater à des postes qui correspondent au métier (Par exemple : commercial, chef de produit, community manager, contrôleur de gestion) sans forcément correspondre au secteur visé (luxe, grande distribution, high tech). En période de crise de l'emploi, ce sont des conseils « en mode survie » pour ne pas rester trop longtemps en marge du marché du travail. Lorsque l'emploi est au beau fixe, mieux vaut être plus fin dans vos candidatures. Nous n'oublions pas (vous non plus?) qu'être pris pour un poste n'oblige pas à accepter le poste en question. Mais ça remonte le moral !

DES ENTRAÎNEMENTS EN CONDITIONS RÉELLES

L'avantage de postuler « large » est de recevoir plus de retours (c'est mathématique) et donc d'acquérir un effet d'expérience en tant que candidat : on s'habitue aux entretiens téléphoniques, aux entretiens de groupe, aux entretiens avec le RRH ou avec un opérationnel, aux études de cas... Cela fait un bon entraînement car, en plus, il est possible de demander des retours sur les prestations dans le cadre de ces entretiens et de corriger ce qui doit l'être (CF. Chapitre Joindre).

RESTEZ OUVERT

La plupart du temps, les candidats rejettent certaines fonctions ou certains secteurs à priori. Il est important de se forcer à rester ouvert et de ne pas être victime de préjugés. Bien sûr que c'est plus « glamour » de travailler chez L'Oréal ou chez Total. Pourtant, cela ne veut pas dire, loin s'en faut, que ce sera plus épanouissant qu'un poste dans une PME où vous aurez plus de responsabilités et de possibilités de vous exprimer. La seule règle, c'est qu'il n'y a pas de règle. Il est donc toujours plus judicieux d'aller voir, de poser des questions, de se renseigner...et rien de mieux que de postuler pour avoir un concentré de ces informations.

APPRENDRE

Postuler à un poste ou, à fortiori, être reçu en entretien d'embauche, c'est un excellent moyen d'apprendre. Vous apprendrez sur l'entreprise,

sur son secteur, sur ses méthodes, sur ses perspectives ou sur ses options stratégiques. Ce sont là des savoirs précieux pour qui veut bâtir une carrière enrichissante. Ils ont le mérite de faire évoluer votre réflexion et de vous donner de nouvelles perspectives.

N'oubliez pas, enfin que, **si vous êtes retenu pour un poste mais que vous n'êtes pas emballé, rien ne vous oblige à l'accepter.**

Anne-Claire Lethbridge, LEVINGSTONE RH

Ratisser large, ça dépend énormément de la situation des personnes, du secteur et du contexte. Concrètement, s'il s'agit de quelqu'un dont l'employabilité est bonne et qui est en poste ou au contraire d'un quinquagénaire autodidacte voire d'un jeune diplômé, ça change beaucoup de choses. Certains n'auront pas de temps à perdre en multipliant exagérément les tentatives quand d'autres pourraient y avoir intérêt. En allant « s'entraîner » dans des entreprises qui ne sont pas celles qu'on veut en priorité, il arrive qu'on ait le coup de coeur ; c'est le cas de certains jeunes diplômés, candidats aux plus prestigieux cabinets de conseil qui vont découvrir de plus petites structures et des façons de travailler qui vont les séduire. Par ailleurs, pour certains qui sont en marge du marché du travail depuis longtemps, les entretiens servent aussi à prendre confiance, à se tester, à mettre un costume cravate et à sortir de la routine du demandeur d'emploi qui déprime. Malheureusement, tout n'est jamais 100% blanc ou noir. Il ne faut pas oublier qu'en entretien, l'entreprise comme le candidat ont tendance à se montrer sous un jour beaucoup trop favorable pour pouvoir vraiment se faire une idée juste. Donc le conseil de passer un maximum d'entretiens pour se faire une idée de l'entreprise est à relativiser ; c'est une bonne idée mais ce n'est pas une solution miracle.

Quand on passe des entretiens, pour s'entraîner ou pour vraiment obtenir un poste, il faut demander des feed-back à la suite des entretiens. C'est vraiment très important surtout lorsqu'on sait que, dans le cas des cabinets de recrutement, il y a normalement une quasi obligation de faire un retour aux candidats. Il peut être judicieux de faire jouer son réseau pour être reçu en cabinets de recrutement et ainsi bénéficier de l'accompagnement des consultants. Il faut aussi accepter d'aller passer des entretiens de recrutement dans ces cabinets même lorsqu'on sait qu'il n'y a pas de postes au bout ; pour l'entraînement mais aussi pour se rappeler au bon souvenir du consultant qui s'occupe de vous et se maintenir en visibilité.

C'est parfois délicat de demander un retour à l'entreprise où on passe un entretien. Néanmoins, on peut tenter de demander un feed back subtilement dès la fin de l'entretien dans une entreprise ; parce qu'une fois la réponse donnée, malheureusement, peu de recruteurs prennent le temps de faire un vrai retour instructif.

Enfin, rappelons qu'avoir des échos de salariés de l'entreprise ou d'anciens employés est intéressant. C'est particulièrement facile de l'obtenir pour des diplômés de grandes écoles ou le réseau des anciens fonctionne bien.

COMMENT UTILISER LES SITES D'ANNONCES D'EMPLOI (JOBBOARDS)?

La réponse à des annonces est un classique de la recherche d'emploi même si les temps changent radicalement. Il existe une multitude de sites d'annonces d'emploi et il faut surtout bien s'organiser pour ne pas tomber dans le piège numéro 1 : perdre énormément en efficacité dans sa recherche **faute de méthode.**

10 BONNES PRATIQUES

1.

Choisir : dans cette multitude de sites d'annonces d'emploi, vous devez choisir ceux que vous allez utiliser et vous tenir à ce choix. Un généraliste + Un spécialiste + Un original-novateur est un bon trio selon les consultants Jobtimise. Dans les jobboards généralistes, citons Indeed qui agrège les annonces de plusieurs sites et est notre chouchou même s'il est un agrégateur plutôt qu'un jobboard classique, ensuite apec.fr, meteojob.fr, cadremploi.fr ou monster.fr . Évidemment, il y en a bien d'autres comme LeBonCoin Emploi pour des postes souvent moins qualifiés! Les jobboards spécialisés existent dans beaucoup de secteurs allant du High Tech (talent.io, lesjeudis.com, carriere-informatique.com, JobIngénieur, JobTech...) à la finance (eFinancialCareers, DogFinance, JobFinance) en passant par la grande distribution (DistriJob, DistriEmploi) ou le luxe (FashionJobs, JobAndLuxe...). Enfin, dans les sites d'annonces d'emplois novateurs, chez Jobtimise, nous aimons les initiatives « recrutement affinitaire » qui cassent les codes classiques du recrutement et où l'on se trouve finalement à mi-chemin entre les cabinets de recrutement et les jobboards ; le but étant de faire correspondre dès le début les compétences et (surtout) les désirs des candidats avec les besoins RÉÉLS de l'entreprise. AssessFirst, Cosh (pour les fonctions commerciales), MonkeyTie, Qapa ou Ignition Program sont dans cette mouvance.

2.

Créer (soigneusement) un profil complet sur vos jobboards. Par exemple, si vous visez un poste en finance et que vous créez votre compte sur DogFinance : appliquez-vous !

3.

Utiliser la même photo pour tous vos outils (votre CV, votre compte LinkedIn...et votre

compte sur les sites d'annonce d'emploi) : autant dire qu'il faut bien choisir cette photo qui devient un peu votre logo. (CF. Chapitre CV)

4.

Actualiser régulièrement les données de votre compte car, selon les sites d'annonces d'emploi (c'est un fonctionnement assez étonnant en pratique), cela peut avoir pour effet de vous faire remonter dans la hiérarchie des candidats et de vous donner une belle visibilité auprès des recruteurs (c'est la nouvelle logique « base de données » des jobboards). De plus, sachez que pour votre eRéputation, même lorsque vous êtes en poste, cela fait mauvais genre de laisser un compte pourrir avec des informations « qui datent ». Cela vous sera préjudiciable à la moindre recherche Google pour une promotion ou pour vous débaucher ; comme une preuve de mauvaise organisation et de dilettantisme.

5.

Fixer des horaires de veille, car pour être efficace il faut transformer les tâches en habitudes avec des créneaux fixes et une grande rigueur.

6.

Se servir des sites d'annonces comme de tremplin vers d'autres canaux : une fois que vous avez repéré l'annonce de vos rêves il faut agir VITE & BIEN en utilisant votre réseau (connaissez-vous quelqu'un dans l'entreprise ?), vos connexions LinkedIn (le moment d'entrer en contact avec des alliés stratégiques au sein de l'entreprise, CF. Chapitre LinkedIn) et tous les moyens possibles pour faire la meilleure candidature possible.

7.

Postuler sur le site de l'entreprise : pour les annonces de vos rêves, mieux vaut postuler sur

le site de l'entreprise si possible et non pas via le jobboard. Bien sûr, c'est un cas exceptionnel et vous n'êtes pas obligé de le faire pour toutes les annonces car ça prend du temps.

8.

Repérer les annonces « Urgentes » : sur les sites, vous pouvez voir que certaines annonces sont surmontées de la mention « lien sponsorisé » ou « lien commercial » ce qui veut le plus souvent dire que le recruteur paye un supplément pour obtenir cette visibilité. Autant dire qu'il y a de bonnes chances qu'il ait un besoin urgent : allez-y vite ! De même, vous pouvez faire des tris temporels et il va sans dire que le plus vite vous postulez, plus grandes sont vos chances d'être retenu.

9.

Tenir un fichier : Tenir un fichier propre et mis-à-jour de vos candidatures est une condition de succès à deux égards ; parce que ça vous per-

met de vous y retrouver si l'on vous contacte + parce que ça vous donne un tableau de bord de vos candidatures (au cas où vous vous reposeriez sur vos lauriers au lieu de candidater avec acharnement).

10.

Adapter au moins le titre de son CV à l'annonce : le titre de votre CV doit idéalement reprendre les termes clé de l'annonce à laquelle vous répondez. Si vous avez de l'expérience et que le poste vous intéresse beaucoup, il arrivera souvent que vous deviez réorganiser un peu votre CV pour mettre en valeur des aspects importants pour le poste auquel vous postulez ; il faudra le faire vite...et bien.

Date d'envoi	Entreprise / Cabinet de recrutement / Intérim	Intitulé du poste+rapide description	Lien vers l'annonce	Contacts en interne			Relances		Entretiens		Résultat & explications
				Nom	Fonction du contact	Commentaires	Dernière relance	Commentaires	Entretiens	Commentaires	
05/01/2017	Jobtimise	Consultant en recrutement, pour des publics cadres et cadres supérieurs	Candidature spontanée	Mustapha Benkalafate	Directeur	Rencontré lors d'une conférence organisée par le Ministère du Travail	10/01/2017	J'ai écrit un message LinkedIn au directeur ainsi qu'à sa responsable du recrutement qu'il m'avait présentée.			
27/12/2016	XXXX	Chargé de recrutement	Candidature spontanée	Michèle Fiewi	DRH			J'étais prévenu que ça prendrait du temps avant réponse, ils prennent leur temps chez XXXX			
20/12/2016	XXXX	Chargé de recrutement / Sourcing Specialist	http://.....	Jacques Lorenzi	RRH	Membre actif du Groupe LinkedIn "Recrutement High Tech", bien étudié ses communications et		Ils ont rappelé dans les 48h car congé maternité à vite remplacer	Téléphonique le 26/12, physique RRH le 04/01	Très bons entretiens, ils me font rencontrer mon N+1 et le directeur sous quinze jours	
19/12/2016	XXXX	Chasseur de têtes, pour des profils finance d'entreprise (audit, expertise comptable, contrôleurs de gestion...), demandent 5 ans d'expérience.	http://.....	Xavier Dupont	RRH	Personne avec laquelle j'ai été en contact à chaque fois pour organiser tout le process		C'est eux qui me relancent.	26/10/15 & 03/11/15 & 05/11/15	Entretien téléphonique RH puis un RDV avec 2 entretiens (RH & M.Grandclos Senior Manager) puis échange téléphonique "pas retenu mais..."	Ils voulaient un profil expérimenté et ont trouvé mais m'ont appelé (rare et apprécié) pour me dire qu'ils me positionneraient sur des postes plus adéquats bientôt.
12/12/2016	XXXX	Consultant en recrutement IT	Candidature spontanée	Sophie Dapret	Directrice	Contact obtenu grâce à Jeff qui appuie ma candidature	15/12/2016				

10 PIEGES MORTELS

1.

Tout miser sur les sites d'annonces d'emploi, c'est totalement insuffisant de nos jours où le recrutement via le réseau et, surtout, les candidatures spontanées tiennent le haut du pavé.

2.

Bâcler ses candidatures, en faisant les choses de façon mécaniques et sans soin particulier.

3.

Ne plus se souvenir pourquoi et où on a envoyé une candidature. C'est une dérive qui est souvent le fruit de la mauvaise organisation. Chercher du travail n'est pas un boulot, certes, mais c'est une mission qui exige de poser un cadre et de tenir son cap.

4.

Mal compléter son profil sur les jobboards.

5.

Ne pas actualiser son CV dans les CVthèques des jobboards qui sont, pourtant, souvent consultés par les recruteurs. En plus de l'espace candidat, il y a ces fameuses CVthèques qui méritent votre attention. Changez un mot ou juste re-téléchargez votre CV sur votre profil car cela servira votre visibilité.

6.

Ne candidater qu'à partir des alertes emails de quelques jobboards. En pratique et eu regard à la concurrence féroce, c'est bien souvent insuffisant car ça devient un « ralentisseur » de vos candidatures³⁷. Les alertes, oui...mais en plus de ce qui a été dit précédemment.

7.

Faire la fine bouche et ne candidater qu'aux annonces de rêve.

8.

Attendre trop longtemps avant de postuler.

9.

Ne pas adapter son CV aux annonces lorsque ce serait nécessaire ; c'est surtout valable pour des candidats expérimentés qui ont deux ou trois belles cordes à leur arc, ce qui mériterait de créer deux ou trois CV (CV-commercial, CV-chefprojet, CV-chefpointdevente).

10.

Ne pas actualiser son profil lorsque de nouveaux éléments professionnels ou académiques l'exigeraient pourtant.

³⁷ Vous recevez en général plusieurs annonces dans une alerte email ; donc il faut attendre qu'il y ait assez d'annonces pertinentes pour que l'email parte. C'est mauvais en terme de réactivité dans un environnement concurrentiel pour les beaux postes.

Sébastien Laboutade, DRH Groupe OURRY

Les gros jobboards ont avalé les petits si bien que sont apparus de très gros acteurs. Les jobboards sont devenus des viviers de CV. Le but étant d'avoir un maximum de profils sous le coude, c'est ce que beaucoup de ces gros sites d'annonces sont devenus. Aujourd'hui, même quand vous définissez finement un poste, seulement 5% des CV que vous recevez correspondent exactement à l'offre d'emploi. Une habitude s'est créée avec des annonces d'emplois plus vagues et des candidats qui tentent leur chance quel que soit le poste. D'une certaine manière, on peut dire que les sites d'annonces d'emploi sont passés à une logique « low coast ». La tendance est à gagner des CV avec des bases de données à enrichir ; c'est le nouveau cœur du business de ces jobboards. En faisant malheureusement fi de la pertinence ce qui fait perdre du temps à tout le monde.



**Pourquoi les entreprises font passer des tests
aux candidats? Les tests de logique, tests
de mathématiques - Les études de cas dans
les grands cabinets.**

« Les tests d'intelligence mesurent-ils réellement l'intelligence ? Ou bien l'aptitude à passer des tests ? »,

David Cohen

Il arrive souvent que les entreprises (surtout les plus prestigieuses) demandent aux candidats de passer des tests en ligne. Comme tout le reste, ça se prépare !

Interview de Laurent Tedesco, Directeur chez EVALIORH

Pourquoi les entreprises demandent-elles aux candidats de passer des tests ?

D'après notre récente enquête auprès de recruteurs, il s'agit principalement de s'assurer de la qualité du candidat (65% des réponses), avant la neutralité ou l'objectivité de la sélection (26%) et le gain de temps dans le process de sélection (6%). D'après cette enquête, les tests sont généralement soumis de manière concomitante à un entretien (avant ou après), pour permettre au recruteur de valider le CV du candidat. On est donc bien dans une tentative de combattre les CV « bidonnés » ou imprécis.

De manière plus générale, il faut considérer que dans la grande majorité des situations de recrutement, le recruteur ne détient pas les compétences du candidat qu'il recrute. C'est le cas d'une agence d'emploi, d'un cabinet de recrutement comme d'un service RH d'entreprise. L'enjeu pour lui est de disposer de moyen de lecture des candidats, comme pourrait en disposer naturellement le destinataire du recrutement (l'expert métier, le futur manager...). Chez evalioRH, notre ligne éditoriale tient, pour chaque test conçu, à répondre à l'interrogation suivante : quelles sont les questions que poserait un spécialiste métier à un candidat pour savoir qu'il « a du métier » ? Le paradoxe, c'est que, contrairement à ce que l'on peut trouver ici ou là, parfois 3 questions bien posées valent 50 sans intérêt ! Par ailleurs, les tests, tels qu'on les appré-

hende généralement (questionnaires plus ou moins complexes, sous forme papier ou en ligne), sont des supplétifs économiques à deux autres modes d'évaluation : l'assessment center (mise en situation simulée du candidat) et surtout la période d'essai sur le poste. C'est d'ailleurs l'argumentation première de nombre d'éditeurs de test : faire une erreur de recrutement coûte cher, mon test réduit ce risque. Et il ne faut pas perdre de vue cet aspect : les tests restent une tentative de contournement de la seule vraie évaluation, l'immersion dans le poste visé. En conclusion, les entreprises font passer des tests pour s'assurer que le candidat correspond aux attentes supposées du poste à pourvoir et ce à moindre frais.

Quelles sont les entreprises et dans quels secteurs est-ce le plus courant ?

Il faut considérer 2 réponses à cette question. Comme évoqué précédemment, parce qu'elles jouent le rôle d'intermédiaires, les entreprises qui font passer des tests sont les sociétés de sélection et de placement de personnel : agence d'emploi et intérim ou cabinet de recrutement. Pour les mêmes motifs on trouve les service RH d'entreprise de certaines tailles (PME, ETI, grands comptes). Sur les plans sectoriels, cela peut concerner tout le monde, même si une prédominance d'usage apparaît dans le tertiaire. Cela est pour nous la résultante de deux phénomènes : la volumétrie des candidats et des postes à pourvoir est suffisante pour faire émerger des besoins de détection et filtrage des profils d'une part, et d'autre part, les candidats sont sollicités dans des pratiques usuelles pour eux (accès aux écrits,

aux usages informatiques...). A l'inverse, on trouvera moins de tests dans des secteurs en tension, comme le secteur du bâtiment par exemple, où la pénurie de candidats amène à être souvent moins exigeant sur leur qualité.

Comment conseillez-vous aux candidats de se préparer à ces tests?

Cela dépend des évaluations envisagées. On distingue habituellement 2 types de tests. Les tests de personnalité et les tests de compétence. Pour les premiers, il n'y a pas vraiment d'entraînement, puisqu'il s'agit essentiellement de se dévoiler et qu'il n'y pas de bonnes ou mauvaises réponses. Pour être plus à l'aise et les démystifier, il n'est cependant pas inintéressant d'en passer quelques-uns pour s'entraîner. Certains éditeurs proposent des versions grand-public de leurs tests professionnels. Pour les tests de compétences, qui portent généralement sur des aptitudes et des connaissances, l'entraînement est un bon moyen pour s'y préparer. La aussi, on trouve sur internet de nombreuses offres d'autoévaluation.

Quels types de tests reviennent le plus en assessment centers ou pour des programmes d'élite (gradués, cabinets prestigieux...)? Comment conseillez-vous de s'y préparer?

D'après nos enquêtes, la répartition entre les deux grandes familles de tests est équilibrée : il est soumis autant de tests de personnalité que de compétences. Il faut juste retenir que les premiers, plus coûteux et lourds à traiter et analyser, sont plutôt réservés aux emplois de cadres et de dirigeants, les seconds aux postes d'employés/ouvriers. Si vous êtes dans la première catégorie, familiarisez-vous avec les offres dérivées du MBTI et des Big Five. Si vous êtes dans la deuxième catégorie, regardez plutôt du côté des banques de tests, comme www.evalio.com, ou des certifications comme le TOIC pour les langues.

LES TESTS DE LOGIQUE

Cette catégorie de tests est celle qui déconcerte le plus les candidats pour plusieurs raisons. D'abord parce que certains pensent qu'ils n'ont pas de sens logique. Ensuite car les règles du jeu sont changeantes et que, bien souvent, il y a plusieurs solutions « logiques » à un même problème. Enfin en raison du temps limité de réponse aux questions.

Le plus important est d'obtenir un maximum d'informations sur le format des tests de logique que vous devrez passer : points négatifs en cas de mauvaise réponse ? séries simples de chiffres ? de lettres ? séries doubles ? syllogismes ? Tous ces noms barbares vous seront familiers. Surtout si vous vous entraînez avec les « tests de QI » par exemple. Voyez si l'entreprise qui recrute a mis en ligne des exercices pour s'entraîner. Sinon demandez si vous pouvez obtenir des modèles de tests pour vous donner un maximum de chances de succès. La raison pour laquelle il faut le faire est simple : souvent, les auteurs des tests ont leurs « questions chouchoutes » qui reviennent sous différentes formes dans les tests. Une fois que vous connaissez les « goûts » des auteurs des tests, vos révisions vont beaucoup plus vite.

LES TESTS DE MATHÉMATIQUES

La plupart du temps, les tests de mathématiques (sous forme de QCM) sont des problèmes du niveau fin de collège/ début de lycée. Il s'agit de tester essentiellement l'agilité dans le raisonnement des personnes. La question que se posent les auteurs interrogés est la suivante : les candidats sauront-ils tout de suite quel est l'outil mathématique adéquat pour résoudre le problème ? La donnée problématique numéro 1 est le temps de réponse. Tout est fait pour voir comment le candidat va s'en sortir pour répondre juste à un maximum de questions. Or, parfois, répondre linéairement au lieu de repérer les questions les plus simples et de commencer par elles, c'est le meilleur moyen de paniquer et de se planter.

Attention à bien lire les consignes : parfois, une

réponse fausse vaut 0 point, parfois il y a des pénalités. Evidemment, ça change complètement la stratégie lorsqu'on est « à la bourre ». Quand ce n'est pas pénalisé, on peut tenter « le pif » en bout de course au lieu de s'abstenir de répondre.

Veillez également à faire les entraînements proposés par les entreprises qui vous feront passer des tests ; elles mettent en ligne, dans la plupart des cas, des annales ou des exemples pour s'exercer. S'il n'y en a pas, pourquoi ne pas leur en demander !

Notre conseil pour s'entraîner : les tests de type TAGE Mage, Gmat (quand c'est en anglais), TAGE2, Arpège ou les tests comme le test Kangourou se rapprochent de ce qui est classiquement proposé aux candidats à l'embauche.

ETUDE DE CAS : LES GRANDS CABINETS DE CONSEIL

Par Leila Hamidou, Project Leader chez The Boston Consulting Group

Les études de cas, épreuve obligée pour entrer dans les cabinets de conseil en stratégie, sont souvent la hantise des candidats. Pourtant, une bonne préparation permet d'appréhender cette épreuve avec plus de sérénité, et même d'y prendre goût. Je m'intéresse ici aux études de cas proposés par les cabinets de conseils les plus prestigieux. Cependant, la préparation aux études de cas pour tous les cabinets de conseil reste assez similaire, et qui peut le plus peut le moins !

Quelles sont les dimensions clés testées lors de l'étude de cas ?

Structure : toujours bien annoncer son plan en amont et y revenir régulièrement pour des sous-conclusions – C'est la dimension la plus importante – La réponse à l'étude de cas en elle-même n'a en réalité que peu de valeur, la façon d'approcher la problématique posée étant la dimension clé évaluée

Créativité : il est important de faire preuve de

créativité dans les solutions proposées et de se servir de son expérience (stages ou autres) pour proposer des pistes

Business sense : toujours bien vérifier que ce qu'on annonce est réaliste – par exemple, si l'issue d'un calcul vous montre que le prix du yaourt est de 18€, ne pas hésiter à dire « il doit y avoir une erreur car ce chiffre ne paraît pas du tout réaliste »

Calcul mental : être à l'aise avec les chiffres est capital dans ce métier – si le calcul mental vous effraie, n'hésitez pas à vous préparer spécifiquement à cet exercice

Ecoute : l'interviewer vous donnera beaucoup d'informations lors de l'étude de cas – il faut bien les noter et montrer que vous faites preuve d'écoute active

Communication orale : le candidat, s'il est recruté, sera très vite amené à devoir s'exprimer face à des clients – ainsi, l'interviewer analysera le choix des mots et le débit du candidat, ainsi que son assertivité, sa gestuelle, etc – malgré l'enjeu, il ne faut pas oublier de sourire !

Fit : la première question que se posera l'interviewer pendant son débrief sera « aimerais-je travailler avec ce candidat » - s'il y répond positivement, le candidat a déjà marqué un bon point !

Quelle est la meilleure façon de s'y préparer ?

Les études de cas nécessitent une vraie préparation. Il y a trois grands types de format pour les études de cas mais la préparation reste globalement la même pour chacune :

- Étude de cas informatique
- Étude de cas interactive avec interviewer sous forme de questions / réponses en ~30'
- Étude de cas écrite avec préparation puis restitution orale à l'interviewer

La première étape dans l'entraînement consiste à se documenter pour bien comprendre en quoi consiste cette épreuve. Les sources à disposi-

tion des candidats sont nombreuses :

- Site web des cabinets qui proposent souvent quelques exemples d'études de cas
- Forums et sites web spécialisés (ex : consultor)
- Livres spécialisés : Ace your Case, Vault, Case in Point – Ceux-ci sont particulièrement utiles pour identifier les différents types de problématiques et lister les frameworks possible pour répondre à cette problématique

La seconde étape consiste à se constituer son recueil de frameworks (structure type), permettant d'adresser chaque type de problème posé. Attention, les frameworks doivent aider le candidat à structurer son approche lors de l'étude de cas mais ne doivent pas être cités nommément lors de l'étude de cas.

Par exemple, pour une étude de cas du type « Le business présenté présente une perte de profit depuis 3 ans – Que peut-on faire pour augmenter la profitabilité », il est courant d'utiliser le framework « Revenus / coûts »

1ère étape : Comprendre les raisons de la perte de profit

Commencer par les revenus : structurer les streams de revenus, et poser des questions pour comprendre leur évolution
Continuer avec les coûts : décomposer les postes de coûts, et poser des questions pour comprendre leur évolution

2ème étape : Après avoir identifié l'origine de la baisse de profitabilité, réfléchir à des leviers permettant d'adresser les postes en baisse

La dernière étape, la plus importante et la plus longue, est l'entraînement. Il a là aussi lieu en deux étapes : l'entraînement en chambre, et l'entraînement en situation réelle.

Pour l'entraînement en chambre, l'idéal est de se constituer un binôme, avec une autre personne intéressée par les études de cas, afin de s'en faire passer mutuellement. A tour de rôle, un candidat est soit l'interviewer, soit l'in-

terviewé. Les livres spécialisés cités ci-dessus sont structurés de cette façon et proposent un grand nombre d'études de cas pour s'entraîner

Pour l'entraînement en situation réelle, après avoir identifié les cabinets cibles dans lesquels le candidat aimerait vraiment travailler, il faut planifier les entretiens pour ces derniers suffisamment tard afin de prévoir des entretiens dans des cabinets moins prestigieux en amont afin de s'entraîner. Cette phase est cruciale et permettra au candidat d'avoir un feedback détaillé et d'ajuster si nécessaire sa préparation.

Il faut compter environ 2 mois de préparation pour les études de cas pour des étudiants qui continuent leurs études en parallèle (moins si tout son temps peut être consacré à cette exercice).

Il ne faut pas hésiter également à contacter des alumni d'école / université ou des connaissances travaillant dans les cabinets ciblés pour récolter leurs conseils qui sont souvent précieux.



Dialogues imaginaires entre recruteurs.

« Si tu m'apprivoises, tu seras pour moi unique au monde »,

Antoine de Saint-Exupéry

Jeremy Parola, Directeur des activités numériques chez REWORLD MEDIA

J'attends d'abord d'un candidat qu'il se soit renseigné sur les missions et l'entreprise (son histoire, sa philosophie, ses activités). Cela implique aussi une responsabilité de la part de l'entreprise dans sa communication externe, certes. Ce qui va rendre un candidat unique c'est sa façon de parler de l'entreprise ; sa sensibilité à ce que l'entreprise communique.

Un entretien d'embauche réussi c'est l'envie pour l'employeur de prolonger la discussion. Il n'y a rien de mieux qu'un entretien qui sort de l'entretien et à la fin duquel on se dit : "Tiens on vient de passer deux heures, on ne les a pas vues passer". C'est là qu'on a eu un vrai échange et qu'on se souviendra de la personne qu'on a rencontrée. On peut la distinguer. On retient des choses : qualités, expériences, intérêts... Il se passe un truc qui fait que le candidat est sorti de la masse informe de ceux qui postulent ; on arrive à l'associer à un moment agréable et intéressant.

Un entretien réussi c'est enfin un candidat avec qui on peut échanger un point de vue avec un certain niveau d'expertise.

Lorsque vous passez un entretien d'embauche, dites-vous que vous êtes rarement le seul et qu'il est important que le ou les recruteurs (RH, opérationnels...) puissent en quelques mots vous « remettre ». Il faut qu'ils se souviennent de vous.

Timothée Marcie, Aircraft Broker chez BOUTSEN AVIATION

Un profil atypique fait toujours plus faci-

lement sortir du lot. Je conseille donc aux candidats d'aller chercher ces aspérités ou originalités dans leurs parcours pour les mettre en valeur et se rendre identifiables. Bien sûr, c'est un peu moins le cas pour des secteurs très conservateurs ; je pense à la banque par exemple ou à de très grands groupes qui préféreront la sécurité avec des choix de parcours classiques.

Quand je recherchais ma collaboratrice, lors de ma première expérience de recrutement, je voulais quelqu'un qui puisse s'adapter rapidement, prendre des initiatives et être le cas échéant multitâches. Je ne voulais pas quelqu'un qui soit enfermé dans un carcan. Je voulais quelqu'un qui puisse faire face à la réalité quotidienne. Qui soit flexible autant en interne que lorsque la personne était face au client. Vu que je raisonne plus sur l'affectif, ayant eu un bon relationnel avec la personne et ayant constaté qu'elle ne s'était pas survendue, ça m'avait intéressé ce côté authentique. C'est vraiment au niveau du contact que la différence se fait. C'est plus l'échange que le CV lui-même qui m'avait marqué.

- Ah ! c'est l'ancien de Véolia passionné de jazz.
- Non, je pensais à l'autre qui s'intéresse aux énergies renouvelables, tu sais ? celui qui a fait un mémoire sur ce sujet en Afrique.
- Ok ok, le petit blond, je vois.
- Oui, c'est ça, on l'avait vu mardi. Ou lundi, je ne sais plus.
- Et pour remplacer Marc, c'est laquelle des trois finalistes que tu prendrais toi ?
- Je crois que celle qui sait coder et qui maîtrise bien Indesign serait la plus adaptée, ça nous éviterait d'embêter Lucie à chaque fois qu'on veut faire un truc un peu classe. Au mois, elle saura le faire elle-même.
- Oui mais tu vois, la fille qui a bossé chez Amazon me paraît plus souple. Elle nous avait raconté que, elle, c'était colo plus travail d'équipe plus start-up et qu'elle savait avant

tout s'adapter. Vu tous les changements qui nous attendent...

Comme vous le voyez dans ce dialogue imaginaire entre les recruteurs d'une même entreprise, des jours passent après vous avoir reçus. Dès lors, être unique, ce n'est pas forcer le trait de son originalité mais faire en sorte que l'on retienne une ou deux de vos caractéristiques fortes.

Être unique en entretien d'embauche ne signifie pas, chez nous, être original mais être **identifiable**. (CF. Chapitre Méthodes)

Sylvia Beninati, Responsable stages et alternances chez GROUPE ÉCOLES ESG

La concurrence est rude et ce que je constate c'est que les entreprises recherchent plus une personnalité qu'un profil. Elles sont en effet bien souvent noyées sous les candidatures de personnes dont les parcours (formations, expériences et même parfois hobbies) se ressemblent. Ce qui rassure c'est d'avoir affaire à quelqu'un qui se démarque. Il y a beaucoup trop de demandes pour un poste, je le vois beaucoup. Les qualités humaines et professionnelles rassurent plus qu'un CV et quelques noms clinquants. Le candidat doit être identifié à la fin d'un entretien par rapport à ça.



10 preuves du volontarisme d'un candidat.

« La vie de l'homme dépend de sa volonté, sans volonté elle serait abandonnée au hasard », Confucius

Faire la preuve de sa volonté d'obtenir un poste est aussi important que de démontrer l'étendue de sa bonne-volonté tout court. Dans un contexte aussi changeant que celui de notre monde actuel, ce désir de s'adapter est très rassurant pour les recruteurs.

Aline Guo, International Business Development Manager chez ALIBABA GROUP

Généralement, la volonté, les gens l'ont. J'ai reçu essentiellement des gens extrêmement motivés. Certains avaient malheureusement des attentes bien supérieures à ce qu'on pouvait leur proposer. D'autres avaient des idées en décalage avec la réalité. Alibaba est une entreprise florissante et en plein essor donc elle crée ce type de fantasmes.

Mon travail de recruteuse était de voir si les gens avaient la volonté de s'adapter à l'entreprise qui a un top management chinois et qui est donc imprégnée des méthodes de travail chinoises. Cette volonté dans notre cas se manifestait par exemple par l'ouverture dont faisaient preuve les meilleurs candidats. Au lieu de dire « on est Européens et on va vous montrer comment il faut faire », prendre conscience que ces attitudes créent des clashes avec les partenaires chinois qui n'ont plus envie de recevoir de leçons.

Notre rôle de recruteurs dans le cadre de l'ouverture du premier bureau d'Alibaba en France est celui d'ambassadeur ; il nous faut réussir à concilier les deux cultures. Le volontarisme des meilleurs candidats se traduisait dans notre cas par leur compréhension profonde des enjeux de notre bureau et par leur capacité à s'y adapter.

Ce qui est attendu dans la plupart des cas, c'est l'embauche de personnes qui ont la volonté... que ça marche. Que les projets marchent, que l'équipe marche, que l'entreprise marche etc. Ce pragmatisme de tous les instants est apprécié par des recruteurs qui comprennent progressivement qu'il vaut mieux recruter une personne « normale » qui fera preuve de bonne-volonté plutôt qu'une star qui n'en fera qu'à sa tête. L'époque n'est plus aux divas !

10 marques de volontarisme appréciées par les recruteurs

- La curiosité : lorsque vous avez des questions qui servent la bonne réalisation de votre travail (Comment se passe la coordination entre notre service et la logistique au niveau des délais ? Est-ce qu'on a défini un planning incluant les roulements et les vacances ? Est-ce que les objectifs évoluent en fonction de l'évolution trimestrielle des ventes ? Quand est-ce que le prototype nous sera expliqué ? A-t-on une date pour la commercialisation ? À qui fait-on remonter les infos terrain ?).
- La demande de feed-back (retours) sur votre travail.
- L'intérêt pour le travail des collègues qui ont une influence, de près ou de loin, sur vos projets
- Le fait de se benchmarker, c'est-à-dire d'aller voir ailleurs dans d'autres entreprises ou dans d'autres secteurs ce qui se fait pour s'en inspirer.
- Le désir de s'auto-former et de se tenir informé des nouveaux savoirs ou des nouvelles techniques pour bien exercer son métier (CF.

Chapitre Xmen).

- Le « pardon pragmatique » : il y a dans les entreprises tellement de problèmes de communications et de petites rancoeurs qui créent d'énormes problèmes de cohésion... Ceux qui sont capables de passer outre et de pardonner au nom du bien collectif finissent par être reconnus à leur juste (grande) valeur.

- Le manque de goût pour le commentaire : « grand parleurs, petits faiseurs », comme dit l'expression. Dans une équipe, il y a souvent un « commentateur » qui se paye de mots et qui aime parler. C'est rarement ce genre de personnes qui sont les plus efficaces et volontaires.

- Le goût de l'action : au contraire des pipelettes, les plus volontaristes manifestent le plus souvent une impatience de traduire les paroles en actes concrets. Ils proposent des actions concrètes et se montrent prêts à intervenir au sujet du problème identifié.

- La disponibilité est un état d'esprit plus qu'une présence excessive sur le lieu de travail. Rester 50 heures au bureau peut être tout le contraire de la disponibilité si vous êtes épuisé et que vous n'êtes plus ouvert aux autres. Il s'agit là de disponibilité psychologique car le volontarisme est une « qualité d'action ».

- La capacité à « rester focus » et à ne pas se disperser. Chez Jobtimise, dans nos interventions dans les entreprises pour améliorer leur efficacité en gestion de projets, nous donnons un conseil tout bête : choisissez 3 priorités chaque trimestre (elles peuvent changer ou se prolonger d'un trimestre à l'autre) ; faites en sorte de ne prendre des dossiers supplémentaires que si vous n'avez aucun autre choix (allez voir votre manager pour qu'il donne ce dossier à un collègue et ne le gérez que s'il ne répond pas à cette demande) ou si vous avez effectivement du temps disponible pour le faire en plus de vos 3 priorités ; dressez un tableau bihebdomadaires ou même quotidien de l'avancée du travail dans ces 3 chantiers prioritaires.

Anouck Mugnier, Wedding ceremony Officiant chez AM SERVICES

Cette question du volontarisme, lorsqu'on veut être pris pour un poste, me fait penser à un film que j'ai vu : La fille de Brest qui parle d'une femme qui combat un grand laboratoire à force de ténacité et de force de sa volonté. Quand elle cherche un avocat pour la suivre dans sa bataille contre les laboratoires Servier, au début, celui qu'elle retient pour la défendre fait un entretien d'embauche classique avec des mots techniques. Il joue la façade de l'avocat que personne n'intimide. Puis finalement il se lâche, il montre qui il est vraiment. Il devient authentique et explique pourquoi il sent avec ses trippes qu'il est fait pour ce job et qu'il DOIT faire ce job. En étant authentique et passionné, "aligné avec les planètes", en accord avec qui on est profondément, on ne ressent plus les pressions sociales et psychologiques. On s'engage dans un job dans lequel on est bon, dans lequel on s'épanouit et tout semble fluide.

Je crois qu'on peut vraiment faire bouger les choses par sa propre volonté et ne plus sentir peser les contraintes sociétales et psychologiques. On sait qu'on est sur le bon chemin parce que tout marche dans notre vie, tout semble fluide et facile. On ressent moins de résistances, on se fait moins violence. C'est tellement naturel et on a tellement l'impression de vivre et d'accomplir une mission et non pas de travailler, que toutes les critiques des grands mères glissent sur nous d'une façon exceptionnelle - « Et la sécurité » et « Tu ne vas pas acheter de maison et si t'as des enfants t'as pas de congé mat'?! » - « Ouai mais en fait je m'en fous. Pour l'instant j'en veux pas et j'en ai pas. On verra quand le pb se posera ».
Le meilleur moyen de faire preuve de bonne-volonté dans son entretien d'embauche par exemple reste d'avoir pris soin de choisir sa voie correctement, en échappant aux « il faut » dont on nous abreuve et en se connectant à nos propres désirs, à nos aspirations profondes.

Hervé Grange, Avocat et ancien Directeur de L'INSPECTION GÉNÉRALE EN BANQUES

Lorsque je pense à un entretien vraiment réussi, un souvenir d'un candidat qui faisait preuve d'une énorme volonté me revient. J'étais à l'Inspection générale et j'ai eu l'occasion de recruter un candidat dont le CV n'était pas dans les standards. En effet, il avait commencé à travailler directement après le bac et avait obtenu ses diplômes en formation continue. Cependant, j'ai trouvé en face de moi une personnalité rare. Quelqu'un qui avait une réelle ambition et qui avait prouvé qu'à force de ténacité, il était possible de s'élever dans la hiérarchie. Je l'ai donc recruté.

J'ai appris que par la suite, il avait pris une année de congé afin de préparer le concours externe de l'ENA et de finalement intégrer cette si prestigieuse école.



**Les grandes vagues du recrutement en France -
Les « moments » d'embauche des jeunes diplômés
- Postuler l'été on a beaucoup à y gagner.**

« C'est seulement quand tu accroches ton wagon à quelque chose qui te dépasse que tu réalises ton vrai potentiel », Barack Obama

Les candidats qui recherchent de l'emploi doivent faire attention à prendre les bons « wagons de l'embauche ». Ils doivent être à l'écoute du marché et ne pas rater les meilleures opportunités. Il existe des vagues de recrutement. Nous aborderons ici celles qui concernent tous types de métiers mais attention : il existe de fortes spécificités par secteur³⁸.

LES WAGONS POUR LES JUNIORS

Les grandes vagues de recrutement des juniors sont celles de janvier-février, d'avril-mai et (un peu) celle de la rentrée de mi-septembre à mi-octobre. Notez que cette dernière période n'est pas aussi porteuse que les deux précédentes car les départements, au retour des vacances, ne sont pas encore « à fond ». Au tout début de l'automne, les recrutements sont souvent effectués pour des postes qui n'ont pas trouvé preneurs avant les vacances d'été ou parce que certains employés ont quitté le navire à la rentrée.

Bien sûr, parler de ces périodes phares ne veut pas dire qu'on ne recrute que 5 mois dans l'année. Il y a des recrutements tout le temps ne serait-ce que pour gérer le turn-over³⁹ naturel dans les entreprises. Ne vous endormez donc pas !

De plus, qui dit grandes vagues de recrutement dit préparation de ces phases avec soin : « La chance sourit aux esprits bien préparés », disait Pasteur. Pas question d'attendre tranquillement que ce soit le bon moment. Non, il faut s'activer et « être d'équerre » au niveau de vos outils (CV, eRéputation) comme de votre rythme de recherche (consultation des jobboards, réseautage, participation à des salons professionnels, candidatures spontanées etc.).

Enfin, notez que les grandes périodes de recrutement sont celles de la signature des contrats, quand les entreprises gagnent de l'argent et des nouveaux marchés. De plus, lorsqu'il s'agit d'entreprises importantes, le début du cycle de recrutement peut avoir lieu plusieurs mois avant l'embauche. En effet, certains cabinets de conseil ou certaines grandes entreprises de la Tech' peuvent faire passer jusqu'à 12 tours avant de choisir l'heureux élu à un poste.

Le piège mortel du junior : le mémoire de fin d'étude ou le tour du monde

Il arrive trop souvent que des candidats nous expliquent qu'ils commenceront à rechercher du travail après la fin de rédaction de leur mémoire ou après avoir fait une bonne pause pour réfléchir. Ceci les amenant en général au mois de novembre alors qu'il est fortement conseillé de commencer à postuler (au plus tard) au mois de mars de l'année de fin des études.

Que les choses soient claires : nous ne sommes ni contre le plein investissement dans un stage de pré-embauche, ni contre la réflexion, ni contre la rédaction soignée d'un mémoire de fin d'études. MAIS, la relation des consultants de Jobtimise avec nos clients fait qu'ils finissent souvent par nous confier la version vérité vraie⁴⁰ : « J'avais la flemme, j'ai voulu profiter, sortir, voyager, kiffer un peu »...sont

³⁸ Le tourisme, la comptabilité, la grande distribution sont de bons exemples du fait qu'il faut regarder de près et bien se renseigner pour être là au bon moment.

³⁹ Le roulement.

⁴⁰ Vu que nos consultants sont proches des gens qu'ils accompagnent, ils finissent par leur dire les choses franchement au lieu de raconter des « salades ».

autant d'excuses que nous n'entendons que trop. Et là, nous ne sommes plus du tout d'accord ! En effet, l'un n'empêche pas l'autre et les jeunes en fin d'études peuvent tout à fait se reposer, s'amuser, profiter de la douceur de l'été (même Indien) tout en consacrant une ou deux heures par jour à peaufiner (vite) leurs CV et eRéputation puis à postuler aux annonces qui les intéressent ou à envoyer des candidatures spontanées.

La raison pour laquelle nous encourageons les jeunes à postuler tôt et à ne jamais arrêter de le faire est simple. Ils disposent de deux ou trois cartouches que sont les grandes vagues de recrutement. S'ils en gaspillent une ou même deux, cela ne veut pas dire qu'ils sont fichus. Non. Mais cela veut dire qu'ils vont se sentir « au pied du mur ». Pour être clair, ils augmentent leur risque de panique. Ce n'est pas leur période d'inactivité qui est le plus grand risque de chômage, c'est cette panique de celui ou celle qui sait qu'il aurait dû être plus sérieux. Soyez donc plus fourmi que cigale ; soyez prévoyants ; postulez de façon continue et ne cessez qu'à la signature du CDI. En général, vous pourrez dès lors aisément négocier des débuts légèrement différés dans l'entreprise. Vous aurez donc ET votre embauche ET votre mois de fiesta !

Encore une fois, mieux vaut avoir l'embaras du choix que l'embaras de l'absence de choix.

LES WAGONS TRADITIONNELS DE L'EMBAUCHE

Les périodes clé de recrutement classiques ne sont pas bien différentes de celles qui concernent les juniors. Juste après les vacances d'hiver, avant l'arrivée de l'été ou une fois que la rentrée est digérée : ce sont des moments privilégiés pour le recrutement pour des raisons simples à comprendre. En France, l'été est une période de ralentissement connue donc on essaye de régler la question des recrutements en amont de la saison des plages ou

bien on rattrape les manques une fois rentré des vacances et gérées les vicissitudes de la rentrée.. Quant à la période de mi-novembre à mi-janvier, elle est celle des clôtures des bilans et de l'arrivée au bout des budgets : on attend en général mi-janvier et février pour repartir « à fond » dans les recrutements.

Les limites de la généralisation

Même s'il existe des périodes connues comme étant celles où l'on trouve des pics de recrutement, il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'une approche globale et que certains secteurs spécifiques ne recrutent pas du tout selon ce type de calendriers. Dans le tourisme, dans l'évènementiel, pour les fonctions commerciales ou dans l'industrie, c'est même parfois l'inverse. Il est donc nécessaire d'avoir à l'esprit ces grandes vagues de recrutement en général mais de se pencher sur les cas particuliers des métiers ou des secteurs dans lesquels vous souhaitez exercer vos talents.

Julien Tanguy, Directeur des implantations et des grandes évènements chez POTEL ET CHABOT

Chez nous, il n'y a pas vraiment de saisons fixes pour le recrutement. On a deux types de recrutement : le personnel fixe et le personnel extra (maitres d'hôtel, cuisiniers, serveurs). Sur ces extras, nous avons une très forte demande sur les mois de mai, juin, juillet durant lesquels nous avons par exemple notre principal événement : Roland Garros. De plus, les entreprises font beaucoup d'évènementiel quand les beaux jours arrivent. Une grande partie de notre chiffre d'affaires se fait sur mai et juin. En ce qui me concerne, je m'occupe essentiellement des recrutements de personnels fixes en commercial. Je n'ai pas de périodes déterminées : ça dépend des projets (d'expansion le plus souvent) et aussi de notre

capacité d'augmentation du business. Bien sûr il y a aussi des contraintes de départs à remplacer. Par exemple, si on ouvre un bureau à New York ou si on a une augmentation de l'activité en Chine. Dans ces cas, on commence le process de recrutement 6 mois à l'avance environs.

On essaye la plupart du temps de s'organiser pour recruter avant les périodes de rush pour des personnels liés à l'organisation pratique des évènements, pour répondre à de fortes demandes sur des périodes données.

LE WAGON NÉGLIGÉ : L'ÉTÉ

Même si elle n'en a pas l'air, la période estivale peut être très porteuse pour une personne à la recherche d'emploi. Ceci pour au moins trois raisons :

- Le taux de réponse à une annonce est souvent plus « avantageux » l'été : oui, il y a moins de postes...mais il y a aussi beaucoup moins de gens qui y postulent donc, concrètement, il y a moins de concurrence.

- Les managers ont en général le temps : l'activité ralentit, les journées sont plus longues, avec un peu de chance la météo est agréable... c'est donc une bonne période pour entrer en contact avec de futurs recruteurs qui seront plus détendus et mieux disposés.

- A défaut de décrocher un poste, vous pouvez réseauter, solliciter des rencontres (CF. Chapitre LinkedIn), tisser votre toile et susciter vos futures belles opportunités d'embauche.

Ne soyez donc pas paresseux et continuez⁴¹ gentiment à postuler l'été avec toujours les mêmes recettes en termes de candidatures (spontanées, réponses à des annonces, activation de vos réseaux...).

Antoine Parzyjagla, Partner chez EOS CAPITAL MANAGEMENT

Mon expérience me laisse penser que les gens ne postulent pas durant l'été, je pense qu'ils s'autocensurent. A tort ! On reçoit généralement les candidatures dans une période où on a un timing serré avec tous les gros dossiers à gérer, les périodes où on doit « dépoter » pour boucler tout ce qu'on a à faire en peu de temps ; le plus souvent avant les principales vacances des enfants. Or, quand on est serré au niveau des disponibilités (parce que tout arrive toujours en même temps), la qualité de notre travail de recrutement est altérée. Lorsqu'on a le temps, qu'on n'est pas pressé, on est plus ouvert pour observer le comportement de la personne. On a plus de temps pour s'intéresser vraiment au candidat, par exemple en abordant des sujets moins essentiels mais qui en disent beaucoup sur les gens. C'est ce que j'appelle des « signaux faibles » qu'il est précieux de repérer. L'été est une bonne période pour postuler ou en tous cas pour montrer son intérêt à l'entreprise parce que, durant cette période, on est vraiment disponible psychologiquement pour le candidat : on ne pense pas à la grosse réunion du lendemain pendant qu'il parle.

Quant on est détendu, on est plus ouvert et plus sensible à ce que les gens racontent. Donc je conseille de faire des candidatures spontanées l'été, période agréable pour les managers donc favorable pour les candidats.

⁴¹ Soit deux ou trois heures par jour



Pourquoi continuer à se former? Comment se former: les MOOC, les GAFA, le Freelance? Quand se former? Le Freelance pour entamer une transition pro ou mettre en valeur les nouveaux acquis.

« Les métiers d'aujourd'hui sont les compétences de demain »

Cette phrase d'une rare justesse est d'une immense puissance. Elle résume les enjeux de l'emploi et doit être une étoile du berger pour qui recherche du travail. Métiers, compétences, la frontière sera de plus en plus floue.

UN PROCESSUS CONTINU D'AUTO FORMATION

Pour réussir à être l'un de ces nouveaux xMen qui s'imposeront sur le marché du travail, vous devez avoir le souci d'apprendre sans arrêt et d'ajouter des compétences (des vraies compétences et pas du bricolage médiocre) : coder, rédiger, animer, sonder, gérer des bases de données, modérer des réunions etc. etc. Ce sont des exemples des compétences qui sont valorisées aujourd'hui. Autant vous dire qu'elles seront certainement banales d'ici 5 ans parce que très répandues parmi les employés. Comment acquérir ces compétences ?

Les MOOC

Les cours en lignes que sont les MOOC (massive online open courses) sont devenus une alternative très crédible et sérieuse aux cursus universitaires classiques. Des plateformes comme Coursera, KhanAcademy ou OpenClassrooms agrègent des centaines de cours. Un cours en MOOC, c'est plusieurs semaines (à raison de 2 à 8 heures par semaine en général) avec la possibilité de contacter l'enseignant, de se tester grâce à des quizz pédagogiques, de visualiser des vidéos donnant la possibilité de prolonger l'étude (via des conseils bibliographiques notamment), d'obtenir un certificat validant le module, de discuter avec d'autres participants. Notez, et c'est important, que la très grande majorité des MOOC sont gratuits mais que ça ne se voit pas toujours ; en dessous du prix du cours, vous avez toujours ou presque un lien qui se ballade et qui indique que vous pouvez suivre le cours gratuitement (le petit « Get it for free »), cherchez bien et vous le trouverez !

Sophie Fautrat, DRH chez OPACIF

Suivre des cours en ligne, c'est un signal de curiosité, de capacité à se mobiliser et même à s'auto-mobiliser. Les MOOC ont plusieurs avantages : d'abord ils sont souvent gratuits, facilement accessibles et ils touchent à une quantité de thèmes incroyablement variés. Lorsqu'on est recruteur, on voit la personne qui est dans cette démarche comme une force vive qui va forcément exercer ses qualités d'ouverture intellectuelle au sein de l'entreprise. Tester des choses extérieures à son champ d'expertise est une force essentielle dans un monde mouvant où la « fabrique de l'innovation » tourne à plein. Un MOOC sur le management interculturel peut être, par exemple, un très grand atout pour une personne qui évolue vers des projets internationaux. Le MOOC est aussi un point d'entrée qui ouvre vers d'autres savoirs comme des conférences, des lectures, des clubs professionnels etc. On peut à partir de MOOC trouver des experts avec lesquels on peut entrer en contact ou des événements auxquels on peut participer. Dans mon cas de DRH, le MOOC n'est pas seulement utilisé en apprentissage pur mais aussi en confrontation de ma vision à celle d'autres experts ; ça sert à ne pas rester endormi sur ses idées mais d'être en quête de nouvelles pistes. Le candidat qui estime qu'il a obtenu un diplôme et qu'il en a terminé avec sa formation professionnelle verra très vite que sa posture n'est pas tenable. Le monde va vite avec moult changements et évolutions. Etre dans l'apprentissage continu est une approche à adopter dans sa vie professionnelle sans aucun doute. J'ai par exemple été surprise ces derniers temps par le côté encore « traditionnel » de futurs

jeunes diplômés. D'abord, certains d'entre eux ne cherchent pas suffisamment à s'ouvrir sur d'autres horizons en dehors du strict cadre de ce qui leur est enseigné. Ensuite, et c'est peut-être lié, ils ont encore parfois un raisonnement fermé en terme de mobilité de carrière : quelqu'un qui est diplômé de marketing ne va pas oser s'orienter vers d'autres métiers dérivés en transposant les acquis de sa formation dans une autre voie professionnelle que celle dite "toute tracée", et du coup rater une opportunité. Pour être très concrète à ce sujet, je peux parler de deux cas. Le mien tout d'abord. J'ai fait des études de droit mais j'ai exercé très peu en tant que juriste. Néanmoins, les acquis méthodologiques de cette formation m'ont servi pour mener des projets, des études de dossiers ou dans l'exercice de mon métier des ressources humaines. J'ai transposé des méthodes ou des savoirs acquis dans le droit dans un autre métier avec succès. Cette ouverture pour « naviguer » dans une carrière faite de changement de caps, c'est une possibilité dont pourraient se priver beaucoup de jeunes diplômés, et quel dommage ! J'ai aussi le souvenir d'avoir recruté un chimiste devenu ingénieur en informatique ; ses bases en chimie lui ont servi dès lors qu'il a su et voulu les recycler dans un autre domaine. Le monde offre plus de libertés dans la façon de mener sa carrière. Les MOOC comme les autres moyens de se former sont un « plus » pour y parvenir.

Laura Lombardo, Directrice et fondatrice de COOP TIME

On ne fait plus carrière pendant 15 ans dans la même entreprise. Je suis une grande fan des conférences TED ou des MOOC qui permettent d'acquérir des compétences et de le mettre en valeur durant les entretiens. Une personne qui a la capacité de prendre les devants et de s'auto-former fera la différence en entretien. Quand on est en recherche d'emploi, on a du temps et il est judicieux d'en profiter pour s'auto-former via ces canaux nouveaux et très efficaces.

Les GAFA

Les grands acteurs du web et de la tech que sont Google, Amazon, Facebook, LinkedIn ou Apple proposent de nombreuses possibilités de formation très souvent gratuites. Par exemple, le programme Google Digital Active propose un cursus en ligne complet permettant de faire évoluer son savoir gratuitement. Sans parler de Youtube, plein de conférences comme Ted qui permettent de se former sans arrêt. Cette tendance du « provide education for free » se développe et il est de plus en plus fréquent de tomber sur des webinar, des conférences dans les locaux de ces grandes entreprises, des livres blancs ou des vidéos gratuites (LinkedIn s'y met !) etc.

Sarah Akel, rédactrice en chef chez www.changethework.com

Pour nous recruteurs, vérifier que les candidats avaient des certificats (ils le renseignent en général sur LinkedIn) donnait une information sur leur niveau de curiosité et sur leur capacité à s'auto-former. Par ailleurs, les grandes entreprises de la Tech cherchent régulièrement des pépites via leurs MOOC ; si un Indien surperforme sur un MOOC de Google, il sera chassé en direct par l'entreprise. J'ai aussi une croyance personnelle : on sait que les femmes ne postulent à un poste que si elles pensent avoir au moins 80% des compétences requises alors que c'est 50% pour les hommes, je pense que les MOOC servent aussi à rassurer les candidates qui vont d'abord valider qu'elles peuvent faire le job puis postuler. Les jobs de demain n'existent pas encore. Donc, les gens ne sont pas formés pour ces futurs jobs à l'école. Vu que dans 5 ans il y aura l'apparition de beaucoup de nouveaux métiers mais également la disparition de ceux que nous connaissons en grande partie, seules des solutions comme les MOOC ou l'auto-formation rendront les futurs recrues opérationnelles et compétentes. L'exemple qui peut illustrer ce mouvement, ce sont les

nouveaux métiers du Big Data ; comme ce n'était pas enseigné en écoles, on a recruté des personnes qui avaient des compétences compatibles ou voisines, dans l'assurance, dans la finance, dans les statistiques, des recruteurs pour du Big Data ont fait leur marché.

QUAND FAIRE TOUT ÇA ?

Les week-end studieux ou vacances actives sont parfois des solutions. Surtout lorsqu'on est à Paris et surtout lorsqu'on est parent, il semble bien difficile de dégager du temps pour se former. Donc, malheureusement, il devient presque indispensable de consacrer un peu de son temps « off » à se former. Le format MOOC se prête bien à cette formation light mais très régulière : vous devez en permanence étoffer votre savoir, c'est votre système de goutte-à-goutte intellectuel et professionnel.

TRANSITION DOUCE : POURQUOI PAS LE FREELANCE ?

Créer une auto-entreprise, une entreprise individuelle ou même parfois une association permet de facturer ses services et cela peut avoir un grand intérêt pour devenir un « xMen professionnel ». Vous pouvez, **en parallèle de votre travail** si vous êtes en poste ou en période de recherche d'emploi, vous ouvrir à de nouveaux secteurs (ça arrive souvent) ou à de nouveaux métiers (c'est plus rare). De nouveaux pouvoirs pour le xMen.

Choisir le Freelance pour se donner plus d'options professionnels a plusieurs intérêts dans des pays connus pour la frilosité de leurs recruteurs :

- Vous facturez ce que vous produisez et êtes souvent payé au résultat plutôt qu'à la présence (ou à l'heure) ; cela vous permet de vous organiser comme vous voulez

- Les entreprises sont moins méfiantes à l'idée de vous donner votre chance qu'en contrat de travail : un Freelance n'est pas lié à l'entreprise et sa présence s'arrête une fois sa prestation réalisée, s'il n'est pas efficace, l'entreprise ne lui propose pas d'autres missions

- Vous pouvez changer de voie sans qu'on vous demande des comptes...parce que ce qui compte, c'est que vous fassiez le travail que vous avez vendu à vos clients

- Vous pouvez vous confronter à de nouveaux métiers, de nouvelles façons de travailler, de nouvelles techniques et ceci en accéléré : les cloisons traditionnelles du salariat sont plus faciles à abattre car vos clients veulent juste que le travail soit bien fait

- Vous fixez vos tarifs ; beaucoup de Freelance choisissent d'être « bon marché » au début de leur activité (le temps d'acquérir de l'expérience) et d'augmenter leurs prix une fois qu'ils maîtrisent leurs sujets, ils ont ainsi une moindre pression du résultat

- Les expériences que vous aurez acquises dans le cadre de vos missions en Freelance enrichiront votre CV

Des exemples nombreux existent. En Freelance, on crée son ou ses métiers. Nous avons récemment croisé plusieurs personnes s'étant formées au développement informatique et ayant choisi d'en faire progressivement leur métier en vendant leurs prestations Freelance. De même, toute personne qui a eu à faire des travaux dans son appartement sait qu'il existe de nombreux artisans s'étant formés pas-à-pas jusqu'à devenir des spécialistes. Les cas de virage dans la carrière via des périodes de Freelance ne manquent pas, et ce dans presque tous les secteurs non réglementés (difficile de s'improviser médecin ou notaire).

Des plateformes pour proposer des services en Freelance : Malt, StaffMe, Crème de la crème (pour les étudiants essentiellement), Freelancer.com, UpWork...

Clémence Garrec, Consultante Freelance

Les MOOCs comme les missions Freelance doivent être choisis en fonction de son projet professionnel, des compétences qu'on n'a pas, des secteurs qu'on ne connaît pas ... Pour ma part, je n'ai pas hésité à développer mes compétences dans une association en rapport avec mon projet professionnel : j'ai proposé mes services de façon bénévole dès le début de ma recherche d'emploi au sein du Lab RH (collectif de startups dans l'innovation RH) pour me former à l'environnement start-ups, découvrir une nouvelle culture, des nouveaux modes de management .. et me faire des contacts ! Cette expérience au sein du Lab RH a finalement été une expérience en auto-entrepreneur, donc en Freelance. Ce n'était pas vraiment prévu mais je me rends compte que le Freelance voire le bénévolat sont d'excellents moyens de développer les compétences tout en obtenant la reconnaissance de l'autre. C'est idéal lorsqu'on sent qu'on a besoin d'ajouter des lignes à son CV.

DU SAVOIR-FAIRE AU FAIRE-SAVOIR

La rubrique « compétences » du CV prendra une importance de plus en plus grande. Il en va de même pour LinkedIn ! En plus d'acquérir du savoir et de vous former, ayez le souci de le faire savoir à vos futurs patrons. Ne négligez pas ces forces qui sont les vôtres et donnez leur la place qu'ils méritent dans vos outils (CF. Chapitre Outils) de candidature. Le CV du roi de la tech' Elon Musk est un bon exemple de la façon de bien « vendre » son savoir-faire.

Elon Musk

Aiming to reduce global warming through sustainable energy production and consumption, and reducing the "risk of human extinction" by "making life multi-planetary" and setting up a human colony on Mars.



elonmusk@teslamotors.com

650-681-5000

Los Angeles, USA

elon.musk

Work Experience

06/2006 - Present San Mateo, USA

Chairman SolarCity

Accomplishments
Created a collaboration between SolarCity and Tesla to use electric vehicle batteries to smooth the impact of rooftop solar on the power grid.
Provided the initial concept and financial capital.

02/2004 - Present Palo Alto, USA

CEO and Product Architect Tesla Motors

Accomplishments
Currently oversee the company's product strategy – including the design, engineering and manufacturing of more and more affordable electric vehicles for mainstream consumers.
Insisted on using carbon fiber composite materials in the hull to minimize weight, developed the battery module and even some elements of design, like the headlights.
Received Global Green 2006 product design award for Tesla Roadster design.

06/2002 - Present Hawthorne, USA

CEO and CTO SpaceX

Accomplishments
Plans to reduce space transportation costs to enable people to colonize Mars.
Oversee the development of rockets and spacecraft for missions to Earth orbit and ultimately to other planets.
Developed the Falcon 9 spacecraft which replaced the space shuttle when it retired in 2011.

03/1999 - 10/2002 San Jose, USA

CEO X.com and PayPal

Accomplishments
Involved in the development of new business models, conducted a successful viral marketing campaign, which led to a rapid increase in the number of customers.
Created a method of securely transferring money using a recipient's e-mail address.

01/1995 - 02/1999 California, USA

Co-founder Zip2

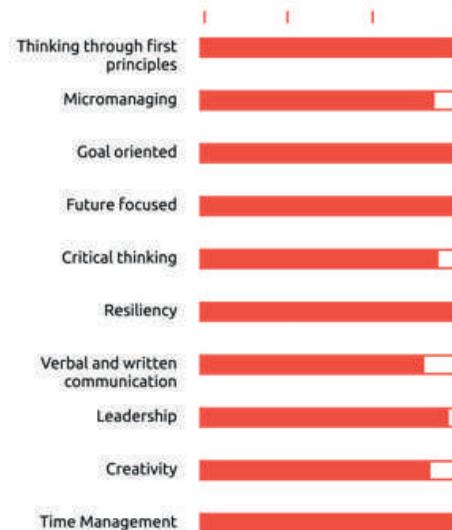
Accomplishments
Created a platform where newspapers – including credible ones as New York Times – could offer their customers some additional commercial services.

Education

09/1992 - 06/1995
Bachelor of Science in Economics
Wharton School of the University of Pennsylvania

09/1992 - 06/1995
Bachelor of Science in Physics
Penn's College of Arts and Sciences

Skills & Competences



Achievements & Certificates

- IEEE Honorary Membership (2015)
Given to people who have rendered meritorious service to humanity in the IEEE's designated fields of interest.
- Businessperson of the Year by Fortune Magazine (2013)
Prize received for the following companies: 'SpaceX', 'Tesla Motors' and 'SolarCity'
- FAI Gold Space Medal (2010)
One of the highest honors in the aerospace industry, shared with prominent personalities like Neil Armstrong and John Glenn.
- Honorary doctorate in Design from the Art Center College of Design
- Honorary doctorate (DUniv) in Aerospace Engineering from the University of Surrey
- Honorary doctorate of Engineering and Technology from Yale University

Languages

English Afrikaans

Interests

Physics | Sustainability | Philanthropy | Extraterrestrial life | Alternative energy sources | Space engineering | Reading | Video games



novoresume.com

LE CONSERVATISME NE VOUS PROTÈGE DE RIEN

Le monde change vite et il a la fâcheuse tendance à changer assez radicalement ces derniers temps. Ne résistez pas à ce changement et soyez honnête vis-à-vis de vous-même : souvent, lorsqu'on critique le changement, c'est par peur de ne pas être à la hauteur et de ne pas réussir à le « digérer ». Aujourd'hui, Snapchat nous semble, à nous consultants Jobtimise, un outil curieux pour adolescents. Néanmoins, nous sommes obligés de nous interroger sur ce qu'il induira demain dans le monde du recrutement. Nous avons donc lancé deux de nos jeunes collaborateurs dans une étude prospective en ce qui concerne cet outil et nous allons participer à des formations sur les nouvelles habitudes qui découlent de l'émergence de Snapchat. Il en va de même pour le Design Thinking ou pour les tendances qui parviennent sans cesse à nos oreilles : pas le choix, il faut être à jour !

BONUS ENTREPRENEURS

Le témoignage éclairant du meilleur xMan :

Yann Soliveres, TechEntrepreneur et Enseignant !

Il y a 2 formes de savoirs que j'essaie d'ingérer le plus souvent possible : savoir stratégique et savoir technique. Dans ce que j'appelle le savoir stratégique je mets tout ce qui est techniques de gestion de projets, techniques marketing, gestion d'entreprise, management... Pour cette partie je me forme au jour le jour de manière informelle. En lisant des témoignages sur Medium qui sont de vrais études de cas ; en prenant part à des conversations sur Quora ; en lisant des dossiers spécialisés comme on en trouve sur TechCrunch ou sur L'Usine Digitale. De temps en temps je check la chaîne youtube de The Family, Startup Food où l'on trouve de super témoignages d'entrepreneurs sur

des sujets précis. Dans la même veine il y a les cours de Stanford "how to start a startup".

Si je veux aller plus loin dans ces sujets je commande un bouquin sur Internet pour un apprentissage plus formel. Mais généralement les bouquins sont en retard sur les techniques qu'on apprend sur le web... Ma dernière astuce pour ce genre d'apprentissage est de trouver des leaders qui publient dans le domaine que j'étudie. Exemple : Niel Patel pour le marketing de contenu ou Paul Graham pour l'entrepreneuriat, ils ont créé deux des blogs qui valent tous les MOOC du monde. Sinon j'ai fini 2 MOOC : Google Analytics Certification et Adwords. C'est toujours agréable/rassurant d'avoir des certifications pour valider ses acquis. Je sais qu'il y en a d'autres sur leur plateforme de formation pour leurs outils, c'est plutôt bien fait.

Pour le "savoir technique", dans mon cas essentiellement du code informatique et des savoirs informatiques, c'est beaucoup plus précis. Avant de parler des moyens de formation je dirais que je me forme efficacement uniquement lorsque j'ai un but précis. J'ai souvent essayé de me former juste parce que j'avais du temps libre... ça ne fonctionne pour moi, il me faut un but. Ce but peut être un nouveau projet, un problème sur un projet en cours, une idée que j'aimerais réaliser.

Dans ce cas je commence par identifier les compétences clés qui m'aideront à atteindre ce but. C'est souvent le plus difficile et ça commence toujours par un simple "how to..." sur Google. À cette étape les sources varient énormément : blogs de développeurs, stackoverflow (forum de développeur), Quora, articles de revues Tech... Je lis tout ce qui passe et liste toutes les compétences qu'il me manque. Mon but est de trouver un point d'entrée, un point de démarrage. Un petit exemple : imaginons que je veuille créer une API, je cherche donc "how to create an API", je vois qu'on me parle beaucoup de Node.js, un langage de programmation, je ne connais pas Node donc je me ren-

seigne, j'apprends qu'il me faut connaître JavaScript ; si je ne connais pas JavaScript c'est là que je commence. Et je sais qu'ensuite ce sera Node, puis enfin l'architecture d'une API.

Là encore le dernier recours est de commander un bouquin, un "pour les nuls" fera l'affaire pour commencer un langage informatique par exemple. C'est un vrai processus chez moi l'apprentissage technique... En ce qui concerne les moyens d'apprentissage, mes deux sources préférées sont Codecademy (je vénère littéralement les créateurs de cette plateforme interactive et très pédagogique) et OpenClassroom (moins facile, mais beaucoup plus varié). Avec ces 2 sites je me construis une base.

Ensuite il y a toujours des tutoriels indépendants qui sont excellents et gratuits, je les fais dans un 2eme temps pour appliquer directement les notions apprises sur les plateformes. Évidemment je cherche un tutoriel qui se rapproche de mon but final (exemple : "Node API tutorial").

Je conseille d'ailleurs de toujours regarder le résultat du tutoriel avant de commencer, pour ne pas perdre du temps il faut être sûr que d'une part il va bien jusqu'où on veut aller, et d'autre part, que le livrable du tutoriel est cohérent avec ce que l'on cherche.

Se former demande toujours une grosse dose de motivation, surtout si ça fait longtemps qu'on ne s'est pas assis à un bureau en se disant " cher cerveau, tu vas en baver pendant les 4 prochaines heures". Ne pas avoir le choix aide beaucoup cependant. Quand on est entrepreneur l'apprentissage est le seul moyen de s'élever, de gagner plus, de performer voire même simplement de ne pas être dépassé. C'est mon moteur pour me former en continu.

Bonus: en dehors de tout ce que je viens de te raconter j'ai aussi essayé d'apprendre une nouvelle langue sur Babel et Duolingo, deux applis. C'est pour moi le meilleur moyen d'apprendre et de loin. Une appli c'est intrusif, ça sait te rappeler quand tu sautes une leçon. Leurs interfaces sont ludiques et pédagogiques. C'est pour moi la meilleure expérience d'apprentissage avec Codecademy.



**Se protéger des préjugés quand on est jeune -
Utiliser les préjugés à votre profit en jouant
avec ces derniers.**

« La nouvelle génération est épouvantable.

J'aimerais tellement en faire partie »,

Oscar Wilde

Que cette appellation soit pertinente ou pas, elle a déjà fait un maximum de dégâts dans les esprits. Ceux qui se sentent appartenir à cette « génération Y » ressentent une forme de mise en accusation et ceux qui en sont exclus le vivent comme une marginalisation, ils se sentent « périmés ».

Définition Wikipédia de la Génération Y

La génération Y regroupe des personnes nées approximativement entre le début des années 1980 et le milieu des années 1990. L'origine de ce nom a plusieurs attributions : pour les uns il vient du « Y » que trace le fil de leur baladeur sur leur torse ; pour d'autres ce nom vient de la génération précédente, nommée génération X ; enfin, il pourrait venir de la phonétique anglaise de l'expression « Y » (prononcé /wai/), signifiant « pourquoi ». D'autres termes équivalents existent, dont enfants du millénaire ou les diminutifs GenY et Yers. Les Américains utilisent également l'expression digital natives ou net generation pour pointer le fait que ces enfants ont grandi dans un monde où l'ordinateur personnel, le jeu vidéo et Internet sont devenus de plus en plus importants.

DÉMONTER CERTAINES CROYANCES ?

Autrement dit : que faire ?! La réponse la plus logique lorsqu'on est confronté à un cliché de ce type est de le démonter par des exemples très concrets. Examinons certaines de ces croyances qui collent aux basques de la génération Y :

- « je suis Y donc capricieux ? » : vous pourrez insister sur les différentes expériences professionnelles, associatives, scolaires qui prouvent votre patience, votre opiniâtreté et votre capacité à faire des compromis quand on vous le demande.

- « je suis Y donc je suis un zappeur compulsif ? » : vous devrez montrer, en choisissant les bons exemples, que vous êtes capable d'assumer vos choix et de ne pas abandonner dès que quelque chose ne vous plaît pas, l'inquiétude du recruteur étant de subir un turn-over important à cause de l'instabilité ou aux caprices de la nouvelle génération (c'est une croyance qui existe chez certains).

- « je suis Y donc très axé épanouissement personnel ? » : encore heureux ! Mais vous saurez expliquer que ce n'est absolument pas contradictoire avec un fort investissement dans votre job. On vous demande d'être bon, de bien faire votre travail, de faire des propositions pour le bien de vos projets, le reste ne nous concerne pas. De toutes manières : « qui veut voyager loin ménage sa monture ».

- « je suis Y donc je n'accepte pas l'autorité ? » : ici aussi, parlez de vos précédentes expériences en prouvant que c'est faux et que vous savez respecter les règles du jeu fixées par l'entreprise, qui vous paye tous les mois... Car si vous postulez quelque part, vous devez être capable d'assumer votre choix et de vous montrer digne de la confiance qui a été placée en vous.

Aurélien Béguet, **Directeur chez ATRIOOM**

Travaillant dans le domaine des nouvelles technologies, je ne crois pas trop à ce truc de Génération Y. Je pense juste que ce sont de nouvelles façons de travailler. En revanche, en tant que dirigeant, je veux avoir la paix et lorsque je ressens certains défauts attribués à la Génération Y, je deviens réticent. Le

côté "selfish" ou le manque de fiabilité, personne n'aime. Je pense que les jeunes candidats doivent faire attention. Ils doivent se montrer plus ouverts, plus à l'écoute et éviter le syndrome "je sais tout". On a surtout envie d'être sûrs qu'on va bien bosser avec les gens qu'on recrute. Sans tensions inutiles.

UTILISER LES CROYANCES...QUI VOUS ARRANGENT

Si vous êtes assimilé à cette génération Y, ne vous privez pas d'aller dans le sens des aprioris positifs. Jouez avec ces aprioris positifs, exploitez-les à votre profit. Les bons préjugés sont nombreux : fraîcheur qu'on vous associera ; capacité à apprendre vite ; curiosité de la nouveauté ; capacité à apprendre sur le terrain en tâtonnant (test & learn) ; facilité à manipuler et à maîtriser les outils digitaux ; aisance sur réseaux sociaux, sur les langages numérique ; dynamisme ; capacité à s'adapter aux changements etc. Jouez-en ! D'abord en insistant dans le récit de vos expériences sur ces éléments positifs qui sont associés à votre génération. Génération Y, Génération Z, Digital Natives : au fond, les appellations changent mais elles semblent avoir pour but de donner un nom technique au mot « Jeunes ». Ensuite, lorsque vous analyserez les annonces d'emploi, prêtez attention aux mots clé qui reprennent ces préjugés générationnels positifs ; dans le choix du vocabulaire, certaines entreprises visent les nouvelles générations à l'aise avec le numérique, foncez !

**Sarah Akel, rédactrice
en chef chez
www.changethework.com**

Il faut que les candidats aillent en entretien en sachant que ces croyances existent. Il ne faut pas nier cette tendance. A titre personnel, je suis très sceptique quant à

ces classifications. Génération Y ou Z ou ce qu'on veut, c'est juste des jeunes qui arrivent sur le marché du travail avec leur différence et des personnes qui sont parfois engluées dans leurs habitudes, refusant ainsi de s'adapter à de nouvelles réalités. Par exemple, quand on dit que les jeunes sont zappeurs, c'est juste que Facebook est apparu et que des « travailleurs » ont grandi avec alors que d'autres observent le phénomène en se sentant extérieurs à ce mouvement. Du coup, le préjugé insinuant que le côté zappeur induit un souci de concentration peut aussi être vu d'une autre manière ; une très grande disponibilité, de la réactivité à une information professionnelle signifiante ou pertinente même dans des moments de « pause » professionnelle.

Mon conseil est de jouer le jeu de la vie en entreprise. Quand on arrive, il faut, quel que soit son âge, d'abord avoir le souci « politique » de s'adapter aux règles puis, le cas échéant, de les changer mais de l'intérieur.



**Conseils pour réussir à sourire même lorsqu'on
stresse en entretien d'embauche.**

**« Alors, allez-y n'hésitez pas... : "souriez" !
C'est le rire épileptique,
Le rire vrai qui fait baver, pleurer, tousser,
Pisser, c'est le moteur du grand zygomatique
Et l'agélaste en vain tâche à le rabaisser »
Poème de Georges Fourest**

Souriez ! L'entretien d'embauche se rapproche d'un exercice de séduction. Le candidat à un poste doit donner envie aux personnes qui le reçoivent (qu'il s'agisse d'un RRH ou d'un opérationnel) de passer du temps avec lui. Sourire est donc important car cela permet de détendre l'atmosphère. Avoir en face de soi une personne crispée rend les recruteurs nerveux à leur tour. Le feeling compte beaucoup à un entretien et il est important que le candidat montre qu'il sait **« recevoir du stress et le transformer en motivation »**.

Les personnes qui vous reçoivent en entretien ne vous veulent pas de mal et elles seront les premières ravies de passer un moment cordial avec vous. L'entretien a pour but de valider votre intérêt pour le poste et de vérifier que vous serez à l'aise si l'on vous recrute.

**Laetitia Bonifacj,
Responsable Communication
chez GROUPE ESP-Ecole
Supérieure de Publicité,
Marketing et Communication**

La première impression compte énormément. Elle doit être positive et l'attitude est primordiale. Donc quelqu'un qui va être souriant, qui sera avenant, qui prendra les choses du bon côté mettra à l'aise le recruteur. Le sourire est communicatif, il faut en avoir conscience ; on installe une ambiance agréable avec les personnes qui conduisent

l'entretien. Rappelez-vous que des recruteurs voient rarement une seule personne pour un poste. Il arrive qu'ils passent la journée entière à faire passer des entretiens ce qui est épuisant. Les mettre dans votre poche en étant agréable et souriant peut faire la différence.

Enfin, si je reçois deux candidats qui ont le même type d'expériences, je prendrai quasiment systématiquement celui qui est le plus sympathique. Ça compte pour 80% du choix selon moi : qui a envie de passer sa vie professionnelle aux côtés de gens déprimants ?! Alors souriez plus pour gagner plus.

ASTUCES

Tout le monde sait qu'il est important d'être souriant en entretien. Or, avec le stress et la timidité, ce n'est pas toujours évident. Quelques recettes vous faciliteront la tâche :

- Pensez à respirer : toute personne qui a pratiqué le yoga ou la méditation saura à quel point ce conseil anodin peut changer la vie. Avec le stress, on a tendance à être « en apnée » ou presque, on enchaîne dans ces moments les (trop) courtes respirations : forcez-vous à respirer profondément dans les minutes précédant l'entretien, c'est facile à faire et ça change énormément de choses.

- Imaginez-vous dans l'entreprise : c'est une pensée positive juste avant de démarrer l'en-

entretien et elle vous placera dans une dynamique qui donne envie de sourire.

- Parlez de choses agréables : dès le début de l'entretien, pour illustrer vos réponses, donnez des exemples concrets de réussites, de succès, de fiertés qui vous décrisperont et vous donneront envie de sourire.

- Regardez votre interlocuteur : si vous regardez votre interlocuteur (ce que beaucoup de candidats ont peur de faire en début d'entretien), vous verrez qu'il s'adaptera à votre niveau de stress et qu'il fera souvent en sorte de vous sourire pour vous détendre, vous n'aurez qu'à lui rendre la pareille.

- Saisissez ses traits d'humour : souvent, pour vous mettre à l'aise et pour créer le contact, le recruteur va glisser quelques petites plaisanteries ou quelques clins d'œil, saisissez cette occasion pour sourire, ça vous mettra dans de bonnes dispositions.

Sourire est une forme de courtoisie et lorsqu'on parle de choses enthousiasmantes, agréables, positives, cela vient naturellement.

Adrien Ouazan, Fondateur chez Directeur Particulier

Je pense qu'il est fondamental de sourire en entretien aussi bien pour la personne qui passe l'entretien que pour la personne qui fait passer l'entretien. Cela permet de créer un lien entre les deux personnes et de donner envie de travailler ensemble.

Dans un entretien pour moi on a chacun quelque chose à « vendre ». Et cette vente passe aussi par la communication non verbale.

Je me souviens une fois avoir rencontré 4 ou 5 personnes pour un poste d'assistant(e) commercial(e) et j'hésitais entre deux profils assez similaires. Finalement, mon choix s'est arrêté sur la personne la plus avenante. A tel point que cela a été un vrai plaisir de travailler avec elle pendant 5 ans et qu'elle est d'ailleurs toujours dans la société pour laquelle je l'avais recruté (c'était en 2003...).

