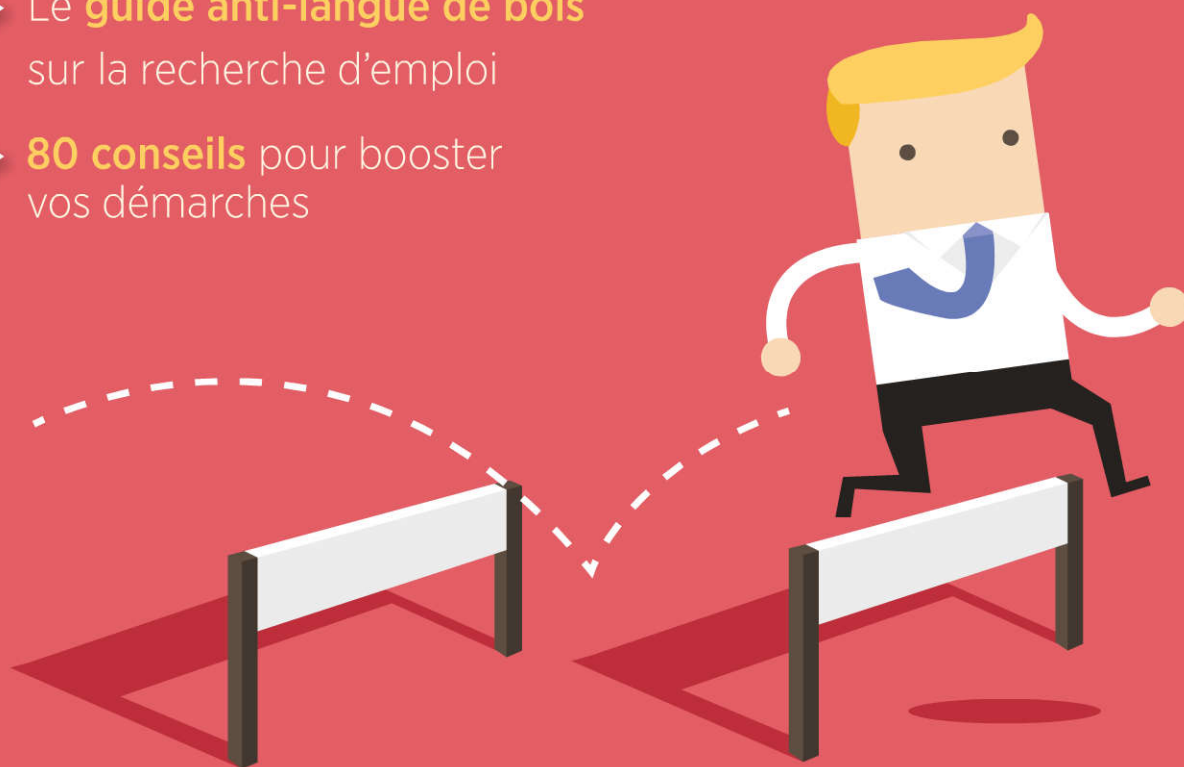


Christel de Foucault

DÉJOUÉZ LES PIÈGES DES RECRUTEURS

- ➔ Les **secrets** des recruteurs...
par une ex-recruteuse
- ➔ Le **guide anti-langue de bois**
sur la recherche d'emploi
- ➔ **80 conseils** pour booster
vos démarches



EYROLLES



RECRUTEMENT, L'ENVERS DU DÉCOR



Vous êtes à la recherche d'un emploi et vous vous sentez désarmé face aux recruteurs ? C'est normal ! Le recruteur pose des questions gênantes, discrimine, ne rappelle jamais, recherche des clones, n'aime que les diplômés... Autant d'obstacles qu'il est primordial d'anticiper.

Qui mieux qu'un ancien recruteur pour vous y aider ?

Conçu autour de 80 mises en garde bien senties, ce guide vous permettra de mieux comprendre les recruteurs pour mieux les convaincre... et décrocher un poste.

Opérationnel, ludique et sans langue de bois, ce livre permet de faire face à de nombreuses situations, en acquérant de bons réflexes. Quelques exemples :

- # Le recruteur jette les CV de plus d'une page : utilisez un CV court...
- # Le recruteur se plaint de toujours lire les mêmes lettres : osez l'originalité...
- # Le recruteur est moins exigeant au départ : arrivez en premier...
- # Le recruteur vous juge immédiatement : pensez à vos premiers gestes...

Christel de Foucault, consultante RH et ex-recruteuse, utilise sa connaissance du monde de l'entreprise et son expérience dans le recrutement pour aider les personnes en recherche d'emploi. Elle appuie sa démarche sur la compréhension des mécanismes du recrutement et du fonctionnement des recruteurs.

Déjouez les pièges des recruteurs

Groupe Eyrolles
61, bd Saint-Germain
75240 Paris Cedex 05

www.editions-eyrolles.com

En application de la loi du 11 mars 1957, il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris.

© Groupe Eyrolles, 2016
ISBN : 978-2-212-56431-0

Christel de Foucault

Déjouez les pièges des recruteurs

Copyright © 2016 Eyrolles.

EYROLLES

The logo graphic for Eyrolles, featuring a horizontal line with a small grey circle in the center.

Table des matières

Préambule.....	1
Étape 1. Préparez-vous psychologiquement.....	3
Le deuil	4
# 1. Le recruteur n'est ni votre psy ni votre ami	4
<i>Prenez le temps de vous reconstruire avant de le rencontrer</i>	
Le positionnement.....	6
# 2. Le recruteur n'est pas votre supérieur.....	6
<i>Ne vous positionnez pas en inférieur</i>	
# 3. Le recruteur cache sa peur.....	7
<i>Cachez votre joie</i>	
# 4. Le recruteur discrimine.....	8
<i>Pardonnez-lui</i>	
# 5. Le recruteur est un acheteur.....	9
<i>Acceptez de vous vendre</i>	
Les choix	12
# 6. Le recruteur vous attend au tournant	12
<i>Sachez ce que vous voulez</i>	
# 7. Le recruteur n'est pas votre conseiller.....	13
<i>Faites vos choix sans lui</i>	
Étape 2. Préparez vos outils	23
Le CV	24
# 8. Le recruteur jette les CV de plus d'une page.....	24
<i>Utilisez un CV court</i>	
# 9. Le recruteur est inquisiteur	25
<i>N'étalez pas votre vie privée</i>	
# 10. Le recruteur craint le candidat trop bon.....	26
<i>Ne cherchez pas à l'impressionner</i>	

# 11. Le recruteur traque le menteur	27
<i>N'écrivez que la vérité</i>	
# 12. Le recruteur adore critiquer	27
<i>Laissez-le faire</i>	
# 13. Le recruteur recherche des clones	28
<i>Devenez-en un</i>	
# 14. Le recruteur n'est pas patient	29
<i>Simplifiez-lui la vie</i>	
# 15. Le recruteur déteste les fautes	30
<i>Faites-vous relire</i>	
# 16. Le recruteur passe moins de 30 secondes sur votre CV	30
<i>Allez à l'essentiel</i>	
Le pitch	44
# 17. Le recruteur est parfois bon public	44
<i>Donnez-lui envie de vous écouter</i>	
# 18. Le recruteur sait lire	44
<i>Ne lui faites pas la lecture</i>	
# 19. Le recruteur s'ennuie rapidement	45
<i>Limitez votre présentation à 3 minutes</i>	
# 20. Le recruteur vous juge vite	46
<i>Surveillez vos premiers mots</i>	
# 21. Le recruteur a un cœur	46
<i>Parlez-lui tout en écoutant le vôtre</i>	
# 22. Le recruteur aime les belles histoires	47
<i>Ne lui racontez que celles dont vous êtes le héros</i>	
# 23. Le recruteur entend toujours les mêmes discours	48
<i>Démarquez-vous des autres</i>	
# 24. Le recruteur manque d'imagination	50
<i>Conformez-vous à ce qu'il attend</i>	
# 25. Le recruteur s'endort avant la fin	51
<i>Réveillez-le</i>	
La lettre de motivation	55
# 26. Le recruteur n'imprime jamais les lettres de motivation	55
<i>Servez-vous de l'e-mail</i>	
# 27. Le recruteur affiche un certain ego	56
<i>Parlez-lui de lui</i>	

# 28. Le recruteur se plaint de toujours lire les mêmes lettres	62
<i>Osez l'originalité</i>	
Étape 3. Préparez votre parcours	65
La réponse aux annonces	66
# 29. Il n'y a pas que les annonces pour le recruteur	66
<i>Pour vous non plus</i>	
# 30. Le recruteur est partout	67
<i>Pistez-le grâce à Internet</i>	
# 31. Le recruteur ne vous attend pas	67
<i>Restez modeste</i>	
# 32. Le recruteur préfère les gens en poste	68
<i>Acceptez un job pour en trouver un autre</i>	
# 33. Le recruteur met la barre haut	69
<i>Postulez malgré tout</i>	
# 34. Le recruteur est moins exigeant au départ	71
<i>Arrivez en premier</i>	
# 35. Le recruteur est submergé par les candidatures	72
<i>Rappelez-lui que vous existez</i>	
# 36. Le recruteur aime recevoir du courrier	75
<i>Écrivez-lui sur du papier</i>	
# 37. Le recruteur peut vous appeler à tout moment	75
<i>Tenez-vous prêt</i>	
Les candidatures spontanées	77
# 38. Le recruteur se cache	77
<i>Débusquez-le</i>	
# 39. Le recruteur ne viendra pas vous chercher	78
<i>Faites le premier pas</i>	
# 40. Le recruteur ne se souvient pas de vous	79
<i>Ne vous vexez pas</i>	
# 41. Le recruteur a des besoins qui évoluent	80
<i>Contactez-le tous les trois mois</i>	
# 42. Le recruteur n'est jamais seul	80
<i>Ne négligez pas les intermédiaires</i>	
# 43. Le recruteur apprécie qu'on le surprenne	81
<i>Étonnez-le</i>	

L'inscription sur les sites.....	83
# 44. Le recruteur fait son marché	83
<i>Mettez-vous sur sa route</i>	
# 45. Le recruteur se balade d'un site à l'autre	84
<i>Faites en sorte qu'il vous trouve</i>	
# 46. Le recruteur n'imprime que les premiers CV	86
<i>Faites partie de ceux-là</i>	
La pratique du réseau.....	87
# 47. Le réseau, c'est 80 % des postes	87
<i>Ne passez pas à côté</i>	
# 48. Le réseau, ce n'est pas le piston	87
<i>Ne demandez jamais un job</i>	
# 49. Le réseau n'est pas réservé à une élite	88
<i>Vous aussi, vous en avez un</i>	
# 50. Le réseau est peureux	90
<i>Ne vous présentez jamais comme un demandeur d'emploi</i>	
# 51. Le réseau est sensible	91
<i>Acceptez de donner avant de recevoir</i>	
# 52. Le réseau est méfiant	93
<i>Adressez-vous à lui en y mettant les formes</i>	
# 53. Le réseau est susceptible	97
<i>Pensez à le tenir informé</i>	
# 54. Le réseau fait peur	97
<i>Osez vous lancer !</i>	
Étape 4. Préparez vos entretiens	101
L'analyse du terrain.....	102
# 55. Le recruteur apprécie que vous vous intéressiez à lui	102
<i>Menez votre enquête</i>	
# 56. Le recruteur est sur son territoire	104
<i>Étudiez le chemin pour arriver jusqu'à lui</i>	
Le choix de l'équipement.....	106
# 57. Pour le recruteur, « l'habit fait le candidat »	106
<i>Soignez votre apparence</i>	
# 58. Le recruteur n'a peut-être pas les mêmes goûts que vous	108
<i>Choisissez une tenue « passe-partout »</i>	

TABLE DES MATIÈRES

# 59. Pour le recruteur, chaque détail compte	109
<i>Privilégiez les accessoires qui font sérieux</i>	
# 60. Le recruteur se fie à son odorat	114
<i>Ne lui donnez rien à respirer</i>	
Le poids des mots	118
# 61. Chaque recruteur est différent	118
<i>Adaptez votre pitch à chaque fois</i>	
# 62. Le recruteur vérifie que votre CV est bien le vôtre	118
<i>Ne lui donnez pas l'impression de le découvrir en même temps que lui</i>	
# 63. Le recruteur « <i>speaks english</i> »	120
<i>Vous aussi, si vous l'avez écrit</i>	
# 64. Le recruteur connaît bien son entreprise	121
<i>Vous aussi, car vous avez révisé</i>	
# 65. Le recruteur voit défiler les candidats	122
<i>Faites défiler les recruteurs</i>	
# 66. Le recruteur est négatif	122
<i>Restez positif</i>	
Étape 5. Réussissez vos entretiens	125
L'entretien téléphonique	126
# 67. Le recruteur sélectionne par téléphone	126
<i>Attendez-vous à être appelé</i>	
# 68. Le recruteur entend tout	128
<i>Ne faites pas de bruit</i>	
Les premiers instants	130
# 69. Le recruteur vous observe avant l'entretien	130
<i>Contrôlez-vous, même dans la rue</i>	
# 70. Le recruteur ne fait pas exprès de vous faire attendre	132
<i>Ne devenez pas parano</i>	
# 71. Le recruteur vous juge immédiatement	133
<i>Pensez à vos premiers gestes</i>	
# 72. Le recruteur défend son espace	135
<i>Respectez-le</i>	
# 73. Le recruteur regarde votre corps	136
<i>Surveillez votre posture</i>	

La présentation	139
# 74. Le recruteur vous laisse la parole	139
<i>Préparez bien ce que vous allez lui dire</i>	
# 75. Le recruteur est prévisible	140
<i>Apprenez à identifier son profil</i>	
# 76. Le recruteur est sensible à ce qu'il comprend	147
<i>Parlez la même langue que lui</i>	
# 77. Le recruteur apprécie que vous buviez ses paroles	148
<i>Prenez des notes</i>	
# 78. Le recruteur est curieux	149
<i>Attendez-vous à subir un interrogatoire</i>	
Les questions	149
# 79. Le recruteur est vicieux	152
<i>Évitez ses pièges</i>	
La conclusion	169
# 80. Le recruteur espère que vous serez motivé jusqu'à la fin	169
<i>Concluez en beauté</i>	
Index	177

Préambule

Vous êtes à la recherche d'un emploi et vous vous sentez désarmé face à tout ce qui vous est demandé par des recruteurs que vous avez du mal à cerner.

Ce guide, conçu autour de 80 pièges à éviter, vous permettra de bien comprendre les recruteurs pour mieux les convaincre.

Cinq étapes vous sont proposées pour vous aider dans votre recherche d'emploi.

- Étape 1 : préparez-vous psychologiquement
- Étape 2 : préparez vos outils
- Étape 3 : préparez votre parcours
- Étape 4 : préparez vos entretiens
- Étape 5 : réussissez vos entretiens

En fonction de votre état d'avancement, n'hésitez pas à vous rendre directement à l'étape qui répond à vos besoins, sans passer obligatoirement par les précédentes.

Ce guide ne prétend en aucune façon présenter « LA » vérité sur la recherche d'emploi ni remplacer les ouvrages sur le sujet. Il n'existe pas une méthode unique pour retrouver du travail mais plusieurs. Celle que je vous propose s'inspire d'expériences vécues par des candidats. Aux leurs, s'ajoute la mienne. Qui mieux qu'un ancien recruteur pour révéler les secrets des autres recruteurs et vous avertir sur les pièges qu'ils vous tendent ? Je ne serai pourtant pas la seule à vous donner mon avis durant cette période. Votre entourage personnel et professionnel aura à cœur de vous abreuver de conseils souvent contradictoires. Les médias, très prolixes sur le sujet du chômage et des bonnes pratiques du recrutement, prendront également le relais. C'est pourquoi vous risquez, dans une même journée, d'entendre une chose et son contraire, ce qui pourra véritablement vous déstabiliser à un moment où vous êtes déjà fragilisé. Il n'y a pas une vérité sur le recrutement mais plutôt des réalités. Ce n'est pas une science exacte mais une science humaine qui évolue avec le temps et dépend de ceux qui la pratiquent. N'hésitez pas à « faire votre marché » dans la grande foire des « Y a qu'à, faut qu'on » de la recherche d'emploi ! Ne prenez que les conseils qui vous semblent judicieux et applicables à votre cas personnel. Testez-les et, s'ils ne fonctionnent pas, oubliez-les vite !

Attention ! Pour être efficace, la recherche d'emploi ne doit être ni trop triste ni trop sérieuse, même si elle correspond à une période difficile de votre vie. Vous constaterez au cours de votre recherche que certaines situations de recrutement sont d'un grand comique et qu'il vaut mieux savoir faire preuve d'humour et d'un certain recul. Face à ce monde professionnel marqué par la crise, une morosité ambiante, des amis qui vous veulent du bien mais vous font du mal, les médias qui vous découragent, les chiffres qui vous enfoncent et vos démarches qui échouent, voici des clefs simples pour ouvrir les portes souvent fermées des entreprises et saisir les opportunités professionnelles, tout en vous amusant.

Bienvenue dans le grand jeu de la recherche d'un job !

Étape 1

PRÉPAREZ-VOUS PSYCHOLOGIQUEMENT

Avant de vous lancer dans vos démarches de recherche d'emploi, il est essentiel d'avoir une idée de ce qui vous attend. L'étape 1, consacrée à la préparation psychologique, vous permettra de mieux comprendre ce que vous ressentez aujourd'hui et ce que vous risquez de ressentir demain. Elle reprend les bases du fonctionnement des recruteurs et vous les explique afin que vous puissiez les affronter en « candidat averti ». Si vous souhaitez déjouer efficacement les pièges des recruteurs, il est important que vous appreniez à mieux les connaître et, surtout, à bien vous connaître. Vous serez donc amené à vous poser les bonnes questions sur votre parcours passé et sur votre avenir professionnel en ayant connaissance des opportunités qui s'offrent à vous.

1

Le recruteur n'est ni votre psy ni votre ami

Prenez le temps de vous reconstruire avant de le rencontrer

Vous devez être fort face au recruteur dont le rôle est de vous piéger afin de vous évaluer et non pas de vous épauler. C'est pourquoi il est important que vous fassiez le deuil de votre dernier poste avant d'en rechercher un nouveau. Si le mot « deuil » peut surprendre dans ce contexte, il est pourtant utilisé par les psychologues qui positionnent la perte d'un emploi sur l'échelle du stress juste après celle d'un proche. Il est vrai que nous passons une bonne partie de notre vie au travail. Quand, du jour au lendemain, nous le perdons, c'est la fin de ces moments faits d'efforts et de sacrifices mais aussi de succès et de grandes joies. C'est la fin d'une vie avec les autres, ces collègues que l'on apprécie ou non mais dont on ne peut se passer. C'est la fin d'une identité professionnelle, ce statut qui nous positionne dans la vie et à l'égard des autres. C'est la fin d'un emploi du temps trop chargé qui devient vide de sens. Mais c'est surtout la peur du lendemain. Nous passons tous par cette phase de découragement et de renoncement, la seule différence résidant dans son intensité et sa durée.

Il semblerait que ce soit plus facile pour ceux qui :

- ont déjà connu une période de chômage et sont donc en « terrain connu » ;
- étaient depuis peu dans l'entreprise et n'ont pas eu le temps de s'y identifier ;
- ne font pas d'excès de zèle et ne considèrent pas le travail comme leur priorité ;
- ont déjà vécu des situations graves (perte d'un proche, maladie...) et relativisent ;
- se réalisent autrement (dans la maison, l'éducation des enfants, l'art, la vie associative...) ;
- quittent l'entreprise en même temps que d'autres salariés et se sentent donc moins seuls.

Par opposition, cela paraît plus difficile pour ceux qui :

- vivent leur première perte d'emploi et se retrouvent en territoire inconnu ;

- sont depuis longtemps dans l'entreprise qu'ils ont parfois créée ou aidé à développer ;
- ne comptaient pas leurs heures, allant parfois jusqu'au « burn out » ;
- ont jusqu'à présent été relativement épargnés par la vie et ont du mal à relativiser ;
- n'ont pas d'autres centres d'intérêt ;
- sont les seuls de l'entreprise à être licenciés, ce qu'ils considèrent comme une injustice.

Ceux qui ont perdu leur emploi sont unanimes sur ce qu'ils ressentent durant cette période : perte des repères, manque de confiance en soi, découragement, isolement. S'ils ont du mal à se lancer dans leurs démarches de recherche d'emploi, ils n'osent pas pour autant se consacrer à des activités plus ludiques car ils culpabilisent. Grosse erreur ! Il est essentiel de se reconstruire avant de repartir. Profitez de ce temps et occupez-vous de vous ! Une des clefs de réussite de votre recherche : être bien dans son corps et dans son cœur pour être bien dans sa tête et face aux recruteurs. Il vous faudra également être patient car le temps vous semblera plus long que lorsque vous étiez en poste. Vous aurez l'impression de passer vos journées à attendre un e-mail, un appel, un rendez-vous, une réponse, une personne.

Mais le temps sera aussi votre allié, car il guérit tous les maux.

2

Le recruteur n'est pas votre supérieur*Ne vous positionnez pas en inférieur*

Évitez de vous présenter devant le recruteur en tant que « demandeur » d'emploi car vous vous placeriez d'entrée de jeu en position d'infériorité et vous vous mettriez en difficulté. Être demandeur d'emploi n'est pas un métier mais un statut, provisoire et que l'on souhaite le plus court possible. Vous êtes, avant tout, un « expert métier » avec une expérience et un savoir-faire reconnus dans votre domaine professionnel qu'il vous faut valoriser sur le marché du travail. Soyez donc conscient de votre valeur et positionnez-vous plutôt en « apporteur » de solutions, en « offreur » de services.

Pour la petite histoire

Je me souviens d'une candidate, très timide, véritablement paralysée par sa recherche d'emploi, qui m'a dit lors de notre premier rendez-vous : « Me connaissant, je ne retrouverai jamais un emploi ! » Me méprenant sur les raisons de sa peur, j'ai tenté de la rassurer : « Ne partez pas vaincue, c'est normal d'être inquiète au démarrage de votre recherche d'emploi... » Elle m'a répondu : « Moi qui n'ose même pas demander l'heure, alors vous imaginez, demander un emploi ! » À partir du moment où elle a compris qu'elle n'avait pas à « demander » mais plutôt à « offrir », elle a pu se lancer sereinement dans sa recherche d'emploi.

**Conseil**

Imaginez que vous êtes en poste et que vous recherchez un autre emploi : vous vous sentez alors en position de force et vous abordez de manière confiante vos démarches de recherche et vos rencontres avec les recruteurs, pour la simple et bonne raison que vous ne risquez rien. Quand vous n'avez plus de travail, la donne change, certes, car les cartes ne sont plus distribuées de la même manière. Vous ne vous sentez plus en situation de confort mais, si vous réfléchissez bien, vous pouvez aussi vous dire que vous pouvez jouer le tout pour le tout car vous n'avez rien à perdre. Perdre son job ne veut pas dire pour autant perdre ses compétences. Avec ou sans emploi, vous êtes la même personne !

Bien souvent, la perte d'un travail entraîne une baisse de confiance en soi. Ce sentiment d'infériorité accompagne les candidats tout au long de leur recherche et leur fait perdre leurs moyens, notamment en situation d'entretien, quels que soient leur âge et leur niveau de poste. Confrontés au recruteur qui cherche à les piéger, ils redeviennent de jeunes étudiants face à un examinateur. Certains seniors se liquéfient littéralement devant de jeunes recruteurs tout juste sortis d'école, simplement parce qu'ils sont du mauvais côté du bureau. Si c'est également votre cas, l'exercice qui suit peut vous aider.



Conseil

Visualisez le recruteur qui se trouve face à vous dans une situation de tous les jours (sous la douche, en pyjama, aux toilettes...) afin de le faire redescendre de son piédestal. Ne le voyez plus comme un examinateur mais imaginez-le en « M. Tout le monde » : il a peut-être des ennuis personnels, ou passé une mauvaise nuit et il risque même un jour, lui aussi, de perdre son emploi et de se retrouver à votre place. S'il est provisoirement dans une situation plus confortable que la vôtre, cela n'en fait pas pour autant votre supérieur. ■

3

Le recruteur cache sa peur

Cachez votre joie

Quand on connaît la position privilégiée du recruteur, il est difficile d'imaginer qu'il puisse, lui aussi, connaître la peur. Pourtant, c'est la vérité, parole d'ancien recruteur ! Mais que peut-il bien craindre, du haut de son piédestal ? Tout simplement de se tromper ! En fonction de la « famille » professionnelle à laquelle il appartient, les risques qu'il encourt varient. S'il travaille pour un cabinet de recrutement, il peut craindre de commettre une erreur d'évaluation et de présenter un candidat qui ne correspond pas aux attentes de son client. La réputation du cabinet risque d'en être entachée et il peut perdre un client mécontent. S'il s'agit d'un recruteur au sein du département RH d'une entreprise, il se met en danger vis-à-vis des autres services en envoyant un mauvais candidat qui va faire perdre du temps et de l'argent à l'entreprise. C'est son image au sein de celle-ci et auprès de ses collègues qui sera malmenée. Si c'est un dirigeant de PME qui recrute pour son propre compte, il craint de faire une

erreur d'évaluation pouvant avoir des répercussions importantes : perturber les équipes en place et lui faire perdre de l'argent. Bien entendu, face à vous, il cachera sa peur et jouera jusqu'au bout son rôle de « méchant » qui sait tout et qui maîtrise parfaitement la situation afin de mieux vous piéger. Le fait de savoir qu'il a peur vous permettra de relativiser ce que vous auriez pu prendre pour des attaques personnelles, et surtout d'avoir moins peur vous-même.

4

Le recruteur discrimine

Pardonnez-lui

Le recruteur a peur car il dispose de très peu de temps pour vous juger (environ une heure) et il est difficile pour lui dans ce laps de temps d'évaluer sans se tromper vos compétences métier. Il va se baser sur les éléments professionnels dont il dispose (CV, références, échanges, réactions) mais aussi sur des éléments personnels qu'il va devoir aller chercher. Comme c'est un être humain avant tout, il se fie à sa première impression. Les recruteurs disent que « dans 80 % des cas, la première impression que l'on a d'un candidat est la bonne, surtout quand elle est mauvaise ».

C'est pourquoi il est toujours conseillé au candidat de faire attention aux premiers instants de la rencontre, à sa poignée de main, à son sourire, son regard, son apparence... Le recruteur inquiet et en difficulté va être victime de ses *a priori*.

En recrutement, un « *a priori* » est un jugement non fondé et rapide que l'on peut avoir sur quelqu'un à partir d'éléments non liés à ses compétences. Cela est ni plus ni moins qu'un jugement de valeur.

Voici quelques exemples de stéréotypes que les recruteurs pensent, disent tout bas, souvent entre eux, mais ne vous avoueront jamais :

- le senior manque de dynamisme, d'adaptabilité, de modestie et est souvent trop cher ;
- le junior est trop dynamique, parfois ingérable et souvent infidèle à l'entreprise ;
- la mère de famille est peu disponible (bizarrement, ce n'est pas le cas du père de famille...) ;
- le « gros » manque de dynamisme et de volonté, en un mot il se laisse aller ;

- le « maigre » manque de jovialité et d'empathie, et c'est probablement quelqu'un de nerveux ;
- le « beau » revêt toutes les qualités sans qu'il ait besoin d'en prouver aucune ;
- ... et ainsi de suite, les stéréotypes en recrutement étant infinis.

Si vous êtes recalé pour une de ces raisons, et non parce qu'il vous manque des compétences, le recruteur ne pourra évidemment pas vous le dire, au risque d'être accusé de discrimination, ce qu'il craint par-dessus tout. Certains recruteurs peu scrupuleux se sont fait « épingler » et la sentence a été terrible, quoique méritée : trois ans d'emprisonnement, 50 000 euros d'amende et fermeture du cabinet. C'est pourquoi il choisira le plus souvent le silence, et vous blessera par la même occasion, car aux dires des candidats, ce n'est pas tant l'échec qui est difficile à accepter mais de ne pas comprendre les raisons de cet échec.

5

Le recruteur est un acheteur

Acceptez de vous vendre

Être un « offreur de services » signifie que vous avez quelque chose à proposer (vos services, votre savoir-faire, votre expertise métier) à quelqu'un (le recruteur) qui devient alors un client potentiel. La recherche d'emploi est donc tout simplement une opération de vente dont vous êtes « l'acteur principal » — certains diront même « le produit » — mais c'est bien entendu à prendre avec humour. Vous vous retrouvez donc devant un « recruteur acheteur » qui a des besoins et vous lui proposez une offre de services pouvant répondre à ces besoins. Soit elle lui convient, soit elle ne correspond pas à ses attentes et cela ne remet en aucun cas en question votre valeur. Votre offre de services pourra intéresser quelqu'un d'autre. Plus qu'un demandeur d'emploi jugé par un recruteur, vous êtes un professionnel face à un professionnel dans une relation professionnelle.

Pour la petite histoire

Lors des ateliers, je déclenche souvent de vives réactions quand je conseille aux candidats de « se vendre » pendant les entretiens. Il est vrai que certains ont plus de facilités que d'autres à se mettre en avant. C'est le cas des personnes issues des fonctions commerciales, marketing, communication, publicité, par rapport à celles travaillant dans des filières plus techniques. Les ingénieurs, par exemple, ont la réputation de rencontrer plus de difficultés à se vendre en entretien, ce qui n'enlève rien à leurs compétences professionnelles. Il ne faut néanmoins pas généraliser car c'est aussi lié à la personnalité de chacun. J'ai entendu toutes sortes d'indignation de la part des candidats : « Je ne vais pas me vendre comme un vulgaire objet », « Il est hors de question que je fasse le clown », « J'ai horreur de me mettre en avant », « Je n'aime pas mentir », « Je suis un bon professionnel, je ne vais pas me prostituer face à quelqu'un qui ne comprend rien à mon métier », « Je ne peux pas les voir, ces vendeurs, et je ne veux surtout pas en devenir un », « Se vendre quand on n'en a pas envie, c'est se ridiculiser », « Je me sens tellement mal d'avoir perdu mon poste que j'en suis incapable », « Je n'ai pas besoin de me vendre, il n'a qu'à voir comment je travaille »... On peut se dire que, fondamentalement, ces candidats ont raison sauf que s'ils campent sur leurs positions, ils risquent de laisser la place à d'autres qui auront moins d'états d'âme et ne seront pas pour autant plus compétents. On retrouve ce phénomène en entreprise : les personnes qui savent faire leur marketing personnel évoluent plus vite que les autres. En recrutement aussi, le « faire savoir » a autant de valeur que le « savoir-faire ».



Conseil

La solution est de sortir des clichés concernant la vente. Oubliez la vente des années 1970 avec le vendeur ringard qui défonce les portes et débite son catalogue produits ! La vraie vente, celle qui fonctionne, est avant tout une action d'écoute et d'analyse des besoins. Le bon vendeur est celui qui ne met en avant que ce dont son futur client a besoin. Cela s'applique aussi au recrutement : le recruteur n'a pas à connaître l'ensemble de votre vie professionnelle et personnelle. Pour le convaincre que vous êtes la bonne personne, il vous suffit de ne mettre en avant que ce qui peut l'intéresser. C'est pourquoi nous vous conseillons de bien vous renseigner sur le poste et l'entreprise mais aussi d'évaluer très précisément ce que vous êtes en mesure de proposer par rapport aux besoins identifiés. ■

6

Le recruteur vous attend au tournant*Sachez ce que vous voulez*

Un bon vendeur, s'il est censé savoir analyser le futur acheteur en face de lui, doit aussi maîtriser parfaitement son produit, sous peine d'être mis en difficulté. C'est ce qui se passera avec le recruteur « pinailleur » qui n'hésitera pas à vous pousser dans vos retranchements. Si l'on part du principe que vous êtes votre propre produit, il est important de bien vous connaître professionnellement. Or, depuis le moment où vous avez démarré dans la vie active et aujourd'hui, vous avez fort probablement évolué. Vous n'avez peut-être plus les mêmes envies, les mêmes attentes, la même ambition. Profitez de cette période de transition professionnelle pour faire le point sur vous.

Voici quelques questions inspirées des bilans de compétences pouvant vous y aider :

- Qu'est-ce que j'aime le mieux dans mon métier ?
- Dans quel domaine suis-je bon ?
- Où suis-je le moins bon ?
- Est-ce que c'est lié à un manque de compétences ou d'appétence ?
- Est-ce que je préfère travailler seul ou en équipe ?
- Dans une petite ou une grosse structure ?
- Qu'est-ce que je ne veux plus faire ?
- Qu'est-ce que j'aimerais vraiment faire ?
- Que me manque-t-il pour y arriver ?

Reprendre tous vos postes un à un et les analyser va vous aider à y voir plus clair sur vos envies professionnelles. Si vous rencontrez des difficultés pour réaliser ce diagnostic personnel, n'hésitez pas à faire appel à un « ami professionnel », c'est-à-dire une personne ayant travaillé avec vous. Avec un regard extérieur objectif, cette personne sera en mesure de vous dire quelles sont vos qualités et vos compétences les plus remarquables. Vous risquez d'être agréablement surpris par la manière dont vous êtes perçu par les autres, souvent meilleure que celle avec laquelle vous vous voyez vous-même. Cela vous aidera à vous sentir plus fort pour vous lancer dans la course et à vous reconstruire durant votre période de deuil professionnel. Il sera important de bien étudier le marché du travail, d'analyser les offres d'emploi qui retiennent votre attention et d'essayer de déterminer pourquoi elles

vous donnent envie. L'échange avec d'autres professionnels sur leur métier peut être également très riche. Découvrir un métier sur le terrain est possible grâce à l'EMT (Évaluation en milieu de travail), un stage en entreprise de 80 heures destiné aux demandeurs d'emploi.

Pour la petite histoire

Certains hésitent à passer par cette phase d'analyse et préfèrent se lancer directement dans la partie en prenant le risque de revenir à la case départ si apparaissent des points bloquants qu'ils n'ont pas pris le temps d'identifier au préalable. Je me souviens de ce candidat boulanger qui passait de nombreux entretiens, sans succès. En analysant les raisons de ses échecs, il s'est avéré qu'il supportait de moins en moins l'enfermement lié à son métier et c'est pour cette raison qu'il ne réussissait pas à montrer sa motivation lors des entretiens. Il est devenu ouvrier paysagiste à la suite d'une reconversion professionnelle, pour son plus grand bonheur, mais a perdu du temps au démarrage de sa recherche.



Conseil

Posez-vous cette question toute simple : Si l'on vous offrait la possibilité, aujourd'hui, d'aller vers le job de vos rêves, sans tenir compte des contraintes, quel serait-il ? Déterminez pour quelles raisons ce métier vous attire et, s'il est peut-être utopique aujourd'hui d'y songer, quelles sont les autres professions qui s'en rapprochent et sont susceptibles de vous apporter les mêmes satisfactions. ■

7

Le recruteur n'est pas votre conseiller

Faites vos choix sans lui

Prenez le temps de bien étudier l'ensemble des solutions professionnelles qui s'offrent à vous avant de vous lancer dans votre recherche. Vous aurez peut-être l'impression de perdre du temps mais au final vous en gagnerez. Si vous vous présentez devant un recruteur pour un poste et qu'il sent la moindre hésitation,

vous pouvez être certain qu'il s'engouffrera dans la brèche et en profitera pour vous piéger.

Plusieurs choix de projets professionnels se présentent à vous :

- un poste identique ;
- un poste avec plus de responsabilités ;
- un poste dans un secteur d'activités différent ;
- une reconversion professionnelle ;
- une VAE (Validation des acquis de l'expérience) ;
- une création d'entreprise ;
- un bilan de compétences ;
- plusieurs projets en même temps.

Un poste identique

Si l'on reprend l'idée que la recherche d'emploi n'est qu'un jeu, ce sera pour vous la partie la plus facile à jouer mais vous serez nombreux à la disputer. Vous affronterez des adversaires qui comme vous pourront se positionner en experts mais aussi de jeunes arrivants sur le marché, moins expérimentés que vous, certes, mais également moins chers. Vous devrez donc vous démarquer des autres concurrents par des outils de recherche percutants et une offre de services adaptée (*voir l'étape 2 plus loin*).

Un poste avec plus de responsabilités

Votre perte d'emploi peut être l'occasion, pour vous, d'envisager une évolution professionnelle qui vous était peut-être refusée jusqu'à présent. Vous vous attaquez au niveau de difficulté supérieur pouvant impliquer un passage par la case formation. Analysez bien, à partir des annonces d'emploi, les compétences qui vous manquent et recherchez l'organisme agréé par Pôle Emploi pouvant vous former. Vous constaterez qu'une remise à niveau en anglais est incontournable pour les postes à l'international ou de management. L'anglais fait également partie des compétences exigées par les recruteurs lorsqu'ils recherchent un profil « évolutif », c'est-à-dire un candidat recruté pour un poste mais que l'on espère voir évoluer vers d'autres.

Un poste dans un secteur d'activité différent

La partie va se corser pour vous car les recruteurs français recherchent en priorité des clones. En France, quand on « est » (« naît ») dans un secteur professionnel, on doit « y rester », en un mot « y mourir » ! La frilosité des recruteurs français est bien souvent dénoncée.

Pour la petite histoire

J'ai « testé pour vous » quand je suis partie vivre en Angleterre. Je me suis inscrite en tant que demandeur d'emploi. Très rapidement, j'ai rencontré un conseiller de l'équivalent anglais de Pôle Emploi. Dès le premier rendez-vous, il avait un emploi à me proposer : gérant d'hôtel ! J'étais à cette époque chef de projet dans les télécommunications ! Le plus étrange a été sa façon de me présenter le poste : « Pensez-vous que vous saurez diriger un hôtel ? ». En France, cela aurait plutôt donné : « Vous n'avez jamais dirigé un hôtel et vous ne connaissez pas ce secteur. »

Les recruteurs français, plus méchants que les autres ? Non, c'est plutôt le système français qui est en cause. On dit qu'en Grande-Bretagne, on peut trouver et perdre un job en un jour. C'est loin d'être le cas en France, où il est difficile d'entrer dans une entreprise et surtout d'en sortir, ce qui explique la frilosité et la méfiance des recruteurs. Vous devrez donc les rassurer en valorisant vos compétences transférables d'un secteur à l'autre. Pour convaincre les plus récalcitrants, l'AFPR (Action de formation préalable au recrutement) est une bonne solution. Le principe ? Intégrer dans le cadre d'une formation une entreprise pendant 400 heures. Vous vous formez à un métier ou un secteur que vous ne maîtrisez pas et cette période d'apprentissage ne coûte pas un centime à l'entreprise. Ce sont les assurances chômage qui vous rémunèrent pendant cette période et non l'employeur. La seule obligation de ce dernier est de vous proposer, ensuite, un contrat de moins de 10 mois.

Une reconversion professionnelle

Vous vous êtes posé les bonnes questions et vous envisagez votre avenir selon un angle nouveau. Vous avez donc décidé de vous arrêter sur la case reconversion professionnelle, le temps d'une formation entre 6 et 12 mois. Il vous faut

suivre les guides (les professionnels de l'accompagnement, les centres de formation, les financeurs). Vous devrez passer les étapes des entretiens et réussir les tests d'entrée dans le centre de formation sélectionné. Prenez conscience que pour atteindre la case emploi vous aurez besoin de plus de temps que vos concurrents qui sont déjà dans le métier. Vous démarrez en plus avec un handicap : votre âge. Même « jeune » au moment de votre reconversion, vous serez toujours plus « vieux » que le « jeune » tout juste sorti d'école... Il vous faudra aussi accepter une des règles de la partie : recevoir le salaire correspondant à votre expérience métier, ce qui veut dire un salaire de débutant. Il convient donc de bien peser le pour et le contre, d'analyser votre situation personnelle mais aussi le marché afin de vérifier qu'il est porteur et non pas uniquement tentant.

Pour la petite histoire

Voici des exemples de reconversion improbable de candidats ayant pourtant fonctionné :

- un chef de rayon fruits et légumes qui s'ennuyait, devenu technicien ascensoriste ;
- un couvreur souffrant de vertige, devenu formateur pour adultes dans son domaine ;
- un agent de sécurité qui ne supportait plus la station debout, devenu chauffeur de bus ;
- une serveuse, trop timide pour ce métier, devenue toiletteuse pour chiens ;
- une surveillante de cantine qui ne supportait plus le bruit, devenue conseillère funéraire ;
- un technicien parasitaire, allergique aux produits, devenu convoyeur de fonds...

Vous pourrez vous dire qu'une reconversion professionnelle se justifie si :

- vous n'aimez plus votre job ;
- vous n'êtes plus en mesure de l'exercer ;
- votre métier est en train de disparaître ;
- votre secteur d'activité connaît la crise ;
- vous souhaitez être plus disponible ;
- vous cherchez un métier moins stressant.

Une VAE (Validation des acquis de l'expérience)

En France, les recruteurs adorent les diplômes. Vous aurez beau afficher des années d'expérience dans un métier, si vous ne pouvez pas présenter le diplôme correspondant à votre niveau de poste, il y a de grandes chances que les portes des recruteurs se referment très vite devant vous. Un bac + 5 est le minimum requis pour les ingénieurs, les responsables (marketing, publicité, communication, finance, logistique, formation), les chefs de projet, les chefs de produits, les chefs tout court, bref tous les managers et presque tous les autres... sauf les assistants (bac + 2) et les commerciaux (eux aussi bac + 2 mais à qui on demande une spécialisation : tourisme, communication, immobilier, banque...). Les métiers manuels n'y échappent pas non plus (plombier, électricien, cuisinier, pâtissier...) et bien d'autres encore. Vous le constaterez par vous-même à la lecture des offres d'emploi qui affichent en premier critère les diplômes exigés dans les descriptifs de profils de poste. La VAE est la solution pour tous les non-diplômés courageux de faire reconnaître et valider leur expérience par un organisme de formation certifié. C'est pourquoi nombreux sont ceux qui consacrent cette période de transition professionnelle à l'obtention d'un diplôme VAE (entre 6 mois et 1 an en moyenne).

Pour entreprendre une VAE, il faudra vous armer de beaucoup de courage car voici ce qui vous attend :

- rendez-vous avec un conseiller dans une antenne VAE ;
- identification du diplôme correspondant à votre expérience ;
- orientation vers les organismes de formation le délivrant ;
- rencontre avec les organismes pour choisir celui qui deviendra votre « certificateur » ;
- préparation du « volet 1 de recevabilité » (l'équivalent d'un CV ultra-détaillé) ;
- remise du volet 1 à l'organisme certificateur ;
- examen de la recevabilité du projet par le certificateur et notification de la décision ;
- préparation du dossier de financement de la VAE (souvent auprès du conseil régional) ;
- remise par l'école du volet 2 (appelé aussi portefeuille d'acquis), une fois le volet 1 validé ;
- rédaction du volet 2 (vos réalisations et missions correspondant au diplôme visé) ;

- participation aux ateliers collectifs et rendez-vous individuels pour remplir le volet 2 ;
- remise du volet 2 finalisé avec l'ensemble des documents justificatifs demandés ;
- soutenance devant un jury qui valide (totalement ou partiellement) ou invalide la certification ;
- formation aux modules manquants en cas d'invalidation partielle du jury puis deuxième oral.

Une fois toutes ces étapes franchies et votre diplôme obtenu, vous pourrez vous présenter devant les recruteurs avec les bonnes cartes en main.

Sachez néanmoins que vous aurez l'impression de revenir sur les bancs de l'école et qu'il vous faudra fournir un énorme travail personnel de recherche et de rédaction.

Une création d'entreprise

Vous pouvez aussi choisir de vous lancer dans l'aventure de la création d'entreprise si votre dernière expérience en tant que salarié s'est mal terminée, que vous êtes épris de liberté ou que vous n'aimez pas les chefs. C'est très tentant mais un parcours semé d'embûches vous attend avec une réelle prise de risques d'un point de vue financier, d'où l'importance de bien analyser le marché et de trouver la vraie bonne idée. Vous aurez la possibilité de vous faire accompagner par des conseillers Pôle Emploi spécialisés dans la création d'entreprise mais aussi par des associations ou des couveuses d'entreprises qui vous aideront dans votre projet.

Voici le genre de questions qui vous seront posées :

- Pour quelles raisons souhaitez-vous créer une entreprise ?
- Quel est votre projet exact (idée, constat, contraintes...) ?
- Quelles démarches avez-vous déjà effectuées ?
- Savez-vous où vous exercerez votre activité ?
- Quels sont vos compétences et savoir-faire par rapport au projet (besoins en formation) ?
- Quels sont les points forts de votre produit (ou service) ?
- Quels en sont les points faibles ?
- À quels clients finaux vous adressez-vous ?

- Quelles sont vos connaissances de ces différents clients ?
- Qui sont vos fournisseurs ?
- Quelle est votre politique commerciale (communication, réseau de distribution, prix) ?
- Avez-vous des concurrents ? Si oui, les avez-vous bien identifiés ?
- Quels sont les avantages des produits concurrents ?
- Quels sont vos besoins en investissements (matériels, immatériels, stocks de démarrage) ?
- Quel est le montant total de vos besoins ?
- Quels sont vos apports financiers ?
- Avez-vous réalisé un *business plan* ?
- Avez-vous besoin d'un financement externe (banque...) ? Si oui, de quel montant ?

Les réponses que vous pourrez apporter permettront à votre conseiller de vous accompagner dans vos démarches, de vous aiguiller vers des associations spécialisées dans la création d'entreprise et de monter les dossiers de financement de formation en fonction des besoins identifiés. Si votre projet est validé, vous pourrez continuer à percevoir vos allocations chômage le temps que votre activité devienne rentable. Si vous avez plus de 50 ans, et donc de fortes chances d'être considéré comme « hors-jeu » par les recruteurs, vous risquez de voir votre conseiller d'office de créer votre entreprise et cela même si vous n'avez pas un seul projet de création en vue ou tout simplement pas l'âme d'un créateur !

Un bilan de compétences

Si vous n'avez aucune idée de ce que vous voulez faire et de ce que vous valez (pour peu que votre dernière expérience se soit mal passée), le bilan de compétences peut vous aider. Réalisé par un professionnel RH certifié, il dure en moyenne 3 mois et vous permet de faire le point sur vos compétences, vos qualités mais aussi sur vos envies, ce que vous aimez, ce que vous n'aimez pas. Il vous faudra accepter de remonter assez loin dans votre vie professionnelle et personnelle, parfois même jusqu'à l'enfance pour comprendre les raisons de vos choix mais aussi de vos renoncements. Vous effectuerez cette démarche avec un « étranger », donc n'hésitez pas à rencontrer plusieurs consultants afin de choisir celui avec lequel vous vous sentirez suffisamment en confiance pour vous dévoiler.

Les étapes du bilan de compétences

■ La phase préliminaire

- Entretien avec le consultant certifié qui analyse votre demande et se présente ;
- explication du déroulement du bilan ;
- présentation de la méthodologie et du processus administratif ;
- signature du contrat d'accompagnement ;
- planification des entretiens et remise des supports de travail.

■ La phase d'investigation

- Établissement de votre portefeuille de compétences par l'analyse détaillée de vos parcours professionnel, formation, acquis linguistiques, activités extra-professionnelles ;
- étude de votre personnalité selon vos traits de personnalité et vos valeurs ;
- analyse de votre motivation à partir de l'identification de vos freins et de vos moteurs ;
- mise en évidence de vos aptitudes à partir de l'étude de vos dispositions naturelles et talents ;
- travail sur les projets identifiés (au maximum trois) : réalisation d'études de marché et d'enquêtes métiers auprès de professionnels afin de valider ou d'invalidier les projets envisagés.

■ La phase de conclusion

- Validation par le consultant d'un projet réaliste et réalisable ;
- mise en place d'un plan d'action ;
- remise de la synthèse officielle du bilan de compétences.

Contrairement aux idées reçues, le bilan de compétences n'aboutit pas forcément à un changement de métier. Il peut valider un projet comme l'invalidier. Il arrive parfois qu'il révèle que votre métier vous correspond parfaitement et qu'il vous suffira simplement de changer d'environnement professionnel pour aller mieux.

Plusieurs pistes en même temps

Vous pouvez décider de suivre en parallèle deux voies différentes, comme :

- partir sur un projet de création d'entreprise tout en répondant aux offres d'emploi au cas où votre projet initial échouerait ;
- effectuer les démarches pour intégrer une formation longue, tout en regardant les offres pour ne pas passer à côté d'une opportunité professionnelle, voire quitter cette formation si un poste vraiment intéressant se présente ;
- accepter un poste « alimentaire » mais effectuer en parallèle des démarches d'entrée en formation et quitter ce poste pour la formation de reconversion que vous attendiez ;
- trouver un poste équivalant à celui que vous avez perdu et rechercher en parallèle le niveau au-dessus, puis quitter le premier sans état d'âme pour le second ;

... et ainsi de suite jusqu'à ce que trouviez la meilleure solution pour vous.

Certains candidats se retrouvent même avec le choix du roi ! Partis sur différentes pistes en même temps, celles-ci aboutissent parfois au même moment. C'est rare et précieux ! Profitez donc de cet instant et faites votre choix sans vous laisser influencer. Tant pis pour les recruteurs qui vous ont sélectionné ou les entreprises qui vous attendent et à qui vous direz « non » ! C'est à votre tour de n'avoir pas d'état d'âme !

Pour la petite histoire

Une de mes candidates, secrétaire de métier, voulait évoluer vers une fonction commerciale, si possible dans l'immobilier, secteur qui l'attirait. Elle a identifié une formation de gestionnaire immobilier de 10 mois, passé les tests d'entrée et effectué toutes les démarches pour constituer le dossier de financement. N'étant pas certaine d'être reçue dans la formation, car elle n'avait pas le niveau bac requis, ni que le financement soit accepté, elle a donc continué à rechercher un emploi en parallèle en attendant la réponse du centre de formation. Une opportunité s'est présentée, elle a passé des entretiens sans trop y croire, et a reçu une offre de poste de conseillère immobilier alors qu'elle avait intégré sa formation depuis une semaine. Elle a quitté la première pour accepter le dernier !



FIN DE L'ÉTAPE 1

Votre phase de préparation psychologique est achevée

- ✓ *Vous avez fait votre deuil, êtes en train de le faire ou n'en avez pas eu besoin.*
- ✓ *Vous avez une idée des pièges qui vous seront tendus par les recruteurs.*
- ✓ *Vous avez évalué les compétences que vous souhaitez mettre en avant.*
- ✓ *Vous partez vers un ou plusieurs projets professionnels identifiés.*

Il est temps de passer à l'étape 2 et de préparer vos outils de recherche d'emploi.

Étape 2

PRÉPAREZ VOS OUTILS

Pour déjouer les pièges des recruteurs, il est important de bien vous armer.

Vous trouverez dans l'étape 2 les trois outils essentiels à une recherche d'emploi réussie :

- le CV (curriculum vitae, mais que l'on n'appelle plus jamais comme cela) dans lequel vous retracez votre parcours de façon que le recruteur pense avoir trouvé celui qu'il recherche ;
- la lettre de motivation qui le confortera dans l'idée que vous êtes le bon candidat et l'amènera à vous recevoir ;
- la présentation orale, appelée « pitch », qui séduira le recruteur quand vous le rencontrerez la première fois et le poussera à aller plus loin.

Nous vous conseillons de travailler sur votre pitch avant de rédiger vos lettres de motivation car vous trouverez plus facilement les arguments convaincants à coucher sur le papier.

C'est pourquoi l'étape 2 est organisée en trois parties qui se suivent selon un ordre logique :

- le CV ;
- le pitch ;
- la lettre de motivation.

8

Le recruteur jette les CV de plus d'une page

Utilisez un CV court

À l'ère d'Internet, il est extrêmement facile de répondre à une annonce et les CV arrivent par centaines chez les recruteurs, les obligeant à utiliser des méthodes de sélection souvent contestables. L'une d'elles consiste à effectuer un premier tri en éliminant tous les CV de plus d'une page. C'est pourquoi le CV court, appelé aussi CV « carte de visite » qui vous résume en une seule page, est incontournable si vous voulez avoir une chance d'être sélectionné. Destiné à passer les premiers filtres du recrutement, il doit pouvoir être lu facilement et rapidement par des personnes qui ne vous connaissent pas. Il est important qu'il soit clair pour être compris par tous, quelle que soit la longueur de votre parcours. Cela ne veut pas dire que vous devez jeter votre CV très détaillé de plusieurs pages dont la rédaction vous a sans doute donné beaucoup de mal. Ces deux outils sont tout simplement complémentaires. Le CV court s'utilise dans les premiers temps de la recherche pour franchir les barrages tandis que le CV long peut être demandé par le recruteur, une fois qu'il vous a sélectionné et s'il souhaite des informations complémentaires.

Pour la petite histoire

Un recruteur interrogé sur cette méchante habitude s'est expliqué : « Quand j'ai un CV de plus d'une page entre les mains, cela peut vouloir dire deux choses. Soit j'ai affaire à un candidat qui a peu d'expérience ; s'il n'est pas capable de la résumer en une seule page, c'est qu'il a une trop haute estime de lui-même ou tout simplement qu'il ne sait pas aller à l'essentiel ! Soit il a une longue expérience qui se traduit par plusieurs pages, et c'est donc un senior (*se référer aux stéréotypes cités au piège n° 4*). Je ne veux ni de l'un ni de l'autre et je ne souhaite pas perdre mon temps à les recevoir car j'ai des dizaines de candidats répondant mieux à mes critères qui attendent. »

Pour mieux comprendre ce phénomène extrêmement répandu, il est important de savoir comment se passe la présélection de vos CV : les premières personnes

qui s'en chargent ne sont pas celles que vous croyez — les recruteurs finaux — mais plutôt celles que l'on appelle dans la profession les « petites mains », stagiaires, jeunes diplômés ou assistants qui effectuent les premiers filtres. Ils n'ont pas toujours une longue expérience métier, ne connaissent pas bien le vôtre et eux aussi ont peur (piège n° 3), d'où la nécessité de leur rendre votre CV accessible et d'en faire ainsi vos alliés. Le recruteur filtreur imprime tous les CV reçus et les parcourt un à un, très rapidement (environ 30 secondes par CV) de son regard entraîné et aiguisé. Il les répartit en trois paquets : dans celui de droite, ceux qu'il a sélectionnés, les « j'achète » ; dans celui du milieu, les « j'hésite » ; et à gauche les « je n'en veux pas » dans lequel vous retrouverez d'ailleurs tous les CV de plus d'une page... Il jette donc le paquet de gauche à la poubelle, conserve celui de droite et parcourt de nouveau celui du milieu.



Conseil

Si vous n'êtes pas convaincu par le CV d'une page et que vous avez peur qu'en ne recevant pas votre CV détaillé le recruteur passe à côté de vous, envoyez alors les deux, en pièce jointe de votre candidature et il fera alors lui-même son choix, en fonction de ses besoins, souvent le court...

9

Le recruteur est inquisiteur *N'étalez pas votre vie privée*

Dans un monde idéal ne connaissant pas la discrimination, seules les compétences et l'expérience professionnelle devraient figurer sur un CV. Le recruteur n'a pas à connaître votre date de naissance car votre âge n'est en aucun cas une compétence. Certes, il sera en mesure de le calculer approximativement à partir de l'obtention de vos diplômes mais ne lui facilitez pas la tâche, au risque de finir directement à la poubelle si vous n'êtes pas dans la bonne tranche d'âges... Ce conseil s'applique également à votre situation personnelle : être marié, divorcé, pacsé, avec ou sans enfants ne constitue pas une compétence et ne doit pas figurer sur un document vous résumant professionnellement. Voici quelques exemples entendus de la bouche même des recruteurs, à ne

surtout pas prendre pour des vérités : une femme jeune risque de se marier, d'avoir bientôt des enfants et d'être moins disponible pour l'entreprise ; une femme avec enfants sera considérée d'office comme moins disponible (pas un homme, bizarrement...) ; une personne divorcée est sûrement fragilisée, perturbée et donc peu concentrée sur son travail. Elle risque même de se remarier et d'avoir d'autres enfants (c'est reparti...) ; le candidat d'un certain âge encore célibataire paraîtra bizarre et ne parlons même pas de celui qui est pacsé ! Tous ces éléments donnés en pâture au recruteur sont susceptibles d'entraîner une discrimination fondée sur des stéréotypes, avant même de vous avoir rencontré. Si l'on part du principe que le recruteur n'est pas votre ami, il n'a donc pas besoin de connaître votre vie privée !

10

Le recruteur craint le candidat trop bon

Ne cherchez pas à l'impressionner

Les candidats veulent souvent tout dire dans leur CV, incluant souvent des éléments personnels, comme cela se faisait communément dans les années 1980. Les temps et les modes ont évolué et, à l'heure actuelle, les bons CV, ceux qui sont retenus, vont à l'essentiel. Hélas, on retrouve encore trop souvent des CV « fourre-tout » dans lesquels peuvent figurer les stages et parfois même les jobs d'été alors que les candidats ont déjà un beau parcours. Ils ont tout simplement fait évoluer leur premier CV en rajoutant les postes les uns après les autres depuis le début de leur carrière. Éliminez donc ces premières expériences qui vous font paraître moins professionnel et surtout rallongent inutilement votre CV. N'hésitez pas à supprimer aussi les informations qui pourraient vous porter préjudice. Par exemple, minimisez vos expériences liées au management d'équipe s'il n'y en a pas dans le poste auquel vous postulez afin de ne pas faire inutilement peur au recruteur qui vous considérera d'emblée comme « surdimensionné » avant même de vous avoir rencontré. Ne pas tout dire sur son CV, c'est aussi accepter d'être modeste par rapport à un parcours que l'on peut avoir tendance à vouloir afficher en se trompant alors d'objectif. Le but du CV n'est pas d'impressionner le recruteur qui le parcourt mais de lui donner l'impression que vous êtes celui qu'il recherche.

11

Le recruteur traque le menteur*N'écrivez que la vérité*

Nous vous avons conseillé précédemment de ne pas tout dire au recruteur mais ce n'est pas pour autant que vous pouvez vous permettre de mentir. Attention, par exemple, à votre niveau de langue. Si vous affichez fièrement un « anglais courant » sur le papier et que vous n'êtes pas en mesure en entretien de répondre aux questions dans cette langue, le recruteur peut penser que vous avez aussi exagéré sur le reste de vos compétences. Le conseil vaut également pour les dates en poste et les expériences. Il est en effet très fréquent que les recruteurs vous demandent des références et contactent les personnes que vous leur avez indiquées afin de vérifier vos dires. Donc attention à ce que vous écrivez !

12

Le recruteur adore critiquer*Laissez-le faire*

S'il y a bien un sujet de conversation et de controverse quand on recherche un emploi, c'est le CV. Tout au long de votre parcours, vous entendrez une chose et son contraire à son sujet, les détracteurs les plus virulents restant les recruteurs. C'est plus fort qu'eux, dès qu'ils ont un CV entre les mains, ils ne peuvent s'empêcher de vous en faire la critique. Les professionnels de l'accompagnement s'y mettront également ainsi que les personnes de votre entourage qui sont passées par la recherche d'emploi. Vous aurez du mal à vous y retrouver parmi les informations contradictoires qui vous parviendront : si votre CV est sur une page, ils le trouveront trop court, s'il fait plusieurs pages, trop long, s'il n'y a pas de photo, ils vous diront d'en mettre une, s'il y en a une, ils la critiqueront ou vous conseilleront de l'enlever, si vous lui donnez un titre, ce ne sera pas le bon... et ainsi de suite. Il n'y a pas un bon CV mais des CV adaptés aux attentes du « recruteur acheteur » mais aussi aux vôtres. Si votre CV ne vous correspond pas, vous ne serez pas à l'aise pour le défendre en entretien.

Pour la petite histoire

Un candidat, chef de projet, voulait profiter de son licenciement pour réaliser son rêve d'intégrer un grand groupe français. Quand je l'ai rencontré au démarrage de sa recherche, il arborait fièrement un CV de quatre pages ultra-technique qui aurait pu tout aussi bien être écrit en chinois pour moi. Il l'avait fait parvenir au service recrutement du groupe qu'il voulait intégrer, en réponse à une annonce qui lui correspondait parfaitement, mais n'avait eu aucun retour à ce jour. Je lui ai alors conseillé le CV « carte de visite » et après avoir durement négocié et finalement organisé un pari avec lui, il a accepté d'en rédiger un et de candidater de nouveau avec. Dès le lendemain, il était appelé pour un entretien : 1-0 pour moi au niveau de notre pari ! Il a réussi la première sélection et a obtenu un rendez-vous avec celui qui serait son futur manager au sein du groupe, un opérationnel. Ce dernier a trouvé son CV en une seule page pas assez précis. Heureusement, mon candidat avait son CV détaillé sur lui et ils ont pu échanger, dans la même langue : 1-1, égalité ! Il a ensuite rencontré la responsable RH pour une validation finale qui n'a rien compris à son CV de quatre pages, trop technique selon elle et lui a réclamé le court : 2-1 ! J'ai gagné ! Mais lui aussi car il a obtenu le poste ! La morale de cette histoire ? Ne pas avoir d'a priori, accepter qu'il n'y a pas une vérité, multiplier les outils et les adapter aux attentes de ceux que vous voulez convaincre.

13

Le recruteur recherche des clones*Devenez-en un*

À chaque fois que vous répondez à une annonce, il est impératif d'adapter votre CV à ce qui est demandé dans le descriptif du poste, au risque de ne pas être retenu par le recruteur frileux. Vous pourrez donc décider de passer sous silence certains éléments de votre vie comme en révéler d'autres. Votre CV sera, rappelez-vous, votre plaquette de vente. Il doit répondre aux attentes du « recruteur acheteur » à qui il est destiné. C'est comme si vous disposiez

d'une mallette d'outils avec de nombreux tiroirs. Dans chaque tiroir, il y a un CV différent, adapté à chaque poste et vous ouvrez les tiroirs en fonction de vos candidatures. C'est pourquoi, on ne détruit jamais un CV mais on en crée à chaque fois de nouveaux. Certains vous diront même qu'il faut autant de CV que de lettres de motivation.

14

Le recruteur n'est pas patient

Simplifiez-lui la vie

Comme dans toute plaquette commerciale, la forme est aussi importante que le fond. C'est d'autant plus vrai pour un document court comme le CV « carte de visite ». Attention, faire un effort sur la forme ne veut pas dire pour autant multiplier les effets spéciaux, au risque d'obtenir l'inverse : détourner l'attention du recruteur de l'essentiel, votre expérience métier. Oubliez donc les drapeaux de pays représentant les langues que vous pratiquez, les logos de vos différentes entreprises ainsi que les icônes — le téléphone pour votre numéro de portable, l'enveloppe pour l'adresse, la souris pour votre e-mail — car ils surchargent inutilement le document et font de l'ombre au texte en masquant le plus important : le fond. Les caractères et la typographie utilisés facilitent la lecture. Réduire un CV de plusieurs pages ne veut pas dire passer d'une taille de caractères 12 à 9 ! Certes, vous gagnez de la place mais vous poussez le recruteur à utiliser une loupe pour vous lire, ce qu'il ne fera pas, préférant par facilité vous mettre directement à la poubelle.

Sachez que les CV se lisent bien en Calibri 12, mais ce n'est pas une obligation, juste un conseil d'ancien recruteur. Réalisez vous-même le test en imprimant votre CV pour voir s'il rend aussi bien en version papier qu'à l'écran. Comme il est imprimé en noir et blanc par le « recruteur filtreur », il est inutile de jouer avec les couleurs qui ne se voient qu'à l'écran.

15

Le recruteur déteste les fautes*Faites-vous relire*

Les recruteurs interrogés avouent qu'ils ont aussi tendance à jeter les CV truffés de fautes d'orthographe ou mal rédigés. C'est le signe pour eux d'un manque de motivation ou tout simplement le reflet d'un réel problème rédactionnel. L'un comme l'autre ne donnent pas envie de rencontrer le candidat et, comme il a l'embarras du choix, le recruteur n'hésite pas une seconde. Vous devrez donc soigner le fond comme la forme. Face à la page blanche, vous risquez de vous sentir seul au monde car il est toujours difficile de trouver les bons mots pour parler de soi et encore plus d'un point de vue professionnel. Si vous vous rendez compte rapidement que vos mots se transforment en « maux », c'est le signe qu'il est temps de faire appel à un ami. Quel que soit l'état d'avancement de votre CV, qu'il soit à faire ou à refaire, avec deux cerveaux et quatre mains, vous irez plus vite et serez plus percutant. Si vous vous faites aider par une personne qui ne connaît pas votre environnement professionnel, son regard vous permettra de rendre votre CV plus accessible aux non-initiés. S'il s'agit de quelqu'un de votre milieu professionnel, il saura mettre en avant votre savoir-faire. S'il fait partie du monde RH, il vous aidera à accrocher l'attention des recruteurs. Et si, par chance, vous pouvez bénéficier de l'aide des trois c'est encore mieux.

16

Le recruteur passe moins de 30 secondes sur votre CV*Allez à l'essentiel*

Comme le recruteur a très peu de temps à consacrer à votre CV, il va le parcourir en lecture rapide et vous découvrir par la même occasion. Le nommer « curriculum vitae » comme on le faisait dans des temps plus reculés est inutile car à notre époque, n'importe qui reconnaît un CV quand il l'a entre les mains. Le recruteur sélectionneur le balaie très rapidement en suivant un parcours précis et en s'arrêtant sur des zones de texte définies.

Votre identité sans informations personnelles (en haut à gauche)

■ Nom

Privilégiez votre prénom suivi de votre nom plutôt que le contraire. « Pierre DUPONT » paraît tout de suite moins administratif que « DUPONT Pierre ». Gardez la même taille de caractères que pour le reste du texte sous peine d'entraîner des a priori si vous grossissez votre nom : « Affiche un ego surdimensionné, éprouve le besoin de se positionner au centre de tout, aura du mal à s'intégrer à l'équipe... » Vous pouvez être jugé également sur la consonance de votre nom, par exemple s'il est d'origine étrangère ou comporte une particule, même si les recruteurs s'en défendent !

Pour la petite histoire

Une candidate, secrétaire de direction, d'origine ivoirienne, avait mis son nom de jeune fille sur son CV. Résultat de ses candidatures : aucune réponse ! Persuadée d'avoir été discriminée à cause de son nom, elle a décidé de faire un test : elle a répondu de nouveau aux mêmes annonces en mettant cette fois son nom de femme mariée, bien français, lui. Elle a été convoquée pour passer des entretiens par la moitié des entreprises qui lui avaient répondu « non » ou qui tout simplement n'avaient pas répondu...

■ Adresse

Si vous ne pouvez pas faire grand-chose par rapport à votre nom, vous avez heureusement des possibilités par rapport à votre adresse. Vous comprendrez bien que venir de Trappes n'est pas connoté de la même manière qu'habiter à Neuilly-sur-Seine ! La solution n'est pas de déménager mais tout simplement de ne pas préciser votre adresse personnelle. Le recruteur n'a pas besoin de savoir où vous habitez puisqu'il va vous répondre — s'il le fait — par e-mail ou par téléphone. Sachez qu'en plus de la connotation sociale, l'adresse peut vous porter préjudice si vous postulez loin de votre domicile. Le recruteur filtreur décidera de façon arbitraire que votre temps de trajet est trop long. En revanche, si le poste est près de chez vous, cela vaut la peine de préciser votre adresse,

qui devient alors un atout car il estimera que vous serez plus disponible pour l'entreprise et moins fatigué par les trajets.

■ Portable

Seul votre numéro de portable doit figurer sur votre CV. Communiquer au recruteur votre numéro de fixe est dangereux car n'importe qui chez vous est susceptible de répondre au téléphone. Attention aussi à votre message d'absence sur votre portable qui doit rester professionnel. Par exemple, le fait d'enregistrer vos enfants rappellera au recruteur que vous en avez ! Évitez aussi les musiques trop originales et les messages humoristiques peu adaptés. À partir du moment où vous communiquez son numéro, votre portable devient votre outil de recherche d'emploi.

■ E-mail

Il est conseillé d'adapter votre adresse e-mail à la recherche d'emploi. Une adresse comme « lola.fofolle@gmail.com » ne donne pas la meilleure image professionnelle de vous. N'utilisez surtout pas l'adresse de votre conjoint, au risque de paraître peu autonome. Inutile d'écrire « portable » devant votre numéro ou « e-mail » devant votre adresse électronique car le recruteur a certes des défauts mais il est loin d'être idiot :

Pierre DUPONT
06 00 00 00 00
pierre.dupont@gmail.fr

C'est simple mais suffisant !

■ Votre titre, identique à l'annonce (en haut au milieu)

Autant nous vous avons conseillé de ne pas intituler votre CV « Curriculum vitae », autant il lui faut un titre correspondant au poste auquel vous postulez. Lors de la lecture rapide, les CV avec un intitulé ont plus de chance que les autres de se retrouver dans le paquet des sélectionnés. Le recruteur filtreur aura davantage l'impression de tomber sur la bonne personne si le titre du CV est le même que le poste qu'il recherche. L'intitulé du poste devra figurer en haut du CV, être centré, écrit dans une typographie plus grande, en gras et pourra même être encadré. Rajouter une petite phrase en dessous est une bonne idée

si elle est courte et si elle ne se substitue pas à la lettre de motivation. On trouve un peu trop souvent des phrases commençant par « je souhaite », « je veux », « mon projet professionnel est ». Les candidats expriment ainsi leur envie, or ce qui compte, dans la recherche d'emploi, c'est ce que veut le recruteur. Un CV ne se rédige pas comme une lettre de motivation. Il n'y a pas de phrases avec sujet, verbe, complément et les verbes ne sont pas conjugués. Sous le titre, rajoutez des éléments qui constituent des atouts par rapport au poste.

Quelques exemples de titres de CV

Assistante de direction
15 ans d'expérience

Expert Logiciels
20 ans d'expérience en développement,
intégration et validation

Directeur commercial
20 ans d'expérience
dans le management

Déléguée pharmaceutique
Spécialisée dans le secteur
cosmétique

Ingénieur commercial
10 ans d'expérience à
l'international

Manager international
Développement de produits high-tech

Directeur de projet marketing
Définition et conduite de stratégies
digitales innovantes à l'international

Directrice de production
25 ans dans la communication
Agences et annonceurs

Chauffeur poids lourds
Spécialisé dans le transport
de matières dangereuses

Comptable unique
Dans le secteur immobilier

Certains candidats qui souhaitent évoluer professionnellement ont l'impression d'être des usurpateurs s'ils mettent un intitulé de poste qu'ils n'ont pas encore exercé. La solution : trouver une formule assez générale sur votre domaine d'activité et vos compétences métier comme les exemples qui suivent.

Expert en Management de Projet
En environnement international

Spécialiste de la Relation Clients
Dans l'univers du luxe

Vos formations et langues en haut à droite (à la place de la photo)

■ Photo

Les avis sont partagés en ce qui concerne la photo sur le CV. Il est néanmoins de plus en plus déconseillé d'en mettre une car elle peut être source de discrimination : « Trop vieux, trop jeune, trop souriant, pas sérieux, pas assez souriant, pas sympathique, trop blonde, trop sexy, pas assez professionnelle... ». La difficulté est que l'on ne peut même pas définir ce que serait la photo idéale car cela dépend de celui qui la regarde et de ses critères personnels.

Pour la petite histoire

Une candidate, secrétaire assistante, n'avait pas été présélectionnée à un poste qui pourtant lui correspondait parfaitement. La responsable RH a eu la gentillesse de la prendre en ligne et lui a dit qu'elle n'avait pas été convoquée à cause de sa photo qui la représentait comme pas suffisamment sérieuse pour ce poste dans une banque. J'avais quant à moi validé cette photo sur laquelle je la trouvais à son avantage et très souriante... J'ai appelé la RH pour avoir plus d'explications. Elle m'a demandé de regarder attentivement la photo. On voyait en arrière-plan la grande roue d'un parc d'attractions et la candidate penchait légèrement sa tête sur l'épaule d'un probable amoureux...

En revanche, si vous êtes convoqué à un entretien, la recommandation est différente : mettez une photo sur le CV que vous amèneriez à l'entretien. Vous le remettrez au recruteur afin qu'il se souvienne plus facilement de vous. La photo, quelle qu'elle soit, ne vous portera pas préjudice car vous aurez eu le temps de vous vendre au cours de l'entretien. Elle permettra au recruteur de se souvenir de vous, ce qui est difficile quand on voit plus de 10 personnes par jour.

■ Formation

Il est intéressant d'utiliser l'espace de la photo laissé libre pour y faire figurer des éléments importants comme votre niveau de formation, surtout en France. Ainsi, vous ne serez pas obligé de consacrer un paragraphe entier dans le corps du document à la formation, comme on le voit encore sur la plupart des CV. Cela vaut la peine de remplir cet espace si vous avez un certain niveau d'études, à

partir de bac + 2, et de mettre plutôt le dernier diplôme obtenu. Selon la norme européenne, un bac + 4 est un master I et un bac + 5, un master II.

■ Certifications

Vous pouvez rajouter vos spécialisations ou certifications comme la FIMO pour les chauffeurs poids lourds, les CQP pour les agents de sécurité, les CACES pour les métiers du bâtiment, le BAFA dans l'animation, le permis B pour les métiers qui impliquent des déplacements.

■ Langues

Les langues s'affichent à cet endroit si vous les parlez bien. En revanche, « anglais niveau débutant » ou « lu-écrit-parlé » n'a pas d'intérêt dans le cadre professionnel. Si vous êtes natif du pays, écrivez « bilingue » et « courant » si vous pouvez soutenir n'importe quelle conversation. Si vous vous débrouillez dans cette langue dans l'exercice de votre métier, notez « professionnel ou « opérationnel » et, sinon, rien...

Pierre DUPONT 06 00 00 00 00 pierre.dupont@gmail.fr	Ingénieur commercial 10 ans d'expérience à l'international	Master II Economie et Gestion Anglais courant Espagnol professionnel
--	---	---

Vos compétences en premier, et en option

Il est très difficile de vous donner un conseil par rapport au fait de consacrer ou non un paragraphe aux compétences. Les avis restent partagés sur le sujet, peut-être même encore davantage que pour la photo. Il fut un temps où le pavé « Compétences » était obligatoire sur les CV mais aujourd'hui les recruteurs semblent en être revenus et cela à cause des candidats eux-mêmes. À force de copier, dans les fiches métiers de Pôle Emploi, les compétences liées au poste auquel ils postulaient puis de les coller directement sur leur CV, sans les adapter à leur propre parcours, ils ont fini par en dégoûter les recruteurs. Ces derniers avaient l'impression de toujours lire les mêmes CV et finissaient par aller directement au paragraphe « Expériences professionnelles ».

Vous avez intérêt à créer un paragraphe « Compétences » si :

- vous avez toujours occupé le même poste mais changé plusieurs fois d'entreprise. Vous développez vos missions dans le paragraphe « Compétences » pour ne pas avoir à vous répéter à chaque poste ;
- vous avez été en charge de missions très variées si bien que l'expertise précise qui intéresse le recruteur n'est pas visible au premier coup d'œil. Le paragraphe « Compétences » permet ainsi de la mettre en avant ;
- vous souhaitez changer de métier et postulez à un poste que vous n'avez jamais occupé. Pour convaincre le recruteur, vous mettez en avant dans le paragraphe « Compétences » celles que vous avez développées dans votre dernier emploi et que vous estimez transférables ;
- vous postulez à un poste qui réclame plusieurs champs de compétences (par exemple managériales, commerciales, financières). S'il est difficile de les retrouver en lecture rapide car elles sont noyées dans les différentes postes, vous pouvez les regrouper dans le paragraphe « Compétences » pour faciliter le travail du recruteur.

Pierre DUPONT 06 00 00 00 00 pierre.dupont@gmail.fr		Master II Economie et Gestion Anglais courant Espagnol professionnel	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Directeur commercial 20 ans d'expérience </div>			
COMPÉTENCES			
Management et Direction Gestion d'un centre de profit Formation et encadrement de l'équipe commerciale (20 personnes)		Vente et gestion commerciale Prospection commerciale Gestion d'un portefeuille clients Développement du CA	
Communication et Marketing Mise en place de la stratégie promotionnelle Organisation et animation des événements Création des outils de communication			

Vos expériences professionnelles exprimées en années

La lecture de l'expérience professionnelle reste un des moments préférés des recruteurs. À cette occasion, ils branchent leur « radar à dates » afin de traquer les « trous dans le CV », c'est-à-dire les périodes creuses entre deux postes. Plus elles sont longues, plus ils essaieront de déterminer les raisons de vos difficultés à retrouver du travail. Pour vous, ce sera un des moments les moins agréables car vous vous sentirez obligé de vous justifier. La solution est de simplifier les dates de vos périodes en entreprise : faites figurer uniquement les années passées dans les différents postes, sans les mois ni les jours. Comme pour les données personnelles, les recruteurs n'apprécient pas obligatoirement ce nouveau mouvement de protestation de la part des candidats, mais nous devons résister, toujours dans le but de faire évoluer les mentalités.

Pour la petite histoire

Un candidat de 50 ans qui voulait impérativement tout faire figurer sur son CV a refusé de simplifier les dates liées à ses expériences. Lors d'un entretien, il s'est vu interrogé par un recruteur curieux : « Je vois que vous êtes sorti de votre école de commerce en juin 1987 et que vous avez trouvé du travail en décembre 1987 ? Qu'avez-vous fait pendant cette période ? » Mon candidat s'est retrouvé sans voix, cette question lui ayant été posée en 2014 ! Il a oublié que ce n'était qu'un jeu, qu'il était testé et s'est emporté contre le recruteur et sa question « débile ». Pour avoir mis le recruteur en difficulté, il n'y a pas eu de suite professionnelle pour lui mais un changement d'avis car il a accepté de revoir sa copie.

Les périodes inscrites dans la colonne de gauche permettent de voir rapidement si le candidat justifie d'une longue expérience, s'il a occupé plusieurs postes et surtout s'il a travaillé dans différentes sociétés. Les recruteurs se méfient des candidats qui sont restés moins de 2 ans dans une même entreprise. C'est ce qu'ils appellent un « parcours en sauts de puce ». Le candidat, alors identifié comme étant infidèle, fait peur au recruteur qui craint d'avoir à recommencer son recrutement rapidement. Si vous avez évolué à différents postes au sein d'une même entreprise, faites attention à la façon de le présenter car cela peut prêter à confusion. Si vous notifiez les dates de chaque poste dans la colonne de gauche, le recruteur qui parcourt rapidement votre CV peut penser que vous

avez changé de société et vous considérer comme peu stable alors que vous êtes au contraire quelqu'un de fidèle à l'entreprise et qui en plus a su y évoluer. Inscrivez plutôt la durée de chaque poste, pas dans la marge mais à la suite du texte. Voici la mise en page que nous vous proposons :

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES		EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
2004 à ce jour	Groupe XXXXXX <i>Directeur commercial</i> Blablabla	1994 à ce jour Groupe XXXXXX <i>Directeur commercial</i> (10 ans) Blablabla
1999-2004	Groupe XXXXXX <i>Chef des ventes</i> Blablabla	<i>Chef des ventes</i> (5 ans) Blablabla
1994-1999	Groupe XXXXXX <i>Commercial</i> Blablabla	<i>Commercial</i> (5 ans) Blablabla
1991-1994	Entreprise YYYYYY <i>Attaché commercial</i> Blablabla	1991-1994 Entreprise YYYYYY <i>Attaché commercial</i> Blablabla
		En lecture rapide, avec ce CV, le candidat paraît plus constant.

Votre expérience professionnelle avec des mots choisis

Commencez par la dernière expérience car c'est celle qui intéresse avant tout le recruteur. La façon de décrire les missions que vous avez occupées est également primordiale. Encore une fois, il est important d'aller à l'essentiel sur ce document très court qu'est le CV « carte de visite ». Épurez au maximum le style pour que le recruteur se fixe sur l'essentiel : votre parcours. C'est pourquoi oubliez les points en fin de ligne et réservez les phrases complètes avec sujet-verbe-complément à la lettre de motivation. On trouve néanmoins deux courants de pensée : ceux qui préfèrent utiliser les verbes d'action pour expliquer leurs missions (gérer, diriger, manager, concevoir, organiser...) et ceux qui choisissent d'exprimer une action par un nom (gestion, direction, management, conception, organisation...). À vous de choisir ce qui vous correspond le mieux. En revanche, il est important, une fois que votre choix est fait, de ne pas en changer. Soit vous mettez des verbes, soit

des noms, mais ne mélangez pas les deux car c'est très fatigant à la lecture et ayez pitié de ces pauvres recruteurs qui vous lisent par centaines !

Si vous avez démarré votre CV avec les compétences, résumez dans le paragraphe « Expériences professionnelles » chaque poste en une ou deux phrases pour ne pas être redondant. En revanche, si vous démarrez directement par le paragraphe « Expériences professionnelles », il vaut mieux développer chaque mission pour chaque poste en commençant par ce qui est le plus important pour le recruteur et décliner ensuite par ordre d'importance.

■ Exemple 1

COMPÉTENCES CLÉS

- Management : équipes commerciales, équipes projet pluridisciplinaires et points de vente
- Développement opérationnel en France et à l'international par croissance interne et externe
- Définition de la stratégie et mise en œuvre par la conduite de projets
- Gestion du compte de résultat, évaluation financière, reporting

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

2008 à ce jour **Entreprise XXXXXXXXXXXX**

Directeur du développement international – département YYYY

Direction de l'équipe internationale chargée de l'identification, de la sélection et de la mise en place de distributeurs nationaux dans 30 pays

■ Exemple 2

EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES

2005 -2015 **Parfumerie XXXX**

Responsable de publicité

- Management de l'équipe Achats, post-prod, fabrication (10 personnes)
- Définition du budget publicité/marketing
- Suivi des résultats et des indicateurs de performance
- Négociation des productions (prises de vue, production des films, choix des musiques...)

- Planification et suivi des lancements
- Gestion des plans médias en France et à l'international
- Mise en place des stratégies achats
- Interface avec les filiales en France et en Europe



Conseil

Des articles définis plus qu'indéfinis

Les articles définis devant les mots sont plus efficaces que les articles indéfinis. Par exemple, l'expression « organisation de réunions » est moins forte que « organisation des réunions ». La première laisse entendre que vous en organisez certaines parmi d'autres, la seconde laisse supposer que vous organisez l'ensemble des réunions.

Pour bien comprendre la nuance, mettez-vous dans la peau d'un recruteur et lisez ce qui suit :

Organisation d'événements	> Organisation des événements
Formation de vendeurs	> Formation des vendeurs
Développement de filiales	> Développement des filiales
Accueil de participants	> Accueil des participants
Mise en place d'une stratégie	> Mise en place de la stratégie
Création d'un nouveau service	> Création du nouveau service
Management d'une équipe	> Management de l'équipe

Avec ce très léger changement dans la phrase, les missions paraissent ainsi plus riches.

Des résultats qui parlent

Il est souvent conseillé aux candidats de donner des exemples chiffrés pour valoriser leurs actions. C'est intéressant si celui qui les découvre a les mêmes références que vous et peut en comprendre l'importance et l'impact. Vous avez, par exemple, réalisé une augmentation de votre CA que vous souhaitez valoriser. Vous exprimez le gain réalisé en millions d'euros. Certes, vos résultats valent la peine d'être mis en avant mais le recruteur a peut être vu passer aussi des CV où s'affichent des progressions en milliards de dollars. Tout dépend de votre entreprise, de son secteur d'activité. C'est pourquoi nous vous conseillons plutôt d'exprimer votre performance en pourcentage (progression de 12 % des volumes de vente, dépassement de l'objectif financier de 40 %, augmentation des ventes de 20 %, réduction de la masse salariale de 25 %...).

Le management d'équipe ou de projet à valoriser

Le nombre de personnes que vous managez est un indicateur recherché par les recruteurs. En revanche, il n'est intéressant de le mettre en avant qu'à partir d'un certain chiffre. Plutôt que d'écrire « management d'une équipe de 3 commerciaux », ce qui minimise votre rôle, privilégiez « management de l'équipe commerciale ». Rappelez-vous qu'omettre ne veut pas dire mentir ! Au-delà de 5 personnes, cela vaut la peine d'indiquer très précisément le nombre de collaborateurs que vous dirigez. Il va également être intéressant de spécifier s'il s'agissait de management direct ou de management transversal, propre à la gestion de projet. La gestion de projet est souvent recherchée par les recruteurs car elle implique de savoir faire travailler des personnes dont on n'est pas le manager direct, ce qui requiert sens de la communication et organisation. ■

Votre formation en option

Le paragraphe « Formations » (ou « Formation ») n'a pas lieu d'être si :

- vous n'avez aucun diplôme, pas le niveau requis ou les études demandées dans l'annonce ;
- vous avez déjà mis l'essentiel dans le coin en haut à droite ;
- vous êtes un senior et vous souhaitez surtout mettre en avant votre expérience ;
- votre CV fait déjà plus d'une page.

Le paragraphe « Formations » est particulièrement utile si :

- vous êtes un junior, avez peu d'expérience et souhaitez valoriser vos formations et stages ;
- vous avez suivi exactement les études demandées dans l'annonce et vous voulez les détailler ;
- vous avez envie de valoriser une spécialisation non citée en haut à droite ;
- vos formations continues ont un rapport avec le poste et ne rentrent pas en haut à droite ;
- vous voulez mettre en avant votre maîtrise de certains logiciels (SAP en comptabilité, Prince II pour le management de projet, Autocad ou Archicad en architecture ou design...). Si vous pratiquez Word, Excel, PowerPoint, il n'est pas nécessaire de le spécifier car, de nos jours, rares sont ceux qui ne maîtrisent pas ce que l'on appelle le « Pack Office »).

Si vous avez la chance d'être diplômé d'une grande école, surtout ne le cachez pas car nous sommes en France et les diplômés ont de la valeur !

Vous entendrez souvent au cours de votre recherche qu'il faut adapter votre lettre de motivation au poste qui vous intéresse. C'est également le cas pour votre CV. Utilisez le même vocabulaire que celui de l'annonce et mettez en avant les compétences demandées dans le descriptif du poste. Au niveau des dates des formations, la règle est la même que pour les postes en entreprise : pas les mois, juste les années. Inutile également, si vous avez un niveau d'études supérieur au bac, de préciser la date de celui-ci et la mention obtenue, sauf si vous êtes un jeune diplômé. Par ailleurs, même s'il est intéressant de savoir que vous avez fait une classe préparatoire avant d'intégrer votre grande école, quand vous démarrez dans la vie active, cela l'est moins après un certain nombre d'années d'expérience.

FORMATIONS	
1987 - 1988	DESS international Commerce et Finance Université de Limoges
1983 - 1987	Maîtrise de Sciences de Gestion IAE de Rennes

Vos centres d'intérêt pour terminer en beauté

Vos centres d'intérêt n'ont d'intérêt que s'ils en ont un... pour le recruteur. Si c'est juste pour noter « vélo, marche, cinéma, voyages », sans développer, autant vous abstenir, surtout si vous manquez de place. En revanche, si vous avez des choses à raconter, ce paragraphe est intéressant. Cette partie plus personnelle vous permet de vous ouvrir au recruteur sur des sujets que vous souhaitez développer lors de l'entretien car ils peuvent vous mettre en avant et vous différencier des autres candidats. En effet, quand on parle d'une passion, le ton de la voix change et devient plus dynamique, les yeux pétillent, on sourit plus facilement, éléments que va percevoir le recruteur et qui vont lui donner une image positive de vous. Cela vous permet également de contrôler les questions d'ordre privé que vous souhaitez voir aborder puisque vous en limitez le cadre. Au recruteur de décider ensuite s'il vous rejoint sur cette sphère plus intime.

Dans le paragraphe « Centres d'intérêt », vous pouvez sans hésitation faire figurer :

- un sport pratiqué en compétition (goût du challenge) ou de façon collective (esprit d'équipe) ;
- une activité pour laquelle vous êtes formateur (sens relationnel et transmission d'un savoir) ;
- une implication dans une association (sens du partage et de l'autre) ;
- des voyages originaux (tour du monde, croisières à la voile, trekkings...) qui vous donnent un côté aventureux ;
- une activité artistique (musique, chant, danse, théâtre) si vous avez participé à des concours, fait des représentations ou si vous faites partie d'un groupe ou d'une troupe ;
- une activité culturelle (cinéma, théâtre, lecture, musique, cinéma) mais uniquement si vous êtes incollable sur le sujet.

Pour la petite histoire

Une candidate qui paraissait au premier abord froide et classique faisait tomber le masque en entretien dès que le recruteur l'interrogeait sur sa passion : elle était digitabophile et collectionnait les dés à coudre. Elle était certaine d'être à chaque fois interrogée sur le sujet car personne ne connaît ce terme, c'est pourquoi elle le mettait sur son CV dans la partie « Centres d'intérêt ». Incollable sur le sujet, elle en possédait des centaines de toutes les époques et de tous les pays et le recruteur pouvait terminer l'entretien en se disant qu'il avait appris quelque chose. Par ailleurs, elle se transformait quand elle en parlait.

Pour un autre candidat, le paragraphe « Centres d'intérêt » a plutôt été un frein à son embauche. En effet, il pratiquait le Krav Maga en tant qu'instructeur. Le recruteur ne connaissant pas cette discipline a effectué une recherche sur Google et voici ce qu'il a trouvé : « sport de combat à mains nues utilisé par l'armée israélienne pouvant entraîner la mort de l'adversaire ». Il n'a pas donné suite...

Si vous n'avez plus de place et encore beaucoup de choses à dire, n'hésitez pas à rajouter un QR code à votre CV « carte de visite » qui donnera de vous, par la même occasion, un petit air « dans le coup ».



17

Le recruteur est parfois bon public*Donnez-lui envie de vous écouter*

Votre CV « carte de visite » est maintenant prêt. Avant de vous lancer dans la rédaction de votre lettre de motivation, nous vous conseillons de réfléchir à ce que vous direz au recruteur s'il vous demande de vous présenter rapidement. Cette présentation courte, préparée en amont, vous permettra aussi de rédiger plus facilement vos lettres de motivation. Les recruteurs l'appellent « pitch », en référence au terme anglais signifiant « bande-annonce ». Le pitch est destiné à donner envie à celui qui l'écoute de découvrir la suite de l'histoire. Au premier abord, cela peut surprendre d'utiliser l'expression « bande-annonce » dans ce contexte, mais si l'on part du principe que l'entretien est un acte de vente, cela paraît plutôt logique puisque le vendeur va devoir raconter une histoire qui fera rêver son acheteur afin de lui donner envie de signer.

Il est conseillé de préparer son pitch par écrit, l'ordinateur étant l'outil idéal car il permet de revoir sa copie très facilement. Essayez de l'écrire un peu tous les jours, d'y revenir aussi souvent que possible pour l'enrichir et surtout de le faire relire à votre entourage (famille, amis, anciens collègues, conseiller emploi...). Plus vous y travaillerez, plus il sera percutant et plus vous l'intégrerez facilement, ce qui vous permettra d'avoir l'air naturel au moment de l'entretien.

18

Le recruteur sait lire*Ne lui faites pas la lecture*

Le pitch fait partie de ces premiers instants de l'entretien durant lesquels tout se joue. Les recruteurs démarrent très souvent de cette façon : « Pouvez-vous vous présenter rapidement ? », « Qui êtes-vous ? », « Résumez votre expérience professionnelle ». Selon les études, seul 1 candidat sur 10 réussit cet exercice. Alors, autant que ce soit vous ! Pour cela, il est indispensable de bien préparer cette présentation afin d'être plus percutant et de se démarquer des neuf autres. Une personne non préparée aura tendance, par réflexe, à répondre à cette question en citant les postes occupés, un à un et de façon chronologique,

en partant du premier pour arriver au dernier. Le recruteur qui a le CV sous les yeux aura alors la désagréable impression que le candidat lui en fait la lecture, ce qui le positionnera d'emblée en demandeur d'emploi plutôt qu'en expert métier pouvant apporter une vraie offre de service à l'entreprise.

19

Le recruteur s'ennuie rapidement

Limitez votre présentation à 3 minutes

Dans la profession, on dit que le pitch ne doit pas dépasser 3 minutes car c'est la durée maximale d'attention de la personne qui écoute. Sachez que ces 3 minutes peuvent sembler vraiment très longues au recruteur quand le candidat ne maîtrise pas l'exercice et qu'il en a déjà reçu dix avant lui. Bien entendu, vous ne trouverez aucun recruteur avec un chronomètre à la main, vous stoppant en pleine présentation si vous avez dépassé le temps imparti. C'est seulement pour que vous ayez un repère. Il est d'ailleurs conseillé d'utiliser pleinement ces 3 minutes car c'est le seul espace de liberté qui vous sera accordé au cours de l'entretien. Par la suite, vous aurez surtout droit à des questions fermées vous poussant dans vos retranchements. Plus vous utiliserez ce temps pour argumenter autour de vos expériences et de votre savoir-faire, moins le recruteur aura envie d'approfondir après. Plus vous serez bon dans votre pitch, plus le recruteur aura une bonne première impression de vous. Cela déterminera la suite de l'entretien. Un pitch réussi veut dire un recruteur déjà à moitié convaincu et donc mieux disposé vis-à-vis de vous. Après vous avoir entendu vous présenter de façon percutante et professionnelle, il pensera que vous êtes peut-être celui qu'il recherche. Durant la suite de l'entretien, il cherchera alors à conforter sa première impression. S'il pense le contraire, après un pitch hésitant et une entrée en matière ratée, il va tout faire pour vous mettre en difficulté par la suite afin d'avoir de bonnes raisons de vous éliminer définitivement de la course. Il est extrêmement rare qu'un candidat ayant raté sa présentation initiale réussisse à remonter la pente au cours de l'entretien et à être sélectionné.

20

Le recruteur vous juge vite*Surveillez vos premiers mots*

En recrutement, il a été constaté que, dans 80 % des cas, la première impression que l'on a de quelqu'un est la bonne, surtout quand elle est mauvaise... Les premiers instants étant primordiaux, portez un soin tout particulier aux premiers mots de votre pitch. Quand les recruteurs demandent aux candidats de se présenter, s'ils ne se sont pas préparés avant, ils commencent, dans la plupart des cas, de la même manière : « Je m'appelle Pierre Dupont, j'ai 50 ans et 3 enfants. » A priori, votre nom n'est pas une donnée essentielle à ce stade du jeu car le recruteur le connaît déjà ; votre âge, comme on l'a vu précédemment, n'est pas une compétence et peut même constituer un handicap ; et ne parlons même pas de vos enfants, surtout si vous êtes une femme... Nous vous conseillons donc de jouer, dès le début, le bon personnage (« Je suis directeur commercial depuis X années »), en utilisant le terme exact du poste recherché, comme pour le CV. Si vous ne souhaitez pas vous prévaloir d'un statut professionnel qui n'est pas le vôtre, mais que vous aimeriez acquérir à la suite de vos démarches de recherche, trouvez une formule plus générale comme : « Je suis dans la fonction commerciale depuis X années. » Le temps utilisé pour le pitch est le présent. « Je suis » rassure davantage que « J'étais » qui laisse supposer que vous n'avez plus les compétences requises ou que vous avez perdu confiance en vous. Si c'est le cas, il n'a pas besoin de le savoir car ce n'est ni votre psy ni votre ami.

21

Le recruteur a un cœur*Parlez-lui tout en écoutant le vôtre*

Pour bien vendre votre offre de services, écoutez votre cœur et mettez en avant uniquement ce que vous savez bien faire et surtout ce que vous aimez faire. Pourquoi ? Parce que quand on évoque quelque chose que l'on aime, on en parle bien : les yeux brillent, le sourire est là, l'intonation aussi. Certains candidats s'insurgent souvent par rapport à ce conseil : « Un métier n'est pas fait que de missions que l'on apprécie ; il y a aussi des tâches désagréables ». Ils ont

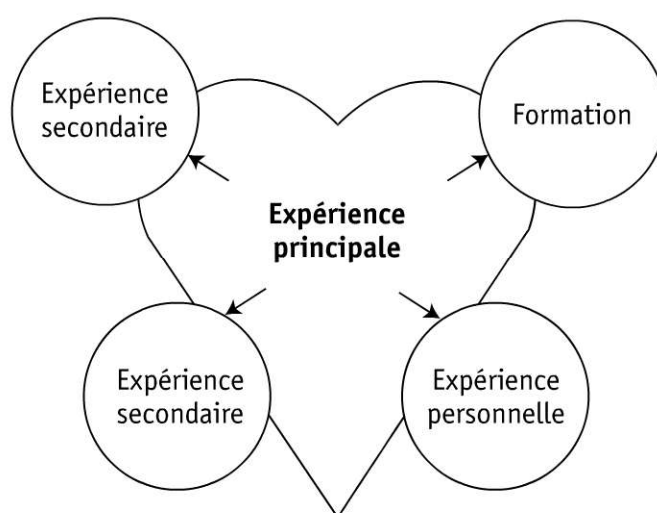
raison mais, à ce moment précis de l'entretien, vous êtes dans votre « bande-annonce ». Ce n'est pas le moment d'aborder les sujets qui fâchent et ce n'est surtout pas à vous de le faire. Le recruteur y viendra lui-même, bien assez tôt. Vous partez donc de votre cœur et de ce que vous aimez mais il faut aussi aller vers celui du recruteur pour essayer de le toucher et de répondre à ses attentes. Vous développez donc la dernière expérience ou celle qui l'intéresse le plus, dans un ordre plus logique que chronologique. Vous la décrivez plutôt au présent : « J'accompagne, je gère, je suis en charge de... » en développant les compétences demandées dans l'annonce.

22

Le recruteur aime les belles histoires

Ne lui racontez que celles dont vous êtes le héros

N'hésitez pas à enrichir le descriptif de ce que vous savez faire en mettant en avant des compétences liées à des expériences professionnelles ou personnelles antérieures à celle que vous êtes en train de développer. Vous pouvez vous référer à un poste, une mission, une réalisation, mais aussi une formation ou un centre d'intérêt.



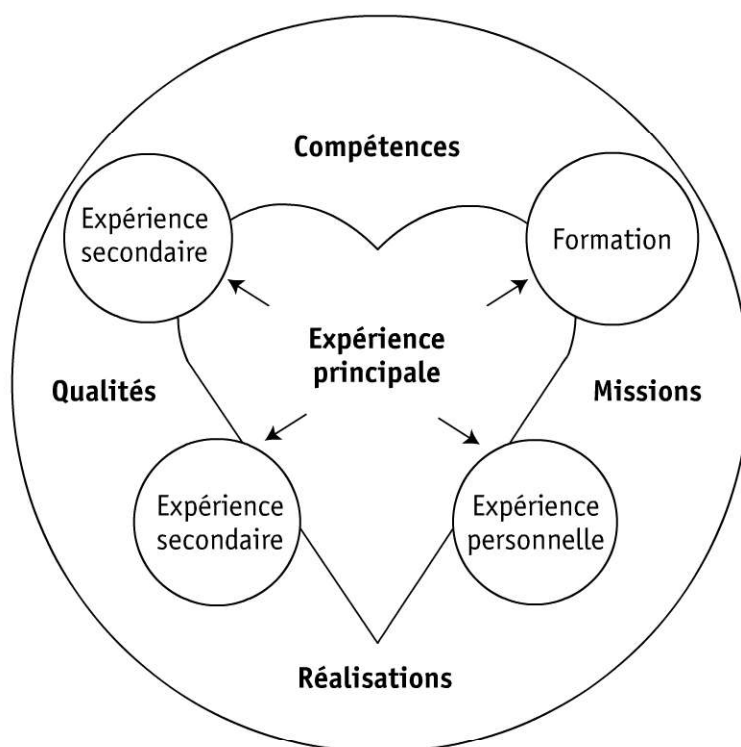
Pour la petite histoire

Un candidat, ingénieur de métier, souhaitait évoluer vers le poste de chef de projet qu'il n'avait jamais occupé. Il était difficile de démarrer par « Je suis chef de projet ». En revanche, il a pu faire référence à son expérience personnelle : cela faisait plusieurs années qu'il était impliqué dans une association qui construisait des écoles en Afrique. Il en était le chef de projet et était donc habitué au management transversal et à tout ce qu'implique la gestion de projet. Cette expérience n'était pas professionnelle mais associée à son métier d'ingénieur dans les télécommunications, elle offrait une palette complète de compétences dans la gestion de projet. Il a été engagé en tant que chef de projet grâce à cela.

23

Le recruteur entend toujours les mêmes discours*Démarquez-vous des autres*

Les recruteurs ont constaté que les candidats qui n'ont pas préparé leur présentation ont tendance à évoquer rapidement leurs postes et missions sans vraiment les développer, de peur de se tromper. C'est le même genre de réaction que peuvent avoir les étudiants au moment des examens oraux : ils énumèrent sans enrichir de peur de dire des « bêtises ». Vous ne serez pas dans cette situation puisque vous serez préparé. Développez au maximum vos propos et enrobez votre cœur avec vos compétences, vos qualités, vos missions et réalisations en donnant des exemples et en vous appuyant sur des chiffres.



Il est préférable d'aborder deux ou trois thèmes bien développés qu'en lister dix sans les expliquer. Plus votre présentation sera riche, personnelle et originale, plus vous vous démarquerez des autres. Il est intéressant de vous servir de vos qualités pour justifier votre savoir-faire. Par exemple : « Je m'appuie sur mon empathie et mes qualités relationnelles pour bien comprendre mes collaborateurs et les motiver. » En mode réflexe, les candidats ne pensent pas à associer leurs qualités avec leurs réalisations. Ils décrivent d'abord leurs missions et ensuite seulement ils débitent une liste de qualités qui ne sont pas parlantes car sorties de leur contexte : « Je suis quelqu'un de rigoureux, perfectionniste, organisé... » Certains candidats réservés omettent volontairement de faire référence à leurs qualités de peur de paraître prétentieux.



Conseil

Servez-vous des autres, de vos collègues ou vos managers et faites-les parler à votre place : « Mon manager trouve que je suis quelqu'un d'organisé et efficace. C'est, selon lui, ce qui m'a permis de mener à bien telle mission » ; « Mes collègues disent de moi que j'ai de l'empathie et ils savent qu'ils peuvent compter sur moi pour régler les conflits. »



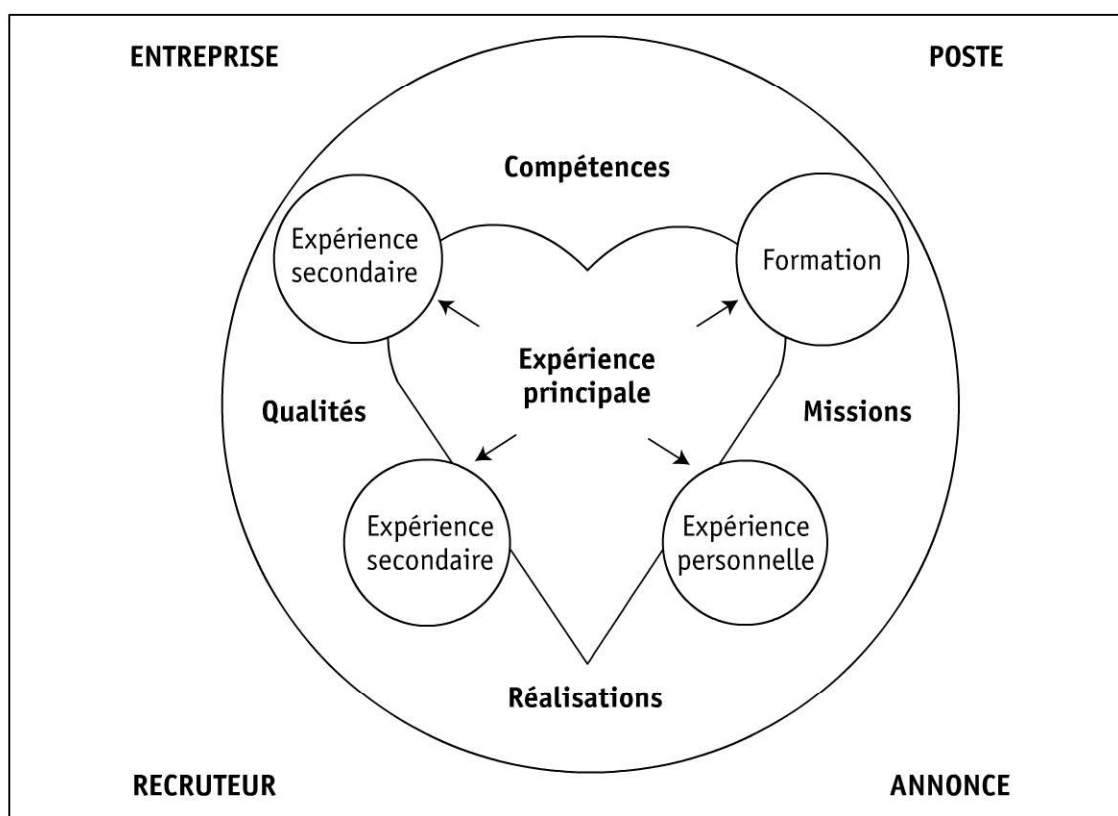
24

Le recruteur manque d'imagination

Conformez-vous à ce qu'il attend

Ce conseil peut sembler contradictoire avec le précédent mais ce n'est pas le cas. En fait, vous devez faire preuve d'originalité dans la manière de vous présenter pour vous démarquer des autres tout en vous conformant à ce que le recruteur recherche.

Vous avez enrichi votre cœur en développant vos compétences et votre savoir-faire. Maintenant, il convient de le faire rentrer dans un cadre, celui de l'entreprise. Vous allez donc devoir adapter votre présentation en tenant compte de l'entreprise, du poste, de l'annonce mais aussi de votre interlocuteur.



Quand l'entreprise est identifiée dans l'annonce, rien de plus simple que de faire une recherche sur Internet pour bien connaître son positionnement et sa philosophie et y adapter votre pitch. Si c'est un cabinet qui a mis l'annonce et que pour le moment l'entreprise est anonyme, se renseigner sur le cabinet et le recruteur vous aidera à vous positionner en entretien. L'annonce sera votre plus

grande source d'information et d'inspiration. Tout d'abord, les prérequis vous permettront de bien identifier ce que recherche le recruteur et de commencer votre pitch par ces éléments. Le vocabulaire utilisé dans la rédaction de l'offre d'emploi sera aussi un bon indicateur vous permettant de « parler la même langue » que lui. Si, par exemple, l'annonce fait référence à une « clientèle » et que vous aviez plutôt tendance à parler de « clients », changez d'expression. En ce qui concerne la personnalité même du recruteur, rien ne vous empêche de « googliser » son nom pour savoir d'où il vient et si vous avez des points communs qui vous permettront de vous rapprocher.

25

Le recruteur s'endort avant la fin

Réveillez-le

De la même manière qu'il est fondamental de réussir l'introduction de son pitch, il est important d'en soigner la conclusion. Là aussi, 9 candidats sur 10 ne savent pas comment conclure. Voici quelques exemples de fins de présentation bâclées : « Euh... », « Eh bien voilà », « Je ne sais plus trop quoi dire », « J'ai fini. » D'autres candidats partent dans des explications sans fin dont ils ont du mal à sortir. On peut lire alors dans leurs yeux : « Comment vais-je bien pouvoir terminer ce que je suis en train de dire ? » Et le petit jeu du recruteur consiste à les laisser en difficulté. Si vous ne voulez pas être déclaré hors jeu à la fin de votre pitch, il est essentiel de prévoir à l'avance votre conclusion. L'idée est donc de résumer votre offre de services, au cas où le recruteur se serait endormi pendant votre pitch et surtout pour terminer votre présentation de manière professionnelle. Le petit mot magique permettant de lui signaler que vous allez conclure n'a pas été facile à trouver. Nous en avons sélectionné trois qui permettent de faire une coupure au niveau du rythme du pitch pour annoncer la conclusion : « Aujourd'hui », « En résumé » ou « Pour conclure ». L'idéal est de faire une pause juste après et de maintenir un silence, si vous y arrivez (contrairement aux idées reçues, les silences sont parlants). Quand vous captez de nouveau l'attention du recruteur, vous pouvez alors conclure : « Ce que je vous propose, c'est de mettre à votre disposition mon expérience dans tel secteur, mon expertise de... et mes qualités de... » Et les plus courageux peuvent même rajouter : « Avez-vous des questions ? » Après tout, c'est

ce que ferait un professionnel face à un professionnel lors d'une rencontre professionnelle.

Vous entendrez parler également de « pitch de l'ascenseur » pour évoquer la version courte du pitch (30 secondes). Vous l'utiliserez auprès de votre réseau pour expliquer très rapidement qui vous êtes et ce que vous pouvez apporter. Pourquoi cette image ? Imaginez que vous rencontrez dans un ascenseur quelqu'un pouvant vous aider professionnellement et que vous avez juste le temps de vous présenter, entre deux étages.

Que ce soit votre pitch de 3 minutes ou celui de 30 secondes, une fois que vous les aurez préparés, vous vous attendrez à les utiliser en entretien. Or, il peut arriver que vous n'en n'ayez pas besoin car le recruteur entrera directement dans le questionnement sur votre parcours. Votre pitch peut également être interrompu par le recruteur qui souhaite approfondir un point sans en attendre la fin. Surtout, ne vous en formalisez pas et rappelez-vous que le recruteur est un être humain et qu'il n'est pas toujours prévisible.

Dans la tête du recruteur

Ce que vous dites	Ce qu'il en pense
Je m'appelle...	<i>Pourquoi est-ce qu'il me redonne son nom ? Je l'ai déjà puisqu'il est là aujourd'hui... Il perd ses moyens...</i>
J'ai 40 ans	<i>Un peu trop vieux pour le poste...</i>
J'ai 30 ans	<i>Un peu trop jeune pour le poste...</i>
J'ai 3 enfants	<i>Il va être moins disponible.</i>
J'ai été licencié il y a six mois...	<i>Encore un demandeur d'emploi ! Il va falloir que je vérifie s'il ne s'est pas fait licencier pour faute.</i> <i>Six mois, c'est long ! Comment se fait-il qu'il n'ait toujours pas retrouvé du travail ?</i>
J'étais comptable	<i>Il parle au passé... Plus trop sûr de lui en ce qui concerne sa valeur aujourd'hui.</i>

.../...

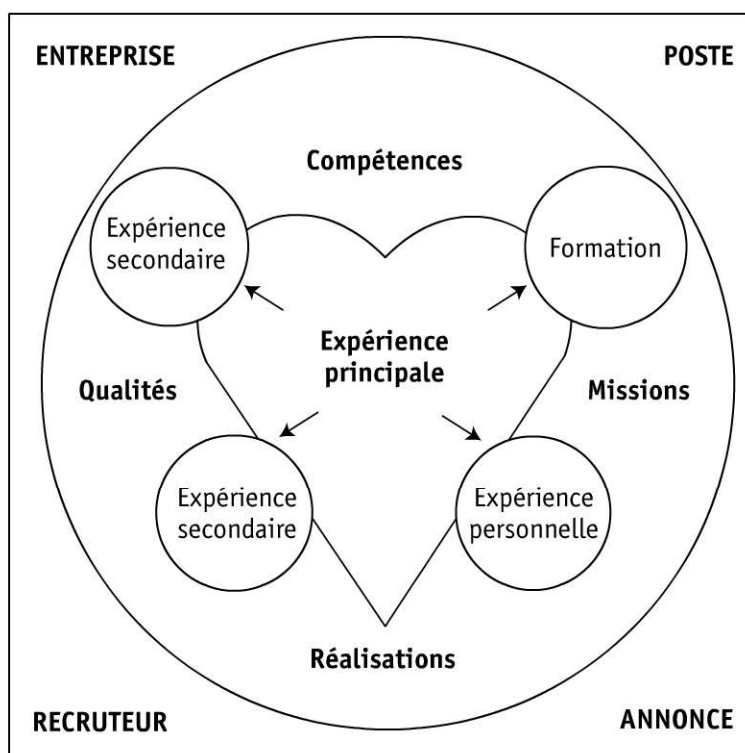
Ce que vous dites	Ce qu'il en pense
Dans mon ancienne entreprise	<i>Il revient souvent à son ancienne entreprise. Est-ce qu'il en a bien fait le deuil ?</i>
J'ai un BTS comptabilité, après j'ai commencé comme assistant dans l'entreprise X puis j'ai évolué au poste...	<i>Ça va être long ! Il me raconte toute sa vie ! Pourtant, il sait bien que j'ai son CV sous les yeux !</i>
Je suis comptable spécialisé dans... et mes missions sont... J'ai telle ou telle compétence...	<i>Enfin ! Ce n'est pas trop tôt ! J'ai failli m'endormir !</i>
Je voulais rajouter, même si ce n'est pas demandé dans le poste, que j'ai aussi des compétences dans...	<i>En revanche, il a fait beaucoup de choses et eu pas mal de responsabilités. J'ai peur qu'il soit surdimensionné et qu'il s'ennuie vite dans ce poste.</i>
Je suis quelqu'un de perfectionniste, parfois trop perfectionniste...	<i>J'aimerais qu'il me donne une vraie qualité. Tous les candidats sont trop perfectionnistes !</i>
Heu, voilà, c'est fini, je ne sais plus trop quoi dire	<i>Il finit comme il a commencé : mal. Je trouve qu'il manque d'assurance depuis le début. Je vais lui poser des questions pour le mettre en difficulté et voir comment il réagit face au stress.</i>

Le pitch en résumé

■ Introduction

Vous vous présentez en utilisant l'intitulé du poste figurant dans l'annonce : « *Je suis comptable unique dans le secteur du bâtiment depuis vingt ans.* »

- Vous décrivez votre dernier poste ou celui qui intéresse le recruteur
- Vous ne parlez que de ce que vous aimez et de ce que vous savez bien faire
- Vous allez piocher dans d'autres expériences certains éléments parlants
- Vous enrichissez vos propos par des exemples probants
- Vous faites cadrer votre pitch aux besoins de l'entreprise qui recrute



■ Conclusion

Vous résumez votre offre de services : « *Aujourd'hui, ce que je vous propose, c'est de mettre à votre disposition mon expertise dans... de... années et mes qualités de...* »

En option : « *Avez-vous des questions ?* »

26

Le recruteur n'imprime jamais les lettres de motivation*Servez-vous de l'e-mail*

La lettre de motivation, comme son nom l'indique, permet de montrer par écrit votre motivation, premier critère de sélection. Le recruteur a envie que vous ayez envie de travailler dans son entreprise et surtout que vous montriez que vous avez plus envie que les autres...

Dans la première étape de ce grand jeu qu'est la recherche d'emploi, votre motivation devra s'exprimer par écrit ; si vous sortez du lot des participants, ce sera à l'oral dans une deuxième étape avant d'atteindre l'étape finale, l'embauche. C'est pourquoi, il va être important que votre lettre de motivation se démarque et qu'elle réponde aux attentes de ceux qui la parcourent. Certains disent même que la lettre de motivation doit « chatouiller » l'employeur, lui signifiant : « Celui que vous cherchez, c'est moi. »

La lettre de motivation, comme son nom ne l'indique pas, est en fait un e-mail de motivation. En effet, à l'ère du recrutement 2.0, le temps où elle était manuscrite est révolu, au grand dam de certains recruteurs qui n'ont plus la possibilité d'utiliser la graphologie comme détecteur de personnalité. Face à la puissance des e-mails, c'est aussi la fin de la lettre dactylographiée. Aussi, ne commettez pas la même erreur que vos concurrents quand ils candidatent via Internet et rédigez votre lettre dans le corps de l'e-mail plutôt que de la joindre en pièce attachée. Il faut savoir que si les recruteurs prennent la peine d'ouvrir vos pièces jointes, ils n'impriment bien souvent que votre CV avant de faire leur sélection selon la « règle des trois tas ». Contrairement aux apparences, ce n'est pas une mauvaise nouvelle car l'e-mail est moins formel que la lettre de motivation et vous permet une plus grande liberté d'écriture.

Pour la petite histoire

Un candidat assez joueur a voulu vérifier que les belles lettres de motivation qu'il avait préparées avec tant de soin et jointes en pièce annexe avaient bien été lues car il n'avait reçu aucune réponse. Il a repris l'ensemble de ses candidatures encore d'actualité et les a recommencées en

.../...

copiant simplement la lettre de motivation dans le corps du mail sans en changer un seul mot. Il a reçu alors plusieurs appels à la suite de ces envois qui, cette fois, ont débouché sur des entretiens. Il n'a rien changé au fond mais a simplement joué sur la forme et, d'une certaine manière, a piégé les recruteurs.

27

Le recruteur affiche un certain ego

Parlez-lui de lui

Temps 1 : vous (entreprise)

Le « vous » représente l'entreprise. Cette partie est oubliée 9 fois sur 10 par les candidats qui commencent leur lettre directement en parlant d'eux-mêmes. Ce n'est pas la meilleure tactique pour intéresser le recruteur qui, comme tout être humain, adore qu'on lui parle de lui.

■ En réponse à une annonce

Pour vous aider, référez-vous à l'annonce elle-même qui donne des informations sur l'entreprise, le poste et les missions. L'idée est alors de résumer ce qui vous intéresse.

- « J'ai lu dans votre annonce que vous recrutiez plus de 100 nouveaux collaborateurs dans les domaines de l'ingénierie système, de l'informatique, de l'automatique et de l'électronique. »
- « Je suis très intéressé par le poste d'accompagnateur à la mobilité que vous proposez et par votre entreprise dont je partage les valeurs. »
- « J'ai lu avec intérêt les termes de celle-ci qui correspondent à mon profil et mes attentes » ou, moins flagorneur et plus rentre dedans : « ... et je me suis reconnu » ou « ... et je suis la personne que vous recherchez ».

■ En réponse à une annonce anonyme

Si l'entreprise de l'annonce est anonyme et le recrutement géré par un cabinet, faites plutôt référence au poste.

- « C'est avec beaucoup d'intérêt que j'ai lu le descriptif du poste de Directeur Business Unit France pour lequel vous recherchez actuellement un candidat, pour le compte d'un groupe industriel international. »
- « Vous recherchez, pour le compte de l'un de vos clients, un directeur commercial spécialisé dans le développement, si je ne m'abuse. Cette entreprise, leader sur son marché, a probablement comme priorité la satisfaction clients... »

■ Candidature spontanée envoyée à une entreprise identifiée

Si vous ne répondez pas à une annonce mais effectuez une candidature spontanée auprès d'une entreprise ciblée, vous pouvez vous renseigner sur celle-ci grâce à Internet et utiliser certaines informations comme points d'entrée.

- « J'ai lu sur votre site que vous encouragez vos collaborateurs à développer leur créativité et à prendre des responsabilités nouvelles dans un environnement international et au sein d'équipes multidisciplinaires et cela me plaît et c'est pourquoi... »
- « Votre société — présente sur l'ensemble de la chaîne de l'énergie — est amenée à revoir son système d'information à la suite d'une forte croissance et à l'évolution de son secteur. Cela cadre avec mon objectif... »
- « Faire du rail le mode de transport du ^{XXI}^e siècle est un de vos objectifs. Et votre société semble s'en donner les moyens en ajoutant de nouvelles lignes, en développant le transport de fret et en optimisant le réseau avec l'horaire cadencé... »
- « Votre enseigne qui bénéficie d'une renommée internationale par sa présence dans 15 pays européens au travers de 1 500 points de vente m'intéresse tout particulièrement. À cela s'ajoute le fait que vous soyez le plus grand distributeur d'Europe de prêt-à-porter avec des vêtements aux styles variés, abordables et destinés à tous. »
- « Un récent article paru dans XXXX annonce votre développement sur la région dans tel secteur. Vous allez donc avoir besoin de nouveaux collaborateurs, n'est-ce pas ? Si c'est le cas, alors j'ose... »

■ Candidature spontanée envoyée à différentes entreprises

Un certain nombre de candidats renoncent aux candidatures spontanées car il faut en envoyer beaucoup pour obtenir un résultat, et c'est très long de se renseigner sur chaque entreprise afin de personnaliser chaque lettre. La solution est de créer une lettre de motivation « passe-partout », assez large pour que

chaque entreprise s'y reconnaisse sans pour autant donner l'impression de faire partie d'un envoi en masse.

Pour la petite histoire

Un candidat de 53 ans, technicien polyvalent, n'arrivait pas à retrouver du travail. Il répondait à des annonces qui lui correspondaient mais n'avait aucun retour. Autodidacte, il avait travaillé dans différents secteurs sans être vraiment très spécialisé dans aucun. Il était capable d'installer et de réparer du matériel bureautique et informatique, de mettre en place des systèmes de vidéosurveillance mais également, en bon bricoleur, de réaliser des travaux d'électricité et de peinture. Les annonces ne fonctionnant pas, il fallait aller au-devant des entreprises. Nous nous sommes dit que son profil polyvalent pouvait intéresser les établissements scolaires ou médicaux qui recherchent des « hommes toute main ». Comme il n'avait ni le temps ni le courage de se renseigner sur chaque entreprise afin d'envoyer des candidatures personnalisées, il a pris l'option de créer une lettre unique envoyée à tous les établissements qu'il visait. Il en a envoyé beaucoup, a eu des réponses, a passé plusieurs entretiens et a été embauché comme technicien polyvalent dans un collège. Voici son introduction : « Dans un établissement comme le vôtre, la maintenance de l'ensemble des installations matérielles et techniques est une nécessité au quotidien. Elle passe par l'appui d'un technicien polyvalent, capable d'anticiper, d'entretenir, de réparer de façon réactive et autonome. »

Face à son succès, d'autres candidats ont suivi son exemple envoyant la même lettre aux entreprises d'un même secteur :

« Votre entreprise, reconnue dans le domaine du BTP, se démarque par ses réalisations de qualité, le service apporté aux clients et le respect des engagements. La menuiserie traditionnelle fait partie de vos prestations et un menuisier poseur expérimenté comme moi peut faire la différence... »

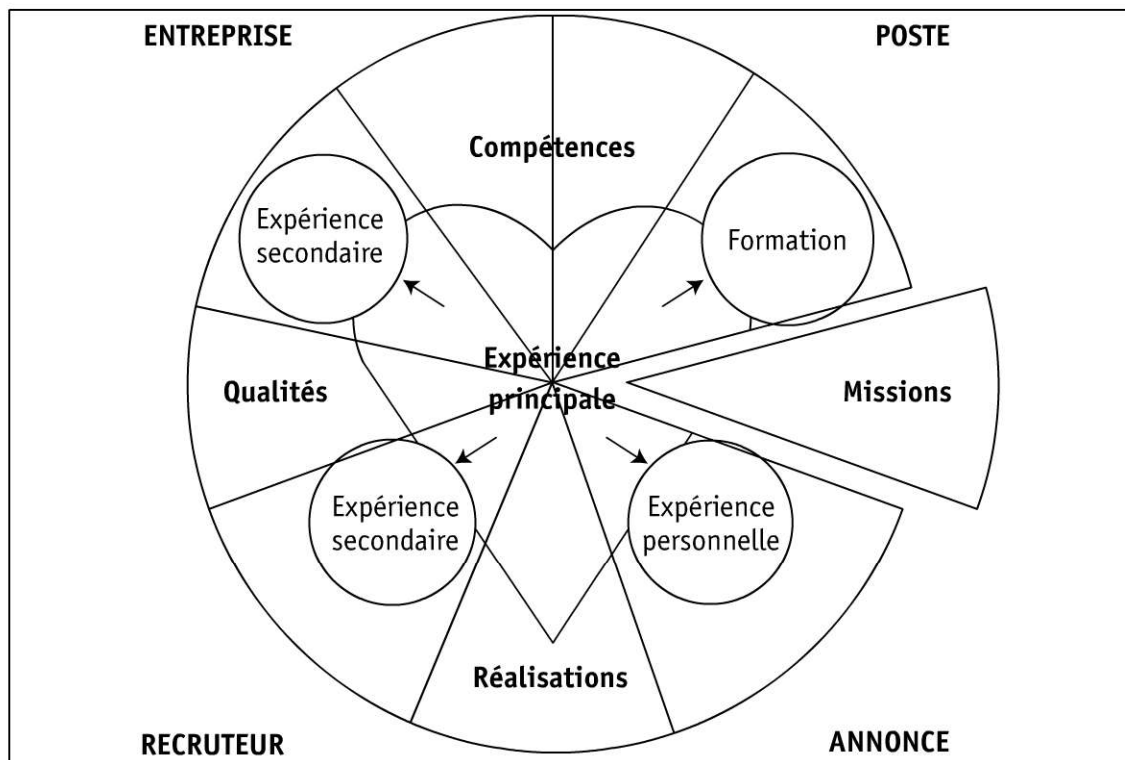
« Dans une entreprise comme la vôtre, leader sur son marché, la satisfaction clients est la priorité. Elle résulte d'une organisation commerciale efficace en adéquation avec les attentes du marché. Le rôle du directeur commercial est primordial dans la gestion des équipes et les relations avec les clients et les fournisseurs, c'est pourquoi je vous propose ma candidature... »

.../...

« Votre entreprise se démarque dans son secteur par sa façon de conduire les projets, la méthodologie appliquée permettant le respect des engagements vis-à-vis des clients. Le rôle du responsable qualification et validation est de valider les solutions techniques et de les fiabiliser, et c'est précisément ce que je sais bien faire. »

Temps 2 : moi (candidat)

Cette partie s'inspire de votre pitch mais doit s'adapter aux prérequis de l'annonce. Vous devez choisir ce qui va déclencher l'intérêt du recruteur en fonction de ses besoins. Imaginez que votre pitch complet soit un gâteau dont vous allez découper les parts. Vous n'offrirez au recruteur que celles qu'il est susceptible d'aimer. Le gâteau entier lui donnerait une indigestion... d'informations. À vous de détecter la part qui lui plaira.



Voici des exemples de corps de lettre de candidats ayant fonctionné :

« Pour avoir pratiqué le métier de la vente pendant 7 ans à différents postes, je pense connaître les difficultés que l'on rencontre lorsqu'on doit constituer une

équipe commerciale opérationnelle et fiable. J'ai été amenée à recruter pour les grands magasins, dans lesquels je travaillais, différents types de profil pour différents produits. Je souhaite mettre à votre disposition ma connaissance du métier de la vente, mon sens de l'écoute, de l'analyse et du questionnement pour vous aider à recruter les candidats correspondant aux besoins de vos clients. Cela vous tente ? »

« Développeur commercial depuis 25 ans, je souhaite mettre à votre disposition :

- ma capacité à générer de nouveaux clients et à les fidéliser ;
- ma connaissance parfaite du terrain et des secteurs géographiques ;
- ma facilité à négocier efficacement avec tous les acteurs du marché ;
- ma force d'adaptation et mon opérationnalité immédiate ;
- mon engagement et ma fidélité à l'entreprise ;
- ma culture du résultat. »

« Je souhaite mettre à votre disposition mon expérience de plus de 15 ans dans l'assistanat de direction et ma grande polyvalence. Je maîtrise l'ensemble de la gestion administrative d'une entreprise, de la relation clients à la coordination interne des différents services en passant par la gestion des fournisseurs. Je m'appuie pour cela sur mon sens du contact et ma capacité à gérer les priorités. »

« Architecte expérimenté, mon rôle de chef de projet m'a permis d'acquérir un large champ de compétences. J'ai une pratique de la conception de bâtiments individuels et collectifs de la réalisation des dossiers de permis de construire et des plans d'exécution. Je réalise les carnets de détails constructifs nécessaires au bon déroulement du chantier dans le respect du cahier des charges initial, des contraintes légales, budgétaires et techniques. »

« Webdesigner depuis plus de dix ans, je suis passionné par l'univers de la création, du design et de la communication. Mon parcours m'a permis de développer mes qualités artistiques sur des supports riches et variés et ma curiosité me pousse sans cesse à évoluer et me remettre en question. La maîtrise des techniques de création et de production de sites Internet me permet d'être souple et autonome et de m'adapter aux besoins des clients. Je m'appuie sur mon expertise pour prendre en charge dans leur globalité l'ensemble des projets, qu'il s'agisse d'une déclinaison, d'un lifting, d'un nouveau concept ou d'une démarche prospective. Pour cela, je fais appel à mon sens relationnel et à mon goût du travail en équipe. »

« Passionné par la mode depuis toujours, j'ai orienté mon parcours professionnel autour du métier de la vente. J'ai travaillé pour différentes enseignes d'accessoires et de prêt-à-porter en grands magasins. J'ai pu mener à bien mes missions commerciales en m'appuyant sur mon sens du contact et mes qualités d'écoute. Je sais bien analyser et comprendre les besoins afin d'y répondre au mieux dans le but de satisfaire le client. Habitué à travailler dans des conditions difficiles, je suis quelqu'un d'efficace qui se surpasse dans l'urgence et je sais mettre en avant mes qualités d'autonomie, de rigueur et de sérieux pour réaliser les tâches qui me sont confiées. Parlant l'anglais, je saurai facilement accueillir et conseiller vos clients étrangers. »

« Comptable unique depuis plus de 20 ans, je souhaite mettre mon expérience dans l'immobilier et ma polyvalence à votre disposition. Mon parcours au sein de différentes structures m'a permis de développer des qualités d'adaptation et d'autonomie. J'interviens dans l'ensemble des opérations comptables depuis les écritures courantes jusqu'au bilan avec rigueur et organisation. »

Vous pourrez constater que les textes sont courts, le temps le plus utilisé est le présent, les qualités se mélangent aux missions et aux réalisations. Les compétences exprimées sont suffisamment générales pour être transférables, et donc intéresser le recruteur. Une fois encore, les candidats ne disent pas tout mais juste ce qu'il faut pour déclencher chez le recruteur un intérêt et, pourquoi pas, l'envie d'aller plus loin.

Temps 3 : nous (candidat + entreprise)

Dans cette partie, très courte, vous vous projetez dans l'entreprise et envisagez un avenir ensemble. C'est à ce moment-là que vous intégrez l'entreprise dans vos propos :

- « Votre entreprise pourra s'appuyer sur mon expérience terrain qui m'a permis d'appréhender les exigences de la clientèle et de la force de vente en termes de qualité, d'image et de services. »
- « Je pense que mon expérience peut constituer un atout et permettre de réunir vision nouvelle de l'activité et développement d'idées et de solutions complémentaires à vos projets techniques. Avec l'assurance d'un travail rigoureux et de qualité. C'est pourquoi je serai ravi d'approfondir cet échange et de dialoguer avec vos équipes lors d'un entretien. »

Le conditionnel que l'on retrouvait dans toutes les lettres de motivation n'a pas lieu d'être à l'ère 2.0 où l'on est un peu moins formel et un peu plus familier dans les écrits, à cause des e-mails. Le futur et même le présent remplacent donc l'ancien conditionnel et expriment ainsi une plus grande confiance en soi. Le « Je souhaiterais vous rencontrer » devient un « Je souhaite vous rencontrer », plus ferme.

Bannissez également les formules vues et revues : « Dans l'attente d'une réponse de votre part, je vous prie d'agréer... », « Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements complémentaires », « Je serais heureux de vous rencontrer pour vous préciser mes motivations ». Osez des approches plus directes : « Persuadé qu'une lettre ne peut révéler totalement mes compétences et ma personnalité, je souhaite vous rencontrer pour vous convaincre de ma motivation » ; « Très motivé par votre entreprise et les opportunités qu'elle offre et persuadé qu'une lettre ne peut révéler totalement mes compétences et ma personnalité, je vous propose de nous rencontrer ».

28

Le recruteur se plaint de toujours lire les mêmes lettres

Osez l'originalité

Le but de la lettre de motivation est certes de montrer que vous êtes motivé mais surtout de vous démarquer des autres. De nombreux recruteurs se plaignent de toutes ces lettres qu'ils parcourent à longueur de journée en ayant l'impression de lire la même (comme ils se plaignent également de toujours entendre les mêmes discours en entretien). C'est pourquoi nous vous avons donné ces conseils. Le risque en les suivant à la lettre est que vous soyez trop nombreux à les appliquer... Nous vous conseillons donc d'être le plus original possible tout en restant dans le cadre du vous/moi/nous, afin de sortir du lot. L'e-mail est une très belle opportunité de liberté qu'il faut saisir, notamment quand on a des facilités d'écriture.

Pour la petite histoire

Une de mes candidates, assistante de direction, passait plus d'entretiens que la normale. J'ai fini par lui demander de voir les lettres qu'elle envoyait car elles semblaient très efficaces. Or, il s'est avéré que cette candidate ne suivait aucune règle : son e-mail était très long, les trois parties inexistantes et il semblait n'y avoir aucun plan bien défini. En revanche, il ressortait de ses écrits un fort dynamisme et une vraie motivation. En fait, la lire donnait envie de la connaître et de découvrir sa personnalité. Il n'y a donc pas une solution unique ni une seule vérité en matière de recherche d'emploi.



FIN DE L'ÉTAPE 2

**La préparation de vos outils
est terminée**

- ✓ *Votre CV « carte de visite » vous rend hommage en une page.*
- ✓ *Votre pitch, non chronologique, est écrit et vous vous l'êtes approprié.*
- ✓ *Votre lettre reflète votre motivation et tient compte de celle du recruteur.*

Vous pouvez passer à l'étape 3 et préparer votre parcours de recherche d'emploi.

Étape 3

PRÉPAREZ VOTRE PARCOURS

Vous êtes au début de ce grand jeu qu'est la recherche d'emploi, prêt à démarrer la partie avec les bonnes cartes en main : un CV « carte de visite » le plus épuré possible, un pitch percutant et une lettre de motivation adaptée au poste que vous visez.

Vous êtes sur la case « Départ » et pour atteindre la case « Arrivée », quatre chemins différents s'offrent à vous :

- la réponse aux annonces ;
- les candidatures spontanées ;
- la visibilité sur les sites de recherche ;
- la pratique du réseau.

Nous vous conseillons de suivre ces quatre voies en parallèle afin de mettre toutes les chances de votre côté. En fonction du poste que vous recherchez, certaines seront plus judicieuses que d'autres et nécessiteront d'y consacrer plus de temps. Si vous êtes déjà bien avancé sur l'une de ces voies, testez-en une autre.

29

Il n'y a pas que les annonces pour le recruteur

Pour vous non plus

Quand on évoque la recherche d'emploi, on a tendance à ne penser qu'aux offres d'emploi. Il faut savoir qu'à l'heure actuelle, seulement 20 % des postes sont pourvus grâce à celles-ci. Cela fait vraiment mal au cœur si l'on pense à tout ce temps passé à y répondre pour, au final, un résultat médiocre ! Ces offres apparentes, ouvertes à tous, constituent ce que l'on appelle dans la profession le « marché ouvert », par opposition au « marché caché » qui, lui, représente 80 %. Si l'on analyse ce qui se passe dans une entreprise quand un poste se libère, on comprend mieux ce phénomène. Quand un manager voit partir un collaborateur, son premier réflexe pour lui trouver un remplaçant est d'interroger son entourage professionnel et personnel, c'est-à-dire de faire appel à son réseau pour que lui soit recommandée une personne de confiance ayant les compétences et les qualités recherchées. C'est pourquoi il existe tant de postes à pourvoir qui ne donnent pas lieu systématiquement à la diffusion d'offres d'emploi. Les recruteurs ne mettent d'annonces en ligne que s'ils n'ont pas trouvé de candidats en interne ou dans leurs réseaux proches. Quand ils déposent enfin les annonces, ils sont alors assaillis par les réponses à cause d'Internet qui facilite grandement les candidatures. Et là, il vaut mieux avoir les compétences demandées dans l'annonce car les recruteurs n'ont que l'embarras du choix au niveau des candidats. Si vous avez un profil un peu atypique qui nécessite que l'on aille au-delà de la simple lecture de votre CV, ne dépensez pas votre énergie à attaquer ce marché plutôt destiné aux juniors sortis des grandes écoles et aux clones.

L'idée est de privilégier plutôt le marché caché. Cela ne veut pas dire pour autant qu'il faut négliger les annonces. Il est important de les étudier, d'y répondre si elles vous intéressent, sans pour autant y consacrer tout votre temps.

30

Le recruteur est partout*Pistez-le grâce à Internet*

Nombreux sont les candidats qui, face au grand nombre de sites de recherche d'emploi, se plaignent de ne pas savoir vers lequel se diriger. Si vous êtes dans ce cas, tapez l'intitulé du poste recherché sur Google. Toutes les offres d'emploi ainsi que les sites correspondants vous seront proposés. Sélectionnez alors les sites de recherche généralistes les plus connus et ceux spécialisés dans votre secteur d'activité. Ceux-ci vous offrent la possibilité de créer facilement des alertes afin d'être informé dès qu'un poste intéressant vous correspondant est mis en ligne. À vous de choisir sur quels critères vous souhaitez baser votre recherche : un secteur d'activité, une fonction, des missions, un salaire, un lieu, un type de contrat...

31

Le recruteur ne vous attend pas*Restez modeste*

Vous pouvez vous permettre d'être exigeant dans les premiers temps de votre recherche (de 3 à 6 mois). Vous espérez alors le job idéal : des missions intéressantes et dans vos cordes, pas trop loin de chez vous, avec le même salaire. Nous vous conseillons pourtant, au démarrage, de mettre de côté deux exigences : un contrat de type CDI et une augmentation par rapport à votre dernier salaire. C'est ce que demandent certains candidats habitués à ce qui se faisait dans des temps plus anciens ; ils déchantent assez vite. En effet, il est utopique de penser que vous trouverez un CDI d'entrée de jeu car, à l'heure actuelle, il représente moins de 20 % des contrats. La plupart du temps, les candidats sont obligés de démarrer par un contrat d'intérimaire ou un CDD souvent renouvelé avant d'aboutir à un CDI. Il en est de même pour le salaire. Avant, au temps du plein emploi et des candidatures papier, quand on passait facilement d'une entreprise à une autre, il était courant de voir son salaire augmenter de 10 %. Mais ça, c'était avant. Maintenant, il faut vous estimer heureux si votre rémunération n'est pas revue à la baisse. Dites-vous que ce qui compte, c'est de mettre un

pied dans l'entreprise. Le contrat comme le salaire suivront une fois que vous aurez fait vos preuves.

Pour la petite histoire

Un candidat, commercial dans l'édition de journaux gratuits, recherchait en priorité un contrat CDI car il avait peur, après son licenciement, de toute forme de précarité. Il espérait également faire un bond de salaire. Au cours des six premiers mois de son chômage, deux postes se sont présentés à lui, un en CDD avec un salaire équivalent, puis un autre en CDI avec une baisse de salaire de 10 %. Sûr de son fait, il n'a donné suite ni à l'un ni à l'autre, malgré mon insistance. Il pensait réellement qu'il pourrait trouver mieux, comme cela avait déjà été le cas pour lui dans une situation de perte d'emploi dans les années 1980 ! Dans les mois qui ont suivi ces deux refus, il n'a pas eu d'autres opportunités et a fini des mois plus tard au RSA en regrettant bien d'avoir été trop gourmand.

32

Le recruteur préfère les gens en poste

Acceptez un job pour en trouver un autre

Il peut être intéressant de rechercher ce qu'on appelle un « job tremplin » en attendant de trouver celui de vos rêves. Ce n'est pas le poste idéal mais il vous permet de ne pas laisser de « trou » dans votre CV, de garder une certaine dynamique ainsi qu'une identité professionnelle. Il répond surtout aux attentes des recruteurs pour lesquels un candidat de valeur est un candidat en poste. Cela peut paraître complètement aberrant car une personne en poste n'est pas libre immédiatement, et est surtout beaucoup plus exigeante, mais les recruteurs préfèrent cela car le fait d'être en emploi et non au chômage représente pour eux un gage de qualité et de sécurité. Je peux vous le confirmer personnellement car lorsque j'étais recruteur, mes clients me demandaient la plupart du temps de rechercher en priorité des personnes en poste, en gros d'aller « chasser » dans les entreprises des candidats pour essayer de les convaincre de rejoindre

leur entreprise. Plus le poste est à responsabilité, plus la pratique est courante, d'où l'existence de ces fameux « chasseurs de tête ».

Si vous choisissez la technique du « job tremplin », il vaut mieux que le poste ne soit pas basé trop loin de chez vous ou que les horaires soient suffisamment souples pour vous permettre de disposer du temps nécessaire à votre recherche d'emploi parallèle. Si, en acceptant un « job tremplin », vous perdez de l'argent par rapport à vos indemnités de chômage, Pôle Emploi compensera afin que le fait de retravailler rapidement ne vous porte pas préjudice. Les candidats hésitent parfois à le faire car ils ont l'impression de profiter d'une entreprise dans laquelle ils risquent de ne pas rester très longtemps. N'ayez pas d'états d'âme car les employeurs n'en ont pas quand ils vous licencient malgré vos bons et loyaux services, parole d'ancien recruteur ! Par ailleurs, ces postes qui devaient être provisoires au départ deviennent parfois définitifs si affinités...

33

Le recruteur met la barre haut

Postulez malgré tout

Vous avez dû constater en lisant les offres d'emploi qu'un grand nombre de qualités, compétences et savoir-faire sont demandés, parfois même exigés pour pouvoir postuler. On les appelle les « prérequis ». Ne vous faites pas piéger et n'attendez surtout pas d'avoir 100 % des prérequis pour répondre aux annonces car vous risquez de passer votre tour plus d'une fois. Il faut en effet savoir que les recruteurs qui rédigent les annonces, dont j'ai fait partie, en mettent souvent plus que nécessaire afin de décourager les postulants tellement ils reçoivent de réponses. Ces prérequis font office de filtres. Des études ont d'ailleurs montré qu'à compétences égales, les femmes attendent d'avoir 80 % des prérequis pour répondre à une annonce alors que les hommes se lancent à seulement 50 %. Cela signifie peut-être que les femmes sont moins courageuses ou que les hommes sont plus inconscients... Certains iront jusqu'à vous conseiller de bien étudier l'annonce et de faire la différence entre les termes « demandé » et « exigé ». Ne perdez pas votre temps à ces analyses sémantiques et répondez sans vous poser de questions, dès que vous avez au moins la moitié de ce qui est demandé. En revanche, plus le poste est éloigné de ce que vous recherchez au niveau de son descriptif, moins il faut consacrer de temps à candidater.

Pour la petite histoire

Une candidate, vendeuse sur les marchés, recherchait un emploi lui permettant de retrouver la chaleur des bureaux. Elle n'osait pas répondre à un poste de conseiller en assistance pour une compagnie d'assurances qui l'intéressait vraiment. Son frein : un anglais courant demandé qu'elle ne parlait pas du tout. Son atout : un fort sens relationnel. Je lui ai conseillé de postuler en mettant en avant sa maîtrise de la langue arabe qui pouvait également intéresser l'entreprise même si cela n'était pas précisé. De toute façon, elle n'avait rien à perdre. Elle l'a fait, a passé brillamment les entretiens, obtenu un poste en CDI et s'occupe aujourd'hui de l'assistance téléphonique aux assurés des pays d'Afrique du Nord.

Une autre candidate, ingénieur produits, n'a pas répondu à une annonce qui pourtant lui correspondait parfaitement car l'entreprise était basée trop loin de chez elle. Un de ses anciens collègues n'a pas eu les mêmes états d'âme et a postulé, lui. Il a réussi les différents entretiens et a été embauché à un poste basé à cinq minutes de chez elle. Certes, l'entreprise qui avait mis l'annonce était loin mais le recrutement était pour une de ses filiales, ce qui ne figurait pas dans l'annonce. Ma candidate a vraiment regretté de ne s'être fiée qu'à cette dernière.

J'ai souvent remarqué, pour ma part, la tendance des candidats à se mettre eux-mêmes des freins, voire à faire les réponses à la place des recruteurs. Combien de fois n'ai-je pas entendu : « Cela ne marchera jamais », « Je n'ai pas le niveau, ils ne voudront jamais de moi », « Je ne parle pas assez bien l'anglais », « À quoi cela sert-il que je postule ? »

C'est pourquoi je me permets d'insister : tentez et vous verrez bien ! Au pire, on vous dira « non » ou on ne vous répondra même pas. Votre ego en souffrira certes mais rappelez-vous, ce n'est qu'un jeu et plus vous postulerez, plus vous aurez de chances d'être enfin remarqué.

Le salaire proposé (souvent exprimé en « fourchette ») constitue le principal frein des candidats. Si une offre de poste vous intéresse particulièrement, répondez-y même si le salaire est inférieur à vos prétentions. Par expérience, j'ai souvent vu les rémunérations évoluer au cours des recrutements. Une entreprise qui tient à un candidat de valeur n'hésitera pas à revoir une rémunération à la hausse pour le convaincre d'accepter le poste, mais pour cela il faut qu'elle

l'ait rencontré... et qu'il se soit vendu ! De plus, tous les éléments constituant une rémunération (fixe, variable et avantages en nature) n'apparaissent pas obligatoirement dans l'annonce. Il arrive même que le recruteur ou le cabinet chargé du recrutement se trompe sur le montant proposé. Seul bémol : les administrations, qui appliquent souvent des grilles et ont donc peu de marge de négociation. Par ailleurs, il est important d'avoir tous les éléments en main pour prendre la décision d'accepter ou de refuser un poste. Par exemple, s'il est situé près de chez vous, c'est un élément à mettre dans la balance, surtout si vous avez des enfants. Le salaire aura alors moins d'importance. De toute façon, il vous faudra rencontrer l'entreprise car tout ne figure pas sur l'annonce. Je ne le dirai donc jamais assez : postulez !

34

Le recruteur est moins exigeant au départ

Arrivez en premier

Plus vous répondrez vite à une annonce, plus vous aurez de chances d'être convoqué à un premier entretien. En effet, la plupart des recruteurs n'attendent pas d'avoir reçu la totalité des candidatures pour les étudier afin de ne pas être submergés par leur nombre. Bien souvent, ils préfèrent les traiter au fil de l'eau. Au début du processus, ils sont moins exigeants car ils n'ont pas encore vu passer trop de candidats répondant exactement à leurs attentes. Ils sont donc relativement ouverts, notamment aux profils atypiques. Le recrutement avançant, ils revoient leurs exigences à la hausse. Les premiers entretiens ont lieu alors que d'autres candidats continuent à postuler. Si le bon candidat est trouvé lors des premiers entretiens, le recrutement est suspendu et tant pis pour les autres concurrents toujours en lice. On peut donc vraiment parler de « course à la candidature ». C'est pourquoi les alertes internet jouent un vrai rôle car elles vous permettent d'être informé très rapidement d'un poste répondant à vos critères sans perdre de temps à balayer quotidiennement l'ensemble des sites.

35

Le recruteur est submergé par les candidatures

Rappelez-lui que vous existez

Un candidat qui plaît est en général appelé très rapidement par les recruteurs. Si vous n'avez pas de réponse la semaine suivant votre candidature, c'est plutôt mauvais signe, même si vous recevez un message automatique de l'entreprise se voulant rassurant et vous disant, avec les formes, d'abandonner tout espoir après trois semaines sans réponse de leur part. Vous ne faites probablement pas partie de ceux qui ont été remarqués d'emblée et votre candidature est fort probablement noyée dans la masse. Cela ne veut pas dire pour autant que vous êtes éliminé, mais simplement oublié. C'est pourquoi la relance téléphonique se justifie, environ une semaine après avoir postulé, pour demander où en est votre candidature. Vous êtes nombreux à hésiter à rappeler les recruteurs, soit par timidité, soit par défaitisme, estimant que les dés sont jetés. Or, c'est loin d'être le cas, comme ont pu le constater certains qui ont réussi, par le biais du téléphone, à relancer la machine du recrutement.

En choisissant la piste téléphonique, vous aurez à franchir différents obstacles :

Le barrage de la standardiste ou de l'assistante

Vous ne risquez rien à le tenter à part un refus qui ne malmènera, une fois de plus, que votre ego. Ne craignez pas comme certains le croient de vous « griller » auprès des recruteurs car personne ne se souviendra de votre nom. Il est utopique de penser le contraire au vu du très grand nombre de candidatures qui arrivent dans les entreprises. Si la personne sur qui vous tombez fait barrage et refuse de transférer votre appel à celle en charge du recrutement, essayez alors d'obtenir le maximum d'informations sur le recrutement en cours et retentez votre chance à un moment plus propice. Les bons créneaux pour venir aux nouvelles sont le matin tôt ou le soir tard quand les secrétariats sont fermés car il y a plus de chances de tomber directement sur un responsable « qui ne compte pas ses heures ». Le vendredi après-midi est aussi un bon moment parce qu'il marque la fin de la semaine, des soucis et l'approche du weekend et d'un repos bien mérité.

Le barrage du recruteur

Il prend votre appel mais refuse de vous donner une réponse par téléphone. Il vous invite à patienter jusqu'à l'éventuelle réponse positive (toujours téléphonique) ou négative (censée être écrite), ce qui va vous obliger au final à attendre les fameuses trois semaines annoncées. Puisque vous avez la chance d'avoir le recruteur en ligne, cela vaut la peine de tenter de lui montrer qu'il a écrit son annonce pour vous. Si votre démarche ne reçoit pas l'écho escompté, vérifiez au moins qu'il a bien reçu votre candidature car il arrive assez souvent que certaines se soient égarées. Qu'il l'ait perdue ou non, renvoyez-la lui par mail pour lui rappeler que vous existez et tentez de relancer une semaine après.

L'incertitude du recruteur

Il prend votre appel, vous identifie bien parmi les candidatures reçues mais ne vous a pas encore convoqué pour un entretien car il a un doute par rapport à votre profil. Cela tombe vraiment bien que vous l'appeliez. Essayez en le questionnant de savoir quel est ce frein et tentez de le lever en le convaincant que vous êtes la bonne personne. L'exercice est difficile, surtout par téléphone, mais cela vaut la peine de vous lancer car sans votre appel vous n'auriez de toute façon pas été sélectionné. Avant tout, vous devrez lui faire sentir votre motivation par l'intonation de votre voix et votre sourire (qui s'entend au téléphone !). Proposez-lui de lui montrer cette motivation en direct à l'occasion d'un rendez-vous.

Le refus du recruteur

Il prend votre appel, vous identifie et a le courage de vous dire que votre candidature n'est pas retenue. C'est assez rare car les recruteurs préfèrent l'option « barrage » pour ne pas avoir à se justifier et ne pas perdre trop de temps avec les candidats non sélectionnés. Si vous avez la chance de lui parler directement, demandez-lui conseil sur ce qui peut être amélioré dans vos CV et lettre de motivation. Par ailleurs, si le contact est bon et s'il trouve que vous êtes un candidat de valeur même si vous ne correspondez pas au poste, il pensera probablement à vous pour d'autres postes ou n'hésitera pas à vous recommander à son réseau. Envoyez-lui ensuite un e-mail de remerciements pour le temps qu'il vous a consacré et les conseils qu'il vous a donnés. Joignez à votre e-mail la nouvelle version de votre CV qui tient compte de ses suggestions d'amélioration.

Et comme il n'est pas interdit de rêver, il vous rappellera peut-être si au final il ne trouve pas le bon profil...

Les candidats sont nombreux à reprocher que malgré leurs appels, ils n'arrivent jamais à joindre le recruteur. Faites un calcul tout simple pour mieux comprendre le silence de ces derniers. En moyenne, un recrutement donne lieu à 300 réponses. Imaginez que seulement 10 % des candidats osent rappeler. Cela fait quand même 30 personnes. Si chacune d'elle laisse 2 messages par jour, on arrive à 60 messages par jour de personnes qui n'ont pas encore passé d'entretien. Oui, il faut relancer mais avec parcimonie !

Pour la petite histoire

Un candidat de 59 ans, gestionnaire de patrimoine, passait plus d'entretiens que la normale. Je l'ai interrogé sur sa manière de postuler. Il relançait systématiquement par téléphone les recruteurs depuis qu'il s'était rendu compte que ses candidatures n'étaient jamais sélectionnées, probablement à cause de sa séniorité. Il disait qu'à son âge, il n'avait plus le sens du ridicule et surtout rien à perdre. Il argumentait au téléphone sur le fait qu'en tant que senior, il n'avait plus « les dents qui rayaient le parquet » et était en mesure de transmettre son expertise et son savoir-faire aux plus jeunes. Par ailleurs, vu son âge, il y avait de grandes chances qu'il reste dans l'entreprise jusqu'à la fin... et son humour a payé. Et le comble de l'histoire est qu'il a obtenu un poste en CDI pour remplacer quelqu'un partant à la retraite...

Si vous êtes vraiment réfractaire au téléphone, faites appel à un « ami » qui va appeler pour vous. N'hésitez pas à demander à votre conseiller Pôle Emploi ou au consultant du cabinet d'outplacement qui vous accompagne de relancer le recruteur en votre nom. Ils sont parfaitement légitimes pour le faire et rencontrent, en tant qu'intervenants RH, bien moins de barrages que vous. Si vous ne connaissez personne susceptible de vous aider, relancez quand même, mais dans ce cas-là, par e-mail en renvoyant votre candidature et en exprimant de nouveau votre intérêt pour le poste. L'e-mail a moins d'impact que le téléphone pour traduire enthousiasme et motivation mais c'est mieux que rien, et autant renvoyer par la même occasion votre CV au cas où il aurait été perdu.

36

Le recruteur aime recevoir du courrier*Écrivez-lui sur du papier*

Il faut savoir qu'en cette période où l'e-mail est le mode de communication, plus personne ne reçoit de courrier papier dans les entreprises. Quand une enveloppe arrive, c'est tellement rare que l'on peut être assuré qu'elle ne sera ni détruite ni perdue. Tout ce qui est rare a de la valeur, et c'est le cas de la candidature papier. Privilégiez dans ce cas précis la version papier couleur de votre CV. En revanche, attention à bien choisir le destinataire ; il vaut mieux faire parvenir votre candidature au directeur général de l'entreprise plutôt qu'au responsable du recrutement davantage sollicité. Quel est alors le parcours de votre enveloppe ? Elle arrive sur le bureau du dirigeant comme un objet rare. Il découvre votre candidature, ne la traite pas lui-même mais ne la jette pas non plus car en tant que responsable d'entreprise, il ne passera jamais à côté d'un bon profil. Il mandate quelqu'un d'autre pour l'étudier, que ce soit un recruteur interne à l'entreprise ou un cabinet de recrutement externe ou tout simplement un de ses adjoints. Celui qui reçoit votre candidature à étudier ne connaît pas obligatoirement le chemin qu'elle a parcouru mais comme elle a été transmise par le directeur, elle mérite alors toute son attention et surtout de vous convoquer.

37

Le recruteur peut vous appeler à tout moment*Tenez-vous prêt*

Quand vous êtes au démarrage de vos démarches, vous vous souvenez assez bien des offres auxquelles vous avez répondu mais plus vous postulerez en avançant dans votre recherche d'emploi, plus il vous sera difficile de toutes les mémoriser et surtout de savoir à quel moment les relancer. Afin d'être le plus efficace possible, nous vous conseillons de suivre vos candidatures grâce à deux outils :

Un classeur des candidatures

Imprimez vos candidatures (descriptif de l'annonce, lettre de motivation et CV envoyés) et classez-les par ordre chronologique. Ce classeur vous sera très utile, quand vous serez rappelé par les recruteurs, pour retrouver la définition exacte du poste afin de leur répondre de façon efficace. Certains candidats préfèrent ne pas imprimer puisque tous les éléments se trouvent dans leur ordinateur. Nous avons constaté néanmoins qu'en cas d'urgence les adeptes du papier sont les plus rapides pour retrouver le circuit de leurs candidatures.

Un tableau Excel de suivi

Inscrivez l'ensemble de vos candidatures dans un tableau Excel afin de les suivre et d'être réactif quand il y a une action à mener, notamment les relances. Voici le genre d'éléments à faire figurer dans le tableau pour visualiser très rapidement l'état de vos candidatures :

Entreprise	Coor- données	Nom du contact	Poste et descriptif	Date de l'annonce	Site de l'annonce	Date de réponse	1 ^{er} résultat	Date de relance	Commen- taires

Ce tableau vous sera utile à titre personnel pour être le plus réactif possible car la rapidité est une qualité essentielle dans le grand jeu de la recherche d'un job. Par ailleurs, si vous avez un contrôle de vos démarches par Pôle Emploi, vous pourrez prouver très rapidement que vous êtes en recherche active sans avoir besoin de retrouver une à une vos candidatures.



Conseil

Si vous avez l'occasion, au cours de votre recherche, durant des ateliers, des séminaires, des réunions, des salons sur l'emploi, de rencontrer des personnes ayant votre profil et qui recherchent le même type de poste que vous, faites les démarches ensemble. Postulez aux mêmes postes, passez les mêmes entretiens, donnez-vous des conseils, tenez compte des erreurs de l'autre, refilez-vous des tuyaux, des techniques et restez en contact une fois en poste. En plus d'être plus efficace, cela vous donnera le moral car vous vous sentirez moins seul. ■

38

Le recruteur se cache*Débusquez-le*

La candidature spontanée vous permet d'attaquer ce fameux « marché caché » en contactant vous-même les entreprises dans lesquelles vous aimeriez travailler. L'avantage de cette méthode est que si l'entreprise que vous visez a un besoin en recrutement à ce moment-là, vous êtes seul en piste. Si vous faites l'affaire, le recruteur n'ira évidemment pas perdre du temps et de l'argent à chercher d'autres candidats. L'inconvénient est qu'avant de tomber au bon endroit au bon moment, vous risquez d'avoir besoin d'envoyer et de renvoyer des dizaines de candidatures et il vous faudra avoir beaucoup de chance.

Pour mieux comprendre l'intérêt de la candidature spontanée, imaginez que vous êtes dans un immense parking complet. Plus vous allez tourner et retourner avec votre véhicule dans les allées, plus vous multipliez les chances de prendre une place quand elle se libère. Dans les entreprises, des places peuvent se libérer sans déclencher immédiatement des annonces d'emploi et il suffit d'être là.

Pour la petite histoire

Un candidat, contrôleur technique, qui ne faisait que répondre aux annonces et se plaignait du manque de résultats, a accepté de tenter la technique des candidatures spontanées. Il avait listé l'ensemble des centres de contrôle technique de son département et avait prévu d'envoyer en masse des candidatures spontanées. Il a été stoppé dans son élan par une méchante grippe et n'a pu envoyer qu'une seule lettre dans un centre technique près de chez lui. Sa candidature a été la bienvenue à ce moment précis car le contrôleur technique du garage venait d'être arrêté pour plusieurs mois à la suite d'un accident de travail. Mon candidat qui a accepté le poste en CDD a donc trouvé un job en envoyant une seule candidature spontanée !

L'avantage de la candidature spontanée est que vous êtes le seul maître de vos choix. Vous pouvez cibler les entreprises en fonction de vos envies professionnelles mais aussi personnelles :

- La localisation : un travail près de chez vous pour gagner du temps.

- L'activité : une entreprise de votre secteur pour multiplier vos chances d'intéresser.
- Un fait marquant : un article ou une émission qui vous a donné envie d'intégrer l'entreprise.
- Une personne : elle a su vous donner envie d'intégrer la société dans laquelle elle travaille.
- Une entreprise fournisseur : la connaissant, vous êtes en terrain connu.
- Une entreprise cliente : pour les mêmes raisons que celles citées précédemment.
- Un rêve : vous avez toujours rêvé d'entrer dans cette entreprise sans jamais l'avoir tenté.

39

Le recruteur ne viendra pas vous chercher

Faites le premier pas

Vous pouvez envoyer une candidature par e-mail, par courrier, vous déplacer directement, ou les trois en parallèle. Le terme « spontanée » prend ici tout son sens car cela signifie candidater sans se poser de questions, en fonction de son instinct, de ses envies et de ses besoins. Aller directement voir l'employeur se justifie dans certains secteurs comme ceux du bâtiment où il faut se présenter sur les chantiers avec un CV. Dans les métiers de la vente en magasin, cela peut être également un plus. Dans un cas comme dans l'autre, vous pouvez vous attendre à ce que le recruteur vous demande de faire un bout d'essai ou de démarrer directement en poste. Si vous décidez de passer voir les entreprises, soignez spécifiquement votre apparence, notamment pour les métiers de la relation clients. Bien entendu, il n'est pas question de passer en costume sur un chantier pour un poste de maçon mais en tenue correcte de travail permettant de faire un essai, si besoin. L'important est surtout d'avoir toujours un CV et une lettre de motivation sur soi au cas où une opportunité se présenterait.

Pour la petite histoire

Un jeune candidat qui venait d'avoir son bac mais ne savait pas quelles études choisir, a décidé de s'accorder une année de réflexion et de rechercher un job alimentaire. Il se déplaçait en permanence avec un CV sur lui. Lors d'un essayage de vêtements dans un grand magasin parisien, il en a profité pour le laisser au vendeur qui s'occupait de lui. Le manager du magasin également sur les lieux lui a fait passer un entretien directement. Il a été embauché immédiatement et a commencé dans la foulée, renonçant par la même occasion à sa séance de shopping.

Bien entendu, se présenter en personne auprès de l'entreprise ne fonctionne pas systématiquement car les décideurs ne sont pas toujours présents ou disponibles, mais cela vous permet au moins de laisser votre CV et d'avoir une démarche active en vous préparant physiquement et psychologiquement, comme pour un entretien. Être dans une dynamique remonte le moral quand on est déçu, notamment par le peu de retours des candidatures. L'action entraîne l'action, les démarches déclenchent les démarches, les contacts amènent les contacts. Attention à bien garder une trace de toutes vos candidatures spontanées faites par e-mail, par courrier ou en direct que vous pourrez également relancer.

40

Le recruteur ne se souvient pas de vous

Ne vous vexez pas

Imaginons que vous ayez répondu à une offre du marché ouvert sans avoir de retour à ce jour. C'est certes décevant mais cela vous permet de disposer des coordonnées mail ou postales de l'entreprise et souvent du nom du recruteur. Vous pouvez donc envoyer à cette entreprise une candidature spontanée pour le même poste, un autre poste, un autre service ou une autre filiale. Rassurez-vous, vous pouvez postuler plusieurs fois dans une même entreprise sans que l'on vous reconnaisse parmi la foule de candidats qui se bousculent aux portes. Ne pas avoir été retenu une fois n'empêche pas de tenter sa chance une seconde fois.

41

Le recruteur a des besoins qui évoluent

Contactez-le tous les trois mois

Rappelez-vous le principe du parking : il faut passer dans toutes les allées et souvent repasser devant une même place plusieurs fois avant qu'elle ne se libère. On observe le même phénomène dans la recherche d'emploi. Vous pouvez envoyer une candidature à un moment où elle n'intéressera pas l'entreprise puis renvoyer exactement la même quelques temps après et alors elle fera mouche car le besoin de l'entreprise aura évolué.

Pour la petite histoire

Deux candidates ont fait connaissance dans un de mes ateliers d'aide à la recherche d'emploi. Elles ont sympathisé car elles recherchaient le même poste : secrétaire dans le bâtiment dans le département des Yvelines. Elles ne croyaient absolument pas à la technique de la candidature spontanée mais ont bien voulu jouer le jeu face au peu de retours des réponses à annonces. Elles ont envoyé des candidatures en masse, aux mêmes entreprises dans le secteur du bâtiment. Le premier envoi n'a rien donné ; lors du deuxième envoi, trois mois après, la première candidate a été appelée pour remplacer une personne qui partait à la retraite. Il a fallu deux autres envois à la deuxième candidate pour remplacer une personne en congé maternité. C'est comme si elles avaient été sur le même parking, dans deux voitures différentes.

42

Le recruteur n'est jamais seul

Ne négligez pas les intermédiaires

Envoyez également des candidatures spontanées aux cabinets de recrutement qui, même s'ils n'ont pas de recrutement en cours, vont conserver votre courrier dans leur fichier de candidats et n'hésiteront pas à vous relancer en cas de

besoin. Faites de même avec les agences intérimaires qui, contrairement à ce qu'indique leur nom, ne proposent pas que des contrats intérimaires mais aussi des CDD et même des CDI. Pour les personnes travaillant dans l'informatique, les sociétés de services, les SSII, sont également de bonnes cibles pour les candidatures spontanées. Les salons, foires et expositions sont de vrais lieux de rencontres avec des professionnels dans lesquels vous allez pouvoir déposer des candidatures et rencontrer des personnes. De plus, vous obtiendrez les coordonnées des entreprises présentes ou faisant partie de secteurs spécifiques dans les annuaires que vous pourrez récupérer à l'occasion de ces événements. Par la suite, vous pourrez envoyer de nouvelles candidatures spontanées aux adresses récupérées et les renouveler encore et encore.

43

Le recruteur apprécie qu'on le surprenne

Étonnez-le

Certains candidats jouent la carte de l'originalité afin de marquer les esprits des recruteurs et leur donner envie, sinon de les embaucher, au moins de les rencontrer. Bien que les recruteurs français cherchent des clones, ils restent néanmoins sensibles aux techniques d'approche qui sortent des sentiers battus. Une personne qui fait preuve d'imagination pour candidater dans une entreprise saura ensuite mettre au profit de celle-ci son sens de l'innovation.

Pour la petite histoire

Un directeur commercial dans le secteur de la distribution de produits bio, âgé de 55 ans, a eu l'idée face aux échecs de ses démarches de recherche, de tenter une approche originale. Il a décidé d'envoyer des candidatures spontanées dans des entreprises en les mettant dans une boîte de conserve ! Il a commandé 300 boîtes de conserve et une machine à sertir. L'idée était de dire aux recruteurs « conservez-moi ». Il a créé une étiquette pour les boîtes de conserve avec sa photo et les accroches suivantes :

« 55 ans d'âge, très bonne conservation professionnelle, date de péremption : 2020. »

.../...

« Composition : travailleur, persévérant, compétent, émulateur d'idées, enthousiaste. »

« Recette : prendre beaucoup d'expérience, mélanger une dose de savoir-faire et de savoir-être. »

« Rajouter du Business Développeur et une bonne présentation et vous aurez la recette du succès. »

« Lieu de production : coordonnées du candidat. »

Il a ensuite mis ses CV dans les boîtes de conserve qu'il a fermées et envoyées aux entreprises ciblées. Cela a plu, il a eu des entretiens et est aujourd'hui en poste.

Une jeune candidate, fraîchement sortie d'une école de communication, voulait absolument intégrer une start-up montante en tant que chef de produit marketing junior. Comme l'entreprise recevait de nombreuses candidatures, elle a décidé de faire une entrée remarquée. Elle s'est fait livrer dans un carton géant. Deux de ses amis portaient le carton et l'ont déposée dans le bureau du dirigeant de l'entreprise. Elle en est sortie avec son CV à la main. Sensible à son approche, le responsable de l'entreprise lui a proposé non pas un poste mais un stage de 6 mois qui s'est ensuite transformé en CDD puis en CDI.

Bien entendu, nous sommes dans des situations d'extrême originalité et tous les candidats n'ont pas les moyens de mettre en œuvre ce genre d'opération de séduction. C'est pour vous montrer que les sentiers battus ne sont pas obligatoirement les meilleurs chemins d'accès à l'emploi.

44

Le recruteur fait son marché*Mettez-vous sur sa route*

Le recruteur adore « farfouiller » sur les sites à la recherche de bons candidats, en parallèle des annonces qu'il a déposées. Cela peut surprendre quand on sait qu'un recruteur, à la suite d'une annonce, peut recevoir plus de 500 candidatures en une seule journée pour peu que le descriptif du poste soit alléchant. On pourrait penser que cela lui suffit et que parmi toutes ces personnes intéressées, il doit bien y avoir « la perle rare », et pourtant non. Cela fait d'autant plus mal au cœur quand il dit ensuite ne pas avoir le temps de rencontrer tous ceux qui ont postulé ni de tenir informés ceux qu'il a rencontrés. C'est donc une aberration et pourtant une réalité qu'il vous faut prendre en compte.

Cette double démarche de recherche de candidats a ses raisons (que la raison ignore) : ce mouvement a été initié par les entreprises clientes des cabinets de recrutement. Quand elles rémunèrent un cabinet pour recruter un candidat, elles attendent que celui-ci édite une ou plusieurs annonces sur des sites de recherche, certes, mais qu'il aille également « chasser » le candidat. Cette « chasse » a lieu dans les entreprises mais aussi dans les CVthèques des sites d'emploi.

Les entreprises qui recrutent sans passer par un cabinet ne diffusent pas systématiquement d'annonces afin de ne pas être assaillies de candidatures qu'elles ne seraient pas en mesure de traiter. Elles préfèrent la consultation des CVthèques Internet qui leur permet de choisir elles-mêmes des candidats en nombre limité.

Cela coûte souvent moins cher que la mise en ligne d'une annonce sur plusieurs semaines. Certains sites de recherche d'emploi proposent même aux employeurs des consultations gratuites.

Mais comment fonctionnent ces recherches de candidats sur les sites d'emploi ?

Le recruteur, entreprise ou cabinet, dispose d'un accès limité ou illimité à la CVthèque d'un site de recherche, en fonction de la somme déboursée. Il peut avoir droit à un ou plusieurs accès simultanés pour que des personnes de son entreprise puissent rechercher des profils en même temps. La personne en

charge de ce travail de sélection sera ce qu'on appelle dans la profession une « petite main » (étudiant ou jeune embauché). Elle rentre son code pour avoir accès aux candidats inscrits. Ensuite, elle réalise une requête, c'est-à-dire qu'elle inscrit un ou plusieurs critères de sélection de candidats : un intitulé de poste, des compétences métiers, des missions, une localisation, un niveau de langue ou de formation, un nombre d'années d'expérience...

Apparaissent alors à l'écran tous les CV des candidats correspondant au profil recherché.

Et là, grosse déception, le recruteur n'en n'imprimera pas plus d'une cinquantaine afin d'être en mesure de tous les traiter.

Il a donc entre les mains :

- les CV des candidats qui ont répondu à son annonce (plus de 100) ;
- les CV des candidats qui ont envoyé des candidatures spontanées (moins de 10) ;
- les CV des candidats sélectionnés par le recruteur dans les CVthèques (moins de 50).

45

Le recruteur se balade d'un site à l'autre *Faites en sorte qu'il vous trouve*

Les candidats qui pensent qu'il est suffisant de visiter les sites tous les jours, de répondre aux annonces et de créer des alertes se trompent car ils vont alors passer à côté de ces recruteurs qui recherchent des candidats dans les CVthèques des sites, et réduire ainsi leurs chances. Laissez ces candidats derrière vous, créez votre profil sur les sites et prenez ainsi de l'avance dans le jeu ! Faites-vous plaisir, par la même occasion, car cela fait beaucoup de bien, en recherche d'emploi, d'être enfin appelé, surtout quand on commence à perdre confiance face à ces recruteurs qui ne nous répondent jamais ! Vous pourrez même vous offrir le plaisir de dire « non » si un poste ne vous plaît pas en inversant ainsi les rôles. Vous pourrez également accepter la rencontre avec le recruteur dans le seul but de vous entraîner aux entretiens. Mais, pour cela, il faut être visible. Face à ces recruteurs qui voient tout, entendent tout, soyez partout !

Arrêtez-vous tout d'abord sur les sites généralistes pour créer votre profil car tous les recruteurs y font leur marché. Faites de même sur les sites spécialisés en fonction de votre métier et de votre secteur d'activité. N'oubliez pas les sites publics qui sont souvent gratuits, et donc assez attractifs pour les recruteurs. Soyez également à l'affût de tous les petits nouveaux sur le marché de l'emploi : ceux qui, par exemple, proposent des mises en relation (« matchings ») entre candidats et recruteurs à partir des compétences, ou ces sites de vente entre particuliers qui proposent « pas cher » toutes sortes de choses et même des emplois...

Nous vous conseillons de jouer le jeu et de bien remplir les champs qui vous sont proposés pour créer votre profil en variant le vocabulaire pour avoir plus de chances d'être repéré par le moteur de recherche. Certains moteurs effectuent la recherche en fonction de l'intitulé du poste, d'autres par rapport au plus grand nombre de critères correspondant à la requête, certains en fonction du nombre de fois que ressort un mot dans un CV (exemple : « projet »). Mettez votre CV en pièce jointe quand cela vous est proposé car c'est un moyen de vous démarquer de ceux qui n'ont pas pensé à le faire en une page. Cela vous prendra entre trente minutes et une heure, pour chaque site. Cela vaut la peine car vous le faites une bonne fois pour toutes et, ensuite, il ne vous reste plus qu'à l'actualiser.

Pour la petite histoire

Certains candidats décident d'infléchir un peu le destin : ils mettent dans les marges de leur CV l'ensemble des mots attendus par le recruteur par rapport à leur métier et à leur secteur d'activité. Ensuite, ils blanchissent les mots pour que cela soit transparent à l'œil nu mais détectable par le moteur de recherche. Les recruteurs assez malins ont déjoué le piège en noircissant l'ensemble du CV.

On peut observer alors deux types de réaction de la part des recruteurs : certains mettent de côté ces candidats « borderline » et d'autres décident au contraire de rencontrer ces petits malins.

Être partout veut dire également s'inscrire sur les espaces candidats des grandes entreprises, des administrations, des municipalités. N'oubliez pas également de créer vos profils sur les sites des cabinets de recrutement ou des agences intérimaires. Il est aussi vital que vous déposiez votre profil sur le site de Pôle Emploi au cas où vous seriez contrôlé dans vos démarches. C'est pour Pôle Emploi une preuve que vous êtes actif dans votre recherche d'emploi.

46

Le recruteur n'imprime que les premiers CV*Faites partie de ceux-là*

Nous vous conseillons d'actualiser votre profil dans ces sites toutes les semaines afin de monter en tête de liste des CV sachant que le recruteur ne s'intéresse qu'aux 50 premiers. Vous constaterez d'ailleurs que dès le lendemain de votre actualisation, vous serez appelé par les entreprises, les cabinets de recrutement, les agences intérimaires, les sociétés de services (pour les métiers informatiques) qui auront des postes à proposer ou non. En effet, il faut savoir que les recruteurs peuvent vous appeler simplement pour remplir leur fichier de candidats. Cela s'appelle, dans la profession, « faire du frigo », mais c'est utile car cela vous permet d'être référencé puis appelé lorsqu'une opportunité se présente. Une précision : il n'est pas nécessaire de changer quoi que ce soit dans votre profil pour l'actualiser car il suffit tout simplement d'appuyer sur la touche « actualiser » ou « enregistrer » pour remonter au début de la liste. Nous vous conseillons, comme pour les réponses aux annonces, de garder une trace de votre présence sur chaque site afin de faciliter la réactualisation.

Pour la petite histoire

Une candidate, assistante de direction, en avait plus qu'assez des travaux d'écriture et ne se voyait pas remplir des profils pour chaque site qu'elle avait sélectionnés. Elle l'a fait pour un, avec soin, a imprimé l'ensemble des éléments renseignés, les champs comme la lettre de motivation et le CV. Elle a ensuite chargé sa fille de créer ses autres profils et de les actualiser toutes les semaines moyennant récompense. Cette dernière a pris son rôle très à cœur et cela a tellement bien fonctionné que sa mère n'a plus eu besoin de répondre à des annonces tant elle était appelée. Elle a trouvé un emploi mais ne s'est pas vanté du procédé pour y arriver. On peut dire que cette méthode de travail familial collaboratif a porté ses fruits. Cette candidate a fait preuve de qualités très recherchées : le sens du management et l'art de la délégation...

47

Le réseau, c'est 80 % des postes*Ne passez pas à côté*

À l'heure actuelle, seulement 20 % des postes sont pourvus grâce aux annonces. Les 80 % restants font partie du « marché caché » que l'on peut approcher très efficacement grâce à ce fameux « réseau » dont vous entendrez parler tout au long de votre recherche d'emploi.

On ne peut évoquer le réseau sans faire référence à son spécialiste, Hervé Bommelaer. Son livre *Trouver le bon job grâce au réseau* a permis à de nombreux candidats, notamment des seniors, de retrouver un emploi grâce à une méthode éprouvée, très facilement applicable et particulièrement efficace. C'est pourquoi nous vous conseillons vivement son ouvrage.

Mais qu'est-ce que le réseau ? C'est l'ensemble des personnes qui vous entourent, qu'elles évoluent dans votre cadre personnel ou professionnel. Il paraît que nous connaissons tous en moyenne 150 personnes. En partant de ce constat, si chacune des 150 personnes qui vous entourent connaît également 150 personnes qui connaissent aussi 150 personnes chacune, et ainsi de suite, il va bien y en avoir une qui, à un moment ou à un autre, entendra parler d'un poste susceptible de vous intéresser !

48

Le réseau, ce n'est pas le piston*Ne demandez jamais un job*

Au temps du « plein-emploi », il était facile de bénéficier d'un piston pour obtenir un stage ou un poste, sans avoir besoin de passer beaucoup d'entretiens, dans la mesure où l'on était recommandé par la bonne personne. Mais ça... c'était avant. Le problème est qu'aujourd'hui, à l'heure du plein « manque d'emploi », garder un job est difficile, en trouver un encore plus, et en trouver un pour quelqu'un d'autre carrément impossible. Ne commettez donc pas cette erreur de débutant qui consiste à demander à un ami ou à une relation proche de vous aider à trouver un emploi.

Voici ce qui se passe aujourd'hui quand vous demandez un job à un proche :

- vous lui annoncez que vous avez perdu votre travail, il compatit car il vous apprécie ;
- vous lui dites que vous recherchez un job, il veut vous aider car il vous apprécie ;
- il ne réussit pas à le faire car c'est la crise, vous l'avez mis en difficulté ;
- il vous apprécie un peu moins, il vous fuit car vous lui rappelez son échec...

Vous venez de perdre un ami et de fragiliser votre réseau.

49

Le réseau n'est pas réservé à une élite

Vous aussi, vous en avez un

Quand on aborde l'approche réseau avec les candidats, on obtient souvent cette réaction de leur part : « Mais je ne peux pas m'appuyer sur mon réseau car je n'en n'ai pas. » C'est une vue de l'esprit car nous connaissons tous des gens même si nous ne sommes pas pour autant des « Miss or Mister Cocktail ». On peut connaître du monde sans obligatoirement participer à des colloques, aller à des dîners, assister à des conférences, suivre des réunions politiques, aller aux réunions d'anciens élèves, manger avec ses collègues, inviter des fournisseurs... Il est sûr qu'il existe de grands « réseauteurs » au carnet d'adresses impressionnant mais il y a aussi en chacun de nous un « petit réseuteur » tout aussi efficace et parfaitement légitime.

Votre réseau est constitué de différents acteurs :

- collègues de travail ;
- fournisseurs ;
- clients ;
- concurrents ;
- amis ;
- famille ;
- relations ;

- anciens élèves de votre école ;
- voisins ;
- partenaires de sport ;
- commerçants ;
- parents des amis de vos enfants ;
- en un mot, tous ceux qui vous entourent de près ou de loin.

Cela peut être des personnes que vous n'avez pas vues depuis longtemps. Ce sera l'occasion de reprendre contact avec elles.

Chaque personne de ce groupe, qu'elle fasse partie de votre univers professionnel ou non, est susceptible de connaître quelqu'un qui connaît quelqu'un qui connaît quelqu'un qui... pourra vous aider dans votre recherche d'emploi.



Conseil

Partez d'une feuille blanche, notez tous les noms qui vous viennent à l'esprit puis prenez votre agenda papier et téléphonique pour en rajouter et, enfin, allez piocher d'autres contacts dans votre messagerie mail personnelle et professionnelle. Classez-les par catégorie dans un tableau Excel avec leurs coordonnées téléphoniques et mail, les postes occupés, les entreprises et les informations professionnelles les concernant ainsi que leurs liens avec des gens pouvant vous aider.

Une fois que vous avez effectué cet exercice, vous êtes paré pour approcher votre réseau puisque vous l'avez identifié. Tout au long de votre recherche d'emploi, vous devrez essayer d'augmenter votre « potentiel réseau » et vous serez étonné de constater à quel point cela va vite. C'est un peu comme si vous jouiez le rôle d'un détective qui part à la chasse aux renseignements qu'il analyse, classe, compare pour trouver le meilleur angle d'approche possible.

50

Le réseau est peureux*Ne vous présentez jamais comme un demandeur d'emploi*

Nous vous avons dit précédemment qu'il ne fallait jamais demander un job à un proche de votre réseau. Mais cela va bien plus loin puisque vous ne devez même pas dire que vous recherchez un emploi, sous peine de l'effrayer. La stratégie est plutôt de l'amener à vous mettre en relation avec quelqu'un de son propre réseau qui à son tour fera de même. Ainsi, vous vous éloignez de plus en plus de votre ami de départ. Il y a un moment où l'interlocuteur qui sera face à vous sera tellement loin de vous, amicalement, que vous pourrez évoquer l'éventualité d'un poste avec lui sans que cela ne le mette en difficulté. Vous demanderez simplement à la personne que vous avez contactée en premier de jouer le rôle de « connecteur », comme l'appelle très justement Hervé Bommelaer.

Mais, comment « brancher » le connecteur sans en avoir l'air ?

Voici quelques techniques d'approche qui ont été testées avec succès par les candidats :

- vous êtes en « transition professionnelle » et non en « recherche d'emploi » et vous souhaitez changer de domaine d'activité
- ou vous avez un nouveau projet professionnel
- ou vous réalisez une étude de marché sur tel secteur et vous avez besoin de l'avis d'un expert.

Est-ce qu'il connaît quelqu'un qui pourrait vous renseigner ?

**Conseil**

La meilleure approche réseau testée par les candidats est de réaliser une étude sur un sujet, un marché, des nouvelles tendances et de s'en servir pour approcher le réseau. Cette technique vous ouvre facilement les portes des professionnels. Vous faites par la même occasion « d'une pierre deux coups » car une étude sur un sujet précis, réalisée pendant plusieurs mois, a beaucoup de valeur sur le marché. En effet, on a rarement la possibilité, quand on est en poste, de consacrer du temps à traiter d'un sujet en analysant un marché et en rencontrant les acteurs concernés. C'est d'ailleurs pour cela que les entreprises rémunèrent si cher les cabinets extérieurs spécialisés dans les études.

Ce sera également pour vous l'occasion de vous enrichir intellectuellement, de vous positionner autrement qu'en simple demandeur d'emploi. Qui sait, vous pourrez peut-être même devenir le spécialiste reconnu du sujet que vous aurez étudié. En tout cas, vous allez, grâce à cette étude, rencontrer beaucoup de gens qui vont finir par vous connaître d'un point de vue professionnel et penseront à vous s'ils entendent parler d'une opportunité. Si cela ne fonctionne pas, il vous restera cette étude qui a un prix. Vous pourrez alors l'utiliser plus tard comme appât pour rencontrer les entreprises afin de leur vendre ou de vous vendre par la même occasion. Vous serez alors plutôt dans une démarche de candidature spontanée. À la suite de cette étude, vous disposerez d'éléments vous permettant de créer votre propre entreprise et vous serez alors dans une démarche de création. ■

Quel que soit votre angle d'attaque, le rôle du connecteur va être primordial. Il ne suffit pas qu'il vous donne les coordonnées d'une personne à contacter de sa part. Il faut absolument qu'il prenne le temps de l'appeler directement pour vous introduire et lui demander comme un service de vous rencontrer ou au moins de vous répondre au téléphone. Cela aura beaucoup plus d'impact et le chemin sera ensuite tout tracé pour vous.

51

Le réseau est sensible

Acceptez de donner avant de recevoir

Pour développer votre réseau, tous les moments sont bons mais il y en a qui sont meilleurs que d'autres. Le mois de décembre comme le mois de janvier sont particulièrement favorables aux reprises de contact, à l'occasion des vœux de fin et de début d'année, même avec des personnes que vous n'avez pas vues depuis très longtemps. En revanche, attention à votre façon d'entrer en contact ! Prenez en premier lieu des nouvelles de vos interlocuteurs sans en donner de vous afin que vos vœux ne paraissent pas intéressés. Attendez plutôt que les destinataires vous répondent et s'intéressent, à leur tour, à votre situation. C'est seulement là que vous pourrez leur indiquer que vous êtes en « transition professionnelle » et que vous aimeriez avoir leur avis d'expert sur un projet professionnel qui vous tient à cœur. Si vous craignez d'être un peu intrusif, vous pouvez aussi leur dire que cela vous ferait plaisir de les revoir à l'occasion d'un déjeuner ou d'un dîner. Si vous choisissez la seconde option comme angle d'attaque,

vous devrez prévoir un budget spécial « repas réseautage » car ce sera à vous d'inviter. Votre invité vous sera ainsi un peu redevable... C'est un investissement conséquent quand on est au chômage mais rentable à long terme.

Bien entendu, vous devez continuer à « réseauter » les dix mois restants mais cela ne sera peut-être pas aussi facile. Il faut en tout cas rester sur la même ligne de conduite, c'est-à-dire entrer en contact de manière apparemment désintéressée. C'est d'ailleurs une des règles de base de la bonne pratique du réseau sur laquelle Hervé Bommelaer insiste particulièrement : accepter de donner avant de recevoir. Cela veut dire que vous pourrez être amené à votre tour à aider une personne même si vous n'êtes pas vous-même en situation de confort. On vous renverra toujours l'ascenseur à un moment ou à un autre.

Les réseaux sociaux professionnels sur le Web sont de bons vecteurs de reprise de contact. Imaginons que vous ayez à créer votre profil, vous inviterez des amis et des relations à venir vous rejoindre. Nous vous conseillons de ne pas utiliser la demande de mise en relation préenregistrée. Prenez plutôt le temps et la peine de rédiger un petit mot personnalisé, surtout si votre dernier contact remonte à très longtemps. Les personnes qui recevront l'invitation ne seront pas surprises par votre démarche car c'est le propre de ces réseaux de permettre aux gens qui se sont perdus de vue de se retrouver. Vous serez même étonné, si vous faites partie de ceux qui pensent qu'ils n'ont pas de réseau, de constater que l'on ne vous a pas oublié. Ces réseaux gratuits proposent également des abonnements payants intéressants qui offrent de plus grandes possibilités de mises en relation.

Pour la petite histoire

Une de mes candidates a repéré une offre de responsable commerciale très intéressante et y a répondu de façon classique. Comme elle n'avait pas de retour, elle a ensuite envoyé une candidature spontanée, sans plus de résultat. Elle s'est alors inscrite sur le site officiel de l'entreprise, sans succès non plus. Alors, elle s'est inscrite sur un réseau social sur le Web, a recherché si elle pouvait entrer en contact avec quelqu'un de l'entreprise qui avait déposé l'annonce. Après avoir identifié la personne la mieux placée pour l'aider, elle a fait une demande de mise en relation que l'autre a acceptée. Elle a obtenu un entretien grâce à elle, puis a été embauchée. On peut affirmer qu'elle a trouvé un poste grâce au réseau.

52

Le réseau est méfiant

Adressez-vous à lui en y mettant les formes

Un des grands principes de l'approche réseau est de ne jamais donner son CV. Cela peut paraître logique puisqu'il ne faut pas dire que l'on cherche un job sous peine de faire fuir l'interlocuteur. En effet, le CV risque de vous positionner plus en « demandeur d'emploi » qu'en « offreur de services ». Gardez-le donc pour les réponses aux annonces et utilisez d'autres outils pour approcher les membres de votre réseau sans les faire fuir.

La carte de visite

Cela va très certainement vous surprendre comme conseil alors que vous n'êtes pas en poste, mais il serait souhaitable que vous imprimiez des cartes de visite que vous donnerez aux gens que vous allez rencontrer pendant votre « opération réseau », afin de laisser une trace. Pour multiplier vos chances, inscrivez sous votre nom une expertise métier plutôt qu'un intitulé de poste :

<p>Pierre Dupont Définition et conduite de stratégies innovantes</p> <p>06 00 00 00 00 pierre.dupont@gmail.fr</p>	<p>Pierre Dupont Management d'équipes commerciales</p> <p>06 00 00 00 00 pierre.dupont@gmail.fr</p>
<p>Pierre Dupont Expert en marketing digital</p> <p>06 00 00 00 00 pierre.dupont@gmail.fr</p>	<p>Pierre Dupont Développement commercial</p> <p>06 00 00 00 00 pierre.dupont@gmail.fr</p>

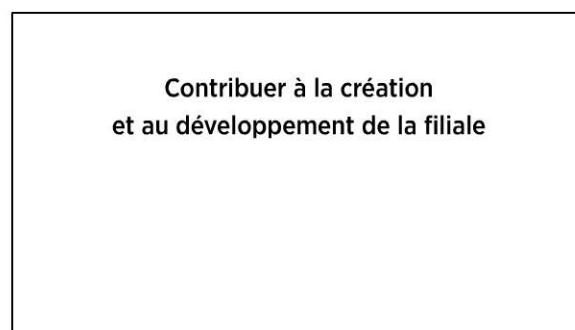


Pour la petite histoire

Un jeune candidat convaincu de l'intérêt de la carte de visite s'est empressé d'en créer une sur Internet et l'a fait imprimer en 500 exemplaires. Il l'a distribuée à tour de bras mais sans résultat et s'en est plaint : « Cela ne marche pas du tout votre conseil ! » Je lui ai demandé de me montrer sa carte de visite. Sous son nom, il avait écrit : « En recherche active d'emploi »...

Le CV « offre de services »

Cet outil s'inscrit parfaitement dans l'esprit « offre de services » car il vous permet de faire une proposition à une entreprise dont vous aurez identifié les besoins. Il se situe entre la carte de visite et le CV. Nous vous conseillons un format de document horizontal sur une page A4 avec votre futur « client » – l'entreprise – placé au centre :

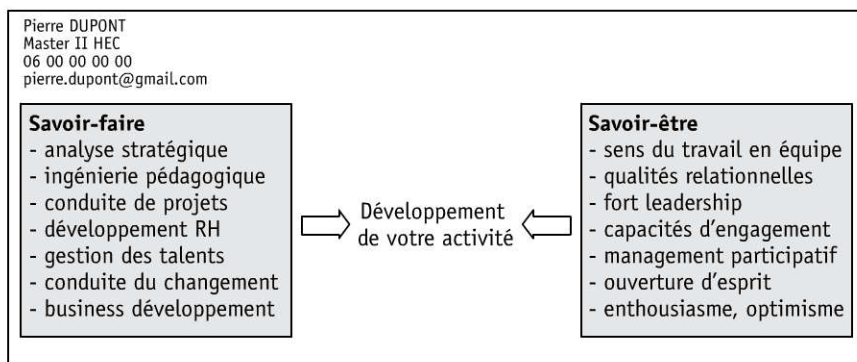


<p>Être un acteur de votre évolution Participer à la maîtrise de vos coûts Animer et maîtriser la relation fournisseurs Sécuriser la filière confiée</p>	<p>Développement de votre activité Réduction de vos coûts Amélioration de la relation fournisseurs</p>
--	---

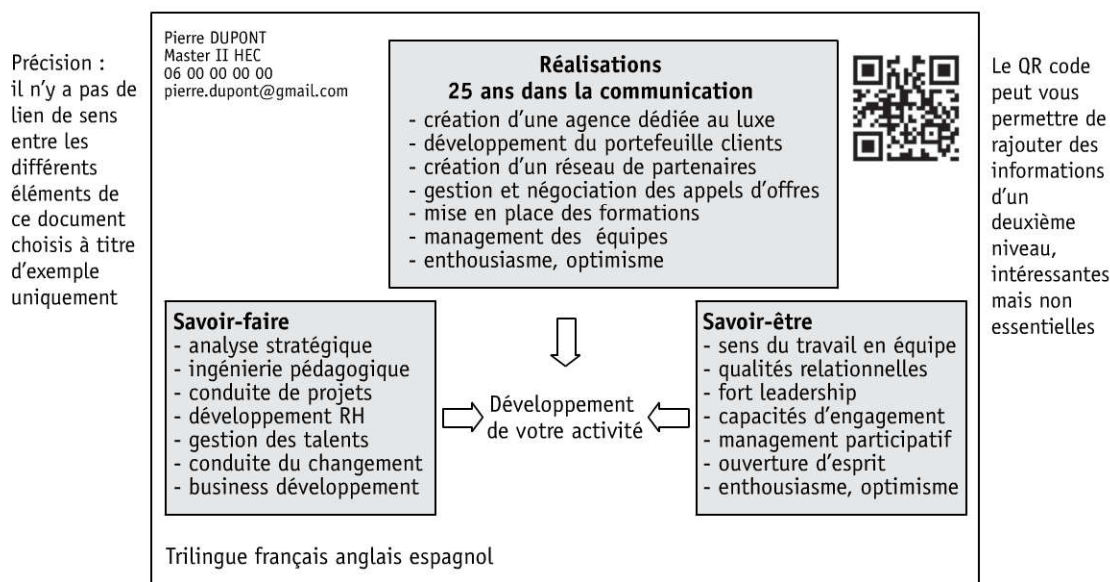
Faites figurer vos coordonnées en haut à gauche et votre formation, si elle a un intérêt, en haut à droite. Si l'entreprise que vous visez est dans un univers international, rajoutez les langues que vous parlez, surtout si vous les maîtrisez bien, en bas à gauche ou à droite.

<p>Pierre DUPONT 06 00 00 00 00 pierre.dupont@gmail.fr</p>	<p>Master II HEC</p>
<p>Développement de votre activité</p>	
<p>Trilingue français anglais espagnol</p>	

De part et d'autre de votre offre de services, indiquez votre savoir-faire et votre savoir-être en ne mettant en avant que ce qui peut intéresser l'entreprise.



Le **savoir-faire** regroupe vos compétences professionnelles.
Le **savoir-être** correspond à vos qualités personnelles.



Un discours bien rodé

Si votre interlocuteur fait partie de votre réseau proche, dites-lui que cela vous ferait plaisir d'échanger avec lui au cours d'un déjeuner et proposez-lui une date.

Si votre interlocuteur vous a été recommandé par un proche, dites-lui que vous appelez de la part de ce dernier et que vous aimeriez avoir son avis d'expert sur tel domaine ou tel secteur. Est-ce qu'il a vingt minutes à vous consacrer au téléphone aujourd'hui ou à un autre moment ? Ou préfère-t-il vous rencontrer directement, pourquoi pas à l'occasion d'un déjeuner ?

A priori, il va accepter de vous répondre au téléphone car votre ami aura appelé avant. Comme vous lui proposez un choix, il ne se sentira pas contraint

et forcé. S'il ne peut ou ne souhaite pas vous consacrer du temps en direct ou par téléphone, demandez-lui au moins qu'il vous donne deux contacts que vous pourriez appeler de sa part, histoire d'agrandir votre réseau.

53

Le réseau est susceptible

Pensez à le tenir informé

On a dit précédemment qu'un bon « réseuteur » doit être désintéressé : c'est quelqu'un qui accepte de donner avant de recevoir. C'est vrai pour vous et cela l'est également pour votre connecteur. Néanmoins, le connecteur est avant tout un être humain avec ses failles et ses attentes et, même s'il n'attend rien par rapport à son geste, il appréciera que vous lui fassiez un retour à la suite d'une mise en relation avec un de ses contacts. Hélas, bien souvent, les candidats oublient d'informer leur connecteur, surtout s'il ne s'est rien passé ou si cela s'est mal passé avec le contact donné. Or, si vous ne tenez pas informé un membre de votre réseau, le risque est de voir se rompre le lien. Si vous choisissez d'utiliser le prétexte de l'étude de marché, faites-la parvenir une fois finalisée aux différentes personnes rencontrées qui vous auront aidé. Au cours de vos entretiens, vous obtiendrez également des informations sur vos interlocuteurs, si bien que vous pourrez à un autre moment leur renvoyer l'ascenseur par rapport à des besoins exprimés pour lesquels vous aurez peut-être obtenu des renseignements ou des contacts pouvant leur être utiles.

54

Le réseau fait peur

Osez vous lancer !

Il arrive que certains candidats réticents aient du mal à se lancer dans des démarches réseau. Ils ne voient pas toujours quelle approche choisir et hésitent à décrocher leur téléphone de peur de déranger ou de révéler leur situation. Si vous faites partie de ceux-là et que vous n'êtes pas très à l'aise au téléphone, vous pouvez remplacer le téléphone par l'e-mail. Ce qui est important, c'est

d'obtenir votre premier rendez-vous, car il va être le déclencheur de tous ceux qui suivront.

Le problème est donc de démarrer. Il vous faudra relativiser en imaginant ce qui peut se passer de pire après une demande de rencontre. Tout simplement, que l'on vous dise « Non » ! Et alors ? Ce n'est pas pour autant que votre réseau se fermera définitivement. Il existe bien d'autres points d'entrée. Et, encore une fois, rappelez-vous : ce n'est qu'un jeu ! Vous pouvez également tenter une approche plus sportive. En effet, le sport peut réunir des personnes d'horizons professionnels très différents mais qui vont partager la même passion. Vous aurez peut-être l'occasion d'aborder le sujet de votre recherche d'emploi avec des gens susceptibles de vous aider car, à la base, ce ne sont pas vos amis mais plutôt des partenaires ou des adversaires.

Pour la petite histoire

Un de mes candidats seniors, responsable informatique, s'est lancé avec frénésie dans sa recherche d'emploi en évitant soigneusement la pratique du réseau car il était extrêmement réservé. Il passait des journées entières devant son écran d'ordinateur en navigant d'un site d'emploi à l'autre et en répondant à un maximum d'annonces. Il a fini par faire un « burn out » de la recherche d'emploi. Afin qu'il fasse un break constructif, nous lui avons conseillé de se remettre au golf, qu'il pratiquait à un haut niveau étant jeune. Il est allé jouer tous les jours, a rencontré d'autres joueurs, dont des responsables d'entreprise. L'un d'eux l'a engagé dans sa propre société en tant que responsable informatique.

Une candidate, secrétaire commerciale, s'est retrouvée sans emploi après un licenciement difficile. Comme elle avait du mal à faire son deuil, elle a préféré se lancer dans des activités sportives pour retrouver sa forme physique à défaut de mentale. Elle s'est mise à l'aquagym et a rencontré dans la piscine une jeune femme enceinte, secrétaire commerciale comme elle, qui partait en congé maternité. Cette dernière lui a proposé de la présenter à son manager pour la remplacer pendant son absence. Ma candidate a signé un CDD pour la remplacer puis a fait ses preuves dans l'entreprise et obtenu un autre poste en CDI.

.../...

Une autre candidate, directrice de production dans la communication depuis 25 ans, pratiquait le réseau depuis toujours. Elle a donc continué après avoir perdu son job pour tenter d'en retrouver un dans le même domaine. Après plusieurs mois de déjeuners, dîners, coups de téléphone, e-mails et de nombreuses désillusions, elle n'allait pas très bien. Je lui ai conseillé de faire du bénévolat pour se changer les idées et avoir l'impression d'être utile. Elle a rejoint une association très connue pour la protection des animaux en tant que bénévole. Au bout de quelques mois de promenades de chiens et d'échanges avec les autres bénévoles, elle s'est vu proposer un poste de directrice administrative et financière du centre dans lequel elle s'investissait. C'est donc ce deuxième réseau en apparence moins professionnel qui lui a permis de retrouver un emploi.



Conseil

Pour vérifier que vous êtes un bon réseuteur, cochez les cases qui vous correspondent :

- Je ne me contente pas de répondre aux annonces ☐
- Je recense l'ensemble des gens de mon entourage ☐
- Je donne avant de recevoir ☐
- Je ne dis pas que je suis au chômage ☐
- Je ne dis pas que je cherche un job ☐
- Je ne demande pas un job à un ami ☐
- Je ne donne jamais mon CV ☐
- Je préfère les cartes de visite ☐
- Je raisonne « offre de services » ☐
- Je pense à souhaiter les vœux ☐
- J'invite au restaurant ou à prendre un café ☐
- Je fais partie d'un réseau social sur le Web ☐
- Je participe à des événements ☐

Je pense à donner des nouvelles ☐

Je pratique un sport ou fais partie d'une association ☐

Je note l'ensemble de mes démarches réseau ☐

Je sais me servir d'Excel ☐

J'ose me lancer ☐

J'accepte qu'on me dise « non » ☐

J'ai lu le livre d'Hervé Bommelaer ☐

Au-delà de 15 cases cochées, vous avez de grandes chances de trouver un job grâce au réseau. ■



FIN DE L'ÉTAPE 3

Vous avez identifié les quatre voies de votre parcours du combattant

- ✓ *La réponse aux annonces, même si elles ne représentent que 20 % du marché.*
- ✓ *Les candidatures spontanées, même s'il en faut beaucoup.*
- ✓ *La visibilité sur les sites d'emploi, même si c'est long.*
- ✓ *La pratique du réseau, même s'il faut oser.*

Vous pouvez passer à l'étape 4 et préparer les entretiens auxquels vous ne manquerez pas d'être convoqué.

Étape 4

PRÉPAREZ VOS ENTRETIENS

Bienvenue dans l'étape 4, la préparation aux entretiens.

Il est vraiment important que vous en passiez le plus possible (même si les postes vous intéressent moyennement) afin de vous entraîner et d'être prêt pour le « job de vos rêves ».

À ce stade du jeu, il vous faut jouer un rôle : imaginez que vous êtes un grand sportif avant un tournoi.

Que feriez-vous avant de disputer un match ?

- Vous iriez observer le terrain ;
- Vous vous renseigneriez sur votre adversaire ;
- Vous vous équiperiez en conséquence ;
- Vous vous entraîneriez ;
- Vous vous prépareriez physiquement ;
- Vous vous prépareriez mentalement.

Et, surtout, vous vous appuieriez sur votre motivation !

La motivation va être votre moteur tout au long du jeu. Il vous faudra la garder malgré les obstacles que vous rencontrerez et les désillusions qui vous accompagneront. Si, à un moment, face au recruteur, vous avez l'impression d'avoir tout oublié, il vous suffira de vous rappeler que ce qu'il recherche avant tout c'est quelqu'un de motivé. La motivation sera votre sauf-conduit pour rester dans le jeu et remporter la partie.

55

Le recruteur apprécie que vous vous intéressiez à lui

Menez votre enquête

Vos outils sont prêts, vous rentrez enfin dans la partie et il vous faut maintenant connaître le terrain pour adapter votre tactique de jeu. Vous aurez à jouer un double rôle, celui du champion de sport mais aussi du détective. Votre première action est de vous renseigner sur l'entreprise, le poste, le recruteur, par tous les moyens dont vous disposez.

L'annonce à étudier à la loupe

Même si l'offre d'emploi est anonyme, des indications sur le poste et ses conditions d'exercice, le secteur d'activité peuvent vous aider. Le vocabulaire utilisé vous servira de modèle pour développer votre argumentation en entretien. Les avantages apparents seront vos moteurs et les freins, des points bloquants pour lesquels il faudra travailler votre défense.

Internet à passer au peigne fin

Le site internet de l'entreprise, les articles de presse, les rapports chiffrés sur les résultats sont également de très bons indicateurs pour comprendre l'entreprise et les opportunités professionnelles qu'elle offre. En navigant sur le Web, vous saurez quand l'entreprise a été créée, comment elle a évolué, quels ont été les différents rachats. Vous pourrez aussi découvrir les produits qu'elle propose, son positionnement sur le marché, ses clients. Vous trouverez également des renseignements sur les salariés, leur parcours et parfois la manière dont ils ont été recrutés. Tous ces points vous seront très utiles pour savoir si vous vous voyez dans cette société, si elle répond à vos attentes et si vous pouvez correspondre à ses valeurs. Les forums de discussion permettent d'avoir des échanges avec les candidats ayant déjà passé des entretiens dans l'entreprise et de savoir quels sont les questions posées et les pièges à éviter.

Pour la petite histoire

Une personne de ma connaissance, Christian, jeune retraité brillant, très au fait des nouvelles technologies et amoureux de la mer, a créé bénévolement un blog autour du port de plaisance de sa ville, qu'il alimentait très régulièrement. Le port géré indirectement par le maire de la ville a dû embaucher un capitaine. Parmi les 80 candidats qui ont été reçus, un s'est particulièrement démarqué des autres par sa formidable connaissance du fonctionnement du port. Lors de l'entretien, le maire s'en est étonné. Interrogé, le candidat a avoué qu'il détenait ces informations du blog qu'il connaissait par cœur. Le maire, quant à lui, ne savait même pas que ce blog existait. C'est ce candidat qui a été embauché car il a su faire preuve d'initiative et de curiosité.

Le cabinet chargé du recrutement à ne pas négliger

Si le nom de l'entreprise ne figure pas sur l'annonce, prendre des renseignements via Internet sur le cabinet de recrutement, son fonctionnement, son périmètre d'action, ses secteurs d'activité contribuera à vous rendre plus confiant et à montrer tout simplement que vous êtes motivé car vous vous êtes renseigné.

Le recruteur à espionner

Avant de vous rendre à un entretien, vous êtes informé de la date, de l'heure, du lieu du rendez-vous mais aussi du nom de la personne qui va vous recevoir. Si ce n'est pas le cas, n'hésitez pas à téléphoner pour connaître son nom. Qu'il fasse partie de l'entreprise ou du cabinet recruteur, il est intéressant ensuite de le « googliser ». Vous découvrirez ainsi son profil avec son parcours professionnel mais également des points communs (études, parcours professionnel, passion, sport...) pouvant vous rapprocher au cours de l'entretien.

Les salariés à interroger

Il est très utile d'avoir « une taupe » sur place capable de vous renseigner sur l'entreprise, le poste, l'équipe, les missions, votre futur manager et éventuellement le recruteur. Ces précieux « tuyaux » peuvent vous permettre de vous

démarquer des autres concurrents. C'est là où votre réseau va jouer un rôle important si grâce à lui vous entrez en contact avec une de ces personnes. Les réseaux sociaux sur le Net sont eux aussi de bons moyens d'identifier puis de s'adresser à ces précieux informateurs. Plus vous aurez réussi à collecter d'informations, plus vous serez en mesure, lors de l'entretien, d'adapter votre posture au profil recherché par l'entreprise. Les efforts que vous aurez réalisés pour vous renseigner montreront aussi votre forte motivation pour le poste, premier critère recherché par les recruteurs. Quelqu'un qui a envie de quelque chose et qui met tout en œuvre pour l'obtenir déclenche obligatoirement l'intérêt de celui qui est en face.

Pour la petite histoire

Quand j'étais recruteuse, une de mes premières questions était : « Que savez-vous de l'entreprise ? Avez-vous pu vous renseigner avant de venir ? » et le plus surprenant était qu'une fois sur deux, les candidats me répondaient : « Non, je n'ai pas eu le temps » ou « Non, je suis désolé mais je n'ai rien trouvé sur Internet » ou d'autres excuses du même ordre. Inutile de vous dire que ma première impression était souvent mauvaise car je trouvais que c'était un manque de motivation de leur part. Souvenez-vous que le recruteur est un être humain avant tout et qu'il a envie que vous ayez envie...

56

Le recruteur est sur son territoire

Étudiez le chemin pour arriver jusqu'à lui

De la même manière que le joueur de tennis ira tester le terrain sur lequel il va jouer car il y a une différence entre l'herbe et la terre battue, nous vous conseillons de tester votre trajet. Vérifiez bien sur Internet le chemin le plus court et, si vous avez un peu de temps, partez en repérage. Si vous allez au rendez-vous en voiture, est-il facile de vous garer à proximité ? Si vous prenez les transports en commun, quel sera exactement votre temps de trajet en tenant compte des changements et de l'horaire ? Est-ce qu'il y a à proximité du lieu de rendez-vous

un café pour vous arrêter et prendre le temps de vous préparer (et pourquoi pas comme l'ont fait certains, faire parler le patron du bar...) ? S'il pleut, est-ce que la distance à parcourir en extérieur nécessite un parapluie ? S'il fait très chaud, quel est le temps de marche afin d'adapter votre tenue ? Un bon joueur tiendra compte de tous ces détails afin qu'ils ne se transforment pas en véritable catastrophe le jour J.

Pour la petite histoire

Nombreux sont les candidats qui n'ont pas été suffisamment prévoyants en n'anticipant pas tous les imprévus liés au trajet. C'est le cas d'une candidate à qui il a échappé que son rendez-vous était un jour de grève des transports. Pour ne pas être en retard, elle a préféré prendre un Vélib' pour parcourir la distance restante et, à cause de sa jupe de tailleur et de ses escarpins, elle a fait une chute, déchirant son collant, salissant ses vêtements et récupérant au passage un œil au beurre noir. Elle s'est présentée comme cela à son rendez-vous et, même si le recruteur a semblé compatissant, elle a été mauvaise car trop bouleversée par tout ce qui venait de lui arriver.

Un autre candidat a tenu absolument à prendre sa voiture pour aller à un entretien et il ne s'est pas renseigné avant sur les possibilités de parking. Il a tourné dans le quartier de l'entreprise sans jamais trouver de place et il est reparti comme il était venu, sans passer l'entretien.

Un candidat n'avait pas prévu qu'il y aurait autant de marches entre l'arrêt de métro et l'entreprise. Il s'est mis à pleuvoir et il n'avait pas de parapluie sur lui. Il est arrivé trempé de la tête au pied à son rendez-vous. Il a laissé de grandes auréoles sur le fauteuil dans la salle d'attente, a tendu une main bien mouillée au recruteur ainsi qu'un CV illisible car l'encre avait coulé. Il n'a pas obtenu de deuxième entretien malgré ses plus plates excuses.

On ne se sent pas en position de force quand on passe un entretien, donc autant limiter tout ce qui peut générer du stress inutile.

57

Pour le recruteur, « l'habit fait le candidat »

Soignez votre apparence

Vous avez étudié le terrain et évalué les obstacles qui vous attendent. Il vous faut maintenant trouver une tenue de « combat » pour vous aider à les franchir. Rappelez-vous que les recruteurs se fient à leur première impression en entretien. Tenez-en compte et soignez votre apparence en conséquence car c'est ce que verra le recruteur en premier. C'est pourquoi nous vous conseillons de vous habiller de façon « neutre ». Ainsi, le regard du recruteur glissera sur vous sans s'arrêter sur un détail en particulier pouvant détourner son attention de ce que vous êtes en train de lui dire. Par ailleurs, même si vous avez pris des renseignements sur l'entreprise, vous n'en connaissez pas encore les codes et usages, donc autant être le plus « passe-partout » possible. Le recruteur étant un être humain avec ses propres goûts vestimentaires, il risque de mal vous juger si vous êtes différent de lui ou de ce qu'il attend, en tout cas tant qu'il ne vous connaît pas professionnellement. C'est pourquoi, jusqu'à ce que vous ayez fait vos preuves, acceptez de ne pas être totalement « vous-même », du moins en apparence. Certains candidats sont révoltés par cette « dictature du look » et ne comprennent pas pourquoi ils sont obligés de se « déguiser » alors qu'ils devraient être jugés sur ce qu'ils savent faire. Si vous pensez comme eux, sachez que vous avez fondamentalement raison mais que le recruteur ne dispose pas d'assez de temps pour vous évaluer. Il se base donc sur ce qu'il entend et sur ce qu'il voit. Alors, relativisez et prenez ces entretiens comme les étapes d'un jeu durant lequel il vous faudra revêtir un déguisement que vous vous empresserez d'enlever une fois arrivé sur la case « Emploi » ou pour plus de sécurité après avoir franchi l'ultime étape de la période d'essai.

Pour la petite histoire

Quand j'étais recruteur, j'ai été mandatée par une entreprise internationale pour trouver une assistante commerciale trilingue. J'ai recruté une jeune femme au look très classique, tailleur bleu marine, escarpins, chemisier blanc, qui correspondait parfaitement au profil. Mon client semblait très content de cette nouvelle recrue qui parlait remarquablement trois langues et était très professionnelle dans son travail. Au bout de deux mois et un jour, il m'a appelé, catastrophé : la candidate avait attendu la fin de sa période d'essai pour retrouver son look d'origine. Elle se revendiquait comme étant une « trash pin-up », une version « gothique » à l'allure féminisée par de petites touches de rose. Elle était habillée en noir de la tête aux pieds, avait remis tous ses piercings et ses multiples tatouages, initialement cachés sous son tailleur, étaient maintenant apparents. Ses cheveux étaient roses et ses collants noirs complètement déchirés.

À votre avis, est-ce que mon client a gardé cette candidate dans son entreprise ?

Eh bien oui ! Il a eu l'intelligence d'aller au-delà des apparences dans la mesure où elle avait les compétences exigées pour le poste. Ce qui a notamment motivé son choix est le fait qu'elle travaillait essentiellement au téléphone et ne recevait pas de clients.

La morale de cette histoire : la candidate a eu raison de ne pas se présenter telle qu'elle était dans la vraie vie car je l'aurais probablement discriminée sur son apparence, bien que ne voulant pas l'admettre. Malgré ses compétences professionnelles avérées, je n'aurais pas osé la présenter à mon client si elle avait gardé son apparence initiale. Celle-ci a avoué s'être jouée de nous en se déguisant en assistante commerciale « bien sous tous rapports » mais elle n'avait aucun regret car elle a pu ainsi donner une leçon à tous ceux qui discriminent et passent ainsi à côté de bons profils par leur manque d'ouverture d'esprit.

58

Le recruteur n'a peut-être pas les mêmes goûts que vous

Choisissez une tenue « passe-partout »

Prenez exemple sur nos hommes politiques quand ils doivent communiquer. Vous remarquerez leurs tenues assez neutres. Ce n'est pas parce qu'ils n'ont pas de goût ou manquent de personnalité mais plutôt parce qu'ils veulent plaire au plus grand nombre, ne choquer personne et préfèrent ne prendre aucun risque. Pour vous, c'est pareil ! Voici nos principaux conseils vestimentaires si vous souhaitez faire bonne impression au recruteur.

À bannir	Pourquoi ?	À préférer
Les couleurs vives Trop de couleurs différentes	Agressions visuelles pouvant déconcentrer l'interlocuteur	Les couleurs neutres (blanc, gris, noir...). Les couleurs assorties, reposantes pour l'œil
Les motifs sur les chemises Les motifs sur les cravates	Fatigue de l'œil et détournement de l'attention	Les chemises claires et unies Les cravates foncées et neutres... ou pas de cravate si vous n'êtes pas habitué
Les chaussettes blanches Les chaussettes à motifs	Manque de personnalité (il paraît...) Manque de maturité...	Les chaussettes foncées grises ou noires (sans personnages de dessins animés ou motifs originaux)
Les chaussures non cirées Les chaussures souples	Manque d'intérêt ou de préparation Manque de professionnalisme	Les chaussures de ville bien cirées (important quand on sait que c'est ce que regardent les recruteurs femmes en premier...)
Trop de bijoux Les bijoux trop voyants	Détournement de l'attention Surcharge, décalage	Peu de bijoux, plutôt discrets pour que l'œil du recruteur ne s'y arrête pas
Les piercings Les tatouages Les signes religieux	Peuvent entraîner une discrimination	Rien

Certaines « grandes questions vestimentaires » concernant les femmes qui reviennent souvent

■ Pantalon ou jupe ?

Comme vous ne savez pas comment vous serez assise, il faut éviter les jupes courtes mais, entre la jupe ou le pantalon, privilégiez la tenue dans laquelle vous êtes le plus à l'aise.

■ Cheveux lâchés ou attachés ?

Les cheveux attachés font plus sérieux mais donnent mal à la tête si vous n'êtes pas habituée.

■ Talons ou chaussures plates ?

Privilégiez votre confort avant tout, surtout si vous avez de la marche jusqu'au rendez-vous.

■ Bas ou collants ?

Les bas filent souvent, donc prévoyez une paire de rechange ou choisissez des collants épais, plus solides.

■ Maquillage ou pas de maquillage ?

Oui, si cela semble naturel, non si vous risquez de paraître grimée. Choisissez plutôt l'option « soins du visage » dans un institut la veille du rendez-vous qui aura aussi un effet relaxant.

59

Pour le recruteur, chaque détail compte *Privilégiez les accessoires qui font sérieux*

De la même manière que le joueur de tennis choisira la raquette la mieux adaptée mais aussi sa casquette ou ses lunettes de soleil, vous aurez à penser à trois accessoires incontournables : le support pour la prise de notes, le stylo pour noter, le sac pour mettre le tout.

Le support pour prendre vos notes

Mauvaise nouvelle pour ceux qui espéraient y échapper : la prise de notes est essentielle en entretien, quel que soit votre profil, car elle est pour le recruteur le reflet de votre motivation. Mettez-vous à la place du recruteur en train de parler de son entreprise à un candidat qui ne prend pas de notes. Soit il est « gentil » et pense que le candidat a une excellente mémoire, soit il est « méchant » ou tout simplement normal et il se dit qu'il n'est pas intéressé. Par ailleurs, rappelez-vous que vous êtes censé être un vendeur face à un client qui va vous exprimer ses besoins. Dans une vraie situation de vente, vous prendriez des notes. La deuxième raison est qu'en notant les informations importantes et le vocabulaire propre à l'entreprise, vous saurez comment adapter votre discours durant l'entretien.

En revanche, attention au support que vous allez utiliser et bannissez :

- le cahier à spirales qui vous confère un air d'éternel étudiant ;
- le bloc-notes déjà rempli qui donne l'impression que vous êtes désorganisé ;
- le petit cahier original qui sort du cadre professionnel ;
- les feuilles volantes qui justement risquent de s'envoler et de se perdre ;
- la pochette colorée à élastiques qui vous éloigne du professionnel que vous êtes ;
- les supports à l'effigie de votre dernière entreprise dont vous n'avez pas fait le deuil...

Le meilleur outil reste le porte-documents neutre avec, sur le côté droit, le support pour la prise de notes, sur le côté gauche, un espace pour mettre votre CV avec photo (au cas où le recruteur aurait oublié le vôtre, ou pour qu'il se souvienne de vous grâce à la photo que vous n'avez pas mise sur le CV initial de peur d'être discriminé avant l'entretien...) et, au milieu, votre stylo. En plus, quand vous tenez votre porte-documents, une fois fermé, entre vos mains, cela vous permet de ne pas trembler ou de ne pas faire de gestes nerveux liés à l'angoisse.

Le stylo

Il est essentiel que vous ayez le vôtre et qu'il soit facilement accessible pour ne pas avoir à le chercher frénétiquement ou à en emprunter un au recruteur. Sachez que les recruteurs vous tendent des pièges en laissant à votre portée ce que l'on appelle dans la profession un « stylo à haut danger », avec un bouton

poussoir. Un candidat qui a peur aura tendance à appuyer nerveusement sur le bouton.

Bannissez donc :

- le stylo qui fait « gling gling » et qui informe le recruteur sur votre niveau de stress ;
- le stylo à plume qui ne permet pas d'écrire vite et vous donne un côté ringard ;
- le stylo original décoré qui vous fait paraître moins professionnel ;
- le stylo marqué au nom de votre dernière entreprise, signe d'un deuil non terminé ;
- le stylo en or ou de marque qui vous donne un air snob, supérieur et pas dans le besoin...

Choisissez un stylo simple et neutre que vous mettrez au centre du porte-documents et auquel vous aurez accès facilement.

Le sac

Vous ne rêvez pas ! Même le sac se choisit avec attention ! On n'est jamais assez prudent en entretien où tout, absolument tout, s'observe et s'analyse. Cette mise en garde concerne essentiellement les femmes qui ne sortent jamais sans leur sac. Oubliez :

- le sac ultrachargé qui contient toute votre vie et peut se vider malencontreusement en entretien, donnant de vous une impression de totale désorganisation ;
- le sac dans lequel vous avez oublié des éléments très personnels, comme des couches pour bébé ou un doudou, qui peuvent sortir brusquement de votre sac et rappeler au recruteur à quel point vous avez des enfants... ;
- le sac « tendance », original, qui ne livre pas de vous une image assez professionnelle ;
- le sac ethnique qui irait mieux sur une plage ;
- le sac de marque, coûteux (même risque que pour le stylo en or, vu précédemment).

Le plus adapté reste le sac « passe-partout », neutre, dans lequel vous pouvez mettre votre porte-documents et, surtout, que vous aurez vidé au préalable de tout ce qui n'est pas lié à votre rendez-vous. Sinon, la sacoche professionnelle peut convenir aux hommes comme aux femmes. Messieurs, évitez la sacoche

banane (mais gardez le sourire !) en cuir ou sportive, trop décalée. Petit avis aux motards qui viennent en entretien avec leurs sac à dos et casque : déposez-les à l'accueil ou demandez au recruteur dès le début de l'entretien si vous pouvez les laisser dans un coin pour ne pas y être associé ensuite.

Soyez prudent également avec les accessoires suivants :

La montre

La plupart des candidats viennent avec leur montre au poignet. Cela peut être une erreur dans deux cas bien précis. Si vous avez tendance à regarder l'heure pendant l'entretien, le recruteur risque de penser que vous êtes mal à l'aise et que vous avez envie que l'entretien se termine. Cela peut également être pris comme un signe d'ennui, et donc d'un manque de motivation. Par ailleurs, attention aux bracelets en acier qui, lorsqu'ils frottent le bureau, font du bruit et détournent l'attention du recruteur de vos propos.

Le téléphone portable

Il arrive bien souvent que l'on croie avoir éteint son portable ou l'avoir mis sur silencieux quand une sonnerie, parfois originale, retentit brusquement du fond d'un sac, ce qui est du plus mauvais effet. Cela interrompt le cours de la conversation, parfois au mauvais moment, et surtout le candidat perd du temps, de l'énergie et de la concentration. Il est ensuite très difficile pour lui de reprendre le fil de l'entretien et le cours de ses pensées.

L'ordinateur portable

Aussi surprenant que cela puisse paraître, il est fréquent que les candidats sortent un ordinateur de leur sac, le posent sur le bureau du recruteur et l'ouvrent, soit pour prendre des notes, soit pour montrer certains documents ou réalisations. L'écran crée un barrage entre le candidat et le recruteur et ce dernier peut se sentir envahi dans son espace personnel.

Les accessoires trop connotés

Une chevalière comme un nœud de lavallière ou un foulard Hermès donnent une image très « BCBG/catho/classique » pouvant pousser le recruteur à vous discriminer. Rappelons les a priori liés à ces profils : manque d'ouverture, difficultés d'adaptation et de travail en équipe, supériorité, forte exigence.

Un mouchoir en tissu à carreaux (eh oui, cela existe encore !), sorti par un candidat enrhumé lui donnera dix ans de plus, surtout si c'est un senior... Les préjugés liés à ces profils sont à peu près similaires à ceux vus précédemment avec un plus : lenteur, difficultés avec les nouvelles technologies.

Pour la petite histoire

Un candidat, ingénieur de métier, m'a dit lors d'un atelier : « Moi vivant, je refuse de faire le bouffon et j'irai aux entretiens dans mes vêtements de tous les jours. » Nous étions au début de l'accompagnement et je l'ai laissé se rendre compte lui-même de la situation. Il était très souvent convoqué au premier entretien et jamais au deuxième, fort probablement à cause de son apparence : il arborait une coupe de cheveux très volumineuse, des colliers africains ramenés de ses voyages, l'ongle du petit doigt très long (il paraît que c'est mieux pour jouer de la guitare), des chemises bariolées, des pantalons sans forme, pas de veste, des chaussures bateau ainsi qu'une sacoche banane en cuir vieilli, bourrée à craquer, qu'il portait à la ceinture et gardait lors des entretiens. Au bout de six mois sans aucun résultat, il a accepté de subir un relooking provisoire, le temps des entretiens. Il s'est fait couper les cheveux et a renoncé à son ongle « spécial guitare », a enlevé colliers et banane. Il a troqué sa chemise hawaïenne pour une chemise unie et a accepté de porter pour la première fois des chaussures de ville qu'il appelait « chaussures en bois » tant elles lui semblaient inconfortables. Il a même dû s'entraîner tous les jours à les porter chez lui pour ne pas marcher en canard devant les recruteurs. Avec son nouveau look, il a trouvé un travail en moins d'un mois. Je l'ai revu dernièrement, il avait de nouveau ses cheveux, ses colliers, son ongle, sa chemise à fleurs et ses chaussures décontractées et ce n'était plus très grave car entre-temps, il avait su montrer à son employeur à quel point il était compétent.



Conseil

Si malgré votre préparation, vous avez un « loupé » en arrivant à un entretien (bas filé, vêtements mouillés, salis ou déchirés, chaussures pleines de boue...), nous vous conseillons de prévenir le recruteur avant de commencer l'entretien afin que ces petits accidents ne vous polluent pas pendant celui-ci. ■

60

Le recruteur se fie à son odorat

Ne lui donnez rien à respirer

Ce conseil peut vous surprendre mais vous le comprendrez mieux si vous vous mettez à la place du recruteur qui reçoit toute la journée des personnes dans une pièce confinée. De la même manière qu'avec le temps, il affûte son regard pour tous les petits détails liés à l'apparence, il développe également un sens olfactif très aiguisé dont il faut particulièrement se méfier. Un recruteur de ma connaissance m'a dit, après une journée intensive d'entretiens : « Quel dommage que l'on n'ait pas inventé les boules Quies pour le nez ! »

L'odeur de la cigarette

Elle est très perceptible pour le fumeur comme le non-fumeur et peut être sujet à discrimination, surtout par le non-fumeur, mais pas que... On peut penser que vous êtes quelqu'un de stressé, obligé de compenser de cette manière. Saurez-vous bien faire face aux difficultés que vous rencontrerez durant votre intégration dans l'entreprise et après ? Contrairement à ce que l'on pourrait croire, le manager fumeur ne sera pas solidaire car il se dira que vous risquez d'être très souvent dans la rue ou sur la terrasse de l'entreprise à fumer plutôt qu'à travailler. Ce temps passé à fumer a même été évalué et représente en moyenne presque une heure par jour, ce qui est loin d'être négligeable pour un patron d'entreprise et peut peser fortement dans la balance.

L'odeur d'un parfum

Même s'il correspond à votre identité, que vous vous sentez mieux quand vous le portez et que votre entourage l'apprécie, il n'est pas dit qu'il sera du goût du recruteur. Par ailleurs, une pièce confinée n'aide pas à faire paraître un parfum agréable. Certains recruteurs se plaignent même d'avoir des maux de tête à cause d'un parfum entêtant, ce qui les empêche de se concentrer sur ce que dit le candidat qu'ils souhaitent alors voir partir, au risque de le perdre.

L'odeur de transpiration

C'est la hantise du recruteur enfermé dans son bureau et qui n'a pas toujours la possibilité d'ouvrir facilement sa fenêtre. Quand on évoque ce sujet lors des ateliers, les participants paraissent très surpris tellement cela leur semble une évidence. Nous nous permettons d'insister sur le sujet car il arrive encore trop souvent que les candidats indisposent le recruteur par une odeur de transpiration compromettant fortement l'issue de l'entretien. Même si pour certains ce n'est pas une situation habituelle mais plutôt un état passager lié aux grosses chaleurs, aux transports surchargés, à un moment de stress, ce n'est pas anodin. Le recruteur aura toujours la crainte de vous présenter à son client ou à ses collègues au cas où cela se reproduirait. Nous connaissons tous dans les entreprises des situations difficiles par rapport à des collègues qui sentent la transpiration, ne s'en rendent pas compte et gênent l'ensemble de leur entourage, surtout lors des réunions. Il est très délicat de leur faire la remarque et certains responsables d'entreprise ou RH sont obligés d'intervenir et se retrouvent dans des situations très embarrassantes.

L'odeur de nourriture

Là aussi on peut en rire, mais il arrive que le recruteur qui reçoit en début d'après-midi soit capable de dire dans quel type de restaurant son candidat a déjeuné avant le rendez-vous. Les odeurs de grailon, de friture, de nourriture asiatique ou de fast-food imprègnent véritablement les vêtements, dérangent le recruteur et l'empêchent de faire son travail de sélection en restant objectif.

L'odeur de renfermé

Cet item peut vous surprendre à ce stade du jeu mais il est important de l'aborder. Il m'est arrivé plus d'une fois d'entendre des recruteurs dire d'un candidat qu'il sentait le « vieux », ce qui est d'autant plus dur si cela concerne un senior. En fait, après analyse du phénomène, il s'agit plutôt d'une odeur de renfermé ou de naphtaline qui peut achever de conduire un senior dans la tombe... Elle s'explique par le fait qu'une fois sans emploi, les candidats perdent l'habitude de s'habiller et remettent costumes et tailleurs dans les placards, privilégiant les tenues plus décontractées. Quand ils doivent assister à des entretiens, ils remettent ces vêtements restés trop longtemps enfermés qui gardent alors les odeurs des placards.

Pour la petite histoire

Quand j'étais recruteur, j'ai été amenée à rechercher un directeur commercial à l'international. J'ai convoqué, un vendredi, un candidat qui semblait avoir le profil parfait, du moins sur le papier. J'ai vu arriver un quadra avec une veste sur un jean et une chemise décontractée, des baskets et une barbe de deux jours. Pendant qu'il me parlait et me disait probablement des choses très intéressantes, je ne l'écoutais pas, tout occupée que j'étais à me demander si j'aurais le courage de le présenter à mes clients. Quand j'ai réalisé que je ne pourrais décemment pas le faire, j'ai cherché par tous les moyens à le mettre en difficulté pour justifier mon refus. À la fin de l'entretien, il m'a dit : « Au fait, je ne vous l'ai pas dit mais je suis désolé de m'être présenté à vous dans cette tenue. Je suis parti du bureau directement et le vendredi, c'est une tradition dans mon entreprise, nous sommes tous en tenue décontractée car c'est « Casual Friday ». Vous comprenez, je n'ai pas voulu que mes collègues se doutent que j'allais passer un entretien dans une autre entreprise ! » Son erreur ? Ne pas m'avoir prévenue au début car cela aurait changé la tournure de l'entretien. Mon erreur ? Ne pas avoir su aller au-delà des apparences et me concentrer seulement sur les compétences professionnelles. Il a manqué une opportunité, je suis passée à côté d'un bon candidat.

À ce stade du guide, vous devez être en train de vous insurger par rapport à tous ces points qui ne sont que du détail par rapport au vrai sujet qu'est l'emploi. Hélas, on n'en parle pas assez quand on évoque la recherche d'emploi et les recruteurs n'oseront jamais avouer qu'ils ont pu vous mettre de côté pour ce genre de détails. Ils seraient alors accusés d'être de mauvais recruteurs et surtout de discriminer. Ils préféreraient vous dire que vous êtes surdimensionné pour le poste ! Pourtant, c'est une réalité et comme nous avons pris le parti de tout vous dire dans cet ouvrage, il nous a semblé important d'aborder aussi ces sujets, sans tabou.

Plus vous serez alerté, mieux vous serez armé pour vous engager dans la partie et mieux vous comprendrez les choix et décisions de vos interlocuteurs.

61

Chaque recruteur est différent*Adaptez votre pitch à chaque fois*

Vous avez bien analysé le terrain, votre tenue de combat est prête, il vous reste maintenant à affûter votre discours et à bien choisir vos mots. Votre pitch général est opérationnel mais il convient de l'adapter à l'entreprise qui recrute et au poste que vous visez. Vous allez devoir supprimer tout ce qui n'a pas de rapport avec l'annonce et qui n'intéressera donc pas le recruteur.

Voici quelques exemples de mise en conformité :

- si l'entreprise est franco-française, n'évoquez pas votre maîtrise des langues au risque d'effrayer le recruteur s'il n'a rien à vous proposer à l'international ;
- si dans le descriptif du poste ne figurent pas certaines missions que vous avez effectuées par le passé et évoquées dans votre pitch de départ, supprimez-les ;
- si dans les prérequis de l'annonce, certaines des qualités ou compétences qui sont les vôtres ne sont pas demandées, n'en parlez pas.

En revanche, n'hésitez pas à vraiment développer tout ce qui figure dans l'annonce en empruntant le même vocabulaire. Tout en restant vous-même, vous prononcerez ainsi les mots que le recruteur souhaite entendre. Il aura l'impression de vous « reconnaître » professionnellement et vous choisira, vous, plutôt qu'un autre. Rappelez-vous l'image du vendeur qui ne dévoile à son acheteur que ce qui est susceptible de l'intéresser.

62

Le recruteur vérifie que votre CV est bien le vôtre*Ne lui donnez pas l'impression de le découvrir en même temps que lui*

Le CV « carte de visite », s'il est votre arme dans la recherche d'emploi, peut aussi se transformer en « arme fatale » quand vous ne le maîtrisez pas bien.

Certains candidats ont des difficultés à parler de leur parcours sans avoir leur CV sous les yeux, donnant ainsi l'impression de le découvrir en même temps que le recruteur. La réaction de ce dernier ne se fait pas attendre : l'envie de poser le plus de questions possibles afin de « coincer » le candidat et vérifier qu'il n'y a pas eu exagération par rapport à l'expérience réelle. Il récupère votre CV, le soustrait à votre regard, et commence alors pour vous un véritable interrogatoire.

Voici quelques questions rapportées par les candidats.

- Vous êtes entré dans l'entreprise X en 1980, quel était le nom du dirigeant de l'époque, combien y avait-il de salariés, quel était le CA de l'entreprise ?
- Vous faisiez partie de telle filiale. Cela représente combien de personnes et quel CA ?
- Vous avez réalisé une progression de 30 % du CA, cela représente combien en euros ?
- Vous avez passé 10 ans dans l'entreprise, quel était le nom de tous les dirigeants ?
- Vous avez fait telle école, connaissez-vous untel ?
- Vous étiez dans telle entreprise, connaissez-vous untel ?
- Vous dites adorer la lecture, avez-vous lu le dernier livre d'untel ?
- Vous aimez le cinéma. Quels sont les films présentés au Festival de Cannes cette année ?
- Vous êtes fan de football, quel était le score de tel match ?

C'est un des nombreux paradoxes de la recherche d'emploi : d'un côté, on vous conseille de résumer votre CV à l'extrême, de l'autre, on vous demande d'être en mesure de développer, à l'oral, chaque point y figurant.



Conseil

L'avantage du porte-documents conseillé précédemment comme accessoire indispensable en entretien est qu'il peut vous permettre d'y camoufler dans le volet de gauche votre « CV antisèche » que vous aurez même pu annoter. Face aux questions précises du recruteur, il vous suffira d'y jeter un coup d'œil discret afin de vous repérer dans le temps et de vous rappeler certains détails importants. ■

63

Le recruteur « *speaks english* »

Vous aussi, si vous l'avez écrit

Si vous affichez votre niveau de langues sur votre CV « carte de visite », attendez-vous à être interrogé dans ces mêmes langues par le recruteur. Le plus drôle est que, parfois, il n'est pas en mesure de vous évaluer réellement car il ne la parle pas mais il vous fera croire le contraire en ayant juste appris une phrase du genre : « *I would like you to introduce yourself* » et vous piégera allègrement. Son but est simplement de savoir si vous êtes suffisamment à l'aise pour vous lancer dans la même langue ou au contraire si vous allez lui répondre en français comme le font les personnes qui ont peur du ridicule ou celles qui n'ont pas le niveau et qui se justifient alors : « Heu, cela fait longtemps que je n'ai pas parlé anglais... »



Conseil

Plutôt que de voir la partie s'arrêter là, ne faites pas figurer un niveau que vous n'avez pas sur le CV ou alors apprenez par cœur une phrase dans la langue expliquant que vous êtes désolé car vous n'avez pas pratiqué cette langue depuis X années mais que vous êtes certain que cela va revenir assez vite. Pour les « recruteurs tricheurs », ce sera suffisant et ils reprendront le fil de l'entretien en français. En revanche, si la maîtrise de la langue n'est pas seulement demandée mais surtout exigée dans l'annonce, autant assurer en apprenant aussi par cœur votre pitch de présentation dans la langue demandée. ■

Si vous n'assurez pas aussi bien que vous l'avez écrit sur votre CV, le recruteur risque de penser que vous vous êtes peut-être survendu également sur d'autres sujets...

Pour la petite histoire

Quand j'étais recruteur, j'ai rencontré un candidat qui avait un « trou » dans le CV assez important, qu'il avait du mal à justifier. À la sortie de ses études, il avait prétendument passé presque un an en Espagne où il avait travaillé. J'ai commencé à l'interroger en espagnol et il a été incapable de me répondre dans la même langue. Il s'est défendu en me disant que cela faisait 5 ans qu'il n'avait pas parlé et qu'il ne se souvenait plus du vocabulaire. Cela m'a poussé à être méfiante et à me poser un certain nombre de questions sur ce qui était vrai ou non dans les expériences annoncées. J'ai eu beaucoup de mal à croire ses explications justifiant la fameuse période non travaillée et je les ai remises en cause car je n'avais plus confiance en ce qu'il me disait.

64

Le recruteur connaît bien son entreprise*Vous aussi, car vous avez révisé*

Vous avez pris des renseignements sur l'entreprise, via Internet ou à partir de l'offre d'emploi, afin d'adapter votre pitch. Nous vous conseillons aussi de mémoriser les éléments essentiels concernant le cabinet de recrutement (s'il y en a un) qui pourront vous être demandés afin de vérifier que vous vous êtes bien renseigné : date de création, nombre de salariés, CA et bénéfices, noms des dirigeants, produits, marché, concurrents... car un candidat informé est un candidat motivé !

65

Le recruteur voit défiler les candidats*Faites défiler les recruteurs*

Plus vous rencontrerez de recruteurs différents qui vous poseront des questions différentes, plus il vous sera facile d'y répondre. Plus vous serez confronté aux pièges qu'ils vous tendront, mieux vous les reconnaîtrez et saurez les éviter. Plus vous passerez d'entretiens, plus vous serez bon en entretien. Plus vous avancerez dans votre recherche d'emploi, plus vous aurez l'impression qu'en effet ce n'est qu'un jeu, voire une vaste fumisterie...

Alors, allez-y, jouez car vous avez maintenant toutes les cartes en main. Comme tout joueur avant un grand match, il est important de vous donner du courage. À cet effet, nous vous avons concocté ce petit texte à dire et redire avant chaque entretien, une sorte de « mantra de la recherche d'emploi ». Ceux qui l'ont testé et qui l'ont trouvé efficace ont contribué à l'améliorer. Voici la dernière version :

Le haka du candidat

Je ne suis pas un demandeur

Mais plutôt un offreur

Face au recruteur

Qui n'est pas mon supérieur

Mais simplement un acheteur

Même pas peur !

66

Le recruteur est négatif*Restez positif*

Une des techniques de préparation mentale qui fonctionne assez bien est la visualisation positive. Certains coaches de grands sportifs la préconisent avant un match important. Le principe en est simple : vous visualisez le jour de l'entretien avant, pendant et après la rencontre, et chaque étape telle que vous l'imaginez se passe bien.

Imaginons un jour d'entretien idéal :

- vous vous levez le matin et il fait beau ;
- vous êtes de bonne humeur car vous vous sentez prêt ;
- votre tenue (neutre) préparée la veille vous attend ;
- après une bonne douche et un petit déjeuner consistant vous partez ;
- le trajet se passe bien car vous le connaissez déjà ;
- vous avez donc pu l'anticiper ;
- vous arrivez bien en avance ;
- ce qui vous laisse le temps de vous « poser » dans un bar ;
- pour prendre un café si vous avez besoin d'être boosté ;
- fumer une cigarette si vous souhaitez vous calmer ;
- et vous refaire une beauté... ;
- vous arrivez à l'heure et souriant au rendez-vous ;
- vous êtes accueilli par l'assistante avec le sourire car vous souriez vous-même ;
- le recruteur vient vous chercher et vous le reconnaissez puisque vous l'avez « googlé » avant de venir ;
- les premiers instants se passent bien puisque vous vous sentez bien ;
- et ainsi de suite...

Il est bien évident que vous n'êtes pas magicien, que ce n'est pas magique et que vous n'avez aucun pouvoir sur l'avenir. Mais vous avez un pouvoir sur vous-même et plus vous aurez confiance en vous et en la suite de l'entretien, plus il y a de chances que cela se passe effectivement bien pour vous. Il paraîtrait que c'est prouvé et, de toute façon, vous n'avez rien à perdre. Si ni le « haka du candidat » ni la « visualisation positive » ne vous tentent, vous pouvez tout simplement vous rassurer en vous disant que, certes, vous avez fait le maximum pour que l'entretien se passe bien mais que, s'il n'aboutit pas, ce n'est pas non plus une catastrophe. D'autres entreprises et d'autres postes vous attendent. Utilisez plutôt la technique du vendeur qui, avant tout rendez-vous commercial, se fixe des objectifs : vous vous fixez alors un objectif maximal (réussir l'entretien et passer à l'étape suivante) et un objectif minimal (être présent à l'entretien) et, entre les deux, des objectifs intermédiaires. Il peut vous sembler étrange que l'on puisse ne pas être présent à un entretien mais cela arrive plus souvent qu'on ne le pense pour des raisons diverses et variées : une panne de réveil, une grève des transports, un accident, une maladie, une erreur d'adresse, de date ou d'horaire, un manque d'anticipation... C'est déjà bien d'avoir obtenu un

entretien, de vous y être préparé et d'avoir pu vous y rendre, tout simplement parce que c'est une manière de vous entraîner, quelle qu'en soit l'issue.

Il existe une infinité d'objectifs intermédiaires que vous pouvez vous fixer :

- tester votre pitch ;
- voir comment est perçue votre tenue ;
- évaluer votre résistance au stress ;
- vérifier que vos arguments fonctionnent face aux questions pièges ;
- avoir l'avis d'un professionnel sur votre CV, votre pitch et vous-même ;
- découvrir une entreprise, un secteur, une personne ;
- agrandir votre réseau ;
- vous faire connaître d'un recruteur ;
- vous faire recommander à un autre recruteur ;
- que l'on pense à vous pour un autre poste.



FIN DE L'ÉTAPE 4

Vous vous êtes préparé comme un vrai sportif

- ✓ *Vous avez étudié le terrain.*
- ✓ *Vous avez pris la mesure de l'adversaire.*
- ✓ *Vous vous êtes préparé mentalement.*
- ✓ *Vous vous êtes préparé physiquement.*
- ✓ *Vous avez choisi le bon équipement.*

Vous pouvez passer à l'étape 5, rencontrer les recruteurs et déjouer leurs pièges.

Étape 5

RÉUSSISSEZ VOS ENTRETIENS

Bienvenue à l'étape 5 !

Vos démarches ont fonctionné, vous avez peut-être déjà rencontré des recruteurs et vous souhaitez vous améliorer, ou vous allez en rencontrer et vous voulez vous préparer.

L'étape 5 se décompose en cinq parties qui suivent l'ordre chronologique du déroulement des entretiens. Allez directement à celle qui vous intéresse en fonction de vos besoins et de votre état d'avancement :

- L'entretien téléphonique : entretien à part entière, il sert de filtre aux recruteurs qui en profitent pour vous piéger.
- Les premiers instants : moments à ne pas négliger, ils sont le point de départ de votre relation avec le recruteur.
- La présentation : synthèse de votre parcours, elle donnera ou non envie au recruteur d'aller plus loin.
- Les questions : destinées à vous déstabiliser, bien préparées, elles vous permettront de faire la différence.
- La conclusion : fin de l'entretien, elle vous permettra de terminer en beauté.

67

Le recruteur sélectionne par téléphone

Attendez-vous à être appelé

L'entretien téléphonique représente à l'heure actuelle 30 % des entretiens et mérite à lui seul un paragraphe entier tant il déstabilise les candidats non préparés. Il est vrai que c'est un phénomène assez récent, probablement lié à l'essor d'Internet qui, en facilitant les candidatures, a multiplié considérablement le nombre de personnes répondant aux annonces. Pour le recruteur qui croule sous les réponses, l'entretien téléphonique fait alors office de filtre. Ce qui le caractérise est qu'il est mené par un junior ou un stagiaire et qu'il tombe toujours au mauvais moment.

Quelques exemples de questions posées par téléphone destinées à vous piéger :

- Vous avez postulé à tel poste dans telle entreprise, est-ce que vous vous en souvenez ?
- Êtes-vous toujours à la recherche d'un poste ?
- Quelles sont vos prétentions de salaire ? (Eh oui, cette question arrive souvent au début...)
- À partir de quand êtes-vous disponible ?
- Pour quelles raisons avez-vous été licencié ?
- Pouvez-vous vous présenter rapidement ?
- Quels sont vos atouts ?
- Quels sont vos plus grands défauts ?
- Quel est votre plus grand échec ?
- Quand pouvez-vous commencer ?

S'il est déjà difficile de répondre à ces questions face à un recruteur dans son bureau, c'est encore plus compliqué quand l'appel arrive à un moment où vous n'êtes prêt ni matériellement ni psychologiquement.

Les exemples de moments inopportuns de réception d'appels vécus par les candidats sont variés :

- sous la douche ;
- aux toilettes ;
- à la sortie de l'école ;

- dans la rue ;
- au supermarché ;
- en voiture ;
- dans la salle d'attente d'un cabinet médical.

Le problème est que, sans préparation et dans un endroit inadapté, vous risquez de mal répondre, ce qui est dommage car un entretien téléphonique reste un entretien et a donc de la valeur. Pris au dépourvu, vous ne vous souviendrez certainement pas du poste pour lequel vous êtes appelé et vos réponses ne seront pas adaptées. Notre conseil est donc de ne pas répondre directement mais d'obtenir un rendez-vous téléphonique ultérieur.

Attention au piège du recruteur qui est malin ! Si vous lui dites que vous ne pouvez pas lui parler, il va immédiatement vous proposer de vous rappeler plus tard et il ne le fera jamais car il a 50 personnes à relancer derrière vous et, parmi celles-ci, il n'aura que l'embarras du choix.



Conseil

Une technique qui a fait ses preuves consiste à répondre : « Je suis en train de conduire, je peux prendre vos coordonnées et je vous rappelle. » Cela passe mieux que : « Je ne suis pas disponible. » D'autres candidats préfèrent tout simplement dire : « Je rentre en entretien, est-ce que je peux vous rappeler ? » Cela donne tout de suite un petit côté « je passe des entretiens car mon profil plaît »... ■

Vous l'avez compris, votre stratégie de jeu consiste à obtenir le nom de votre interlocuteur et de son entreprise, son numéro de téléphone et, dans l'idéal, un rendez-vous téléphonique. Vous pourrez ainsi mieux vous préparer à l'entretien et vous serez toujours meilleur que si vous vous trouviez obligé de répondre à quelqu'un que vous ne connaissez pas au sujet d'un poste dont vous ne vous souvenez pas au rayon fruits et légumes d'un supermarché pendant que les haut-parleurs débitent la promo de la semaine (situation réelle vécue par un candidat).

Une fois que vous connaissez votre prochaine date d'entretien, il vous faut retrouver l'annonce correspondante. C'est là que le conseil que nous vous avons donné à l'étape 3 de préparation des outils prend tout son sens : imprimez au fur et à mesure les annonces et les réponses afin de pouvoir retrouver facilement les descriptifs des postes.

68

Le recruteur entend tout*Ne faites pas de bruit*

Une des erreurs de débutant consiste à penser que, sous prétexte qu'il s'agit d'un entretien téléphonique, ce dernier ne se prépare pas. En fait, c'est tout le contraire car vous allez devoir convaincre votre interlocuteur, en très peu de temps et avec votre seule voix. Les recruteurs qui font passer des entretiens au téléphone ont développé par habitude leur sens auditif, si bien qu'à défaut de tout voir, ils entendent tout et vous piègent de cette manière.

Voici les techniques de préparation de jeu que nous vous conseillons :

- imprimez l'annonce, la lettre de motivation et le CV envoyés ainsi que les informations que vous avez trouvées sur l'entreprise ;
- choisissez une pièce tranquille afin de ne pas être dérangé (téléphone, enfants, animaux...) ;
- prévoyez une grande table vide qui permette de se déplacer tout autour ;
- étalez l'ensemble des documents sur la table afin d'y avoir accès facilement (pour éviter le bruit des feuilles que l'on froisse en cherchant une information et qui alerte le recruteur qui pense que vous avez besoin d'antisèches) ;
- mettez sur la table votre ordinateur allumé avec les pages qui vous intéressent déjà ouvertes mais, attention, le recruteur a l'ouïe fine et il vous entendra taper sur le clavier et aura la même réaction que pour le point précédent ;
- préparez votre agenda pour éventuellement fixer un autre rendez-vous ;
- prévoyez feuilles et stylo pour prendre des notes facilement ;
- choisissez une tenue confortable dans laquelle vous êtes particulièrement à l'aise car c'est un des avantages de l'entretien téléphonique : vous ne serez pas jugé sur votre apparence ;
- prévenez la terre entière de ne surtout pas vous déranger ;
- pensez à sourire dès les premiers instants car le sourire s'entend au téléphone.

Pour la petite histoire

Un jeune candidat sortant d'école de commerce postulait à un poste d'acheteur pour des grandes surfaces. Il avait été appelé à un mauvais moment (dans un bar...), avait réussi le tour de force de fixer un autre entretien et avait suivi à la lettre les recommandations évoquées en amont. Il a juste « séché » sur certains points évoqués par le recruteur et est allé rechercher des réponses sur Google pendant l'entretien. À la fin de la communication, le recruteur lui a dit qu'il avait réussi l'ensemble de son entretien mais que le processus de recrutement s'arrêtait là pour lui. Le recruteur l'avait en effet entendu taper sur les touches et il n'a pas apprécié car il a eu l'impression qu'il trichait.

Avec l'évolution des nouvelles technologies, vous vous verrez de plus en plus souvent proposer des entretiens par Skype et pas uniquement pour des postes à l'étranger. Cela permet aux recruteurs de ne pas avoir à se déplacer, surtout s'ils sont basés en province. C'est aussi une technique pour aller à l'essentiel et écourter les entretiens. Cela reste un exercice délicat pour les candidats, pas toujours à l'aise face à une caméra.

Nous vous suggérons d'appliquer les mêmes conseils que pour l'entretien téléphonique avec une donnée supplémentaire : votre tenue, qui se verra à la caméra comme le lieu qui vous entoure. Attention, donc, au linge étendu derrière vous ou au désordre ambiant qui se notera également.

Il est important de bien vérifier le fonctionnement de votre matériel de webcam et de faire un essai avec un correspondant que vous connaissez pour régler votre caméra.

Pour la petite histoire

Un jeune ingénieur qui devait passer un entretien par Skype pour un poste à l'étranger avait fait un certain effort vestimentaire pour le haut (chemise, cravate, costume, rasage, bonne coupe) mais il avait gardé pour le bas son pantalon de pyjama... À un moment, il a déplacé sans le vouloir son ordinateur ainsi que l'angle de la caméra et le recruteur a vu le bas. Heureusement, ce dernier avait le sens de l'humour, il a eu envie de le rencontrer et lui a donné un autre rendez-vous, physique cette fois !

69

Le recruteur vous observe avant l'entretien

Contrôlez-vous, même dans la rue

Rappelez-vous l'adage des recruteurs qui dit que dans 80 % des cas, la première impression que l'on se fait d'un candidat est la bonne, surtout quand elle est mauvaise. Même si vous avez déjà entendu parler de l'importance de ces premiers instants, ils ne se situent pas obligatoirement là où vous le pensez. Ils arrivent bien avant la poignée de main avec le recruteur.

Ils commencent au coin de la rue de l'entreprise, dans le café où vous vous arrêtez, sur le parking où vous vous gardez, dans l'ascenseur que vous prenez, avant même d'avoir mis un pied dans l'entreprise. Pourquoi ? Parce que vous pouvez y croiser sans le savoir votre futur recruteur ou un de ses collègues qui sera susceptible de vous reconnaître ensuite.

Pour la petite histoire

Voilà un florilège de premiers instants embarrassants vécus par les candidats :

- une candidate, sur le trottoir, utilisant la vitre, côté rue, de l'entreprise comme d'une glace pour se remaquiller sans se douter que le recruteur la regardait se refaire une beauté depuis l'intérieur ;
- un candidat en avance grillant cigarette sur cigarette, au coin de la rue, sans imaginer que les gens qui fumaient avec lui faisaient partie de l'entreprise et étaient sortis par une autre porte ;
- un candidat faisant un petit somme, bouche ouverte, avant un entretien dans sa voiture garée juste à côté de celle de son futur recruteur, descendu chercher un dossier dans son coffre ;
- une candidate assise dans le troquet du coin enchaînant les cafés tout en téléphonant à une amie pour lui raconter à quel point elle avait peur sans se douter que son futur recruteur mangeait juste à côté d'elle.

Une fois sur le lieu du rendez-vous, dites-vous que le danger est partout. La première personne dont vous devrez vous méfier est celle qui se trouve à l'accueil et va vous annoncer au recruteur, vous faire patienter, vous aiguiller. Ce que vous ne savez peut-être pas, c'est qu'elle peut aussi se transformer en véritable « agent de renseignement » au service du recruteur. Un petit texto ou un e-mail discret renseignera ce dernier sur la première impression qu'elle se fait de vous et dont il tiendra évidemment compte. Attention donc à ne pas vous impatienter devant celle-ci s'il y a un retard du recruteur ou à ne pas mal lui parler sous prétexte qu'elle fait partie du « petit personnel » (déjà entendu dans la bouche de certains candidats !). Il arrive que des candidats se montrent sous leur plus mauvais jour en s'énervant contre les assistantes quand il y a du retard, pour se présenter ensuite tout sourire devant le recruteur sans savoir que celui-ci a tout vu et tout entendu grâce à sa « taupe ».

Pour la petite histoire

Quand j'étais recruteur, je me suis trouvée coincée un matin dans l'ascenseur avec un jeune homme. Il m'a dit se sentir mal, non à cause de l'ascenseur en panne, mais parce qu'il avait un rendez-vous pour un entretien d'embauche et qu'il avait peur car il les ratait tous. Il a même ajouté sur le ton de la confidence qu'il en avait assez de ces recruteurs qui abusaient de leur pouvoir. Bien entendu, il ne s'est pas douté que j'étais son recruteur car il pensait avoir rendez-vous avec un homme et mon collègue qui devait le recevoir étant malade, je le remplaçais ce jour-là. Au moment où l'ascenseur est reparti et que le candidat s'est rendu compte que nous nous arrêtons au même étage, il a commencé à pâlir puis, quand il a réalisé que j'ouvrais la porte du cabinet, il s'est arrêté de respirer et quand il a su qu'il serait reçu par moi, il s'est décomposé. Il a complètement perdu ses moyens et ne les a pas retrouvés tout au long de l'entretien.

70

Le recruteur ne fait pas exprès de vous faire attendre

Ne devenez pas parano

Contrairement aux idées reçues, les recruteurs ne font pas exprès d'être en retard... Une rumeur non fondée les accuse de laisser attendre les candidats volontairement pour vérifier leurs réactions. On entend même parler de caméras cachées filmant ceux-ci à leur insu, ce qui est totalement faux. Bien heureusement, les recruteurs ont d'autres méthodes pour tester les facultés de résistance au stress des candidats que celles-ci ! L'explication est bien plus simple : plus le recruteur reçoit de candidats dans une journée, plus il a de chances de prendre du retard tout au long de celle-ci, et c'est exactement ce qui se passe. Les candidats n'arrivent pas tous à l'heure (car ils n'ont pas encore lu ce guide...) et ce n'est pas pour autant que le recruteur réduit la durée de leur entretien. Ce n'est que la somme des contretemps de chacun qui crée cette situation. Prenez donc votre mal en patience pour ne pas gâcher ces fameux premiers instants.

Pour la petite histoire

Un recruteur de mon entourage avait la réputation de faire attendre très longtemps les candidats avant de les recevoir. Après de nombreuses plaintes, son manager s'est intéressé à sa façon de travailler pour comprendre les raisons de ses retards. Après chaque entretien, il prenait le temps de faire un débriefing avec les candidats et allait même jusqu'à leur donner des conseils. Entre deux rendez-vous, il répondait à leurs questions par téléphone ou par e-mail et les tenait systématiquement informés de la suite de leur candidature. Il recevait plus de candidats que ses collègues car il essayait de donner sa chance à tous et ne jetait pas systématiquement les CV de plus d'une page... En un mot, le « gentil recruteur » dont nous avons tous rêvé ! Eh bien, il a été licencié...

71

Le recruteur vous juge immédiatement

Pensez à vos premiers gestes

Les yeux dans les yeux

Ce sont vos yeux que le recruteur verra en premier, alors plantez les vôtres dans les siens ! Ensuite, durant l'entretien, essayez le plus possible de le regarder sans pour autant donner l'impression de vouloir le fixer en permanence, comme le font certains jeunes sortis d'école à qui l'on a dit « surtout regardez bien le recruteur dans les yeux ! ». Ils en oublient presque de cligner des yeux, ce qui est très désagréable quand on est face à eux. L'exercice se corse quand vous vous retrouvez devant plusieurs recruteurs dans un même entretien car il y en aura toujours un que vous aurez envie de regarder plus que les autres, le plus gentil (qui n'est pas obligatoirement votre ami dans le jeu). Les regards fuyants, quant à eux, peuvent donner l'impression que le candidat n'est pas à l'aise et, surtout, qu'il a quelque chose à cacher ou qu'il ne dit pas toute la vérité. Quand le regard part vers le haut, il peut être pris comme le signe d'une frustration ou d'une contrariété. Si le candidat baisse les yeux, c'est plutôt un signe de soumission.

La main dans la main

La poignée de main est le principal indicateur de première impression :

- une main molle traduirait un candidat mou ;
- une main trop ferme, un candidat trop sûr de lui ;
- une main moite, un candidat stressé ;
- une main sèche, un candidat sans émotion.

Pour la petite histoire

Un candidat qui avait les mains moites lorsqu'il était stressé a eu l'heureuse idée d'amener un petit sac de talc pour les sécher avant son entretien. Prévoyant, il est arrivé en avance, est allé dans les toilettes et a malencontreusement éternué dans le sac de talc, se retrouvant couvert de poudre blanche au moment où le recruteur y rentrait à son tour. Ce dernier a pensé qu'il avait pris une autre forme d'antistress.

La morale de cette histoire est qu'il vaut mieux s'arrêter dans les toilettes d'un café plutôt que dans celles de l'entreprise et qu'il faut avoir de l'avance afin de réparer une éventuelle catastrophe...

Le sourire aux lèvres

Même si vous êtes stressé, que vous avez envie d'être ailleurs et que le recruteur n'est pas votre ami, souriez ! Faites-le dès le début et continuez ensuite comme le ferait le bon commercial face au futur client qu'il veut séduire. Un candidat qui ne sourit pas est perçu soit comme stressé, soit comme trop sérieux, ou tout simplement hautain. Attention, néanmoins, de la même manière que pour le regard, à ne pas exagérer le trait. Ne finissez pas comme ces candidats affichant un sourire « banane » durant tout l'entretien et quel que soit le propos. Et si c'est vraiment difficile, rappelez-vous que ce n'est qu'un jeu et que le sourire en est l'une des clés pour franchir les étapes et arriver vainqueur.

Certains candidats s'insurgent face à ce conseil : en quoi un sourire fait d'une personne un bon professionnel ? Si vous faites partie de ceux-là, ce n'est pas en ces termes que vous devez vous poser la question. Certes, le sourire ne fait pas de vous un bon professionnel, mais il donne de vous l'image d'une bonne personne. Si vous entrez en contact pour la première fois avec quelqu'un et que cette personne ne vous sourit pas, vous n'aurez pas envie de faire plus ample connaissance. C'est exactement ce qui se passe pour le recruteur qui, rappelons-le une fois de plus, est un être humain avec des réactions d'être humain.

72

Le recruteur défend son espace

Respectez-le

Nous avons tous un espace bien défini autour de nous qui nous protège des autres et que l'on n'aime pas voir franchir par un étranger sous peine de se sentir bien vite agressé. Il est donc impératif de respecter cet espace quand vous vous approchez du recruteur, même s'il est difficile à identifier car il change selon les personnes. Un Espagnol aura un espace personnel plus réduit qu'un Français et un Français qu'un Anglais. On retrouve également des différences entre les femmes et les hommes, selon les âges, les métiers et surtout la personnalité. Pour déterminer où se situe la limite de cette zone à ne pas franchir, au moins au démarrage, il vous suffit d'observer les réactions du recruteur et de vous y conformer.

Deux moments sont identifiés comme étant à haut danger avant que ne démarre l'entretien :

Le chemin jusqu'au bureau du recruteur

Durant ce trajet, parfois long, les candidats ont tendance à vouloir meubler le silence. Ils se mettent à faire des compliments, sur les locaux, les tableaux, à discuter de tout et de rien à en être exaspérants. Grosse erreur de stratégie ! Laissez le recruteur mener la partie car il est chez lui : s'il choisit le silence, faites de même ; s'il engage la conversation, rejoignez-le dans cette voie.

L'installation dans le bureau du recruteur

Le bureau dans lequel a lieu le recrutement fait partie de l'espace personnel du recruteur et si vous l'envahissez, il peut inconsciemment avoir une mauvaise impression de vous – ce dont il n'aura pas obligatoirement conscience mais qui aura des répercussions sur la suite de l'entretien. Le conseil est donc de balayer rapidement du regard le lieu avant de vous y installer, et d'attendre que le recruteur vous invite à vous asseoir à la place qu'il vous indique de la main ou du chef.

Pour la petite histoire

Quand j'étais jeune, j'ai été convoquée pour un entretien dans le bureau d'un dirigeant d'une grande agence de communication qui m'a proposé de m'asseoir, ce que j'ai fait sans réfléchir. J'étais assise et lui restait debout en me regardant. Au bout d'un certain moment de malaise, j'ai pris mon courage à deux mains et je lui ai demandé en tentant de sourire : « Vous ne vous asseyez pas ? » et il m'a répondu « Je voudrais bien, Mademoiselle, mais vous êtes assise à ma place. » J'étais en effet assise à la « place du chef ». Il a trouvé cela drôle et ne m'en a certainement pas voulu mais, personnellement, je me suis sentie très mal et j'ai perdu mes moyens pour la suite de l'entretien.

Un candidat que je recevais, après une série d'entretiens et une batterie de tests pour une validation finale avant un dernier entretien chez le client, postulait à un poste de directeur des ventes après plusieurs années passées aux États-Unis. Il s'est présenté à l'entretien avec une canette à moitié vide d'une boisson américaine très connue qu'il a posée sur mon bureau comme s'il était chez lui. Pendant qu'il parlait, je ne l'écoutais qu'à moitié, l'œil fixé sur la canette et l'esprit pollué par un certain nombre d'interrogations : est-ce qu'il agissait ainsi parce qu'il revenait d'un pays avec des codes de conduite différents ou manquait-il tout simplement de savoir-vivre ? En « méchant-mauvais recruteur », je ne l'ai pas sélectionné à cause de cela. Je me suis dit qu'il risquait de nouveau d'avoir cette attitude désinvolte face à mon client ou, plus tard, dans l'exercice de sa fonction, ce qui posait un vrai problème. Il n'en est pas revenu quand je lui ai donné la raison de son échec.

73

Le recruteur regarde votre corps*Surveillez votre posture*

Le recruteur qui dispose d'un temps très limité pour vous évaluer va vous juger en fonction de :

- vos premiers gestes ;

- vos premiers mots ;
- votre tenue ;
- votre odeur ;
- votre discours ;
- votre voix ;
- votre posture ;
- votre langage corporel.

Que vous le vouliez ou non, que vous en soyez conscient ou pas, votre corps, la position que vous adoptez, les mouvements que vous faites, sont autant d'informations pour le recruteur. C'est ce que l'on appelle la communication non verbale. Ne vous inquiétez pas si vous n'êtes pas face à un recruteur de métier mais plutôt un dirigeant qui recrute pour son propre compte. Il va passer au-delà de ce genre de détails pour s'intéresser plutôt au professionnel que vous êtes, à vos compétences métier, à vos qualités et à vos réalisations. Il réagira à votre posture mais de façon inconsciente, en ressentant un sentiment de malaise ou, au contraire, une vraie affinité. En revanche, si vous êtes face à un recruteur de métier qui travaille pour un cabinet ou pour le service RH d'une entreprise, soyez prudent car le jeu se corse pour vous : vous avez affaire à un adversaire de taille qui va décortiquer vos gestes et s'intéresser sciemment à votre langage corporel. Il peut être utile que vous connaissiez les bases de ce langage.

De façon générale, les mains touchant le corps montrent que vous n'êtes pas à l'aise, donc éloignez-les de votre corps. Le fait de croiser les bras ou les jambes traduit un signe de résistance et un besoin de protection. L'idéal est d'opter pour une posture ouverte avec les mains tendues vers l'autre et un visage souriant et sympathique. Tentez d'avoir une gestuelle symétrique à celle du recruteur, ce que l'on appelle une position miroir, qui signifie que vous êtes sur la même longueur d'onde que lui.

Voici ce que dirait votre corps :

On dit des pieds et des mains qu'ils ne mentent jamais

Bras croisés	Posture fermée (les bras sont une barrière), signe de résistance
Chevilles croisées	Signal négatif montrant que vous êtes sur la défensive
Jambes croisées avec genou supérieur pointant dans une direction opposée au recruteur	Opposition ou manque d'intérêt
Doigts croisés sur un genou replié sur l'autre	Signe d'ennui
Double croisement des jambes et des bras	Surprotection et manque de flexibilité
Pieds pointant dans une autre direction que le recruteur	Indication sur l'endroit où vous aimeriez être
Mains sur les genoux collés, bras tendus	Stress
Mains et poignets posés au bord de la table	Soumission, respect des règles
Mains jointes à hauteur du nez et coudes sur la table	Mensonges et trahison
Assis sur le bord du siège	Timidité
Assis pieds en dedans	Naïveté
Se gratter	Stress
Se toucher les cheveux	Distance avec l'interlocuteur et manque d'assurance
Se toucher le nez	Signe de mensonge
Se frotter les mains	Signe de victoire et d'impatience

74

Le recruteur vous laisse la parole*Préparez bien ce que vous allez lui dire*

Depuis le début des temps... du recrutement, c'est plutôt le recruteur qui se présente en premier lors de la rencontre avec son candidat. Aujourd'hui, on observe une nouvelle tendance : le recruteur demande au candidat de se présenter avant de le faire lui-même. Interrogés sur ce revirement, les recruteurs expliquent que cela corse l'exercice car les candidats sont surpris, souvent non préparés et montrent alors leur vrai visage. Ces recruteurs qui prennent le parti d'inverser la tendance sont plutôt des professionnels RH qui voient des candidats à longueur de journées et d'années. Les autres, ceux qui recrutent ponctuellement pour le compte de leur entreprise, sans être des spécialistes RH, fonctionnent plutôt selon l'ancienne méthode. Vous serez donc confronté aux deux approches. Cette présentation du recruteur, qu'elle vienne dans un premier temps ou dans un second, va vous permettre d'affiner votre stratégie de jeu. Vous allez enfin avoir des informations précises sur l'entreprise, le poste, les missions qu'il faudra intégrer rapidement pour adapter votre manière de jouer durant l'entretien. Plus vous vous serez préparé en amont, plus ce sera facile pour vous de rajouter ou de modifier quelques éléments.

La pièce manquante que vous n'aurez pas pu anticiper, quelles qu'aient été vos recherches, reste la personnalité du recruteur. Or, c'est un point essentiel de la partie car si vous arrivez à déterminer qui est votre interlocuteur, vous comprendrez mieux certaines de ses réactions et saurez comment jouer face à lui et, qui sait, en faire votre allié. Le principe est de réussir à faire « entrer dans des cases » des styles d'individus en fonction de leur comportement afin de mieux comprendre leurs réactions.

Attention au piège : certains candidats se renseignent sur la personnalité d'un recruteur avant de le rencontrer en interrogeant, quand ils en ont la possibilité, une personne de son entourage professionnel. C'est souvent grâce au réseau que l'on obtient ce type d'informations. Le problème est que celui qui vous renseignera risque d'avoir une vision différente de la vôtre. Si elle est négative, vous risquez de partir avec des a priori qui n'ont peut-être pas lieu d'être. Fiez-vous plutôt à votre propre ressenti.

75

Le recruteur est prévisible

Apprenez à identifier son profil

On distingue quatre profils de recruteurs que l'on a identifiés en fonction de leur comportement et de leur environnement, sachant qu'il n'y a pas de notion de jugement dans ce classement. Il n'est pas mieux d'appartenir à une catégorie plutôt qu'à une autre. Au même titre que le recruteur, vous allez rentrer dans une de ces quatre cases et en fonction de celle dans laquelle se trouve votre interlocuteur, vous aurez plus ou moins de facilité à communiquer avec lui.¹

P R O F I L S	Le Flambeur	Le Meneur
	L'Ami	Le Réfléchi

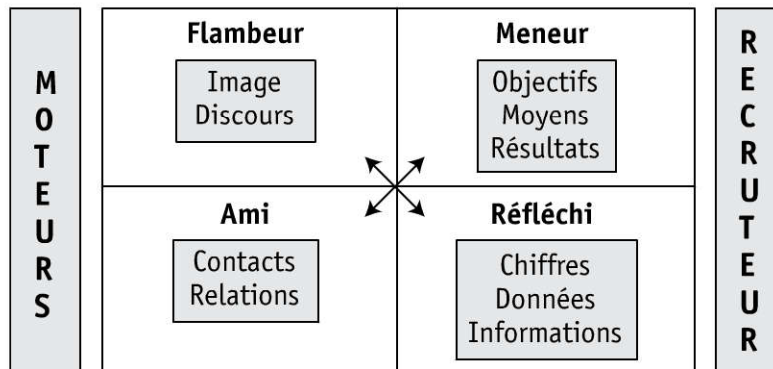
Le recruteur Flambeur est sensible à l'image et aux discours. Il fait sa propre promotion et celle de ses réalisations, de son entreprise.

Le recruteur Réfléchi analyse tout ce qui l'entoure. Il est sensible aux chiffres et aux données de toutes sortes. Il est à l'opposé du Flambeur en termes de fonctionnement et de moteurs.

Le recruteur Meneur aime contrôler les situations et son entourage. Ce qui compte, pour lui, ce sont les résultats. Il se fixe des objectifs et se donne les moyens de les atteindre.

Le recruteur Ami facilite les contacts entre les personnes. Ses moteurs sont les échanges, les relations. Il fonctionne de façon opposée au Meneur.

1. Méthode s'inspirant de celle des styles sociaux.

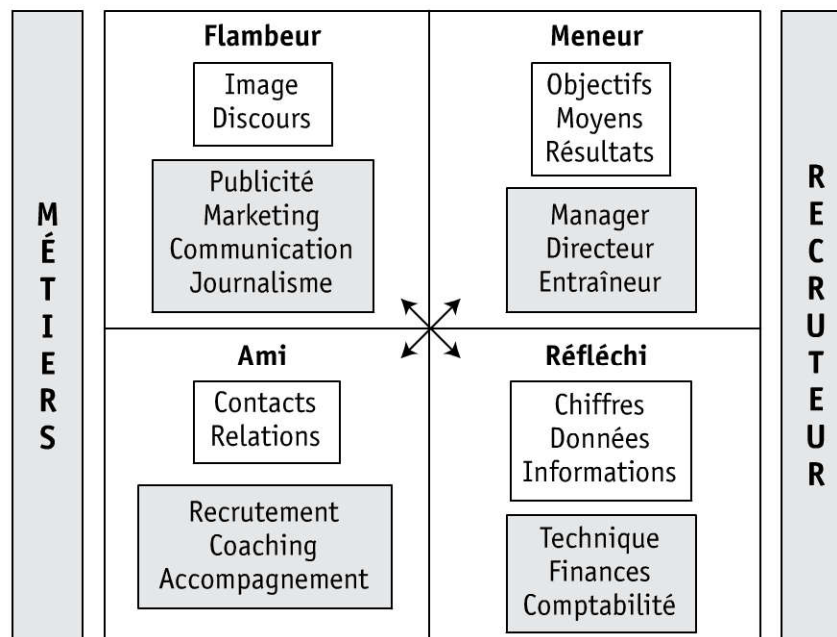


Le Flambeur aura tendance à choisir un métier dans la communication, le marketing, la vente, la politique, tous ces domaines qui impliquent de paraître et pour lesquelles l'image que l'on donne ou celle que l'on perçoit des autres est importante.

On retrouvera souvent le Réfléchi dans les fonctions techniques, informatiques, financières, comptables, en raison de son goût pour l'analyse et les chiffres.

Il n'y a pas de secteur d'activité spécifique au Meneur mais plutôt un genre de fonctions impliquant des qualités managériales.

L'Ami a, quant à lui, une prédilection pour les métiers de l'accompagnement ou de l'enseignement qui favorisent les contacts.



Ce n'est pas parce que vous êtes face à un recruteur qui travaille dans un de ces secteurs ou qui occupe un de ces postes qu'il a obligatoirement le profil correspondant. Il s'agit simplement de tendances : le Flambeur s'intéressera aux métiers liés à l'image, le Réfléchi à la technique, le Meneur au management, l'Ami aux personnes. Mais attention, car vous pouvez rencontrer un Flambeur comptable, un Réfléchi dans la pub, un Meneur en RH et un Ami en management...

Observez bien le lieu dans lequel se déroule votre entretien avec le recruteur, surtout si vous avez la chance d'être reçu dans son bureau personnel. Certains éléments de décoration vous donneront des renseignements sur le profil de leur propriétaire. En revanche, cela ne s'applique ni au recruteur Meneur, ni au recruteur Ami que l'on peut détecter par d'autres moyens.

Les murs

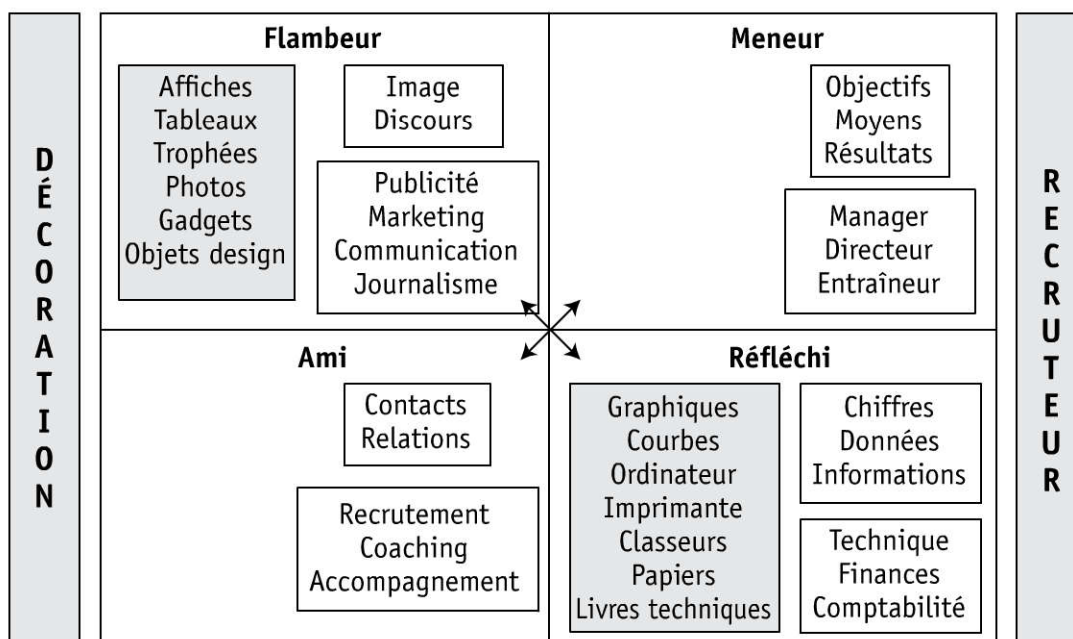
Sur les murs du bureau du recruteur Flambeur, vous pourrez admirer des tableaux d'artistes ou des affiches de réalisations personnelles ou professionnelles. Ses étagères, s'il y en a, seront plutôt vides avec quelques objets d'art, de beaux livres, des trophées personnels ou liés à l'entreprise et des photos personnelles.

L'opposé du Flambeur, le Réfléchi, ne voit pas l'intérêt de décorer son bureau qui reste avant tout un espace professionnel. Les murs seront couverts de graphiques, de courbes de résultats et de plans. S'il y a des étagères, elles seront couvertes de classeurs et d'ouvrages professionnels car, pour le Réfléchi, les données et les informations sont importantes. C'est pourquoi il a tendance à tout conserver, contrairement au Flambeur.

Le bureau

Celui du recruteur Flambeur est plutôt vide. S'il a un ordinateur sur son bureau, c'est le dernier modèle tendance. Les quelques objets qui le décorent (règle, calculatrice, coupe-papier...) sont assortis, sobres, design ou tout simplement « gadgets ».

Le bureau du recruteur Réfléchi est bien plus encombré : on peut y voir de nombreux documents en pile, dans des pochettes ou des classeurs, un ordinateur puissant, une imprimante conséquente, une calculatrice avec un rouleau papier. Les objets sur son bureau sont tous fonctionnels et professionnels.



Si le recruteur ne vous reçoit pas dans son bureau personnel mais dans un bureau neutre, comme cela arrive souvent, vous ne pourrez pas utiliser ces indicateurs. Regardez alors les accessoires qu'il porte.

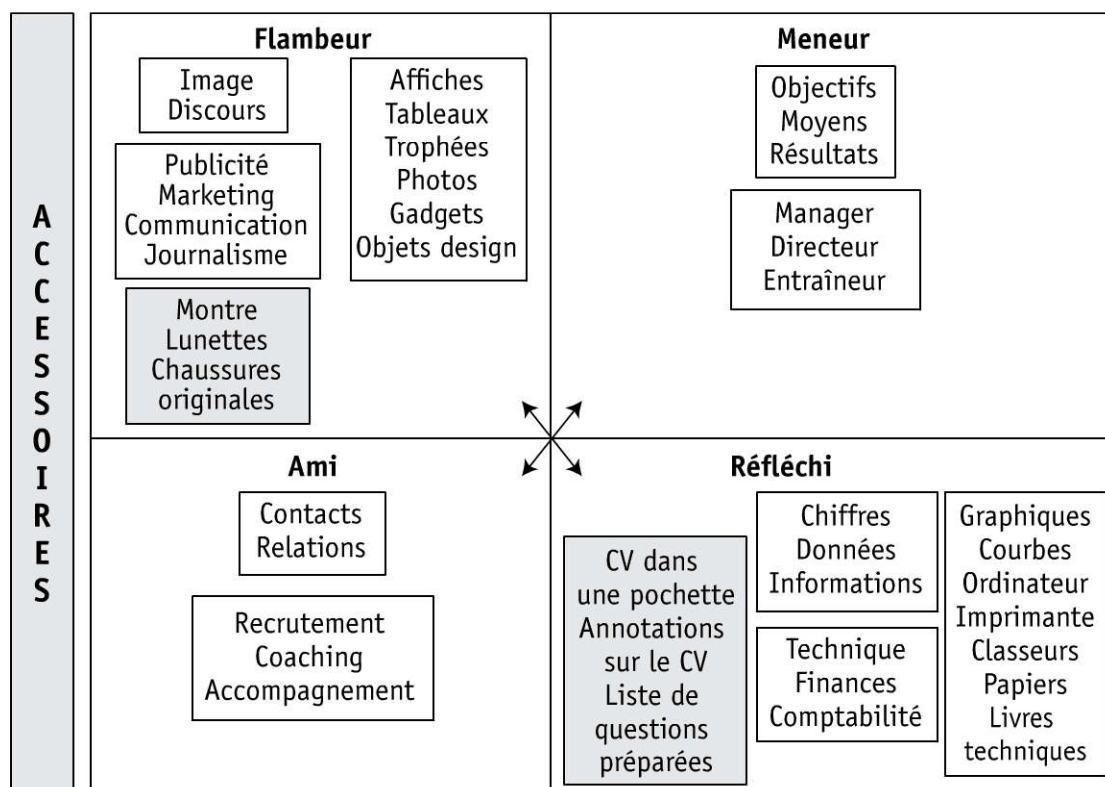
Les accessoires

Une montre, des chaussures, un bijou, des lunettes de marque ou ayant une forme originale peuvent être des indicateurs révélant le Flambeur. Son opposé, le Réfléchi, se reconnaîtra à un seul accessoire, professionnel : le dossier qu'il a de vous. Si vous remarquez que le recruteur a devant lui une pochette portant votre nom avec à l'intérieur votre CV, et que celui-ci est annoté, il y a de fortes chances que vous ayez face à vous un recruteur Réfléchi qui a analysé votre profil et votre parcours avant de vous rencontrer. Il peut même avoir déjà rédigé un rapport vous concernant et une liste de questions à vous poser. Ce ne sera pas le cas du recruteur Flambeur qui n'aura pas de dossier sur vous et aura peut-être même oublié de se munir de votre CV.

Pour la petite histoire

Un candidat avait obtenu un entretien avec le directeur marketing d'une entreprise dans laquelle il rêvait d'entrer depuis des années. Ce dernier l'a reçu sans avoir son CV et mon candidat a eu l'impression que c'était parce qu'il ne correspondait pas au poste. Très déstabilisé, il a perdu ses moyens et a raté son entretien. Or, il avait tout simplement affaire à un recruteur Flambeur...

C'est pour le recruteur Flambeur que nous vous avons conseillé plus en amont d'avoir toujours un CV papier sur vous quand vous vous rendez à un entretien...



Avec les indicateurs d'agencement de bureau ou d'accessoires, vous avez pu déceler si le recruteur est un Flambeur ou un Réfléchi. Vous pourrez détecter le recruteur Meneur ou Ami à partir de son comportement.

L'attitude

Pour le recruteur Meneur, les résultats sont primordiaux. Vous aurez affaire à un homme pressé pour qui « le temps, c'est de l'argent ». Il va donc vous recevoir de façon plutôt expéditive. Il aura tendance à aller à l'essentiel et n'hésitera pas à vous interrompre s'il estime que votre pitch ou vos explications sont trop longs. Ses questions concerneront essentiellement vos réalisations et les actions menées pour obtenir ces résultats. Vous risquez d'être interrompu durant l'entretien : il prend les appels téléphoniques et ses collaborateurs n'hésitent pas à rentrer dans son bureau alors que vous êtes en train de parler. Ne vous en formalisez pas : ce n'est pas parce qu'il n'est pas intéressé par vous mais plutôt parce que c'est son mode de fonctionnement.

Pour la petite histoire

Un de mes candidats était reçu en phase finale par le responsable d'un grand groupe de transport car il avait réussi toutes les autres étapes du recrutement. L'entretien n'a duré que 15 minutes et le candidat en est sorti complètement catastrophé, pensant avoir échoué. En fait, il a été embauché car le recruteur était tout simplement un Meneur qui n'avait eu besoin de valider que quelques points puisque ses collaborateurs avaient déjà fait tout le travail. Il avait bien le profil de l'homme pressé propre au Meneur.

L'Ami, lui aussi, se repère assez vite à son attitude. Il vous accueille à bras ouverts et vous met à l'aise très rapidement, à tel point que vous aurez même l'impression que vous vous connaissez depuis longtemps. Vous risquez alors de lui confier ce que vous vous étiez pourtant juré de passer sous silence. Nous vous mettons en garde par rapport au recruteur Ami qui, contrairement aux apparences, est le plus dangereux.

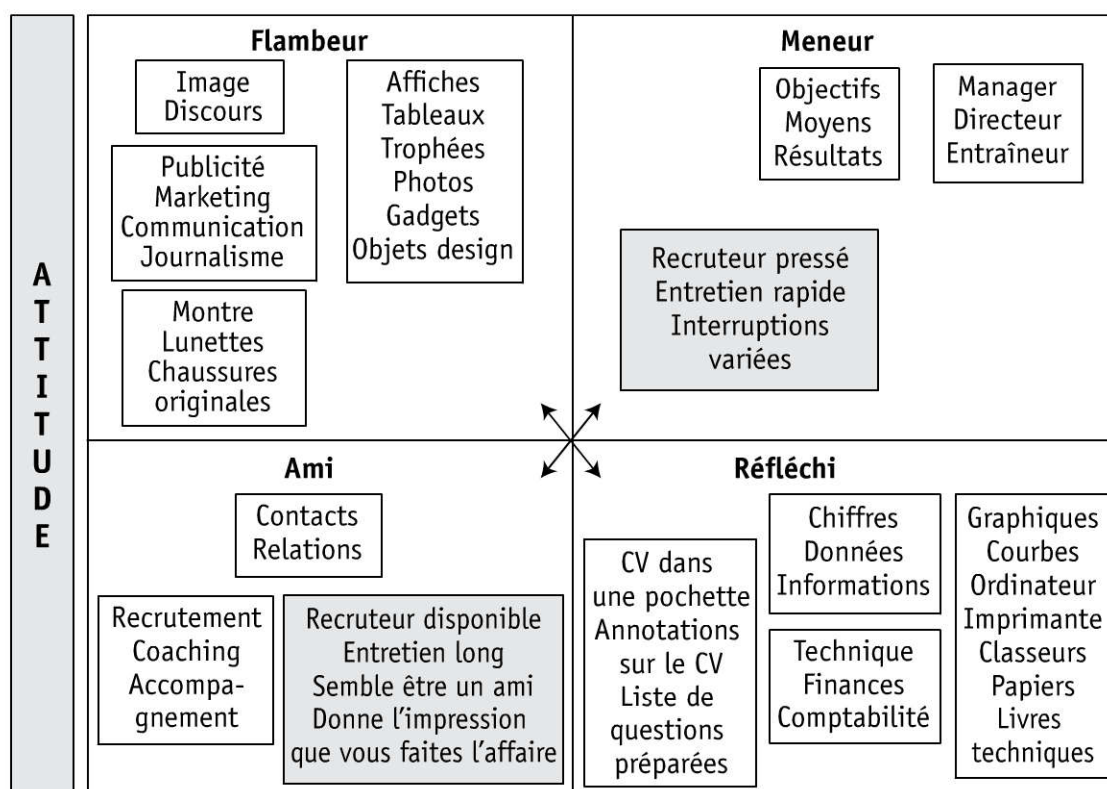
Voici quelques situations burlesques vécues par les candidats :

- se retrouver dehors avec le recruteur Ami pendant une pause cigarette à l'extérieur ;
- être entraîné à la cafétéria pour prendre un encas avec le recruteur Ami ;
- se faire inviter à l'extérieur pour prendre un repas dans le troquet du coin.

Inutile de vous préciser que le goûter comme le repas risquent de vous rester sur l'estomac et ne parlons pas de la cigarette, surtout si vous êtes non-fumeur...

Bien entendu, les entretiens démarrent durant ces moments informels. Si vous réussissez à identifier un recruteur Ami, soyez alors particulièrement attentif à ne pas baisser la garde même si vous vous sentez en confiance. Ce genre de recruteur est capable de vous sourire durant tout l'entretien, de paraître très intéressé par votre profil, de vous dire au moment de vous quitter qu'il vous rappelle très rapidement, pour ne plus jamais vous donner signe ensuite.

Si l'entretien se termine ainsi pour vous, il ne faut pas le prendre de façon personnelle : cela ne veut pas dire que vous êtes mauvais mais tout simplement que vous avez affaire à un recruteur Ami, ce que l'on appelle dans la profession un « faux gentil ». De la même manière, si l'entretien est long, ce qui risque d'être le cas avec un recruteur Ami, cela ne veut pas dire pour autant que cela se soit bien passé.



À ce stade du jeu, vous devez vous dire que, certes, vous connaissez grâce à cette méthode les codes, qu'a priori, vous seriez capable de détecter le profil de votre recruteur si un ou plusieurs de ces indicateurs apparaissaient, mais une grande question reste en suspens : « Qu'est-ce que vous en faites concrètement ensuite ? »

76

Le recruteur est sensible à ce qu'il comprend

Parlez la même langue que lui

Si vous réussissez, dès le début de la rencontre, à reconnaître le profil de votre recruteur, vous pourrez adapter votre pitch et votre discours tout au long de l'entretien afin de mieux comprendre ses réactions et ne pas vous en formaliser.

Avec le recruteur Flambeur, privilégiez la présentation courte et insistez sur le côté remarquable de vos réalisations. Donnez-lui du rêve avec un nom d'entreprise connue, un produit-phare ou un client prestigieux. Il sera sensible à vos centres d'intérêt s'ils sortent de l'ordinaire. En un mot, faites-le rêver !

Avec le recruteur Réfléchi, l'entretien risque d'être long et ce dernier sera intéressé par un pitch complet et détaillé. Il attendra que vous donniez des exemples précis de vos réalisations avec le plus d'explications possibles. Il préférera connaître votre vie professionnelle plutôt que personnelle. Attendez-vous à être bombardé de questions mais c'est son fonctionnement. Il a besoin de tout analyser et de tout comprendre. En un mot, donnez-lui du contenu !

Avec le recruteur Meneur, le pitch se doit d'être court, comme l'entretien. Il attend de connaître vos résultats et surtout les moyens que vous avez mis en œuvre pour les obtenir. Vos centres d'intérêt ne déclencheront son intérêt que s'il y voit un côté challenge. Il faut vous attendre à être interrompu en plein pitch et dans vos réponses. En un mot, allez à l'essentiel !

Avec le recruteur Ami, le pitch comme l'entretien sont longs. Il s'intéresse à votre personnalité. Il va vouloir savoir comment vous vous comportez en équipe, avec un manager et face à une situation difficile. Vos centres d'intérêt seront une véritable source d'intérêt pour lui car ils lui permettront de vous découvrir. En un mot, livrez-vous !

Vous ne devrez pas vous formaliser si :

- le recruteur a oublié votre CV, car c'est peut-être un Flambeur ;
- le recruteur cherche la petite bête, car c'est peut-être un Réfléchi ;
- le recruteur vous reçoit entre deux portes, car c'est peut-être un Meneur ;
- le recruteur vous dit « à demain » et disparaît de votre vie, c'est sûrement un Ami.

En revanche, attention à deux points :

- ne perdez pas votre énergie comme le font certains à rechercher le profil du recruteur au détriment de l'entretien lui-même car cela reste un outil et non une finalité ;
- il n'est pas toujours possible de trouver des indicateurs permettant de cataloguer le recruteur, le lieu comme le recruteur pouvant être volontairement neutres.

77

Le recruteur apprécie que vous buviez ses paroles

Prenez des notes

Comme nous vous l'avons conseillé plus en amont dans ce guide, n'hésitez pas à prendre des notes pendant la présentation du recruteur, qu'elle ait lieu avant ou après la vôtre. Cela favorisera votre image de « professionnel motivé » et vous permettra aussi de noter certaines informations importantes sur l'entreprise, le poste, les missions, le recruteur. Avec ces éléments, vous pourrez ajuster votre pitch, modifier votre discours et ainsi poser les bonnes questions en fin d'entretien pour avoir l'air intéressé et parce que cela vous intéresse. Vous pourrez également prendre des notes sur les indices concernant la personnalité du recruteur qui vous seront utiles pour mieux comprendre les réactions parfois déstabilisantes de ce dernier. Attention néanmoins à choisir le bon moment pour commencer à prendre des notes, toujours dans l'idée de ne pas envahir le recruteur et surtout de donner le sentiment que vous écoutez et n'êtes pas non plus totalement captivé par vos notes.

78

Le recruteur est curieux

Attendez-vous à subir un interrogatoire

Juste après la présentation du recruteur et la vôtre arrivent les questions. Plus vous aurez développé vos réalisations et missions en amont, lors de votre pitch, moins vous subirez d'interrogatoire de la part du recruteur. D'un entretien à l'autre, le type et le nombre de questions varient si bien que vous ne pouvez jamais savoir à l'avance ce qui vous attend. Autant bien vous préparer en imaginant le pire, c'est-à-dire que vous ayez à subir des questions sur tous les sujets possibles.

Questions sur l'entreprise

C'est un moyen pour le recruteur de vérifier que vous vous êtes renseigné sur le poste et l'entreprise : il en déduit que vous êtes renseigné mais aussi motivé. Rappelez-vous que la motivation est ce qu'il recherche en premier quand vous êtes face à lui. Le candidat qui n'aura pas pris la peine de s'informer avant un entretien sera vraiment mal jugé et, par conséquent, mal engagé dans la partie. Le recruteur risque d'en conclure que le candidat manque de motivation, de curiosité d'esprit, d'anticipation et d'organisation.

Voici des exemples de questions auxquelles vous serez confronté :

- Qu'est-ce qui vous intéresse dans notre entreprise ?
- Savez-vous combien il y a de salariés ?
- Quels sont nos principaux concurrents ?
- Parlez-nous des produits.
- Connaissez-vous nos plus gros clients ?
- Que pensez-vous de notre site Internet ?
- Quel est l'atout majeur de notre entreprise ?
- Comment avons-nous évolué au cours des dix dernières années ?
- Que doit-on améliorer pour être plus performant ?
- Qu'avez-vous compris du poste ?

Les questions peuvent aussi concerner un sujet propre à votre métier : une nouvelle loi pour un juriste, un événement particulier pour un journaliste, l'évolution

d'un marché pour un responsable commercial, les nouvelles tendances pour un publiciste... Le recruteur attend de vous que vous ayez une certaine culture autour de votre domaine professionnel. Profitez donc de cette période de transition professionnelle pour, parallèlement à vos recherches, vous mettre à jour sur les nouveautés dans votre cœur de métier.

Pour la petite histoire

Un de mes candidats, juriste de métier, s'est retrouvé en phase finale avec un deuxième juriste, lui aussi candidat. Lors du dernier entretien, le recruteur les a interrogés sur une nouvelle législation concernant la propriété intellectuelle sortie le mois avant l'entretien. Mon candidat entièrement dédié à ses démarches de recherche n'avait pas pris la peine de vérifier l'information alors que son adversaire, lui, l'avait fait et a eu le poste.

Questions sur votre expérience professionnelle

De votre pitch dépendront les questions du recruteur sur votre expérience professionnelle. Plus vos missions lui sembleront éloignées de ce qu'il recherche, plus il vous posera des questions pour essayer de voir si vous pouvez quand même convenir. À ce moment précis du jeu, il ne cherche pas encore à vous mettre en difficulté mais simplement à obtenir des précisions sur certains éléments de votre CV ou de votre pitch. Vous resterez dans une sphère purement professionnelle, ce qui est rassurant. Mais attention à ne pas partir trop confiant au risque d'être déclaré hors jeu rapidement. Vous devez en effet être en mesure de développer chacun des points évoqués dans votre CV, sans être obligé de l'avoir sous les yeux ou de vous référer à des notes. Ce sera donc aussi pour vous un exercice de mémoire.

■ Pourquoi ?

Pourquoi avez-vous choisi cette formation, cette spécialité, cette entreprise ? Pourquoi êtes-vous parti de cette entreprise ? Pourquoi avez-vous quitté tel poste ? Pourquoi avez-vous été promu à tel poste ? Pourquoi avoir choisi telle branche plutôt que telle autre ?

■ Quoi ?

Quels produits vendiez-vous ? Quels étaient vos objectifs ? Vos concurrents ? Votre part de marché ? Vos clients ? Votre CA ? Combien y avait-il de personnes dans votre équipe ? Votre service ? Votre entreprise ? Que vous a apporté telle expérience ? Quelle est l'expérience qui vous a le plus intéressé ?

■ Quand ?

Quand avez-vous pris la décision de partir ? De vous orienter différemment ? De vous reconverter ? De demander une mutation ? À quel moment vous a-t-il semblé approprié de... ?

■ Comment ?

Comment avez-vous décroché votre premier poste ? Comment avez-vous procédé pour obtenir tel résultat ? Comment réagissiez-vous dans telle situation ? Comment avez-vous fait pour vous adapter à telle entreprise ?

Questions sur votre expérience personnelle

Les questions personnelles naîtront directement de ce que vous avez voulu renseigner dans la partie « Centres d'intérêt ». À vous d'assumer vos choix et d'être incollable sur les disciplines que vous dites pratiquer, surtout quand c'est en compétition.

Voici des questions qui ont été posées à certains candidats :

- Vous dites aimer la lecture, quel livre lisez-vous actuellement et de quel auteur ?
- Pouvez-vous me citer d'autres titres du même auteur ?
- Vous êtes cinéphile. Quel est votre réalisateur préféré ? Citez trois de ses œuvres.
- Vous jouez au football. Quel était le score de tel match ?
- Vous avez voyagé dans ces différents pays ? Quelles en sont les capitales ?

Comme vous l'avez compris, ces questions-là sont destinées à vous déstabiliser, bien plus que celles concernant votre parcours professionnel. Mais ce n'est rien comparé à celles qui suivent...

79

Le recruteur est vicieux

Évitez ses pièges

Les mises en situation

Les mises en situation font partie des pièges que vous pouvez rencontrer durant vos entretiens. Initialement destinées aux vendeurs, elles permettent de tester votre capacité à vendre... n'importe quoi, en général ce qui se trouve sous la main du recruteur : un stylo, une gomme, un téléphone, un verre... Attention à ne pas tomber dans le piège en vous lançant directement dans la description détaillée de l'objet à vendre ! Ce serait une grosse erreur stratégique car, rappelez-vous, un bon vendeur est avant tout quelqu'un qui sait questionner, écouter et analyser. Commencez par poser des questions au recruteur : « Vous souhaitez que je vende ce stylo, pouvez-vous avant toute chose, me préciser le contexte ? Qui dans votre entreprise va utiliser ces stylos ? Quel en sera l'usage exact ? Combien de temps chaque jour seront-ils utilisés ? Etc. » Certains recruteurs aiment tellement ce jeu qu'ils font faire cet exercice de vente à tous les candidats, quel que soit leur profil. D'autres varient l'exercice en vous tendant une feuille et un crayon en vous demandant : « Dessinez-moi la maison de mes rêves ! »

Pour la petite histoire

Quand j'étais recruteur, je faisais souvent l'exercice de la maison à mes candidats, pour tester leur capacité à réagir face à l'inconnu, à s'adapter, à innover, à ne pas se lancer sans observer. Ce qui me surprenait à chaque fois, c'était de les voir prendre le crayon, me regarder un moment et commencer à dessiner la « maison de mes rêves », sans me connaître, et encore moins mes rêves... Et pourtant, 9 candidats sur 10 le faisaient ! Rares étaient ceux qui, avant de se lancer dans le dessin, prenaient la peine de m'interroger : « Préférez-vous un appartement ou une maison, vivre en ville ou à la campagne, avez-vous une grande famille ? »

Nous vous conseillons de ne jamais foncer tête baissée, quel que soit le défi demandé, car c'est ce que l'on attendrait de vous dans la vie professionnelle.

D'ailleurs, le recruteur pourra vous tester sur des mises en situation dans le cadre plus spécifique de l'entreprise qui recrute :

- Vous arrivez demain dans notre entreprise, quelle sera votre première action ?
- Un conflit survient avec un de vos collègues, comment réagissez-vous ?
- Vous vous rendez compte qu'un membre de votre équipe est incompetent, que faites-vous ?
- Lors d'une réunion, votre manager annonce des chiffres erronés, quelle est votre réaction ?
- Le projet sur lequel vous êtes prend du retard, que décidez-vous ?

Dans ces exercices, on attend de vous que vous posiez le problème, interrogiez votre entourage, écoutiez les explications de vos collègues, analysiez la situation dans sa globalité en prenant de la hauteur de vue sans jamais réagir à chaud ou prendre des décisions hâtives que vous pourriez regretter. Ces mises en situation peuvent être faites à l'oral ou par écrit afin de vérifier par la même occasion votre esprit de synthèse, vos capacités rédactionnelles et parfois vous faire subir au passage une petite analyse graphologique... Attention, car un exercice d'écriture peut vous être demandé à tout moment et sur tous les sujets (entreprise, parcours professionnel et personnel, poste de vos rêves...).

Les questions qui fâchent

Nous avons établi le Top 3 des questions les plus détestées par les candidats.

■ Question n° 1 : Quelles sont vos prétentions de salaire ?

Pour rappel, un salaire s'exprime toujours en K€, brut, annuel. Aussi surprenant que cela puisse paraître, la question du salaire est susceptible de survenir au début de la rencontre, lors de l'entretien téléphonique, parfois avant que vous ayez eu le temps de vous présenter. C'est un bon moyen pour le recruteur de vous éliminer du jeu si vous êtes trop cher. Les candidats n'aiment pas cette question qui les déstabilise, surtout quand elle arrive trop tôt. De manière générale, ils ont peur de se surévaluer et de perdre ainsi des opportunités en étant trop gourmands mais craignent également d'être perdants en n'étant pas assez exigeants.

Quelle est la bonne tactique ?

- Dire que c'est trop tôt pour aborder cette question ?

Même si vous avez raison, c'est au recruteur d'en décider et vous risquez de le vexer. Rappelez-vous que le recruteur est susceptible, surtout s'il est incompetent...

- Donner une fourchette ?

C'est le conseil qui vous sera donné très souvent, en dépit du bon sens, car personne ne souhaite gagner une fourchette de salaire. Et le recruteur, malin, choisira le salaire le plus bas...

- Communiquer votre dernier salaire en l'augmentant ?

Cela se faisait avant, au temps du plein-emploi où il était de bon ton de voir augmenter son salaire de 10 % à chaque changement de poste. Aujourd'hui, il est plus fréquent de devoir le baisser d'autant à chaque licenciement...

- Répondre que vous vous adapterez à la grille de salaire de l'entreprise ?

Ce serait raisonnable mais aussi dommage car vous valez peut-être plus et vous limitez d'emblée les possibilités pouvant s'offrir à vous.



Conseil

Imaginons que vous répondez à une annonce affichant un salaire de 35 K€ alors que vous gagniez 40 K€ dans votre ancien poste. Vous êtes appelé par un recruteur qui vous demande vos prétentions de salaire. Si vous lui dites 40 K€ d'emblée, il va raccrocher immédiatement car, après vous, il a encore de nombreux candidats à appeler qui seront probablement moins chers. À ce moment-là du recrutement, vous ne valez pas encore 40 K€ car vous n'avez pas encore eu la possibilité de vous vendre. Nous vous conseillons donc d'essayer de « botter en touche » de façon à repousser le moment d'annoncer vos prétentions salariales. Plus vous avancerez dans les entretiens, plus vous vous vendrez et plus vous aurez de chances d'obtenir ce que vous souhaitez alors qu'au tout début, ce n'est même pas la peine d'essayer.

Voici la phrase magique :

Ce que vous dites	Ce que le recruteur entend
Dans mon ancien poste, je gagnais 40 K€	<i>Vous êtes quelqu'un de « valeur »</i>
mais, ce qui va compter pour moi aujourd'hui, c'est l'entreprise, le poste, les missions, l'équipe, le manager, les possibilités d'évolution, les avantages en nature...	<i>Vous êtes prêt à baisser votre salaire puisque, selon lui, le poste qu'il propose peut vous apporter ce que vous recherchez aujourd'hui</i>

Explication :

En aucun cas, vous ne dites que vous êtes prêt à baisser votre salaire. Vous annoncez juste une vérité : personne ne choisit un poste juste pour un salaire mais pour de nombreuses raisons.	Vous acceptez un salaire plus bas puisque vous êtes motivé. Il vous convie à un autre entretien au lieu de vous éliminer d'emblée.
La seule raison à ne pas énoncer même si elle est vraie est la proximité géographique.	Aucun recruteur n'a envie que l'on choisisse son entreprise parce qu'elle est près de chez soi.

Bien entendu, cette tactique ne fonctionne pas à tous les coups mais c'est celle qui a été, à ce jour, la plus efficace pour les candidats. Bien souvent, le recruteur initial, celui qui effectue les premiers filtres, souvent au téléphone, applique le barème de salaire fixé par l'entreprise au départ. Il n'a pas le pouvoir, à son petit niveau, d'augmenter ce salaire pour répondre à vos attentes. En revanche, les recruteurs que vous rencontrerez ensuite auront probablement plus de liberté pour le faire, surtout les managers décisionnaires en phase finale. Au début du jeu, vous êtes face à tous les candidats. Plus vous avancez dans la partie en éliminant vos adversaires, moins vous êtes nombreux en *short list* finale et plus vous prenez de la valeur. ■

Pour la petite histoire

Une candidate senior, assistante de direction, avait un salaire annuel de 42 K€. Elle était très intéressée par une annonce pour le même genre de poste dans une PME alors qu'elle venait d'un grand groupe bancaire. Le salaire annoncé était de 30 K€. Au départ, elle ne voulait même pas postuler malgré son intérêt mais je l'ai incitée à le faire. Elle a appliqué la technique du « je botte en touche » avec le cabinet de recrutement et a pu rencontrer le dirigeant. Il y a eu un véritable « coup de foudre professionnel » entre eux si bien qu'il lui a proposé 40 K€, qu'elle a acceptés. Ayant décelé en elle un grand potentiel pour son entreprise, il a accepté de revoir le salaire du poste à la hausse. Elle a été gagnante mais lui aussi car il s'est rendu compte qu'elle pourrait prendre en charge des missions plus variées qu'il ne l'avait imaginé au départ.

C'est arrivé plus d'une fois, parole d'ancien recruteur, de voir un poste évoluer au fur et à mesure des rencontres avec les candidats. Les entreprises ont en

effet une vision de départ du poste, de ses missions et de la rémunération correspondant mais elles sont aussi prêtes à revoir leur copie quand un candidat de valeur se présente à elles. C'est pourquoi nous conseillons toujours de répondre à des postes pour lesquels vous paraîsez surdimensionné car vous avez le pouvoir de les faire évoluer.

■ Question n° 2 : Comment expliquez-vous que vous n'avez toujours pas trouvé de travail ?

C'est vraiment ce que l'on appelle une question « vache » car les recruteurs peuvent vous la poser après un mois de recherche d'emploi comme après six. Elle sous-entend que vous êtes mauvais ou peu actif dans vos démarches. En tout cas, elle met très mal à l'aise les candidats qui se sentent obligés de se justifier par rapport à cette période.

Voici des excuses de candidats que vous pourrez resservir.

Formation

« J'ai profité de cette période de transition pour faire le point sur les compétences que je me devais d'améliorer et ai suivi une formation de ... Je n'ai pas recherché de poste durant cette formation préférant m'investir totalement dans celle-ci. J'ai repris depuis peu mes démarches de recherche. »

Il est certain que plus vous aurez suivi une formation longue et intensive, plus vous serez légitime pour servir cette excuse au recruteur. Si ce n'est pas le cas, et que vous avez envisagé un moment de créer votre propre structure, servez-vous en également.

Création d'entreprise

« J'avais comme projet de créer mon entreprise dans tel secteur. J'ai profité de cette période de transition professionnelle pour analyser le marché et rencontrer les professionnels du métier. Ces études et le *business plan* que j'ai réalisés m'ont poussé à renoncer à ce projet qui n'était pas viable. J'ai repris depuis peu mes démarches de recherche d'emploi. »

Cette excuse est valable avec le rachat d'entreprise, également. Mais attention, ce doit être vrai car le recruteur risque de vous pousser dans vos retranchements et vous demander les raisons chiffrées de votre renoncement. Sinon, vous pouvez aussi vous appuyer sur une étude réalisée sur un domaine ou un marché. Rappelez-vous, dans l'approche réseau, nous vous avons conseillé de réaliser une étude sur un secteur afin de vous en servir comme appât pour approcher les professionnels. Elle pourra aussi vous servir d'excuse.

Réalisation d'une étude

« J'ai profité de cette période de transition professionnelle pour réaliser une étude de marché sur tel secteur (ou une étude de cadrage dans tel domaine ou écrire un livre ou un ouvrage sur tel sujet). Cette étude m'a conforté dans mon choix de travailler dans tel secteur (ou à tel poste). J'ai donc repris mes démarches de recherche depuis peu. »

Attention, là aussi, à être en mesure de présenter votre réalisation au recruteur. Comme nous vous l'avons dit dans la partie « réseau » de ce guide, une étude sur un secteur précis peut vous ouvrir les portes des entreprises concernées. C'est donc à la fois un moyen et une excuse.

Si vous n'avez ni suivi une formation, ni envisagé de créer une entreprise, ni réalisé une étude sur un sujet quelconque, il vous reste l'autre réponse assez simple ci-après.

Bilan professionnel

« Comme c'est la première fois que je me retrouve sans emploi, j'ai profité de cette période de transition professionnelle pour réaliser un bilan de compétences (ou un bilan professionnel) qui m'a conforté dans mon choix professionnel (ou qui m'a poussé à m'orienter vers...). J'ai donc repris mes démarches de recherche depuis peu. »

Il faut bien entendu que ce soit vrai et que vous soyez en mesure de présenter le rendu de votre bilan et surtout d'expliquer ce que vous en avez retiré.

Si aucune de ces excuses ne peut être utilisée dans votre cas précis, il vous reste une vérité toute simple.

Préparation des outils

« Je n'ai, jusqu'à ce jour, jamais eu à rechercher réellement du travail et c'est pourquoi je n'avais aucun outil de recherche prêt. J'ai profité de cette période de transition professionnelle pour me faire accompagner par un cabinet (ou un professionnel RH) afin de créer mon CV, travailler sur ma lettre de motivation et activer mon réseau. J'ai réellement commencé à postuler depuis peu. »

Vous précisez que vous n'avez jamais été demandeur d'emploi, ce qui signifie pour le recruteur que vous êtes fidèle à l'entreprise ou que vous êtes bon et que l'on vous garde.

Sinon, il vous reste la motivation.

Motivation

« J'ai pris mon temps dans ma recherche d'emploi car je souhaitais trouver une entreprise qui corresponde à mes valeurs et dans laquelle je souhaite m'investir et évoluer. »

Cela sous-entend que vous avez recherché, rencontré des entreprises et que c'est celle du recruteur que vous avez choisie en espérant qu'il appréciera... Il risque de vous demander quelles sont les entreprises que vous avez contactées et où en sont vos démarches.

C'est une question très fréquemment posée : « Quelles sont vos pistes actuelles ? » Elle en entraîne une autre : « Si vous avez un choix à faire, quel sera-t-il ? »

Plus vous aurez de pistes, plus vous aurez de la valeur pour le recruteur. S'il sait notamment que vous êtes en phase finale dans une autre entreprise, il n'hésitera pas à accélérer le processus de recrutement de son côté ou à vous accorder le salaire que vous souhaitez. C'est un être humain avant tout et le fait de savoir que vous intéressez quelqu'un d'autre et qu'il peut, lui, vous récupérer, va le booster. Vous rentrez en effet dans la dure loi de l'offre et de la demande. Plus vous serez demandé ailleurs, plus vous intéresserez le recruteur.

C'est pourquoi nous vous avons conseillé à plusieurs reprises dans ce guide de passer le plus d'entretiens possibles, même pour des postes vous intéressant moyennement, afin d'être sur différentes pistes en même temps et de faire ainsi monter les enchères.

Pour la petite histoire

Quand j'étais recruteur, j'ai posé cette fameuse question à un candidat qui était responsable juridique : « Cela fait maintenant 6 mois que vous recherchez un travail. Comment expliquez-vous qu'à ce jour, vous n'ayez toujours rien trouvé ? » Il m'a répondu que c'était la première fois de sa vie qu'il ne travaillait pas et qu'il avait profité de ce temps rémunéré pour faire des travaux chez lui. Cela lui avait pris plus de temps que prévu car il avait de ses propres mains construit une autre aile à sa maison. Il a joué la carte de l'honnêteté mais cela n'a pas été payant car je n'ai pas pu m'empêcher de penser qu'il avait profité du système. Il ne m'a pas donné une bonne impression professionnelle.

■ Question n° 3 : Avez-vous des enfants ou l'intention d'en avoir ?

C'est ce qu'on appelle une question personnelle et les recruteurs ne sont pas censés en poser durant un entretien, même s'ils le font, parole de candidats !

Voici quelques exemples de questions personnelles rapportées par ces derniers :

- Vous êtes jeune. Avez-vous l'intention de vous marier prochainement ?
- Quand comptez-vous avoir des enfants ?
- Vous avez des enfants. Comment vous organisez-vous pour leur garde au quotidien ?
- Comment faites-vous quand ils sont malades ?
- Que pense votre conjoint du fait qu'il y ait des déplacements ?
- Quelle est votre religion ?
- Quelles sont vos convictions politiques ?
- Que pensez-vous de la politique actuelle ?
- Quel âge avez-vous ?
- Quel est votre poids ?
- Combien mesurez-vous ?
- Avez-vous des frères et sœurs ?
- Décrivez-moi vos parents ?
- De quel milieu venez-vous ?

Dans la profession, nous les appelons les questions interdites car elles sortent du contexte professionnel et entraînent une discrimination. Certains vous conseilleront de vous défendre : « Je ne répondrai pas à cette question car elle sort du cadre professionnel » ou « Je préfère que l'entretien se place dans un cadre strictement professionnel ». Vous aurez raison de le penser mais pas nécessairement de le dire car la partie risque alors de s'arrêter là pour vous. Le recruteur qui mène l'entretien sait pertinemment qu'il va au-delà de ce qu'il est censé dire mais il le fait sciemment pour déstabiliser le candidat. Si vous lui rappelez qu'il est dans l'erreur, il va certes arrêter d'être dans ce registre, mais en se vexant par la même occasion. Il va consciemment ou inconsciemment vous mettre de côté, et l'aventure s'arrêtera là pour vous.

L'humour est également tentant mais non payant car là aussi le recruteur se vexe.

Voici des exemples de réponses drôles de candidats aux questions citées ci-dessus :

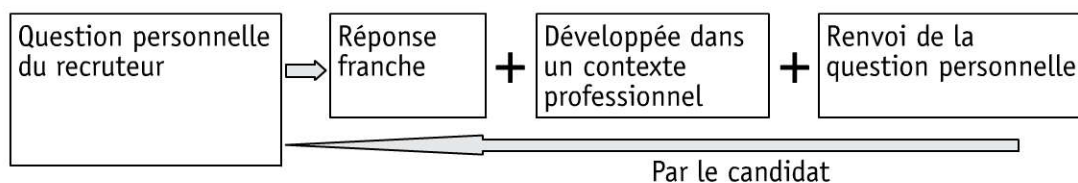
- Vous êtes jeune. Avez-vous l'intention de vous marier prochainement ? Réponse : « Êtes-vous libre ? »
- Quand comptez-vous avoir des enfants ? Réponse : « Dès ma prochaine ovulation. »
- Vous avez des enfants. Comment vous organisez-vous pour leur garde au quotidien ? Réponse : « Je les ai laissés à la secrétaire à l'accueil. »
- Comment faites-vous quand ils sont malades ? Réponse : « J'appelle le docteur. »
- Que pense votre conjoint du fait qu'il y ait des déplacements ? Réponse : « Il en profite, le cochon. »
- Quelle est votre religion ? Réponse : « Celle à la mode. »
- Quelles sont vos convictions politiques ? Réponse : « C'est quoi ça ? »
- Que pensez-vous de la politique actuelle ? Réponse : « Comme vous. »

La meilleure technique de réponse à ce jour est la méthode boomerang

Quelle que soit la question personnelle, vous y répondez franchement et sans détour mais en remettant très rapidement votre réponse dans le cadre professionnel. Cela donne par exemple : « J'ai trois enfants et un mode de garde qui me permet d'être disponible professionnellement. » Et là, si vous osez, vous lui renvoyez la question : « Et vous ? », sous-entendant ainsi qu'elle ne vous a pas dérangé comme elle ne devrait pas le déranger non plus. Vous constaterez alors, quelle que soit sa réaction, qu'il n'y aura pas d'autre question personnelle durant la suite de l'entretien.

Vous pouvez tester cette technique avec une autre question. Par exemple, si le recruteur vous demande « Quel âge avez-vous ? » vous lui répondez : « J'ai 50 ans » (réponse personnelle et honnête), « cela fait 20 ans que je travaille et cette expérience me permet de ... » (réponse professionnelle) et vous concluez par « et si je ne suis pas trop indiscret, et vous ? » (question retournée à l'envoyeur) qui l'obligera à changer de registre.

Voici le schéma de réponse à la question interdite :



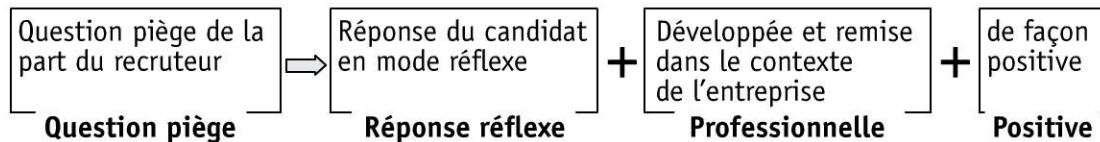
Pour la petite histoire

Une candidate, assistante commerciale de 30 ans, mariée sans enfants, en avait assez de se voir poser systématiquement la même question en entretien : « Quand avez-vous prévu d'avoir des enfants ? » Elle a pris la décision d'y répondre de cette manière : « Je ne peux pas en avoir. » Les recruteurs sont alors tellement mal à l'aise qu'ils ne lui posent plus aucune question interdite. Lorsque, en atelier collectif, d'autres candidats lui ont demandé si cela ne la dérangeait pas de mentir, elle a répondu que dans ce contexte où le recruteur n'hésite pas à dépasser les limites de ce qui est correct, elle ne se gênait pas non plus. Ils lui ont alors demandé ce qu'elle ferait si, une fois en poste, elle tombait enceinte. Elle leur a répondu qu'elle dirait que c'est un miracle ! Depuis, d'autres candidates ont adopté la même technique, sans aucun état d'âme et avec succès. Attention néanmoins à ne pas mentir sur les autres sujets en entretien, car tout se vérifie.

Les questions pièges

En recrutement, on appelle « question piège » celle qui met en difficulté le candidat parce qu'elle le surprend et qu'il ne sait pas comment y répondre. Le but du recruteur est de voir comment ce dernier réagit quand il est interrogé durant un entretien sur un sujet auquel il ne s'attend pas. Il y a un tel choix de questions qu'il est absolument impossible d'apprendre par cœur toutes les bonnes réponses. Même si le candidat a une formidable mémoire, avec le stress, il peut tout oublier, surtout ce qu'il aura appris par cœur. Nous vous proposons dans ce guide une technique qui permet de répondre à toutes les questions pièges sans apprendre à l'avance les réponses. Elle a été testée par de nombreux candidats avec un certain succès.

Le principe est simple : quand une question piège vous est posée, vous y répondez en mode réflexe, en étant le plus honnête possible et le plus proche de la vérité, même si la réponse ne vous valorise pas. En effet, ce n'est pas la réponse qui compte mais ce que vous développez autour. Expliquez, justifiez et remettez dans un contexte professionnel votre réponse en la rendant positive. Voici le schéma de réponse à la question piège :



Conseil

Imaginons que le recruteur vous demande : « Si vous étiez un animal, quel serait-il ? » Plutôt que de vous casser la tête à essayer de trouver un animal « qui fait bien », dites celui qui vous vient à l'esprit en premier. Imaginons que c'est le chat. Si vous dites simplement « le chat », le recruteur va faire appel à ses a priori : « Le chat n'est pas fidèle à son maître ; il peut être sauvage ; il est solitaire et n'a pas besoin des autres ; seul compte son confort ; c'est un animal égoïste. » Le recruteur a réagi ainsi parce que vous n'avez ni développé ni défendu votre chat.

Nous vous conseillons donc de toujours développer vos propos de façon Professionnelle et Positive (règle des « 2 P »). Cela donnerait donc : « Un chat... car c'est un animal qui, quoiqu'il arrive, rebondit toujours sur ses pattes, observe avant d'agir, est agile et intelligent. » En développant ainsi, vous donnez de l'information au recruteur et l'empêchez de faire appel à ses a priori. Nous avons choisi pour le test un exemple facile, le chat, mais parfois dans le feu de l'action, l'animal qui peut vous venir à l'esprit est moins facilement défendable. C'est pourquoi nous vous conseillons de vous entraîner, non pas à trouver une « bonne » réponse mais à la développer, quelle qu'elle soit, pour la rendre Professionnelle et Positive selon la règle des « 2 P ».



Ce n'est pas ce que vous répondez qui compte mais les idées que vous développez. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses mais uniquement de bons développements.

Vous pouvez continuer à vous entraîner avec d'autres questions du même genre.

« Si vous étiez un grand sportif, un personnage historique, une célébrité, un homme politique, un plat de cuisine, une voiture, un objet, qui aimeriez-vous être ou qu'est-ce que vous aimeriez être ? »

Tout, absolument tout, pourra vous être demandé par le recruteur déstabilisateur et le plus difficile pour vous ce ne sera ni de trouver la réponse, ni de la développer, mais plutôt de ne pas rire ou de ne pas faire de grimace face à cette question étrange. À ce moment précis de l'entretien, vous risquez d'avoir du mal à garder votre sérieux. On peut observer toutes sortes de réactions de la part des candidats : les yeux au ciel, un froncement de sourcils, une grimace, un rire étouffé... Le recruteur risque de se vexer : même s'il sait que sa question est débile, il n'appréciera pas obligatoirement que vous le lui rappeliez.

Voici les questions qui reviennent le plus souvent.

■ Quel est votre plus grand défaut ?

Par pitié pour les oreilles de ces pauvres recruteurs, ne répondez pas que vous êtes « trop perfectionniste », même si c'est vrai, sous peine de paraître vraiment peu original. Si 8 candidats sur 10 font cette réponse c'est certainement parce qu'on leur a conseillé, à tort, de le faire. Il est vrai que présenter un défaut qui se révèle être une qualité est assez judicieux, sauf quand tout le monde fait la même chose. Il vaut mieux énoncer un vrai défaut qui vous vient à l'esprit en mode réflexe pour ensuite « rattraper le coup » et le rendre positif et professionnel.

Pour la petite histoire

Une de mes candidates, assistante de direction, a répondu à cette question : « Je suis quelqu'un de désordonné. » On aurait pu penser que cela allait être du plus mauvais effet compte tenu de son poste mais elle a appliqué la technique « je développe de façon positive et professionnelle ». Elle a en effet expliqué qu'elle était désordonnée chez elle et que, connaissant ce défaut, elle faisait très attention dans le cadre professionnel à ce qu'il ne nuise pas à son travail, qu'elle avait mis en place des systèmes d'organisation très efficaces qu'elle leur a ensuite décrits et « vendus ». Elle a été embauchée.

Dans le même ordre d'idée, vous pouvez avoir droit à : « Citez-nous trois défauts, donnez-nous trois qualités. »

■ Quel est votre plus grand échec professionnel ?

Alors là, ce qui va être important, c'est d'en trouver un ! Très souvent, nous nous trouvons face à des candidats qui nous répondent : « Non, je ne vois pas. Je réfléchis mais je n'en trouve pas. » Vous imaginez bien que les recruteurs peuvent se dire à ce moment précis de l'entretien que le candidat bluffe ou ne sait pas se remettre en question. Or, il est important pour la suite du jeu de savoir que les recruteurs recherchent souvent ce que l'on appelle dans la profession des « profils évolutifs ». Un profil évolutif est une personne qui, lorsqu'elle rencontre un problème, est en mesure d'analyser la situation et de prendre sa part d'erreurs. C'est un peu comme dans un divorce quand on dit que les torts sont souvent partagés. À partir du moment où le candidat reconnaît qu'il s'est trompé, il est en mesure de rectifier le tir et donc d'avancer. Ce n'est pas le cas de celui qui ne voit pas ses erreurs et attribue aux autres les problèmes rencontrés.

Vous l'avez compris, il vous faudra trouver un échec, même un petit ! Cela pourra être une mauvaise décision, un échec dans un projet, voire des difficultés relationnelles avec des collègues. Pour rendre cet échec positif et professionnel, insistez sur vos erreurs et rajoutez : « Si c'était à refaire, j'agis différemment ou je ne prendrais pas les mêmes décisions » ou « Depuis, j'ai tenu compte de mes erreurs et voici le genre d'actions que je mets en place ».

Attention au piège ! Emporté par votre élan, vous risquez, pour décrire une situation difficile, de dire du mal de vos collègues ou de votre manager, ce qui serait une véritable erreur de stratégie. Il ne faut jamais critiquer votre ancien employeur, même s'il le mérite. Si vous le faites, le recruteur peut penser que vous n'hésitez pas, une fois en poste, à agir de même avec son entreprise.

■ Quel est le moment que vous aimez le moins dans une journée de travail ?

Une fois de plus, le recruteur se moque complètement de votre réponse. Il veut juste entendre votre développement et vérifier, en fonction de votre réponse, que vous ne perdez pas vos moyens face à des questions inattendues.

Pour la petite histoire

Quand j'étais recruteur et que je posais cette question, j'avais droit à toutes sortes de réponses plus ou moins faciles à défendre. Il est arrivé très souvent que les candidats me répondent sans réfléchir : « Le moment que j'aime le moins, c'est le matin, avant de commencer ma journée de travail ou quand j'arrive au bureau. » S'ils s'arrêtaient à cette réponse, les préjugés arrivaient au grand galop dans ma tête : « Il n'aime pas travailler, il n'est pas du matin et risque d'arriver en retard. » En revanche, quand les candidats se mettaient à développer leur réponse, ils pouvaient la rendre positive et professionnelle : « Je n'aime pas le matin avant de commencer mon travail mais dès que je démarre, je suis pris dans le feu de l'action, une dynamique et comme j'adore mon métier, le temps passe très vite », stoppant net les a priori.

Vous pouvez rencontrer la question opposée mais qui reste tout aussi dangereuse. La voici :

■ **Quel est le moment que vous préférez dans une journée de travail ?**

Là aussi, comme pour toutes les réponses, il n'est pas nécessaire de s'être préparé avant ni de répondre de manière « bien-pensante ». C'est ce que vous direz ensuite qui comptera. Prenons l'exemple d'une réponse que l'on retrouve assez souvent : « Le moment que je préfère, c'est le repas. » Si vous vous arrêtez là, vous ne donnerez pas la meilleure image de vous. En revanche, vous pouvez rendre la cantine « professionnelle et positive » si vous développez des arguments comme : « J'aime le moment du repas car c'est le moyen pour moi d'échanger avec mes collègues de travail de manière plus informelle. Cela me permet également de rencontrer des personnes d'autres services et de favoriser les contacts. »

Certaines questions reviennent très souvent. Nous les avons listées pour vous avec des idées de réponses, mais cette liste n'est pas exhaustive et les réponses ne sont pas LES bonnes réponses mais celles qui ont le mieux fonctionné avec toujours la même idée de développement autour d'un axe professionnel et positif. En résumé, votre entraînement devra porter sur le développement plus que sur les réponses.

■ Où vous voyez-vous dans cinq ans ?

Ce que le recruteur espère, avec cette question, c'est que vous vous voyiez encore dans son entreprise car un recrutement coûte cher et il a envie de vous « rentabiliser ». Ce souhait du recruteur peut sembler une évidence et, pourtant, il arrive très souvent que des candidats révèlent d'autres projets comme : « J'aimerais monter mon entreprise », « Je souhaite faire un tour du monde » ou « J'envisage une reconversion vers un autre métier ».

Si vous avez vous aussi d'autres projets, vous n'êtes pas obligé de les évoquer devant le recruteur. Omettre ne veut pas dire mentir. Contentez-vous plutôt d'une réponse dans le genre : « Dans cinq ans, j'espère que je serai encore dans votre entreprise et que j'y aurai évolué. »

Pour la petite histoire

Aussi surprenant que cela puisse paraître, plusieurs de mes candidats ont répondu aux managers qu'ils avaient en face d'eux : « À votre place ! » Et là, il y a deux camps : ceux qui se sont effondrés à cause de cette réponse, ne sachant pas comment récupérer ce genre de gaffe et ceux qui se sont rattrapés en développant de façon professionnelle et positive : « J'espère être à votre place car je suis certain que vous aurez vous-même évolué à un autre poste. »

■ Quel est le style de management que vous aimez le moins ?

Cette question est pernicieuse car, quelle que soit votre réponse, vous pouvez être certain que le recruteur vous dira ensuite : « C'est dommage que vous me disiez cela car justement vous aurez affaire, si vous prenez ce poste, au style de management que vous aimez le moins. » C'est purement une question destinée à vous déstabiliser. Encore une fois, mieux vaut répondre de façon honnête et rattraper ensuite en développant : « Le management que je préfère est le management participatif mais j'ai occupé différents postes dans différentes entreprises tout au long de ma carrière et je me suis adapté à tous les styles de management, ce que je ferai une fois encore avec succès. »

■ Quand pouvez-vous démarrer ?

C'est votre motivation qui est analysée au travers de cette question. Avec l'expérience, nous vous conseillons de répondre : « Je peux démarrer immédiatement »,

pour montrer que vous êtes impatient de commencer cette nouvelle aventure, même si vous n'êtes pas en mesure de le faire car l'entreprise ne sera pas non plus en mesure de vous accueillir « immédiatement ».

Pour la petite histoire

Un de mes candidats s'est retrouvé en entretien final pour un poste de chef de projet informatique. Il habitait Lyon et devait déménager sur Paris. À cette question, il a répondu au recruteur qu'il lui fallait une semaine pour s'organiser, a commencé à donner des détails sur son déménagement et a évoqué le changement d'école de ses enfants. Comme l'entretien se passait bien, il s'est senti en confiance et s'est trop livré. Le recruteur a dû trouver, quant à lui, que ce déménagement allait être trop compliqué, que mon candidat risquait d'être peu disponible au démarrage du poste et il a préféré prendre un candidat habitant en région parisienne. C'est une bonne leçon : en entretien, vous devez garder pour vous vos doutes, vos faiblesses et vos craintes. Votre organisation ou vos difficultés personnelles ne concernent pas le recruteur ; même si elles existent, ce sera à vous de les gérer, seul. Rappelez-vous, même s'il vous paraît gentil et conciliant, le recruteur n'est en aucun cas votre ami.

Une autre candidate, secrétaire, à qui j'avais bien fait la leçon, s'est retrouvée, elle, en train de démarrer immédiatement après l'entretien... C'est assez rare dans les métiers du tertiaire mais fréquent dans les métiers du bâtiment ou de la restauration, qui peuvent avoir des besoins urgents.

Si, en revanche, vous êtes encore en poste, dites plutôt : « Si cela ne tenait qu'à moi, je démarrerais immédiatement, mais je dois effectuer un préavis dans mon entreprise. Je vais demander à ma direction avec qui je suis en bons termes si je peux le réduire. » Cela signifie que si cela ne tenait qu'à vous, vous seriez disponible immédiatement.

Voici d'autres questions pièges souvent posées et pour lesquelles nous vous conseillons d'appliquer la technique de jeu « réponse honnête en mode réflexe/développement positif et professionnel ».

- Pourquoi vous plutôt qu'un autre ?
- Que pouvez-vous nous apporter ?
- Qu'est-ce qui fait que l'on se souvient de vous ?

- Que disent de vous vos managers ? Collègues ? Relations ?
- Comment gérez-vous le stress ?
- Préférez-vous travailler seul ou en groupe ?
- Quelles sont vos valeurs dans la vie ?
- Comment équilibrez-vous vie professionnelle et vie privée ?

Attention, une mention spéciale pour une question dangereuse destinée aux vendeurs qui revient très souvent :

■ **Est-ce que vous pensez être un vendeur « chasseur » ou un vendeur « éleveur » ?**

Il convient d'explicitier chacune de ces expressions : l'« éleveur », comme son nom l'indique, « élève » des clients existants qu'il doit fidéliser. Le « chasseur », comme son nom l'indique, « chasse » des clients potentiels et doit donc prospecter. Sachez que les recruteurs de commerciaux recherchent désespérément des « chasseurs », plus difficiles à trouver car rares sont ceux qui aiment prospecter. Nous vous avons conseillé jusqu'à présent de ne jamais mentir mais plutôt d'omettre, sauf peut-être pour cette question. Si vous êtes plutôt « éleveur » et que le poste vous intéresse vraiment, positionnez-vous en tant que « chasseur ». En revanche, il vous faudra assumer et assurer une fois en poste.

Comme nous vous l'avons conseillé pour la lettre de motivation et le pitch, dans la réponse à l'ensemble de ces questions, il va être fondamental que vous utilisiez un vocabulaire positif si vous voulez rester dans le jeu. Bannissez les termes négatifs comme « conflits », « problèmes », « difficultés », « échecs », « défaite », « baisse », ainsi que l'utilisation des négations ou l'emploi du conditionnel.

80

Le recruteur espère que vous serez motivé jusqu'à la fin

Concluez en beauté

Après avoir subi le feu des questions, il vous reste le meilleur pour la fin, la fameuse question posée systématiquement :

Avez-vous des questions ?

Le problème n'est pas tant cette question que le moment où elle arrive. En fin d'entretien, vous êtes fatigué et n'avez qu'une envie, que cela se termine enfin, qu'il se soit bien ou moins bien passé. Vous ne savez même plus à ce stade du jeu comment vous vous appelez et il est difficile pour vous, alors que vous avez tout oublié, de trouver une question intelligente. Vous ne pouvez néanmoins pas répondre que vous n'avez pas de question, au risque de paraître peu intéressé ou non motivé.

Il vous faut donc en trouver au moins une. Soit vous posez une question pour éclaircir un point évoqué durant l'entretien — c'est là que la prise de notes prend toute son importance car elle vous permet au cours de l'entretien de noter des points qui vous semblent intéressants à développer plus tard —, soit vous avez peur de poser une question sur un sujet déjà traité ou à laquelle le recruteur a déjà répondu au cours de l'entretien et qui donnerait alors l'impression que vous n'avez pas écouté.

Vous pouvez dans ces cas-là poser une question sans risque :

Quelle est la suite du processus ?

Cela montre par ailleurs que vous êtes motivé par le poste. Vous aurez également ainsi des éclairages sur ce qui vous attend après : une réponse directe sous un délai précisé ou un autre entretien. Si vous êtes courageux, que l'entretien s'est bien passé et que vous trouvez le recruteur ouvert, vous pouvez vous lancer et tenter la question courageuse :

Que pensez-vous de moi à ce poste ?

Il est vrai que c'est une question risquée mais, si vous osez la poser, elle peut vous permettre de lever des freins. En effet, il arrive très souvent que le recruteur, face à cette question, vous fasse part d'un de ses doutes que vous pouvez alors lever.

Pour la petite histoire

Un candidat a osé poser la question et s'est vu répondre : « Vous convenez parfaitement pour le poste. En revanche, j'ai un doute, car vous habitez vraiment loin et j'ai peur que le temps de trajet finisse par vous fatiguer. » Le candidat a pu alors lui expliquer qu'il était prévu qu'il déménage et s'installe à cinq minutes de son futur emploi. Il a obtenu le poste en levant ce frein.

Une fois de retour chez vous, il vous reste plusieurs actions à mener.

N'oubliez pas de remercier

Après un rendez-vous professionnel, il est de bon ton de remercier la personne qui vous a reçu. Faites de même avec le recruteur. Seulement 1 candidat sur 10 pense à le faire. Autant que ce soit vous ! Vous vous distinguerez ainsi des autres et terminerez votre parcours en beauté. Pour cela, il vous faut l'adresse e-mail du ou des recruteurs que vous venez de rencontrer, d'où l'importance de récupérer leur carte de visite ou de bien conserver les e-mails de convocation aux entretiens. Si vous n'avez ni les uns ni les autres, passez à l'accueil de l'entreprise, après votre entretien, et demandez aux hôtes ou secrétaires de vous communiquer le mail de M. X avec lequel vous avez eu un entretien et à qui vous devez faire parvenir un document. Si, à la sortie de l'entretien, vous oubliez, il vous suffit, une fois arrivé chez vous, de téléphoner au standard de l'entreprise et de faire la même demande.

L'e-mail de remerciements s'articule globalement autour de trois parties :

■ Introduction

« Je vous remercie pour le temps que vous m'avez accordé ce jour et la qualité de nos échanges. »

■ Résumé du poste

« J'ai bien compris les objectifs du poste (les lister) et les missions qu'il implique » (les lister).

■ Conclusion

« Je vous renouvelle mon intérêt pour le poste de... que vous proposez. Il correspond à mes qualités de... et mes compétences dans... »

Cet e-mail est également un moyen pour le recruteur de vérifier vos capacités de synthèse et vos qualités rédactionnelles. C'est pourquoi vous devez être très prudent avant de l'envoyer et le faire relire afin de ne pas obtenir l'effet opposé à celui escompté. Plus vous aurez pris de notes durant l'entretien, plus il sera facile pour vous de résumer le poste et les missions. Cet e-mail sera un bon moyen pour vous faire un allié du recruteur, surtout s'il fait partie d'un cabinet de recrutement qui est censé envoyer à ses clients un résumé pour chaque candidat présélectionné. Vous lui mâchez ainsi le travail car il pourra se servir du vôtre pour rédiger le sien. Avec l'e-mail de remerciements, vous établissez un contact direct avec le recruteur qui vous sera d'autant plus utile quand vous viendrez aux nouvelles.

Par ailleurs, si, durant l'entretien, le recruteur vous fait des remarques sur votre CV, il est intéressant d'en tenir compte, quelles qu'elles soient, pour refaire celui-ci et envoyer la nouvelle mouture au recruteur. Vous flattez son ego, il y sera sensible et vous gagnerez ainsi des points.

Les candidats disent ne pas aimer cette étape qui vient juste après l'entretien, caractérisée par des moments d'attente, de doute et souvent de silence de la part des recruteurs. J'en profite pour passer un message au nom de tous les candidats : « Messieurs les recruteurs, prenez en compte la détresse de ces candidats qui se sont vraiment investis dans les entretiens et attendent impatiemment votre retour quel que soit le résultat. Nous savons que vous recevez de nombreux candidats et que c'est difficile pour vous de donner un retour à tous mais, s'il vous plaît, faites un effort à ce niveau-là. Vous en serez les premiers récompensés en donnant ainsi une bonne image de votre entreprise car chaque candidat que vous rencontrez est susceptible de devenir un jour un client potentiel ou un prescripteur. »

Analysez ce qui s'est passé

Faire un point écrit sur l'entretien, sur ce qui s'est passé, sur les difficultés rencontrées vous permettra d'identifier vos points faibles afin de vous améliorer lors des autres entretiens. Rappelez-vous l'image du sportif qui joue de nombreux matchs d'entraînement avant une rencontre, qu'il débriefe ensuite pour être meilleur la fois d'après.

Osez relancer

Paradoxalement, si les candidats n'aiment pas cette phase d'attente d'une réponse, ils rechignent pourtant à aller la chercher. Certains justifient leur inaction par la consigne donnée par les recruteurs : « Si vous n'avez pas de retour d'ici trois semaines, veuillez considérer que votre candidature n'a pas été retenue. » Un de nos conseils est d'être plus proactif qu'attentiste. Au bout d'une semaine sans réponse, nous vous invitons à relancer le recruteur. Ce sera donc plus simple pour vous de reprendre contact avec lui si vous avez déjà instauré une relation à partir de l'envoi de votre e-mail de remerciements. Si vous n'osez pas le faire par téléphone, faites-le au moins par e-mail car c'est plus facile et rapide pour le recruteur de vous répondre par écrit.

Maintenez le contact

Il est arrivé à plusieurs reprises que les candidats qui avaient été éliminés après un entretien réussissent à renverser la situation en argumentant au téléphone avec les recruteurs. D'autres, après avoir reçu des réponses négatives pour un premier poste, se sont vu proposer d'autres opportunités.

Il est donc très important que vous gardiez contact avec les recruteurs que vous avez rencontrés lors des entretiens, surtout si vous êtes arrivé en phase finale car cela veut dire que vous représentez un bon profil pour eux. Ils peuvent penser à vous pour un autre poste ou même vous recommander à des relations. Gardez espoir : il peut arriver par exemple que le candidat qui vous a battu au premier tour ne fasse pas l'affaire durant la période d'essai. Ce sera alors l'occasion pour vous, si vous êtes toujours en recherche d'emploi, de vous présenter de nouveau et, cette fois, de sortir vainqueur au second tour sans avoir à repasser par la case « Entretien ».

Restez prudent

Si vous réussissez avec succès l'épreuve des entretiens et que l'on vous annonce que vous êtes sélectionné, ne criez pas victoire tout de suite car il faut avant toute chose que vous vérifiiez que le contrat de travail corresponde exactement à ce qui vous a été vendu pendant les entretiens. Étudiez bien le contrat avant de le signer et n'hésitez pas à faire appel à un spécialiste pour vous aider à le décrypter, surtout en ce qui concerne la rémunération et les clauses spécifiques comme celles de non-concurrence qui peuvent avoir des impacts importants pour la suite du jeu. C'est pourquoi il est conseillé de demander toujours un temps de réflexion à la réception du contrat, quel que soit votre enthousiasme. Il est vital également, si vous êtes sur plusieurs pistes en même temps, de ne pas donner de réponses négatives aux autres entreprises tant que vous n'avez pas signé le contrat de travail, voire démarrer dans vos nouvelles fonctions.

Pour la petite histoire

Un candidat, commercial dans les télécoms, a passé plus de 6 mois à développer son réseau. Après de nombreux entretiens, il s'est retrouvé en phase finale dans quatre entreprises et a finalement accepté le poste le plus intéressant. Dans l'euphorie du moment, il a annoncé aux trois autres entreprises qu'il avait accepté un autre poste. Son contrat qui devait lui être envoyé par courrier n'est jamais arrivé car les recrutements dans l'entreprise avaient été brusquement gelés. Il était alors impossible pour lui de reprendre contact avec les entreprises dont il avait décliné les offres de poste. Il a mis beaucoup de temps à s'en remettre et a vraiment regretté de ne pas avoir attendu de recevoir son contrat.

Osez négocier

Si l'entretien a été un succès, que vous arrivez en phase finale et que vous avez la chance d'avoir plusieurs offres entre les mains, c'est le moment de négocier car vous êtes en position de force. Les autres candidats ont été éliminés et vous n'êtes plus que deux ou trois en *short list*. Vous avez eu l'occasion de vous vendre au cours de la succession d'entretiens et vous avez gagné de la valeur vis-à-vis du recruteur. N'hésitez pas à lui faire savoir que vous avez d'autres

opportunités en cours. Si vous êtes arrivé en phase finale, il aura à cœur de vous retenir et sera en mesure de surenchérir. Attention de ne pas prendre pour argent comptant ce qui vous aura été annoncé en entretien en termes de rémunération et d'avantages en nature car il peut y avoir de vrais écarts avec ce qui est stipulé dans le contrat.

Acceptez d'être incompétent

Durant les premiers mois en poste, il faut vous préparer psychologiquement à ne pas être opérationnel immédiatement. Cette période dite « d'incompétence » varie entre 3 et 6 mois selon les postes. C'est pourquoi il est normal d'être en difficulté quand vous arrivez dans une entreprise, quels que soient votre profil et votre parcours professionnel. Vous ne connaissez ni les gens ni le fonctionnement de la société et il vous faudra un certain temps pour les décoder. Les candidats sont souvent impatients et ont du mal à se laisser du temps. Par ailleurs, ils ont peur de donner une mauvaise impression et essaient d'être efficaces le plus rapidement possible. Nous vous conseillons plutôt d'être en observation, d'analyser les situations en prenant le recul nécessaire. Vous risquez également de ne pas être bien accueilli par vos collègues qui peuvent vous attendre au tournant, observez donc la plus grande prudence. Le temps est votre allié pour monter en compétence sur le poste et vous faire accepter par les autres.



FIN DE L'ÉTAPE 5

Vous avez réussi vos entretiens

- ✓ *Vous avez bien étudié le terrain avant de vous lancer.*
- ✓ *Vous vous êtes équipé d'outils de recherche adaptés.*
- ✓ *Vous avez emprunté les différents parcours proposés.*
- ✓ *En mettant votre ego de côté, vous vous êtes préparé.*
- ✓ *Vous avez passé les entretiens en étant motivé.*
- ✓ *Pour ensuite remercier mais aussi relancer.*
- ✓ *La concurrence, vous avez fait jouer.*
- ✓ *Et vous avez même pu négocier.*
- ✓ *C'est pourquoi, aujourd'hui, vous avez gagné !*

Index

A

accessoires 109
AFPR (Action de formation préalable
au recrutement) 15
agence intérimaire 81, 85
apparence physique 90, 92, 106

B

bilan de compétences 14, 19, 20
Bommelaer Hervé 87

C

cabinet de recrutement 103
candidature spontanée 57
carte de visite 93
centres d'intérêt (CV) 42
communication non verbale 137
compétences (CV) 35
connecteur 90
création d'entreprise 18
CV 24
CV « carte de visite » 24
CV « offre de services » 94
CVthèque 83
CV (tri des) 24

D

démarchage 60
deuil professionnel 12
discrimination 25, 34

E

EMT (Évaluation en milieu de travail)
12
enquête préalable 102
entretien Skype 129

entretien téléphonique 126
espace personnel 135
expérience professionnelle 37

F

formation (CV) 41

J

job tremplin 68

L

langage corporel 137
langue étrangère 120
lettre de motivation 55

M

marché caché 66
marché ouvert 66
méthode boomerang 160
mise en situation 152

N

négociation 173

O

orthographe 30

P

période « d'incompétence » 174
périodes creuses (CV) 37
pitch 44
pitch (conclusion du) 51
pitch de l'ascenseur 52
première impression 46, 130
préparation mentale 122
prérequis 69

prétentions de salaire 153
profil évolutif 164

Q

question interdite 159
question piège 161

R

recherche préliminaire à l'entretien
50
reconversion professionnelle 15
recrutement 2.0 55
recruteur (profil de) 140
règle des « 2 P » 162

relance téléphonique 72
réseau 87
réseau (approche) 88
réseau (identifier son) 88
réseaux sociaux 90

T

tenue vestimentaire 108

V

VAE (Validation des acquis de
l'expérience) 17
visibilité 65
visualisation positive 122