

Pour une

recherche d'emploi efficace

Suivez le guide !



Marianne Champion



Mettre des mots sur votre projet pour répondre aux questions sur vos choix et vos compétences

En effet, votre objectif est d'être embauché(e) et pour cela vous devez être reçu(e) en entretien. Alors, la première question à se poser est :

Quel est le but de l'entretien pour le recruteur ? Que va-t-il chercher à savoir pour déterminer si vous êtes LA bonne personne ?

Ce que votre interlocuteur souhaite :

- Découvrir votre personnalité et voir si elle est en accord avec son entreprise/équipe.
- Comprendre votre projet et voir s'il correspond à ce que peut offrir son entreprise.
- Confirmer à l'oral ce que vous avez indiqué dans votre candidature.

Définir son projet, c'est réaliser un bilan de tout ce que l'on a fait et de ce que l'on souhaite faire. C'est rechercher et obtenir un maximum d'informations sur soi, afin de pouvoir en faire une analyse et une synthèse. Ainsi, vous pourrez déterminer ce qui sera utile d'écrire sur votre candidature et important de dire en entretien.

1. Pourquoi aller dans le détail et faire un bilan ?

Tout ce qui sera dans ce bilan ne sera pas obligatoirement intéressant pour la suite, selon votre recherche. Il faudra ensuite faire le tri pour faire ressortir ce qui est important à valoriser pour vous démarquer.

Sans cette recherche, le risque est de vous limiter à ce que vous savez faire ou à ce que vous avez déjà fait, puisque c'est le plus facile à trouver. Vos compétences et l'intérêt de votre candidature ne se limitent pas à ça, et heureusement !

- **Il faut réfléchir à ce qui est attendu**

Les questions qui seront posées, quelles que soient leurs formulations, auront pour objectif de vous connaître, et de voir ce que vous pourrez apporter à l'entreprise/la structure. Il faut donc vous préparer à deux types d'interrogations (à la lecture du CV comme en entretien) auxquelles vous n'échapperez pas :

1. « Pourquoi avez-vous postulé à notre annonce ? » « Qu'est-ce qui vous intéresse dans notre entreprise/structure ? » « Pourquoi vouloir nous rejoindre ? »
2. « Que pourrez-vous nous apporter ? » « Pourquoi vous embaucher vous, et pas un(e) autre ? » « Qu'avez-vous de plus qu'un(e) autre candidat(e) ? »

Pour répondre aux questions du point 1), **vous devez rechercher**

► **Vos critères de sélection = votre motivation**

C'est-à-dire ce qui vous fait, ou vous a fait choisir une voie plutôt qu'une autre, répondre à une annonce ou à l'inverse écarter une offre car elle ne vous correspond pas.

- Vos motivations / Vos envies / Vos souhaits.

Vos besoins / Ce qui est indispensable pour votre réussite.

- Vos valeurs: elles prennent une place essentielle. Les entreprises communiquent beaucoup sur les leurs, il faut que vous puissiez parler des vôtres.

Pour répondre aux questions du point 2), **vous devez réfléchir à**

► **Ce que vous pouvez apporter**

- Votre expérience.
- Vos compétences.
- Votre personnalité.
- Vos envies.

2. Vos critères de sélection = votre motivation

La motivation est simple à définir, c'est ce que vous avez envie de faire. En revanche, il est parfois plus compliqué de l'expliquer.

Pourquoi répondre à une annonce ou non ? Comment déterminer les entreprises où envoyer mes candidatures ? Comment savoir si l'environnement du poste peut me plaire ? Dans quel secteur d'activité j'aimerais travailler ?, etc.

Vous devez identifier vos motivations car ce sont vos critères de choix. Ceux-ci sont liés à vos intérêts, à vos passions, à vos valeurs et à vos besoins.

Il est important de faire le point sur votre motivation car c'est en partie elle, qui vous orientera vers le poste / les missions / les structures les plus adaptés. Plus vous y aurez réfléchi, plus ce sera un gage de réussite dans votre recherche, et plus vous aurez de chance d'être en adéquation avec votre prochain poste.

ASTUCE

Comment faire pour identifier ses critères ?

Imaginez que l'on vous transmette une offre d'emploi. Vous la consultez; qu'est-ce qui fait que vous allez répondre à cette annonce ou non ? Quelles sont les informations qui vont vous attirer ou au contraire vous rebuter ?

Voici les critères qui sont systématiquement donnés :

- Localisation.
- Secteur d'activité.
- Responsabilités.
- Tâches à effectuer / Missions principales.
- Rémunération.
- Renommée / Image de marque.
- Type de contrat (durée de la mission, CDI, CDD, intérim, etc.)
- Évolution possible.
- Culture d'entreprise / Valeurs.
- Taille de la structure.
- Type de structure (privé, public)

En complétant ces différents points en fonction de votre recherche, vous allez donner vos propres critères; vous allez donc pouvoir vous exprimer sur vos besoins, vos valeurs et donc, sur votre motivation.

2.1. Vos besoins

Il existe plusieurs définitions de la notion de besoins et différentes théories. Ce qu'il faut retenir « simplement », c'est qu'un besoin est ce qui apparaît nécessaire à un individu, qu'il en ait conscience ou non.

Donc, d'un point de vue professionnel, il est essentiel de déterminer vos besoins pour vous permettre de comprendre ce qui vous motive dans le monde du travail.

Ils existent à différents niveaux sur lesquels vous devez vous interroger. Voici donc des exemples de questions auxquelles vous devrez savoir répondre et vous justifier :

- **Sécurité** : recherchez-vous de la stabilité ? Est-ce que le type de contrat (CDI, CDD, Intérim, etc.) a une importance pour vous ? Souhaitez-vous avoir une fonction définie clairement ? Effectuer des tâches régulières ou au contraire, travailler dans l'imprévu et la découverte ? Souhaitez-vous suivre des règles strictes, avoir des objectifs « faciles » à atteindre ? Avez-vous besoin d'être rassuré(e) fréquemment suite à vos actions ?
- **Contexte** : Quelle importance accordez-vous à l'intégration quand vous arrivez dans une nouvelle entreprise ? Et à la formation ? Voulez-vous être formé(e) régulièrement pour développer de nouvelles compétences ? Préférez-vous travailler en équipe ou seul(e) ? Aimez-vous travailler dans un environnement animé ou au contraire, avez-vous besoin de calme ?
- **Reconnaissance / Mise en valeur** : avez-vous besoin de reconnaissance de votre supérieur ou de vos collègues pour être satisfait de vos réalisations ? Quelle importance accordez-vous à la rémunération ? L'évolution ? La promotion ? Voulez-vous prendre des initiatives, avoir des responsabilités, décider ? Avez-vous besoin d'être valorisé(e) dans votre travail ? Voulez-vous faire un travail « utile » ou apprécié ?

Comme souvent, il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse à ces questions, puisque chacun définit ses propres besoins, mais vous devrez tout de même vous assurer que vos besoins s'accordent à votre objectif professionnel et aux structures dans lesquelles vous postulez.

2.2. Vos valeurs

Une valeur est ce que je considère important pour moi, une règle, un principe que je veux suivre.

Donc, dans le cadre de la définition de votre projet professionnel, comme pour les besoins, vous devez identifier vos valeurs.

Les valeurs sont « partout » : les structures, qu'elles soient publiques ou privées, communiquent énormément avec elles. On les trouve dans les annonces d'emploi comme dans les publicités puisqu'elles forment l'image de marque, informent sur la culture de l'entreprise.

Les sites internet par exemple, ont quasiment tous une rubrique où elles figurent : « Qui sommes-nous ? » « Nous connaître » « Nos engagements » ou directement « Nos valeurs ».

Si vous manquez d'idées, inspirez-vous de leur communication pour vous aider à déterminer ce que vous voulez retrouver, ou à l'inverse, ce que vous ne voulez surtout pas avoir dans votre environnement professionnel.

Voici une liste non-exhaustive de valeurs pour vous aider :

• Éthique	• Développement durable	• Prévention
• Responsabilité	• Honnêteté	• Famille
• Partage	• Engagement	• Créativité
• Innovation	• Égalité	• Prestige
• Initiative	• Performance	• Qualité
• Considération	• Rémunération	• Écologie
• Tolérance	• Réussite	• Respect
• Esthétique	• Mobilité	• Changement
• Ambition	• Écoute	• Information
• Solidarité	• Diversité	• Contact
• Humour	• Entrepreneuriat	• Audace
• Liberté	• Sécurité	• Bien-être
• Compétition	• Transparence	• Pérennité
• Indépendance	• Ouverture	• Adaptabilité

Il ne s'agit pas de juger les valeurs que vous trouveriez « bonnes » ou « critiquables » ; le but est de lister celles qui vous motivent à occuper tel ou tel poste, dans telle ou telle entreprise.

Une question pour illustrer : seriez-vous prêt(e) à accepter une offre d'embauche si le secteur d'activité de l'entreprise va à l'encontre de vos valeurs ? Par exemple, particulièrement sensible à l'écologie, pourriez-vous travailler dans une entreprise pétrolière ? Pourriez-vous envisager de rejoindre une structure qui a fait polémique sur un sujet qui vous touche ?

Il sera plus « facile » de répondre à ce type de question si vous avez réfléchi au préalable à ce qui est possible/envisageable/impossible POUR VOUS.

ASTUCE

Apprendre à répondre plus justement aux questions sur votre motivation

Regardez une offre d'emploi à laquelle vous souhaitez postuler et tentez de répondre à une question générale comme : qu'est-ce qui vous motive ou autrement dit, vous intéresse dans cette annonce ? (reprendre l'astuce donnée précédemment).

À cela, si vous répondez quelque chose comme « je suis motivé(e) pour travailler dans cette entreprise », ce ne sera évidemment pas suffisant, on voudra en savoir plus. Donc systématiquement, reposez-vous la question « *Pourquoi ?* »

- ***Donc, vous êtes motivé(e) pour travailler dans cette entreprise.... Pourquoi ?***
 - « Parce qu'elle est dans tel secteur d'activité ».
- ***Qu'est-ce qui vous intéresse dans ce domaine d'activité ?***
 - « Il y a des valeurs dans lesquelles je me reconnais ».
- ***Quelles sont ces valeurs ?***
 - Et plusieurs fois de suite afin d'obtenir des réponses de plus en plus précises.

Ainsi, vous ne resterez pas dans la généralité et obtiendrez une liste détaillée de vos motivations par rapport à une annonce.

Au moment de la définition de votre projet professionnel, il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse à donner. Vous devez tout écrire sans vous limiter, sans penser tout de suite à ce qui est valorisant ou non. Le tri interviendra ensuite, lorsque ce sera le moment de montrer l'adéquation entre votre profil et un poste/une entreprise.

3. Ce que vous pouvez apporter

Le recruteur voudra donc comprendre votre projet, testera votre motivation et votre intérêt pour sa structure. Mais évidemment, ce n'est pas tout ; il doit se projeter avec vous et pour cela doit savoir ce que vous pouvez lui apporter avec :

- Votre expérience.
- Vos compétences.

3.1. Votre expérience

Il sera nécessaire de lister toutes vos expériences. Pour chacune :

- Notez vos principales missions, toutes vos activités et les tâches réalisées.
- Déterminez votre niveau de maîtrise pour ces tâches (maîtrise, moyen ou à travailler) ainsi que votre intérêt (m'a plu, moyen, ou ne m'a pas plu).
- Recherchez vos résultats – Chiffrés ou non, qu'avez-vous apporté lors de cette expérience? Qu'avez-vous mis en place?

Si l'expérience était positive, qu'est-ce qui vous a permis de réussir? Quelles connaissances? Qu'avez-vous su faire? Quelles qualités vous ont été utiles?

- Faites un petit bilan – Qu'est-ce qui vous a plu globalement? À l'inverse, qu'est-ce qui vous a déplu?

Bien entendu, la liste des expériences dépendra de votre parcours (nombre d'années d'expérience, nombre d'expérience, objectif, etc.):

- **Pour les étudiants ou jeunes diplômés ou globalement jeunes actifs:** ne négligez pas les « jobs » et emplois étudiants. Quels qu'ils soient, ils vous apportent des compétences, alors même si cela n'a rien à voir avec votre objectif futur, ils sont importants à analyser.

Par ailleurs, si vous n'avez pas d'expérience professionnelle à proprement parler, d'autres activités peuvent révéler vos compétences : participation à un projet, rédaction d'un rapport, d'un mémoire, si vous avez fait une prépa, réalisé des travaux de groupe, organisé une sortie scolaire ou si vous avez une expérience dans une association (scolaire, universitaire ou autre). Vous pouvez aussi être engagé dans un loisir, un sport, etc.

- **À partir de 4-5 ans d'expérience,** il faut faire le tri de manière à insister sur les expériences qui « comptent » pour être crédible dans la justification de ses compétences.

Dans la majorité des cas, logiquement, plus l'expérience est grande, moins les emplois étudiants ou premières expériences auront d'intérêt.

- **En cas de réorientation,** tout dépend. Vous allez devoir expliquer pourquoi vous changez de voie professionnelle. Aussi, faire le point sur ce qui s'est passé avant votre envie de changement, peut donc être utile.