



Auteur : Didier Reuter
www.bookiner.com

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

Emploi / Recrutement

Les méthodes audacieuses pour changer de job

Sommaire

- . Utiliser le e-recrutement
- . Changer de métier
- . Mettre de la stratégie dans sa prospection
- . Passer par l'intérim
- . Utiliser le speed networking

LES MÉTHODES AUDACIEUSES POUR CHANGER DE JOB

Dans le contexte actuel, les jobs ne tombent plus du ciel et profitent surtout à ceux qui savent se démener et se faire remarquer. En ce domaine, l'audace est souvent récompensée dès lors que l'on s'oblige à sortir de sentiers battus même si les entreprises *«Sont assez frileuses et recherchent avant tout des candidats au trajet bien lisse»* d'après Christiane Maréchal du cabinet de recrutement *Lombard*. Il est clair qu'il faut savoir ruser un peu pour émerger parmi les autres bonnes candidatures. Il est également bon de savoir que la plupart des grandes entreprises ne prennent en compte que les candidatures déposées en ligne, sans ne vraiment plus s'intéresser aux demandes reçues par la poste.

UTILISER LE E-RECRUTEMENT

Le e-recrutement est devenu l'un des moyens les plus sûrs et les moins coûteux pour adresser en quelques minutes son CV. Pour cela, il est conseillé d'user de méthode et d'astuce :

1. S'équiper d'un logiciel de gestion de candidature afin d'organiser vos démarches (cibles, date des mails, réponses obtenues...). Ex. : PiloteContact, Suivi CV, Anpsedic
2. Ne pas perdre son temps à déposer son CV sur tous les sites d'emploi sachant que les recruteurs consultent peu, en définitive, les Cvthèques. Aussi, il est recommandé de se limiter à 2 ou 3 sites généralistes parmi les leaders du marché (Monster, Cadremploi ou Keljob), plus une adresse spécialisée dans son domaine de compétences.
3. Rédiger un CV adapté à la recherche électronique, c'est-à-dire en le truffant de mots-clés susceptibles d'attirer l'attention. Jacques Froissart du cabinet de chasse *Altaïde* préconise d'inclure dans le CV *«Une partie baptisée explicitement «mots-clés». Vous y déclinez toutes les expressions que pourrait taper un recruteur au moment de sa recherche. Par exemple, pour un poste de chef des ventes, notez aussi «responsable des ventes», «chef de secteur», «responsable grands comptes»...*
4. Actualiser régulièrement son CV en y changeant ne serait-ce qu'une virgule ou un titre, car les CV sont rangés dans la base selon leur date de dépôt. Cette astuce permet ainsi d'être régulièrement en tête dans les résultats de recherche des recruteurs.
5. Envoyer son CV, en pièce jointe, dans un format courant type Word ou PDF ce qui oblige le recruteur à le lire. Une présentation directe du CV n'est pas conseillée car ce sont des logiciels mouchards qui peuvent trier automatiquement les candidatures en fonction de critères spécifiques. De la même manière, lorsque l'on doit remplir un questionnaire en ligne (notamment un QCM), il y a de fortes chances pour qu'un logiciel automatique de tri soit actif. Cette méthode tend à se généraliser en se couplant, dans certaines grandes entreprises, à un véritable scoring automatisé à partir d'un profil type établi à l'avance. Dans ces conditions, il est alors dangereux de vouloir enjoliver à tout prix ses réponses sachant que des questions pièges et des recoupements sont inclus. En voulant tricher, il est ainsi probable que le candidat soit «blacklisté» en traînant ensuite une mauvaise réputation sur le Net.
6. Utiliser les sites de «réseautage» (Linkedin, OpenBC, Viaduc, 6nergies...) lesquels offrent de nouvelles opportunités pour se rendre visible sur le marché du travail. Pour cela, il suffit de s'inscrire gratuitement afin de dénicher, avec le temps, des membres qui ont des points communs avec soi. Ces contacts peuvent ensuite servir d'appui pour une mise en relation ultérieure.
7. Réaliser un blog personnel, non pour se lamenter de ne pas trouver du travail, mais en apportant une plus-value en commentant, par exemple, l'actualité de son secteur d'activité de façon à montrer l'étendue ou la pertinence de ses compétences.

CHANGER DE MÉTIER

Pour relancer sa carrière rien de tel que de se reconvertir après avoir suivi une formation appropriée.

Si beaucoup de cadres en rêvent, ils sont tout même 60%, selon un sondage *BVA-Observatoire du travail*, à craindre de ne pas y parvenir. En tout état de cause, le mieux est de commencer par réaliser un bilan de carrière et réaliser une série d'entretiens et de tests pour jauger sa motivation et la pertinence de son projet.

1. Essayer d'évoluer au sein de son propre groupe en profitant des périodes de réorganisation, même si moins de 6% des cadres profitent des avantages de la mobilité interne.
2. Participer à une solide formation offrant toutes les garanties de sérieux et offrant une souplesse dans ses aménagements pratiques.
3. D'après Marie-Rose Reuzeau, Responsable d'un espace ANPE cadres, *«Le risque quand on lâche son job pour*

une formation à un nouveau métier, est de se retrouver ensuite à un poste de débutant». Elle conseille ainsi de «Se reconvertir par étapes et non d'un seul coup, en s'appuyant à chaque fois sur ses acquis.»

METTRE DE LA STRATÉGIE DANS SA PROSPECTION

Au lieu de s'échiner à trouver une place au chaud dans l'administration ou dans de grandes entreprises à l'avenir plus ou moins convenu et bouché, il est possible de trouver son bonheur dans les PME-PMI de province. Près de 75% des cadres parisiens se disent prêts à quitter la capitale si une bonne occasion se présente, alors même que le grand saut suppose forcément de changer de vie et d'accepter une baisse de salaire. En contrepartie, intégrer une PME dynamique permet d'offrir de nouvelles responsabilités et une ambiance de travail beaucoup plus conviviale.

1. La première règle consiste à rechercher dans les bassins d'emploi les plus dynamiques concentrant des entreprises travaillant dans son domaine de prédilection. C'est en général là qu'il existe le plus de jobs à pourvoir.
2. Il est recommandé d'obtenir, via l'Internet, la liste de la centaine de SPL (sites productifs locaux) établie par la Datar. Tous ces sites régionaux regroupent l'ensemble des sociétés spécialisées par secteurs d'activité, notamment dans le cadre des 65 pôles de compétitivité définis par le gouvernement. Ces pôles sont ceux qui doivent bénéficier en priorité des subventions publiques donc favoriser localement de l'embauche.
3. Utiliser les réseaux locaux afin de dénicher les entreprises qui embauchent, notamment via les agences de l'Apec et les clubs d'entrepreneurs locaux.
4. Collecter un maximum d'informations en utilisant les ressources d'Internet via les moteurs de recherche et les sites d'entreprises mais aussi les salons professionnels et la presse professionnelle.
5. Prendre un premier poste en province comme base d'observation, sachant que les candidats possédant déjà une attache locale sont toujours mieux reçus. L'objectif est alors de nouer ou renouer des contacts en créant des relations avec les entreprises cibles.

PASSER PAR L'INTÉRIM

Acquérir une nouvelle compétence, se tester dans une activité précise ou un nouveau métier, observer une région avant d'obtenir un emploi stable, tout cela est possible avec l'intérim. Et ce, d'autant plus, que dorénavant l'intérim propose des emplois en CDI grâce à l'arme fatale de ses importants fichiers nationaux et le recours ciblés aux sites Internet de candidatures. A l'heure où les traversées du désert s'allongent avec un temps moyen d'attente de 9 à 15 mois avant de retrouver un emploi, contre 6 à 12 mois il y a 10 ans, le fait d'opter pour l'emploi temporaire apporte d'évidents avantages. Pour en bénéficier, il est néanmoins nécessaire de disposer d'un état d'esprit plus «mercenaire» que de «planqué».

1. Il s'agit d'abord de se vendre en perdant le réflexe du bon candidat «séducteur» et bien lissé à la recherche d'un emploi stable. Il s'agit avant tout d'être offensif en misant sur l'aspect pointu, opérationnel et concret de ses compétences, plutôt que sur la valeur de ses titres et diplômes. Il faut savoir que dans tout contrat d'intérim, l'entreprise achète d'abord une compétence réelle avant de s'intéresser aux potentiels de l'individu.
2. Dans le CV, il est recommandé de mettre en avant son savoir-faire et ses réalisations concrètes dans les domaines où l'on suppose avoir une compétence-clé. Il s'agit surtout de faire passer sa mobilité, sa capacité d'adaptation rapide, sa «carrure» de professionnel, ses nerfs d'acier et ses qualités relationnelles.
3. Le recours à des missions d'intérim est particulièrement porteur dans les métiers à fort pic d'activité, de manière à transformer une période de chômage anxiogène par une expérience valorisante qui apporte un salaire supérieur aux allocations chômage versées par les Assedic. Il est bon de rappeler d'ailleurs que si les allocations sont suspendues durant toute la durée de la mission, elles sont de nouveau allouées dès la fin de celle-ci.
4. En période d'incertitude, l'intérim offre l'avantage décisif de pouvoir conserver le pied à l'étrier afin de continuer à exister sur le marché du travail. Elle peut même se conclure en contrat définitif après seulement quelques mois, considérant que la solution d'intérim peut être utilisée par les entreprises comme une période d'essai ou de pré-embauche grandeur nature.
5. A la fin de chaque mission, l'intérim permet d'étoffer le CV notamment en matière de réactivité et de mobilité appliquée. Cela permet également de mieux rebondir sachant que la référence à une agence d'intérim est devenue un gage de sélectivité initiale donc de crédibilité opérationnelle et de garantie sur les capacités professionnelles offertes par les candidats.

UTILISER LE SPEED NETWORKING

Le principe du «speed networking» (réseautage express) est de rencontrer un maximum de gens en un minimum de temps, en vue de décrocher des propositions d'embauche. Ce système d'entretiens flashes lancé en 2003 par

des cadres supérieurs au chômage est directement calqué sur le principe du «speed dating amoureux», lequel repose sur des rencontres de 7 à 10 minutes durant lesquelles des prétendants essaient de séduire de jeunes femmes afin de repartir avec leur numéro de téléphone. Ce concept de recherche d'emploi consiste principalement à :

1. Côtayer les grands noms du recrutement (Michael Page, Neumann...) alors qu'il est habituellement très difficile d'obtenir des rendez-vous avec eux. C'est aussi l'avantage pour ces derniers de gagner du temps et d'avoir un accès rapide à une grande diversité de profils de candidats.
2. Un autre grand intérêt pour les candidats est de bénéficier d'une bienveillance de la part des recruteurs lesquels n'hésitent pas à donner de précieux conseils pour faciliter l'approche en recrutement, comme à indiquer aux prétendants des pistes utiles. Il s'agit également pour ces derniers de laisser une bonne image parmi les candidats rencontrés afin que ceux-ci, après avoir retrouvé un poste, deviennent des clients potentiels. Une sorte de retour d'ascenseur.
3. Pour le candidat, l'objectif est de nouer un premier contact afin de pouvoir ensuite décrocher un véritable entretien et/ou être référencé sur les short-lists qui sont adressées aux clients de ces cabinets de recrutement. Il semble, en effet, que près d'un tiers de ces face-à-face débouchent sur un entretien ultérieur beaucoup plus approfondi, soit entre 2 et 3 rendez-vous en poche pour chaque participant.
4. Afin de parler efficacement de soi en seulement quelques minutes d'entretien, il est essentiel d'être parfaitement préparé. Le candidat doit apprendre à résumer le principal de son parcours, à clarifier ses objectifs, à travailler son éloquence ainsi que la fluidité de son discours. C'est cet ensemble de qualités qui font la différence en speed networking. Cet exercice n'est donc pas sans risque pour celui ou celle qui ne sait pas suffisamment structurer son discours et se voir ainsi «griller». Pour réussir, selon l'avis d'Hélène Chappé consultante chez Humblot-grant Alexander, il est recommandé de *«Partir du global pour aller vers le particulier en résumant son parcours en une phrase»*, c'est-à-dire d'indiquer rapidement son parcours professionnel puis de se focaliser sur le dernier poste en soulignant les principales réalisations chiffrées et factuelles, pour terminer sur sa logique d'évolution (poste recherché, type d'entreprise, objectifs professionnels).
5. Cette présentation doit durer 3 minutes au maximum car ensuite l'attention du recruteur s'émousse. Tout le temps restant doit être consacré au dialogue avec son interlocuteur. En règle générale, plus le recruteur s'exprime, meilleure est l'opinion qu'il a du candidat.
6. Il est déconseillé de vouloir paraître trop parfait et trop clean par un discours stéréotypé. Il faut absolument éviter de rouler les épaules en «opportunisant» cette occasion pour montrer, au contraire, sa vraie personnalité, ses moteurs intimes de motivation, quelques fenêtres de la réalité de sa vie. C'est en général la fraîcheur et la spontanéité des candidats qui donnent ensuite l'envie aux recruteurs de les rappeler !

PRINCIPAUX RÉSEAUX DE SPEED NETWORKING

www.e-daubigny.com : Pionner du genre organisateur de speed sectoriels.

www.oudinot.net : Nouveau réseau réservé aux cadres dirigeants.

www.tebopro.com : Réseau à but lucratif avec préparation aux entretiens.