



Auteur : Didier Reuter  
[www.bookiner.com](http://www.bookiner.com)

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

## **RESSOURCES HUMAINES**

### **Recrutement : devenir le candidat idéal**

## IL N'Y PAS DE BONS OU DE MAUVAIS CANDIDATS

Selon Maryvonne Labeille, vice-présidente de Syntec Conseil en recrutement, *«Le candidat doit avoir une vision globale de son métier et de son secteur d'activité afin de délimiter les opportunités qui lui correspondent. 1 000 candidatures mal ciblées donneront 0 retour»*. Même avis de la part d'Antoine Morgaut pour qui *«L'autosélection est indispensable. Trop souvent les candidats répondent à des annonces qui ne correspondent pas à leur domaine de compétences en pensant «Je pourrais apprendre». Eh bien non, le recruteur cherche avant tout des compétences précises !»*. En matière de recrutement *«Il n'y a pas de bons ou de mauvais candidats, il y a des profils adaptés ou non, au contexte de l'entreprise et aux compétences requises»* confirme de son côté Yves Laqueille, DRH d'Allianz-France.

## ETRE PROACTIF AVANT TOUT

D'après Pierre-Etienne de Moustier, cofondateur d'AIMS International un cabinet spécialisé dans l'acquisition de talents à l'international, pour se donner un maximum de chance de réussir *«Il faut être avant tout proactif en suivant l'actualité, en consultant les annonces en ligne, en contactant les entreprises, en étant une force de proposition, en sélectionnant les cabinets de recrutement et en animant toutes ses relations personnelles»*. Il est également nécessaire d'être fortement impliqué, car la motivation fait office de clé de voûte de toute candidature. Pour cela, il ne faut pas hésiter à se placer dans une démarche commerciale en faisant son propre marketing (personal branding). Une troisième posture est également essentielle en prouvant à tout moment son intérêt pour l'entreprise, ses valeurs et ses produits, ce qui nécessite de bien se renseigner auparavant et poser des questions précises. Enfin, il faut être capable de résumer son parcours en mettant naturellement en lumière ses succès mais aussi éviter de cacher ses erreurs en montrant, au contraire, comment on a pu en tirer parti. Cela démontre que l'on sait se remettre en question et c'est bon signe pour le recruteur !

## 10 CONSEILS PRATIQUES

### Tout connaître du secteur visé

L'objectif N°1 est d'avoir un coup d'avance au moment du recrutement en connaissant les tendances clés du métier ou du secteur d'activité choisi en ayant bien conscience de ce que l'on peut apporter. Pour cela, il faut :

- . Se renseigner auprès du service carrière de l'organisme de formation
- . Consulter les annuaires de recrutement et les petites annonces
- . Lire la presse spécialisée
- . Se documenter sur l'Internet
- . Prendre conseil auprès de la chambre consulaire locale
- . Se rapprocher des associations d'anciens élèves
- . Rencontrer des professionnels en poste

### Pas trop d'originalité dans le CV

L'objectif N°2 est d'accrocher l'œil du recruteur. Trop de CV intéressants sur le fond ne sont pas assez soignés sur la forme. Il ne faut donc pas hésiter à se faire relire afin de solliciter un avis et éviter les fautes d'orthographe. Il existe 3 types de CV :

. **Le CV graphique** : Selon Dominique Perez, auteure du Guide du CV et de la lettre de motivation (Ed. l'Express), *«Les recruteurs redoutent les mégalos qui se mettent en scène»*. La règle est de rester facilement lisible en évitant trop de couleurs et d'illustrations sachant que le CV est avant tout une candidature et non une œuvre d'art.

. **Le CV technologique** : Il consiste à utiliser des liens pour renvoyer vers un site, un blog ou une vidéo. Attention toutefois aux recruteurs allergiques à la technologie.

. **Le CV classique** : Il est le plus apprécié car il permet de donner des détails techniques sur les missions réalisées en entreprise. Le mieux est d'utiliser les modèles de CV disponibles en ligne en modifiant la couleur et les polices. En outre, les spécialistes recommandent de donner un titre à son CV afin d'asseoir rapidement sa compétence comme, par exemple, «Comptable, 10 ans d'expérience».

## LE CV À L'ÉTRANGER

Le CV Europass traduit en 26 langues est parfait pour les demandes de stages. Il peut être téléchargé gratuitement en ligne sur le site du Centre national Europass. D'une manière générale, les employeurs étrangers, contrairement à ce qui se fait en France, ne sont pas hostiles à un CV de plusieurs pages mettant en valeur sa

personnalité, son expérience, sa formation, les stages et séjours à l'étranger. Pour un poste à l'étranger, il est nécessaire d'internationaliser sa candidature en la rédigeant dans la langue du pays d'accueil comme en adoptant ses règles typographiques. Il faut aussi traduire ses diplômes en donnant leur équivalent étranger.

### **Ecrire une bonne lettre de motivation**

Bien que cela soit un casse tête pour tout le monde, il est absolument nécessaire que cette lettre écrite à la main (pour analyse graphologique éventuelle) donne envie à l'employeur de la lire jusqu'au bout. Pour cela il faut :

- . S'adresser à une personne dont on connaît le nom et la fonction
- . Respecter les formules d'usage
- . Montrer de l'enthousiasme et de l'intérêt réel pour les activités de l'entreprise
- . Personnaliser au maximum son texte en évitant la lettre-type
- . Aller à l'essentiel avec une lettre courte et percutante
- . Aérer le texte en petits paragraphes
- . Soigner l'accroche en commençant par une citation, un trait de sa personnalité, la caractéristique de l'entreprise qui pousse à postuler...
- . Créer un lien «affectif» en montrant que l'on connaît l'entreprise par l'actualité, sa communication, sa notoriété...
- . Parler de soi selon 3 points décisifs : Qui êtes-vous ? Que cherchez-vous ? Pourquoi sollicitez-vous cette entreprise ?
- . Faire apparaître clairement ses compétences sans oublier d'indiquer ses coordonnées
- . Conclure de manière efficace en proposant de reprendre contact par téléphone et le faire.

### **Mobiliser son réseau**

C'est une règle courante dans les affaires, pour être connu soi-même il faut d'abord savoir contacter les autres. D'une manière générale, le marché de l'emploi visible ne représente qu'une infime partie des embauches. Cela nécessite d'être informé avant les autres en travaillant notamment son réseau amical, universitaire et professionnel. Pour Myriam Khattab, responsable recrutement chez Mozaïk RH, *«Se créer et entretenir un réseau est une clé de la recherche d'emploi»*. Une position que confirme Hervé Bommelaer, consultant à l'Espace Dirigeants, pour qui c'est simple : *«Actuellement vous avez le choix entre networking ou no working... Se contenter d'un savoir-faire technique ou d'un diplôme ronflant est une faute. Il est essentiel d'acquérir une compétence complémentaire : celle du réseau relationnel»*. En fait, un réseau ne peut fonctionner que si une réflexion a été menée préalablement sur le but recherché. Pour ce spécialiste : *«Si l'on n'a pas déterminé ce que l'on veut faire et avec qui, aucune activation de réseau ne sera efficace. Se contenter de réagir à une proposition est une mauvaise piste, cela revient à se laisser porter. Il faut créer l'occasion.»*

### **L'IMPACT DES RÉSEAUX SOCIAUX**

- . Dans 80% des cas le réseau LinkedIn est utilisé.
  - . 75% des entreprises ayant embauché par ce canal ont constaté une amélioration de la qualité des recrutements.
  - . 49% des DRH utilisent les réseaux sociaux pour recruter.
  - . 30% des candidats recourent aux réseaux sociaux pour leur recherche d'emploi.
  - . 3% des contacts noués sur les réseaux sociaux aboutissent à une embauche.
- Source : Emploi & Réseaux sociaux*

### **Maîtriser le Web**

La diffusion de son profil sur les sites professionnels est une étape indispensable pour être repéré. D'après l'Apec, plus de 50% des entreprises n'utilisent plus que le Web pour entrer en contact avec les candidats et/ou pour les identifier. Cela suppose notamment de :

- . S'inscrire sur un site relationnel ou une plate-forme (viadeo, LinkedIn, Xing...) en fonction de la plus grosse concentration de professionnels correspondant à son domaine de compétences et à la couverture de son secteur géographique.
- . Rendre sa fiche attractive en mettant sa photo, en détaillant son expérience actuelle et celle des 2 à 3 années passées. L'idéal est de mettre des liens hypertextes vers ses anciens employeurs ou ses réalisations.
- . Créer son réseau en misant au départ sur 20 à 50 contacts directs sachant que ce qui compte n'est pas la quantité mais la qualité.
- . Ne pas postuler en direct mais en se faisant recommander par un contact commun auprès du recruteur visé.

Selon Olivier Fécherolle, DG de Viadeo France, «*L'intérêt des réseaux ce sont les contacts de vos contacts*» en appliquant la règle d'or qui veut que «*Ouvrir son carnet d'adresses à un contact permet aussi de bénéficier du sien*».

### **Participer à des salons**

Pour optimiser son déplacement, Manuelle Malot, directrice carrières et prospective de l'Edhec, préconise les conseils suivants :

- . Privilégier les salons en région qui portent sur un domaine d'activité élargi car ils constituent une opportunité de rencontrer des professionnels pouvant aiguiller vers des recruteurs spécialisés.
- . S'inscrire à l'avance car cela permet de réduire l'attente à l'entrée et disposer d'un badge préparé que l'on peut accrocher sur sa veste.
- . Faire un plan de visite en ciblant les exposants les plus intéressants pour son projet.
- . Présenter son projet de carrière en une seule phrase ou avec un pitch rapide.
- . Arriver tôt en cherchant à contacter directement la personne qui vous intéresse.
- . Ne jamais avoir de propos négatifs sur soi-même (et autrui).
- . Poser des questions sur l'entreprise et son organisation, ne pas repartir du stand sans avoir obtenu des informations et/ou un contact précis.
- . Demander la carte de visite de ses interlocuteurs.
- . De retour, créer une base de données à partir des cartes de visite récupérées, puis retrouver ses contacts sur les réseaux sociaux en ligne en leur demandant une mise en relation.

### **RÉUSSIR SON JOB DATING**

5 conseils pour réussir son entretien en 10 minutes maxi :

- . Aller à l'essentiel dans la mise en valeur de son parcours
- . Expliquer pourquoi avoir choisi cette entreprise et pas une autre
- . Insister sur les compétences qui correspondent aux besoins du recruteur
- . Rester à tout moment pragmatique en évoquant des faits rien que des faits
- . Donner à l'employeur envie de vous revoir grâce à votre savoir être, vos compétences, vos idées, votre savoir-faire

### **Faire du personal branding**

Lorsque l'on ne dispose que de quelques minutes lors d'un entretien d'embauche, il faut savoir se vendre et donner la meilleure image de soi aux autres. S'il existe une recette miracle en matière de personal branding ou de self marketing, c'est la technique Aristote Onassis qui consiste à se préparer à répondre aux 5 questions que votre interlocuteur risque de vous poser. Pour cela, il faut :

- . Identifier dans son profil et son projet les principaux éléments pouvant intéresser en priorité le recruteur.
- . Se mettre dans la peau de celui-ci pour trouver les mots justes qui vont lui parler.
- . Rendre son attitude positive avec le sourire, une tenue soignée, son portable éteint, en montrant de la ponctualité, en regardant son interlocuteur de façon franche et en se tenant droit.
- . Montrer du savoir-vivre en étant courtois envers tous les autres collaborateurs de l'entreprise.
- . A la fin, remercier le recruteur de vous avoir reçu (et/ou par un mail).

### **Contrôler ses postures**

Les travaux de l'anthropologue Paul Ekman ont déterminé 44 types d'expression dans la relation résultant principalement des mouvements frontaux, nasaux et buccaux. Chaque expression fait référence à une émotion particulière si bien que les recruteurs savent assez bien détecter ce qui traduit le mensonge, l'agressivité rentrée, le désaccord ou encore le manque d'authenticité. Exemples :

- . Mensonge : se toucher inconsciemment le bout du nez à plusieurs reprises sans présence de rhume ni d'allergie
- . Agressivité : répondre de manière hachée ou froncer les sourcils
- . Désaccord : se reculer sur sa chaise ou conserver le document que l'on vient de vous tendre serré sur sa poitrine avec les bras croisés.
- . Manque d'authenticité : Avoir un débit lent inférieur à 3,5 mots par seconde. Cela induit chez le recruteur un sentiment négatif.

### **Positiver le bas salaire**

Les barèmes de salaires qui paraissent dans les magazines sont, en règle générale, des moyennes qui ne correspondent pas aux salaires réellement perçus lors de la première embauche. Le plus souvent, la rémunération

est dans la tranche basse obligeant ainsi à entrer sur le marché du travail avec un petit salaire. Ce sacrifice salarial doit être l'occasion de positiver et dire au DRH qu'il ne s'agit là que d'un objectif à court terme et que l'on souhaite revoir le niveau de salaire après avoir fait ses preuves dans quelques mois. Il faut également montrer que l'intérêt est surtout dans la nature du poste confié et sur ses perspectives d'évolution.

### **Sortir du doute au moment de signer**

Lorsque l'on a encore des doutes à quelques heures de signer son contrat d'embauche, il faut s'obliger à prendre une position claire et nette en se posant à nouveau les questions suivantes :

- . Suis-je sûr d'avoir envie de travailler avec ces gens-là ?
- . Qu'est ce qui me dit que je ne pourrais pas trouver mieux ?
- . Est-ce que les missions proposées correspondent à mes attentes et à ce que je suis ?