

Introduction

« *La chance est une compétence qui se travaille.* »

PHILIPPE GABILLIET

- Vous en avez assez d'envoyer à tout va votre C.V. pour rien ?
- Vous ne supportez plus que les entreprises ne vous répondent pas ?
- Vous avez l'impression que vous ne valez plus rien sur le marché de l'emploi ?
- Vous avez perdu toute confiance en vous et en vos compétences ?
- Vous craignez de ne plus jamais retrouver d'emploi ?
- Vous avez déjà suivi une formation sur la rédaction d'un C.V. ou d'une lettre qui n'a rien donné ?
- Vous avez déjà effectué un stage en entreprise qui n'a pas eu de suite ?
- Vous épilchez les petites annonces et les sites d'emploi sans succès ?
- En lisant les offres d'emploi vous vous dites que ça ne sert à rien d'y répondre parce qu'il vous manque des compétences ?

Ce livre est une méthode pas à pas pour faire d'une pierre trois coups :

- 1. Découvrir son potentiel et gagner en confiance en soi.**
- 2. Maîtriser à fond les techniques de recherche d'emploi.**
- 3. Anticiper les attentes et objections des recruteurs.**

Il est présenté sous la forme d'un dialogue entre M. Veubausset, qui a perdu son emploi, et sa conseillère, qui l'accompagne, le guide, le soutient tout au long de son parcours de recherche d'emploi. Il évoque ainsi l'histoire d'une rencontre entre une personne qui souhaite retrouver une place professionnelle au sein de la société et sa conseillère qui

CE BOULOT EST POUR MOI !

l'épaule, le rassure, lui permet de prendre conscience de ses compétences, et lui ouvre de nouveaux horizons.

Elle lui permet de maîtriser les règles du jeu du recrutement, lui donne les clés de la réussite et lui fournit tous les outils nécessaires à l'optimisation de ses candidatures tout en tentant de répondre au mieux à ses interrogations, à son scepticisme, à ses craintes et à ses attentes.

Venez suivre avec nous le changement de M. Veubausset, sa montée en confiance en soi, le retour de son optimisme et sa volonté décuplée de retrouver un emploi en maîtrisant les règles du jeu !

Profitez à votre tour des conseils judicieux de sa conseillère et des outils qu'elle propose pour atteindre votre objectif !

En bonus à la fin de ce livre : *J'apprends à rebondir après un échec.*

Ne laissez pas passer votre chance de retrouver le sourire et un emploi dans la foulée !

Une dernière chose

Les conseils que vous trouverez dans ce livre sont simplement issus de mon expérience et de ma vision des choses. Bien évidemment, vous avez le droit d'être en désaccord avec ces conseils ou de choisir d'en utiliser certains et pas d'autres. Chacun a le droit de décider de ce qui est bon pour soi. Ces conseils réunissent l'ensemble de ce que j'ai pu constater qui fonctionne le mieux lors d'une recherche d'emploi. Mais là encore bien sûr, je ne peux pas garantir qu'ils fonctionnent partout ni avec tout le monde. La recette miracle n'existe pas et je ne suis malheureusement pas Mary Poppins.

C'est ce qui est compliqué lorsque l'on travaille sur et avec l'humain : ce n'est pas une science exacte. À chacun de s'approprier les conseils de ce livre à sa façon, de garder ce qui lui semble bien, de jeter le reste, de tester, de modifier, d'ajuster, en fonction de sa propre expérience et de sa propre analyse de la situation. Chacun est maître de ses décisions et de ses choix.

Ce livre est simplement une façon pour moi de vous donner des idées sur ce que vous pouvez tenter pour améliorer votre recherche d'emploi, vous aider à mieux vous connaître, et ainsi vous aider à être plus à l'aise face à un recruteur. Je l'ai tourné à la façon d'un dialogue qui reflète globalement la façon dont j'accompagne les personnes en recherche d'emploi car cela me paraissait plus ludique et plus facile à lire que de se gaver de règles indigestes listées trop sérieusement à la manière d'un protocole militaire.

De plus, cela me permet de répondre à certaines questions que vous vous posez peut-être, ou à des objections que vous pourriez opposer à juste titre, au-delà de la simple maîtrise des outils de recherche d'emploi.

Chapitre 1

Faisons connaissance avec M. Veubausset

M. Veubausset est en avance à notre rendez-vous. Assis dans la salle d'attente il est inquiet : les sourcils froncés, les yeux baissés, il triture avec nervosité le dossier qu'il a dans les mains. À plusieurs reprises, il fait mine de se lever pour partir mais se ravise à chaque fois. J'ouvre la porte de mon bureau et m'avance vers lui, main tendue et large sourire sur le visage.

– Bonjour. M. Veubausset ?

Il se lève précipitamment, opine du chef et me tend la main en retour. Une poignée de main ferme. Malgré les soucis qui marquent son visage, cet homme-là est un battant et a du caractère. C'est prometteur.

Je l'invite à entrer et à s'installer, et referme la porte derrière moi. Faisant le tour de mon bureau pour m'asseoir en face de lui je me présente :

– Enchantée ! Je m'appelle Stéphanie Reynès. Si vous le voulez bien, racontez-moi tout d'abord votre parcours professionnel et dites-moi ce que vous attendez de cet accompagnement.

CE BOULOT EST POUR MOI !

M. Veubausset m'explique alors qu'après de nombreuses années dans la même entreprise il a été licencié économique. Dès qu'il a su que le vent tournait il a commencé à envoyer des C.V. à tout va avant même la notification de son licenciement mais il n'a obtenu aucune réponse. Il est à la fois en colère contre les employeurs qui ne prennent pas la peine de lui répondre et angoissé à l'idée de ne pas retrouver d'emploi.

– Vous comprenez, j'ai l'impression que je suis foutu, que je ne retrouverai jamais d'emploi. Je suis trop vieux pour la société, plus personne ne veut m'embaucher. Et puis je n'y connais rien moi, en C.V., lettre de motivation et entretien d'embauche ! Je n'ai jamais fait ça !

- Comment faire en sorte que mon C.V. soit remarqué ?
- Comment rédiger cette « fichue » lettre de motivation ?
- Comment et à qui faire une candidature spontanée ?
- Comment me présenter correctement et me préparer aux questions du recruteur ?
- En résumé, comment répondre aux exigences des recrutements tels qu'ils se pratiquent de nos jours ?

– Je vous comprends parfaitement, et je suis là précisément pour vous aider à sortir vainqueur de cette jungle que constitue le monde du recrutement en passant, entre autres, par l'optimisation de vos outils de recherche d'emploi.

Je tiens à vous préciser cependant que je ne suis pas là pour vous trouver un travail, d'ailleurs, si c'était si simple, il n'y aurait pas autant de chômeurs ! Je n'ai pas de baguette magique et je ne peux forcer personne à vous embaucher. Par contre, je peux faire en sorte que vous maîtrisiez les règles du jeu de la recherche d'emploi et qu'ainsi vous maximisiez vos chances d'être embauché. Mais je vous préviens, le boulot, c'est vous qui allez le faire ! Je serai votre guide, votre conseillère, votre confidente par rapport à vos angoisses, colères ou incompréhensions, mais vous seul pouvez convaincre un employeur que vous êtes l'homme de la situation.

Est-ce que vous êtes d'accord avec ceci ?

Après être passé par des émotions de surprise et d'incompréhension apparente, le visage de M. Veubausset se détend légèrement.

– Heu... Je ne m'attendais pas à ça mais oui, je suis d'accord.

– Et vous vous attendiez à quoi ?, lui demandé-je avec un grand sourire.

– Eh bien ! j'avais peur que vous ne me demandiez ce que j'avais fait concrètement pour chercher du travail et pourquoi je n'en avais pas encore trouvé. Je vous ai d'ailleurs apporté la liste des entreprises à qui j'ai envoyé mon C.V., ajoute-t-il en me montrant sa pochette. Mais du coup je ne comprends pas. On ne va pas chercher un emploi ?

– Bien sûr que si ! Par contre, je ne suis pas Pôle emploi et je ne suis pas là pour vous surveiller ou vous réprimander.

Mon interlocuteur se détend visiblement et esquisse alors un très léger sourire, ce qui m'encourage à poursuivre :

– Cependant il ne sert à rien de se positionner sur la ligne de départ d'une course sans préparation n'est-ce pas ? C'est la même chose pour la recherche d'emploi. Pour avoir une chance de remporter la course il faut savoir comment convaincre les employeurs.

– Oui. Je comprends la comparaison mais bon, il y a tout dans mon C.V., ils le voient bien les patrons ce que je sais faire ! Pourquoi ne me répondent-ils même pas ? S'il n'y a pas de boulot, à quoi ça sert de perdre du temps à peaufiner mon C.V. ?

– En fait, vous prenez les choses à l'envers M. Veubausset. S'il y a une place et 50 C.V. pour la place, un C.V. peaufiné aura plus de chance d'attirer l'œil que le C.V. non travaillé. Et le C.V. n'est que la première étape du processus de recrutement. Il vous faut donc maîtriser l'ensemble du processus pour être sur la ligne d'arrivée.

– Moui, c'est bien beau tout ça mais bon, moi j'ai 49 ans, donc en clair, pour la société je suis trop vieux, et ma fille qui en a 23 est trop jeune et trop inexpérimentée ! Vous pouvez me dire pourquoi on devrait faire des efforts alors que tout le monde nous rejette ?

– Vous avez raison, la société d'aujourd'hui est dure et injuste. Mais baisser les bras ne vous apportera aucune solution. Tandis que si vous essayez de comprendre pourquoi votre âge (ou celui de votre fille) provoque ce rejet, alors vous pourrez agir dessus et augmenter vos chances. On ne vous rejette pas uniquement parce que vous avez 49 ans.

CE BOULOT EST POUR MOI !

On vous rejette parce que ces 49 ans induisent certaines peurs dans la tête des recruteurs : peur que vous coûtiez trop cher, peur que vous arriviez avec votre façon de faire et ne soyez pas apte à vous adapter à de nouvelles façons de procéder, peur que vous ne connaissiez pas les nouvelles technologies, et, pour ceux qui ont 55 ans et plus, il peut également y avoir la peur qu'ils ne restent pas longtemps puisque proches de la retraite. Et pour un jeune il peut y avoir la peur qu'il soit instable, que son inexpérience fasse perdre du temps (et donc de l'argent) à l'entreprise qui devra le former, qu'il n'écoute pas les conseils, pour une jeune femme qu'elle soit bientôt enceinte, ou que ses enfants en bas âge entravent sa vie professionnelle, etc.

Je ne dis pas que ces peurs sont justifiées, mais elles peuvent se comprendre, si l'on se place du côté du recruteur qui ne connaît pas individuellement chaque personne et généralise donc certaines de ses appréhensions selon le contexte actuel. Il y a du coup des tas de raisons qui font que, dans un monde en pleine crise, les entreprises se tournent vers les personnes qu'ils jugent les moins à risque (à tort ou à raison, là n'est pas la question), à savoir la tranche d'âge de 30 à 40 ans.

Encore une fois la question n'est pas de débattre sur le fait qu'ils aient raison ou tort (puisque de toute façon, cela n'y changera rien) mais bien de prendre ce fait en considération et d'adapter sa stratégie de candidature en conséquence.

Du coup, il vous faut analyser leurs peurs et trouver la parade.

La première étape pour y parvenir est de bien se connaître et de savoir exposer clairement l'ensemble de ses compétences (techniques ET comportementales) à l'employeur. Et c'est par là que nous allons commencer notre travail ensemble.

Ensuite, l'idée sera de transformer ce qui est pris pour un obstacle en atout. Mais cela implique également parfois de faire des concessions.

Exemples :

- Vous avez de l'expérience et votre dernier salaire était plus élevé que celui que vous propose votre nouveau patron potentiel. Négociez : O.K. pour démarrer à ce tarif, mais demandez que soit révisé votre salaire dans 6 mois après évaluation de l'atteinte d'objectifs fixés (et faites noter ceci dans le contrat bien sûr !).
- Vous êtes une jeune femme avec deux enfants en bas âge : montrez que vous avez tout prévu et tout organisé pour que cela n'interfère pas avec votre travail : crèche, une personne prévue pour aller cher-

cher les enfants, possibilité de faire des heures supplémentaires pour rattraper un éventuel départ en urgence exceptionnel, etc.

- Vous ne maîtrisez pas très bien l'informatique. Montrez que vous maîtrisez parfaitement votre métier au point que vous êtes totalement opérationnel et adaptable à toute nouvelle situation en un temps record. Proposez ensuite au futur patron de bénéficier d'une aide de Pôle emploi pour vous former à l'informatique, contre l'assurance de vous embaucher.

À ce sujet, pensez à vous renseigner auprès de Pôle emploi (à votre conseiller ou sur leur site Internet) sur les aides à l'embauche auxquelles vous avez droit (si vous êtes inscrit à Pôle emploi bien sûr, ou à votre conseiller RSA si telle est votre situation). Il existe des aides pour les chômeurs longue durée, pour les jeunes, pour les seniors, etc. Si vous parvenez à convaincre un recruteur que vous avez des compétences solides et une motivation sans faille, le fait de proposer ensuite une aide financière à l'embauche pourra être l'élément déclencheur en faisant la différence avec un autre candidat.

Par contre, n'avancez pas l'argument de l'aide en début d'entretien ou sur votre lettre de motivation, cela pourrait faire croire que tout ce que vous avez à apporter est une aide financière de Pôle emploi et rien d'autre. Or un patron recherche avant tout des compétences et un profil, l'aide ne doit être que la cerise sur le gâteau.

La seule exception que l'on peut éventuellement faire à cette règle concerne l'aide à la formation préalable à l'embauche. En effet, vous avez intérêt à mettre en avant dans la lettre de motivation toutes les connaissances et compétences acquises et transférables (on verra plus loin comment en prendre conscience et les exploiter). Mais vous pourrez y ajouter en bas de page la volonté de vous former à ce que vous ne connaissez pas (en ciblant bien la compétence non ou mal maîtrisée pour montrer que vous êtes conscient de ce qu'il vous manque) en passant par cette aide. La plupart des employeurs ne connaissent pas cette solution, et leur en parler brièvement en fin de lettre peut parfois amorcer l'ouverture d'un dialogue et un premier coup de téléphone pour en apprendre plus sur vous et sur cette aide. À vous de juger s'il peut être intéressant de glisser cette idée dans la lettre ou s'il vaut mieux la garder pour l'entretien d'embauche.

Bref, il existe bien des façons d'attirer positivement l'attention de l'employeur mais pour cela il faut d'abord bien se connaître et être à l'aise avec l'ensemble de ses savoir-faire, savoir-être et savoirs.

CE BOULOT EST POUR MOI !

Pour attirer positivement l'attention d'un recruteur il faut être soi-même positif et y croire. Vous ne convaincrez personne si vous commencez par dire : « Je sais... Je suis trop vieux... Mais j'ai besoin de bosser parce que je viens de me faire licencier vous comprenez ? » Là, vous êtes sûr de foirer votre recherche d'emploi !



Un problème n'est autre qu'une vision particulière qu'un individu a d'une situation. Si vous lui montrez une autre façon d'envisager la situation, le problème peut se transformer en atout.

- 49 ans : pour l'employeur vous êtes trop vieux donc c'est un problème (on a vu plus haut toutes les raisons qu'il peut invoquer pour que cela soit un problème).
- Pour vous c'est un atout : vous avez l'expérience, vous êtes réactif, vous avez déjà vécu toutes les situations difficiles de ce métier et savez donc comment y remédier rapidement, vous êtes plus posé et savez prendre du recul face aux imprévus, vous pouvez former des petits jeunes, etc.
- 23 ans et peu ou pas d'expérience : pour l'employeur c'est un problème car vous n'êtes pas opérationnel immédiatement.
- Pour vous c'est un atout : Vous avez un esprit neuf, avide d'apprendre et prêt à adopter la façon de procéder de l'entreprise. Vous apprenez vite et vous savez écouter les conseils. Pour preuve, vous avez passé votre permis l'année dernière avec obtention du code en trois jours et réussite au permis du premier coup avec félicitations de l'inspecteur. Vous êtes ouvert aux critiques constructives et avez pour objectif de satisfaire votre hiérarchie, les clients, etc. Et vous pouvez également apporter votre aide dans bien des domaines annexes.

Vous voyez ? Tout n'est qu'une question de point de vue. À vous d'apprendre à convaincre que le vôtre est meilleur.

Il y a une citation que j'aime particulièrement concernant cette vision des choses :

« Dans la vie, il n'y a pas de solutions. Il y a des forces en marche : il faut les créer et les solutions suivent. »

ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY

Attention je ne dis pas qu'en étant positif, motivé et bien préparé vous allez décrocher un job dans la seconde ! (quoique... c'est possible).

Vous allez peut-être galérer encore et essayer des refus et autres non-réponses. Parce que clairement, certains recruteurs resteront sur leur position et vous serez toujours en concurrence avec de nombreux autres candidats. Mais vous aurez au moins une chance d'intéresser un employeur. Tandis que si vous vous contentez de continuer d'envoyer à tout va des C.V. non travaillés et des lettres de motivation non personnalisées, vous n'avez quasiment aucune chance de décrocher un entretien.



Si vous voulez que l'employeur croie en vous, vous devez y croire vous-même, c'est la condition de base.

Alors, êtes-vous prêt à travailler pour devenir LE candidat idéal qui croit en lui et qui est capable de convaincre les employeurs ?

Mon long monologue fut suivi d'un silence, que je respectais, attendant patiemment que mon interlocuteur digère mes paroles et me donne son avis.

– Bon, O.K., votre discours a l'air convaincant comme ça, sur le papier. Je ne suis toujours pas encore certain d'adhérer mais admettons. C'est quoi la suite ?

Au moins, je ne l'ai pas fait fuir, me dis-je. Je décide donc d'enchaîner.

– **Une candidature optimisée est une candidature personnalisée.** Il n'y a rien de plus ennuyeux pour un recruteur que de lire les mêmes tournures de phrases bateau sur 200 lettres de motivation et les mêmes compétences relevées sur une fiche métier sur 200 C.V.

Il faut donc se démarquer, être original, mais pas trop non plus, histoire de ne pas passer pour un farfelu. Un patron ne cherche pas à embaucher seulement des savoir-faire. Il veut aussi quelqu'un avec des qualités, quelqu'un qui s'intégrera bien dans son entreprise et au sein de l'équipe en place.

Et pour personnaliser sa candidature il faut bien se connaître, en termes de compétences, c'est-à-dire ses savoir-faire, savoir-être et savoirs.

C'est là que la figure de M. Veubausset commence à s'allonger. Il grogne un :

– Pffff, je veux juste trouver un boulot moi ! Bientôt il faudra faire Sciences Po juste pour savoir comment plaire aux patrons !

CE BOULOT EST POUR MOI !

Je lui renvoie un sourire rassurant :

– Vous avez raison, de nos jours c'est un peu compliqué et cela peut paraître disproportionné. Le problème est que, du fait du nombre croissant de demandeurs d'emploi, les employeurs peuvent se permettre de faire la fine bouche et se montrer particulièrement exigeants. Et si vous voulez trouver un boulot, vous n'avez pas le choix : il faut jouer le jeu. Juste ou pas juste, c'est comme ça, même si je comprends tout à fait votre frustration. Mais ne vous inquiétez pas, je suis là pour vous aider à comprendre les règles de ce jeu.

M. Veubausset soupire, le visage fermé. Je le vois se tortiller sur sa chaise, prêt à se lever pour partir. Il hésite cependant et me lance sa dernière pensée :

– Ça ne sert à rien tout ce fatras, si les patrons ne veulent pas de moi tant pis pour eux, je ne vais pas jouer au guignol pour quémander un job !

Je lui laisse le temps de se calmer et attends de capter à nouveau son regard.

– O.K., imaginons que vous soyez garagiste et que vous cherchiez à embaucher un mécanicien. Vous recevez un candidat et vous lui demandez ce qu'il sait faire en mécanique. Et il vous répond : « *Tout* ». Vous lui demandez ensuite quelle relation il a avec la clientèle et il vous dit : « *Bonne* ». C'est bon ? Vous êtes convaincu ? Vous l'embauchez ? Ce « *tout* », qu'est-ce qu'il implique en réalité ? Est-ce le même « *tout* » dans sa tête et dans la vôtre ? Est-ce que cela vous persuade que c'est un bon mécanicien qui sait ce qu'il fait ? « *Bonne* » ça veut dire quoi ? Qu'il leur offre le café ? Qu'il drague les femmes ? S'il vous dit qu'il a travaillé au garage Dupont pendant 5 ans puis au garage Martin pendant 3 ans, ça vous dit ce qu'il y a fait et comment il l'a fait ?

Imaginons maintenant que le candidat suivant vous réponde, pour les mêmes questions : « *Je sais faire les vidanges, les changements de courroie de distribution, ouvrir le moteur, changer une bielle, les plaquettes de frein, etc.* » et qu'en prime il vous explique précisément comment il s'y prend pour ouvrir le moteur, quels outils il utilise, comment il détecte la panne, de quelles pièces il a besoin pour réparer tel type de panne, combien de temps cela va lui prendre, comment il utilise le pont, qu'il vous précise en plus qu'il a appris telle technique chez M. Dupont et telle autre chez M. Martin, qu'il a aussi appris à expliquer en langage clair les choses aux clients, avec qui il est d'ailleurs

particulièrement patient car il est de nature calme et non susceptible, etc. qui avez-vous envie d'embaucher au bout du compte ?

Je laisse mes paroles pénétrer mon interlocuteur. Il finit par hocher la tête, arrête de s'agiter sur sa chaise, se détend, esquisse un sourire et semble avoir pris une décision :

– C'est bon, j'accepte de jouer à votre jeu. Apprenez-moi les règles.

Je lui souris, heureuse qu'il accepte mon aide et enchaîne aussitôt avec la première étape.