

Les techniques de recherche d'emploi

Les critères d'embauche

Différentes enquêtes conduites auprès d'entreprises ont fait ressortir les éléments prépondérants dans le choix des futurs salariés.

On peut souligner que :

> le diplôme est nécessaire mais n'arrive pas en priorité ;

> les qualités exigées relèvent plus du domaine du comportement que des connaissances pures.

Motivation, rigueur, capacité d'adaptation et d'initiative, capacité à communiquer et à travailler en équipe sont des critères d'embauche appréciés des responsables d'entreprise et nécessaires à l'insertion des jeunes.

" Les jeunes, aujourd'hui, ils ne sont plus motivés "

Mais qu'est-ce que c'est, être motivé ?

" - C'est avoir envie de travailler, pas seulement de gagner de l'argent. "

Comment peut-on montrer qu'on est motivé ?

" - En montrant par exemple qu'on est intéressé par l'entreprise : il m'arrive de recevoir des jeunes en entretien qui ne savent même pas ce que nous fabriquons !. Ils viennent parce qu'ils cherchent du boulot, mais pourquoi ici plutôt qu'ailleurs... aucune idée ! "

Motivation

Les employeurs sont fréquemment surpris du manque de tonicité des jeunes ; cela se traduit souvent par un manque de curiosité quant au marché du travail en général et à l'entreprise visée en particulier. Attention, le discours seul " je suis motivé " ne suffit pas. Se renseigner sur l'entreprise, rencontrer des professionnels, solliciter des stages, en bref montrer que l'on est capable de mobiliser son énergie pour aller de l'avant constitue des sortes de " preuves " de la motivation du candidat aux yeux des employeurs. Ce qui est mis en jeu ici est un état d'esprit : il s'agit de rester en alerte, de faire preuve d'ouverture et de curiosité.

" Moi, j'ai besoin de jeunes capables de rigueur professionnelle "

Qu'est-ce que c'est, la rigueur ?

" - Vous savez, on voit de tout : des jeunes qui ne respectent pas les horaires ; qui se présentent avec un look !... qui ne font pas ce qu'on leur demande, etc... Moi j'ai des clients à contenter, s'ils ne sont pas satisfaits de mes services on peut fermer la boîte, c'est ça qu'ils ne comprennent pas, les jeunes : ils pensent que je fais la pluie et le beau temps ! "

Rigueur professionnelle

Tout ce qui peut aider les élèves à intégrer un cadre et à respecter des règles favorisera l'émergence de cette qualité.

" Moi, j'ai besoin de jeunes capables de s'adapter rapidement "

C'est-à-dire ?

"- Le temps, aujourd'hui, revêt une importance considérable dans l'entreprise : on n'a plus beaucoup de temps pour former les nouveaux. C'est pour cette raison qu'on a tendance à privilégier l'expérience. Si on embauche un débutant, il faut qu'il sache s'adapter rapidement à ce qu'on attend de lui, qu'il devienne vite autonome ; et qu'il sache aussi prendre des initiatives..."

Capacité d'adaptation

Pour de multiples raisons, il n'existe jamais d'adéquation totale entre la formation que le jeune a reçue au lycée et ce que l'on va lui demander lorsqu'il sera en poste. Le jeune doit donc s'adapter, bien sûr, mais surtout il doit s'adapter rapidement, sur le plan technique, mais aussi à l'environnement, au rythme, à la culture d'entreprise... A cette fin, l'employeur tentera d'évaluer la capacité de souplesse d'un candidat, sa curiosité intellectuelle, sa capacité à chercher de l'information...

Capacité d'initiative

Dans un environnement économique où les évolutions technologiques modifient très rapidement la pratique professionnelle, la capacité d'adaptation peut s'avérer insuffisante. La capacité d'initiative traduit le degré d'autonomie acquis par le salarié. Cela suppose que le jeune sache repérer les éléments d'une situation et y répondre avec pertinence.

" Ce qui est important c'est la capacité à communiquer "

Qu'est-ce que ça veut dire ?

"- Il faut que les jeunes puissent comprendre et transmettre les consignes, qu'ils puissent présenter leur travail aux clients, qu'ils soient capables d'échanger avec leurs collègues."

Comment repérez-vous cette qualité ?

"- Cela se voit très vite à l'entretien : est-ce que le candidat s'exprime correctement ? Est-ce qu'il écrit sans faire une faute par mot ? etc..."

Capacité à communiquer

Cette qualité favorise l'intégration au travail et les rapports avec les autres au sein même de l'entreprise : nécessité de comprendre les informations données et de les transmettre. Elle ne s'adresse donc pas uniquement aux fonctions liées aux contacts avec la clientèle. Ainsi les jeunes doivent apprendre à maîtriser plusieurs formes de communication écrite, orale,

informatique quelle que soit la formation suivie, industrielle ou tertiaire.

" Pour moi, le jeune doit savoir travailler en équipe "

Pourquoi ?

"- Parce que chez moi, il ne sera jamais tout seul, il aura toujours à faire avec ses collègues, chefs ou subordonnés. Et moi, les conflits dans une équipe, je n'en veux pas !. Il faut que le jeune sache faire des concessions, qu'il lâche sur certaines de ses exigences, qu'il se sente solidaire des autres. Et surtout qu'il soit capable de mener un travail à plusieurs. "

Capacité à travailler en équipe

Travailler en équipe suppose la capacité à intégrer dans ses propres activités le rôle des autres acteurs, en amont et en aval. Cela induit les capacités à argumenter et à négocier.

" Moi, je n'embauche que des jeunes qui ont de l'expérience "

Mais pour qu'ils aient de l'expérience, il faut bien que quelqu'un les embauche, ces jeunes !

"- Je ne parle pas seulement de l'expérience professionnelle ; l'expérience, on peut se la construire avec la vie. Est-ce que le jeune a fait des stages ? Est-ce qu'il fait des " petits boulots " ? Est-ce qu'il accepte les chantiers de quelques jours ? Est-ce qu'il fait du bénévolat ? En bref, est-ce qu'il n'a pas peur " d'aller au charbon " ? C'est ça qu'il m'intéresse de savoir. "

Expérience : comment se la constituer ?

Le primo-demandeur devra faire ressortir tout ce qui peut être considéré comme constituant une expérience : stages, jobs d'été, activités associatives et sportives, bénévolat, contrat à durée déterminée... Les stages en entreprise, notamment, deviennent un des principaux atouts permettant au jeune de mettre en exergue ses acquis professionnels ainsi que les relations qu'il a su instaurer. A ces fins, ces stages ont une importance particulière et devraient être préparés et utilisés comme une première expérience de travail.

Jobs d'été : choisir de préférence un secteur professionnel en rapport avec sa formation initiale ou avec son projet. Cependant, le seul fait d'avoir travaillé durant l'été témoignera d'une attitude offensive face au travail et d'une volonté d'accumuler des expériences.

Contrat à durée déterminée : il semble important de faire prendre conscience aux jeunes que la notion d'emploi à vie est aujourd'hui dépassée. De nouvelles formes de travail voient le jour ; les emplois à temps partiel, la pluriactivité, seront de plus en plus fréquents.

A savoir : On distingue le marché de l'emploi ouvert : ce sont les employeurs qui recherchent du personnel par le biais des annonces, des offres d'emploi... et le marché caché : 70 % des emplois sont décrochés par contact direct avec les entreprises. Il ne faut donc pas négliger les candidatures spontanées.

► Le recrutement (qui décide d'une embauche ?, sur quels critères de qualification, d'expérience, d'aptitude...?).

La finalité de cette " enquête " sur les entreprises est d'analyser les liens entre les besoins de l'entreprise et les caractéristiques (un intérêt, une expérience, une connaissance...) du jeune à la recherche d'un emploi. En effet, le jeune ne peut pas chercher un emploi sans savoir quelle fonction il veut exercer.

Il ne peut pas savoir quelle fonction l'intéresse et lui convient s'il ne connaît pas bien ni la fonction, ni ses propres motivations.

Il ne peut faire acte de candidature s'il ne sait pas quels sont ses atouts pour ce métier.

Dans tous les cas, s'informer sur les entreprises est une nécessité

Il est absolument nécessaire, pour démarrer une recherche d'emploi de s'informer précisément sur la filière et le métier envisagés, et en particulier sur les entreprises du secteur choisi.

Où trouver ces informations ?

Les publications :

Annuaire et répertoires sont disponibles à l'ANPE ou à la Mission locale ou à la PAIO comme le " ROME ", le " KOMPASS ", etc...

Consulter les documents ONISEP sur les métiers et les secteurs professionnels à la librairie ONISEP, ou dans les CIO.

Contactez les Chambres consulaires (agriculture, commerce-industrie, métiers) ou les syndicats ou fédérations professionnelles pour avoir accès aux revues spécialisées par branches professionnelles.

Les professionnels :

Les professionnels donnent des éléments concrets sur l'exercice du métier qu'ils vivent au quotidien. Leurs témoignages sont précieux.

Quelles informations cibler ?

► L'activité principale de l'entreprise (que fabrique t-elle ?, et/ou que vend-elle ?, et/ou quels services propose t-elle ?, qui sont les clients ?, qui sont les fournisseurs ou partenaires ?).

► L'emploi dans l'entreprise (quels sont les emplois ?, quelles qualifications sont exigées ?, quels types de contrats de travail signe l'entreprise ?).

Les premiers contacts avec l'entreprise

Où trouver les offres d'emploi ?

Pour trouver son premier travail, le jeune peut consulter la presse locale, nationale et spécialisée... profiter des services proposés par l'ANPE, les PAIO, les Missions locales...

Il peut aussi reprendre contact avec les entreprises qui l'ont accueilli en stage, se renseigner auprès des organismes professionnels et des chambres de métiers ou encore retourner dans son lycée, les entreprises font souvent appel aux établissements scolaires pour recruter leur personnel.

Il peut encore utiliser les services télématiques et Internet. Ces nouveaux outils permettent d'accéder à des sites spécialisés dans les offres d'emploi et donnent la possibilité de répondre instantanément à une offre.

Il peut faire appel à ses relations, à ses amis ou faire confiance au bouche à oreille.

Comment contacter l'entreprise

Pour se faire connaître des chefs d'entreprises, deux moyens : la candidature spontanée et les petites annonces.

Dans les deux cas, deux outils seront indispensables : le curriculum vitae (CV) et la lettre de motivation.

La candidature spontanée

A retenir que le marché caché de l'emploi représente 70 % des emplois décrochés.

Il s'agit d'une démarche visant à proposer une offre de services à des entreprises ciblées qui n'ont pas nécessairement fait connaître un besoin d'embauche de personnel. Même si une réponse positive n'est pas immédiate, c'est ainsi que les entreprises se constituent un fichier de personnes susceptibles de les intéresser et auxquelles elles feront appel en cas de besoin.

De plus, aux yeux des employeurs, une personne qui propose ses services est plus motivée que celle qui attend passivement la parution des petites annonces.

La réponse à une annonce

Dans ce cas, dans la lettre de motivation, le " pourquoi " de la lettre et la référence à l'annonce à laquelle le jeune répond doivent être mentionnés.

Le curriculum vitae (CV)

Le CV doit conduire à l'entretien de recrutement. Pour cela, il doit être facile à lire, précis et énoncer des faits ou des résultats. Pour bâtir un CV structuré et personnalisé, celui-ci doit impérativement contenir : l'état civil ; la formation et les diplômes obtenus ; les langues (lues, parlées, écrites) ; l'expérience professionnelle ; les renseignements personnels sur les activités, les loisirs, ce qui peut être un " plus " pour le poste visé.

Il sera toujours dactylographié et ne devra pas excéder une page.

A noter : de plus en plus de jeunes déposent leur CV sur Internet.

La lettre de motivation

La lettre de motivation accompagne le CV et ne doit être en aucun cas la répétition de celui-ci.

Une préparation soignée de la lettre de motivation est nécessaire car elle doit :

► montrer que les besoins de l'entreprise ont été compris, dans le cas d'une réponse à une annonce ;

► faire apparaître la connaissance que le jeune possède de l'entreprise et de son secteur d'activité ;

► Transmettre l'image de quelqu'un d'entreprenant, dynamique, autonome.

Le jeune doit convaincre qu'il a le profil qui peut intéresser ou correspondre à celui recherché par l'entreprise.

La lettre de motivation doit se terminer par une demande d'entretien.

Généralement, elle est manuscrite, sans faute d'orthographe, ni style ampoulé.

De la lettre de motivation à l'entretien de recrutement

Cet entretien doit être préparé, le jeune doit s'être renseigné sur l'entreprise, sur ses activités... afin de répondre correctement aux questions qu'on lui posera. Le jour J, il faudra, bien sûr, être à l'heure, éviter les tenues " originales ". Enfin, le jeune essaiera de garder son calme, de parler clairement, d'écouter ce qu'on lui dit, et de poser des questions sur le poste sollicité pour montrer son intérêt et sa détermination.

Signer un contrat d'embauche

Avant de signer, il faut étudier le contrat proposé, sa durée, la période d'essai, le salaire, la définition du poste...

Trois types de contrats peuvent être proposés :

► **Le contrat à durée indéterminée (CDI)** : il n'a pas de durée précise. Il s'agit d'un emploi stable, mais pas forcément définitif. Ce contrat peut être interrompu par le salarié ou son employeur.

► **Le contrat à durée déterminée (CDD)** est signé pour une durée précise, avec possibilité de renouvellement. Il peut se transformer en CDI si un poste se libère ou se crée... et si le salarié a donné entière satisfaction.

► **Le contrat de travail temporaire (CTT)** est signé avec une société d'intérim. Les entreprises ont le droit de recourir au CTT pour remplacer un salarié absent, répondre à une surcharge de travail ou pourvoir un poste saisonnier.

En cas de difficultés

Si malgré toutes ses démarches, le jeune ne trouve pas d'emploi, il pourra faire appel à des structures ou organismes (ANPE, PAIO, Mission locale, Lycée...) qui l'aideront à faire le point et à le remotiver. PAIO et Missions locales (Adresses : Fiche 4.3).

L'Assédic

Le jeune doit s'inscrire à l'Assedic dès qu'il quitte l'établissement scolaire et qu'il commence sa recherche d'emploi. D'une part, son inscription comme demandeur d'emploi est obligatoire pour bénéficier de certains services de l'ANPE, et d'autre part, pour pouvoir bénéficier d'une allocation de chômage s'il a travaillé pendant une durée égale au moins à 6 mois au cours des 22 derniers mois. Il peut demander par téléphone les conditions d'inscription comme demandeur d'emploi à l'Assedic. (Adresses : Fiche 4.3).

L'ANPE

Dès son inscription, l'Assedic lui remettra une invitation à se rendre à L'ANPE. Il aura son premier entretien professionnel de recherche d'emploi (obligatoire), qui validera définitivement son inscription comme demandeur d'emploi. Au cours de cet entretien, un conseiller ANPE proposera et élaborera avec le jeune son Projet d'Action Personnalisée (PAP).

L'ANPE offre de nombreux services qui ne sont pas à négliger.

Le jeune peut rencontrer un conseiller ANPE qui peut lui proposer : une aide à la recherche d'emploi, un atelier pour apprendre à utiliser les techniques de recherche d'emploi (rédiger un CV, une lettre de motivation, une lettre de réponse à une annonce, etc...), ou encore une aide à l'orientation professionnelle pour faciliter la construction de son projet professionnel.

Elle peut l'aider financièrement dans ses déplacements, pour se présenter à un entretien en particulier.

Un espace documentation est mis à sa disposition, il pourra y consulter des journaux et des revues comportant des offres d'emploi, des répertoires pour trouver des adresses et de l'information sur les entreprises, des documents sur les métiers, le marché du travail.

Il aura à sa disposition un ordinateur pour réaliser son CV, un téléphone pour prendre rendez-vous avec une entreprise. Il consultera les offres d'emploi en agence sur Internet (<http://www.anpe.fr>).

Elles sont actualisées tous les jours.

(Adresses : Fiche 4.3).

