

Comment trouver l'emploi idéal ?

À la Permanence Trav'aïe!, nous avons rencontré des personnes qui ont fait plus de mille offres d'emploi, sans succès ! Plutôt que d'en faire de nouvelles encore, il vaut la peine de se demander s'il ne serait pas préférable de choisir une autre méthode. François Bel nous en propose une ici, basée sur la création d'un réseau de relations. Cette méthode ne conviendra pas à tout le monde, bien sûr. Mais elle peut rendre de précieux services à des personnes dont l'horizon semble absolument bouché.

En Suisse, 150'000 chômeurs et 100'000 demandeurs d'emploi (non répertoriés comme chômeurs) cherchent du travail. Sans compter 100'000 autres personnes qui ont déjà un emploi, mais qui en recherchent un meilleur, plus valorisant, mieux payé, ou encore plus proche de leur domicile.

Comment font-ils donc pour arriver à leurs fins ?

Il existe plusieurs pistes à suivre pour la recherche d'un nouvel emploi : réponses aux offres d'emploi publiées dans la presse, offres spontanées de services, internet, activation du réseau de relations, agences d'interim, cabinets de recrutement.

Afin de mettre le maximum de chances de son côté, toutes doivent être utilisées, en parallèle. En effet, chacune de ces méthodes permet d'aboutir au résultat tant attendu : l'emploi de ses rêves.

Malheureusement, la majorité des demandeurs d'emploi se limitent à une méthode certes très facile, mais peu efficace : la réponse aux offres d'emploi publiées dans la presse ou encore l'envoi de lettres spontanées.

150'000 chômeurs adressant 10 lettres par mois (ils y sont fortement poussés par les Offices régionaux de placement) font 1'500'000 envois mensuels ! Par ailleurs, les grandes sociétés, telles Nestlé et Novartis reçoivent près de 10'000 offres spontanées par an.

Celui qui opte pour cette méthode choisit donc une voie où la concurrence est très forte.

En effet, chaque annonce d'emploi publiée dans la presse génère en moyenne 100-300 candidatures, parfois davantage ! Face à cet afflux de CV, l'employeur entre alors dans un processus non pas de sélection, mais d'élimination.

Pour peu que le candidat soit trop vieux, ou trop jeune, trop

qualifié, ou pas assez, appartient à un groupe ethnique non adapté, ou encore ne soit pas du bon sexe, il s'expose à être écarté.

La faible productivité de l'envoi de lettres

Cette méthode est aisée à suivre. Il suffit d'avoir un ordinateur, du papier et des timbres poste ! En revanche, elle est peu productive. En effet, les statistiques révèlent qu'il faut envoyer

100 lettres pour obtenir 3-4 entretiens aboutissant à 1 proposition d'embauche (pour beaucoup de candidats).

Le demandeur d'emploi doit comprendre qu'au bout du compte il va recevoir 99 réponses négatives sur les 100 offres qu'il a envoyées. Cela peut conduire au sentiment d'échec (je ne suis bon à rien) ou de rejet (personne ne me veut), voire au découragement (je n'y arriverai jamais).

Pourquoi et comment les employeurs recrutent-ils ?

L'emploi de méthodes de recherche d'emploi non productives relève de la méconnaissance des attitudes et des motivations des employeurs. Ceux-ci ne recrutent pas simplement pour augmenter leurs effectifs mais parce qu'ils doivent résoudre un problème, par exemple :

- 1 La secrétaire a décidé de partir pour suivre son mari à l'étranger
- 1 Surcroît de commandes
- 1 Trop de déchets à la production
- 1 La concurrence est devenue plus active
- 1 Les produits sont obsolètes. Il faut rapidement innover, etc.

Ils ne vont pas se précipiter vers le journal local pour passer le plus vite possible une annonce, méthode lente, chère et peu pratique!

Comment vont-ils procéder ?

Premièrement ils envisageront une promotion ou un transfert interne. N'est-ce pas merveilleux de résoudre un problème rapidement sans engager de nouveau collaborateur ?

Deuxièmement, ils feront appel à leur réseau de connaissances : collaborateurs, collègues, associations patronales, etc.

Leur question centrale sera : " Connaissez-vous quelqu'un de vos relations qui puisse effectuer cette tâche ? "

N'est-ce pas plus rassurant d'engager quelqu'un recommandé par une personne en qui l'on a confiance plutôt que de se tourner vers la masse informe des candidats provenant d'une annonce ?

Créer, activer et développer son réseau relationnel

L'objectif pour le demandeur d'emploi est donc de mettre en contact son propre réseau avec celui de l'employeur potentiel, afin qu'un jour, à la question " connaissez-vous quelqu'un qui puisse effectuer cette tâche ", l'interlocuteur réponde justement " oui, en effet j'ai entendu dire que Monsieur X est compétent, qualifié, et disponible ".

Mais souvent, découragé, voire déprimé, le demandeur d'emploi va rétorquer " je ne connais personne ". C'est pourquoi il doit démarrer la création d'un réseau par son noyau de connaissances les plus proches :

- 1 Amis et parenté
- 1 Anciens élèves et diplômés des écoles suivies
- 1 Ex-collègues de travail
- 1 Membres d'associations auxquelles le demandeur d'emploi appartient
- 1 Communauté religieuse, etc.

Il est essentiel de tenir un fichier de toutes les personnes rencontrées ou à voir, indiquant leurs coordonnées, leur fonction, leur entreprise, ainsi que toute information utile. Puis il faut prendre contact et rendre visite à chacune d'entre elles avec comme objectif de :

- 1 Valider son nouveau projet professionnel

- 1 Récolter des informations sur le marché du travail
- 1 Déceler les fonctions où les compétences peuvent être transférables
- 1 Connaître les entreprises qui recrutent
- 1 Améliorer son CV , etc.

Et surtout, afin de poursuivre la constitution de son réseau, il convient de recueillir les noms de deux autres personnes qui ne soient pas connues par le candidat et qui peuvent répondre aux objectifs fixés ci-dessus.

Ensuite, on téléphonera à ces deux personnes et on leur tiendra le discours suivant :

" Je vous téléphone sur recommandation de M. Chose, chef de service chez Entreprise SA. En effet, je souhaiterais obtenir des informations concernant le marché/ l'entreprise/ la fonction/ mon projet professionnel et il m'a suggéré de vous rencontrer. Je vous promets de ne pas prendre plus de 30 minutes de votre temps. Quand cela vous convient-il ? "

Les entretiens constitutifs du réseau ne sont donc pas des entretiens d'embauche. Ils ne visent pas à obtenir directement un emploi, mais à récolter des informations et à se faire connaître.

Il est indispensable, même quand on a retrouvé un nouvel

emploi, de continuer à suivre et à développer son réseau. Cela sera ainsi plus facile la prochaine fois. On ne sait jamais... Cela peut se faire par la mise à jour du fichier, l'échange d'informations et de documentation, l'envoi de cartes de vœux, etc. Il est aussi utile de participer aux réunions d'associations professionnelles et d'anciens diplômés, d'assister aux séminaires de formation et autres congrès.

L'efficacité de la méthode du réseau

Alors que la méthode des lettres ne permet d'obtenir que 3 à 4 % d'entretiens de recrutement, la méthode du réseau peut produire 60-70 % d'entretiens informatifs.

C'est excellent pour la motivation et le moral du demandeur d'emploi, qui se sent actif et efficace. En revanche, cette méthode exige un dynamisme soutenu et des efforts considérables : multitude de téléphones, entretiens, tenue de fichier, suivi et développement du réseau, temps important consacré à la recherche d'emploi, déplacements, etc.

Celui qui opte pour cette méthode choisit par conséquent une voie où la concurrence est faible.

Autre avantage : l'opportunité de rencontrer l'employeur potentiel AVANT que les spécifications du poste et de son occupant

idéal ne soient finalisées, ce qui permet éventuellement de modeler un emploi à la carte.

Conclusions

Il existe de nombreuses méthodes de recherche d'emploi. Toutes doivent être utilisées simultanément.

Cependant, beaucoup optent en priorité pour une méthode facile, mais peu efficace et démotivante. Son moyen d'action principal est l'envoi de lettres, soit en réponse aux annonces de recrutement, soit comme offres spontanées. Cette voie est encombrée par une forte concurrence de la part des autres demandeurs d'emploi. Par ailleurs elle débouche sur un très petit nombre d'entretiens d'embauche.

En revanche, la méthode d'activation du réseau relationnel est plus difficile et plus exigeante mais plus efficace et plus dynamisante. Son moyen d'action principal est le téléphone. Cette voie est libre et peu concurrentielle. De plus, elle conduit à de nombreux entretiens informatifs.

Aux demandeurs d'emploi de définir la voie optimale pour trouver l'emploi idéal !

François Bel

Collaborateur de la Permanence Trav'aie à Lausanne. Texte paru en automne 2005 dans le Bulletin de l'association EMDT- Eglise et Monde du Travail.