

LES CONSEILS DES AGENCES

LE PASSAGE VERS UN PREMIER EMPLOI

Le monde des études est une chose; celui du travail une toute autre chose. De l'université à l'entreprise, le passage est considérable. A présent, la priorité n'est plus d'acquérir et d'assimiler des connaissances nouvelles, mais de les mettre en pratique (d'appliquer son savoir). Il ne s'agit plus d'étudier pour soi, mais de travailler en équipe. Cette nouvelle orientation implique une démarche de collaboration intégrant des données fonctionnelles (management, hiérarchie), mais aussi culturelles (valeurs individuelles: collaborateurs, et collectives: entreprise). La capacité à synthétiser et assimiler ces nouveaux paramètres vont faire toute la différence.

C'est un autre univers qui s'ouvre à vous, mêlant enthousiasme, doutes et perspectives nouvelles.

Création d'un objectif professionnel

Que faire après l'obtention d'un diplôme? Vers qui se diriger pour pénétrer dans le monde professionnel? La première démarche d'un jeune diplômé est de faire une analyse de la situation. Il s'agit pour vous d'évaluer votre savoir-faire et votre savoir-être (votre personnalité, vos points forts, vos points faibles ainsi que votre histoire de vie). Ceci définira votre potentiel professionnel (Savoir Devenir). Il s'agit de comprendre son propre fonctionnement (calibrage) afin de mesurer l'attrait que vous pouvez avoir vis-à-vis d'un employeur.

Il s'agit ensuite d'analyser la situation du marché de l'emploi. Ce n'est pas si facile car le marché de l'emploi n'est pas toujours en corrélation avec les données économiques, mais plutôt avec le cycle du marché des entreprises ciblées.

Pour vous aider, vous avez des indices simples et facilement disponibles qui peuvent être par exemple le nombre d'annonces d'emplois dans la presse, les sites Internet spécialisés ou les communications économiques sectorisées. De plus, vous avez la possibilité

d'avoir des entretiens avec des agences de placement qui vont vous donner des informations induites concernant les types de postes ouverts et sur quel marché ils se situent.

La moitié du travail est faite! Avec votre Valeur Marché Professionnel vous pouvez définir votre Objectif Professionnel en connaissance de cause (attention de ne pas le dissocier de votre vie sociale). Il ne faut pas oublier d'intégrer dans votre objectif tous les paramètres classiques comme par exemple votre facteur temps.

Vous pouvez visualiser votre OP comme une sorte de cible, les fléchettes étant les postes à repourvoir. A vous de regarder où se situent les fléchettes et de prendre la décision adéquate.

Le processus de création d'OP reste théorique si vous n'intégrez pas la mise en marché de votre compétence.

Mise en marché de compétence

Au préalable, vous devez vous affranchir de la notion d'emploi. En effet, l'objectif d'une mise en marché de compétence est d'obtenir une relation de partenaire (gagnant-gagnant) avec une entreprise. L'emploi est, de ce fait, une conséquence. Cette compréhension vous permettra d'appréhender plus facilement les relations avec les différents acteurs du monde professionnel.

En résumé: vous savez qui vous êtes, où vous allez, comment vous voulez y aller, dans combien de temps, pour quelle récompense et surtout pourquoi.

Pour réaliser une mise en marché de compétence, vous avez à votre disposition des outils qu'il faut utiliser de manière adéquate. Vous disposez de vous-même (facteur Q), de votre dossier de candidature, des agences de placement, des cabinets de recrutement, d'Internet. Un des constituants du dossier de candidature est le Curriculum Vitae. Sachez que vous pouvez choisir entre le Générique, l'Orienté et le Spécifique. L'objectif d'un CV doit être la prise de rendez-vous, et pour cela vous devez identifier le degré d'adéquation du

poste à repourvoir ainsi que le réceptionnaire de votre dossier (service des Ressources Humaines ou l'utilisateur de compétence).

Le futur employé doit être actif et autonome dans sa démarche. Même si vous décidez d'utiliser une agence ou un cabinet de recrutement, c'est vous qui analysez la proposition et qui prenez la décision finale. Attention donc à ne pas se faire influencer d'une manière disproportionnée par un poste ou une quelconque opportunité.

Votre entretien

Bravo! Vous avez fait un excellent travail et obtenu un entretien. Maintenant détressez-vous: il faut vous dire que la qualité de l'entretien dépend en grande partie de l'assesseur, car c'est lui qui gère l'entretien. L'objectif d'un entretien est l'échange d'informations permettant d'analyser la pertinence de l'adéquation entre le cahier des activités et les compétences (au sens large) du postulant.

Au cours de l'entretien, la notion de jugement ne doit pas disparaître. L'assesseur doit se comporter d'égal à égal et ne doit pas prendre la dominance sur le candidat. Si vous sentez de sa part un quelconque jugement, vous devez recentrer la discussion, en tenant compte bien sûr que l'assesseur ou le candidat peut se tromper.

Les premiers pas dans l'entreprise

Dans un premier temps, le but ne sera pas la reconnaissance de votre titre, mais plutôt votre compétence. La reconnaissance viendra dans l'application de votre savoir. Un universitaire mettra de deux à cinq ans à capitaliser son diplôme. Statistiquement, on sait qu'il changera deux fois de fonction avant d'être optimum. Durant ces deux à cinq ans, le jeune collaborateur va confirmer ses compétences (entre un et un an et demi) et les valider au sein de la société par une évolution (ou plusieurs) Horizontale ou Verticale. Puis il recevra ses premières vraies responsabilités. Cette nouvelle étape sera validée par le même processus. Arrive ensuite la notion de compétences optimum, puis de challenge.

La carrière du jeune diplômé va donc exploser dans son deuxième ou troisième emploi.

Le futur employé doit véritablement "penser" sa vie professionnelle. On attend de lui une démarche analytique et pertinente. Malgré son manque d'expérience profession-

nelle, il doit savoir affirmer sa personnalité. Si l'entreprise vous reçoit, c'est qu'elle a un besoin, au même titre que vous. Il est donc primordial d'enlever la pression qu'il y a à l'embauche. N'oubliez pas que la pertinence que vous aurez dans votre travail, vous devrez l'avoir dans la mise en marché de vos compétences!

Article réalisé avec la collaboration de:

Monsieur Jean-Louis Felfi

EQUIDEM SA

www.equidem.ch

geneve@equidem.ch