

Pourquoichanger?

Qu'est-cequ'unmeilleurjob?

Méthodepour trouversonmeilleurjob

Prêtàchanger?

Êtes-vousprêtà changerd 'emploi?

Expert, chefde projet, manager: pourquellacarrièreêtes -vousfait?

Mûrirsonprojet pendantunerecherched 'emploi

Peaфинersonprojet

Bienchoisirsa stratégiederecherche

EntrePMEet grandgroupe, monc œurbalance

Unbilande compétencespeut -ilm 'aider?

Faut-ilenpasser parlacaseformation?

Lessecretsdu réseautage

Achacunson"meilleur"job

Lejobmieuxpayé

Trouverunjob mieuxpayé

Renaud:"J 'aidoublémonsalaireenchangeantd 'employeur"

Lejobaveplusderesponsabilités

Trouverunjob aveplusderesponsabilités

Maryline:de comptableàresponsablefinancière

Lejobplusstimulant

Trouverunjob moinschronophage

Pierre: retrouverlastimulationduvraicommercial

Laboiteplusstimulante

Intégrerune boitederenom:c 'estpasgagné

Travailleravec descollèguesplusstimulants

Casserlaroutine échangeantd'environnement

Lejobailleurs

Morgan:parti fairesavieàShangäi

Didier:des Champs -ElyséesàlaCanebière

Lejobplusutile

Trouverunjob quiadusens

Dominique:de recrutéeàrecruteuse

Juridique:laloietvous

Chercherlégalement

Testerunjob avant:quellesstratégieslégales?

Chercherunjob quandonestenposte:lesficelleslégales

Attentionavantdesigner

Avantdesigner, jefaisgaffe

Pratique

RefairesonCV

Conseilset modèlesdeCV

Refairesalettredemotivation

Nenégligez pas la lettre de motivation!

Se préparer à l'entretien

Démontrer son envie et sa légitimité

Vos réactions

Témoignages

Cette page attend vos témoignages...

Conseils d'internautes

Vous souhaitez apporter des conseils aux autres internautes?

C'est décidé, je cherche un meilleur job!

*« Je rêve toujours d'me tirer, d'me barrer,
D'me tailler, de foutre le camp
Moi qu'aimerais tant m'arrêter d'cavalier
Prendre le temps... (...) » **

Ce n'est pas le moment. Mais à trop écouter les prudents, ce n'est jamais le bon moment. Alors autant agir maintenant ! Car rechercher un " meilleur " job consiste d'abord à se décider. Et à se poser les bonnes questions. Ce serait quoi MON meilleur job ? Un boulot mieux payé ? Moins presse-citron ? Plus utile ? Plus impliquant ? Qu'est-ce qui m'importe le plus ?

Une chose est sûre : votre " meilleur " job à vous n'est pas celui de votre voisin ni celui de votre boss...

Sur Cadremploi, nous vous offrons déjà les [offres d'emploi de l'ensemble des secteurs et de tous les métiers](#), dont ceux auxquels vous aspirez. Nous vous avons déjà conseillé [pour quitter votre boîte](#). Ce nouveau web-coffret « C'est décidé, je cherche un meilleur job » s'imposait donc pour vous aider à agir. A chercher un meilleur poste, une autre entreprise ou un ailleurs plus vert.

Et comme l'expérience des autres est toujours profitable, nous avons interrogé des cadres qui sont passés à l'acte. Renaud, parti chez un concurrent pour gagner plus. Pierre, toujours commercial mais dans une plus grande boîte. Didier, le chef quatre étoiles qui a quitté Paris pour enchanter les palais marseillais...

Des conseillers en gestion de carrière livrent aussi leurs conseils et des juristes vous évitent les gaffes.

Grâce à ce web-coffret, plus aucune excuse pour ceux qui rêvent d'un meilleur job et qui ne font rien pour l'obtenir.

*« C'est bête ce rêve que j'fais chaque jour
Dans ma p'tite auto
En venant du bureau
Qui pourrit ma vie de nostalgie. » **

Bonne quête !

Sylvia Di Pasquale et l'équipe Cadremploi.fr

* Extrait de « *La vie de Cocagne* » chantée par Jeanne Moreau, album de textes de Rezvani.

Méthode pour trouver son meilleur job

Pour trouver un "meilleur" job, encore faut-il savoir ce qu'est son "meilleur" job... Pour cela, pas de miracle, il vous faut patiemment décortiquer votre motivation, vos compétences, vos valeurs, votre personnalité. Chaque parcelle constitue une pièce du puzzle.

Souhaitez-vous gagner en responsabilités ? Avoir plus de temps pour vous ? Être mieux payé ? Travailler dans une équipe plus stimulante ?... Votre objectif est simple : savoir où vous serez le plus à l'aise et donc où vous réussirez le mieux. Mais rares sont ceux qui trouvent facilement leur chemin dans les méandres nébuleux de l'introspection. En guise de boussole, quatre coachs vous livrent leurs méthodes.



Collecter toutes les pièces

Première étape : tout passer au peigne fin. « Revisitez votre parcours et demandez-vous tout simplement ce qui vous plaît et ce qui ne vous plaît pas, que ce soit dans les différentes missions que l'on vous a confiées, votre environnement de travail, les relations avec les collègues et la hiérarchie ou en termes de compétences mises en œuvre », explique la coach Dominique Legoubey.

Commencez par votre emploi actuel, en retraçant par exemple une journée de travail type. Puis passez à vos expériences précédentes, demandez-vous notamment quel moment vous avez le plus aimé, ce qui vous manque, ce que vous avez perdu. Enfin, projetez-vous dans le futur : comment vous voyez-vous dans 5 ou 10 ans ? Qu'est-ce que vous aimeriez faire pendant 100 ans ? Des questions très révélatrices selon Jean-Yves Kernéis, coach et dirigeant de CK Conseil.

Passez au crible votre expérience professionnelle, mais aussi vos activités associatives, vos loisirs, votre vie personnelle. « Je me souviens d'un cadre qui n'avait jamais managé d'équipe dans son travail et qui s'en sentait incapable. Pourtant, en creusant bien, j'ai découvert qu'il gérait avec beaucoup de plaisir une petite association et y chapotait plusieurs personnes », illustre Marc Traverson, coachs associé d'Acteüs.

Au fur et à mesure de ce questionnement, remplissez le tableau ci-dessous en séparant ce que vous aimez de ce que vous n'aimez pas.

Identifier les lacunes

Vous savez maintenant ce que vous aimez faire. Mais qu'en pensent les autres ? « Je recommande de passer un questionnaire 360 », précise Danièle Mouthuy, gérante d'Alizé Consultants. Il s'agit de poser les mêmes questions à différentes personnes de votre entourage pour pouvoir ensuite les comparer avec les vôtres : vos collègues, votre supérieur hiérarchique, des proches. Cette démarche permet de prendre conscience du décalage entre ce que vous aimez faire et vos compétences réelles.

« J'ai suivi un contrôleur de gestion qui avait envie d'évoluer vers un poste avec plus de responsabilités et de relationnel, raconte Danièle Mouthuy. Nous avons identifié la fonction de directeur financier. Or le test 360 a révélé un manque de communication avec ses collègues et son supérieur, je lui ai donc conseillé une formation pour pallier cette lacune. »

Vous pourrez ainsi ajouter la colonne des pièces manquantes à votre fameux tableau :

Durêve à la réalité

Sorti du brouillard, vous commencez à distinguer les contours de votre futur emploi : en gardant ce qui vous plaît et en remplaçant ce qui ne vous plaît plus par ce que vous souhaitez faire, vous pourrez dresser le portrait robot du job idéal.

Pour autant, l'introspection n'est qu'une première étape. Pour que votre rêve devienne réalité, encore faut-il prendre en compte les contraintes extérieures. Pensez-vous pouvoir accéder à cet emploi en restant dans votre métier ou dans votre secteur ? A quel type de poste cela correspond-il ? Ou bien, aspirez-vous à une reconversion plus radicale ?

Par ailleurs, vous n'êtes pas seul : quelles sont vos contraintes familiales ? Sont-elles compatibles avec ce type d'emploi ? Vos objectifs personnels sont-ils en accord avec ce projet ?

Enfin, une étude de marché s'impose. « En ce moment, c'est la grande mode des gîtes ruraux, des massages et de la décoration d'intérieur. Mais y a-t-il de la place pour tout le monde ? » Comme le rappelle Danièle Mouthuy, mieux vaut mener son enquête et questionner les professionnels du métier pour partir sur des bases réalistes.

Laure Marcus © Cadremploi.fr - 2009

Êtes-vous prêt à changer d'emploi ?

Sentiment de malaise, blues du dimanche soir, irritabilité,... quelque chose ne tourne pas rond. Serait-ce le moment de voguer vers d'autres horizons ?

Capter les signaux faibles

Non, il ne s'agit pas de vous transformer en espion, ni d'ouvrir vos chakras... « Les signaux faibles sont les indicateurs d'une mauvaise adéquation avec votre emploi », explique la coach Dominique Legoubey. Ils peuvent être deux natures :

- Signaux internes : partir au travail est devenu un calvaire, vous vous sentez fatigué et las. Chaque matin vous vous posez la question de prendre un congé maladie. Bien sûr, on ne parle pas d'un petit blues passager mais d'un sentiment persistant depuis plusieurs mois.
- Signaux externes : au bureau, vous sentez que les choses ne tournent plus dans votre sens, les augmentations ou évolutions vous sont refusées, vous n'êtes plus sur la même pente ascendante.

Mieux vaut prévenir que guérir. Savoir décrypter ces signaux très tôt pourrait éviter des conséquences fâcheuses. « Un cadre qui n'écoute pas son malaise risque de devenir aigri, avec des répercussions dans sa vie personnelle », prévient Dominique Legoubey. Quant aux signes externes, c'est tout simplement le licenciement ou la mise au placard qui vous pend au nez... Beaucoup se sont endormis sur leurs lauriers et tombent des nues en apprenant leur mise à la porte. Pourtant, si votre employeur ne veut plus de vous, il vous le fera généralement sentir.

Achacun son alarme

Si le malaise est le même pour tous, les sources diffèrent. « A chaque personnalité correspond des indicateurs différents, précise Marc Traverson, coachs associé d'Acteüs. Pour repérer votre source de démotivation, vous devez donc identifier les enjeux que vous mettez dans votre travail. » Argent, indépendance, sécurité, goût de l'ambition, du challenge, intérêt intellectuel, convivialité, aspect éthique, vie de famille, passion,... c'est en repérant ce qui compte pour vous que vous



pourrez identifier ce qui vous motive. Ainsi, un cadre qui recherche en priorité la sécurité acceptera de s'ennuyer de temps en temps, tandis que son collègue qui a le goût du challenge ne supportera pas de faire deux jours de suite la même chose.

Ya-t-il demauvais moments?

L'économie n'est pas à son plus haut ? Peu importe ! La crise ne doit pas vous freiner : si vous n'en pouvez plus, vous serez de toute façon prêt à affronter les risques. D'autant que les risques sont minimes : vous n'allez pas démissionner avant d'avoir trouvé un autre emploi. Certes le délai de recherche sera plus long mais qui ne tente rien n'a rien.

En revanche, mieux vaut éviter de changer d'emploi si vous vivez un bouleversement personnel tel un divorce ou une naissance. Car vous avez besoin de toute votre énergie pour virer de cap. De même, autant éviter de changer d'emploi en même temps que votre conjoint, vous aurez besoin de stabilité dans votre couple pour passer cette étape sans encombre.

Faut-ils'imposerdepartirouderester?

Pourquoi se forcer si le cœur n'y est pas ? D'autant que l'ère des parcours standards est bel et bien révolue. Certes si vous en êtes à votre 4^e emploi en deux ans, vous devriez vous pencher sur votre orientation. Mais sachez que planifier une carrière à long terme est de toute façon mission impossible dans un monde aussi fluctuant. Anticiper et savoir rebondir : voilà les nouvelles clés d'une carrière réussie.

Lire aussi: [Partir pendant la crise: est-ce bien raisonnable ?](#)

Laure Marcus © Cadremploi.fr - 2009

Expert, chef de projet, manager: pour quelle carrière êtes-vous fait?

Expert, chef de projet ou manager, trois fonctions clés, trois "meilleurs jobs" possibles. L'un maîtrise son instrument avec talent, l'autre met en musique le groupe et le dernier dirige l'ensemble. En entreprise comme en musique, chacun doit tenir son rôle pour éviter la cacophonie.

Expert: le soliste virtuose

Intellectuel avant tout, l'expert ne court pas après les échanges et privilégie la minutie. « *Les experts sont les solistes de l'orchestre, explique Marie-Hélène Giannésini, créatrice du cabinet Tracé. Autonomes dans leur prestation et références dans leur domaine, ils agissent comme une pièce précise de l'assemblage pour contribuer à la réussite de l'ensemble.* » Ils souhaitent généralement évoluer dans le cadre de leur expertise et se sentent à l'aise en tant que spécialistes.



Mais attention, l'expert ne peut s'enfermer dans sa tour de verre s'il veut conserver son prestige. « *Dorénavant, la notion d'expertise passe nécessairement par l'actualisation des connaissances* », souligne Luís Camacho, consultant senior chez GRID International Inc. Les savoirs évoluant à grande vitesse, celui qui était expert à un instant T ne le sera plus quelques années après sans une bonne capacité d'adaptation.

Soliste mais passeur! *L'expert travaille de moins en moins seul: pour entretenir son savoir-faire, il doit échanger avec sa communauté d'expertise, participer à des colloques, suivre des formations, communiquer avec les membres de son équipe,...* Sans oublier la nécessité de rendre visible son expertise et de la transmettre, sous peine de rester dans l'ombre.

Chef de projet: un chef d'orchestre invité

Le chef de projet est un intermédiaire : il coordonne des équipes transverses, sans être leur manager direct. Une tâche délicate qui exige diplomatie et tact. « *La gestion de projet peut donner lieu à une approche plus « subtile » que le management car elle n'obéit pas exactement aux mêmes impératifs que dans un cadre d'autorité hiérarchique directe,* précise Marie-Hélène Giannésini. *Moins directement responsable de l'organisation globale de l'entreprise que le manager, le chef de projet peut être plus créatif et flexible.* » Chef d'orchestre provisoire, il sait repérer les différents talents et les mettre en œuvre pour livrer une création unique.

Saisir l'alchimie du groupe, être flexible, dynamique,... le chef de projet est un animateur. Autonome, il doit aussi respecter les échelons de l'entreprise pour éviter les impairs. La nouveauté est son dada, passant d'un projet à l'autre, tout est à reconstruire à chaque mission.

Manager: le directeur d'orchestre

« *Être manager aujourd'hui c'est un peu la quadrature du cercle.* » Comme le souligne Luís Camacho, la fonction s'est complexifiée. L'autorité et le charisme sont bien sûr toujours de mise. Mais ce n'est que la partie visible de l'iceberg car pas de bon manager sans un grand sens de la communication et de l'observation. Savoir repérer les compétences est indispensable pour remplir des missions RH de plus en plus nombreuses. Accompagner et former son équipe demande de s'intéresser de près à la problématique humaine. Les egos débordants sont à proscrire : le sens de l'équipe et du projet doit importer plus que sa propre position. Enfin, le manager doit être capable de s'inscrire dans la stratégie d'entreprise, pour comprendre et transmettre les enjeux.

Un rôle complexe et souvent lourd à porter. « *Être manager est devenu la panacée, l'image même de la réussite,* remarque Marie-Hélène Giannésini. *Devenir le parfait manager, savoir manager, les recettes du management,...* les médias en redemandent, c'est un peu le « *Maigrir en 2 semaines* » de la presse économique. » Or ce mythe est aussi devenu une arme à l'intérieur de l'entreprise : un « *tu n'as pas l'étoffe d'un manager* » revient à dire « *tu n'as aucune perspective de carrière* ». Pourtant, il ne va pas sans dire qu'on peut être très performant dans une entreprise sans être manager dans l'âme. Beaucoup acceptent d'ailleurs cette fonction par prestige ou parce qu'ils s'y sentent contraints, certains s'y trouvent même compétents, mais peu y réalisent leurs véritables talents...

Mais les places sont chères! « *Tous les cadres ne peuvent devenir managers, ce n'est mathématiquement pas possible,* prévient Luís Camacho. *Avec des carrières qui s'allongent, on va se bousculer au portillon des promotions... La solution? Sûrement des évolutions transversales pour transférer l'expertise d'un domaine à l'autre et éviter le blues du senior renfermé dans la motivation.* »

Laure Marcus © Cadremploi.fr - 2009

Mûrir son projet pendant une recherche d'emploi

Être au chômage est loin d'être une catastrophe, autant le voir comme une période tremplin. Mais pour cela, un seul mot d'ordre : agir et non subir. Profitez-en pour faire votre propre bilan et mûrir votre projet professionnel.

Être en recherche d'emploi permet d'avoir du temps pour réfléchir à votre carrière. C'est du moins l'avis de la coach Dominique Legoubey, qui nous cite l'exemple de cet ancien client, pour qui son licenciement était l'une des meilleures choses qui lui soit arrivée : il a pu prendre du recul et tenter ce qu'il n'aurait jamais osé. « *C'est en réalité une vraie opportunité, vous n'avez alors rien à perdre, exit la peur de bouger. Le futur s'ouvre à vous !* »



Seredécouvrir

Reprendre confiance en soi, y voir clair dans son projet et ses compétences : des étapes incontournables avant de commencer une recherche d'emploi efficace. « *Il est essentiel de commencer par faire ce travail pour ensuite avoir l'énergie de chercher un emploi* », explique Danièle Mouthuy, gérante d'Alizé Consultants. Car la recherche d'emploi est un vrai marathon. Il faut être sûr de qui on est et de ce qu'on veut pour tenir sur la longueur. « *Je me souviens de ce cadre qui avait envoyé un millier de candidatures à tout vent, illustre Danièle Mouthuy. Résultat : il avait reçu moins de 10 réponses, toutes négatives... Je lui ai suggéré de prendre du temps pour cibler son projet, il a ainsi sélectionné une dizaine d'offres avec soin. Cette fois-ci, il a eu des retours intéressants, c'est logique puisqu'il pouvait expliquer avec plus de pertinence son profil et ce qu'il cherchait.* »

Unedémarched'ouverture

Si vous avez du mal à faire ce travail seul, vous pouvez vous tourner vers un coach ou faire un bilan de compétences. En revanche, se fier à ses proches peut se révéler dangereux, il leur sera difficile de vous conseiller sans penser aux répercussions sur leur vie.

Il est aussi vivement conseillé d'être dans l'action et de multiplier les rencontres, comme le souligne Marc Traverson, coach associé d'Acteüs : « *toute évolution professionnelle doit passer par une démarche d'ouverture. Sollicitez des rendez-vous auprès de votre réseau et des chasseurs de tête, participez à des petits-déjeuners professionnels, des présentations, des salons...* » L'objectif : s'ouvrir l'esprit et se rapprocher des réalités du marché en tâtant le terrain.

Laure Marcus © Cadreemploi.fr - 2009

Bienchoisirsastratégiederecherche

Dans le cadre d'une recherche active, toutes les pistes sont bonnes à explorer : progression en interne, changement de secteur, concurrence... Avantages et inconvénients de chaque méthode.

Eninterne,c'estplusfastoche



La piste interne s'avère la plus facile à explorer, tout simplement parce qu'il est plus facile de se faire repérer par sa propre hiérarchie. « *Les fruits de votre investissement sont aisément palpables dans ce cas de figure, et agir en faveur d'une progression est une forme de reconnaissance de vos compétences* », souligne Hugues Pariot, directeur général d'Expectra.

C'est la raison pour laquelle beaucoup de candidats privilégient cette voie. Une bonne gestion des codes de communication, des outils, etc., leur permet aussi de se sentir plus à l'aise. « *À condition d'être dans une structure qui a su inventer des passerelles d'un métier à l'autre, dans le cas où l'on vise une réorientation* », précise Yann Fessard de Foucault, directeur de la division Finance et comptabilité de Michael Page.

Il prévient aussi : « *plus on grimpe, moins il y a de postes, donc il faut s'attendre à une concurrence accrue* ». Et ce n'est pas forcément très rapide non plus, les opportunités n'étant pas toujours au rendez-vous. Traditionnellement, l'industrie, notamment pour les professions cœur de métier (moins pour les fonctions support), l'agroalimentaire et l'informatique, sont des secteurs au sein desquels l'évolution est réputée rapide.

Changementdesecteur:misezurlaprogessionma nagériale

Le gros risque quand on change de secteur, c'est la mise à mal de la cohérence et de la lisibilité du parcours. « *La seule organisation possible du parcours est alors l'évolution verticale, donc il faut mettre en avant une logique de progression managériale* », conseille Hugues Pariot. Par exemple : un directeur commercial qui change de secteur pour prendre un poste de directeur général.

Autre inconvénient : votre méconnaissance du secteur visé, qui représente de surcroît un risque supplémentaire pour l'entreprise. L'exercice demeure bien sûr moins périlleux sur les fonctions support que cœur de métier, et parfois plus facile dans un sens que dans l'autre : évoluer du secteur banque assurance vers l'entreprise par exemple, est plus simple que l'inverse.

Reste que cela peut s'avérer très intéressant côté rémunération, surtout pour ceux qui possèdent une compétence pointue et recherchée.

Passerchezleconcurrent:non,jenesuispasun mercenaire!

Les cadres sont comme ça paraît-il, leur sentiment d'appartenance est très relatif. Si vous comptez frapper à la porte d'un concurrent, commencez par relire votre clause de non-concurrence, et n'oubliez pas de prendre en compte les accords de « non-débauchage » en vigueur entre certaines entreprises. « *Ils sont assez fréquents dans les secteurs traditionnels, comme celui de l'énergie par exemple* », illustre Yann Fessard de Foucault.

Votre principal atout : vous connaissez bien le secteur... À moins qu'il ne se transforme en handicap : « *on peut aussi passer pour un mercenaire ou un opportuniste* », prévient Hugues Pariot. Enfin, si la culture d'entreprise est totalement différente de celle que vous avez connue, vous pouvez rencontrer de sérieux problèmes d'intégration.

Un dernier conseil d'Hugues Pariot : n'acceptez pas de rétrogradation, mauvais effet sur le CV garanti. Sauf si votre démarche correspond à un objectif de vie.

Ladonnedelacrise:cequ'ilfautretenir

-Lemarchédel'emploicadreesttrèstendu

-Lescadresauchoûmageélargissentbeaucoupleurchampde recherche

-Les cadres en poste préfèrent, dans leur grande majorité, ne pas bouger
-Les durées de recrutements s'allongent et les entretiens semulent
-Pour les juniors et les seniors, c'est encore plus difficile qu'auparavant

Priscilla Franken © Cadremploi.fr - 2009

Entre PME et grand groupe, mon cœur balance

Le job de vos rêves se trouve-t-il dans une PME ou dans un grand groupe ? Sachez que les clivages traditionnels, pas toujours vrais mais pas toujours faux non plus, tendent à s'estomper.

Ça fonctionne mieux dans un sens que dans l'autre, c'est un fait : il est généralement plus facile de commencer dans un grand groupe pour se diriger ensuite vers une PME. Ce n'est pas dû au hasard, nombre de cadres préfèrent faire leurs armes au sein des grandes entreprises pour se créer une « carte de visite ». « Elles ont une image rassurante et valorisante, offrent de nombreux avantages et privilégient la mobilité interne et une politique RH très structurée », détaille Hugues Pariot, directeur général d'Expectra. Bref, elles sauront vous séduire...



Rentrez-vous dans le moule ?

Attention néanmoins à ne pas vous prendre les pieds dans la moquette épaisse : à côté du prestige, il y a souvent la culture du diplôme, un environnement très politique et le manque de reconnaissance. « Beaucoup de cadres au sein de grands groupes souffrent de n'être qu'un maillon de la décision », confirme Yann Fessard de Foucault, directeur de la division Finance et comptabilité de Michael Page.

« Il y a aussi des jeux de pouvoir et parfois les salariés manquent de maîtrise des critères d'évolution », prévient Jean-Marc Lasserre, directeur de la business unit Ressources et compétences au sein de merlane, cabinet de conseil en management et ressources humaines. Sans parler du fait que le potentiel de chacun n'est pas toujours bien mesuré, car il y a beaucoup d'intermédiaires...

Les PME s'édifient bien

Certes dans une PME le staff est moins important donc les opportunités moins nombreuses, mais on est plus vite repéré par les décideurs car la hiérarchie est plus courte. Pour Jean-Marc Lasserre, c'est en outre un bon terrain de révélation des potentiels : « les personnes qui prennent en charge des projets développent de nombreuses compétences. Au sein d'une PME, on s'attache davantage à la question du rôle qu'à celle de la place ».

De plus, les salariés apprécient beaucoup le fait de pouvoir palper, mesurer la stratégie, bref qu'elle ait un visage humain. « On peut s'intéresser de près au projet de l'entreprise et à la personnalité du dirigeant, car la proximité est grande », note Hugues Pariot.

Enfin, la transversalité y est favorisée, de même que les mobilités verticales, parfois rapides pour compenser les départs ou les déséquilibres de la pyramide des âges.

Le grand écart se réduit

Outre le fait qu'avantages et inconvénients peuvent différer en fonction des envies de chacun et des périodes de la vie, les différences entre PME et grandes entreprises ont tendance à diminuer. « Le grand écart se réduit, mieux vaut faire attention aux visions caricaturales », estime Yann Fessard de Foucault.

Il existe aujourd'hui des PME leaders sur leur marché, de taille relativement importante, et qui fonctionnent comme de petits groupes. À l'inverse, certains grands groupes sont organisés en unités plus petites, ce qui leur permet d'avoir un fonctionnement de type PME. « Les salariés y bénéficient des avantages de chaque type de structure : bonne surface financière et relations à taille humaine sont conjuguées », détaille Jean-Marc Lasserre. Un « mix » de plus en plus courant, qui peut vous permettre de trouver le juste équilibre.

Priscilla Franken © Cadremploi.fr - 2009

Un bilan de compétences peut-il m'aider ?

Il est loin de faire l'unanimité. Le bilan de compétences, principalement destiné à éclairer ceux qui ont des doutes sur leurs envies et/ou leurs aptitudes, peut-il vous aider à faire les bons choix ?

Sur quelles compétences puis-je m'appuyer pour évoluer ? Une réorientation est-elle envisageable ? Ai-je besoin d'une formation complémentaire ? Autant de questions auxquelles on peut être confronté lorsqu'on souhaite changer d'emploi, et auxquelles le bilan de compétences entend apporter des pistes de réflexion. Proposé par certains cabinets privés et le réseau public des CIBC (Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences), il vise à vous donner un coup de pouce dans votre orientation.



Connais-toi toi-même

« Le point de départ de la démarche est le doute : je peux avoir besoin de faire le point sur mon parcours, avoir un projet précis en tête mais pas la certitude d'être à la hauteur, ou encore sentir le vent tourner et vouloir me tenir prêt à un éventuel changement », détaille Alix Foulard, psychologue-consultante en bilan de carrière pour CIBC 75, qui accueille une grande majorité de cadres. Objectif final de la manœuvre, prendre conscience de ses points forts et points faibles, avoir une vision plus juste de ses capacités, bref, mieux se connaître. D'ailleurs, outre l'identification des compétences et l'analyse du parcours professionnel, le bilan se penche sur vos centres d'intérêt, valeurs et motivations.

Reprenre confiance

À cet égard, Alix Foulard constate que l'absence de reconnaissance est une source de frustration de plus en plus prégnante parmi les cadres : « les gens nous disent clairement que ça les rend malades. Ils acceptent les extensions de responsabilités, mais ne reçoivent ni merci, ni augmentation de salaire. Forcément, ils se démotivent ». Face à ce comportement hiérarchique problématique, elle estime qu'un bilan de compétences aide à reprendre confiance en soi. Il s'avère aussi selon elle un atout précieux dans le cadre de sa recherche d'emploi : positionnement facilité, détermination renforcée, aisance accrue pour parler de soi à travers sa candidature et en entretien, etc.

Desavismitigés

Il n'empêche, des échos plus mitigés, parfois même négatifs, se font entendre. « *Plusieurs candidats m'ont dit être déçus, parce qu'il s'agissait d'une simple reformulation de ce qu'ils savaient déjà* », raconte Jean-Marc Lasserre, directeur de la business unit Ressources et compétences au sein de merlane, cabinet de conseil en management et ressources humaines. « *Certains bilans sont mieux faits que d'autres, certains encore peuvent semer davantage le doute dans l'esprit des gens. Peut-être le coaching est-il parfois plus approprié* », note pour sa part Yann Fessard de Foucault, directeur de la division Finance et comptabilité de Michael Page.

« *Une liste de goûts et de métiers ne suffit pas. J'estime qu'avant de dire à une personne qu'elle est faite pour telle profession, il faut bien connaître le secteur et le marché, bref prendre en compte les réalités du terrain* », poursuit Jean-Marc Lasserre. Car les compétences ne se mesurent pas dans l'absolu, mais en rapport avec les besoins du marché : « *ces besoins bougent sans cesse : le comptable d'aujourd'hui n'a pas les mêmes compétences que le comptable d'hier. Dans le cadre d'une recherche d'emploi, on a besoin d'informations concrètes* ». Alix Foulard le reconnaît, le bilan, à ses débuts, était relativement déconnecté du monde du travail. Mais elle tempère : il a beaucoup évolué, et prend aujourd'hui en compte les réalités économiques et stratégiques. Elle tient néanmoins à mettre en garde : « *il ne faut pas avoir d'attentes magiques, notre rôle n'est pas de faire de grandes révélations, mais bien d'accompagner un projet d'évolution réaliste* ».

Priscilla Franken© Cadreemploi.fr - 2009

Faut-il en passer par la case formation ?

Il faut parfois étudier plus pour arriver à gagner plus. La formation tout au long de la vie permet aujourd'hui de faire des pas de géant dans sa carrière, à condition d'en être véritablement acteur.

Une excellente façon d'optimiser son CV...

Cela semble évident : la formation est un levier d'évolution de carrière, dans la mesure où elle permet d'ajouter des cordes à son arc, mais aussi de démontrer son courage et sa détermination. « *Pour l'employeur potentiel, cela signifie capacité à se remettre en question et à apprendre, et compréhension des réalités et défis d'aujourd'hui* », explique Elizabeth Gounant, directrice associée du cabinet d'outplacement Oasys Consultants, spécialiste de la transition apprenante.



...sauf si c'est juste pour faire joli

À condition qu'il y ait dans votre démarche une vraie logique de progression de carrière, comme le souligne Hugues Pariot, directeur général d'Expectra : « *si c'est pour s'occuper pendant une période creuse, cela peut au contraire détourner du retour à l'emploi* ».

Un avis que partage Jean-Marc Lasserre, directeur de la business unit Ressources et compétences de merlane, cabinet de conseil en management et ressources humaines : « *les employeurs veulent savoir s'il s'agit d'une vraie stratégie. Ce qui retiendra leur attention, c'est ce qu'on fait concrètement avec sa formation, que ce soit au sein de l'entreprise où on travaille, ou en dehors* ». En clair, vous avez tout intérêt à avoir des réalisations concrètes à vanter, outre vos progrès en technique de prise de notes.

Mais ai-je vraiment besoin d'une formation ?

Si vous voulez passer de la logistique aux achats, c'est sûr, vous aurez forcément besoin d'une formation. Mais dans certains cas, il est plus difficile de se positionner. Un bilan de compétences ou un bilan de carrière peuvent par exemple vous aider à faire votre choix.

Certains se heurtent aussi au règne impitoyable du diplôme : « *de plus en plus de personnes viennent chercher un diplôme, constate Sylviane Fontana, directrice du centre Capitolis, le département de formation continue de l'ESC Toulouse. On leur a fait savoir que leur Bac +2 ne suffisait pas pour évoluer. Même en interne, cela représente souvent un blocage* ».

Gagner en confiance

Au-delà des gains en compétences, une formation peut également renforcer la confiance en soi. « *Nos stagiaires nous disent souvent qu'ils se sentent mieux préparés au changement parce que leur formation leur a donné de l'envergure, une autre vision* », explique Sylviane Fontana.

Sans oublier les bienfaits de « l'effet réseau » : comme quand vous aviez 20 ans, les camarades de classe d'aujourd'hui constituent le socle de votre réseau de demain.

Attendez-vous à un refus

Malheureusement, et cela reste un gros problème, les employeurs ont souvent peur que projet de formation rime avec départ anticipé. Résultat, ils sont encore nombreux à dire non. Certes on peut renouveler sa demande l'année suivante, mais parfois le temps presse. Nombreux sont les stagiaires qui s'auto-financent, et prennent sur leurs congés pour bûcher.

Habités à ce phénomène, écoles, universités et centres de formation peuvent vous donner un coup de pouce. Le Centre Capitolis, par exemple, propose des ateliers pour vous aider à préparer une argumentation béton afin de vendre votre projet.

Priscilla Franken © Cadreemploi.fr - 2009

[Trouvez dès maintenant la formation qui vous correspond grâce à la rubrique Formation de Cadreemploi.fr](#)

Les secrets du réseautage

L'importance du réseautage n'est plus à démontrer aujourd'hui. Ce dernier est incontournable pour quiconque envisage de changer d'emploi. Encore faut-il savoir s'en servir.

« Réseauter est une discipline complexe, souligne Hugues Pariot, directeur général d'Expectra, il faut savoir récupérer des informations et créer de nouveaux contacts, obtenir des rendez-vous de présentation... » Ne vous jetez pas dans le réseautage tête baissée. L'exercice exige un minimum de préparation.



Surmonter ses peurs

Certaines barrières psychologiques représentent un frein important à cette pratique encore récente dans l'Hexagone : « ça fait peur la recommandation en France, c'est même limite perçu comme de la prostitution », constate Nicolas Thébault, « activateur de carrière », comme il aime à se présenter [1]. Eh oui, ce n'est pas bien de solliciter les gens parce que j'ai quelque chose à leur demander... sans parler du fait qu'on peut m'envoyer balader. « C'est vrai, les portes ne s'ouvrent pas facilement, c'est un risque à prendre et il faut l'accepter », ajoute-t-il.

Connaître sa valeur

Pour savoir ce que vous devez dire, vous devez savoir à qui et à quoi vous êtes utile, pourquoi et comment, et ce qui vous différencie des autres.

Savoir se présenter

Sachez exposer votre projet en 15 mots, de façon à briser la glace rapidement que ce soit par mail, lors d'un cocktail ou dans un ascenseur.

Préparer ses questions

Vous ne devez pas improviser, mais avoir établi une liste de points précis et clairs à aborder. Pensez aussi, quand on vous dirige vers quelqu'un, à bien vous informer sur la nature du lien entre ces personnes : cela facilitera votre prise de contact.

Être poli

Est-il vraiment nécessaire d'expliquer aux gens qu'ils doivent se montrer polis ? Eh bien oui figurez-vous, c'est même le problème numéro 1 selon Nicolas Thébault : « la politesse à elle seule vous permettra de sortir du lot. Il y a beaucoup de gens qui ne disent pas merci, ou ne donnent pas de nouvelles après avoir retrouvé du travail ». Veillez à garder le contact, tenez au courant de vos évolutions, et essayez de voir comment vous pouvez renvoyer l'ascenseur.

S'organiser

Disons qu'au niveau des 2 ou 3 premiers cercles, ça va. Au-delà, votre mémoire risque de flancher. N'hésitez pas à mettre au point un fichier Excel contenant tous vos contacts, l'entreprise pour laquelle ils travaillent ainsi que toute autre information, la date de votre dernière rencontre, les sujets abordés, etc.

*« J'ai trouvé de nombreux jobs grâce à mes amis et relations »,
Xavier Sebaux, directeur d'un centre de profits
pour un leader de la peinture en bâtiment*

« Si on a mal avec l'idée de parler de soi et de demander vite au jour d'hui et on a souvent envie, au cours d'une carrière, il va falloirs'y mettre ! On a de plus en plus besoin de réseaux, car les choses bougent vite, de changement. J'ai aidé ailleurs moi-même à trouver de nombreux jobs grâce à mes amis et relations.

Le réseautage aujourd'hui est quelque chose de très naturel pour moi, en raison de mon tempérament et de ma profession. Fortement, lorsqu'on exerce le métier de commercial, on doit savoir aller vers les autres, écouter, recueillir des informations, chercher à comprendre ce qu'on peut apporter, etc.

Des conseils ? Je pense qu'il faut en apprendre un maximum sur ses interlocuteurs, leur quotidien, leurs passions... toutes les infos sont bonnes à prendre. Il faut aussi passer des coups de fil régulièrement, pour montrer aux gens qu'on pense à eux et qu'on n'appelle pas uniquement quand on a une requête à formuler. Il est d'ailleurs indispensable de répondre positivement à toutes les sollicitations d'aide venant de ce même réseau, et apporter ainsi sa contribution en retour. Je conseille également de rester soi-même, de ne pas faire les choses de manière mécanique mais spontanée. Si les gens sentent que vous êtes calculateur, ça ne passera pas.

Enfin, considérez chaque prise de contact comme du réseautage : quand j'em'adresse à Pôle Emploi ou à un cabinet de recrutement, quand je vais jouer au foot dans un café, ça fait aussi partie du réseau. Ont-ils sautoile avec toutes sortes de fils ! »

Priscilla Franken © Cadrememploi.fr - 2009

[1] Auteur de *Boostez votre activité professionnelle*, paru en mars 2009

Trouver un job mieux payé

Vous voulez changer de job pour un meilleur salaire ? Ne sentez-vous pas le rouge vous monter aux joues ? Quelques conseils pour assouvir vos basses intentions.

Nous avons des rapports compliqués avec l'argent, ce n'est pas nouveau. Vous éprouvez cette gêne, voire ce petit sentiment de culpabilité, parce que vous voulez gagner plus ? Eh bien vous avez tort. « Viser une augmentation salariale est une excellente raison de vouloir bouger », estime Pierre-Olivier Landry, DRH EMEA pour le groupe Regus.

Dites-le haut et fort : je veux gagner plus !

Pas dans les 5 premières minutes de l'entretien, et pas en les plaçant comme votre seule et unique source de motivation, mais il faut être clair sur vos attentes en matière de rémunération. « Vous pouvez faire valoir que vous adorez votre job, que vous vous sentez bien dans votre entreprise, mais que la politique de



rémunération ne vous permet pas de progresser comme vous le souhaitez », conseille Pierre-Olivier Landry.

La majorité des candidats ont tendance à cacher cet aspect de leur démarche aux recruteurs. Résultat : celui qui l'aborde sans complexe gagne en crédibilité. « Et puis certains recruteurs sont eux aussi mal à l'aise avec cette question. Donc franchise et clarté seront vraiment appréciées », ajoute-t-il.

De toute façon, l'information finira par tomber. « Il faut jouer la transparence, confirme Wilhelm Laligant, directeur général du cabinet Search & Selection, filiale de Randstad. On ne va pas se faire des cachotteries et il va bien falloir négocier à un moment donné. » Si vous avez passé les deux premiers entretiens à vanter les valeurs et projets de l'entreprise, pour tout à coup sortir vos prétentions salariales de derrière les fagots, c'est même carrément malsain.

Ne vous censurez pas quant à vos projets personnels

N'ayez pas peur non plus de caser votre vie perso dans la négociation. Au contraire, le recruteur ne demande qu'à en apprendre davantage sur vous. Bon évidemment, il ne s'agit pas de se poser en victime ni de quémander, mais évoquer la naissance d'un enfant, un déménagement, etc., sera bien accueilli, surtout à une époque où on parle beaucoup du lien vie professionnelle /vie privée.

Nementez-vous sur votre rémunération actuelle

Vous ne devez surtout pas mentir sur votre rémunération actuelle : un coup de fil et c'est réglé. « Il est même très courant de réclamer une fiche de paye aux candidats. Et dans certains cabinets, elle est automatiquement jointe au dossier », prévient Pierre-Olivier Landry.

Si vous êtes sous-payé, servez-vous en comme argument : par rapport à ce que j'apporte à l'entreprise, il est clair qu'il y a un vrai souci de rémunération. Vous voyez bien, je n'ai pas d'autre choix que d'aller voir ailleurs !

Ne fermez pas la discussion

Savoir ce qu'on veut et le dire, c'est bien. Mais balancer : « ma ligne basse est à 75 000 point barre », c'est beaucoup moins bien. « Il faut au contraire se montrer ouvert à la négociation », conseille Pierre-Olivier Landry. Sans oublier bien entendu que rémunération = salaire + primes + participation + voiture, etc. « Un cadre a en moyenne une dizaine d'éléments principaux ou périphériques à négocier, donc une belle marge de manœuvre », conclut-il.

Et gardez bien tête que...

- Le salaire est un élément fondamental de la relation de travail.
- Vous devez bien connaître votre niveau de rémunération par rapport au marché.
- Certains secteurs sont réputés pour mal payer (textile, entretien, grande distribution...), d'autres au contraire sont connus pour bien payer (banque-assurance, conseil, audit, finance, pétrole, high-tech, pharmacie...). Apprenez à les connaître.
- Pour gagner plus, vous devrez certainement travailler plus : travailler moins et gagner plus, ce n'est pas compatible.

L'herbe est souvent plus dorée ailleurs, c'est vrai !

Qu'on se le dise : « dans les faits, une évolution significative de la rémunération passe le plus souvent par un changement de société », affirme Pierre-Olivier Landry. Deux bonnes raisons à cela : une entreprise qui cherche est prête à payer plus cher pour obtenir ce qu'elle veut, car elle mise sur des compétences espérées. En interne en revanche, le jugement est plus bas : on connaît vos résultats, mais aussi vos limites. L'évolution salariale est donc moins rapide et moins importante.

Seconde explication, les marges de discussion sont supérieures lors d'un processus d'embauche que lors d'un entretien annuel : le budget est moins encadré.

Priscilla Franken © Cadremploi.fr - 2009

Renaud : "J'ai doublé mon salaire en changeant d'employeur"

Cet été, Renaud a plaqué son travail pour changer d'employeur. A la clef : un salaire doublé en moins de 10 jours.

Comment avez-vous décroché votre nouveau emploi ?

Je travaillais comme conducteur de travaux dans une société de désamiantage depuis quelques années. C'était une bonne expérience mais ça faisait un an que je me sentais démotivé, d'autant que le salaire n'était pas exceptionnel.

J'ai alors choisi d'y aller au culot. Une entreprise concurrente venant de s'installer dans mon village de résidence, j'ai été la démarcher pour le compte de ma société... C'est le responsable de l'entreprise qui m'a reçu et je lui ai tout simplement parlé de mon envie de travailler chez eux. Il a été intéressé par mon profil. Une semaine après j'étais embauché ! En 10 jours, je suis ainsi devenu ingénieur d'affaires et j'ai doublé mon salaire. Avec en prime une voiture de fonction.

Sur quels arguments avez-vous joué pour convaincre ?

J'avais plusieurs atouts. Déjà, j'avais été responsable du personnel avant d'être conducteur de travaux. Mon niveau d'anglais a aussi joué en ma faveur. Mais l'élément déterminant, c'est que je travaillais pour une entreprise concurrente. De ce fait, j'étais opérationnel tout de suite, sans avoir besoin de formation, et j'avais déjà un portefeuille clients bien fourni.

Enfin, je leur ai indiqué que je n'avais pas peur de bouger et que je ne m'opposerais pas à une mutation si elle devait arriver. Tous ces éléments m'ont permis d'être en position de force pour négocier un bon salaire.

Comments'est déroulé l'entretien salarial ?

Durant l'entretien, je leur ai livré mes attentes en termes de rémunération, ils les ont trouvées raisonnables. J'ai certes doublé mon salaire par rapport à mon ancien poste, mais je n'ai pas non plus été trop gourmand. J'ai tout simplement évalué ce que je valais. Je pense que j'aurais même pu demander 1 000 euros de plus, mais la société se trouvant à deux pas de chez moi, j'ai estimé que cela compensait. Aussi, je sais qu'il y a des perspectives d'augmentation à l'avenir, car c'est un groupe en développement. Pour toutes ces raisons, je pense avoir été raisonnable dans ma proposition, qui a donc été acceptée.

Lacrise vous a-t-elle freiné ?

Non, car je devais prendre ce risque. J'avais besoin de changement, j'ai 45 ans et mes conditions de travail ne me convenaient plus, alors j'ai foncé. C'est sûr que dans mon entourage, on me traitait presque de fou : « mais qu'est-ce que tu vas faire si la période d'essai n'est pas concluante ? » Aujourd'hui, je ne regrette absolument pas mon choix.

Sébastien Hervier © Cadremploi.fr - 2009

Trouver un job avec plus de responsabilités

Grimper les échelons vous tente ? Un objectif que beaucoup mettent en avant, sans forcément se donner les moyens de le réaliser. Quelques conseils pour sortir du lot.

Prenez les devants !

C'est un peu tarte à la crème mais disons-le : soyez proactif au sein de votre entreprise. « La plupart des gens se contentent d'attendre, ce qui peut déboucher sur des frustrations. Le monde va vite, alors il ne faut pas hésiter à aborder la question avec son supérieur direct ou son responsable RH », conseille Pierre-Olivier Landry, directeur des ressources humaines EMEA pour le groupe Regus.



Le moment idéal est bien entendu l'entretien annuel : après un point sur vos qualités et défauts (et dans la mesure où le bilan est positif), posez le débat.

Soyez visible

Il faut qu'on pense à vous. Par exemple, si un projet se lance, prenez l'initiative : proposez d'y participer. Idem si quelqu'un s'absente pour X temps, ce qui représente une surcharge de travail pour votre supérieur : dites-lui clairement que s'il faut en faire plus, il peut compter sur vous. C'est un excellent moyen d'élargir vos compétences, et, très logiquement, le jour où le poste se libère, on pense à vous.

Dans tous les cas, avoir quelque peu tâté du poste visé est toujours un plus. « Si on veut s'orienter vers de l'encadrement par exemple, mieux vaut en avoir déjà fait, le recruteur y sera sensible », note Wilhelm Lalignant, directeur général du cabinet Search & Selection, filiale de Randstad.

Soyez patient

Il est parfois difficile d'obtenir une réponse claire de sa hiérarchie. Ce peut être en raison d'un manque de visibilité, ou parce qu'il n'y a pas de turnover par exemple. Dans ce cas, il ne faut pas se décourager et recommencer, au bout de 3 mois environ.

Né faites pas la girouette

Par contre, demander un poste dans le marketing pour dire 3 semaines après qu'on est très intéressé par les ressources humaines... ça passera très mal. On va se demander si vous savez où vous allez, ou si vous cherchez à fuir quelque chose. « Mieux vaut au contraire montrer qu'on a pris une décision claire, qu'on a un projet en tête », souligne Pierre-Olivier Landry.

Faites votre petite étude de marché

En externe, rester à l'affût ne signifie pas seulement postuler et postuler encore. Pierre-Olivier Landry recommande de lire les journaux économiques chaque jour : « on y apprend énormément de choses sur les secteurs et produits qui marchent... C'est comme ça qu'on fait sa petite étude de marché : où les compétences manquent-elles ? Dans quel secteur des changements législatifs vont-ils créer un appel d'air ? Etc. ». Bien plus efficace à ses yeux que de balancer 500 CV dans la nature !

Sachez vous valoriser

Pour décrocher un poste supérieur à celui qu'on occupe, il faut bien se valoriser pour donner envie. Défaut numéro un chez les candidats : ils ne sont tout simplement pas capables d'expliquer ce qu'ils savent faire. Persuadés que certaines choses vont de soi, ils tombent dans des généralités au lieu de montrer en quoi leur intervention est une valeur ajoutée.

Méthode: Pour vanter une réalisation, vous pouvez suivre le canevas suivant, proposé par Pierre-Olivier Landry:

1. Expliquer la situation
2. Détailler les tâches qu'on était censé exécuter
3. Décrire les actions mises en place
4. Donner les résultats obtenus

Bien sûr, il faut aussi s'entraîner. Mais pas seulement en multipliant les entretiens : même si c'est difficile à obtenir, réclamez des feedback aux recruteurs. Connaître les limites et points positifs de ses prestations permet de progresser.

Priscilla Franken © Cadremploi.fr - 2009

Maryline: decomptable à responsable financière

Trois employeurs en un peu plus d'un an... Maryline R. sait ce qu'elle veut. Aujourd'hui, la comptable est devenue responsable administrative et financière dans une PME, et peut enfin éteindre sa soif de responsabilités. Décryptage d'un pari réussi.

Les motivations de la candidate

Maryline R. a commencé sa carrière comme comptable dans un cabinet. Deux employeurs et 7 ans plus tard, elle en a eu assez : « *je souhaitais m'investir dans un projet, et ne pas simplement travailler ponctuellement sur des dossiers, comme c'est le cas en cabinet.* » En avril 2007, elle rejoint donc une grosse société : « *c'était vraiment une grande structure, avec tout un tas de contraintes, et des possibilités d'évolution réduites. Je n'étais qu'une exécutante, sans réel pouvoir de décision ou de conseil. Cela ne me convenait pas... J'ai commencé des recherches pour décrocher un poste où l'on me confierait plus de responsabilités, et où je pourrais vraiment évoluer.* »

Les clés de sa réussite

Maryline R. a été tellement convaincante que ses futurs employeurs l'ont choisie malgré les 3 mois de préavis qu'elle devait à son employeur du moment.

1 Le CV : quand le fond sauve la forme

Zéro sur la forme ! « *Ce CV est clairement mal fait, reconnaît Éric Hauptmann, directeur du cabinet de recrutement Solution RH, qui a accompagné la candidate. Il y a des sauts de ligne inutiles dans la partie de l'état-civil, qui perturbent la lecture. Et, surtout, elle a placé la rubrique formation avant les expériences professionnelles, ce qui n'est pas très judicieux.* »

Pourtant, derrière cette présentation maladroite, se cache un profil qui tape dans l'œil du recruteur : « *la forme est mauvaise, mais sur le fond, il y avait tout ce que je cherchais. Elle avait les formations adéquates, et ses expériences professionnelles, clairement énoncées, correspondaient à nos attentes.* »

Résultat : le CV (voir ci-dessous) est placé en haut de la pile. Même pas besoin de s'attarder sur la lettre de motivation (voir ci-dessous) : « *souvent, je ne les lis pas lorsque le CV m'a déjà convaincu. Je me penche dessus uniquement si j'ai un doute, ce qui n'était pas le cas ici.* »

1 Un parcours convaincant

« *L'expérience de Maryline R. correspondait parfaitement aux attentes de l'entreprise, souligne Éric Hauptmann. Comme elle avait travaillé plusieurs années en cabinet, elle avait déjà eu à traiter toutes sortes de cas, mais elle avait aussi connu un service de comptabilité interne.* » Polyvalente, son profil se plaçait bien dans l'optique de missions diversifiées.

En outre, ses compétences techniques collaient aux prérequis : « *elle connaissait notamment un grand nombre de logiciels de comptabilité, un atout de taille pour un poste où elle allait devoir tout mettre en place de A à Z.* »

1 Cartes sur table

Avant d'emporter le gros lot, Maryline R. devait encore franchir les entretiens. Elle est décidée à jouer franc jeu : « *je veux un poste à responsabilités, mais il est clair qu'aujourd'hui, je n'ai pas encore les épaules pour être responsable de la comptabilité dans une grosse société.* » Or loin de la desservir sa franchise se révèle payante : l'entreprise ne souhaitait pas embaucher un troisième homme fort aux côtés des deux associés. Mais plutôt quelqu'un qui évoluerait en même temps que son poste.

Maryline R sait aussi mettre l'accent sur ses points forts : « *j'ai insisté sur mon autonomie et mon savoir-faire, ainsi que sur ma capacité à être opérationnelle dès mon premier jour.* ». Pour finir de les convaincre, elle annonce des prétentions salariales raisonnables : « *cela montrait ma motivation, et aussi que je ne voulais pas brûler les étapes.* ».

Sébastien Hervier © Cadremploi.fr - 2009

Un CV tremplin

Maryline R

XXXXX

69xxx Xxxxx

06 xx xx xx xx

xxxx.xxxx@orange.fr

Née le xx décembre 19xx - xx ans

Mariée - 1 enfant

DIPLOMESETFORMATION

2002 : Obtention du DESCF

2001 : Obtention du DECF

1997-1999 : Obtention du Diplôme Universitaire de Technologie

Département Gestion des Entreprises et des Administrations

IUT de SAINT ETIENNE

1995-1997 : Obtention du Diplôme d'Etudes Fondamentales en Architecture

Ecole d'Architecture de SAINT ETIENNE

1995 : Obtention du baccalauréat série « Economique et Social »

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

Depuis avril 2007 : XXXX - LYON 7^{ème}

Comptable au service Industries. Tenue de la comptabilité de 3 sociétés filiales. Prévisionnels de trésorerie. Déclarations fiscales . Arrêtés mensuels. Consolidation

2001-2007 : Cabinet XXX - LYON 9^{ème}

Missions d'expertise comptable : suivi des dossiers (fiscal et comptable), révision des comptes et établissement des bilans, budgets, situations intermédiaires

Type de clientèle : PME

Missions de Commissariat aux comptes - Validation du stage d'expertise comptable

1999-2001 : Cabinet XXX - LYON 9^{ème}

Suivi des dossiers (juridique, fiscal, comptable et social), révision des comptes et établissement des bilans

Type de clientèle : BNC, artisans et commerçants, petites entreprises

COMPETENCES ACQUISES

Logiciels pratiqués : CEGID - SISCO et PGI

CIEL

IRIS - Rafaël - ETAFI - SCORFI - Magnitude

Langues : Anglais

Notions Espagnol

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Permis B - possède véhicule

Trouver un job moins chronophage

Bon, soyons clairs : être cadre et trouver un job peu chronophage, ça relève de l'exploit. Pendant que vous déballerez vos obligations familiales, d'autres se bousculeront au portillon pour mettre en avant leur totale disponibilité. Néanmoins, les choses changent.

Un cadre, ça fait des heures

Vous imaginez, vous, un responsable commercial aux 4/5e ? Difficilement. On ne peut pas tout avoir vous répète-t-on, il faut faire des choix. « *Des offres à temps partiel pour les cadres, c'est très rare, déclare Pierre-Olivier Landry, directeur des ressources humaines EMEA pour le groupe Regus. C'est peut-être une question de mentalité, mais les faits sont là* ».



Une idée qui fait son chemin

Heureusement, les choses bougent. Avant, on aurait pensé d'un candidat qui met la question sur la table qu'il a un problème d'ordre psy. Mais grâce à la fameuse Génération Y, les cadres sont un peu moins complexés lorsqu'il s'agit d'expliquer qu'ils n'ont pas envie de se tuer à la tâche. « *Le discours des jeunes est très clair : ils ne veulent pas s'épuiser comme leurs prédécesseurs. Les entreprises en ont conscience et prennent mieux en compte cette problématique* », note Pierre-Olivier Landry.

D'ailleurs, beaucoup d'employeurs déclarent aujourd'hui que seul le résultat compte et se révèlent moins regardants sur l'organisation du temps de travail.

Tenter en interne...

Vous pouvez peut-être commencer par tenter en interne, pourquoi pas : « *il faut que ce soit bien amené, démontrer qu'il n'y aura pas de conséquences pour l'entreprise et surtout qu'il ne s'agit pas d'un problème de démotivation* », conseille-t-il. Qui sait, en période de crise, ça peut intéresser ?

...ou travailler autrement

Autre option, gagner en indépendance pour s'organiser comme on veut. Encore que. Maîtrise de son emploi du temps ne signifie pas forcément gain de temps... « *Certains optent pour l'auto-entreprenariat, beaucoup moins complexe et chronophage que l'entreprenariat classique, ou encore le travail à temps partagé, qui permet de cumuler plusieurs temps partiels* », illustre Nicolas Massy, directeur associé du cabinet Attitudes. Le temps partagé est notamment intéressant pour les

responsables informatiques.

Dessecteurspluschronophagesqued'autres

À noter, certains secteurs sont chronophages par nature. Mieux vaut ne pas fonder trop d'espoirs dans ces derniers. « *C'est le cas de la grande distribution, des métiers de bouche, du tourisme, ou encore du conseil par exemple* », détaille Wilhelm Lalignant, directeur général du cabinet Search & Selection, filiale de Randstad.

Et au passage, méfiez-vous des préjugés, de nombreux fonctionnaires de haut niveau font beaucoup d'heures !

Quelquesgrammesdefinessedansunmondedecontra inteshoraires

Vous éviterez quand même, en entretien d'embauche, de vous enquérir des horaires exacts de bureau, ça ne passera pas. « *Mais il ne faut pas hésiter à exposer certaines contraintes horaires, comme la pratique d'un sport deux soirs par semaine par exemple, les gens comprennent* », estime Wilhelm Lalignant.

Sans oublier d'ajouter que cela n'affectera en rien vos tâches, et surtout que les choses ne sont pas à sens unique. C'est un échange de bons procédés, ainsi vous pouvez souligner que vous êtes disponible quand il y a des périodes tendues.

Enfin, pour savoir s'il est mal vu de quitter le bureau avant 18h ou s'il y a régulièrement des réunions à 19h30 dans cette entreprise, pensez aux sites de Networking, comme LinkedIn, Viadeo, ou Facebook.

Priscilla Franken © Cadremploi.fr - 2009

Pierre:retrouverlastimulationduvraicommercia l

Pierre Castelli cherchait à retrouver son souffle de compétiteur en changeant de job. Il cherchait à intégrer une grande structure. Regards croisés sur son recrutement

Autodidacte de 37 ans, Pierre s'est bâti un parcours commercial après avoir été entraîneur de tennis sur le circuit professionnel. Il est aujourd'hui chef de vente pour un grand groupe américain dans le domaine de la sécurité.

Lesmotivationsducandidat

Responsable de secteur pour une entreprise française d'emballage à usage unique, Pierre Castelli avait soif de challenges. Sa motivation dépérisait dans un environnement professionnel où il ne trouvait plus la stimulation nécessaire. « *C'était un job assez indépendant dans la façon de travailler. J'avais besoin de retrouver un poste avec une équipe pour pouvoir donner un sens collectif à la réussite.* » Son carburant : les grandes structures et le sens de l'entraide.

Lesclésdelaréussite

Damien Leblond, directeur associé du cabinet Selescope, a très vite été séduit par ce candidat débordant d'énergie. « *Quand on l'a rencontré, il dégageait un certain charisme* », se souvient-il. A l'époque, l'un des clients du cabinet recherchait un chef d'équipe capable de redorer son secteur commercial en faisant souffler un vent de changement.

1 LeCV:unparcoursatypiqueetéloquent

Entraîneur de tennis de haut niveau, vendeur, directeur grands comptes, chef de vente... L'ascension atypique de Pierre Castelli démontre sa capacité à rebondir et à aller de l'avant. « *Il n'a pas de formation mais son parcours professionnel est riche et cohérent. Son CV est présenté de façon claire avec des résultats.* »

Ce CV (voir ci-dessous), Pierre Castelli l'a façonné à son image, en évitant les fioritures et en fonçant droit au but. « *Ce parcours correspond à mon tempérament, je suis un compétiteur qui aime les challenges. J'ai gravi les échelons grâce au travail et à la réussite. J'ai aussi un côté fédérateur dans ma façon de manager. C'est ce trait de personnalité que j'ai mis en avant et qui les a intéressés.* »

1 Lalettre demotivation:fidèleaupersonnage

Sa personnalité transparaît aussi dans la lettre de motivation (voir ci-dessous) qu'il insère dans le corps du mail. « *Elle est un peu légère, reconnaît Damien Leblond, mais c'est le CV qui a remporté la décision.* » Le contexte plaide aussi en faveur de Pierre Castelli qui a dû répondre à une annonce anonyme, ce qui complique l'exercice. Difficile de se positionner quand on ne connaît pas l'entreprise qui recrute...

Aux yeux du recruteur, cette lettre a pourtant un avantage : « *elle reflète le personnage : bref, concis, précis.* » Pierre Castelli abonde : « *elle est courte, mais elle traduit mon caractère. Je n'avais pas envie de faire un copier-coller sur internet, ni d'écrire un roman qui n'apporte aucune valeur ajoutée.* »

1 L'entretien:cartessurtable

Pierre Castelli garde un bon souvenir de son entretien dans les locaux de Selescope. « *Ils ont été francs avec moi, et ont voulu savoir ce que j'avais dans le ventre.* » D'emblée, on lui explique que sa mission consistera à partir du bas pour aller vers le haut. Cette transparence achève de le convaincre. « *J'ai apprécié que cette entreprise adopte une attitude honnête, car cela correspond à des valeurs importantes pour moi.* »

Lui-même joue cartes sur table. « *J'ai expliqué au recruteur ma façon de travailler, et comment je voyais le poste.* » L'ancien tennisman sait en effet qu'il faut parfois attaquer pour marquer des points. « *Je suis contre le fait de faire valoir une image fautive de soi. Cette stratégie est vouée à l'échec à très court terme.* »

Pendant son entretien, Pierre Castelli met en avant les résultats obtenus chez ses anciens employeurs. Il prend même soin d'apporter le numéro de téléphone de ses ex-patrons, au cas où. « *J'ai toujours quitté en bons termes les entreprises où j'ai travaillé* », fait-il valoir.

Ce rendez-vous confirme ce que Damien Leblond avait en tête. « *L'évaluation qu'il a passée a démontré des qualités de fond, comme son esprit compétitif.* » Son talent naturel d'entraîneur a balayé les derniers doutes : « *sa capacité à motiver et à convaincre était évidente.* »

Olivier Pierson © Cadremploi.fr - 2009

Pierre C.

État civil

Situation de famille : Marié, 1 enfant

- 1 Nationalité: Française
- 1 Âge: 37 ans

- 1 Lieu de naissance: Bordeaux

Expérience professionnelle09/2006 - A ce jour XXXXXXXX Bordeaux (33)*XXXXXXXXX (groupe YYYYYY) leader Français de l'emballage à usage unique.***Responsable de secteur**

- 1 Fidélisation du parc client.
- 1 Prospection et développement du chiffre d'affaire auprès du secteur public et prive.
- 1 Préparation des offres techniques et financières.

09/2002 - 08/2006 VVVVVVVV Antony (92)*VVVVVVV (groupe WWWW) leader mondial de la sécurité électronique en installation, maintenance et télésurveillance.***Directeur Grands Comptes Industrie / Services / Transports / logistique**

- 1 Création du département Grands Comptes.
- 1 Création des process Grands Comptes pour les différents services de la Sté (de la prospection jusqu'à la

maintenance).

- 1 Mise en place des outils de reporting (forecasts, commandes, activité commerciale).
- 1 Recrutement de différents membres de l'équipe.
- 1 Encadrement d'une équipe commerciale d'ingénieur Grands Comptes (les 2 meilleurs vendeurs de France faisait partie de l'équipe sur FY 05 et 06 sur 600 commerciaux en France), 9 personnes.
- 1 Encadrement des Chef de projets et d'assistantes, 4 personnes.
- 1 Fidélisation du parc client
- 1 Développement et acquisition de nouvelles parts de marchés à travers différents réseaux.
- 1 Aide à l'organisation de road show.

- 1 Maîtrise des logiciels Word, Excel, et Power point.

03/2001 - 08/2002 BBBB BBBB Bordeaux (33)**Ingénieur d'affaires Grands Comptes**

- 1 Responsable du compte Accor France.
- 1 Mise en place de la politique commerciale entre les deux entreprises.
- 1 Relations avec le service Achats et Sûreté du Groupe Accor.
- 1 Elaboration technique, commerciale et suivi des projets.

04/2000 - 02/2001 BBBB BBBB Bordeaux (33)**Ingénieur commercial régional**

- 1 Prospection de prescripteurs (Assureurs, architectes, BE, électriciens.)
- 1 Prospection de client (secteur privé et industriel)
- 1 Elaboration des études technique et commerciale
- 1 Mise en place des chantiers

01/1998 - 03/2000 BBBB BBBB Bordeaux (33)**Vendeur Sédentaire**

- 1 Vente d'équipements et produits de sports
- 1 Gestion du stock
- 1 Prospection d'entreprise pour ventes au CE

09/1991 - 12/1998 Bordeaux (33)

Entraîneur de tennis

- 1 Entraîneur sur le circuit professionnel (joueur n°120 mondial)
- 1 Entraîneur de club

Loisirs et intérêts Tennis, Rugby
personnels

Une lettre de motivation fidèle au candidat

Monsieur,

Je souhaite mettre mes qualités de manager et mon sens commercial au service d'une société dont les moyens sont à la hauteur de ses objectifs et de sa stratégie.

Mon expérience de management commercial me paraît être similaire au profil que vous recherchez.

Je me tiens à votre disposition afin que nous nous rencontrions.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Pierre C.

Intégrer une boîte de renom : c'est pas gagné

Google, L'Oréal, IBM, LVMH... Des noms qui feraient tellement bien sur mon CV. Mais les entreprises de renom ont un fort pouvoir d'attraction sur les candidats, et notamment sur les plus jeunes qui comptent sur un « effet tremplin ». Résultat, la concurrence est rude.

Prêts à se damner pour y mettre un pied

« Beaucoup postulent à tout et n'importe quoi, parce que leur seul objectif est de rentrer dans la boîte, raconte Judith, ancienne responsable RH pour un grand groupe télévisuel français. Ça n'est pas forcément rébarbatif pour le recruteur, mais la question sera soulevée en entretien pour tester le candidat. »



Certains sont même prêts à accepter des jobs largement en-deçà de leurs compétences, en se disant qu'ils évolueront par la suite. Là encore, la méthode n'est pas forcément la bonne : il n'y a qu'à demander à tous les Bac +5 qui moisissent à l'accueil de leur entreprise de rêve depuis X années...

Ô diplôme vénéré!

Sans compter que le règne du diplôme est encore malheureusement très prégnant dans les grandes entreprises : « bien souvent, si on n'a pas fait telle école de commerce ou telle école d'ingénieur, ce n'est même pas la peine de postuler, déplore Nicolas Massy, directeur associé du cabinet Attitudes. Ou alors on se heurte au plafond de verre plus tard, quand on veut évoluer ».

Un mal bien français que certaines combattent. Auchan par exemple, mène actuellement une campagne de recrutement totalement anonyme en Île-de-France : exit le CV et la lettre de motivation, la présélection se fait via un questionnaire. « Un véritable mouvement de fond vers davantage de diversification des recrutements s'opère ces dernières années, poursuit Nicolas Massy. Heureusement, car les qualités d'une personne ne viennent pas que de son diplôme. »

Mais êtes-vous fait pour la World Company?

Passer les nombreux filtres du recrutement n'est pas tout, il faut se sentir bien une fois en poste, et ne pas être déçu par son fantasme. « Il y a une très forte culture d'entreprise dans les grands groupes : on peut se sentir comme absorbé par une machine qui se sert de vous », prévient Wilhelm Ligant.

« La vraie question, c'est : suis-je fait pour y travailler ? Les avantages sont supérieurs car les grands groupes ont plus de moyens, mais les circuits hiérarchiques sont plus longs, l'autonomie moins grande, le reporting plus intense... bref, il faut entrer dans le moule », renchérit Pierre-Olivier Landry, directeur des ressources humaines EMEA pour le groupe Regus.

Choisir le poste avant l'entreprise

« Je pense qu'il faut choisir un poste plutôt qu'une entreprise car c'est important pour la suite, estime Judith. Aucun recruteur ne se contentera de la renommée d'une société pour laquelle vous avez bossé : ce qui compte, c'est l'expérience et les compétences. Quel intérêt si vous avez fait des photocopies dans une grosse boîte ? Les jeunes diplômés n'y pensent pas toujours. »

Enfin, gardez bien à l'esprit qu'il existe beaucoup de grosses boîtes qui n'ont aucun renom. Et qu'il existe des PME de 500 personnes leaders sur leur marché. La culture économique de tout un chacun est somme toute assez restreinte... Mieux vaut rester ouvert.

Priscilla Franken © Cadreemploi.fr - 2009

Travailler avec des collègues plus stimulants

On en rêve tous : une équipe avec laquelle ça « fit » tellement bien, qu'on aurait des projets plein la tête en permanence. Problème, il reste difficile de tâter le terrain avant de signer, car ce n'est pas dans les usages de rencontrer ses futurs collègues ou supérieurs. Qu'à cela ne tienne, brisons les tabous !

Pour savoir si la chimie va opérer entre vos nouveaux collaborateurs et vous, une seule solution : les rencontrer. Le hic, et on se demande bien pourquoi, c'est que ce n'est pas dans les us et coutumes du recrutement. En tout cas pas pour celui des cadres.

Un e-requête légitime



Le groupe Regus par exemple, invite ses futures hôtesse d'accueil à des « journées tests » afin qu'elles puissent jauger, au-delà du discours, la réalité du terrain. Mais il n'existe pas de dispositif similaire pour les cadres : « *je n'en ai jamais entendu parler*, concède Pierre-Olivier Landry, directeur des ressources humaines EMEA pour le groupe. *Mais j'y serais entièrement favorable si on m'en faisait la demande. Je pense d'ailleurs qu'il ne faut pas hésiter à proposer une rencontre avec des membres de l'équipe. Les gens parlent, alors il faut les faire parler !* »

« *Ce n'est pas dans les mœurs et c'est une erreur*, renchérit Wilhelm Lalignant, directeur général du cabinet Search & Selection, filiale de Randstad. *Les candidats doivent le proposer, c'est tout à fait légitime* ». Car à ses yeux, intégrer une équipe qu'on ne connaît pas comporte des risques : changement de travail signifie changement de vie, donc avoir un bon « feeling » est primordial.

Etsionmeditnon?

Certains recruteurs/employeurs peuvent être gênés par votre demande, simplement parce qu'elle est inhabituelle, ou encore parce qu'ils sont peu ouverts. « *Si le recrutement est confidentiel, ça va être difficile aussi* », souligne Nicolas Massy, directeur associé du cabinet Attitudes.

Quelle qu'elle soit, la réaction de votre interlocuteur sera de toute façon une indication précieuse pour vous. S'il refuse purement et simplement, vous pourrez vous faire une idée de sa conception du management coopératif...

S'il n'est pas possible de rencontrer un pair, optez pour le directeur du service. À défaut, misez sur une tierce personne qui a de l'ancienneté dans la boîte.

L'entrepriseaussidoitêtrestimulante

N'oublions pas que la culture de l'entreprise joue aussi un rôle déterminant dans la stimulation des collaborateurs. Reconnaissance du travail accompli, programmes de formation qui tiennent la route, aménagements destinés à améliorer l'articulation vie perso/vie pro, activités de « team-building » permettant de resserrer les liens, mais aussi « engagements moraux » de l'entreprise (responsabilité sociale et environnementale, lutte contre les discriminations, mécénat de compétences...), sont autant de facteurs favorisant le bien-être et l'efficacité professionnelle.

Priscilla Franken © Cadremploi.fr - 2009

Casserlaroutineenchangeantd'environnement

À ma gauche, François Boutard, 32 ans, chef d'édition dans une PME d'une vingtaine d'employés, désire trouver un emploi dans une entreprise plus stimulante.

À ma droite, le groupe La Poste, deuxième opérateur postal en Europe, recherche un chargé de développement marketing direct.

Au centre, Éric Hauptmann, directeur du cabinet de recrutement Solution RH, a joué le rôle de l'entremetteur.

Lesmotivationsducandidat

« *Mon désir principal était de rejoindre une structure plus importante*, explique François Boutard. *Au bout d'un an, je commençais à tourner en rond dans la PME qui m'employait. Je voulais casser la routine en rejoignant une société plus stimulante, avec de plus grandes possibilités d'évoluer, et beaucoup plus de moyens à ma disposition. Travailler avec de multiples collaborateurs est aussi une source de motivation, ainsi que toutes les formations qui sont proposées tout au long d'une carrière dans un grand groupe. L'offre de La Poste correspondait donc parfaitement à mes attentes, et j'ai fait parvenir ma candidature.* »



Lesclésdesaréussite

Engagé sur la ligne de départ avec plusieurs autres candidats, François Boutard a su placer les bonnes accélérations au bon moment. Depuis mars dernier, il occupe ses nouvelles fonctions de chargé de développement marketing direct à La Poste. Voici les principaux éléments qui ont permis à sa candidature d'arriver en tête.

1 LeCV

Pour franchir les qualifications, le CV (voir ci-dessous) a été l'élément déclencheur : « *je ne sais même plus s'il y avait une lettre de motivation*, confie Éric Hauptmann. *De toute façon, la lettre (voir ci-dessous) n'est pas ce qui retient mon attention. Ce qui permet à un candidat d'accéder à l'étape suivante, c'est incontestablement le CV.* »

« *La Poste voulait quelqu'un avec un profil commercial*, ajoute Éric Hauptmann. *Le fait de voir des chiffres sur le CV nous a rassurés. En effet, une personne qui travaille dans la fonction commerciale et qui ne mentionne pas de résultat dans sa candidature, c'est plutôt louche.* »

Autre point fort du CV de François Boutard, le vocabulaire : « *il mentionne l'élaboration de propositions commerciales gagnantes, ainsi que le développement du chiffre d'affaires de son secteur avec une grande autonomie. Ce sont des termes forts qui tapent dans l'œil des recruteurs, on a envie d'en savoir plus. Aussi, tout cela nous prouve que c'est un chasseur, un commercial actif. Trop souvent les candidats parlent d'un suivi de portefeuille clients, mais ce n'est pas très vendeur comme formule. En définitive, dans son CV, on peut bien déceler son savoir-faire opérationnel, et c'est ce qui lui a permis de finir sur le dessus de la pile.* »

1 Uneréelleintelligence d'adaptation

L'étape des entretiens a aussi été franchie avec succès : « *il a très vite compris ce que La Poste attendait*, indique Éric Hauptmann. *Il a su s'inscrire dans leur projet, en montrant qu'il avait saisi les objectifs de l'entreprise. Aussi, au cours des entretiens, il ne négligeait aucune des personnes présentes, et répondait aux questions en sachant intéresser tous les interlocuteurs, du DRH à son futur N+1. Tout cela a mis en avant une réelle intelligence d'adaptation.* »

1 Ledésirderejoindreungrandgroupe

Certains sont effrayés à l'idée de travailler dans une entreprise aux allures de mastodonte. De ce côté-là, François Boutard ne nourrissait aucun complexe. Au contraire : « *j'avais déjà travaillé auparavant dans une structure importante. Je n'avais donc aucune appréhension à ce niveau, et je l'ai bien fait comprendre en entretien, en affichant avec force mon désir de rejoindre un très grand groupe, et de travailler de ce fait avec des interlocuteurs nombreux et variés. J'ai mis l'accent sur ma volonté de relever le challenge du groupe, qui est en phase de développement.* »

1 Unevolontéd'engagement

Pour finir en beauté, François Boutard leur a clairement fait comprendre qu'il comptait se stabiliser dans la société : « mon but est de progresser avec l'entreprise, et je pense que ma volonté d'investissement sur le long terme les a séduits. La Poste, qui veut devenir le premier opérateur postal européen, s'apprête à relever de nombreux défis. Or je suis moi-même en demande de défis et d'évolution de carrière. Nous étions sur la même longueur d'onde, et cela a joué en ma faveur. »

Sébastien Hervier © Cadreemploi.fr - 2009

LeCVquiafaitmouche

F. B.

Xxxxxxxxx - 69006 Lyon

06 XX XX XX XX

xxxxxx@hotmail.com **Responsable Commercial B to B Confirmé**

32 ans, célibataire - Permis B

EXPERIENCESPROFESSIONNELLES

Depuis 2007	Environnement B to B, Service aux Entreprises, Rhône-Alpes, Commercial expérimenté
2003 à 2007	CHEF D'EDITION - Société A, campagnes de prospection par Courrier et Internet (14 éditions spécialisées sur 4 grands marchés)
2002	En charge du secteur Mairies & Décideurs des Collectivités (2 éditions annuelles)
3 mois	1 ProspectionetDéveloppementduchiffred'affairesdemonsecteur avecune grande autonomie
2001-2002	1 Démonstrationwebpartéléphonepourconvaincremesinterlocuteurs
6 mois	1 Elaborationdepropositionscommercialesgagnantes
1999 à 2001	Professionnel de la vente, gestion d'un portefeuille client, société de services, Grands Comptes
Coopération	CHEF DE PUBLICITE - Société B, régie publicitaire du Groupe C
16 mois	En charge des revues immobilières « titre X » et « titre Y » - Secteur Grand Est (9 départements)
	Missions :
	1 Prospectionetfidélisationdesannonceurs
	1 Organisationdetablesrondesprofessionnelles,salonsimmobiliers
	Résultats :
	Développement du CA Résidences Secondaires et fidélisation clientèle
	1 +58% vs2004:de103000à163000 €
	1 +28% vs2005:de163000à208000 €
	1 2annéesexcédentairesde10à30%parrapportauxobjectifsdéfinis
	1 Rétenzionclients:80%detauxderenouvellementmoyensur3années
	ATTACHE COMMERCIAL - Société D (GROUPE E), leader privé de la distribution d'imprimés sans adresses
	1 Signaturedenouveauxcontratsdontrécupérationd'unancienclientpasséàla concurrenceavecunpotentiel dedistributionannuellede1200000exemplairesenboîte auxlettres
	DEVELOPPEUR COMMERCIAL - Société F, agence de communication en marketing opérationnel
	1 Prospectioncommercialepourlelancementd'xxxx.com:agencedecomunication surlewebspécialisédansl'incentive, fidélisation
	1 Unesoixantainederendez-vousprisavec desinterlocuteursdehautniveau(Deutsche BankGroup,CapitolVie,GroupeHenner,TF1.FR,Tiscali,BayardPresse,Bosch, Castorama)
	CONSULTANT COMMERCIAL - Société G, conseil et information professionnelle par téléphone pour les entreprises et collectivités
	1 EtudeetpositionnementduproduitSVPsurlemarchébelgedu consulting
	1 Signaturedenouveauxcontratsdanslacommunication,l'industriepétrolière,l'agro-alimentaire,laconsultanceinformatiqueetl'ingénierieindustrielle

FORMATION

1996 à 1999	BAC +5, Management, Gestion, Marketing, Export
1998	ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE DE BORDEAUX / Dominante Economie et Affaires Internationales
6 mois	Faculté des Sciences Economiques d'Uppsala (Suède) - Programme ERASMUS
	Cours et validation des examens en anglais

COMPETENCES ET CENTRES D'INTERET

Langues	Maîtrise de l'anglais courant
Informatique	Anglais et espagnol courant
Hobbies	Word, Excel, PowerPoint et Internet
	Sports en plein air : course à pied, ski. Concerts musicaux et collage

Morgan: partenaire savie à Shangai

Lorsque l'occasion de partir travailler à Shanghai s'est présentée, Morgan L. a saisi sa chance. Son enthousiasme et son état d'esprit ont séduit Laurent Benazera, directeur du recrutement de la société informatique Teamlog.

Les motivations du candidat

À son retour de Chine en mars 2008, après une expérience de 3 ans, Morgan L. ne sait pas comment orienter sa carrière : « *quand je l'ai rencontré, raconte Laurent Benazera, il était en recherche d'emploi, mais il se posait beaucoup de questions. Il se cherchait un plan de carrière, et était vraiment dans le flou.* »

Seule certitude, il souhaitait repartir en Chine et trouver si possible une expérience différente de la précédente. Avec un poste de responsable de marchés à Shanghai, l'offre de Teamlog correspondait à ses attentes.

Les clés de la réussite

Dès la lecture du CV de Morgan L., Laurent Benazera sait qu'il tient un profil intéressant. Mais tout n'était pas joué d'avance pour notre candidat, à qui il manquait deux cartes majeures : « *Au départ, on souhaitait prendre quelqu'un qui avait déjà évolué dans une société de service informatique. Avec également une plus grande expérience professionnelle.* »

1 Un CV vendemi-teinte

Il serait faux de dire que Morgan L. s'est présenté avec le CV parfait (voir ci-dessous). En effet, Laurent Benazera souligne deux erreurs : « *il n'a pas mis de titre au document, or un titre permet aux recruteurs de voir tout de suite à quel profil ils ont affaire. Au niveau du fond, ce CV donne l'impression que le candidat tâtonne beaucoup, la présentation de ses expériences part un peu dans tous les sens et cela pourrait effrayer les entreprises.* »

Pourtant, Laurent Benazera a tout de suite placé ce CV sur la bonne pile : « *tout d'abord, son niveau de formation correspondait à ce que nous recherchions. Morgan L. a deux maîtrises, dont une en management de projet. Sachant que la personne choisie partirait de zéro sur le projet, c'était un point fort indéniable. Ensuite, il avait déjà une expérience de 3 ans en Chine, et dans un secteur difficile.* »

Enfin, Laurent Benazera a évidemment apprécié les capacités linguistiques de notre candidat, notamment au niveau du Mandarin.

1 Un mail de motivation qui remplit son rôle

Pour accompagner son CV, Morgan L. avait rédigé un simple mail (voir ci-dessous) : « *une vraie lettre de motivation n'est pas nécessaire, explique Laurent Benazera. De toute façon, dans ce genre de courrier, il ne faut pas en faire des tartines. Ce mail convenait très bien, car il répondait exactement aux questions que je me posais après la lecture du CV. Il explicitait un peu plus sa précédente expérience en Chine et insistait aussi sur sa connaissance de la culture chinoise, et sa maîtrise de la langue.* »

1 Un état d'esprit conquérant

Restait encore à transformer l'essai lors des entretiens... « *J'avais déjà remarqué la personnalité de challengeur de Morgan L. via son CV et son mail, souligne Laurent Benazera, et il a confirmé mon impression lors de nos rencontres.* »

Dès le départ, Morgan L. a tout de suite insisté sur son désir de repartir en Chine, et même de faire sa vie là-bas : « *c'était très important pour nous, insiste Laurent Benazera. Car quand on envoie quelqu'un dans une culture aussi éloignée de la nôtre, il faut être sûr que la personne s'adaptera et n'abandonnera pas au bout de quelques semaines.* »

Mais malgré cette assurance et cet enthousiasme débordant, Morgan L. n'en faisait pas trop : « *c'est quelqu'un de très courtois, tout en retenu. Lorsqu'on lui pose une question pointue, il est toujours pertinent et pugnace, avec une bonne argumentation.* »

Enfin, Morgan L. a fait preuve d'une grande curiosité intellectuelle tout au long des entretiens : « *il s'intéressait vraiment à l'entreprise, se souvient Laurent Benazera. Et on a pu le vérifier une fois embauché, lors de sa formation. Un an après son recrutement, on est toujours convaincu d'avoir fait le bon choix !* »

LeCVdeMorganL.

Formation

2004 : Master professionnel Management de projet, mention assez bien, université Bordeaux 2 ESTIA / CCI de Bayonne (recrutement sélectif et intervention de professionnels)

2003 : Maîtrise d'économie internationale mention assez bien, université de Versailles Saint Quentin en Yvelines (UVSQ)

2002 : Licence d'économie internationale à l'UVSQ

2001 : DEUG d'économie gestion à l'UVSQ

1998 : Bac ES au lycée Mansart de Saint Cyr l'Ecole

Expériencesprofessionnelles

Novembre 2005 / Mars 2008, Pékin Chine : Cofondateur de **Crystal Entertainment** (société de consulting en aménagement d'espace ludique en station de ski et organisation d'événementiels, opérant sur le marché chinois).

Missions : Rédaction de dossier de sponsoring et recherche de partenaires, responsable de la comptabilité, organisation d'événements et gestion des relations presse, rédaction du contenus du site Internet et mise à jour ...

Avril 2004 / Octobre 2004 : Stage **Element Europe** groupe GSM (Billabong)

Missions : **Assistant Marketing Manager**, réalisation d'une étude sur l'image de marque d'**Element**, organisation d'une compétition de skateboard (Element Manual Challenge) pour l'**ASR** (Action Sport Retail), salon professionnel réunissant la majorité des acteurs du monde de la glisse.

Mai 2003 / Aout 2003 : Stage **Renault SA**.

Missions : Description de la situation politico-économique du Venezuela et études statistiques de son marché automobile. Création d'un système d'information sur la situation économique de plusieurs pays.

Novembre 1999 / Mars 2001 : Chargé d'accueil et gestion du guichet au **Crédit Lyonnais** de Versailles.

Logiciels utilisés : Word, Excel, PowerPoint, Dreamweaver...

Langues : anglais, Chinois (parlé)

Centresd'intérêts

Les sports extrêmes : snowboard, skateboard...

Les autres sports : le football, le tennis de table....

Les voyages, la musique, l'actualité...

LemailedmotivationdeMorganL.

Bonjour Monsieur BENAZERA,

Je vous écris en réponse à votre offre de VIE référence VIE/20634/1842008

Après avoir obtenu une maîtrise d'économie internationale et un master management de projet, je suis parti en Chine pour y démarrer un projet avec plusieurs associés. Nous y avons créé Crystal Entertainment, société de conseil en aménagement d'espace ludique en station de ski. Depuis environ trois ans, je suis responsable marketing pour cette entreprise, et j'ai donc acquis une grande expérience sur la façon dont fonctionne le monde des affaires en Chine. Durant ces trois années, j'ai aussi appris le chinois pendant huit mois, ce qui me permet d'avoir un bon niveau oral.

Je suis aujourd'hui à la recherche d'une expérience différente et je pense que mon profil peut correspondre à vos besoins.

Vous trouverez mon CV en pièce jointe et je reste à votre disposition pour plus d'information ou pour un éventuel entretien.

Cordialement,

Didier:desChamps-ElyséesàlaCanebière

Didier Armand a la gastronomie tatouée sur le cœur et un CV plutôt savoureux. Depuis 2000, le chef de cuisine exprime sa passion dans des hôtels 4 étoiles. Après 22 années passées à Paris, il veut se ressourcer dans son Sud natal. Pari réussi : il dirige aujourd'hui une trentaine de cuisiniers dans le somptueux décor du Pullman Marseille Palm Beach.

Lesmotivationsducandidat

La vie provinciale lui manquait et le désir de se rapprocher de sa famille dans le Sud se faisait plus pressant. Il reconnaît qu'une certaine lassitude s'était installée dans la capitale parisienne. Les cuisines de l'hôtel 4 étoiles Marriott ne le comblaient pas totalement. « *La compagnie américaine met surtout l'accent sur*

l'hébergement et moins sur la restauration. J'avais besoin de me retrouver dans un groupe français avec une identité traditionnelle et des valeurs qui me correspondent. » Ce sera finalement le Groupe Accor, après un premier rebondissement...

Uncuisinieretungestionnaire

1 Unpremieréchechepositif

Didier Armand a été « chassé » par AJ Conseil. Le cabinet de recrutement le présente à la MAIF, en quête d'un chef de cuisine pour son restaurant de direction. « *Ce poste était fait pour moi* », se rappelle Didier Armand. Mais il échoue lors d'un test de mise en situation. Loin de l'accabler, cette élimination l'aide à rebondir. « *J'avais compris que ça ne remettait pas en cause ma valeur intrinsèque.* » Une seconde occasion se présente, pour un poste de chef de cuisine au Pullman Marseille Palm Beach (ex Sofitel). Ce sera la bonne.

1 UnCVpasparfaitmaisavecl'essentiel

Didier Armand a quitté l'école très tôt. Son CV (voir ci-dessous), riche et très explicite, insiste sur ses expériences professionnelles dans des établissements de gros calibre. Une carrière bien remplie qui fait de l'ombre à sa formation : « *il aurait pu la mettre davantage en valeur* », analyse Alain Jacob, fondateur d'AJ Conseil. Son objectif professionnel n'apparaît pas non plus en haut de son CV, et il n'explique pas pourquoi il est passé de la gastronomie à une restauration de gros volume en 1994. « *Une petite synthèse aurait été judicieuse.* » Ces quelques imperfections ne minent pas sa candidature. Le professionnel du recrutement veut le rencontrer. « *Ce CV se suffit à lui-même. Je voulais savoir ce que valait l'homme.* »

1 Ledéclic:sadoublecompétence

Sa formation de base dans de grands établissements étoilés tape dans l'œil du recruteur. Mais ce qui séduit vraiment Alain Jacob, c'est le passage de Didier Armand dans une chaîne de restauration plus commerciale. « *Cette expérience lui a permis de compléter sa formation gastronomique en apprenant la gestion, le management, la réglementation liée à l'hygiène.* » Cette double casquette cuisinier-gestionnaire s'avère gagnante. « *C'était un gage de réussite pour nous et notre client.* »

Didier Armand reconnaît que son passage au Buffet de la gare Montparnasse a servi de détonateur. « *Cette expérience m'a bien préparé au rôle de chef de cuisine et m'a permis de comprendre comment fonctionnait une entreprise.* »

1 Uncuisinieràmaturité

Dans le bureau d'Alain Jacob, Didier Armand se montre convaincant. Son ascension et son parcours béton parlent pour lui, avec notamment un titre de chef de l'année pour les hôtels Renaissance du groupe Marriott.

Pendant son entretien, il revient sur ses atouts : c'est un cuisinier solide et un gestionnaire capable de mener son équipe à bon port. « *Je lui ai expliqué que j'avais acquis suffisamment de maturité après une quinzaine d'années en tant que chef de cuisine. Cela me permet de prendre du recul et d'être plus posé quand je dois prendre des décisions.* » Sans oublier la perspective de travailler dans un établissement à échelle humaine, où Didier Armand se sent pleinement épanoui. « *C'est dans ce type d'environnement que je continue à prendre du plaisir.* »

Olivier Pierson © Cadremploi.fr - 2009

UnCVexpérimenté

DIDIER ARMAND

92400 Courbevoie

06XXXX

didierarmand@XXXX

EXPERIENCEPROFESSIONNELLE

1 DepuisAvril2006 :Chefdecuisine

Hôtel Marriott Champs-Élysées

192 Chambres

CA Hôtel 24 Millions €

CA Restauration 5 Millions €

- 1 Encadrementd'uneéquipedede35personnes
- 1 Responsabledurecrutementdelabrigade
- 1 Responsabledesachatsnourritureetdufoodcost
- 1 Responsabledupartenariataveclesfournisseurs
- 1 Elaborationdetouteslescarterdel'hôtel
- 1 FormateurGreatFood-SafeFood
- 1 Formateur30pointsHACCPMarriott

1 Janvier2000Mars2006: Chefdecuisine

Hôtel Renaissance la Défense

4* Groupe Marriott

327 Chambres

1 Fonctions identiques à celles de l'hôtel Marriott Champs- Elysees

1 Avril 1994-Décembre 1999: **Chef de production**

Groupe Eliance Division ville

Buffet Montparnasse

- 1 Encadrement d'une équipe de 25 Personnes
- 1 Membre du comité de direction
- 1 Responsable des 3 restaurants et des 14 points de vente
- 1 Ouverture et lancement de différents concepts en province
- 1 Elaboration de cartes des points de vente
- 1 Elaboration de cartes des restaurants
- 1 Mise en place des laboratoires sandwichs
- 1 Responsable de l'apartenance avec les fournisseurs

1 Janvier 1992-Avril 2004

Second de cuisine

Fouquet's réception. Paris

1 Mai 1989-Janvier 1992

Chef de partie

Restaurant Taillevent. Paris

3 étoiles Michelin

1 Décembre 1987-Mai 1989

Premier commis de cuisine

Hôtel Bristol. Paris

2 étoiles Michelin

1 Décembre 1986-Décembre 1987

Service national

Mess des officiers. Phalsbourg

1 Avril 1986-Novembre 1986

Premier commis de cuisine

Grand hôtel du Cap- Eden Roc. Cap d'Antibes

4 étoiles luxe

1 Avril 1984-Avril 1986

Commis de cuisine

Hôtel Hyatt Regency. Nice

4 étoiles

1 1982-1984

CAP. BEP de cuisine

Ecole hôtelière de Nice

FORMATION

RECOMPENSES

1 1988

1 1^{er} prix du Grand prix des jeunes talents culinaire

1 2005

1 Award culinary of excellence

1 Chef de l'année pour les hôtels Renaissance worldwide

Vos réactions, vos témoignages: jechercheunmeilleurjob@cadreemploi.fr

Trouver un job qui adusens

Avoir le sentiment qu'on fait bien plus que gagner sa croûte, beaucoup en rêvent. De plus en plus de cadres se tournent vers l'humanitaire pour pouvoir intimement lier convictions personnelles et activité professionnelle... mais les places sont chères.

2500 à 3500 candidatures par an



C'est un fait, les organisations humanitaires sont submergées de candidatures ces dernières années - et plus encore ces derniers mois, notamment de la part de cadres en quête d'un job « qui a du sens ». « Souvent, ils veulent mettre un terme à une carrière toute tracée. Ils se sentent en rupture avec le modèle marchand, a fortiori dans un contexte social difficile. Ils subissent de fortes pressions dans le cadre professionnel, ont l'impression que la qualité de leur travail importe peu... En clair, ils sont déçus par le système et veulent changer de vie », explique Sylvie Ballayer, directrice des ressources humaines pour le [CCFD - Terre solidaire](#), qui appuie des programmes de développement dans les pays du Sud. L'ONG compte 170 salariés et reçoit... entre 2 500 et 3 500 candidatures chaque année.

Les jeunes aussi rêvent d'un monde meilleur

Fait plus étonnant au regard des portraits habituels qu'on dresse de la Génération Y, la quête de sens n'attend pas le nombre des années pour se manifester : les jeunes eux aussi se tournent de plus en plus vers les ONG et associations.

« Je reçois 4 ou 5 candidatures chaque jour. Parmi elles, beaucoup de cadres d'horizons très divers, et une majorité de jeunes, surtout des ingénieurs. Ils en ont marre de la société dans laquelle ils vivent, ils veulent agir », détaille Brigitte Bourcier, responsable du bureau du volontariat France d'[ATD Quart-Monde](#), mouvement pour les Droits de l'Homme et la lutte contre la pauvreté.

D'avantage de liberté dans son travail

Autre attrait de l'humanitaire, une plus grande liberté dans l'exercice de ses fonctions. Caroline Bah, directrice de l'ONG [Afrique Verte](#), qui soutient les opérateurs céréaliers au Niger, au Mali et au Burkina, apprécie particulièrement les marges de manœuvre dont elle bénéficie : « mon rôle consiste à déposer des projets auprès de bailleurs de fonds. J'ai carte blanche, car l'encadrement est beaucoup moins strict que dans les institutions publiques et privées. Il y a donc plus de place pour la créativité ».

Prêt à changer de niveau de vie ?

Mais la défense des valeurs exige parfois certains sacrifices. Les salaires dans l'humanitaire varient de légèrement à grandement inférieurs à ceux du secteur marchand. Principalement pour des raisons de « moralité ».

Au sein d'[ATD Quart-Monde](#) par exemple, les volontaires permanents perçoivent un « salaire solidaire ». Comprendre : il n'existe aucune hiérarchie salariale, on touche le Smic. Le mouvement compte une soixantaine de volontaires permanents en France, et n'emploie qu'une trentaine de salariés « au prix du marché » - pour la comptabilité, l'administratif, les relations presse et l'informatique notamment. Les 450 volontaires permanents qui travaillent à l'étranger perçoivent quant à eux le Smic du pays dans lequel ils opèrent.

Méfiez-vous des préjugés !

- **Le monde associatif n'est pas un monde idéal** : certes ils l'opposent au contexte business à bien des égards, mais ils ne jettent pas tout en bloc. L'organisation d'une association peut être proche de celle d'une entreprise, malgré une culture différente. Beaucoup reposent sur un fonctionnement hiérarchique, parlent de management et ont des obligations similaires. N'oubliez pas aussi qu'ils ont des compétences.

- **Le monde associatif n'est pas un monde où on se la coule douce** : au contraire, on peut parfois vous en demander plus qu'ailleurs, en termes de disponibilité par exemple.

- **Le monde associatif se professionnalise de plus en plus** : en 15 ans, les formations ont fleuri dans les écoles et les universités (Masters en Droits humains, en Développement humanitaire, etc.). Certains postes ont par ailleurs des exigences très élevées. A l'instar du [CCFD - Terre solidaire](#) par exemple, les chargés de missions partenariats doivent posséder d'excellentes connaissances en géopolitique, géographie, problèmes des pays du Sud, etc.

- **Le monde associatif recrute des gens qui ont envie de construire**, pas des personnes qui veulent oublier leurs problèmes. « On ressent beaucoup de mal-être dans certaines candidatures... ce n'est pas la même chose que d'avoir un projet et de mettre en avant qu'on veut partager un savoir-faire », insiste Caroline Bah.

- **Le monde associatif n'est pas là pour réaliser votre projet perso**. Certes, il n'agit pas d'un emploi « classique », mais il s'agit de votre engagement.

personnel et votre adhésion au projet de l'association sont primordiaux. Mais les associations ont davantage besoin de compétences que d'envies d'aller en Afrique, même si ça vous semble moins sexy.

Pour en savoir plus : [Coordination Sud](#) et [Passerelles et compétences](#)

Priscilla Franken © Cadremploi.fr - 2009

Vos réactions, vos témoignages : jechercheunmeilleurjob@cadremploi.fr

Dominique: de recrutée à recruteuse

Dominique de Valence, commerciale accomplie, veut changer de société. Avec son CV béton, les propositions affluent. Mais au fil des entretiens de recrutement, voilà qu'elle se découvre une nouvelle passion...

Les motivations de la candidate

Après 10 ans dans la même entreprise, Dominique de Valence estime qu'il est temps de changer d'air : « *c'était une superbe expérience, d'autant plus que j'ai évolué dans l'entreprise au cours des années. Quand j'ai décidé de partir, j'étais responsable du développement grands comptes. Mais j'avais besoin de voir autre chose, alors j'ai commencé à chercher ailleurs* ».

Comme son CV (voir ci-dessous) marche plutôt bien, elle rencontre de nombreux recruteurs : « *j'ai beaucoup aimé ces rencontres. Tous m'ont paru enthousiasmés par leur travail* ». Un jour, alors qu'elle est en entretien avec Damien Leblond, directeur associé du cabinet de recrutement Selescope, pour un poste commercial, elle ose lui parler de ses envies, de son goût des autres, du conseil et de l'écoute. En quelques minutes, le recruteur détecte un potentiel et lui propose de déposer sa candidature pour un poste dans son propre cabinet. Dominique de Valence ne va pas laisser passer sa chance...

Les clés du succès

Dominique de Valence part avec un handicap puisqu'elle n'a jamais fait de recrutement. Pourtant, elle saura utiliser les bonnes armes pour en sortir vainqueur : ses compétences commerciales et sa personnalité. « *L'expérience professionnelle ne fait pas tout*, insiste Damien Leblond. *Si on veut être les meilleurs, inutile d'aller chercher ses collaborateurs chez le concurrent. Nous avons simplement appliqué ce que nous conseillons à nos clients : plus qu'un profil, c'est un potentiel qu'il faut recruter.* »

1 Un CV simple mais complet

Avec ce CV, Dominique de Valence aurait trouvé sans problème un autre poste de responsable grands comptes : « *il y a tout*, constate simplement Damien Leblond. *Un titre qui annonce la couleur, le détail des expériences professionnelles, les très bons résultats, les signatures... On voit également très bien l'évolution de sa carrière, elle a su gravir les échelons un à un dans sa précédente société* ».

Selon Dominique de Valence, ce CV lui a permis de franchir une première étape : convaincre sur ses capacités commerciales. « *Ce sont des compétences qui servent aussi dans le métier de consultant en recrutement, notamment pour aller chercher de nouveaux clients.* »

1 Le déclencheur : la lettre de motivation

Les recruteurs s'en désolent chaque jour : « *les lettres de motivation sont toutes semblables et ne présentent aucun intérêt*, souffle Damien Leblond. *D'ailleurs, le principal défaut des candidats, c'est qu'ils ne parlent même pas de leurs motivations, mais se contentent de retracer leur parcours. Mais ça, c'est le rôle du CV.* »

Pourtant, Damien Leblond est certain qu'une lettre peut être un plus dans une candidature. Et le cas de Dominique de Valence le démontre parfaitement : « *elle a su mettre l'accent sur les éléments importants. Elle dit que le poste l'intéresse vivement, mais surtout elle explique pourquoi. Aussi, elle ne cache pas le fait de ne pas avoir de formation ou d'expérience dans les ressources humaines, mais indique pouvoir combler cela grâce à son potentiel humain. Et c'est exactement ce qu'on attendait d'elle.* »

« *J'avais compris qu'avec la lettre (voir ci-dessous), je devais bien exprimer mes attentes par rapport à ce nouveau métier, en expliquant pourquoi je voulais faire du recrutement*, raconte-t-elle. *En insistant là-dessus, je pense avoir marqué des points.* »

1 Une personnalité plus qu'un CV

Avant de se présenter aux entretiens, Dominique de Valence a passé l'épreuve des tests avec brio : « *le test de logique a déterminé que j'avais une bonne capacité de compréhension. L'inventaire de personnalité a fait ressortir mon envie d'apprendre, mon bon relationnel et mon indépendance.* »

Lors des entretiens, elle insiste sur son envie et son enthousiasme, pour prouver qu'elle pourra s'adapter. « *L'humain est très important*, affirme Damien Leblond. *Et lors de ces entretiens, on a eu la confirmation de sa motivation. Alors, même si l'expérience en ressources humaines était inexistante, c'est elle que l'on a choisi. Car ce qui prime, c'est ce que le candidat soit capable de faire, et pas seulement qu'il ait déjà fait.* »

Sébastien Hervier © Cadremploi.fr - 2009

Un CV béton

Dominique de Valence

75xxx Paris

Mail : dominique.devalence@xxxxxxx

Tél. : XXX, portable : 06-xx-xx-xx-xx

Née le xxxxx, xx ans, mariée, 3 enfants

EXPERIENCEPROFESSIONNELLE:

12 ans d'expérience commerciale en B to B,

vente à cycle long, interlocuteurs de haut niveau

Société X

2001- février 2008 **Responsable du Développement Grands Comptes**

- 1 Développementduportefeuillel'entreprisesGrandsComptes
- 1 Identificationdesbesoinsdessociétésrencontrées
- 1 Elaborationdesréponsesauxappelsd'offresencollaborationaveclesservicesinternes(ingénierie,juridique,études,qualité, marketing)
- 1 Etablissementdesprixdeventeetdesargumentairescommerciaux
- 1 Présentationdesoffresetnégociation
- 1 Miseenplacedesnouveauxcontratsset suivi
- 1 Parrainagedescommerciauxjuniors

Objectifs de résultats sur la marge atteints et dépassés tous les ans (260% les trois dernières années soit 500K€ de marge pour 9 000K€ de CA par an).

Quelques signatures significatives :

- 1 Immobilierdebureaux:EntrepriseA,BetC
- 1 Siègessociaux:EntrepriseE,F,GetH
- 1 Contratcadre:EntrepriseIetJ

1998-2001 **Responsable du Développement auprès des Collectivités Locales**

- 1 Prospectioncommercialeetrendez-vousdeprésentationdel'Entreprise
- 1 Réponseauxappelsd'offresdemarchépublic,rédactiondesdossier setchiffrages
- 1 Miseenplaceetsuividesnouvellescollectivités

Signatures : Ville A, B, C, D...

Société Y

1996-1998 **Chargée de Développement** auprès d'une clientèle d'Entreprises, Administrations et Etablissements de Santé (10 nouveaux contrats)

STAGES

1994-1995 Société W (9 mois), chargée de mission pour faciliter la coopération industrielle entre la France et l'Indonésie

1994 Société Z (3 mois), participation à la confection d'un produit financier

FORMATION

1992-1995 Institut Supérieur de Gestion, cycle multinational

1990-1992 Préparation HEC au Lycée Janson de Sailly

1990 BAC C

DIVERS

Langues étrangères : anglais et espagnol

Loisirs : lecture, musique, cinéma, gastronomie

Unelettremotivante

Dominique de Valence

75xxx Paris

A l'attention de SELESCOPE

23, rue Balzac

75008 Paris

Paris, le 16 février 2008

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de sa forte croissance, Selescope recherche des profils opérationnels et commerciaux pour renforcer son équipe de consultants en recrutement et l'enrichir de personnalités variées.

Votre poste m'intéresse vivement car votre approche novatrice du recrutement offre à des profils commerciaux comme le mien l'opportunité de s'investir et de grandir dans les ressources humaines.

De formation commerciale supérieure, j'ai évolué dans le domaine des services aux entreprises à des fonctions de commerciale puis de Responsable des Grands Comptes. Je suis aujourd'hui un manager polyvalent, pouvant être le patron d'équipes pluridisciplinaires (marketing, qualité, études, recherche et développement, ingénierie, communication...) ou directement commerciales, ayant développé d'importantes affaires avec des contacts de haut niveau dans la banque, les laboratoires pharmaceutiques et l'immobilier de bureaux, par exemple.

Ces 12 années passées dans le secteur de la Restauration Collective ont été riches d'expériences humaines, à la fois avec mes équipes, mes clients et mes collègues, expériences que je peux apporter à Selescope et à ses clients.

Je souhaite en effet aujourd'hui redonner de l'élan à ma vie professionnelle et progresser dans un environnement où le potentiel humain est véritablement considéré comme la clef de voute de la réussite business. Sans formation initiale en ressources humaines, mes compétences naturelles et mes convictions personnelles me confortent dans cet objectif.

Je serai ravie de pouvoir vous rencontrer afin de mieux connaître vos attentes et échanger sur ma personnalité et mon potentiel.

Dans cette attente, recevez, Madame, Monsieur, mes cordiales salutations.

Dominique de Valence

Tester un job avant : quelles stratégies légales ?

Lassé de vos missions et de votre entreprise, vous rêvez de découvrir de nouveaux horizons. Oui mais voilà, avant de faire le grand plongeon, vous avez envie de voir concrètement à quoi vous attendre dans vos nouvelles fonctions. Comment agir en toute légalité, sans pour autant informer votre actuel employeur de votre envie de partir ?

Tenter le bénévolat ?

L'essai bénévole n'existe pas en France. « *Tout travail nécessite une déclaration préalable à l'URSSAF ainsi qu'une rémunération. Un essai bénévole pourrait tout à fait être associé à du travail dissimulé* », constate l'avocat du cabinet lyonnais Masanovic, Lionel Thomasson. Un mauvais calcul pour l'éventuel futur employeur tout comme pour le salarié. Tous deux risquant alors des poursuites devant le tribunal correctionnel.



Un essai pendant mes congés payés ?

Le saviez-vous ? Selon l'article D 223-2 du Code du travail (abrogé par le décret n°2008-244 du 7 mars 2008), un travailleur qui exécute un emploi rétribué durant ses congés payés, prive les chômeurs d'une mission qui aurait pu leur être confiée. Il peut donc être l'objet d'une action en dommages et intérêts envers le fonds de chômage. « *Seuls, le maire de la commune intéressée ou le préfet peuvent exercer cette action devant le juge d'instance* », précise Lionel Thomasson qui ne se souvient pas d'une telle action en justice.

Donc si on veut essayer un autre job avant de faire le grand saut, en toute légalité et sans prendre de risque, il est préférable de prendre sur son temps libre, ses RTT, ou opter pour un congé sabbatique, un congé sans solde ou encore un congé de création d'entreprise. « *À ces moments-là, le contrat de travail est suspendu, le salarié est donc libre d'agir à sa guise* », explique l'avocat lyonnais intervenant en droit du travail, Fabien Roumeas.

Petit bémol toutefois : le salarié peut agir à sa convenance dans la mesure où il respecte la notion de loyauté inhérente à son contrat de travail. Celle-ci perdure même durant son temps libre. En clair, le deuxième boulot testé ne doit pas nuire, d'une manière ou d'une autre à votre entreprise.

Clause ou pas clause ?

Avec une clause de non concurrence ou une clause d'exclusivité, difficile de faire un essai dans une autre entreprise, sans en informer son boss. Très fréquentes dans les contrats liés à des fonctions commerciales pour les clauses de non concurrence, et fixées par certaines conventions collectives pour celles d'exclusivité, ces clauses se propagent dans les contrats de travail des cadres.

« *Les entreprises cherchent de plus en plus à conserver leurs savoirs, cela se ressent sur les contrats de travail des cadres* », observe Lionel Thomasson. Avec ce type de clause, pas d'autre choix que d'avertir de son envie de départ. Dans certains cas, il faudra même obtenir l'autorisation préalable de son employeur.

Cumul sous conditions

Mener deux jobs de front pendant un certain temps est tout à fait possible. Peu usité, le cumul des emplois est en effet légal en France. Si l'on respecte les clauses précédemment évoquées ainsi que la durée légale du temps de travail bien sûr !

48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives : telle est la durée maximale du temps de travail en France. Cette restriction rend compliqué la mise en pratique concrète du cumul d'activités. Ainsi, dans les faits, ce sont surtout des personnes embauchées à temps partiel qui arrivent à jongler avec deux jobs. « *Pour les cadres, la situation est plus complexe*, note Lionel Thomasson. *Ceux qui travaillent au forfait ne comptent pas leurs heures. La charge de travail qu'ils assument est très importante.* » Un élément qui ne favorise en rien la multiactivité.

Le cumul est également particulièrement réglementé dans le secteur public et de nombreuses professions le restreignent pour des questions d'éthique.

Placeauxsalariétravailleursindépendants

Si cumuler deux emplois salariés est souvent compliqué, exercer conjointement une activité d'indépendant et une fonction salariée est maintenant fortement encouragé en terre hexagonale. La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 a ainsi instauré le statut d'auto-entrepreneur. « *Il permet à un salarié d'essayer de monter sa propre structure tout en gardant le bénéfice de son contrat de travail et de son salaire* », approuve Lionel Thomasson. Auparavant, il fallait prendre un congé sabbatique ou un congé de création d'entreprise pour tenter cette aventure. Le contrat de travail était sauvegardé mais les salaires perdus.

Avec ce statut, pas de contrainte horaire. En revanche, l'activité indépendante ne peut s'exercer que sur son temps libre et ne doit en rien aller contre la notion de loyauté précédemment évoquée. Elle est également soumise au respect des clauses de non-concurrence et d'exclusivité.

Morale de l'histoire : cumuler les emplois, c'est effectivement possible mais fortement compliqué, sauf si l'on se sent une âme d'entrepreneur.

Sandrine Guinot © Cadreemploi.fr - 2009

Vosréactions,vostémoignages: jechercheunmeilleurjob@cadreemploi.fr

Chercherunjobquandonestenposte:lesficelle slégales

La loi ne l'encadre pas mais ne l'interdit pas non plus. Chercher un autre travail alors qu'on est déjà en poste est tout à fait permis. En revanche, attention à votre façon de procéder.

Muettestlalo

Tanné de votre job actuel ? Vous avez envie de voir si l'herbe est plus verte ailleurs ? Rien de plus facile. Rien légalement n'interdit de chercher un travail alors que l'on est déjà sous contrat. En fait, aucun cadre légal ne traite de cette question.



Les clauses de non-concurrence et d'exclusivité sont à considérer lorsque l'on entame ce genre de démarches. « *La notion de loyauté est également importante, note l'avocat lyonnais Fabien Roumeas. Un salarié qui invoquerait une mauvaise gestion de sa société comme motif de départ ou qui se proposerait de venir avec le fichier client de l'entreprise, est tout à fait condamnable.* »

Lieudetravail:lesanctuaireàrespecter

Partir en quête d'un nouveau job demande du temps. Mais hors de question de le ponctionner sur celui dévolu à son employeur.

Certes l'usage des moyens mis à disposition au sein de l'entreprise : internet, téléphone, cellulaire, ordinateur... n'est pas réglementé en ce qui concerne la recherche d'emploi. Mais il l'est en ce qui concerne l'usage personnel. « *Selon les recommandations de la CNIL, l'usage personnel épisodique est toléré*, constate Lionel Thomasson, avocat du cabinet Masonovic. *S'il est abusif, le salarié peut se voir licencier pour faute.* » Et à combien de temps la loi quantifie-t-elle cet usage épisodique ? « *Cet élément est laissé à l'appréciation des juges, mais au-delà de dix minutes par jour, on peut qualifier l'usage d'abusif* », estime Fabien Roumeas.

Seuls la démission et le licenciement peuvent permettre, dans le cadre du préavis, de bénéficier de plusieurs heures par jour sur son temps de travail afin de trouver un nouvel emploi. « *Dans toute autre circonstance, le maître-mot est discrétion !* », conseille vivement Lucien Thomasson. Et en interne comme en externe : « *lorsque l'on postule, on peut ainsi, sous prétexte de ne pas perturber la bonne marche de l'entreprise, demander à son interlocuteur de se montrer discret également* ».

Sandrine Guinot © Cadreemploi.fr - 2009

Vosréactions,vostémoignages: jechercheunmeilleurjob@cadreemploi.fr

Avantdesigner,jefaisgaffe

Vous avez trouvé LE job de vos rêves et on vous a remis votre nouveau contrat de travail. Afin d'éviter les mauvaises surprises, examinez-le à la loupe avant de signer.

Lebonstatut

C'est une erreur qui arrive parfois lorsque le contrat est établi, le statut qui vous est attribué n'est pas le bon, et vous voilà parti pour cotiser à la mauvaise caisse de retraite ou de prévoyance. « *J'ai connu le cas d'une salariée, qui pendant 3 ans a payé et perçu des prestations pour les non-cadres*, raconte David Dumarché, avocat spécialisé en droit social au sein du cabinet Kahn et associés. *L'entreprise a dû effectuer une régularisation pour toute la période.* »



Lapérioded'essai

Plus c'est long, moins c'est bon : la période d'essai reste une phase de relative précarité pour le salarié. Pour rappel, à partir du 1^{er} juillet 2009, elle pourra être de 4 mois renouvelables, soit 8 mois au total (contre 3 mois renouvelables une fois actuellement). « *Dans l'idéal, mieux vaut négocier 3 mois maximum, pour être en sécurité plus vite* », conseille David Dumarché.

À savoir, en fonction de votre « ancienneté », le préavis qui s'applique diffère : si vous restez moins de 8 jours, il est de 24 heures ; entre 8 jours et 1 mois, 48 heures ; entre 1 et 3 mois, 2 semaines ; après 3 mois, 1 mois.

Sachez enfin que les abus ne sont pas rares dans ce domaine, et que la plupart du temps les salariés ont gain de cause devant les Prud'hommes. Petit échantillon des excès les plus courants :

- Renouvellement de la période d'essai sans en avoir le droit. « *S'il n'est pas stipulé dans le contrat qu'elle peut l'être, il est impossible de le faire* », souligne David Dumarché.
- Rupture de la période d'essai pour des motifs qui n'ont rien à voir avec les compétences professionnelles du salarié.
- Rupture de la période d'essai quelques jours voire quelques heures (oui, oui, ça s'est vu) avant qu'elle ne prenne fin.
- Rupture de la période d'essai alors que le salarié est en arrêt pour accident de travail.
- Rupture de la période d'essai 2 jours après qu'elle ait débuté. Si le motif est grave, d'accord. Mais s'il s'agit d'un simple changement d'avis, c'est inadmissible, on ne juge pas le travail de quelqu'un en 48 heures.

Bon à savoir: assureursapérioded'essai, c'est possible. Plus d'information sur "J'assuremapérioded'essai" sur Cadreemploi.fr.

La rémunération et sa structure

Votre salaire doit figurer au contrat, de même que les avantages suivants : véhicule de fonction - avec possibilité ou non de l'utiliser hors temps de travail, téléphone portable, ordinateur et mutuelle. En revanche, il est régulier que les bonus ne figurent pas dans le contrat, leur attribution étant souvent discrétionnaire. Certaines entreprises en mentionnent l'existence, sans en dire davantage.

Le temps de travail

En la matière, pas de règle préétablie : le volume horaire peut être indiqué par semaine, par mois ou par année. « *La norme, pour les cadres autonomes (soit la majorité des cadres), est d'indiquer un forfait-jour, qui correspond en général à 218 jours dans l'année* », explique David Dumarché.

Accordez une attention particulière aux éventuelles astreintes. Si vous souhaitez vérifier la conformité du temps de travail mentionné, reportez-vous à la convention collective de votre branche.

La clause de non-concurrence

Vous n'êtes pas commercial donc vous ne lirez pas ce passage ? Vous avez tort : la clause de non-concurrence peut aussi vous concerner, puisque son objectif est de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise : « *on peut travailler dans la recherche-développement et avoir développé pour l'entreprise un concept particulier qui ne doit pas aller à la concurrence par exemple* », illustre David Dumarché.

Normal, direz-vous. Sauf qu'il ne faut pas pousser mémé dans les orties : la durée, ainsi que le champ d'application professionnel et géographique doivent être raisonnables. « *On ne peut empêcher quelqu'un de travailler dans son domaine de compétences et d'expérience, résume David Dumarché, c'est illégal.* » Il faut également être attentif au niveau de rémunération qui compense obligatoirement et mensuellement vos efforts pendant la période d'effet de la clause (en général entre 30 et 50 % du salaire perçu dans l'entreprise).

La délégation de pouvoir

Votre contrat comporte peut-être une délégation de pouvoir, ne prenez pas les choses à la légère : de quoi êtes-vous responsable exactement ? À qui va-t-on demander des comptes si les machines tombent en panne ? « *Ne pas hésiter à interroger sur l'étendue des pouvoirs délégués, les moyens mis à disposition pour les mettre en œuvre et les risques encourus en cas de problème* », conseille David Dumarché.

L'indemnité de départ

Si vous en avez négocié une, voilà une importante garantie, a fortiori pour celui qui s'est fait chasser. « *C'est ce qu'on appelle le golden parachute. Il a mauvaise presse, mais c'est une vraie compensation pour les efforts consentis par le salarié pour rejoindre l'entreprise* », estime David Dumarché. L'indemnité de départ s'ajoute à l'indemnité conventionnelle, et correspond en général à 6 à 12, plus rarement 24 mois de salaire pour des positions très supérieures.

Priscilla Franken © Cadreemploi.fr - 2009

Vos réactions, vos témoignages: jechercheunmeilleurjob@cadreemploi.fr

Conseil et modèles de CV

La recherche de votre "meilleur" job passe nécessairement par l'épreuve du CV. Conseils et modèles de CV pour vous faire repérer.

[Comment rédiger son CV ?](#)

L'objectif d'un recruteur est de repérer le bon profil. Quelques secondes lui suffisent pour lire un CV. La meilleure chose à faire, c'est de parler son langage. Conseils et astuces sur Cadreemploi.fr.

[Votre CV est-il pertinent? Demandez l'avis d'un tiers](#)

La plupart des CV sont bancals car le auteur ne réussit pas à repérer ses maladresses et ses fautes. C'est humain. La relecture par son entourage ou des coachs professionnels est un réflexe indispensable.

[Retrouvez tous nos modèles de CV par fonction, de A à Z](#)

Vous trouverez en ligne des modèles de CV commentés par les recruteurs qui les ont reçus. Une source d'inspiration pour ceux qui cherchent à faire ou refaire leur CV.

[Sur Cadremploi.fr, déposez votre CV en 3 minutes et faites-vous chasser par les recruteurs](#)

Négligez pas la lettre de motivation!

Soigner sa lettre de motivation lorsqu'on cherche un "meilleur" job ? C'est in-dis-pen-sa-ble. Car votre CV ne dit pas tout. Prenez quelques minutes pour lire conseils et points de vue de recruteurs avant de rédiger la vôtre.

[Un lettre de motivation en 3 parties](#)

"Vous" pour parler de l'entreprise, "Moi" pour évoquer votre parcours, "Nous" pour proposer vos services. Ce plan en 3 parties marche à tous les coups mais de nombreux candidats oublient la partie "vous". Et ne parlent que d'eux... Retrouvez nos conseils pour bâtir une lettre remarquable

[Mail de motivation: attention au format!](#)

Le PDF en pièce jointe est une valeur sûre.

[Modèles de lettres de motivation par fonction, de A à Z](#)

Retrouvez nos modèles de lettres de motivation commentés par des recruteurs.

Démontrer son envie et sa légitimité

Dans votre quête de "meilleur" job, il y a le moment où vous devrez expliquer à un recruteur ce qui vous anime. Vous êtes convaincu, mais saurez-vous convaincre ?

[Préparer son entretien](#)

Conseils, points de vue de recruteurs, questions de candidats pour se préparer à l'épreuve.

[Les codes de l'entretien d'embauche](#)

Faut-il être consensuel ? Comment faire bonne impression... L'entretien vu côté coulisses.

[Exemples d'entretien d'embauche](#)

Nous nous sommes glissés dans des séances de vrais entretiens. Morceaux choisis et commentaires des recruteurs.