

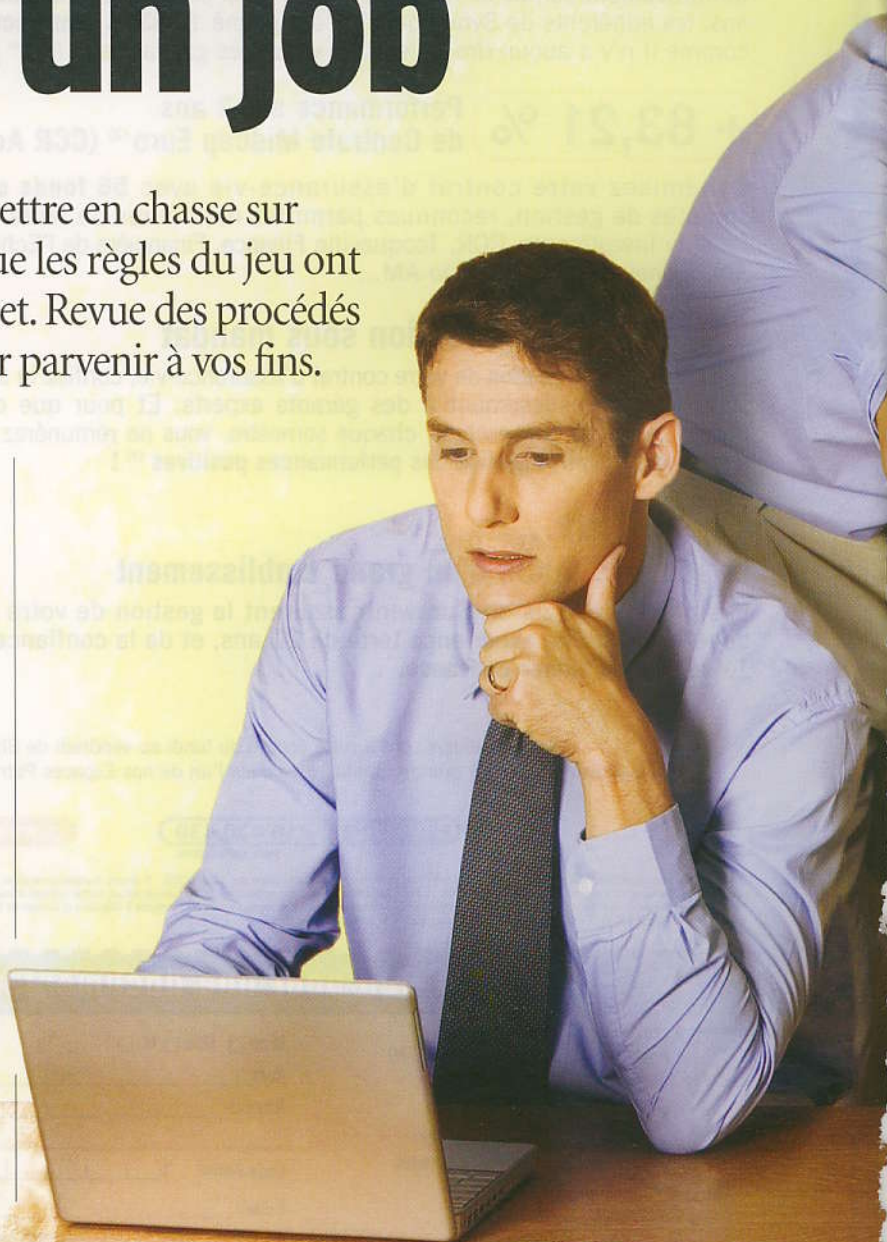
Les nouvelles techniques pour trouver un job

Si vous envisagez de vous mettre en chasse sur le marché de l'emploi, sachez que les règles du jeu ont changé. En particulier sur Internet. Revue des procédés que vous devez connaître pour parvenir à vos fins.

Les petites annonces dans le journal et les candidatures spontanées écrites à la main ? Presque de la pré-histoire... Pour trouver un job aujourd'hui, on clique, on surfe, on blogue, on chatte et (si tout va bien) on signe. Dans ce domaine comme dans tant d'autres, Internet est en train de changer les règles du jeu en profondeur.

Pour vous aider à prendre le pli, Management a préparé pour vous ce dossier de vingt pages : toutes les nouvelles techniques qui peuvent vous aider à attirer l'attention des employeurs. Créer son blog et faire en sorte qu'il soit lu, nouer des contacts utiles sur les sites de relations en ligne, rédiger un CV de façon à ce que les moteurs de recherche le repèrent... Ces procédés ne s'improvisent pas et nous vous donnons toutes les clés. D'autres démarches qui, elles, n'ont rien de virtuel sont aussi à envisager. Par exemple, le coaching perso, pour se faire accompagner dans sa recherche. Ou le speed networking : vous avez sept minutes pour convaincre un recruteur de votre valeur. Ultime solution, inventer son propre job et aller le proposer à une entreprise. Impossible ? Certains l'ont fait, pourquoi pas vous ? ■

Charles-Emmanuel Haquet



Créez un blog pour vous

Beaucoup de recruteurs consultent les journaux personnels en ligne, qui leur en apprennent plus sur les auteurs qu'un CV. Conseils pour réaliser le vôtre et faire en sorte qu'il soit lu.

Lorsqu'il est entré sur le marché du travail, Nicolas Clairembault, 24 ans, ne se faisait guère d'illusions : en répondant aux annonces traditionnelles, il avait peu de chances de décrocher son premier job. «La concurrence est trop féroce, explique ce diplômé de l'Esca d'Angers. Je devais à tout prix me démarquer.» Sur les conseils de son directeur de stage, il a donc créé son blog (nclairembault.typepad.com) qu'il a alimenté de ses réflexions sur les dernières campagnes marketing et sur l'actualité liée à Internet, ses domaines de prédilection.

Les résultats ont dépassé ses espérances. En faisant une recherche sur Internet, Jacques Froissant, directeur du cabinet de chasse de têtes Altaïde, est tombé sur le blog de Nicolas. Séduit par la démarche du jeune diplômé, il l'a contacté. Le courant est passé tout de suite. A tel point que Jacques Froissant l'a nommé «candidat du mois» sur son propre blog, consulté par de nombreux recruteurs. L'un d'eux, directeur commercial du supermarché en ligne houra.fr, a été à son tour conquis. Deux rendez-vous plus tard, Nicolas était embauché comme responsable marketing.

Un blog pour trouver un job ? C'est en tout cas un outil efficace si l'on cherche à se faire remarquer des employeurs. On y montre ses compétences, on s'exprime sur l'actualité de son métier. Autant d'informations pré-

cieuses pour un recruteur, qui en apprend ainsi plus sur un candidat, déclaré ou non, qu'en lisant son CV.

L'usage du blog de recherche d'emploi se généralise d'ailleurs à grande vitesse. La preuve : les sites de recrutement sur Internet (CadresOnline, CarriereOnline...) offrent désormais aux candidats

la possibilité de créer gratuitement leur journal perso. Mais attention, avant de vous y mettre aussi : sachez qu'il y a des règles précises à respecter. Car un blog mal conçu peut être fatal à son auteur. Certains ont ainsi raconté leur parcours du combattant sur des blogs aux noms révélateurs : «from chômage out-

back», «embauchez-moi», etc. Mais ces récits larmoyants ont peu de chances de convaincre les recruteurs. «Un bon blog emploi doit être au service de votre image», résume Jacques Froissant. Voici quelques conseils pour réussir le vôtre.

➔ Fixez votre ligne éditoriale

«L'idéal est de créer un site d'expert, qui montre vos compétences dans votre secteur et l'intérêt que vous lui portez», estime Jacques Froissant. Celui

Olivier Sanviti, 27 ans
Avocat chez Touzet
Bocquet & Associés

RECRUTÉ GRÂCE À UNE COQUILLE !

Mon nouveau poste ? Je le dois... à une coquille que j'avais laissée dans un article ! J'ai créé mon blog (avocat.blogs.com) en octobre 2004. J'y commente des faits d'actualité ou les décisions de justice ayant trait à mon secteur, le droit des affaires. A l'époque, je n'avais pas encore entamé de démarche active, mais je voulais entrer dans un cabinet d'avocats. Un jour, j'ai commenté sur mon blog une étude qui venait de sortir sur la démographie de la profession. J'ai reçu un e-mail de mon futur employeur, Philippe Touzet : il me félicitait pour l'article tout en mentionnant une erreur dans le texte. Nous avons échangé des e-mails. C'était un vendredi. Le mercredi suivant, on s'est rencontré, et il m'a embauché.»



faire remarquer

de Benoît Lanusse en est un bon exemple (belan.over-blog.com). Sujets d'actualité, réaction à un article, édits bien trempés... ce jeune urbaniste toulousain de 26 ans joue sur tous les registres pour exprimer sa vision engagée du métier. Du coup, on se bouscule sur son blog. Sa fréquentation moyenne est de 100 visiteurs par jour, parmi lesquels des directeurs d'agence, des élus... et son actuel employeur, le président d'Archisud, une agence d'architecture de Toulouse. Le côté décalé de Benoît Lanusse l'avait intrigué. «Notre agence est à la recherche de forces vives à l'âme trempée et au cœur engagé», lui avait-il écrit par e-mail, avant de l'embaucher quelques jours plus tard. C'est un des atouts du blog : il accélère le processus de recrutement. «Grâce à mon blog, mon nouveau patron savait parfaitement à qui il avait affaire», commente Benoît Lanusse.

Le blog permet aussi de relater des épisodes professionnels qui vous mettent en valeur. «Par exemple, racontez les expériences qui montrent que vous savez respecter des délais ou atteindre des objectifs», conseille Isabelle Noir, directrice de l'agence de recrutement en ligne Moovement. Idem pour vos centres d'intérêt : «Plutôt que de gloser sur votre passion pour les voyages, mettez en scène, à travers vos récits, vos talents d'organisateur», recommande encore Isabelle Noir.

➔ Travaillez votre référencement

Avoir un bon blog ne suffit pas pour être connu. Vous devez aussi utiliser des techniques pour vous faire référencer par les moteurs de recherche. La première consiste à multi-

plier les «entrées» – c'est-à-dire les blocs de texte et d'image. «Chaque entrée possède sa propre adresse Internet, à la différence des sites Web, qui ne disposent que d'une adresse par page», explique Loïc Le Meur, pionnier des blogs en France et président Europe de Six Apart (hébergeur de blogs). Autre astuce : mettre à jour son blog au moins une à deux fois par semaine, quitte à n'y ajouter que de petites notes. Votre blog remontera ainsi dans le classement de Google et aura plus de chances d'être lu.

➔ Multipliez les liens vers d'autres blogs

Toujours pour améliorer la visibilité de votre journal, créez un maximum de connexions avec d'autres blogs. «Pour cela, faites des commentaires sur les sites qui concernent votre domaine d'activité, conseille Loïc Le Meur. Ce qui incitera les visiteurs de ces blogs à aller sur le vôtre.» On peut ainsi obtenir d'excellents résultats. «A une époque, en tapant "plan local d'urbanisme de Bordeaux" sur Google, mon blog apparaissait avant le site de la ville», se félicite Benoît Lanusse.

Pour faire parler de lui, François Goube, tout juste sorti de l'ESC Toulouse, en septembre 2004, a créé deux blogs : le sien (francoisgoube.com) et celui des anciens de son école (benetworked.org). «L'objectif était d'entrer en contact avec ceux qui occupaient des postes de recrutement, de faire circuler les annonces d'emploi et de se soutenir entre candidats», explique le jeune homme. Des chasseurs de têtes l'ont contacté pour devenir partenaires du blog. François Goube en a profité pour leur envoyer sa propre candidature. «Dans

chacune d'elles, je glissais un lien avec mon blog. Ainsi, ils y avaient accès en un clic.» Sur 100 candidatures, il a obtenu 30 réponses, dont une quinzaine avec proposition d'embauche à la clé.

➔ Faites fonctionner le bouche-à-oreille

Inconvénient du blog : il ne séduit que les recruteurs férus d'Internet. «Ils ne sont pas si nombreux que cela, reconnaît Jacques Froissant. Il faut donc trouver un moyen astucieux d'amener les autres à les consulter.» Michael Przywa (travaillonsensemble.com), par exemple, l'a bien compris. A la recherche d'un poste de responsable commercial, ce jeune diplômé de l'ISC Paris a utilisé les médias pour faire parler de son blog. «J'ai envoyé un communiqué de presse aux journaux, et certains m'ont consacré quelques lignes.» Sitôt qu'un article paraissait sur lui dans la presse, il le mettait sur son «blog-trophée», comme il l'appelle lui-même. Le bouche-à-oreille a fonctionné : il a reçu trois propositions d'embauche. Dont celle de Yann Lechelle, son actuel employeur, PDG d'Etheryl (plates-formes de mise en relation professionnelle), qui avait entendu parler de lui sur Viaduc, un site de relations en ligne (lire page 36).

Une fois en poste, gardez le réflexe blog. Beaucoup de dirigeants ont le leur : ils se retrouvent au CEO Blogger's Club (prplanet.typepad.com/ceobloggersfrench). Olivier Sanviti, lui (lire son témoignage ci-contre), continue de fréquenter RH 6nergies (www.6nergies.net). «Avant j'y rencontrais des recruteurs, aujourd'hui j'y prospecte des clients.» ■ Morgane Miel

Petit guide du blogger débutant

Pas besoin d'être un expert pour créer son blog. Allez sur un des sites mentionnés ci-après. Et suivez nos conseils.

■ **Choisissez le bon hébergeur.** Il en existe trois catégories. Les gratuits : de bonne qualité, mais la plupart vous imposent de la pub. Les plus connus : CadresOnline, Blogemploi, Europe2, M6, Skyrock, Noos, Club Internet. Dans la catégorie payante, TypePad est le leader incontesté. Les tarifs vont de 5 à 15 euros par mois. Vous pouvez notamment déposer un nom de domaine. Enfin, les pros pourront installer leur propre serveur de blog en téléchargeant MovableType, WordPress ou DotClear.

■ **Personnalisez votre blog.** Entrez votre e-mail et vos coordonnées, puis choisissez un modèle parmi ceux proposés. Pour écrire, cliquez dans la rubrique «Ecrire une nouvelle note», et vos propos se mettront automatiquement en ligne. Vous pouvez aussi, grâce à la fonction Listes, classer vos articles par catégories.

■ **Surveillez le «buzz».** Rendez-vous sur www.technorati.com. Le «Google des blogs» vous informera de tout ce qu'on dit de votre blog sur Internet.

Loïc Le Meur mon Blog
LES MEDIAS TRADITIONNELS DIFFUSENT DES MESSAGES. LES BLOGS DEMARRENT DES...
LIENS DU MOMENT
Le blog Live8 en français
Technorati Tags

Le blog de Loïc Le Meur (loiclemeur.com) : une référence.

Utilisez les sites de relations en ligne

Sur Viaduc, LinkedIn et autres openBC, vous pouvez nouer toutes sortes de contacts utiles pour votre recherche d'emploi. Mode d'emploi de ces e-réseaux qui comptent de plus en plus de membres.

Embauché deux fois en deux ans grâce au même réseau, qui dit mieux ? C'était déjà sur le site LinkedIn que Bruno Teboul, un polytechnicien de 35 ans, avait trouvé, en 2003, un job chez Photoways (labo photo-numérique). «L'année suivante, raconte-t-il, le patron de Brandalley (vente de produits dégriffés en ligne) cherchait son vice-président. Il a tapé "polytechnicien" et "Internet" sur le moteur de recherche et mon nom est sorti !» Trois entretiens plus tard, l'affaire était conclue.

Cette histoire illustre le rôle croissant des «e-réseaux» sur le marché de l'emploi des cadres. Nés il y a trois ans aux Etats-Unis, ces sites de relations en ligne connaissent aujourd'hui en France beaucoup de succès. On s'y inscrit pour faire des affaires, trouver un associé ou bénéficier de conseils professionnels, mais aussi pour se mettre sur la piste d'un nouveau job. C'est même l'une des principales motivations des «networkers» : la recherche d'emploi représente plus de 50% de l'activité des quatre grands sites de ce type présents dans l'Hexagone (LinkedIn, openBC, 6nergies et Viaduc).

Avant de vous inscrire à votre tour, sachez que les membres de ces réseaux exigent le

respect d'un code de conduite. Il est ainsi recommandé d'ouvrir son carnet d'adresses aux autres membres avant de leur demander de vous faire profiter du leur. Et conseillé de ne pas se présenter d'emblée comme quémendeur d'emploi. Revue de détail.

→ Soyez précis dans votre fiche-profil

C'est la première étape : vous devez créer votre carte de visite. Connectez-vous sur l'un des quatre sites précités et remplissez minutieusement votre «fiche-profil». Elle vous servira de sésame dans vos démarches. Présentez-la comme un CV. Indiquez votre formation, vos expérien-

ces, vos compétences. Sans oublier vos centres d'intérêt, qui créeront des connivences avec vos «prospects». Le choix des mots est important. Certains recruteurs utilisent ces sites pour repérer des candidats (en entrant des critères dans le moteur de recherche). Si vous avez choisi des intitulés judicieux, votre fiche émergera plus facilement que les autres.

Vous devrez coopter des relations et amis, c'est obligatoire. Inscrivez leur e-mail sur votre fiche-profil. Ces contacts formeront votre premier cercle. S'ils deviennent membres, vous nouerez d'autres contacts par leur intermédiaire : leurs amis d'abord,



LES QUATRE PRINCIPAUX E-RÉSEAUX ACCESSIBLES EN FRANCE

Nom	Nombre de membres	Prix	Signes particuliers
LinkedIn	3,2 millions (600 000 en Europe, 100 000 en France)	Gratuit	Le plus grand réseau mondial, très américain dans sa culture et dans sa fréquentation.
openBC	500 000 en Europe	5,95 euros par mois pour accéder aux fonctions de recherche et de gestion des contacts.	Né en Allemagne. Très européen (seize langues de dialogue) et plutôt convivial.
Viaduc	3,2 millions (600 000 en Europe, 100 000 en France)	4,95 euros par mois pour accéder aux fonctions de recherche et de gestion des contacts.	Le plus grand réseau francophone. Attention aux spams !
6nergies	25 000 en France	Gratuit (des services payants seront proposés dans les mois qui viennent).	Le dernier-né. Encore très marqué par la culture high-tech de ses fondateurs.



Stéphanie Moret, 31 ans
Responsable de la com
chez Balogh

J'AI TROUVÉ MON JOB SUR VIADUC

Parisienne de 31 ans, marketing manager dans l'informatique, curieuse, énergique, créative et pragmatique, passionnée de cinéma américain. Non, ce n'est pas une annonce matrimoniale, mais la fiche-profil de Stéphanie Moret. Son CV virtuel, en quelque sorte. Pour changer de job, la jeune femme s'est inscrite sur trois réseaux : LinkedIn, 6nergies et Viaduc. Sur ce dernier, elle a entendu parler d'un poste de responsable de la communication dans une PMI, Balogh. «J'étais seule sur le coup. C'est l'intérêt des réseaux : on peut détecter des opportunités bien avant qu'elles n'arrivent sur le marché», raconte la jeune femme, qui a mené sa recherche discrètement pour ne pas attirer l'attention de son employeur.

puis les amis de leurs amis. Et parmi eux, peut-être, votre futur employeur...

➔ Procédez par rebonds successifs

Vous pouvez maintenant faire vos premiers pas sur le réseau. Comment procéder ? Il faut comprendre la logique : en principe, on ne contacte jamais directement un inconnu, on l'approche par «rebonds successifs». C'est la règle sur les réseaux les plus anciens, Viaduc et LinkedIn. Exemple : vous êtes inscrit sur Viaduc et vous cherchez à contacter un ancien du groupe Coca-Cola, spécialiste du marketing. Tapez «Coca-Cola» et «marketing»

sur le moteur de recherche. Un nom apparaît alors (il peut bien sûr y en avoir plusieurs), qui correspond à vos critères. Cliquez sur la fiche-profil de cette personne, puis sur le lien «entrer en relation». D'autres noms s'affichent à l'écran, entrez le vôtre et celui de l'ancien de Coca. Ils sont reliés par des flèches, ce qui vous indique le chemin à parcourir pour entrer en contact avec votre «cible» : vous devrez vous adresser d'abord à la première personne de la chaîne, qui vous mettra en relation avec la deuxième, et ainsi de suite.

Sur certains sites (openBC, 6nergies), vous pouvez envoyer directement un message à votre

cible. voire même bombarder d'e-mails tous ceux qui pourraient vous aider dans votre recherche d'emploi. Mais ce n'est pas conseillé si vous n'avez pas de recommandation. La première fois, le modérateur vous rappellera à l'ordre. La seconde, il vous mettra dehors. Quant aux membres du réseau que vous aurez «agressés», ils vous classeront dans la rubrique «indésirables» et vous n'aurez plus aucun moyen de les contacter.

➔ Ouvrez votre carnet d'adresses

Les réseaux, c'est un état d'esprit. Ceux qui viennent chercher des contacts ou des jobs sans rien donner en retour sont vite blacklistés. «Donner» veut dire répondre aux requêtes des autres membres, accepter d'ouvrir son carnet d'adresses, mettre deux connaissances en relation... Ce n'est qu'à cette condition que vous gagnerez la confiance des autres networkers, et que ceux-ci consentiront à répondre à vos e-mails. Autant dire que cet investissement vous prendra du temps. Expert en achats et en «supply chain», Luc Domissy, qui cherche actuellement sur les e-réseaux «un nouveau challenge professionnel», comme il l'indique dans sa fiche-profil, a mis plus d'un an pour nouer 155 contacts directs sur Viaduc, 200 sur LinkedIn et 450 sur openBC. «J'ai pu ainsi me faire connaître de dirigeants anglo-saxons, ce que je n'aurais jamais réussi par des méthodes classiques de recherche d'emploi», témoigne-t-il.

Un conseil : affichez des relations prestigieuses, c'est un moyen efficace de multiplier ses contacts. Si vous avez eu l'occasion de «chater» avec une sommité de votre secteur, par exemple, demandez-lui de laisser un témoignage sur votre fiche-profil. Vous créez ainsi un lien direct avec lui, ce qui vous permettra par la suite

d'accéder à son réseau. «Ces commentaires renforcent votre crédibilité, commente Thibaud Caillet, consultant indépendant en networking. Vous pourrez ensuite toucher plus facilement des professionnels de haut niveau.»

➔ Formulez des demandes précises

Lorsqu'on lance une requête sur un réseau, il faut qu'elle soit claire. Rien de pire qu'un networker au discours évasif. Comme cet ancien directeur informatique qui cherchait des conseils pour monter sa société. Il a mobilisé ses connaissances, qui, à leur tour, ont activé d'autres relais. Au final, un chef d'entreprise a accepté de lui donner des conseils. Mais l'informaticien lui a posé des questions tellement basiques que le patron lui a répondu : «Pour ces questions, vous n'avez pas besoin de moi. Adressez-vous à l'Agence pour la création d'entreprises.» Fin de transmission. Moralité : ne faites pas perdre de temps à vos contacts, ils sont en général déjà très sollicités par d'autres networkers.

Respectez cette règle, et vous serez étonné du temps que les membres du réseau vous consacreront. Stéphanie Quero peut en témoigner. Après avoir vendu sa petite entreprise de conseil informatique, cet ingénieur de 34 ans souhaitait évoluer vers le conseil en management. Mais elle voulait valider son projet auprès de professionnels. «J'ai contacté sur 6nergies une dizaine de consultants et de chefs de projet, raconte-t-elle. Huit m'ont répondu, parfois longuement. Et je sais maintenant que ma démarche tient la route.» Parmi ses anges gardiens, le fondateur d'un cabinet de consulting, avec qui les échanges ont été fructueux. Il serait sur le point de l'embaucher... ■

Sabine Germain

Faites émerger votre CV sur

Pour trier les candidatures en ligne dont ils sont submergés, les recruteurs utilisent des moteurs de recherche. Les techniques à connaître pour attirer leur attention et être sélectionné.

La bonne accroche au bon endroit. C'est ce qui a permis à Cécile, 23 ans, de trouver son premier job. Elle avait placé bien en évidence, en haut de son CV électronique, cet intitulé : «ingénieur bilingue français-allemand.» Une PMI alsacienne a immédiatement mordu à l'hameçon. «J'avais déposé ma candidature sur plusieurs sites de recrutement, raconte cette jeune diplômée. Mon futur patron a fait une recherche par critères : mon CV est sorti dans les premiers.»

Cécile a bien compris comment un demandeur d'emploi peut aujourd'hui sortir du lot dans la jungle Internet. Elle ne s'est pas contentée d'écrire «chef de projet» pour définir son profil. Les trois mots clés «ingénieur», «bilingue» et «français-allemand» ont fait la différence, ils ont attiré l'attention d'un moteur de recherche. C'est ainsi : avant de plaire à un recruteur, votre CV doit séduire la machine.

Mais pour cela, choisir les mots répertoriés par les logiciels de tri ne suffit pas. Il faut aussi une présentation impeccable. Attention, par exemple, aux fautes d'orthographe. Une seule peut envoyer vite fait votre CV aux oubliettes.

Autre précaution, si vous êtes en poste : n'envoyez pas votre candidature à n'importe qui. Sur le Web, la confidentialité n'est pas garantie. Ne faites pas comme cet ingénieur d'un équipementier automobile qui a déposé début 2005

son CV sur un site de recherche d'emploi. Pas de chance, son patron est tombé par hasard dessus en surfant sur Google. Très ennuyeux : la relation de confiance entre les deux hommes s'est brisée. Deux mois plus tard, l'ingénieur était licencié.

Pour éviter ce genre de mésaventure et mettre toutes les chances de votre côté, suivez nos conseils. Ils vous seront précieux.

→ Truffez vos textes de mots clés

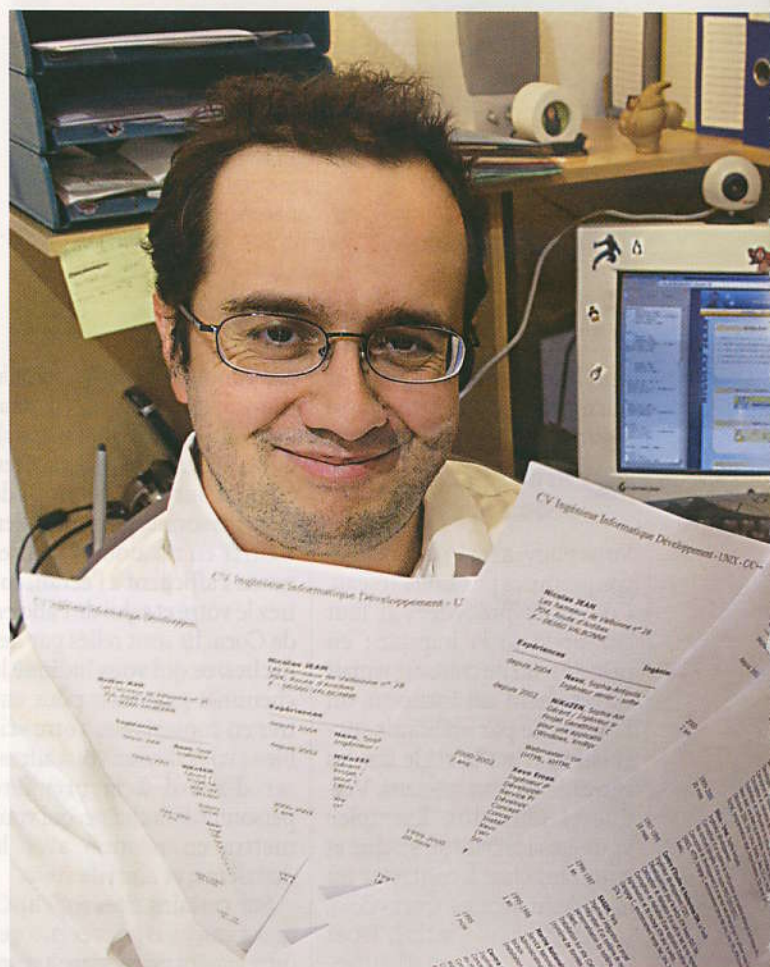
Les logiciels des recruteurs sélectionnent les CV contenant des termes évoquant les profils recherchés. Vous avez donc intérêt à insérer dans votre candidature en ligne un maximum de mots ayant un rapport avec votre métier ou votre secteur d'activité : produits connus, noms des employeurs, clients, fournisseurs, professionnels faisant autorité dans votre domaine, diplômes, langues étrangères, ville où vous envisagez de travailler, etc. Cela peut vous aider à faire remonter votre CV en haut de la liste. Autre astuce pour accroître vos chances d'être sélectionné par un moteur de recherche : glisser les mots «compétition», «championnat» ou «président d'association» dans la rubrique loisirs.

N'oubliez pas non plus d'indiquer ce qui vous semble peut-être des évidences, mais qui n'en sont pas pour tout le monde. «N'omettez aucune information, quitte à faire relire votre CV par un proche extérieur à votre domaine d'ac-

tivité», recommande Etienne Poirot-Bourdain, du cabinet de recrutement Variant Consultants. Un cadre de Danone qui n'avait pas pris cette précaution a commis une grossière erreur : il n'a pas écrit le mot agroalimentaire dans son CV. Résultat, pas une seule réponse d'une entreprise de son secteur ! Même logique pour la domiciliation. Un ingénieur en aéronautique qui habitait à Pau a vite compris que pour dénicher le poste qu'il cher-

chait à Lyon, il lui fallait changer fictivement d'adresse. Invariablement, les recruteurs lyonnais tapaient sur leur ordinateur le mot clé «Lyon» et son CV ne sortait jamais.

Enfin, soignez l'orthographe. «Une petite coquille dans l'intitulé du poste ou la définition de votre profil, et votre CV ira se perdre dans les tréfonds du Web», prévient Olivier Fécherolle, directeur général du site Internet Keljob. Un candidat qui écrit «ingénieur de poduction» ou «responsable logitique» sur son CV risque d'attendre pas mal de temps avant de décrocher son premier rendez-vous.



les sites Internet

Et, à supposer qu'il soit parvenu à franchir le barrage du moteur de recherche, il passera au mieux pour un négligent, au pire pour un illettré.

➔ Envoyez un fichier simple

Pour se protéger des attaques de virus, les réseaux informatiques des entreprises interdisent l'accès à certains fichiers. Si vous voulez contourner ces fameux «pare-feux», privilégiez des CV conçus sous des formats informatiques classiques (Word, HTML ou PowerPoint) et donc simples à ouvrir. N'ajoutez pas non plus d'éléments multimédias, comme

des fichiers à télécharger (vidéos, graphiques...). Votre CV risquerait d'être éradiqué tel un vulgaire virus avant même d'être lu. Oubliez aussi les photos et autres logos d'entreprise, qui alourdissent inutilement le poids des fichiers.

➔ Ciblez vos sites de recrutement

Lorsqu'elle est arrivée sur le marché du travail, Marie Hénon, ingénieur en génie biologique, a d'abord visé des sites généralistes (Monster, CadresOnline...). Sans résultat. «Je me suis rendue compte que les recruteurs de mon secteur n'allaient pas chercher des compétences pointues sur ces sites», explique-t-elle. Du coup, elle a déposé son CV sur un site spécialisé, l'Acip (Association des cadres de l'industrie pharmaceutique). Elle a tout de suite été repérée par des cabinets de recrutement.

En revanche, si vous êtes commercial ou informaticien, rendez-vous sur les sites généralistes (Monster, Keljob, CadresOnline...). Témoignage d'Olivier Dupuy, consultant chez Sogeti-Transiciel : «J'ai trouvé mon job en déposant mon CV sur Monster. Je savais que les employeurs du secteur informatique allaient plutôt chercher leurs candidats sur les sites généralistes car ils drainent plus de trafic. Je ne me suis pas trompé : en un mois, j'ai décroché une vingtaine d'entretiens.»

Outre les sites d'emploi, pensez aux sites des entreprises. Et n'attendez pas qu'une offre y paraisse pour déposer votre candidature sur leurs CVthèques. Plutôt que de recourir aux «job boards» (sites de recrutement), la plupart des grands groupes puisent en

priorité dans leur propre base de données. Et celle-ci est généralement bien fournie, puisqu'ils reçoivent des milliers de candidatures spontanées chaque année. Pionnier en la matière, le site de Siemens en a récolté 35 000 en 2004. Bon à savoir : il est désormais possible de déposer son CV sous format Word sur les sites de 62% des entreprises (selon une étude réalisée par le site Focus RH), ce qui était rare auparavant. Vous n'avez donc plus besoin de remplir les interminables questionnaires préformatés qui prévalaient jusqu'à maintenant.

➔ Protégez votre confidentialité

«De nombreux candidats qui ont déposé leur CV sur Internet s'avèrent être en poste lorsque je les contacte», constate Philippe Vidal, du cabinet de recrutement du même nom. Lorsque votre CV tombe sur un chasseur de têtes, pas de problème (en principe). Mais si c'est votre employeur... Pour garantir la confidentialité, la plupart des sites de recrutement proposent désormais de masquer certaines zones de votre CV (nom, employeur actuel...).

Une autre stratégie, plus subtile et moins risquée, consiste à éviter les job boards et autres sites des entreprises. Faites plutôt circuler votre CV «sans en avoir l'air» : déposez-le sur le site des anciens de votre école, sur votre site personnel, sur un blog, sur le site de l'organisation que vous présidez ou de l'association à laquelle vous adhérez... Bref, tous les endroits où, même s'il tombe dessus, votre employeur ne peut rien trouver à redire. ■

Aurore Dohy



Gare aux traces que vous laissez sur le Web!

Beaucoup de candidats ne se rendent pas compte que tout ce qui est écrit ou publié sur Internet est archivé», s'étonne Sébastien Bailly. Ce spécialiste multimédia, auteur de «Bien écrire pour le Web» (Eyrolles), nous en fait la démonstration : dans l'onglet «groupes» de Google, il inscrit son nom. Des dizaines de pages s'affichent. La plus ancienne : une participation à un forum virtuel remontant à 1995, autant dire à la préhistoire d'Internet. De quoi faire réfléchir les 200 000 adolescents qui écrivent tous les jours des gros mots sur des sites genre Skyrock. Le jour où ils postuleront à un poste de cadre, ils s'en mordront peut-être les doigts... Peut-on effacer ces traces dont on n'est pas fier ? «Le seul moyen, c'est de «faire du bruit», répond Sébastien Bailly. Ce qui veut dire multiplier les interventions de qualité pour noyer vos contributions moins glorieuses.» Efficace, mais laborieux. Avant d'en arriver là, mieux vaut s'astreindre à cette règle simple : user d'un pseudo quand on veut se «lâcher» sur Internet, et ne faire apparaître son nom que quand on diffuse un message sérieux.

Nicolas Jean, 33 ans
Ingénieur chez Nexo
(équipement auto)

OMNIPRÉSENT SUR GOOGLE

Tapez «ingénieur» et «CV» sur Internet, vous tomberez forcément sur Nicolas Jean. C'est d'ailleurs de cette manière que son employeur actuel, le patron de la société niçoise Nexo, l'a repéré puis embauché. La méthode ? «J'ai placé mon CV sur une page personnelle», explique ce jeune ingénieur. Or une page «remonte» dans Google quand il y a de nombreux liens qui vous emmènent vers elle. «Pour donner de la visibilité à ma page perso, j'ai créé des sites, comme glaces.org (recettes de glaces). Tous contiennent un lien vers mon CV.»

Offrez-vous les services d'un coach

Se faire accompagner par un conseiller personnel pour décrocher un job s'avère souvent payant. A condition de frapper à la bonne porte et d'accepter de se confier.

Cinquante candidatures spontanées et pas un seul entretien d'embauche ! Consterné par ce piteux résultat, Thierry Saint Aubin, ancien directeur général d'une PME de l'agroalimentaire, a bien failli se décourager. «A 53 ans, je ne pouvais plus me permettre de faire chou blanc encore longtemps, raconte-t-il. Il fallait absolument que je trouve une solution pour me sortir de là.»

Aux grands maux les grands remèdes. Thierry Saint Aubin a alors décidé de se payer les services de Catherine Doncieux, une coach personnelle. «Dans le passé, j'avais déjà goûté aux techniques de l'outplacement, mais elles ne m'avaient pas convaincu. Les conseils étaient trop généraux. Vu l'urgence de ma situation, je me suis dit qu'il me fallait du sur-mesure.» Cette fois, ça a marché. Après trois séances avec sa coach, Saint Aubin a décroché ses premiers entretiens. Et, le 1^{er} août 2005, il a enfin trouvé un job : directeur au sein du GIE des caisses de retraite Agirc-Arrco. De quoi faire oublier les 3 000 euros déboursés pour 32 heures d'ac-

compagnement. Une magicienne, Catherine Doncieux ? «Je n'irai pas jusque-là. Mais je dois reconnaître que ses recommandations sur la manière de parler de mes échecs et de mes réussites m'ont donné un sacré coup de pouce.»

S'offrir un conseiller personnel pour chercher un emploi, la démarche était peu banale il y a encore quelques années. Ce n'est plus le cas. Le «coaching sec», comme l'appellent les professionnels, ne cesse de se développer. A ne pas confondre avec les séances que les entreprises offrent à leurs cadres pour les regonfler. Il s'agit ici de mettre la main au porte-monnaie dans l'espoir de trouver un nouveau job plus facilement. Pourquoi pas, si c'est efficace ? Voici quelques conseils pour investir à bon escient.

→ Adressez-vous à un vrai pro

Faute de diplôme officiel, n'importe qui a le droit de s'improviser coach. Etant donné le caractère psychologique de la relation entre le coaché et le consultant, se faire accompagner par quelqu'un de manipulateur ou d'incompétent peut s'avérer très dangereux. Du reste, certaines sectes profi-



Catherine Van Den Bussche (à gauche), et son coach, Frédérique Sarrau.

tent de ce vide juridique pour tenter de recruter de nouveaux adeptes sous couvert de séances de coaching. Pour éviter ce genre de mésaventure, adressez-vous en priorité à un pro rencontré par le biais du bouche-à-oreille. Si vous ne connaissez personne qui puisse vous recommander un bon coach, mieux vaut alors vous tourner vers les associations professionnelles. Même si aucune d'entre elles ne revêt un caractère véritablement officiel, la Société française de coaching (sfcoach.org) est celle qui offre le plus de garanties de sérieux. Vous pouvez aussi vous tourner vers le site ape-accompagnement.com.

Supervisé par l'ANPE, il propose des exercices en ligne, validés à distance par un vrai coach. Enfin, n'oubliez pas l'association d'anciens élèves de votre école. Il se peut qu'elle ait les coordonnées de coaches ayant fait leurs preuves auprès d'un de ses membres.

→ Etablissez un plan de travail

70 euros l'heure au minimum... Pas donné, le coaching ! Sachez toutefois que quelques séances peuvent suffire. Les praticiens estiment qu'il faut de 15 à 20 heures pour obtenir des résultats probants lorsqu'on a besoin d'aide dans sa recherche d'emploi.

Catherine Van Den Bussche, 41 ans, responsable marketing chez Swarovski.

«ELLE M'A AIDÉE À POSITIVER»

Quatre fois finaliste à des entretiens, quatre fois battue ! Catherine Van Den Bussche n'arrivait jamais à conclure. Jusqu'à ce qu'elle consulte un coach en 2003, qui lui a donné l'explication de ses échecs. «Près du but, je paniquais, explique la jeune femme. Je voulais tant démontrer que j'étais la bonne candidate que j'en devenais agressive, arrogante.» Elle a suivi des séances de relaxation et des techniques de visualisation d'une situation positive. L'effort a payé. En août dernier, Catherine a décroché un job de responsable marketing chez Swarovski, le leader du cristal taillé.

Lors de la première séance, vous expliquerez vos attentes, puis vous vous accorderez sur un plan de travail rigoureux. Le déroulé est à peu près identique dans tous les cabinets : questionnaire de personnalité, bilan de compétences, techniques de recherche d'emploi, stratégie de suivi des rendez-vous, débriefing, et, si vous le désirez, suivi de prise de poste.

Par ailleurs, mieux vaut le savoir avant de commencer, un bon coaching comporte de nombreux «devoirs à faire à la maison». Ils vous prendront autant de temps que les séances, voire davantage. Exemples d'exercices : se remémorer ses échecs, ses succès, apprendre

à se présenter en 90 secondes, lire tel ouvrage, rencontrer un décideur que vous n'auriez jamais osé aborder, etc.

→ Choisissez le coach qui vous convient

Les coachs, c'est comme les profs de golf : tous vous promettent d'améliorer votre swing mais chacun a sa méthode. En matière de coaching, certains usent de la manière douce, tandis que d'autres utilisent la déstabilisation. Catherine Doncieux appartient à la première catégorie. «Je demande aux gens de me raconter leur histoire professionnelle, puis je la reformule afin de positiver leur trajectoire. Cela leur permet de prendre conscience qu'ils ont réussi de nombreuses choses dans leur carrière.»

Patrice de Domsure, coach chez Discerner, préfère plutôt l'électrochoc, afin de démythifier le recrutement : «J'aime interroger mes clients sur des points susceptibles de les mettre dans l'embarras car cela les entraîne à se comporter efficacement face à un recruteur agissant de la même manière.» On trouve aussi des coachs très techniques, adeptes des tests psychologiques. A vous de voir, selon votre nature et ce qui vous semble le plus utile par rapport à vos attentes. N'hésitez pas à les interroger sur leur pratique professionnelle avant de déboursier le premier euro. Une remarque, toutefois : les coachs qui vous brossent dans le sens du poil ne sont pas toujours les plus aptes à vous aider dans votre recherche d'emploi.

→ Soyez prêt à vous remettre en cause

La relation avec un coach peut vous mener loin. Jusqu'à suggérer un changement radical de vie. «Au bout d'un moment, je ne savais plus où j'en étais, raconte Martine Marty,

44 ans. M'étais-je trompée de métier pendant quinze ans, ou était-ce ma coach qui délirait ?» En 2003, Frédérique Sarrau, fondatrice du cabinet Saracoach, a incité cette ex-directrice de marketing publicitaire au sein du groupe Marie-Claire à se lancer dans la création artistique. «Pas du tout moi», a réagi la coachée. Mais cette suggestion inattendue a finalement pris corps quand un chasseur de têtes a fait, par hasard, la même analyse. Rassurant. «Du coup, j'ai osé explorer cette voie. C'est ainsi qu'est née O'Perla, ma société de création de bijoux fantaisie.»

→ Confiez-vous sans crainte

Si la perspective de devoir confier vos sentiments personnels à un inconnu vous effraie, vous risquez fort de dépenser votre argent à fond perdu. Certes, un coach n'est pas un psy, mais c'est tout de même quelqu'un qui ne peut pas grand-chose pour vous si vous refusez de jouer franc jeu avec lui. Supposons, par exemple, que vous n'osiez pas avouer à votre conjoint que vous vous sentez trop fragile pour tel ou tel poste. N'hésitez pas alors à confesser ce malaise à votre conseiller personnel. Il est là pour vous écouter, pas pour juger.

Ne craignez pas non plus de poser les questions les plus bêtes, si elles vous perturbent. «Dois-je avouer à mon futur employeur que mon anglais n'est pas au top ?» Faire part de ses interrogations à quelqu'un suffit bien souvent à trouver la réponse. Le coach va aussi vous insuffler du tonus, de l'estime de vous. Il impulsera un rythme à votre recherche, quitte à vous secouer. Un conseiller rien que pour vous, ce n'est pas si fréquent, alors profitez-en. ■

Marie-Madeleine Sève

Le profil type d'un bon professionnel

Chaque coach a une personnalité et des compétences qui lui sont propres. Mais il doit dans tous les cas posséder les qualités suivantes.

■ Un parcours ad hoc

Faute de diplôme officiel de coach professionnel, les études et le parcours de la personne qui se propose de vous accompagner sont à regarder de près. Les coachs sérieux se recrutent en grande majorité parmi les psychothérapeutes, les ex-consultants en management et les anciens DRH. Par ailleurs, mieux vaut qu'ils soient assez âgés pour avoir connu et surmonté des échecs personnels.

■ Une déontologie

S'il est sérieux et honnête, votre coach vous demandera de voir au moins deux autres confrères avant de faire votre choix. Et sa première séance sera gratuite.

■ De la méthode

Le coach doit formaliser des engagements clairs sur des objectifs réalistes (clarifier un choix professionnel, mieux gérer le stress de l'entretien et gagner en aisance, etc.).

TARIF HORAIRE SELON LE CLIENT

Dirigeant de société	De 150 à 160 euros
Cadre supérieur	120 euros
Middle manager	De 70 à 80 euros

Ces tarifs sont donnés à titre indicatif. Dans le domaine du coaching perso, tout est négociable.

Multipliez vos chances avec

Rencontrer un maximum de recruteurs en un minimum de temps. C'est le principe de ces rencontres organisées par des réseaux de cadres ou des clubs professionnels, qui se multiplient.

Paris, le 16 juin dernier, au Cercle national des armées. Face à face, des consultants en recrutement et des cadres en recherche d'emploi. «Trois... deux... un... c'est parti!» annonce une jeune femme en déclenchant son chronomètre. Les candidats prennent la parole. Parmi eux, Patrick L., 46 ans. «Bonjour, je suis directeur financier, j'ai quinze ans d'expérience professionnelle dans de grands groupes, je parle couramment l'anglais», dit-il en tendant un CV à son interlocuteur. Le discours est rodé, le débit rapide. Il n'y a pas de temps à perdre : dans sept minutes, une cloche retentira, mettant fin à l'entretien. Patrick devra changer de table et répéter l'exercice avec un autre recruteur. En deux heures à peine, il en verra dix. Et repartira avec trois rendez-vous en poche.

C'est le principe du «speed networking» : rencontrer un maximum de gens en un minimum de temps et, bien sûr, décrocher des propositions d'embauche. Lancé début 2003 par quelques cadres sup au chômage (le réseau Daubigny), le «réseautage express», si l'on tient à traduire l'expression, est calqué sur le modèle du «speed dating» amoureux (des prétendants ont quelques minutes pour séduire des jeunes femmes et repartir avec leur numéro de téléphone). Sauf qu'ici, on ne vient pas chercher l'âme sœur, mais un job. Le concept connaît un suc-

cès croissant. Des groupes de cadres en recherche d'emploi en organisent régulièrement. «Chez nous, il y en a quatre par an», précise Myra Braganti, qui anime le réseau Oudinot tout en cherchant elle-même un emploi. Des associations d'anciens de grandes écoles (Centrale, Sciences Po, Essec...) s'y sont mis à leur tour ainsi que des clubs professionnels : la DFCG (les directeurs financiers et contrôleurs de gestion), le Club des annonceurs (les professionnels de la communication)... Et l'ANDCP, l'association qui fédère les DRH, compte organiser son premier «speed» dans les mois qui viennent.

→ Demandez un «vrai» entretien

Ne l'oubliez pas, il ne s'agit que de nouer des premiers contacts. Le jeu consiste à séduire pour décrocher un «vrai» entretien plus tard. Tout le monde y trouve son compte. Les candidats, d'abord, qui trouvent ainsi l'occasion de côtoyer les grands noms du recrutement : Michael Page, Neumann, Hudson... «Alors qu'aujourd'hui il est très difficile de décrocher un entretien avec un cabinet, là, on en a dix sur un plateau», se félicite un participant. Pour les «seniors», c'est l'occasion rêvée de balayer les a priori. «Lorsqu'un recruteur lit mon CV, il bloque sur mon âge, déplore Patricia, 54 ans, ex-directrice d'un réseau de boutiques de mode. Alors qu'en speednetworking, je passe très bien. Les consultants apprécient mon

dynamisme, ils me présentent fréquemment en short-list auprès de leurs clients.»

Et les recruteurs, que viennent-ils y chercher ? «Des bons candidats ! répond Philippe Thiret, consultant-associé chez Accetis. J'ai la possibilité de les voir en direct, c'est un vrai gain de temps.» Un autre chasseur de têtes apprécie la «diversité des profils» : il vient «faire son marché». Un troisième avoue, un brin cynique, qu'il veut aussi «récolter de l'info sur des entreprises et bénéficier des idées d'experts calés en leur domaine».

Dans tous les cas, l'investissement est rentable à court comme à long terme. «Quand ces cadres retrouvent un poste, ils deviennent des clients potentiels», rappelle Philippe Thiret. Florent Ter Schiphorst (lire encadré ci-contre), quelques mois après avoir trouvé un job, est revenu vers son consultant pour recruter des commerciaux. Ces retours d'ascenseur expliquent largement la bienveillance dont font preuve les chasseurs de têtes durant les entretiens. «Ils n'hésitent pas à donner des conseils aux candidats, observe Béatrice Andurand, animatrice du réseau Daubigny. Ils les aident à améliorer leur présentation, leur donnent des pistes.»

Globalement, ces entretiens flashes donnent de bons résultats. «Nos «poulains» repartent souvent avec deux ou trois rendez-vous en poche», assure Myra Braganti. Des chiffres confirmés par Nicolas Thébault, un des pionniers du speed networking, tellement

convaincu par cette formule qu'il en a fait son business et a créé la société Tebopro. «Un bon tiers de ces face-à-face débouche sur des entretiens plus approfondis dans des cabinets de recrutement», affirme-t-il.

→ Préparez bien vos rencontres

Après une longue carrière dans les ressources humaines, Florence Mayor a connu le chômage fin 2004. Elle a retrouvé un poste en répondant à une annonce, mais a participé à plusieurs speed networking, d'abord chez Tebopro,

Florent Ter Schiphorst,
43 ans, directeur
commercial à Kider.

REPÉRÉ EN CINQ MINUTES

Désolé, monsieur, mais vous n'avez pas le profil.» En 2004, Florent Ter Schiphorst, ex-directeur commercial chez Sony, a répondu à une annonce pour un poste de manager commercial chez un petit fabricant de meubles pour magasins, Kider. Mais le cabinet de recrutement l'a trouvé «trop marqué grand public». Quelques semaines après, lors d'un «speed networking», Florent croise un consultant du même cabinet. «En cinq minutes, j'ai mis en avant mes talents d'organisateur et d'animateur d'équipe.» Gagné : trois mois plus tard, Florent prenait ses fonctions chez Kider...

le speed networking

puis au sein du réseau Oudinot. «A chaque fois, j'en suis repartie avec plusieurs rendez-vous, raconte-t-elle. J'ai même reçu une proposition ferme pour un poste dans une boîte de chimie! Cette formule est excellente, mais si l'on veut obtenir des résultats, il faut être parfaitement préparé.» Un avis partagé par tous les spécialistes: pour parler de soi en quelques minutes, il faut s'entraîner.

Chez Tebopro, on apprend en plusieurs séances à résumer son parcours et à clarifier ses objectifs, on travaille son élo-

cution, la fluidité de son discours... Des qualités qui font la différence quand on a aussi peu de temps pour se vendre. Il suffit d'assister à quelques entretiens flashs pour s'en rendre compte: sept minutes, c'est suffisant pour convaincre... mais aussi pour se griller. Par exemple, en récitant son CV d'une voix monocorde, d'une traite, sans même regarder son interlocuteur...

«La grande difficulté est de structurer son discours», prévient Hélène Chappé, consultante chez Humblot-Grant Alexander. Pour y parvenir,

cette spécialiste du recrutement conseille de «partir du global pour aller vers le particulier». D'abord, résumer son parcours en une phrase: «Diplômé de Centrale, j'ai dix ans d'expérience professionnelle, durant lesquels j'ai exercé deux métiers: acheteur dans le secteur aéronautique pendant six ans et directeur "supply chain" dans l'industrie automobile.» Ensuite, se focaliser sur le dernier poste en pointant les réalisations, si possible chiffrées (nombre de collaborateurs encadrés, montant des budgets). Enfin, présenter son projet «en montrant sa logique d'évolution», précise Hélène Chappé. Exemple: «J'ai eu l'occasion de gérer un projet transversal et je souhaiterais continuer dans cette voie plutôt que de suivre une évolution hiérarchique classique.»

→ Laissez parler vos interlocuteurs

Combien de temps doit durer cette présentation? «Trois minutes au maximum, estime Mylène Kéréveur, consultante chez DBM (cabinet d'outplacement). Ensuite, l'attention du recruteur s'émousse.» Le temps restant doit être consacré au dialogue. Il faut

amorcer une discussion avec votre interlocuteur, le faire réagir. «Lors de mes entretiens, j'essayais de le faire parler le plus possible, se souvient Florence Mayor. Il est évident que plus le recruteur s'exprime, meilleure est l'opinion qu'il se forge de vous...»

Un dernier conseil: il faut éviter d'être trop parfait! Didier Krüh, dirigeant du cabinet DK & Associés, n'a participé qu'à un seul «speed». Il en garde un souvenir pénible. «Les candidats étaient tous habillés pareil. Leur discours était trop lisse, trop travaillé. J'ai décroché au bout du troisième entretien...» Alexandra Martineau, consultante chez Harrison Willis et adepte du speed networking, reconnaît que de nombreux candidats se trompent de stratégie: «Pour bien faire, ils roulent les épaules, parlent de leurs performances, alors qu'ils ont une occasion unique de montrer leur vraie personnalité. Je ne me souviendrai pas du candidat qui se vante d'avoir explosé ses objectifs mais de celui qui saura me toucher en parlant de lui, de ses moteurs, de sa vie. Et c'est lui que je rappellerai...» ■

Charles-Emmanuel Haquet



LES PRINCIPAUX RÉSEAUX DE SPEED NETWORKING

Réseau	Prix	Commentaires
Daubigny (www.e-daubigny.com)	60€ la séance, 100€ l'inscription.	Le pionnier avec 24 réunions à son actif. Il organise depuis peu des speed sectoriels (luxe).
Oudinot (www.oudinot.net)	25€ la séance, 70€ l'adhésion.	Un nouveau réseau créé l'an dernier. Réservé aux cadres dirigeants.
Tebopro (www.tebopro.com)	750€.	Un réseau à but lucratif. Le prix comprend une préparation (plusieurs séances de 1 heure pendant 2 mois).

Inventez votre job et vendez-le à un employeur

On n'est jamais mieux servi que par soi-même... Pour obtenir le poste de vos rêves, créez-le !

Ton idée ne marchera jamais, lui avaient prédit tous ses amis. François-Xavier Germain, à l'époque consultant chez AT Kearney, a eu raison de ne pas les écouter. Quand il a proposé aux dirigeants du BHV d'ouvrir un café dans leur magasin amiral, au cœur du Marais, l'accueil fut enthousiaste. «Ils souhaitaient accorder une place importante à la restauration. Et moi, j'en avais assez du conseil, je voulais travailler dans ce domaine», raconte ce fin gastronome.

La direction de l'enseigne a vite compris à qui elle avait affaire. «Je connaissais le secteur, car j'avais déjà étudié des problématiques de distribution alimentaire. Mon discours était rodé. Je les ai tout de suite convaincus...»

Deux mois plus tard, il était embauché. Le Café BHV ouvrit dans la foulée. Et François-Xavier a continué son parcours dans l'entreprise. C'est lui qui a imaginé le concept du nouveau restaurant du magasin, qui sera inauguré à la rentrée...

Homme d'action. N'est-ce pas l'idéal ? Démarcher un employeur, votre projet sous le bras, et le convaincre de vous embaucher pour le mettre en musique. Cette approche offre de nombreux avantages : elle vous oriente vers un job sur



Frédéric Duponchel (en costume sombre) avec ses troupes.

Frédéric Duponchel, 41 ans, PDG d'Aon Accuracy (courtage en réassurance)

IL S'EST VENDU AVEC SON ÉQUIPE À UN CLIENT

Fin 2003, Frédéric Duponchel veut quitter le conseil. Il a l'idée de se vendre à l'un des clients du cabinet, lui et son équipe. «J'ai rassemblé une quinzaine de

consultants enthousiasmés par ce projet.» Il décroche un rendez-vous avec le PDG d'Aon.

«Nous lui avons présenté notre projet – développer une activité de conseil en

risques financiers – en insistant sur le fait que nous étions immédiatement opérationnels.» Le PDG est emballé. Une filiale, Aon Accuracy, est créée pour les accueillir.

mesure, vous permet d'éviter la concurrence et vous présente d'emblée sous votre meilleur jour. Votre employeur potentiel vous percevra comme un homme d'action et votre esprit d'entreprise ne le laissera pas indifférent. A condition, toutefois, que vous ayez bien monté votre coup. Car pour que votre projet aboutisse, vous devez le préparer dans les moindres détails.

D'abord, n'oubliez pas l'objectif premier de votre interlocuteur : faire du business. Votre dossier devra donc comporter des chiffres : budget prévisionnel, plan de développement sur deux ou trois ans. Pour

emporter le morceau, François-Xavier Germain a élaboré un business plan complet. Comme un créateur d'entreprise qui chercherait à convaincre un banquier.

Période de transition. Menez ensuite votre enquête dans l'entreprise convoitée. Qui est le vrai décideur ? Qui peut s'approprier votre idée ? Qui saura la relayer en interne ? Une étape cruciale, si vous ne voulez pas perdre de temps avec des seconds couteaux.

Enfin, soyez souple sur les modalités. Le décideur contacté ne vous ouvrira pas forcément en grand les portes de son entreprise. L'exemple de Frédéric

Duponchel, un ex-manager d'Ernst & Young qui a réussi à se faire embaucher par le dirigeant d'un grand cabinet de courtage, est plutôt rare (lire l'encadré ci-dessus). Vous pouvez toujours lui proposer de démarrer votre collaboration comme consultant en vous faisant par exemple héberger par une société de portage.

Deux précautions, tout de même : fixez dès le départ le terme de cette période de transition pour éviter qu'elle ne s'éternise. Et n'oubliez pas de protéger votre idée auprès de l'Inpi. On n'est jamais trop prudent... ■

Capucine Graby

Outillez-vous pour gérer

Pour suivre ses candidatures à la trace, rédiger une lettre de motivation ou valider ses compétences, les «job tools» constituent une aide précieuse. Voici les plus utiles.

Pas de connexion Internet, pas de job ! A moins d'occuper un poste de cadre supérieur susceptible d'attirer l'attention des chasseurs de tête, c'est très probablement à coups de doubles-clics frénétiques que vous trouverez votre prochain emploi. Et pas seulement en vous rendant sur cadresonline.com ou apec.fr. Le Web offre bien plus que ces sites d'annonces. Mais vous devez disposer des bons outils pour y mener vos investigations avec efficacité.

Ces «job tools», comme les appellent les Américains, vous accompagnent à toutes les étapes de votre recherche d'emploi : de la veille des secteurs qui vous intéressent jusqu'à la réalisation de vos lettres de motivation et CV, en passant par les bilans de compétences en ligne. Très utiles aussi : les logiciels de suivi de vos recherches. Ces véritables assistants de direction électroniques vous signalent les tâches à effectuer pour chaque candidature en cours. «Quand on sait qu'il faut contacter en moyenne de 100 à 150 entreprises pour espérer décrocher un job, la partie secrétariat a vite fait de vous prendre tout votre temps, prévient Alain Hamel, consultant senior pour le cabinet d'outplacement Leroy Consultant. C'est en cela que ces équipements sont les bienvenus : ils permettent de se dégager des lourdeurs administratives pour se recentrer sur l'essen-

tiel.» Où trouver ces bons outils sur Internet ? Comment les utiliser ? Que peut-on en attendre ? Voici tout ce qu'il faut savoir sur les job tools.

→ Faites de la veille sectorielle

«La veille est au cœur de la recherche d'emploi, résume Frédéric Beck, consultant à l'Apec. Elle permet de comprendre les enjeux du secteur dans lequel on aspire à offrir ses services.» Un exercice indispensable, mais long et fastidieux. Des outils existent pour vous faciliter la recherche, et surtout le tri des millions d'infos disponibles sur Internet. Ils sont notamment indispensables pour consulter les newsletters. Celles-ci s'avèrent très utiles à condition de les exploiter sans se noyer dans la masse des données intéressantes.

En quête d'opportunités dans le secteur de la musique, Didier Bellamy stocke la centaine de newsletters qu'il reçoit quotidiennement sur l'outil Outlook 2003. Toutes les informations sont classées automatiquement dans des dossiers selon des critères qu'il a lui-même préétablis (par exemple, la totalité des nouvelles concernant le groupe Rolling Stones finissent dans le dossier «Rock anglais» sans qu'il ait eu à le demander). Il reçoit aussi les dernières actualités de son secteur en direct d'une cinquantaine de sites sans aller les consulter. Cela grâce à un lecteur RSS. Ce petit logiciel gratuit à télécharger sur Internet



votre recherche sur Internet

Xavier Carayon, 34 ans
Concepteur d'un logiciel de recherche d'emploi

PILOTECONTACT VOUS PREND PAR LA MAIN

C'est en galérant dans l'organisation de sa recherche d'emploi que Xavier Carayon a décidé de créer son propre outil. «J'avais saisi tellement de données sur Word, Excel et Outlook concernant mes démarches que je perdais un temps fou à passer d'un logiciel à l'autre. J'ai alors eu l'idée de réaliser un logiciel centralisant tout ce qui concernait mes candidatures.» C'est ainsi qu'est née, en 2004, la première version de PiloteContact. Conscient de l'utilité d'un tel outil, Xavier Carayon a décidé de le perfectionner afin de le commercialiser. «Mon produit vise à éviter aux chercheurs d'emploi les galères que j'ai connues», résume Xavier Carayon. PiloteContact s'articule autour du concept de projet professionnel. Au-delà de la réalisation de CV, de lettres et de suivi des candidatures, il prend l'utilisateur par la main : du bilan professionnel à la définition de son offre de service, jusqu'au décryptage des annonces. En outre, dans sa version la plus chère, le cédérom recense près de 1 600 adresses de cabinets de recrutement (auxquels on peut adresser son dossier de façon automatisée), 800 sites d'annonces et 70 fiches pratiques.

(par exemple sur telecharger.com) lui permet de se constituer une «revue de presse automatique». Si vous le désirez, le RSS peut aussi vous afficher directement dans un coin de votre écran les titres et les résumés de chaque article susceptible de vous intéresser. L'info en continu et sans effort : précieux pour apprendre en temps réel qu'une société vient d'annoncer un chiffre d'affaires en forte hausse ou une prévision d'embauche de 200 ingénieurs... «C'est grâce à cette veille automatique que j'ai appris les projets de développement de la société Yacast (un service d'analyse des diffusions musicales en radio et télé), raconte Didier Bellamy. Je les ai immédiatement contactés afin de leur montrer ma réactivité, et ils m'ont recruté dans le mois qui a suivi.»

➔ Offrez-vous un bilan perso en ligne

Avant de démarrer sa recherche d'emploi, il est toujours bon de faire le point sur ses acquis et de valider ses objectifs professionnels. Certains sites vous vendent ces services en ligne. S'ils ne remplaceront jamais un vrai bilan de compétences, ils peuvent tout de même vous fournir un premier éclairage.

Parmi eux, maReussite.com propose un «bilan-analyse». Répondez aux cinq grandes questions qui vous sont posées (avec, pour chacune d'elles, dix réponses possibles), et vous recevrez sous 48 heures votre portrait en 9 pages. Si certaines conclusions vous étonnent, «sachez qu'il ne s'agit que d'hypothèses», précise prudemment son fondateur, Laurent Gounelle. Citons aussi Centraltest, qui propose,

pour 1,80 euro, de définir votre profil professionnel selon la typologie de Holland (six types de personnalité allant du «Réaliste» au «Social»). Enfin, la pléiade de tests du site d'emploi www.lerucher.com identifie vos atouts et faiblesses sur la base de 15 critères (adaptabilité, leadership, etc.). Le consultant en outplacement Alain Hamel tient toutefois à mettre en garde les utilisateurs de ces «bilans minute» : «Très réducteurs, ils peuvent déformer les traits de personnalité des candidats. Dans la mesure où ils s'adressent souvent à des cadres déjà fragilisés par leur situation de chercheur d'emploi, je trouve la démarche potentiellement dangereuse.»

➔ Rédigez votre CV sur Internet

Sur Internet, vous trouverez de nombreux sites pour vous aider à composer votre CV. Ils sont d'une simplicité biblique : vous remplissez quelques cases (nom, prénom, formation, expérience), vous insérez votre photo, et le tour est joué ! Il ne vous reste plus qu'à l'envoyer. Les sites les plus réputés sont Kit CV (téléchargeable sur www.microapp.com) et CV Expert (cvexpert.ca). Le premier peut vous fournir jusqu'à 4 000 modèles graphiques différents (du style épuré au plus moderne, avec de la couleur ou sans). Mais tout cela reste très standard. Si vous souhaitez faire preuve de personnalité, rendez-vous sur CV Premium (cvpremium.com). Pour 119 euros (199 euros si vous souhaitez en plus une version traduite en anglais), un consultant vous rédigera un CV sur mesure : 4 jours de délai, mais un résultat plutôt

probat, et adapté à chaque annonce. «Nous concevons des CV à tiroirs, qui peuvent se moduler en fonction de l'entreprise ou du type de poste», explique Sébastien Bassard, le cofondateur. Ce service est également proposé sur CarriereOnline.com.

➔ Recourez à un assistant virtuel

Il existe des applications qui mémorisent la date d'envoi de vos courriers et vous informent de l'état d'avancement de vos candidatures («En attente de réponse», «Réponse négative», etc.). Ces assistants virtuels peuvent aussi vous alerter lorsqu'il est temps (selon des critères préétablis par vous-même) de relancer les entreprises dont vous n'avez aucune nouvelle. Tous ces pense-bêtes peuvent sembler futiles, mais ils s'avèrent précieux lorsqu'on a envoyé des centaines de candidatures dans la nature au cours des derniers mois. Les deux applications les plus performantes en la matière sont Suivi CV et ANPsedic (gratuits).

Mais il y a encore mieux : les logiciels tout-en-un. Ils font à la fois office d'assistant virtuel, d'aide à la rédaction de CV/lettres de motivation et d'outils de bilan de compétences. Trois logiciels creusent l'écart : CVitae (gratuit), Casting Electronic (59 euros) et PiloteContact (voir l'encadré ci-contre). Ce dernier nous ayant semblé le plus performant du marché, nous l'avons sélectionné afin de vous le proposer avec votre magazine Management (en vente dans les kiosques) pour seulement un euro de plus, au lieu de 25 euros. A vous de jouer, et bonne recherche ! ■

Alexandra Bissé