

Comment analyser et sélectionner les offres d'emploi



Confronté à une multitude d'offres d'emplois, vous pouvez vous sentir un peu perdu. En décodant et déchiffrant les textes des annonces, vous ciblez plus facilement et avec plus de pertinence celles auxquelles vous pouvez répondre.

Vous avez tendance à ne sélectionner que les annonces qui correspondent à votre formation, votre expérience ou votre personnalité ; rares sont celles cependant qui répondent parfaitement à votre profil. Une lecture plus attentive des offres permet en revanche de repérer les conditions indispensables à remplir pour postuler, et celles qui peuvent faire l'objet de plus de négociations. Vous évitez ainsi de passer à côté d'une annonce intéressante et apprécierez plus facilement vos chances de faire partie des candidatures présélectionnées. En fonction du domaine d'activité qui vous intéresse et du poste que vous recherchez, les supports à consulter sont différents : presse écrite, sites Internet... Faites le point sur ceux qui vous concernent et choisissez les rubriques les plus adaptées à votre recherche pour éviter de vous disperser.

Décryptage

En général, quatre types d'informations figurent sur une annonce. Des informations sur l'entreprise qui recrute (son nom et/ou son adresse, et/ou son type d'activité...) ; sur le profil du candidat ; sur le poste à pourvoir ; sur les moyens de contact (coordonnées, forme de réponse souhaitée...). Ces données ne sont pas toutes équivalentes : certains critères sont purement objec-

tifs, d'autres purement subjectifs. Commencez par les distinguer car en décrivant le candidat parfait, le recruteur sait pertinemment qu'il n'existe peut-être pas ou que la personne qu'il recrutera ne remplira qu'une partie des exigences formulées. Il est donc important de savoir déchiffrer les besoins réels de l'entreprise, pour mieux repérer les critères auxquels il faudra impérativement répondre (critères objectifs) et ceux plus souples qui pourront être discutés ou négociés pour être sélectionné (critères subjectifs).

Critères objectifs ou subjectifs

Les critères objectifs décrivent une réalité, un fait, une caractéristique, comme par exemple « être titulaire d'un diplôme, posséder un permis »... Il est difficile de déroger à ces exigences et il est fort à parier que votre candidature ne sera pas retenue si elle ne respecte pas ces conditions. Les critères subjectifs reposent sur une vision plus personnelle et s'apprécient différemment selon les individus ; ils peuvent se discuter, par exemple quand l'annonce précise « avoir le goût des contacts, aimer le travail d'équipe »... Ces traits de caractère sont difficilement repérables sur un CV, mais il est important d'en tenir compte et d'y faire référence quand vous répondez par écrit à une annonce. D'autres exigences dites secondaires ne sont en fait que des souhaits et peuvent faire l'objet de négociations. Elles peuvent être compensées par d'autres compétences ou atouts. Quand est écrit « utilisation du logiciel X apprécié », l'utilisation d'un logiciel similaire a toutes les chances d'être évalué à sa juste valeur.



Une lecture attentive et ainsi hiérarchisée vous aidera à déterminer si l'annonce vous correspond vraiment et, surtout, si elle permet des alternatives à certaines requêtes que vous ne pouvez satisfaire.

Une sélection facilitée

Une fois que vous saurez déchiffrer les différents codes d'une offre d'emploi, il vous sera plus facile de sélectionner les annonces auxquelles répondre. Analysez ensuite les éléments mentionnés qui concernent l'entreprise, le poste, le profil du candidat et établissez clairement si les besoins de l'annonceur correspondent à ce que vous recherchez. Définissez enfin ses exigences, et opposez lui ce que vous êtes, ce que vous savez faire et ce que vous pouvez lui apporter. En comparant point par point l'offre avec ce que vous pouvez proposer, vous constaterez des similitudes mais aussi des écarts et des lacunes. Ne vous arrêtez pas là et établissez objectivement ce qui est impératif pour vous et pour l'entreprise et ce qui peut être compensé par d'autres avantages ou atouts. En adoptant une telle démarche, vous augmenterez sensiblement le nombre des annonces auxquelles vous pourrez répondre.

A. de G.

Les sept règles d'or

1. Sélectionnez les supports qui vous correspondent à votre recherche.
2. Optez pour les annonces qui se rapprochent de votre métier ou de l'activité que vous pouvez exercer.
3. Consultez les annonces si possible dès leur parution.
4. N'éliminez pas d'emblée les annonces qui contiennent une exigence que vous ne pouvez pas satisfaire.
5. Dans les annonces, triez ce qui est essentiel de ce qui l'est moins.
6. Essayez de déchiffrer le besoin réel de l'entreprise pour déterminer si certaines compétences que vous n'avez pas peuvent être compensées par d'autres atouts.
7. Renseignez vous sur les profils de postes qui vous sont méconnus : responsabilités, exigences ou tâches à entreprendre peuvent correspondre à votre profil.