**Partie 2 : Préparer les supports de son insertion professionnelle**

Candidater à un stage ou à un emploi demande de la méthodologie. Envoyer ses candidatures sans distinction à pleins d’entreprises est une mauvaise stratégie. Les outils du web introduisent également de nouvelles possibilités de recrutement : les réseaux sociaux sont aujourd’hui une source utilisée par les entreprises. Les entreprises cherchent aujourd’hui des candidats motivés, compétents mais aussi dotés de savoir-être.

1. **Organiser sa candidature**

Il existe 3 possibilités pour postuler à un stage ou un emploi :

* **La réponse à une offre**. Ces dernières participent à la politique de communication RH de l’entreprise. Elle découle de l’analyse d’un poste et des compétences associées. Elle constitue le marché visible.
* **La candidature spontanée** appelée marché caché de l’emploi.
* **Le réseautage / cooptation** (piston)

Quel que soit votre méthode, vousserez confronté un jour ou l’autre à analyser une offre de recrutement.

1. **Analyser**

Une offre de recrutement est rédigée en tenant compte des compétences attendues sur le poste. Une compétence se définie comme un ensemble de caractéristiques qui permettent à l’individu d’atteindre un niveau de performance dans un travail, une situation ou une mission donnée.

On distingue 4 types de compétences :

* **Les savoirs**. Ils regroupent les connaissances théoriques détenues par un individu et vérifiées par une formation ou une certification.
* **Les savoir-faire**. Ils correspondent à la mise en œuvre concrète des savoirs dans une situation professionnelle (projet industrielle).
* **Les savoir-être**. Ils regroupent les comportements en situation de travail (travail en équipe, courtoisie, etc.…)
* **Le savoir-évoluer**. Il est surtout important pour les jeunes diplômés ou pour les cadres de hauts potentiels. Il s’agit de vérifier l’aptitude à évoluer dans la hiérarchie. C'est-à-dire à prendre des responsabilités, des initiatives afin de devenir un talent pour l’entreprise.

En RH on fait également référence au concept de talent pour identifier les aptitudes innées d’un individu à réaliser une tache. On parle alors de compétences transversales.

Ces 4 concepts sont présents dans les offres de recrutement de façon explicite ou implicite. C’est pour cette raison qu’il est important de savoir décrypter une annonce. Traditionnellement une offre de recrutement se décompose en 4 catégories :

* Les informations sur l’entreprise ou sur le recruteur
* Les informations sur le candidats (profil)
* Les informations sur le poste à pourvoir
* Les moyens de contact

Ces 4 catégories ne sont pas toutes équivalentes et surtout toutes n’ont pas la même priorité. Certaines informations sont des critères objectifs. C'est-à-dire les éléments incontournables du recrutement. Les informations peuvent aussi être des critères subjectifs, c'est-à-dire qu’ils sont discutables. Vous devez être attentif à toutes les informations données dans une annonce afin de mettre en œuvre une grille de lecture en termes de compétences et de critères subjectifs et objectifs. Néanmoins toutes les annonces ne sont pas rédigées de la même façon.

La présentation de l’entreprise a pour objectif de présenter le contexte du poste et de l’activité de l’entreprise. Cette partie réutilise tous les éléments (les signes culturels) de l’entreprise. Cette partie illustre l’image de marque de l’entreprise recruteuse. Cependant, le candidat doit effectuer des recherches pour approfondir ses connaissances de la structure (veille informationnelle). Parmi ces recherches, vous devez isoler notamment les enjeux stratégiques de l’entreprise, son actualité et si possible, la stratégie des concurrents. Ces recherches vont vous permettre de préparer vos documents de candidatures mais aussi l’entretien de recrutement.

A partir de là vous pouvez commencer à analyser le poste. Dans la plupart des annonces seront préciser les missions que devra effectuer le candidat. La lecture des missions vous permettra de décoder les attentes réelles de l’entreprise. Par exemple, le rattachement hiérarchique suppose que le candidat soit parfaitement autonome sur ses taches mais qu’il sache également évoluer en interdépendance avec son environnement. Cette description doit amener le lecteur à découvrir le cœur, le système de l’entreprise. Notamment en termes de partie prenant. Le candidat doit analyser toutes les missions afin de comprendre le poste et ainsi rédiger la meilleure candidature possible.

Description du profil du poste. Le profil va indiquer le niveau de formation, les langues parlées, l’expérience souhaitée, les savoirs et les savoir-être. Potentiellement, le savoir-évolué. Tous ces critères peuvent être objectif ou subjectif, le niveau de formation est souvent objectif (incontournable). Par contre, un savoir est souvent subjectif. Néanmoins, vous devez répondre à la majorité des critères du profil pour tenter votre chance.

En conclusion, la lecture de l’annonce est capitale car elle recèle d’information cachées qu’il est nécessaire de décoder pour postuler à une offre de recrutement et donc à une entreprise.