

DEMANDEURS D'EMPLOIS

Ne jamais se vendre

Ce serait très aidant, pour commencer, de ne plus se laisser abuser par cette affirmation moderne selon laquelle **"Il faut savoir vous vendre"**. Rien n'a sans doute été inventé de plus pervers, de plus **dégradant** et de plus décourageant. Avez-vous remarqué que **celui qui cherche à se vendre risque d'être acheté** et que **celui qui achète devient propriétaire**! En étant un peu cru, on peut aller jusqu'à dire que même une prostituée ne se vend pas ! Elle vend un service (son client n'est pas son propriétaire) Celui qui se vend est donc tombé plus bas que la prostitution car il n'est plus propriétaire de lui-même. Il appartient à celui à qui il s'est vendu et cela s'appelle "esclavage". Dieu merci c'est aboli (mais hélas pas partout dans le monde)!

En apparence anodine, **cette petite phrase assassine l'honneur de celui à qui on l'adresse...** et qui y croit!

Un **être humain** ne peut s'acheter car **sa valeur est trop grande....** elle est infinie et **même le plus riche des employeurs ne peut se la payer**. En plus, cela ne lui servirait à rien car il n'a pas besoin d'être propriétaire de son employé. **Il a seulement besoin d'être propriétaire de sa production...** afin de la vendre lui-même à ses clients.

Éviter de se considérer comme un "demandeur" d'emploi

Adopter le **statut de "demandeur" d'emploi** est un piège subtil. Cela semble anodin, mais **ça tue le potentiel de celui qui s'y soumet**. S'il semble plus commode de garder l'appellation "demandeur d'emploi" pour les papiers administratifs, il est profondément recommandé de ne pas en adopter l'état d'esprit.

Celui qui veut travailler ne doit pas "demander" un emploi. **Il doit plutôt "vendre" une production ou négocier une compétence**. Si l'être humain a une valeur par essence infinie et non mesurable (donc non achetable), ce qu'il produit a par contre une valeur mesurable dont on peut négocier la vente. C'est le principe du commerce.

Un salarié aussi vend sa production ou loue sa compétence

Le salaire

Les différentes aides financières à la disposition des personnes sans emploi, sont une excellente invention qui va vers le respect de l'être humain. Mais il ne faut pas pour autant confondre un salaire avec une aumône ou une aide sociale. Un salaire, **c'est avant tout une transaction où un employeur achète une production à quelqu'un qui sait l'accomplir**. La valeur de la production étant mesurable, il détermine ainsi combien il l'achètera (salaire plus charges). Il ne peut acheter que quelque chose que lui-même revendra à ses clients. Ce n'est pas de la philanthropie, c'est un acte commercial.

Dans notre quotidien il en est de même pour chacun de nous. Quand vous allez chez le boulanger, vous ne lui donnez de l'argent que parce qu'en échange il vous donne du pain!

Vous pouvez tout de même décider de donner de l'argent à un boulanger qui ne vous donne pas de pain et qui a perdu sa boutique, qui est devenu SDF, qui a besoin d'aide. Il est important de savoir aussi avoir cette générosité dans la vie. Mais il ne faut pas la mélanger avec la notion de travail.

Faire le bilan de ce qu'on sait produire

Souvent **on a plus d'expérience qu'on ne le croit**. Ce qui est important, c'est de **définir ce qu'on peut vendre comme production**. La première impression est peut-être qu'on n'a rien à vendre. Mais c'est toujours faux.

Même quelqu'un qui n'a pas travaillé depuis longtemps à une expérience. Au minimum, Il a vécu (même s'il a mal vécu). Il a forcément expérimenté des aspects de la vie sociale et économique qui lui sont spécifiques. Cela fait de lui un individu disposant d'une vision et d'une expérience que d'autres n'ont pas. Or cela a beaucoup de valeur.

La production peut être une production d'objets (usinage, plomberie, menuiserie, oeuvres d'art etc...) ou une production de services (accueil, rangement, nettoyage, organisation, vente etc...)

La question est d'identifier dans son **expérience de vie** (personnelle et professionnelle) ce qu'on a vécu et qui donne une compétence monnayable.

L'employeur loue une compétence et achète une production

L'employeur n'achète jamais un collaborateur. Il achète ce qu'il produit. Donc il faut identifier ce qu'on peut produire et que l'employeur a besoin d'acheter.

On ne "demande" pas un emploi, on "vend" ce qu'on produit. On doit arriver chez l'employeur la tête haute comme un commercial qui représente une entreprise dont il va proposer les articles. Celui qui sollicite l'employeur ne se vante pas. Il a analysé son

expérience personnelle et y a trouvé des compétences susceptibles d'intéresser cet employeur. Ce sont ces compétences qu'il met en avant.

Comme un commercial, il doit avoir un solide argumentaire, mais aussi tenir compte des **objections**, des **contraintes économiques**, de la **concurrence** (il y a d'autres chercheurs d'emploi) etc... Il devra mener son entretien tout en sachant que peut-être l'employeur n'aura pas besoin de ce qu'il propose. Mais cela ne remet pas en cause la **valeur de sa production**. C'est simplement que **cette valeur n'est pas toujours adaptée au besoin de l'employeur**. Il devra dans la mesure du possible retirer de cet entretien un bon contact... et l'adresse de quelques confrères de l'employeur qu'il serait pertinent de contacter (si possible de sa part)

Un bon CV

Un CV doit se lire en un clin d'œil.

Celui qui va vous lire est souvent **submergé de documents**. Il dispose de peu de temps. **C'est une attention délicate à son égard** que de lui proposer un document compréhensible d'un seul regard. Les titres, la structure et les mots clés doivent sauter aux yeux sans avoir besoin de déchiffrer (la lecture détaillée viendra seulement après cette première approche).

Dans tous les cas, la présentation aura une esthétique montrant au moins qu'on respecte le lecteur. Mais si la présentation doit être soignée, claire et si possible originale.... il est recommandé de ne pas en faire trop. **Être brillant oui, clinquant non.**

Ce que cherche l'employeur

Le CV doit refléter en un clin d'œil ce que l'employeur a besoin de savoir. Mais qu'a-t-il besoin de savoir? Il a besoin de s'assurer ce que vous pourrez produire.

Au fond il se moque pas mal (au moins dans un premier temps) que vous ayez travaillé à tel endroit, que vous ayez fait tel stage, Ce qui lui importe, c'est **ce que vous serez en mesure de produire dans son entreprise.**

Pour se rassurer sur ce point, **ce n'est pas où vous êtes passé qui lui importe**, mais c'est **ce que vous en avez retiré de compétences** utiles à son entreprise pour assurer la production qu'il vendra à ses clients.

Ce n'est que dans un deuxième temps qu'il cherchera la justification des compétences dans votre historique professionnel. Puis dans un troisième temps il aura besoin de vous rencontrer.

Compétences acquises dans le domaine professionnel

Vous allez donc, pour chaque employeur chez qui vous avez travaillé, **pister ce que cela vous a apporté d'expérience justifiant une ou plusieurs compétences**. C'est une démarche assez inhabituelle car **ce que nous savons faire nous semble ordinaire** et seul **ce que nous ne savons pas faire nous semble extraordinaire**. Donc le premier sentiment est de dire que ça ne nous a pas apporté grand chose! Erreur. **Après toute expérience, même modeste, vous savez des choses que vous ne saviez pas avant**. Vous avez aussi acquis ou vérifié des compétences précises.

Quelques exemples:

Vous avez été veilleur de nuit: c'est la vigilance et la capacité à être seul. C'est aussi la capacité à gérer correctement son sommeil.

Vous avez été manutentionnaire dans un magasin de stockage: c'est le sens de l'effort, de l'ordre et de la précision.

Vous avez été ouvrier à la chaîne: c'est le sens de la qualité dans un acte répétitif.

Vous avez été contrôleur de fabrication: c'est la connaissance des interactions délicates entre le besoin de qualité du client et les impératifs de production (capacité à prendre en compte la contradiction "Urgence/Qualité").

Vous avez été dans un service d'accueil: c'est le sens de l'écoute, du renseignement précis et rapide, de l'apaisement des personnes mécontentes.

Vous avez été au standard téléphonique: c'est le sens de la rapidité, la capacité à mémoriser les services de l'entreprise, la gestion de multiples appels en même temps avec le sens de la qualité et de l'image de l'entreprise etc...

Les exemples de métier sont délibérément simples car tout métier exercé apporte une expérience qu'il faut lister avec soin. Mais il ne faut pas en faire trop. **L'analyse doit être honnête** sous peine de rejet lors de l'entretien... peut être même dès la lecture du CV!

Naturellement **tous les métiers méritent une telle approche**: cadres, ingénieurs, médecins, infirmières, aide-soignantes, kinés, directeurs, commerciaux, travailleurs sociaux auront avantage aussi à présenter leur expérience de cette manière.

Compétences acquises dans le domaine extra professionnel

Il n'y a pas que l'expérience professionnelle. D'ailleurs certaines personnes en ont très peu, d'autres pas du tout. Il faut se rappeler que **le seul fait de vivre donne de l'expérience**. Évidemment, pas d'expérience professionnelle du tout est désavantageux. Mais même dans ce cas, ce type de bilan est important et on est souvent étonné de découvrir ce qu'on a acquis.

Quelques exemples:

Vous êtes une femme au foyer? Une femme qui n'a jamais travaillé à l'extérieur mais qui a accompli l'éducation de plusieurs enfants, qui a organisé le fonctionnement de sa maison (capacité d'organisation), géré le budget (sens des réalités), l'emploi du temps (ponctualité), les devoirs des enfants (sens pédagogique), réglé des tensions (gestion des conflits) etc.. est loin de manquer d'expérience.

Une personne qui participe à une activité extra professionnelle peut acquérir ou développer des compétences utiles à l'employeur.

Amateur d'alpinisme? L'employeur se moque pas mal de savoir que vous faites de l'alpinisme. Mais si c'est pour mettre au service de son entreprise votre sens de la solidarité (cordée) de la confiance (équipe, projets) et de la préparation minutieuse d'une opération (qualité) associée à un sens élevé de la sécurité... ça devient plus intéressant.

Vous aimez le patin à roulettes? Peu lui importe aussi que vous fassiez du patin à roulettes. Mais si c'est pour expérimenter un sens aigu de l'équilibre. Un esprit d'équipe dans le club où vous allez, et mettre en avant le goût de faire des choses nouvelles avec un esprit d'adaptation.... c'est aussi plus intéressant!

Vous collectionnez les timbres? Peu lui importe certainement aussi que vous collectionniez les timbres. Mais si c'est pour mettre en avant un goût pour l'histoire de l'être humain reflétée dans des objets simples qui marquent les grands virages de l'humanité (découvertes scientifiques, manifestations sportives, grandes causes humanitaires...). Si c'est pour évoquer la capacité d'organisation, de classement et de rigueur dans l'estimation des la valeur, ça prend un tout autre sens.

Il en sera de même pour **toute activité** sur laquelle on veut bien se pencher un peu. Osons mesurer ce qu'elles nous apportent de **compétences négociable** comme un "plus" auprès de l'entreprise à qui l'on propose de **vendre sa production**. Comme pour le domaine professionnel, on aura aussi ici le bon goût de **rester dans une analyse honnête** sous peine de provoquer l'inverse de l'effet recherché.

Pour conclure

Vous avez **analysé votre expérience professionnelle et personnelle** sous l'angle des compétences utiles à votre futur employeur? Vous avez défini **la production que vous projetez de vendre** à cet employeur? Il vous reste à rédiger une lettre de motivation à la hauteur de votre CV. Concise, claire, mettant en valeur l'essentiel.

Dans toute rédaction de document, pensez au lecteur, facilitez lui la lecture (même et surtout sur un document manuscrit) en réunissant votre texte en trois à cinq paragraphes de quelques lignes seulement (deux à cinq lignes chacun).

Il y aurait bien d'autres choses à dire sur la recherche d'emploi. Il y a certainement aussi beaucoup à découvrir ou à inventer. Il existe de nombreuses lectures sur ce sujet.

Il ne faut pas se laisser abuser par ces phrases assassines: "être demandeur d'emploi" et "il faut savoir se vendre"

Ces deux points ne sont dénoncés nulle part. Le mensonge est même copieusement entretenu comme un credo stupide et dévastateur qui détruit insidieusement, autant les entreprises que les salariés et les chercheurs d'emploi.

**Ne plus chercher à se vendre mais chercher à
vendre sa production et à
louer sa compétence**

**Ne plus être "demandeur" d'emploi
mais "vendeur" de sa production**

La recherche d'emploi reste néanmoins difficile aujourd'hui. C'est pourquoi on n'y met jamais trop de soin. Le plus dur est de ne pas se décourager quand l'aboutissement tarde trop à venir. Dans ce cas le fait de **vendre sa production plutôt que de se vendre soi** et d'**être vendeur plutôt que demandeur** permet de garder un minimum de courage et de dignité dans ce moment délicat et trop souvent douloureux.