
Quatorze ans déjà !

En 1992, trois écoles décidaient de se réunir pour commencer, ensemble, une aventure pleine de rebondissements. Des changements de lieu, tous les ans de nouvelles entreprises, la collaboration depuis deux ans avec une quatrième école. Et le Forum Trium existe encore, mais surtout il progresse et connaît tous les ans des innovations. Les 11 et 12 octobre 2005, le Hall 6 du Parc des Expositions sera le lieu d'un rendez-vous immanquable pour les élèves d'écoles d'ingénieurs. Le déplacement vaut le coup.

Cette année, nous aurons l'honneur de recevoir plus de 130 entreprises, qui ont fait le choix de venir aux Forum, car elles connaissent la qualité des prestations offertes. Désireuses de se faire connaître, elles apprécient aussi la qualité des visiteurs du Forum Trium. Et ces visiteurs, c'est vous !

Pour les élèves de première année, c'est l'occasion de faire une première rencontre avec la vie professionnelle, et d'apprendre à connaître les entreprises de pointe dans tous les domaines représentés au Forum. Pour les élèves de deuxième année, le Forum Trium amorcera la période de prospection en vue d'un stage ingénieur pour début juin. Ils pourront s'y constituer un carnet d'adresse, déposer quelques CV et s'entretenir avec des recruteurs. Enfin, les élèves de troisième année, forts déjà de deux ans de Forum Trium, pourront s'y rendre avec l'ambition de décrocher un premier emploi.

Mais ces rencontres ne se font souvent pas inopinément, et surtout, il faut y être préparé. La présente publication donne des conseils dans le domaine pour mener à bien une campagne de

recherche de stage ou de premier poste. De plus, durant les deux jours du Forum, seront organisés des tables rondes, des conférences, des petits-déjeuners qui permettront des discussions plus informelles entre étudiants et recruteurs. Par ailleurs, un espace Graphologie-Conseil sera tenu par des graphologues expérimentés ainsi que par des DRH de grands groupes, eux-mêmes issus de grandes écoles d'ingénieurs. Ils vous feront profiter de leur riche expérience lors de simulations d'entretien, appréciées depuis le début.

Enfin, le point d'orgue de ces deux jours, que nous espérons riches en enseignements, sera la Conférence d'Honneur animée cette année par le Président du Directoire de Renault, Monsieur Carlos Ghosn, que nous tenons à remercier.

Mettez donc à profit cette nouvelle édition de l'Atrium pour préparer au mieux votre venue au Forum Trium. Nous vous donnons rendez-vous les 11 et 12 octobre à la Porte de Versailles.

*Les équipes organisatrices (Mines, Ponts, ENSTA, ENSAE)
2005*

Sommaire

| | |
|---|----|
| Quatorze ans déjà ! | 1 |
| Sommaire | 3 |
| Les événements du Forum | 4 |
| <i>Conférences</i> | 4 |
| <i>Tables rondes</i> | 5 |
| <i>Petits déjeuners</i> | 5 |
| <i>Conférence d'honneur</i> | |
| <i>Carlos Ghosn – Président de Renault</i> | |
| <i>et Président de Nissan</i> | 6 |
| Liste des entreprises participantes | 7 |
| Trouver son premier poste | 9 |
| <i>Préambule</i> | 10 |
| 1. <i>Se positionner</i> | 13 |
| 2. <i>Ciblage des entreprises – Vos réseaux</i> | 15 |
| 3. <i>Campagne de recherche</i> | 18 |
| 4. <i>Le CV</i> | 20 |
| 5. <i>La lettre de motivation</i> | 24 |
| 6. <i>Entretiens</i> | 26 |
| 7. <i>Salaire</i> | 31 |
| 8. <i>Test et graphologie</i> | 32 |
| 9. <i>La candidature par e-mail</i> | 34 |
| 10. <i>Secrets pour réussir sa recherche ou aller à l'échec</i> | 36 |
| Les statistiques premier emploi | 37 |
| Plan d'accès | 40 |

Les événements du Forum

Les Conférences

Diverses conférences sont organisées lors du Forum TRIUM. Elles sont animées par des ingénieurs ou des commerciaux d'entreprises présentes sur le Forum. Au travers de sujets variés, elles vous proposeront de découvrir différents aspects de ces entreprises et de leurs domaines d'activité. Voici le planning des conférences qui auront lieu cette année, avec les sujets qui seront traités par les intervenants.

| Horaires | Mardi 11 Octobre | Mercredi 12 Octobre |
|----------------|------------------|--|
| 11h00 à 12h00 | Areva | Solucom |
| 14h00 à 15h00 | Diamond Cluster | Sophis |
| 15h15 à 16h15 | BNP | Barclays Capital |
| 16h00 à 17h00 | - | Conférence d'honneur Carlos Ghosn, Renault-Nissan |
| 16h30 à 17 h30 | Goldman Sachs | - |

Les tables rondes

Il s'agit de réunir 2 intervenants (employés de la société) et 8 invités (ça, c'est vous). C'est un peu une mini-conférence, moins formelle, où l'accent est mis sur la convivialité et le contact avec les entreprises. Durant une heure, les invités pourront poser toutes les questions qu'ils veulent afin de véritablement connaître le métier ou les missions proposées par l'entreprise en question. Le programme des tables rondes est le suivant :

| Horaires | Mardi 11 Octobre | Mercredi 12 Octobre |
|---------------|------------------|---------------------|
| 10h30 à 11h30 | Kea & Partners | OCP |
| 15h00 à 16h00 | AGF | Vallourec |

Les Petits-Déjeuners

Tout comme les tables rondes, les petits déjeuners proposent un contact privilégié avec les intervenants, mais cette fois-ci autour d'un véritable petit déjeuner. Dans une atmosphère détendue, les invités (au nombre de 8) pourront apprendre beaucoup et nouer des relations fortes avec les deux intervenants. Le programme des petits déjeuners est le suivant :

| Horaires | Mardi 11 Octobre | Mercredi 12 Octobre |
|---------------|---------------------------------|---|
| 10h00 à 10h30 | Teamlog Deloitte Exane SA | Teamlog Barclays Capital Alten SI |

***La Conférence d'honneur
Carlos GHOSN – Président de Renault
et Président de Nissan
Mercredi 16 octobre à 16h00***



Le Forum TRIUM a l'honneur d'accueillir cette année, dans le cadre de sa traditionnelle conférence d'honneur, **M. Carlos GHOSN**, Président de Renault et Président de Nissan.

Le groupe Renault compte plus de 350 sites industriels et commerciaux dans plus de 40 pays, et 131 879 collaborateurs. En 2004, le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 40,7 milliards d'euros et vendu 2 489 401 véhicules dans le monde. En Europe occidentale, avec 10,8 % de part de marché, Renault garde sa place de première marque automobile sur le marché des véhicules particuliers et utilitaires pour la 7^e année consécutive.

Carlos Ghosn est depuis mai 2005 à la tête de Renault tout en conservant la présidence de Nissan. L'Alliance Renault-Nissan, conclue en 1999, se place aujourd'hui parmi les 4 premiers constructeurs automobiles mondiaux, avec 5 785 231 véhicules vendus en 2004.

Cette conférence sera accompagnée d'un grand cocktail offert par Renault.

Les entreprises participantes

| | |
|-------------------------|----------------------------|
| 2IC | CCF |
| Accenture | CEA |
| Advancy Consulting Team | Cetelem |
| AGF | CGG |
| Air France | CIVI |
| Air Liquide | CNCE |
| Alten | CNP Assurances |
| ALTEN SI | Collège des Ingénieurs |
| Altran | Crédit Agricole S.A |
| Amadeus | Crédit du nord |
| APEC | Crédit Suisse First Boston |
| Appia | CVA |
| Arcelor | Danone |
| Areva | Dassault Aviation |
| AT Kearney | Dassault System |
| Atos Origin | DCN |
| Axa | Deloitte |
| Axalto | Deutsche Bank |
| Bain & Company | Dexia Crédit Local |
| Banque de France | DGA |
| Barclay's | Diamond Cluster |
| BCG | EADS |
| Bearing Point | EDF-GDF |
| BNP Paribas | Eramet |
| Bouygues Construction | Ernst& young |
| Bureau Veritas | ESCP-EAP |
| Cadextan | ESSEC |
| Cap Gemini | Esso |

EXANE SA
Faurecia
France Télécom
GE Money Bank
General Electric Healthcare
Gist
Goldman Sachs International
Groupe Solucom
HEC
HVB
IFP
Ineum
Ixis CIB
KEA
KLEE-KDS
KPMG AUDIT
Lafarge
LAZARD
Lehman Brothers
LGM
L'Oréal
Mac Kinsey
Mazars
Mercer MC
Mercer Oliver Wyman
Michelin
MMA
Murex
Natexis
Nestlé
Net People
OCC
OCP
ODDO & CIE
Oresys
ONA
Orga Consultant
Procter & Gamble
Procter & Gamble SAS
PSA Peugeot Citroën
PWC
RATP
RAZEL
Renault
RENAULT TRUCKS
Roland Berger Strategy
Consultants
Saint Gobain
Saipem
Schlumberger
Setec
Shell
Siemens
Sncf
Snecma Safran
Société Générale
Soletanche Bachy
Sophis
Talan SAS
Team Trade
Teamlog
Technip France
Total
Transdev
Unilog
Vallourec
Veolia Environnement
Vinci
ZS Associates

Trouver son premier poste

Les conseils qui suivent ont été rédigés pour servir de complément aux entretiens individuels réalisés par les conseillers emploi carrières de votre association d'anciens élèves. Nous vous engageons donc à prendre contact avec votre service Emploi Carrières qui pourra les affiner en fonction de votre profil.

*Bernard MATHIS (P57),
Délégué à l'emploi d'Intermines SPEC,
avec l'aide d' Anne-Marie QUEVRAIN,
Responsable d'Intermines SPEC.
Auteur de ces conseils,*

www.informines.org

PREAMBULE

Choisir son premier emploi est plus important que choisir une automobile : visitez, questionnez, comparez : ne laissez pas le concessionnaire décider à votre place!

Le choix de votre premier poste rejait en effet sur l'ensemble de votre carrière. Il doit donc être **rigoureusement organisé**. Ce choix n'est pas toujours évident, car :

- a) Il nécessite une action **individuelle**, fondée sur l'initiative personnelle, qui vous obligera à sortir du cocon protecteur des études académiques où tout est collectif et bien structuré (par d'autres). Les démarches qui ont assuré le succès de vos études ne sont pas forcément les mêmes que celles qui permettront votre réussite en univers professionnel.

- b) Bien souvent, et cela est légitime pour un débutant, vous n'avez **pas encore** de projet professionnel bien ciblé. Vous aurez donc à explorer sans complexe plusieurs secteurs industriels et plusieurs métiers avant de faire votre choix. A titre d'exemple, citons le cas récent d'un jeune camarade qui a reçu plusieurs propositions. Il a d'abord choisi un poste dans une SSII (Services Informatiques) en région parisienne, plutôt qu'un poste d'ingénieur chantier dans une filiale provinciale d'un groupe de BTP. Il a finalement rejoint (avant la fin de sa période d'essai dans la SSII) une société d'équipements électroniques.

La recherche comporte deux phases principales :

a) une phase préparatoire

Avant toute réponse à des annonces ou envoi de candidature spontanée, il est **impératif** que vous ayez :

- sérieusement réfléchi à ce que vous voulez (savez) faire,
- sélectionné les entreprises correspondantes (et vérifié qu'elles embauchent),
- préparé l'approche de vos "cibles" (réseaux personnels, annuaire, camarades de promo, Service Emploi...).

En résumé : un peu de "marketing"!

- quels sont vos +,
- connaissez le marché,
- soyez offreur de services, et non demandeur d'emploi.

b) une phase opérationnelle

Ce n'est qu'ensuite que vous pourrez commencer à envoyer des dossiers de candidature.

Mieux vaut, en effet, attaquer 15 à 30 sociétés bien "ciblées" et bien "approchées" qu'envoyer dans la nature des centaines de lettres dépourvues d'argumentaire pertinent.

L'expérience prouve que pour les ingénieurs, cette dernière démarche, dite de "la bouteille à la mer", même si elle n'est pas à exclure, est d'une efficacité très faible.

Un conseil : en candidature spontanée, commencez par des entreprises qui ne sont **pas** vos cibles préférées. Vous passerez ainsi quelques entretiens pour vous "mettre en jambes", avant d'aborder ceux qui vous motivent le plus.

La phase opérationnelle comprend également les entretiens d'embauche, puis la négociation et la conclusion du contrat (voir les points 6 et 7).

Trois remarques :

- a) Tout ceci **prend du temps** surtout si vous voulez explorer plusieurs secteurs et/ou métiers. Pensez-y donc dès le courant de votre 3^{ème} année.
- b) Tout au long du processus de recherche, la capacité à **bien** communiquer joue un rôle clé. Vous devrez donc prouver que, contrairement aux idées reçues qui veulent que la communication ne soit pas le point fort des ingénieurs, vous savez assurer votre **propre promotion**.
- c) *L'utilisation d'internet (moins de 7% des recrutements sont conclus par ce moyen) modifie les habitudes mais ne les bouleverse pas en matière de présentation de la candidature. Ne commettez pas d'erreurs grossières, lisez attentivement le point 9 de notre exposé, en dernière page.*

1 – SE POSITIONNER

La réussite dans un premier poste suppose qu'on s'y sente à l'aise.

La première démarche est donc de faire son bilan personnel : goûts, expériences et compétences, et enfin ses objectifs. Il faut aussi penser que l'on ne peut complètement séparer activité professionnelle et vie personnelle, et que les critères de satisfaction, d'équilibre y sont nécessairement les mêmes.

Un bilan personnel n'est pas facile à faire tout(e) seul(e) : un conseiller de votre service emploi carrières, qui n'est ni votre futur employeur, ni un cabinet de recrutement, peut vous accompagner dans ce travail en toute neutralité et au mieux de votre intérêt.

Goûts :

- Qu'aime-t-on, et qu'aime-t-on faire ? (et aussi, que n'aime-t-on pas ?),
- quels sont ses intérêts, professionnels et personnels ?
- caractère, personnalité, style de comportement,
- valeurs auxquelles on est attaché(e).

Expériences et compétences :

- Métiers exercés, fonctions remplies, compétences utilisées, réalisations,
- style de travail : empathie pour quelle culture ?
- intérêt(s) pour quelles fonctions ? :
 - Etude/ recherche
 - Gestion, finance
 - Production/ qualité/ méthodes
 - Terrain/ chantiers
 - technico/ commercial
 - encadrement
 - conseil
 - informatique etc.

Objectifs :

- Quel type d'industrie ? Et quel type d'entreprise (taille, culture) ?
- Quel type de métier : pour quelles responsabilités ? Demandant quelles compétences? Impliquant quel mode de vie ?
- Quelle mobilité acceptée/ acceptable (déplacements, localisation géographique) ?

Conclusion :

Définissez qui vous êtes **réellement**, non celui (celle) que vous voudriez être, ni celui (celle) que votre entourage souhaiterait que vous soyez.

2 – CIBLAGE DES ENTREPRISES – VOS RESEAUX

Accédez à la face cachée de l'emploi

Les annonces ne représentent qu'une petite part des postes à pourvoir.

C'est la partie émergée de l' "Iceberg Emploi".

La fraction la plus importante, et aussi probablement la plus intéressante, reste sous la ligne de flottaison. Les jobs qui la composent ne remontent jamais à la surface, car ils sont pourvus avant qu'il ne soit nécessaire de les publier.

Privilégiez donc les candidatures spontanées

Les grandes entreprises sont, en effet, de nos jours, très généreusement alimentées en candidatures spontanées. Celles-ci constituent leur source quasi exclusive de recrutement d'ingénieurs débutants.

Vous mettrez toutes les chances de votre côté si votre candidature est :

- **ciblée** (en fonction de vos capacités/ souhaits),
- **renseignée** (sur les projets actuels de l'entreprise),
- **introduite** (vous pouvez citer le nom d'un contact).

L'envoi d'une candidature spontanée se prépare

A cet effet, ne restez pas isolé. Bougez, voyez du monde, reprenez contact (bouche à oreille). Sachez activer vos **réseaux d'informateurs** (votre service emploi carrières peut vous expliquer comment utiliser et développer ces réseaux).

- a) Parlez de votre recherche à votre famille, à vos amis et à vos relations. Faites vivre votre carnet d'adresses et, le cas échéant, ne négligez pas le "piston",
- b) Réactivez vos relations professionnelles antérieures (stages, Volontariat International en Entreprise),
- c) Consultez les sites Internet des entreprises qui vous intéressent,
- d) Exploitez à fond **l'atout formidable** que représente le réseau des Anciens Elèves. Entre autres :
- i. **l'annuaire** est un outil puissant (voir également les clubs professionnels qui y figurent). Téléphonnez aux anciens des entreprises qui vous intéressent : non pour un job, mais pour un CONSEIL (éventuellement, prévenez-les de votre appel en leur adressant un e-mail). Comme débutant, vous ne représentez pas une menace, et la plupart d'entre eux aura un réel plaisir à vous parler de sa boîte, de son métier et des perspectives d'embauche. Vous glanerez aussi, à cette occasion :
- le nom des personnes à qui envoyer votre dossier,
 - des informations précises pour muscler votre lettre d'autre chose que de banalités,
 - le nom de 2 ou 3 autres personnes que vous pourrez éventuellement joindre de la part de votre interlocuteur, pour rebondir.
- ii. **Inscrivez-vous à votre service Emploi Carrières**, et demandez des entretiens avec ses conseillers.

- e) Intégrez-vous éventuellement dans un groupe de recherche (à l'APEC par exemple), dont chaque membre pourra ramener une part de la masse d'informations disponibles, et en faire profiter les autres. Certains débutants vont même jusqu'à s'organiser en binôme ou en trinôme qui cible les mêmes catégories d'entreprises, tout en ayant des profils un peu différents pour ne pas être concurrents entre eux, afin de mutualiser les "tuyaux" qu'ils ont pu recueillir.

- f) Lisez la presse technico-économique (Les Echos, les pages saumon du Figaro, le Nouvel Economiste, l'Expansion, l'Usine Nouvelle).

3 – CAMPAGNE DE RECHERCHE

Allez au devant des entreprises

Aujourd'hui, il faut s'investir dans une **démarche active de communication vers les entreprises.**

Présentez votre candidature (CV, lettre, entretien) comme une solution aux problèmes de **l'entreprise**, plutôt que comme un moyen de satisfaire votre ego (qui est le cadet des soucis du recruteur). Centrez-vous toujours sur votre interlocuteur.

- a) **La candidature spontanée** reste la voie royale pour trouver son premier poste d'ingénieur, à condition qu'elle soit bien préparée (voir le point 2).

Les autres canaux de recherche sont :

- les annonces "JUNIOR" du bulletin d'offres de votre service Emploi Carrières (celui de votre Ecole ou de votre associations d'anciens élèves),
- les annonces de la presse (Figaro du lundi, Monde des lundis/ mardis),
- l'APEC,
- les relations personnelles.

Les candidatures spontanées auprès des cabinets de recrutement ne sont pas pertinentes pour un débutant.

- b) **Votre CV** ne sera pas une longue énumération tristounette, mais un document vendeur, où vous irez à l'essentiel, et de présentation un peu "sexy" (voir le point n°4).

Sachez vous organiser, car la recherche d'un premier job **prend du temps**.

a) Avant tout, faites vos comptes :

Sachez combien de temps vous pouvez tenir financièrement.

Fixez-vous alors un **objectif global de résultat**. Par exemple : "je dois trouver en 3 mois au plus".

b) N'attendez pas "lundi prochain" !

Vous serez efficace si votre recherche, qui devient votre objectif prioritaire, vous occupe à plein temps.

Vous accrocherez contacts et pistes d'autant mieux que votre activité sera soutenue. Le succès passe donc par une discipline assez ferme.

Pour garder le rythme, fixez-vous, à l'intérieur de l'objectif global du §a, des **objectifs partiels de moyens**.

Par exemple : "Cette semaine je dois joindre, pour conseil téléphonique, 10 anciens que j'ai repérés dans l'annuaire, et qui sont dans des entreprises qui m'intéressent".

Soyez tenace ; relancez tant que l'objectif n'est pas atteint.

Et rappelez-vous : une recherche efficace est celle qui permet **d'obtenir des entretiens**.

4 - C V

Votre C.V. a un **seul** objet :

DONNER ENVIE DE VOUS VOIR EN
ENTRETIEN
car : PAS D'ENTRETIEN = PAS DE JOB

Un C.V. ne se lit pas. Il se parcourt (au moins dans un premier temps). Le lecteur, toujours submergé de candidatures, prend connaissance de quelques mots clés, et ne poursuit son examen que si le premier coup d'oeil l'a accroché.

Votre C.V. doit donc se présenter comme un SPOT PUBLICITAIRE, capable de faire flasher, en 20 secondes, vos atouts, qui feront la différence avec les autres candidats. Il sera donc :

- COURT (1 page maxi pour un débutant). Evitez le "fourre-tout" et synthétisez l'essentiel.
- CLAIR (obligatoirement dactylographié).
- VRAI (on ne doit pas tout dire - mais ce qu'on dit est sincère).

Ne joignez une **photo** que si elle est demandée (et dans ce cas, faites-la faire par un professionnel). Pour cette photo, vous serez vêtu(e) comme pour l'entretien de recrutement, et souriant(e).

Si vous placez votre C.V. à bout de bras, les termes en caractère gras qui doivent ressortir ne sont pas :

- C.V.
- FORMATION
- EXPERIENCE PROFESSIONNELLE,

- mais :
- Jean MARTIN
 - MINES de PARIS
 - GENIE DES PROCEDES
 - RHONE POULENC
 - V.I.E. (16 mois aux USA)

Vous ne rédigez pas votre C.V. pour vous (pour vous justifier ou vous faire plaisir), mais **pour le lecteur**, qui a son problème de recrutement sur les bras.

Facilitez-lui donc la tâche en soulignant ceux de vos point forts qui sont pertinents par rapport au poste ou l'entreprise visés. Mais évitez comme la peste l'autosatisfaction descriptive (je suis dynamique...). Cette remarque vaut pour le C.V. comme pour la lettre qui l'accompagne.

Les principaux chapitres seront (en dehors de l'état civil, qui figurera tout en haut, avec obligatoirement un **numéro de téléphone** pour vous joindre, par ex. portable, et votre **e-mail**) :

- Formation,
- Langues,
- Expérience professionnelle (stages et options),
- Informatique,
- Activités diverses.

a) Formation : Evitez d'alourdir le texte en citant :

- les classes préparatoires (sauf si elles ont eu lieu dans un établissement prestigieux, lycée Louis le Grand par exemple),
- le Bac S (sauf mention TB),
- le permis de conduire B.

b) Langues : Evitez la formule "lu, écrit, parlé", qui ne veut rien dire.

Préférez : - Bilingue,
- Courant,
- pratique professionnelle,
- scolaire,

et soulignez les séjours de plusieurs mois en pays étrangers.

c) Expérience professionnelle (travail d'option et stages):

Adoptez la présentation anti-chronologique, qui permet de mettre en valeur les expériences les plus récentes.

Chaque stage sera décrit en 3 parties :

Fonction et/ ou énoncé de la mission. Ne rentrez pas dans le détail technologique, mais développez sur :

Vos activités et compétences acquises (études, labo, terrain, informatique, encadrement, gestion de budget, formation...) et vos principaux interlocuteurs,

Les résultats : simplification du travail, gain de temps, mise en application de l'étude réalisée. Chaque fois que possible, donnez des CHIFFRES.

Le nom des sociétés connues citées à cette occasion sera en **caractères gras et/ ou en capitales**.

Précisez le chiffre d'affaires, les effectifs et l'activité pour les entreprises peu connues.

d) Activités diverses:

La sélection d'un débutant se fait bien souvent sur tout ce qui n'est ni le parcours académique (équivalent pour tous les ingénieurs d'un groupe d'écoles), ni l'expérience professionnelle (par définition inexistante).

Elle se fera donc sur tout le reste, qui permet souvent au recruteur de découvrir des traits de **votre personnalité**, des aspects de votre caractère. Pour votre N + 1, vous recruter c'est avoir à vivre quotidiennement avec vous, et il préférera probablement un candidat raisonnablement performant, ouvert et positif, à un major de promotion au caractère difficile.

Sachez donc mettre en valeur :

- un Volontariat International en Entreprise ou une formation en alternance,
- les facettes de votre personnalité, et en particulier :
 - vos jobs d'été (capacité à vous assumer),
 - votre ouverture sur :
 - les autres (activités sociales),
 - des cultures différentes (voyages pendant les loisirs),
 - des centres d'intérêts extra-professionnels (loisirs, sports).

Evitez les banalités, du genre : lecture, cinéma, voyages, musique... mais précisez : les romans policiers, les films d'Hitchcock des années 60, les quatuors de Beethoven ou la pratique du saxo...

Bien souvent, votre premier entretien aura lieu avec un représentant de la DRH, et portera principalement sur tout ce qui précède, pour vérifier que votre profil psychologique correspond bien au poste et/ou à la culture de l'entreprise, et pour s'assurer que vous n'êtes pas un produit lambda mais que vous apportez une réelle valeur ajoutée et un potentiel d'évolution.

5 – LETTRE DE MOTIVATION

Comme le C.V., auquel elle est associée, votre lettre de candidature a un seul objet : donner au lecteur pressé **envie de vous voir** en entretien (parmi des dizaines d'autres candidats).

Elle sera donc :

- **brève** (une page maximum),
- **claire** (bien séparer les paragraphes),
- **manuscrite** (pour permettre une graphologie), sauf envoi de candidature par e-mail (voir le point n°9).
L'écriture, lisible et sans rature, restera cependant naturelle. Si vous êtes gaucher, signalez-le. Le français et l'orthographe seront irréprochables (en cas de mailing, il faut néanmoins dactylographier).
- **adressée nommément** (en cas de candidature spontanée) à M. DUPONT, responsable du recrutement des cadres, usine de FLINS (et non à Service du Personnel, RENAULT). Avant d'écrire, vous aurez donc appelé, pour vous renseigner, un ancien en poste dans la société en question, ou au moins le standard.

La démarche n'est pas : "je suis disponible, qu'est-ce que vous avez à me proposer ?" (l'entreprise n'est pas le SAMU) ; ni même : "je souhaite m'épanouir dans telle voie..." (votre accomplissement personnel n'est **pas** la motivation première du recruteur), mais plutôt :

"je **vous** apporte les **compétences** qui vont **vous** aider à résoudre **votre** problème de recrutement."

Le plan-type de la lettre est le suivant :

- 1^{er} paragraphe (très court) : Vous, l'entreprise, êtes ceci...
- 2^{ème} paragraphe (bien étoffé) : Je suis cela...
- 3^{ème} paragraphe (trois lignes maxi.) : nous sommes donc faits pour travailler ensemble. Quand peut-on en parler ?

Tout lyrisme, délayage, phrases ronflantes ou expressions toutes faites (sur vos qualités supposées ou celles de l'entreprise) seront évitées. Des phrases courtes et factuelles mettront en évidence votre adaptation au poste ou à la société, en complétant votre C.V.

Si vous répondez à une **annonce**, efforcez-vous de reprendre **les mêmes mots** (qui sont ses termes essentiels). Ceci pour créer un effet de "résonance" dans l'esprit du lecteur, et pour susciter un réflexe de "mise du bon côté" de votre lettre, de préférence à d'autres, pour un premier entretien.

6 – ENTRETIENS

Un entretien vous est proposé. Vous allez être reçu par un responsable de la DRH, et/ou le chef du Département qui recrute. Attendez-vous à une moyenne de 4 entretiens avant d'avoir une proposition ferme. Sachez aussi qu'il existe plusieurs types d'entretiens, y compris des entretiens de groupe.

Pas de recette en la matière, chaque entretien est unique. Voici quand même quelques conseils pour éviter de vous "planter".

Un entretien se prépare

Jusqu'à présent, vous avez passé sur dossier les éliminatoires fondés sur des critères généraux et objectifs. A partir de cet entretien, il vous faut battre les autres finalistes, et les critères deviennent plus personnels et subjectifs ("fit" des personnalités et envie de travailler ensemble).

Les questions classiques:

Un certain nombre de questions "bateau" vous attendent. Autant se préparer à y répondre, pour éviter de bafouiller, ou de mal présenter le bébé.

Par exemple : Parlez-moi de vous

Sachez vous présenter en 3 minutes. Il ne s'agit pas de raconter votre vie ni votre C.V. in extenso, mais d'expliquer pourquoi vous postulez.

Quel est votre statut familial ?

- Si vous êtes un **vrai** célibataire, sachez le valoriser en termes de disponibilité et de mobilité.

- Si tel n'est pas le cas, faites le point avec la personne avec qui vous vivez, pour préparer un discours capable de rassurer le recruteur. En effet, un(e) conjoint(e) diplômé(e) et déjà intégré(e) dans la vie professionnelle sera perçu(e), qu'on le veuille ou non, comme un handicap (un frein à la mobilité) pour un débutant.

Où vous voyez-vous dans 5 ans ?

Un débutant qui n'a pas trop d'idées sur la question (c'est légitime) retournera la question en demandant à son interlocuteur les principaux scénarios d'évolution possibles, dans son entreprise, à partir du poste en question.

En fonction de quoi il indiquera ses préférences.

Citez vos principaux défauts et qualités :

- On évitera de citer les **défauts** suivants :
lenteur, timidité, routine, perfectionnisme... qui ne sont pas des valeurs industrielles. Les termes trop **négatifs** seront bannis. Plutôt que "je suis bordélique", on dira "mon entourage me considère comme un peu désordonné, mais je m'organise pour que les personnes qui travaillent avec moi s'y retrouvent".
- Vos **qualités** : sachez au préalable que les restructurations visant réactivité et efficacité ont amené dans les entreprises :
 - l'écrasement des hiérarchies (râteau plutôt que pyramide),
 - la décentralisation des niveaux de décision,
 - l'adoption de structures légères, souvent transversales,
 - la création d'équipes pluridisciplinaires (management par "projets").

Les profils qui en sont issus, moins orientés sur le statut ou la hiérarchie, privilégient les traits suivants :

- adaptabilité rapide, gestion du changement (quel qu'il soit),
- mobilité et disponibilité,
- aptitude à la communication (savoir s'intégrer et animer),
- autonomie (mais en sachant informer et rendre compte),

- implication (en cas de difficulté on ne compte pas ses heures),
- souci des autres (on ne réussit plus "perso", mais avec son équipe ; on aime son client et on l'écoute),
- capacité de gérer le "stress".

Autres questions fréquentes:

- Pourquoi avoir fait des études d'ingénieur ?
- Vous connaissez notre Société. Qu'est-ce qui vous y attire ? (documentez-vous avant l'entretien).
- Comment avez-vous analysé : une situation d'échec ? Une réussite ?
- Donnez un exemple de décision qui fut difficile à prendre
- Comment avez-vous obtenu vos stages ? Qu'en avez-vous retiré ?
- Comment vous insérez-vous dans une équipe ?

En conclusion, entraînez-vous à répondre aux questions ci-dessus, et mémorisez les mots à employer ou à éviter.

Préparez aussi des questions sur l'entreprise, le poste et son environnement.

Déroulement de l'entretien:

- a) Si, comme on l'a vu plus haut, l'entretien se prépare, en revanche :
 - il ne s'apprend par cœur,
 - il n'y a pas de "bonnes" réponses toutes faites.
- b) Par ailleurs, sachez que l'entretien n'est pas :
 - **un ring** : ne suivez pas certains recruteurs qui essaieront de vous provoquer.
 - **un tribunal** : vous n'êtes pas jugé "bon" ou "mauvais", mais seulement bien (ou mal) adapté au poste. Et les

critères qui ont entraîné votre échec à un poste feront au contraire votre succès à un autre.

- **un confessionnal** : si des questions viennent sur vos opinions politiques, religieuses ou vos moeurs, demandez avant de répondre en quoi elles ont trait au poste. Ce qui, en général, désamorcera le débat.

c) **Sachez vous présenter** en entrant dans la pièce. Le premier contact (les 30 premières secondes) est primordial.

"Méfiez-vous de la première impression : c'est la bonne", disait Sacha Guitry.

d) **Le recruteur a un problème ardu** : l'embauche d'un jeune ingénieur de haut niveau.

Sachez lui faciliter la tâche : parlez-lui de **son** problème (et non des vôtres). Soyez convaincant (démarche de vente - séduction). Prouvez-lui que vous êtes celui ou celle qu'il recherche. Montrez une certaine chaleur, en accompagnant vos "paroles" de la "musique" et de la "danse" appropriées (intonation, rythme, attitudes - ne restez pas figé ou affalé dans votre siège).

| |
|--|
| <p>Votre interlocuteur retiendra votre candidature s'il a eu plaisir à faire votre connaissance, et s'il a envie de vous revoir.</p> |
|--|

e) **Soyez positif**, évitez les tournures négatives. Plutôt que "Je n'ai pas de CV à jour", dites "Je remets mon CV d'aplomb, et vous l'adresse dès lundi".

Bannissez le "mais", à l'effet souvent désastreux, car annulant tout le bénéfice d'un début de phrase constructif.

f) **Sachez écouter**, ne monopolisez pas la parole.

g) Si une question vous embarrasse, gagnez du temps avant de répondre :

- soit en **reformulant** la question : "Si je vous ai bien compris, vous me demandez..."
- soit en la **retournant** au recruteur : "Pouvez-vous m'éclairer sur le pourquoi de votre question. En quoi est-elle reliée au poste ?".

h) **Prenez des notes.**

i) **Enfin, et surtout, restez NATUREL !** Ne jouez pas la comédie, ce qui vous disqualifierait à court ou moyen terme.

Conclusion de l'entretien:

S'il doit y avoir une suite, vous devez avoir convenu de **l'étape suivante**, en général sous forme d'un nouveau rendez-vous, ou de l'envoi d'un projet de contrat. Posez la question : "si ma candidature est retenue après ce premier contact, dans quel délai puis-je espérer être informé(e) de la suite ?".

Vous devez également avoir abordé la question du salaire (voir le point n°7).

7 – SALAIRE

La question **doit** être abordée dès la fin du **premier** entretien (si sa conclusion est positive), que cet entretien ait lieu avec la DRH ou un responsable opérationnel.

Vous devez en prendre **l'initiative** si votre interlocuteur ne l'a fait. C'est normal, et il s'y attend. N'ayez donc aucun complexe.

Ne dites pas : "je **veux** ou **vaut** tant". Annoncez plutôt le **point moyen** (on parle en "K.€ annuels") constaté par votre Ecole pour ses ingénieurs débutants. C'est un repère **objectif** (prix de marché), et votre diplôme d'ingénieur est une valeur sûre.

Evitez de citer une fourchette, car le recruteur serait tenté de se caler sur le point bas.

Renseignez-vous sur les compléments éventuels au salaire contractuel (part variable...) :

- participation (obligatoire pour toute société faisant des bénéfices taxables),
- intéressement (facultatif et calculé selon des critères propres à chaque entreprise)
- primes individuelles (liées aux performances de chacun).

Vous pouvez donner votre sentiment sur le salaire offert, mais ne **prenez pas position** tout de suite. Demandez confirmation écrite, et annoncez que votre décision (qui ne dépendra pas uniquement du salaire) sera prise en fonction des autres propositions que vous aurez reçues.

8 – TESTS ET GRAPHOLOGIE

Les entreprises utilisent souvent la graphologie et les tests pour **affiner le diagnostic** fait lors des entretiens d'embauche (comme une radio, ou une analyse de laboratoire, venant après l'examen d'un toubib).

En France, l'utilisation de **la graphologie** est de pratique assez courante, surtout en phase finale de sélection. Elle est très peu utilisée dans les autres pays, car sa validité n'est pas scientifiquement prouvée.

Cette méthode empirique existe depuis un siècle environ. Dans le cadre d'un recrutement, elle a comme objectif de vérifier l'adéquation d'un candidat à un poste, en termes de traits de caractère (que nul ne peut modifier, même s'il le désire, contrairement au comportement).

Lorsque qu'il est demandé d'adresser une "lettre manuscrite", le Recruteur utilise probablement la graphologie à un stade quelconque de la procédure de recrutement. Utilisez de préférence un stylo à encre (pas de feutre, pas de stylobille). Ecrivez naturellement, délaissez l'écriture hypercontrôlée, qui deviendrait lente et artificielle (votre dynamisme et votre vivacité auront alors disparu), donc un peu trop "primaire", trop scolaire. Et, bien sûr, faites la chasse aux fautes d'orthographe...

Les tests sont d'une utilisation moins fréquente, en raison du temps qu'ils prennent au candidat (2 à 4 heures) ou de leur coût (10 à 15 fois celui d'une analyse graphologique approfondie).

Les tests psychotechniques sont des épreuves standardisées qui permettent de mesurer des aptitudes, des comportements ou des

motivations. La plupart d'entre eux sont construits selon des règles scientifiques rigoureuses qui répondent aux critères indispensables de fiabilité et de validité ; néanmoins certains questionnaires sont dénommés "tests" sans être scientifiquement construits.

Si les tests vous font peur, vous pouvez consulter des ouvrages de vulgarisation pour évacuer votre stress, mais ne cherchez surtout pas à vous entraîner ! Les candidats hyperdoués dans tous les domaines sont sûrs... d'effrayer les recruteurs (surtout leurs futurs N + 1 !).

Ne soyez pas passif : test ou graphologie, les Recruteurs sont déontologiquement tenus de vous **communiquer les résultats** (au moins sous forme condensée et verbale), si vous en faites la demande. N'hésitez pas à le faire. C'est parfois l'occasion de découvrir certains aspects de son propre caractère que l'on pressentait obscurément, sans avoir jamais osé se les dire en face.

9 – LA CANDIDATURE PAR E-MAIL

En 2001, aux USA, 96% des entreprises ont consulté le web pour recruter, et environ 11 000 sites spécialisés ont diffusé 28 millions d'offres. Cette pratique se répand en France. Les aspects positifs sont : la suppression d'intermédiaires, la rapidité. Les aspects négatifs sont : l'afflux massif de candidatures qu'il faut gérer au quotidien, la facilité qui frôle le "spamming" (l'arrosage automatique) : tout le monde postule à tout. Certaines entreprises bannissent l'utilisation de la messagerie, d'autres l'encouragent, d'autres enfin vous demandent de postuler en ligne sur leur site : renseignez-vous.

Si vous adressez votre candidature par e-mail, veillez à utiliser un **format courant** pour permettre au Recruteur d'ouvrir sans difficulté vos documents sur son MAC ou son PC.

La présentation du CV reste classique. Certains conseillers suggèrent de ne pas se borner à le joindre en "document attaché", mais de le disposer aussi dans le corps de l'e-mail, à la suite du message d'introduction. Ceci pour faciliter la tâche au Recruteur fatigué d'ouvrir des fichiers joints, mais qui imprimera quand même votre CV "attaché" si le CV lu dans votre premier message l'intéresse.

Le message d'introduction est l'équivalent de la lettre de motivation, mais il sera plus court. Si possible, il ne dépassera pas 10 lignes et sera écrit en caractères suffisamment grands.

Pas de familiarité déplacée : on ne tutoie pas et on n'interpelle pas par son prénom un DRH ou une chargée de recrutement qu'on ne connaît pas. Les règles de courtoisie, même simplifiées, sont toujours de mise : le texte est adressé à Madame ou à Monsieur

(vous avez pris la peine de vous renseigner sur la qualité du destinataire du message, voir plus haut le paragraphe 5 consacré à la lettre de motivation), sinon vous débutez par un simple "Bonjour".

La formule de politesse finale ne doit pas être oubliée, mais elle est simplifiée comme par exemple : "bien sincèrement", "sincères salutations", "souhaitant vous rencontrer bientôt". "Salutations distinguées" est aussi d'un usage courant, bien que cette expression soit d'ordinaire utilisée par un donneur d'ordres qui s'adresse à son fournisseur.

Attention aux fautes d'orthographe et de syntaxe : relisez bien votre message avant de l'envoyer.

Et surtout, veillez à ne pas envoyer de virus à votre Lecteur !

10 – SECRETS POUR REUSSIR SA RECHERCHE OU ALLER A L'ECHEC

| <u>Conditions pour mener sa recherche avec succès</u> | <u>Secrets pour aller à l'échec</u> |
|---|---|
| (d'après Michel BENOIST, LEE HECHT HARRISON) | (d'après le Cabinet DANIEL POROT) |
| Savoir ce dont on est capable | Rester chez soi, seul, sans rien faire |
| Avoir envie de le faire et être motivé | Attendre |
| Se prendre en charge et s'imposer une discipline | Se présenter comme quémandeur d'emploi |
| Prendre des contacts | Ne pas obtenir d'entretien |
| Avoir confiance en soi | Donner l'impression de manquer de confiance en soi |
| Etre prêt à vivre différemment (ce qui ne veut pas dire moins bien) | Trop limiter sa zone géographique |

Les statistiques premier emploi

L' Ecole des Mines de Paris

Répartition par secteur d'activité :

| | |
|---|------------|
| INDUSTRIE | 65% |
| Energie | 19% |
| Industrie automobile, navale, ferroviaire | 17% |
| BTP Construction – Mines | 6% |
| Transport | 4% |
| Industrie des technologies de l'information | 4% |
| Industrie agro-alimentaire | 2% |
| Autres secteurs industriels | 7% |
| SERVICES | 33% |
| Finance, banque, assurance | 17% |
| Etudes, conseil, audit | 12% |
| Technologies de l'information (services) | 4% |
| AUTRES SECTEURS | 2% |

Salaire moyen du premier emploi en France : **39 800** euros

L' ENSAE

Répartition par secteur d'activité :

| | |
|------------------------|------------|
| ETUDES, CONSEIL | 47% |
| Etudes et recherche | 31% |
| Conseil | 9% |
| Audit | 7% |
| FINANCE | 45% |
| Actuaire | 18% |
| Ingénieur financier | 18% |
| Trader | 7% |
| Autres | 2% |
| AUTRES | 8% |
| Informatique | 4% |
| Divers | 4% |

Salaire moyen du premier emploi : **40 000** euros

L' Ecole des Ponts et Chaussées

Répartition par secteur d'activité :

| | |
|--------------------------------|-----|
| Industrie | 15% |
| Informatique | 5% |
| BTP-BET | 15% |
| Transports et services urbains | 11% |
| Banque / Finance | 20% |
| Conseil / Audit | 30% |
| Autres | 4% |

Salaire moyen du premier emploi : **38 000** euros

L' Ecole des Techniques Avancées

Répartition par secteur d'activité :

| | |
|----------------------------|-----|
| Recherche et développement | 31% |
| Informatique | 21% |
| Audit, conseil | 21% |
| Production, exploitation | 9% |
| Finance | 8% |
| Administration | 8% |
| Autres | 2% |

Salaire moyen du premier emploi : **36 400** euros

