

**Proposition de cercle de recherche d'emploi agro confirmés
avec « Parcours Booster »**

Public :

Ingénieurs d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle,
Entrées permanentes dans la limite de 12 participants.

Objectifs :

Retrouver un emploi/trouver un emploi qui convienne le plus rapidement possible, en ayant un suivi par le groupe de sa recherche d'emploi, un retour sur les actions à mener, de par là-même dynamisation de la recherche, et rupture de l'isolement, développement de son réseau.

Moyen : 1 réunion de 3h par semaine à UniAgro.

Etapes de la vie du groupe :

I Première phase de la vie du groupe (deux mois et demi à trois mois)

Réunions hebdomadaires animées par un intervenant extérieur, en vue de construire son projet professionnel (étapes 1 et 2 du parcours booster) et valider les outils de recherche (lettre cv, entretiens réseau) (étape 3). A chaque réunion, présentation par un ou deux candidats d'une des 3 étapes clé de leur construction de projet. Ces candidats auront envoyé préalablement les documents de leur projet aux membres du groupe afin qu'ils puissent préparer la réunion, évaluer le projet et donner un avis engagé, réfléchi, renseigné et professionnel.

II Bilan.

III Deuxième phase : réunions auto-animées, organisées en deux parties.

- **Première phase de la réunion (1h30) :** pour ceux qui se sont joints au groupe en cours, Présentation des étapes de Booster (cf. première phase du groupe).

- **seconde phase de la réunion (1h30) :** le point sur les démarches réseaux. Chacun des candidats fait le bilan de la période passée, annonce ses objectifs pour la période à venir. En cas d'entretien crucial dans une phase de recrutement, le candidat explique le contexte aux autres membres du groupe qui doivent le conseiller en miroir. A cette occasion, une simulation d'entretien pourra être conduite afin de préparer au mieux le candidat

Pré-requis : Etre en recherche active d'emploi, s'engager à venir à toutes les séances, être impliqué pour soi et pour les autres.

Valeurs du groupe : Confidentialité, respect et tolérance, critique bienveillante, partage d'informations.

Demande d'un chèque d'engagement de 100 euros, qui sera rendu lorsque la personne aura retrouvé un emploi.

Contact : Lucie MARTIN, l.martin@uniagro.fr, 01 45 61 35 42

PARCOURS BOOSTER

I Bilan de compétences professionnelles et extra-professionnelles. 3

Etape I.1 qu'est ce que j'ai fait ? mes expériences, mes réalisations. 3

I.1.a Mon parcours de formation. 3

I.1.b ce que j'ai fait : mes expériences et réalisations marquantes 3

Etape I.2 connaissance de soi 4

Etape I.3 valeurs, contraintes, type d'employeurs. 4

Présentation 1 : qui suis-je ? mes compétences, mes valeurs ?

II Construction et validation du projet professionnel. 5

Etape II.1 qu'est ce que je veux faire ? Proposition de pistes de travail pour une étape brainstorming 5

II.1 a Mon job idéal ou le job rêvé, c'est 5

II.1 b : les offres d'emploi qui attirent mon attention : 5

II.1 c : veille et documentation « métiers » 5

Etape II.2 validation du projet auprès de pairs 5

Présentation 2 : ce que je recherche, l'adéquation de mes projets au marché, à mes compétences et mes goûts.

III Mise en œuvre du projet, avec son plan d'action. 7

Etape III.1 acquisition de la démarche de réseau 7

Etape III.2 mes outils écrits en fonction de chacun de mes projets . 7

Etape III.4 Etre percutant en entretien 7

Etape III.3 Plan d'action et suivi :intensifier l'action

Présentation 3 : simulation d'entretien de réseau ou de recrutement et plan d'action.

I Bilan de compétences professionnelles et extra-professionnelles.

Etape I.1 qu'est ce que j'ai fait ? mes expériences, mes réalisations.

I.1.a Mon parcours de formation.

J'ai suivi

A l'origine de ce choix.....

Cela m'a apporté.....

I.1.b ce que j'ai fait : mes expériences et réalisations marquantes (annexes 3 et 4)

A partir de la chronologie des expériences (sur les 10 dernières années pour les cadres seniors), retrouver ses réalisations marquantes. S'agissant d'un cadre très expérimenté, il faut en trouver un nombre significatif (une vingtaine au moins pour une personne expérimentée).

- l'enjeu pour l'entreprise, le contexte,
- la mission confiée, l'objectif,
- les actions mises en œuvre, la méthodologie.
- Les résultats (en donnant des chiffres autant que possible), ce qui a été réussi et pourquoi
- Ce que l'on a aimé, ce que l'on n'a pas aimé.

Ne pas oublier les compétences managériales : encadrement, gestion d'un budget, recrutement, participation aux décisions (comité de direction).
Ajouter les expériences extra-professionnelles.

A partir de ces réalisations marquantes et pour chacune, écrire :

- ce que j'ai aimé faire et que j'aimerais retrouver,
- ce que je souhaite abandonner.
- Ce que je souhaite changer
- ce que je souhaite acquérir ou développer,
-

Synthèse : regrouper les réalisations marquantes par compétences, secteurs, thèmes importance.

Etape I.2 connaissance de soi

Liste d'adjectifs (cf. annexe 1). Cocher les adjectifs qui vous correspondent le plus. A l'aide de cette première sélection, choisissez les 10 caractéristiques qui vous ressemblent le plus, les ranger par ordre d'importance. En illustrer 5 par des exemples. A l'inverse, sur la base de la même liste, identifier les caractéristiques qu'on rejette ou dans lesquelles on ne se reconnaît pas.

De manière spontanée ou éventuellement en s'aidant de la liste, demander à 5 à 10 personnes de votre entourage personnel ou professionnel quels sont les 5 traits de personnalité qui vous correspondent le plus.

Pour cette étape, il est possible de passer des tests de personnalité : MBTI et SOSIE (demander au service carrières adresses de prestataires). Sur internet, www.centraltest.com

Etape I.3 valeurs, contraintes, type d'employeurs.

- Ce qui compte pour moi dans mon travail(voir liste des valeurs annexe 2)
- Mes contraintes :
- Ce que j'attends de mon supérieur hiérarchique :
- Dans quel contexte de travail, je me sens le plus à l'aise, je me développe : grand groupe/PME, centralisé/décentralisé, origine du capital (côté, actionnariat privé, etc...)
- type de secteur (privé/public/associatif, industriel/services,.grande cono, BtoB.) type de fonction/métier,

Synthèse pour la 1^{ère} présentation personnelle au groupe (délai 1 mois maximum). qui suis-je ? quelles sont mes compétences ? mes valeurs ?

Présentation personnelle sous une forme libre (Il ne s'agit pas d'une présentation à un recruteur) : mes points forts de personnalité, mes compétences, mes valeurs en 10 minutes. Retour du groupe.

Autre exercice à finaliser en ateliers et présenter sous forme de « pitch » : se présenter en deux phrases : « je suis », « je sais faire ».

Parmi les réalisations marquantes listées et regroupées par thème, extraire 3 à 6 éléments importants et principaux vous caractérisant : compétences, expériences, savoir-faire, savoir-faire-faire, savoir-être,...)
à l'aide de ces 3 à 6 éléments trouvés, construire les deux phrases :
« je suisEt je sais faire »

Exemple : si quelqu'un aboutit aux éléments suivants : recherche, agriculture, communication, stratégie, management, presse.

Les deux phrases peuvent être : Je suis une professionnelle de la communication en agriculture, j'élabore la stratégie de communication pour des organismes et entreprises agricoles, j'élabore et met en œuvre le plan de communication avec l'aide de mon équipe, dans le respect du cahier des charges défini.

A ce stade là, où l'on n'est pas encore très précis, on peut ajouter à cette présentation, :
« ce que je recherche c'est ...
- d'exercer un métier qui me permette de mettre en œuvre mes compétences en ...
- dans tel type d'activité :
et qui m'apporte

C'est la première ébauche du projet professionnel (annexe 5 première partie)

II Construction et validation du projet professionnel.

Etape II.1 qu'est ce que je veux faire ? Proposition de pistes de travail pour une étape brainstorming

II.1 a Mon job idéal ou le job rêvé, c'est

Mon objectif à moyen terme c'est

II.1 b : les offres d'emploi qui attirent mon attention :

Relever sur le site emploi ou dans un journal d'offres d'emploi toutes les annonces qui m'intéressent, sans restriction d'âges, de compétences requises ou de géographie.
Les organiser : ce qui est commun entre elles, ce qui diffère, les regrouper.
les hiérarchiser : priorités.

II.1 c : veille et documentation « métiers »

Sites apéc : fiches métier, témoignages,
sites sectoriels : les métiers du lait, ifen, ...
site anpe : répertoire ROME.

Lecture de la presse économique, participation à des colloques, salon, etc...échanges avec membres du groupe ou autre...

Synthèse : le métier que j'aimerais exercer correspond à une ou plusieurs fonctions. Le type d'entreprise et son contexte correspond à un ou plusieurs secteurs d'activité.

Je définis de 1 à 3 projets, le projet étant une fonction précise dans un secteur précis. Pour l'ensemble de ces projets, il me faut un nombre suffisant d'entreprises / d'employeurs potentiels (100 minimum sur l'ensemble des 3 projets par exemple).

Etape II.2 validation du projet auprès de pairs

Conduire, de 3 à 5 entretiens d'enquête d'une demie-heure auprès de personnes qui exercent le métier que vous souhaitez intégrer, dans la secteur visé (faire appel au réseau « bienveillant », utiliser l'annuaire en ligne des anciens).

5 questions clés :

- comment es tu arrivé à ce poste ?
- au quotidien, quelles sont les grandes lignes de ton métier ? les compétences très recherchées ?
- qu'est ce qui t'éclate dans ce poste ?
- quelles en sont les contraintes ?
- le prochain poste pour toi c'est ?

Lors de cette étape réseau, on ne rencontre pas ses interlocuteurs pour trouver un job. On cherche seulement à savoir si le projet tient la route, s'il est réaliste, s'il y a un marché, si l'idée que l'on se fait du métier n'est pas idéalisée.

Si on a une contrainte géographique forte, il est plus sûr de conduire ces entretiens d'enquête en dehors de sa région cible (éviter le risque de croiser un futur employeur).

Autre validation possible : simulateur de marché de l'emploi (logiciel apéc disponible à UniAgro ou dans les centres apéc, interrogation de l'annuaire en ligne etc...).

Synthèse : explicitation du/des projets et argumentation par rapport à son profil. (annexe 5 deuxième partie)

Projet = une fonction/un secteur/ une zone géographique.

Pour le poste recherché : identifier les tâches de la fonction, les tâches critiques, les critères de performance.

Pour soi-même par rapport au projet : les compétences requises, les compétences recherchées, les obstacles ou lacunes.

2ème présentation au groupe

L'objectif de cette présentation est de vérifier la cohérence du projet/desprojets par rapport à son parcours et sa personnalité. Eventuellement de donner une appréciation sur le réalisme et la faisabilité de ce projet.

Adresser au préalable : CV (même brut), compétences avec les réalisations marquantes.

Intervention 5 mn :

Mon projet N°1 c'est

Les compétences recherchées sur ce projet sont :

Avec mon parcours, les compétences que j'apporte sont

Ou bien :

Je suis

Mon projet est de

Dans le contexte de ce métier/secteur, on recherche

Je peux apporter

Ayant déjà conduit/mis en œuvre (2 ou 3 réalisations marquantes)

III Mise en œuvre du projet, avec son plan d'action.

Etape III.1 acquisition de la démarche de réseau

Au delà de la phase « enquête auprès des pairs » pour valider son projet, la démarche de réseau au cours de la campagne de recherche d'emploi proprement dite s'adresse plutôt aux personnes confirmées et seniors, et fait appel largement aux « recommandations ». Elle nécessite de ce fait une très bonne maîtrise des techniques de réseau.

Liste des entreprises/organismes cibles.

Mails-types entretiens de réseau, utilisation du téléphone, sites sociaux et/ou sites référents

Pitch ou présentation du projet professionnel en 3 mn.: cf. annexe 3

Ateliers : possibilité en binôme ou trinôme d'organiser une simulation d'entretien de réseau, ou simulation d'appel téléphonique pour prise de RV.

Etape III.2 mes outils écrits en fonction de chacun de mes projets .

Lettre de motivation, CV, cartes de visite.

Offre de service (cf. méthode APEC ou Porot (LOVE)) ;

Réunion en grand groupe : selon l'avancement du groupe, organiser une ou deux séances autour de l'analyse des CV et/ou des lettres de motivation.

Etape III.3 Etre percutant en entretien

Préparer une présentation orale détaillée pour l'entreprise (5/7 mn) ou le recruteur cabinet de recrutement : le « 10 minutes » : savoir-faire et motivations.

Préparer les questions difficiles à l'entretien.

Synthèse pour la 3ème présentation orale au groupe

Adresser au préalable : le projet accompagné d'une lettre, d'un CV, liste des entreprises cibles.
Au choix de la personne selon ce qu'elle va privilégier : conduite d'une simulation d'entretien de réseau ou de sélection sous forme d'un jeu de rôle.

Etape III.4 Plan d'action et suivi : activation de la démarche réseau.

Pour chaque projet retenu, des cibles, des contacts, des échéances.

Se doter d'outils de suivi (ex. logiciel de gestion commerciale), validation des outils, débriefing des premières démarches

Annexe 1 : les adjectifs/qualités.

Sens de l'écoute
Persuasif
Adaptable
Ambitieux
Anxieux
Autonome
Autoritaire
Capacité à prendre des risques
Combatif
Leadership
Capacité de concentration
Capacité à animer
Confiance en soi
Conscientieux
Créatif
Curieux intellectuellement
Diplomate
Discret, réservé
Efficace
Esprit de décision
Esprit d'équipe
Fiable
Goût de la communication
Goût des contacts
Goût du challenge
Intuitif
Logique
Maîtrise de soi
Mémoire
Organisation, sens des priorités
Ouverture d'esprit
Optimisme, joie de vivre
Patience
Persévérant
Pragmatisme/ Sens pratique
Précision Rigueur
Puissance de travail
Rapide
Résistance au stress
Résistance à la frustration
Respect des usages sociaux
Sens critique
Sens de l'anticipation Capacité à prévoir
Sens de la hiérarchie
Sens de la négociation
Sens de l'initiative
Spontanéité
Sens esthétique
Souplesse tolérance
Stabilité du comportement

Annexe 2 : les valeurs (extrait de APEC Pilote Jeunes diplômés)

Ce qui vous fait courir c'est :

Le devoir	La réalisation de soi
L'argent	La compétence
L'ambition	L'expertise
L'affection	L'esthétique
L'indépendance	La stabilité
La famille	Le risque
Le pouvoir	
Le plaisir
L'esprit de service	
La sécurité	
L'altruisme	
La nouveauté	

Etablir une liste des valeurs auxquelles on se rattache ; la hiérarchiser par ordre décroissant d'intérêt.

Autre méthode :

Mes valeurs : 7 types de valeur à comprendre et hiérarchiser. Par exemple, en considérant que l'ensemble de mon système de valeurs équivaut à 100 points, je répartie ces points entre les différentes valeurs en fonction de l'importance que je leur accorde.

Valeurs de type économique : intérêt dominant pour les aspects pratiques du monde économique, sens des affaires

Valeurs de type esthétique : intérêt dominant pour la forme, le beau, les arts. Sensibilité à l'harmonie

Valeurs de type hédoniste : intérêt dominant pour la recherche du bien-être personnel, du plaisir, la satisfaction des besoins vitaux et sensuels

Valeurs de type métaphysique : recherche d'une compréhension de l'univers auquel l'homme s'intègre. références religieuses ou philosophiques.

Valeurs de type politique : intérêt pour le pouvoir au sens large, recherche de l'influence, de la renommée.

Valeurs de type social : intérêt dominant pour les personnes. Se traduit par des attitudes de compréhension de sympathie, d'altruisme, des actions d'aide

Valeurs de type théorique ou scientifique : intérêt dominant pour la recherche du savoir, goût pour l'observation, le raisonnement, l'explication logique.

Annexe 3

Description des réalisations marquantes (Daniel Porot, méthode des paragraphes)

Pour chaque réalisation marquante ;

J'ai(verbe talent).....résultat (quantifié/qualitatif)

A décrire selon 5 dimensions

- RESULTAT : A la fin de mon intervention.....
- CONDITION DIFFICILE : c'était d'autant plus difficile que
- SEUL(e) /EN GROUPE : Pour faire cela j'étais...
- MYSTERE : Pour y parvenir j'ai.....
- PONTAGE : et ceci je l'ai réalisé dans une organisation qui, comme la vôtre.....

Annexe 4

Réalisations probantes

Où quand	Environnement constat	Objectifs	Moyens	Action et processus	Compétences et qualités	Résultats	J'ai aimé	Je n'ai pas aimé

Annexe 5

Cartographie de mon projet

SYNTHESE DE LA PHASE « Bilan »

Domaines de compétence

Points forts de ma personnalité

Valeurs

Motivations et intérêts (besoins)

Mission (finalité)

SYNTHESE DE LA PHASE « projet »

Secteurs prioritaires

Caractéristiques de l'entreprise

Caractéristiques du poste

Hypothèses de projets

Exemples de cibles pour chacun des projets

Annexe 6 : le pitch (source Anne Villien).

Soyez « pitch »

L'expression est née au cinéma et elle a contaminé tout l'audiovisuel. « Pitcher » un film de fiction, un documentaire, ou une émission, c'est en résumer l'idée générale en quelques phrases et donner envie d'en savoir plus. Le pitch est utilisé par les auteurs qui souhaitent vendre un scénario, ou par des réalisateurs en promo télévisée qui veulent allécher le téléspectateur. Alors à votre tour de « pitcher » votre parcours professionnel. Usez-en et abusez-en lors de votre recherche d'emploi. Car les premières rencontres se prêtent parfaitement à ce type de présentation expresse. Lors d'un job dating, sur le stand d'un forum de l'emploi, ou lors d'un salon professionnel, le « pitch » peut s'avérer payant. Avoir toujours en tête une présentation bien structurée vous rendra bien des services. A condition de maîtriser son texte mais de ne pas le réciter de façon mécanique. Ce passage de l'écrit à l'oral est d'ailleurs l'une des difficultés de l'exercice. Car l'on écrit pas comme on parle, et inversement.

Mais de quoi se composent les quelques phrases d'un pitch ? Elles contiennent trois points clés. Des éléments apparemment basiques, mais qui peuvent être, pour certains d'entre eux, difficiles à formuler. En premier lieu, il s'agit d'expliquer votre métier en termes simples. Puis d'évoquer l'entreprise dans laquelle vous l'avez exercé. Enfin, il faut préciser un détail, de nature professionnelle, ou s'y rattachant, et qui vous démarquera des autres. Trois éléments qui peuvent paraître simplissimes. Mais un métier complexe, avec de multiples spécialités est parfois difficile à simplifier. Veillez à ne pas jargonner, tout le monde n'est pas censé connaître votre univers de travail. Testez votre définition sur quelqu'un de votre entourage totalement ignorant de votre sphère professionnelle. S'il comprend ce que vous faites, c'est gagné. Plus simple à décrire, l'entreprise doit être la plus emblématique de votre parcours. Ne citez pas la plus récente, si elle n'est pas en rapport avec ce dernier.

Enfin, le petit détail qui vous distingue des autres candidats doit arriver à la toute fin de votre pitch, selon la règle immuable qui fait que l'on se souvient mieux des derniers mots prononcés. Ce peut être une langue que vous maîtrisez parfaitement (inutile de signaler de simples notions d'anglais). Ou votre appartenance à un groupe, une association, ou un réseau professionnel constitué. Ne mentionnez un hobby insolite qu'à condition que ce dernier vous confère une compétence particulière qui puisse éclairer le recruteur sur votre sens du travail collectif, vos capacités de concentration ou votre autonomie.

Reste à rédiger le pitch. Chronométrez-vous et veillez à ne pas dépasser une minute. Il est donc indispensable d'en gommer les mots inutiles et les adjectifs emphatiques. N'hésitez pas à le réciter à votre glace et à votre entourage, pour mieux l'assimiler. Et à force, vous serez prêt à le dire du ton le plus naturel du monde lors d'une prochaine rencontre professionnelle qui pourrait s'avérer décisive. Sandra, cadre marketing dans la téléphonie, a calé le sien sur 30 secondes : *« Ce que je fais ? J'encadre un service marketing. Notre rôle, c'est d'aider les commerciaux à vendre des téléphones. On passe notre temps à cogiter pour leur trouver de nouveaux arguments et à leur faire de belles plaquettes. Mon employeur, c'est la société XX. C'est une filiale de YY. Ça va, on a des moyens pour travailler sérieusement. Le plus gratifiant, c'est que ça marche. On a fait*

*vendre 10% de téléphone en plus l'an passé. Et on va exploser le record cette année.
C'est que j'ai mes recettes bien à moi... »
La rédaction (février 2006)*