

RÉUSSIR VOS PREMIERS PAS EN ENTREPRISE

100 jours clés



Frédéric IVERNEL

Préface de Martin BOUYGUES
Postface de Xavier COUTURE



Chapitre 1

CONSTRUISEZ VOTRE PROJET**Étape 1** ■ **Faites parler différemment votre parcours**

Vous êtes enfin diplômé. La « grande » aventure va démarrer, celle de la recherche d'un emploi, d'une entreprise, et celle de la mise à l'épreuve de vos savoirs, de vos compétences, de votre image même.

Vous pouvez être animé de sentiments contradictoires : un instant « conquérant », convaincu de vos qualités, et dans l'expectative le moment d'après, doutant de vos capacités.

Autrement dit, vous êtes parfaitement normal !

Vous lancer dans la vie active est un saut inédit dans l'inconnu. Vous comptez quelques expériences sans doute, avez réalisé un ou plusieurs stages, mais rien qui ne vous ait réellement préparé à une expérience au long court.

D'ailleurs, sans renier la grande utilité des unes et des autres, on ne demandera pas à un stagiaire ou à un « job d'été », ce que l'on exige d'un collaborateur. Il faut donc s'attendre à de nouvelles règles du jeu, même si vous avez cumulé ce type d'expériences pendant vos études. Les attentes de l'entreprise à votre égard seront tout autres, et vont se renforcer largement.

Abandonner le statut d'étudiant représente l'une des étapes importantes de la vie, qui génère de l'excitation et beaucoup de questions. Elle vous projette dans un monde où les responsabilités augmentent, à titre personnel et professionnel. Ce n'est pas seulement ne plus être étudiant, c'est aussi s'assumer autrement, rentrer définitivement dans le monde des adultes, trouver sa voie, gagner de l'argent, être confronté à la réussite comme à l'échec, découvrir un environnement dont on a entendu parler, sans en cerner réellement les contours.

1. L'entreprise, cette inconnue qui génère des situations inattendues

Car quelles que soient vos expériences (plus ou moins longues et plus ou moins intéressantes), l'entreprise reste souvent et pour beaucoup, une inconnue, et les rares idées que vous vous en faites, sont souvent liées à ce que vos parents, vos proches, vos professeurs ont pu évoquer. Mais chacun projette dans l'entreprise et dans le rapport au travail ses propres perceptions. Tant que vous ne l'avez pas vécu de l'intérieur avec ce qui vous habite, ce que vous êtes, vous ne pouvez l'appréhender objectivement. Il faut sortir de la théorie et passer à l'action pour comprendre ce que travailler dans une organisation structurée, suppose et implique.

Vous y côtoierez des personnes que vous n'aurez pas choisies (sauf rarement), qui ne sont pas issues des mêmes milieux, des mêmes écoles, qui n'ont pas les mêmes spécialités. Des gens que vous auriez pu décider de ne pas fréquenter dans votre vie personnelle, mais auxquels pourtant une partie de votre réussite et de vos plaisirs seront liés.

Vous y vivrez des relations spécifiques entre collègues, managers, prestataires, ou chacun dépend des autres, alors que les niveaux de compétences sont variables d'un individu à l'autre. Vous y serez soumis à des rapports hiérarchiques où « le lien de subordination » existe bel et bien. Vous constaterez que les managers ne sont pas tous bienveillants et que les salariés sont parfois désengagés. Vous vous y ferez des amis, mais vous pourrez tout aussi bien rencontrer l'indifférence autant que des manifestations mesquines et de jalousie. Vous serez confronté à un brassage de personnalités inédit, à des modes relationnels particuliers, à des valeurs et des fonctionnements nouveaux, à des codes dont vous ignorez tout, sans pouvoir y échapper comme cela est possible dans la vie extérieure. Un théâtre grandeur nature en quelque sorte, où les uns et les autres jouent un rôle qui leur est parfois inhabituel.

Nous l'avons dit, avoir des doutes, des inquiétudes, et aussi des espoirs et des attentes au moment de se lancer dans cette nouvelle vie, est normal. Tout changement engendre des appréhensions, positives et négatives. Celui qui consiste à abandonner un statut de vie (étudiantin) pour en aborder un nouveau (salarié) est probablement l'un des plus marquants.

Rares sont ceux donc, qui n'appréhendent pas cette nouvelle étape.

De l'excès de confiance, qui peut confiner à l'arrogance, au syndrome de l'imposteur qui consiste à ne jamais se sentir vraiment à la hauteur, la palette des émotions à laquelle vous pourrez être confronté est large, et ce quelle que soit la réussite que vous avez rencontré dans vos études.

La réalité est que le meilleur diplôme, le meilleur parcours à l'école ne sont pas le gage des plus belles réussites professionnelles. Sans être un « reset » qui remet tout le monde au même niveau, votre entrée dans la vie active vous réservera de vraies surprises, et vous ouvrira des portes que vous ne soupçonniez pas jusque-là. Car quel que soit votre parcours jusqu'à présent, le champ des possibles sera immense, et pas seulement dans votre filière d'emploi initiale, si vous savez développer et valoriser vos *Soft Skills*, éviter les chausse-trappes, et surtout, rester ouvert aux opportunités.

2. Vous avez une valeur

Trop de jeunes estiment à tort, que leur profil est peu intéressant, leur parcours et leurs compétences limités. Ils imaginent alors que ce qu'ils sont et savent ne sera pas suffisant, que d'autres sont mieux armés, mieux formés, plus qualifiés. En somme, qu'ils sont moins bons, et que ceux diplômés de meilleures écoles ou ayant accumulé davantage d'expérience ont des qualités supérieures aux leurs.

Cette croyance est bien entendu handicapante, en ce qu'elle peut, entre autres choses, limiter la confiance en soi, dont on sait qu'elle est importante pour convaincre.

En entretien, il vous faudra vous affirmer sans prétention, et vous montrer déterminé sur vos ambitions. Vous devez donc être certain de vos chances, de vos talents et de l'intérêt que vous pourrez susciter, tout en conservant l'humilité de celui ou de celle qui a encore à apprendre. Vous avez votre parcours, vos spécificités, vos atouts, votre personnalité. Et cet ensemble fait de vous un être unique. Il vous faut vous connaître bien entendu, être lucide sur vous-même, pour chercher l'emploi qui vous correspond au mieux ; celui donc qui s'accorde à votre juste niveau. Si le doute est bénéfique en ce qu'il vous amène toujours à réfléchir, il ne doit pas vous entraver. Vous avez une valeur, soyez-en convaincu !

Soyez réaliste toutefois, elle est relative donc, étalonnée par rapport à celle des autres. L'entreprise investit toujours dans un échange rationnel : vos compétences réelles et à venir, contre une rémunération et un projet de carrière. Un jeune marketeur de 23 ans, tout auréolé qu'il est de son stage chez L'Oréal ou Deloitte, pourra oser demander un salaire d'embauche équivalent à celui d'un chef de service expérimenté. Cela arrive tous les jours. Il est commun de rencontrer des jeunes diplômés tellement convaincus d'eux-mêmes, qu'ils affichent sans sourcilier, des prétentions salariales supérieures de 30 % au prix de marché. Sachez une chose, l'histoire s'arrête toujours là !

Votre parcours jusque-là est ce qu'il est. Il vous appartient de le raconter de telle sorte qu'il prenne toute sa valeur.

3. Votre chance : les entreprises ne cherchent pas des profils identiques

Les compétences que recherchent les entreprises ne sont pas seulement ou forcément, celles qui font la différence à l'école. Le système scolaire français repose encore principalement sur l'évaluation des savoirs techniques. Vous savez ou ne savez pas.

Si ces compétences sont indispensables en entreprise, vous y serez cependant, et de plus en plus, jugé sur d'autres critères : votre personnalité, votre créativité, la sympathie que vous inspirez, votre adaptabilité, votre habileté à chercher l'information là où elle se trouve, et bien d'autres qualités encore, qui dépendent de vous, et non de ce que vous avez appris lors de vos études. Votre savoir-être en quelque sorte. Votre formation d'origine donc, même de qualité, ne vous permet pas à elle seule de faire la différence. Inversement, le fait d'être diplômé d'une école d'un niveau considéré comme inférieur, ne vous écartera pas à tout coup, de la liste des candidats potentiellement sélectionnables.

Il va de soi également, que toutes les fonctions ne se valent pas, et ne sont pas similaires, et que l'entreprise a besoin de profils de tout genre. Pas seulement de jeunes aux dents longues bardés de diplômes, que l'on a vus réaliser des carrières éphémères, autant d'ailleurs que des parcours éblouissants. Certains postes requièrent des profils hybrides, plus souples, plus facilement accessibles.

C'est cette addition de types de profils qui fait la force d'un collectif.

C'est un fait, à ne recruter que les mêmes personnalités, les organisations prendraient le risque de se ressembler toutes, de raisonner selon des schémas identiques. Elles se priveraient alors des aspérités liées à la confrontation d'univers différents nées de réflexions complémentaires. Or dans un monde où la vitesse et l'imprévisibilité sont désormais la norme, où les clients sont polymorphes, la capacité à sortir du cadre est indispensable, et ne peut être le fait que du rapprochement de profils variés. De la mixité des points de vue naît la créativité, non de la norme ou de la pensée unique, même portées par des salariés de qualité !

Tous les profils donc, ont leur place dans les organisations, qui entendent pour nombre d'entre elles, faire de la différence un vecteur de performance.

Vous avez toutes vos chances, si vous êtes lucide sur vos qualités et vos fragilités. Et si vous savez, nous le verrons plus tard, ce que vous voulez faire.

4. Quelle que soit votre diplôme, il présente un intérêt fort

Le classement des écoles intéresse les recruteurs. Il est établi tous les ans, publié par la presse, enorgueillit ceux dont les écoles se trouvent dans le haut de la liste, tourmente les autres. La puissance des marques (HEC, Essec, ESCP Polytechnique...) fonctionne encore comme un sésame, qui réduit souvent le temps de recherche d'emploi.

La valeur de votre diplôme est donc référencée. Elle peut autoriser des niveaux de rémunération différents et vous permettre de décrocher plus vite le contrat dont vous rêvez.

Dans ces écoles dites « prestigieuses », l'entraide entre anciens fonctionne à plein. Le réseau des anciens élèves, les Alumni dans les écoles bien structurées, facilite l'accès aux décideurs, qui globalement aiment s'entourer de gens qui leur ressemblent et vont chercher leurs futurs collaborateurs dans le panel des élèves de leur ancienne école. Quelles que soient les ambitions de diversité affichées par son entreprise, un HEC recrutera d'abord un HEC, un Polytechnicien d'abord un Polytechnicien. Non parce que c'est la garantie d'un fonctionnement optimum, mais plus probablement parce que l'on a besoin d'être rassuré. Choisir parmi ses pairs a ce premier avantage ; le second étant de renforcer l'image de son école – donc de soi-même – en confiant des responsabilités à ceux qui en sortent à leur tour ! Le chef de service qui s'entoure de collaborateurs issus de son école ou titulaires d'une première expérience similaire à la sienne, n'a que peu de choses à craindre d'eux. Il connaît leurs ressorts mentaux et leur mode de fonctionnement. Pas de surprise donc, et une situation confortable pour lui, mais au détriment de la créativité et de l'innovation de l'ensemble. C'est le collectif, à la fin, qui en souffre. À trop se reproduire entre pair, on se fragilise soi-même puisque les parcours individuels sont d'abord le fruit des réussites collectives.

5. Donner un nouvel attrait à votre formation initiale

Pour autant, il n'y a pas de raison pour que, titulaire d'un diplôme de « moindre importance », vous perdiez confiance en votre capacité à convaincre.

Là encore, à chaque école ses qualités, et les entreprises peuvent préférer ou avoir besoin d'une compétence opérationnelle immédiate, d'un savoir-faire humble plutôt que de supposées facilités intellectuelles, parfois portées avec arrogance.

À chaque diplômé ses capacités en somme.

À vous de savoir associer à votre parcours, des valeurs que vous estimez justes et correspondant à votre personnalité. Il ne s'agit pas de faire passer un diplôme X pour similaire à Y, mais bien d'échapper à la réaction traditionnelle du recruteur qui se référera malheureusement bien souvent, au classement type. Il faut donc lui donner de nouveaux arguments, qui lui permettront de structurer sa réflexion autrement que sur la seule valeur officielle du diplôme.

FICHE PRATIQUE 1

Donner un nouvel attrait à sa formation initiale



Retrouvez cette fiche pratique en version téléchargeable, grâce à ce QR code

Sur un feuillet,
listez ce à quoi vous estimez que l'école vous a préparé



- Dans le cadre de vos études, avez-vous réalisé des exposés, sur quels sujets, dans quelles conditions, avec quel temps de préparation ?
- En cours, avez-vous été amené à prendre la parole en public régulièrement, qu'avez-vous appris sur vous-même à cette occasion, comment appréhendez-vous désormais cet exercice ?
- L'école vous a-t-elle amené à travailler en sous-groupes pour réfléchir à plusieurs à des sujets complexes, quel rôle vous êtes-vous attribué dans la répartition des tâches ? Quels plaisirs et quelles difficultés y avez-vous trouvé ?
- Pendant vos études, avez-vous assisté à des *masterclasses* qui vous ont emmené sur des terrains de jeux différents, sur quel type de thématiques, avec quel genre d'interactions ?
- Les enseignants étaient-ils des professionnels, qu'est-ce qu'ils vous ont apporté, font-ils encore partie de votre réseau, pouvez-vous les solliciter ? Certains représentent-ils des figures tutélaires, et en quoi ?
- Sur quels sujets avez-vous été amené à travailler, préalablement aux cours théoriques ? Avez-vous été incité à réfléchir en autonomie, à aller chercher seul l'information ?
- Dans lesquels de ces exercices êtes-vous le plus à l'aise ?
- Pourquoi ne regrettez-vous pas votre choix ? Pourquoi cette école était celle qui vous convenait ?

Vos réponses étayées donneront à votre diplôme quel qu'il soit, une « nouvelle » valeur immédiatement opérationnelle. Elles vous permettront de construire un discours argumenté qui fera oublier son positionnement plus ou moins élevé dans un classement annuel et vous permettra de mettre l'accent sur la façon dont l'école vous a fait grandir en termes de personnalité, pas uniquement en termes acquisition de compétences techniques nouvelles.

Une erreur à ne jamais commettre, quelle que soit l'école que vous avez fréquentée : critiquer sa formation d'origine ! Vous n'y gagnerez jamais rien. Il m'est arrivé de rencontrer des jeunes diplômés m'expliquant avec force détails, que leur école n'était pas recommandable, mal organisée, que les intervenants y étaient de piètre qualité. Difficile à l'énoncé de ces griefs d'imaginer que la personne en question est correctement formée. Admettez que ce n'est pas avec des arguments de ce type, que vous donnerez envie à un recruteur de vraiment s'intéresser à vous. Pire encore, si vous êtes capable de critiquer votre école, donc de vous tirer une balle dans le pied, vous serez capable le moment venu de critiquer votre entreprise. Donc abstenez-vous de tout commentaire qui ne serait pas positif, vous y perdriez sur les deux tableaux : celui de la compétence et de la confiance.

Étape 2 ■ Définissez votre personnalité professionnelle

1. Les *Hard Skills* définissent votre métier et sont rapidement obsolètes

↳ Définition

Les *Hard Skills* (les compétences « dures ») sont vos connaissances techniques (la maîtrise d'une langue, d'un logiciel, d'une spécialité). Elles s'acquièrent lors de votre parcours scolaire, puis en entreprise par le biais des formations suivies et de l'expérience. Elles sont votre noyau.

Les *Hard Skills*, donc le savoir technique brut, ont un intérêt instantané. Vos savoirs fixent votre niveau à un instant T. Ces *Hard Skills* sont rassurants pour votre employeur, en ce qu'elles lui laissent penser que vous saurez faire. Il vous embauche pour une tâche à réaliser, qui nécessite des savoir-faire particuliers. L'usage de logiciels spécifiques, la maîtrise d'une langue, la connaissance du plan comptable, la lecture de plans, la gestion des éléments de paie, les compétences en marketing digitales... font partie de ces savoirs indispensables à l'exécution de vos tâches. Ce sont celles en somme, que vous avez apprises à maîtriser tout au long de votre parcours scolaire ou universitaire. Elles sont le fruit de votre formation. C'est un élément nécessaire mais pas suffisant.

Les innovations technologiques, l'omniprésence du digital, les nouvelles méthodes de collaboration, la tertiarisation de l'économie, les changements de stratégie ou de marché, les limitent et les rendent très vite obsolètes ! Selon l'OCDE en 2020, la durée moyenne d'une compétence technique est de 2 ans ; elle était de 30 ans en 1987 ! Vos savoir-faire nécessitent donc des mises à niveau régulières. Votre capacité à apprendre toujours, à vous remettre en question, à jouer la carte de la transversalité, à imaginer différemment, deviennent des qualités essentielles, qui vont vous permettre de les actualiser de façon permanente.

2. Les *Soft Skills* représentent un atout formidable, si vous savez les identifier

➡ Définition

Les *Soft Skills* (compétences douces) relèvent de votre personnalité. Ce sont vos traits de caractère et vos qualités comportementales (votre rigueur, votre adaptabilité, votre créativité...). Elles vous différencient des autres car elles vous sont propres. Elles sont ce que vous êtes.

Les *Soft Skills*, ces qualités personnelles et comportementales, valent désormais cher sur le marché de l'emploi. Elles dépassent largement le cadre de votre diplôme. Encore peu travaillées dans les écoles, alors qu'elles sont désormais incontournables, elles ne sont pas l'apanage de telle ou telle université mais bien de votre personnalité.

Savoir ne suffit plus. Vos qualités personnelles doivent largement compléter votre profil. Ces capacités-là vous permettront de faire la différence pendant l'entretien et de vous singulariser. Elles faciliteront votre intégration le moment venu, et participeront largement à votre évolution. Ces compétences peuvent être innées bien entendu, mais s'acquièrent si vous n'en êtes pas spontanément dotés, par des mises en situation. Votre école en a sans doute imaginées, en vous faisant travailler en sous-groupes pour vous confronter à d'autres, en inversant les méthodes pédagogiques pour vous obliger à chercher par vous-même, en vous faisant exposer vos réflexions en public pour travailler vos prises de paroles par exemple.

Si tel n'est pas le cas, vous les développerez par vous-même, tout au long de la vie, pour peu que vous soyez observateur, que vous acceptiez la remise en question, que vous ne vous considériez pas omniscient. Vous devez prendre conscience qu'elles sont désormais importantes sinon primordiales dans le choix du candidat, parce que l'entreprise au-delà du besoin immédiat qu'elle a, vous embauche – dans son esprit en tout cas – pour un temps long, qui nécessitera adaptation et apprentissage permanent.

Parmi celles les plus recherchées sur le marché de l'emploi, sans surprise, vous retrouverez la curiosité, l'autonomie, la communication orale, la confiance ou bien encore l'adaptabilité.

À cette liste non exhaustive, il est utile de rajouter :

- le sens de l'organisation, indispensable dans un contexte qui alterne télétravail et présentiel, et où, plus que jamais, le multi-tâche et la capacité à travailler sur plusieurs sujets en même temps sont des nécessités ;

- l'auto-discipline, c'est-à-dire la capacité à vous réguler hors la présence d'une hiérarchie, à vous investir même depuis chez vous, à avoir vis-à-vis de vous-même une réelle exigence que le contexte du télétravail par exemple peut challenger ;
- l'empathie, donc l'aptitude à se mettre à la place de l'autre, à ressentir, sans pour autant être paralysé lors de votre prise de décision. Elle est indispensable à la vie collective et au travail en commun ;
- l'écoute, celle qui vous permet d'être sensible aux différents signaux verbaux et physiques de votre interlocuteur. Vous ne travaillerez jamais seul, mais entouré, et la qualité de votre écoute sera l'un des éléments importants de votre réussite en entreprise. La différence entre écouter et entendre ? Si avant même que votre interlocuteur ait fini son intervention vous réfléchissez déjà à la question que vous voulez poser, vous n'écoutez pas, vous entendez !

Bien d'autres qualités sont importantes : la gestion du stress, la curiosité, la capacité de synthèse, la sympathie, l'énergie positive... bref, tout ce qui peut constituer une personnalité multiple et adaptable. À vous de déceler les vôtres, de les valoriser autant que vous le pouvez, et de les mettre en pratique dès votre entretien d'embauche. Un jeune qui m'explique pendant 15 minutes que sa principale qualité est la synthèse se piège lui-même, et c'est rédhibitoire !

3. Les *Mad Skills* représentent une richesse complémentaire, faites-les parler

↳ Définition

Les *Mad Skills* (compétences folles) représentent les domaines d'activité dans lesquels vous vous épanouissez (dans le monde artistique, sportif, culturel, géographique...). Elles enrichissent votre parcours et diversifient votre univers.

Il se développe une nouvelle façon de parler de soi, moins traditionnelle, et liée aux expériences atypiques ou pas, que vous avez pu vivre, et qui peuvent vous permettre de vous présenter sous une autre lumière. Ce sont ce que les recruteurs désormais appellent les *Mad Skills*, ces « compétences folles », qu'anciennement on qualifiait plus simplement de « hobbies » et qui vous ont également façonné.

Les entreprises, par le passé, s'y intéressaient de loin, comme si ce que vous faites en dehors, n'avait pas grand-chose à voir avec la vie de salarié. Mais elles ont depuis intégré que vous êtes « un et indivisible », et que votre passion en dit bien long sur qui vous êtes, au moins autant que ce que vous avez décidé d'apprendre. On recrute une personnalité, pas un ordinateur.

Et les *Mad Skills* justement, montrent de vous des intérêts, des traits de caractère, des passions, des originalités qui créent la différence. Vous vous êtes engagé dans le monde associatif, ou investi dans un sport de haut niveau, vous avez développé une culture cinématographique élargie, avez fait le tour du monde, vous aimez cuisiner, peindre, participer à une chorale, jouer au football, aimez la photographie... Bref, vous vous intéressez à des choses que les études ne vous invitent pas forcément à cultiver. Bravo ! Cela nourrit votre personnalité, lui donne de la complexité, crée du dialogue et parle de vous de façon moins académique.

Il faut évidemment savoir les faire parler, les mettre en résonance de votre parcours, en faire un plus. Votre personnalité professionnelle est constituée aussi de ces enrichissements, qui peuvent vous sembler trop personnels ou anecdotiques mais qui sont en fait révélateurs de ce qui vous rend unique.

En vous recrutant, l'entreprise intègre un ensemble, qui vous différencie d'un robot, crée des aspérités, et sera constitutif de débats et d'intérêts. Bref, un ensemble qui va impulser de la vie dans l'organisation. N'hésitez donc jamais à faire part de vos passions et à les développer en entretien. L'entreprise n'est pas seulement un lieu de travail où la culture du résultat serait plus importante que tout. Elle est aussi, et de plus en plus, un lieu de vie, dans lequel l'expression de soi est un atout pour la réussite du collectif.

Connectez ces *Mad Skills*, autant que vous le pouvez, à des enjeux d'entreprise : la course à pied ? un exercice de discipline. Le football ? un plaisir collectif ou de compétiteur. Les voyages ou la lecture ? une recherche d'évasion et de découverte des autres. Des cours d'histoire de l'art ? Un enrichissement indispensable à la compréhension du monde. Attachez-vous toujours à donner du sens à ce que vous faites, pour que vos activités résonnent autrement dans l'esprit de vos interlocuteurs.

Attention toutefois à ne pas vous créer des « légendes » pour vous distinguer de la masse en inventant des particularités. Les bénévoles douteux à la SPA ou le service de repas aux Resto du Cœur, fleurissent malheureusement davantage dans les CV que sur le terrain. Méfiez-vous : sur ces sujets des attestations vous seront désormais demandées, et vous perdriez alors toute crédibilité. Ne mentez donc pas sur vos passions extra-professionnelles et n'embellissez pas vos succès. Vous pourriez vous ridiculiser, ce qui est fatal. Ainsi, à un jeune ingénieur qui affirmait être passionné de paléontologie, j'ai répondu « tertiaire ou secondaire ? ». En réalité, il cherchait quelques coquillages en bord de mer... au mieux.

4. Les *Nourishing Skills* alimentent autrement votre personnalité professionnelle !

Définition

Les *Nourishing Skills* (compétences nourrissantes) sont des événements qui viennent transformer au fil de l'eau votre personnalité professionnelle (un fait d'actualité bouleversant, une rencontre atypique, un film marquant...). Elles changent votre regard sur le monde.

Enfin un dernier concept mérite d'être étudié, celui des « compétences nourrissantes », celles qui viennent enrichir à feu continu votre personnalité professionnelle, tout au long de votre vie. Encore faut-il y être ouvert, et faire preuve de sensibilité. Les rencontres importantes (un prof, un artiste, un anonyme...), des lectures déterminantes (d'hier ou d'aujourd'hui), une expérience marquante (professionnelle ou personnelle), des formations complémentaires (techniques ou décalées), des relations familiales qui vous font grandir (un mariage, une naissance, un divorce...), une information forte (des tensions internationales, un fait divers), un événement politique majeur, un film bouleversant, la crise sanitaire... sont autant de moments qui viennent percuter votre personnalité et la faire évoluer progressivement. Vous n'êtes pas un individu figé, modelé pour toujours. Beaucoup d'événements extérieurs vous touchent ou éclairent différemment le monde dans lequel vous évoluez, et vous amènent à envisager la relation aux autres autrement. Ils vous font réfléchir différemment. Ce ne sont pas des passions, mais des moments de hasard, d'actualité qui vous font croiser un événement qui vous modifie. Identifiez-les, et donnez-leur du sens.

FICHE PRATIQUE 2

Les *Nourishing Skills*



Retrouvez cette fiche pratique en version téléchargeable, grâce à ce QR code



- Listez les rencontres marquantes / les livres / films / expositions / faits d'actualité / éléments de vie : en quoi ont-ils laissé une trace ? Que vous ont-ils appris ? En quoi vous ont-ils changé ? Que vous ont-ils apporté ?
- Vous ont-ils amené à prendre des décisions ? Vous ont-ils éclairé la réalité autrement ?

Ces moments renforcent tel ou tel aspect de votre personnalité. Mettez-les en perspective pour les utiliser le moment venu. Ils font eux aussi votre singularité, si vous savez les exploiter à bon escient. J'ai rencontré des gens arrogants, transformés par une expérience de vie douloureuse, et en retenir des enseignements importants sur ce qu'ils étaient, et ce qu'il convenait d'être désormais dans le rapport aux autres. Ce sont des sujets intéressants à faire parler dont vous devez donc tirer avantage pour l'individu en évolution permanente que vous êtes.

FICHE PRATIQUE 3

Définir sa personnalité professionnelle



Retrouvez cette fiche pratique en version téléchargeable, grâce à ce QR code

Pour définir votre personnalité professionnelle, remplissez ce questionnaire



Hard Skills : ce que vous savez, et avez appris au cours de votre formation

- Compétences financière / comptable / juridique / commerciale / informatique / linguistique / RH / technique / gestion de projet... Classez les par niveau d'aisance 1-2-3-4.
- Si votre majeure est financière, vous avez abordé bien d'autres sujets à l'école qui méritent eux aussi, d'être évalués et signalés. Donnez-leur du sens, en vous construisant des argumentaires de ce qu'elles ont généré chez vous en termes de capacités personnelles. Les finances ? la rigueur dans l'approche des sujets. Le commercial ? le plaisir des challenges. Les RH ? le goût des autres. En somme, faites parler ce que vous savez, ne vous contentez pas de dire.



Soft Skills : ce que vous êtes

- Quels sont vos points forts ?
- Quel est votre comportement dans un groupe ?
- Quelle est votre attitude lorsque vous découvrez de nouvelles personnes ?
- Comment abordez-vous la nouveauté ?
- Quelle est votre attitude face à un problème ?
- En quoi vous estimez-vous créatif ?
- Des gens vous ont déjà fait confiance : pourquoi ?
- Qu'est-ce qui vous met en colère ?
- Qu'est-ce que les gens disent de vous ?
- En quoi vous sentez vous différent ?
- Quels sont vos axes de progrès ?

**Mad Skills : ce que vous faites**

- Que faites-vous d'autres que vos études ?
- Quelles sont les expériences les plus folles que vous ayez connues ?
- En quoi ces activités vous ont-elles changé ?
- Quel plaisir y trouvez-vous ?
- Pourquoi celle-là précisément, plutôt qu'une autre ?
- En quoi ces activités ont-elles enrichi votre personnalité ?
- En quoi complètent elles votre parcours ?
- En quoi vont-elles faciliter votre intégration dans un groupe ?
- Quels atouts vous donnent-elles pour l'avenir ?
- Quelles compétences complémentaires vous ont-elles apporté ?
- Quels types de personnalités y avez-vous croisé ?

**Nourishing Skills :
ce qui vous fait évoluer tout au long de la vie**

- Les grandes rencontres et ce qu'elles ont généré d'exemplarité,
- Les lectures qui vous ont fait réfléchir,
- Les films qui ont présenté du monde une image nourricière,
- Les arts qui ont généré des émotions nouvelles,
- Les événements qui vous ont fait grandir,
- Les faits d'actualité qui ont modifié vos raisonnements...

Ce travail fait, entourez les points qui vous semblent fondamentaux. Associez-y les vocables pour vos présentations orales. Ils vous permettront de raconter de vous-même une histoire moins limitante, plus ramifiée qui donnera à votre parcours une hauteur différente. Vous n'êtes pas constitué de votre seul diplôme, et vos acquis ne sont pas vos seuls atouts. Il vous faut raconter votre personnalité de la meilleure des façons, susciter de l'intérêt, générer de la surprise. Intégrez les 4 dimensions de la Personnalité Professionnelle vous y aidera grandement.



En résumé

Quel que soit votre parcours, vos études, les qualités que vous pensez avoir ou pas, vous avez de la valeur.

Vous serez évalué en entretien, sur votre personnalité, votre imagination, votre altruisme, votre énergie, donc sur bien des qualités qui relèvent d'autre chose que de votre seul parcours scolaire. Si le niveau de la formation suivie est essentiel pour vous ouvrir le chemin de certaines fonctions, il n'est pas le seul déterminant dans votre capacité à les embrasser le moment venu.

À vous de savoir faire parler votre diplôme au-delà de la valeur que les classements lui attribuent, en allant chercher dans vos années d'études, dans vos rencontres, dans vos passions, dans ce que vous êtes, dans ce qui vous fait rêver, des éléments qui vous ont construit et fait évoluer, bref qui vous constituent.

Intégrez l'ensemble de ces facettes dans votre présentation. Elles vous distinguent, vous rendent uniques et sont créatrices de dialogue. C'est cet ensemble qui forme votre personnalité professionnelle (Fig. 1), constituée de ce que vous êtes (les *Soft Skills*), ce que vous faites (les *Mad Skills*) et ce que vous savez (les *Hard Skills*), ce qui vous transforme (les *Nourishing Skills*).



Étape 3 ■ **Précisez votre projet****1. Utilisez vos premières expériences professionnelles pour vous projeter dans l'avenir**

Vos expériences, de tous types, sont aussi des marqueurs de votre personnalité professionnelle et figurent toujours en bonne place sur votre CV. Bien sûr, elles complètent utilement votre profil et disent beaucoup de vous : votre désir d'autonomie qui vous pousse à travailler l'été pour gagner l'argent de vos vacances, votre capacité à vous intégrer dans des groupes dont on reconnaît l'exigence pour vos premiers stages, votre modernité en vous mettant au service de start-up par exemple. Ces premières expériences rassurent un potentiel employeur sur votre « capacité à faire », votre énergie et votre volonté. Elles ne vous ont pas façonné encore et ne vous ont pas mis un métier entre les mains. Ce que vous avez appris au cours d'une immersion de quelques mois en entreprise, est davantage lié à la compréhension de ses rouages qu'à la fabrication d'une expérience qui vous marquerait durablement et vous obligerait pour l'avenir. Elle vous permet en revanche, de vous situer dans l'environnement et de constater déjà que votre profil intéresse. Elle est utile également pour prendre la mesure des codes : la façon dont on se parle dans un service, le type de relations qui se construit entre collègues, les obligations auxquelles tout collaborateur est soumis, les horaires de travail traditionnels.

Les stages ou vos premières expériences présentent un intérêt encore plus important pour vous : identifier ce dont vous ne voulez pas et donc écarter des organisations, des modes de management, des secteurs d'activité, des métiers qui ne vous correspondent pas. Déterminer ce que vous ne voulez pas est plus facile, et une étape indispensable pour définir ce que vous voulez.

FICHE PRATIQUE 4

Définir son projet professionnel

Retrouvez cette fiche pratique en version téléchargeable, grâce à ce QR code



- Quelle est votre expérience la plus décevante ?
- En quoi n'a-t-elle pas correspondu à vos objectifs ?
- Qu'est-ce qui vous a particulièrement déçu : taille de l'entreprise / missions du poste (répétitivité, niveau de difficulté...) / relations avec le manager (autoritaire, bienveillante...) / la façon dont vous avez été traité / relations avec vos collègues / ambiance générale / secteur d'activité / rémunération / temps de trajet / répétitivité des tâches ?
- Qu'est-ce que ça dit de votre niveau d'attentes ?
- Indiquez le niveau de satisfaction que vous attendez de chaque proposition (de 1 à 4) ?

Les éléments que vous avez listés dessinent en creux, ce qui est prioritaire pour votre bien-être. Cette étape consiste à rétrécir le champ de vos recherches. Si l'ambiance est un critère déterminant pour vous, par exemple, questionnez votre interlocuteur sur la dynamique collective et les réseaux existants (fondation, association sportive, mixité, moins de 30 ans). Si pouvoir évoluer vous apparaît comme un élément important pour vous projeter, candidatez dans des groupes qui prônent la mobilité comme une valeur essentielle.

2. Déterminer ce que vous voulez faire est votre priorité numéro 1

Vous avez sans doute entre les mains plusieurs savoir-faire, beaucoup d'envies, complémentaires comme parfois contradictoires. Au contraire, vous vous sentez en panne, sans projet.

Votre parcours étudiantin, vos spécialités, vos stages parlent pour vous. Le fait d'avoir choisi une option RH à l'université, une filière génie électrique dans votre école d'ingénieurs, ou d'avoir une expérience dans le domaine du digital ou dans les achats reflète nécessairement vos premières aspirations. Vous vendez ce que vous avez fait et appris, c'est dans un premier temps votre meilleur atout. L'entreprise vous recrute dans l'immédiat pour ce que vous savez, pas pour ce que vous aimeriez faire un jour. Il serait contre-productif de postuler à un job de communicant si vous êtes formé au commerce !

La raison ? En période de tension économique, l'entreprise doit intégrer des collaborateurs immédiatement opérationnels, capables de s'emparer des dossiers et de les mener à bien, qui apportent donc du résultat. Connaître les bases du métier, est un prérequis.

Vous avez de bonnes raisons pourtant d'être hésitant. Les écoles et universités généralistes ont un défaut dans leur volonté de laisser ouvertes toutes les hypothèses : elles couvrent un très large spectre de thèmes, dont beaucoup peuvent vous sembler dignes d'intérêt. Affirmer un choix est pourtant capital. Vous ne serez pas crédible si vous vous dites intéressé par plusieurs types d'emplois (en tout cas au début de votre carrière professionnelle) ou si vous expliquez que votre priorité est de « rejoindre une équipe pour porter des projets ».

Se déclarer prêt à tout faire – ce que font certains candidats par crainte de laisser s'échapper une opportunité – est en fait révéler que vous n'avez pas de conviction, peu de personnalité ou que vous ne savez pas faire de choix entre des futurs possibles.

L'entreprise a besoin de gens engagés, déterminés, qui seront opérationnels et volontaires, parce que vous lui apporterez dans ces cas une vraie plus-value. Il m'est arrivé de nombreuses fois de rencontrer des candidats qui se disaient intéressés par tout, ou qui parlaient de projets et d'ambiance, plus que de métiers ou de missions. Ce qui n'exprime rien du métier qu'ils désirent, ni de l'envie qu'ils ont de la rejoindre pour ce qu'elle est. Au contraire.

L'Entreprise a besoin d'être rassurée sur vos atouts, votre envie. Elle doit pouvoir compter sur vous dans la durée, au sens où votre arrivée ne sera pas suivie rapidement d'un potentiel départ, et où vos premiers échanges lui garantissent un enthousiasme indispensable. Elle doit être persuadée que vous n'avez pas accepté son offre, en attendant une autre meilleure. Elle

vous recrute pour un temps long, qui lui permettra d'assurer votre intégration, votre formation, puis de recueillir le fruit de son investissement. Le coût de votre départ lui serait préjudiciable. En somme, elle mise sur vous ! Elle ne prendra pas le risque en conséquence, de déterminer à votre place, ce qui est bien pour vous. Elle veut savoir ce que vous voulez faire, pour vous positionner là où vous serez utile.

Ne pas se déterminer clairement, c'est aussi renvoyer à l'entreprise le choix de votre propre parcours, ce qui est doublement pénalisant : d'abord elle se refusera de le faire, ensuite vous déléguez à d'autres, la responsabilité de votre avenir. Or vous ne pouvez confier à un potentiel futur employeur, le choix de décider de ce qui est bien pour vous. Dans ce domaine plus qu'ailleurs encore, votre responsabilité est de choisir, d'affirmer vos points de vue.

Votre vie professionnelle s'étirera sur plus d'une quarantaine d'années, à raison d'environ 1 700 heures (minimum) en moyenne par an ! Ces heures et ces années-là vous appartiennent. Confier son avenir au recruteur du jour, c'est prendre le risque de passer à côté de ce pour quoi vous êtes fait, de ce que vous avez envie de faire.

Mais c'est, il est vrai un exercice difficile.

Il vous faut donc définir avant toute chose, les domaines de compétences qui sont les vôtres.

FICHE PRATIQUE 5

Définir ses domaines de compétences

Retrouvez cette fiche pratique en version téléchargeable, grâce à ce QR code



- Quelles sont les grandes fonctions de l'entreprise auxquelles vos études vous ont préparé (comptabilité, finances, achat, commerce, marketing, technique, telecom...)?
- Quel est votre degré d'aisance (de 1 à 4) sur chacune d'entre elles?
- Identifiez dans celles que vous avez classées en niveau 3 et 4 les sous fonctions qui les structures. Les RH par exemple sont constituées de la paie, des affaires sociales, du recrutement, de la formation, de la gestion de carrière; la comptabilité de la trésorerie, des clients, des fournisseurs, etc. Notez là encore votre niveau d'autonomie sur chacune de ces sous fonctions.
- Extrayez de cette liste les compétences de niveau 3 et 4.
- Listez ensuite les éléments qualitatifs suivants:
 - Selon vous, à quelles qualités personnelles les fonctions dans lesquelles vous êtes à l'aise font-elles appel?
 - En quoi votre personnalité est-elle en phase avec ces qualités?
 - Quel plaisir pourriez-vous trouver à les exercer (en termes de travail d'équipe, de réflexion personnelle, de créativité, de relations aux autres...)
 - Quelle est l'importance de leur rôle dans l'entreprise selon vous?
 - En quoi sont-elles un marchepied pour l'évolution de votre carrière?

3. Apprenez rapidement à vous connaître, la méthode puissance 4

Pour vous aider à vous positionner, utilisez votre réseau et rapprochez-vous de ceux qui peuvent vous conseiller avec bienveillance, vos professeurs, un référent de stage, des amis en qui vous avez confiance, vos parents : on est rarement lucide sur soi-même et réfléchir à soi seul est une gageure. Questionnez-les sur ce qu'ils pensent et comprennent de vous dans le champ professionnel, les métiers dans lesquels ils vous imaginent, les ambiances dans lesquelles selon eux vous seriez épanoui. Ce sera riche d'enseignements. Faites donc ce « 360° », qui consiste à mieux comprendre l'effet que vous produisez sur les autres, ce qu'ils comprennent de vous. Vous pourrez ainsi bien mieux mesurer votre impact et potentiellement corriger certaines postures qui vous sont préjudiciables. « On a rarement l'occasion de faire deux fois une première impression » dit l'adage, or cette occasion vous échappe car vous n'avez justement aucune idée de l'image que vous projetez cette fameuse « première fois ». Et beaucoup de critères rentrent en ligne de compte : votre attitude physique (votre regard, votre poignée de main, votre sourire, votre voix), votre façon d'aborder les sujets (avec timidité, assurance, certitude ou humilité) ou de vous habiller (ce qui informe beaucoup sur une personnalité). Demander de l'aide dans ce domaine n'est pas un aveu de faiblesse, mais bien une façon intelligente d'en apprendre sur soi-même et d'opérer vos choix en étant détenteur d'informations précieuses.

Inscrivez sur un papier les 4 compétences techniques que vous pensez avoir, vos 4 points forts, vos 4 faiblesses et les 4 éléments qui viennent selon vous spontanément à l'esprit de vos interlocuteurs lorsqu'ils vous rencontrent. Puis demandez à vos proches (ou à des inconnus croisés chez des amis pour la dernière) de répondre à ces mêmes questions vous concernant. Mesurez alors l'écart de perception, vous serez surpris ! Il ressort de ces micro-tests que l'on apprécie en général mal l'effet que l'on produit, parfois malgré soi. Les éléments physiques sont difficiles à contrôler or ils en disent long sur vous. En prendre conscience permet de réajuster vos comportements, d'utiliser un vocabulaire plus approprié, de limiter les effets d'une trop grande assurance en soi ou d'une timidité envahissante par exemple.

4. Vous avez le droit de vous être trompé de parcours

Trop de gens passent à côté de leur vie professionnelle, par manque d'affirmation d'eux-mêmes. Tout d'abord en suivant dans le flou de la post-adolescence les recommandations de leurs proches, parfois éloignées de leurs envies profondes. Ensuite en laissant la vie professionnelle prendre le pas sur leurs souhaits, comme si elle s'imposait à eux. Embarqués par défaut sur ce premier chemin, ils peuvent avoir le sentiment des années plus tard, de

n'avoir jamais été réellement acteurs de leur parcours, quand bien même ils y auront excellé. C'est une erreur d'appréciation. Vous tenez le manche, c'est à vous de déterminer votre point d'atterrissage, pas aux autres ni au système, d'autant que la décision d'un jour peut écrire la trajectoire d'une vie. Vous savez vos envies.

Vous avez peut-être pourtant choisi votre parcours étudiantin par défaut, tant il est difficile à 20 ans de se projeter sur les prochaines 40 années de travail à venir. Peu d'entre nous ont la chance, dès cet âge, de savoir que faire de leur vie professionnelle. Comment se positionner sur un métier pour « toujours » (en tout cas théoriquement), sans avoir jamais mis les pieds (ou quasi) dans une entreprise ? Cet exercice est difficile même si vos premières années d'études ont pu vous orienter vers une spécialité, souvent d'ailleurs par élimination des autres. Vos parents, des amis ont pu vous influencer et vous vous êtes engagé dans un domaine qu'ils recommandaient, par incapacité à vous déterminer vous-même. Ou alors, peu convaincu mais souvent sur leur impulsion toujours, vous avez décidé de suivre une formation généraliste pour ne fermer aucune porte. Nombreux sont les élèves en école de commerce ou en faculté de droit par exemple, dont les parents imaginent qu'elles sont un sésame, qui se posent la question durant leurs études, de l'intérêt qu'ils peuvent y trouver et de l'endroit où elles vont les mener. En vérité, vous avez pu laisser de côté des envies en les imaginant trop irréalistes, inatteignables ou tout simplement ne pas avoir su les exprimer. Ou bien même, en avoir vu émerger de nouvelles au cours de vos études. Toujours est-il que vous êtes circonspect sur la tournure que vont prendre les événements, et inquiet à l'idée de vous être engagé dans une voie qui peine déjà à vous satisfaire.

Ne soyez pas soucieux pour autant ! Nous sommes extrêmement nombreux à avoir été emportés par le respect de la norme, et à ne pas avoir su identifier nos envies réelles, à avoir eu le sentiment de nous être trompé au départ. Et pourtant ce choix ne marquera pas pour toujours votre vie professionnelle pour une simple raison : elle ne sera pas linéaire. Depuis longtemps les carrières sont accidentées, et pleines de surprises. L'incertitude dans laquelle évoluent les entreprises a, à la fois, multiplié les hypothèses de parcours, et chahuté les trajectoires.

Vous connaîtrez des réussites, des moments de rupture, des périodes de chômage peut-être, des instants de doute, comme des moments d'euphorie. Rien n'est écrit, et c'est ce qui rend le chemin professionnel intéressant à vivre. Seriez-vous séduit par un parcours dont vous connaissez chaque étape des 45 prochaines années ? La date de vos augmentations, de vos promotions, de vos mutations ou de votre départ ?

Vous connaîtrez des changements de carrière, et ce dès lors que vous saurez progressivement, au fur et à mesure de l'accumulation des expériences, définir ce qui vous convient. L'entreprise vous proposera de son côté des opportunités, des projets à porter comme des trajets dont vous ne soupçonnez rien encore, parce qu'elle identifiera chez vous un potentiel des compétences et des savoir être qui seront en phase avec les enjeux du moment.

Elle capitalisera sur vos points forts ; elle vous proposera des évolutions qui peu à peu, vous éloigneront radicalement de votre point de départ. Ou au contraire, elle souhaitera mettre un terme à vos fonctions vous en sentant éloigné, ou peu satisfait, ce qui vous obligera, ce faisant, à vous remettre en question, vous dépasser, repenser votre rapport au travail et vos envies véritables.

Tout cela relève de la norme. Le parcours sans à-coups est rarissime, et pas forcément souhaitable d'ailleurs. L'échec, la rupture, s'ils font peur, vous apprendront beaucoup, sur vous, et sur les autres. Ils vous rendront meilleurs même, plus aguerri et mature, si vous savez vous en relever sans dommage, et faire l'effort d'en comprendre les raisons. Une trajectoire rectiligne est potentiellement liée à votre sens du compromis, ou pire, à de la compromission. Mais est-elle en phase avec qui vous êtes réellement ?

L'essentiel donc, est de forcer la porte d'une organisation en faisant prévaloir une compétence en adéquation avec le poste à pourvoir. Laissez le temps faire son œuvre, et montrez vos talents, positionnez-vous le moment venu sur d'autres postes dans la liste interne des jobs à pourvoir. Pour peu que vous ayez un talent qu'elle souhaite conserver, elle saura vous faire évoluer. Et retenez cette évidence : il est toujours plus facile de changer de poste dans l'entreprise qui vous connaît, que de chercher à le faire dans une entreprise que vous ne connaissez pas. Faites-vous et faites-lui confiance pour atteindre, à votre rythme, une position plus satisfaisante pour vous.