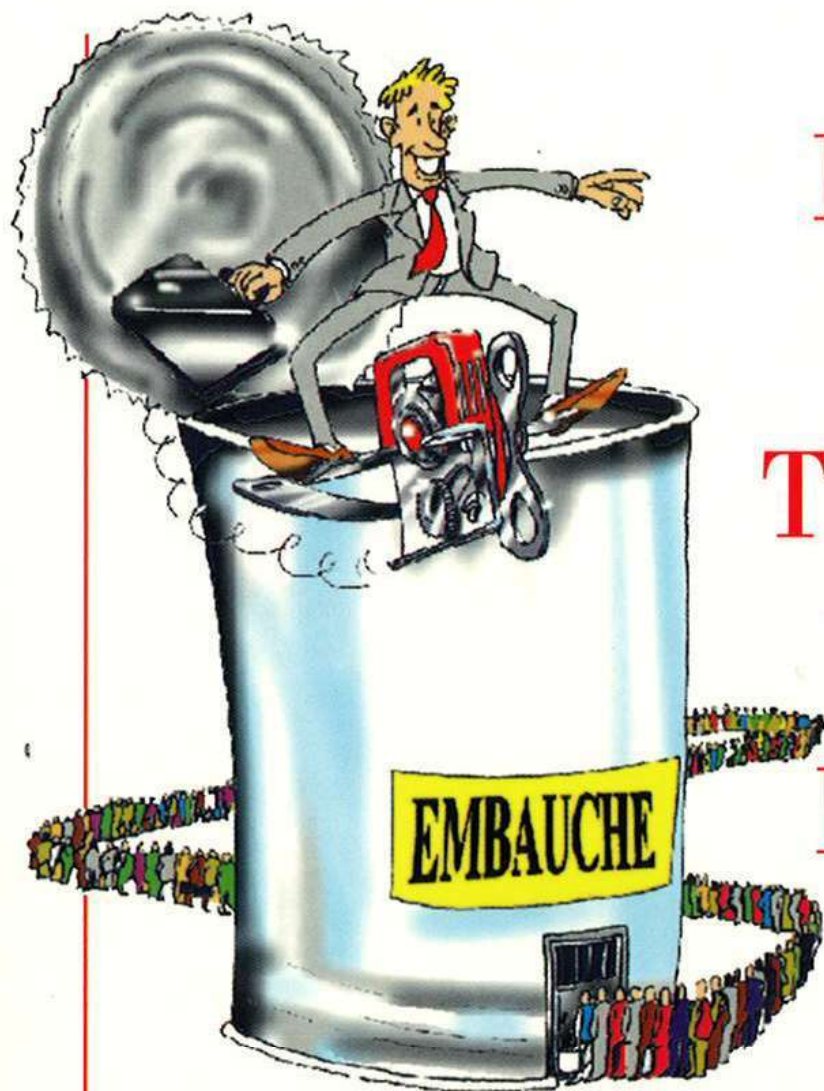


FLORIAN MANTIONE

ILLUSTRATIONS
DE RAMIREZ

LA MÉTHODE OUVRE-BOÎTE



L'OUTIL
POUR
TROUVER
VOTRE
EMPLOI

LPM



Éditions
Nouvelles

**LA MÉTHODE
« OUVRE-BOÎTE »**

OUVRAGES DU MÊME AUTEUR

Les règles de base du recrutement,
cassette vidéo réalisée par le Florian Mantione
Institut Montpellier – 1991

Le recrutement des commerciaux,
Éditions d'Organisation – 1992
(en collaboration avec René Moulinier)

Les 17 secrets d'un chasseur de tête,
Chotard Éditeur – 1993

Comment éviter votre licenciement,
Éditions Liaisons – 1994
(en collaboration avec Gilbert Rozès)

Petite anthologie de la poésie française,
Athéna Éditions – 1994
(illustrée par Jean-François Ramirez)

Florian MANTIONE – Illustrations J.-F. RAMIREZ

LA MÉTHODE « OUVRE-BOÎTE »

L'outil pour trouver votre emploi



LES PRESSES DU MANAGEMENT
103, boulevard Murat – 75016 Paris

Si vous souhaitez être informé de nos publications,
il vous suffit de nous envoyer votre carte de visite à
l'adresse suivante :

Les Presses du Management
Service Clientèle
7, rue de Malte
75011 Paris
Tél. (1) 40.21.67.59 / 48.05.71.11
Fax (1) 48.05.71.51

La loi du 11 mars 1957 n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article 41, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1^{er} de l'article 40).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon par les articles 425 et suivants du Code Pénal.

LES AUTEURS

Florian MANTIONE, 46 ans, est diplômé de l'ESC de Toulouse, de l'IEP de Toulouse et licencié en Sciences Economiques de Paris 1. Après avoir exercé des responsabilités commerciales chez Burroughs, il a créé en 1976 le Florian Mantione Institut, réseau international de conseil en ressources humaines (recrutement, outplacement, formation) et en 1990 le cabinet d'outplacement 1+1=3.

Il complète ses activités à travers des engagement patronaux (Chambre de Commerce et d'Industrie, Conseil des Prud'hommes) et associatifs (Dirigeants Commerciaux de France, Jeune Chambre Economique, Rotary, Mensa).

Jean-François RAMIREZ, 41 ans, expose peintures et dessins d'humour depuis 1984. Illustrateur, il compte parmi ses principaux clients des entreprises comme IBM ou AEROSPATIALE.

Il participe à des salons de dessins de presse et à apporté son concours à l'ouvrage 100 dessins pour la liberté au profit d'Amnesty International.

Il anime au travers de ses dessins des revues de presse sur réseau télévisé ainsi que la une du bimensuel GAGNER !.

En des temps plus reculés, il obtint un bac de technicien commercial et se jura de ne plus toucher à « ça »... C'était avant sa rencontre avec Florian MANTIONE.

SOMMAIRE

PREFACE	15
INTRODUCTION	19
LE BILAN PERSONNEL ET PROFESSIONNEL	23
• Mon dernier poste	27
• Bilan de ma carrière professionnelle	31
• Bilan de mon Savoir	33
• Bilan de mon Savoir Faire	35
• Bilan de mon Savoir Etre	37
• Découverte des potentialités	41
• Mes activités extra-professionnelles	43
• Et si je rêvais...	45
MON PROJET PROFESSIONNEL	47
• Les raisons qui me poussent à envisager ce projet	49
• Mes atouts et mes handicaps par rapport à mon projet	53
• Du projet professionnel à sa réalisation	59
LES OUTILS DE COMMUNICATION	61
• Quelques remarques de bon sens sur la lettre	63
• Quelques remarques de bon sens sur le CV	65
– le fond du CV	67
– la forme du CV	71
• Quelques remarques de bon sens sur la « démarche com- merciale »	75

LA MÉTHODE OUVRE-BOÎTE

ETRE APPRECIE	77
• La fidélité	79
• La validité	81
• La prédictivité	83
• Où l'on comprend pourquoi certains recruteurs se trompent souvent	85
 ETRE APPRECIE PAR L'ENTRETIEN	 87
• La préparation de l'entretien	87
• La ponctualité	89
• Ecouter plutôt que parler	91
• Tenir les rênes de l'entretien	93
• Le schéma d'entretien	95
• L'échange « gagnant-gagnant »	97
• Adoptez le ton qu'il convient	97
• Exprimez-vous positivement	99
• La connaissance de son recruteur	101
• Le comportement à adopter	103
• Anticiper les réponses	105
• Tout va très bien	107
• Etre bien dans sa peau	109
• L'humour	109
• Avoir un dossier avec soi	111
• Vos qualités et vos défauts	113
• Le salaire	115
• Des faits, du concret	117
• De la discrétion	119
• Les bonnes questions à poser	121
• Les motivations	123
• L'entretien interrompu	125
• La fin de l'entretien	127
• Après l'entretien	129

LES DIFFERENTS ENTRETIENS	131
• Un candidat + un recruteur	131
• Un candidat + plusieurs recruteurs simultanément	133
• Un candidat + plusieurs recruteurs successivement	135
• Plusieurs candidats + plusieurs recruteurs	137
 EN GUISE DE CONCLUSION SUR L'ENTRETIEN	139
 ETRE APPRECIE PAR LES TESTS	141
• Qu'est-ce qu'un test ?	141
• Les tests sont-ils infallibles ?	143
• Les tests sont-ils indispensables ?	143
• Les tests sont-ils efficaces face à l'insincérité et à l'entraînement des candidats ?	145
 ETRE APPRECIE PAR LA GRAPHOLOGIE	147
 ETRE APPRECIE PAR LE «BILAN COMPORTEMENTAL»	151
 ETRE APPRECIE PAR LE CONTROLE DES REFERENCES	153
 ETRE APPRECIE PAR DES OUTILS EXOTIQUES	155
 COMMENT ENTRER EN CONTACT AVEC LES EMPLOYEURS	157
• Les organisations spécialisées	157
• Les offres d'emploi	159
• Les demandes d'emploi	159
• Les candidatures spontanées	161
• L'association des anciens élèves	161
• Les syndicats professionnels	163

LA MÉTHODE OUVRE-BOÎTE

• Le réseau relationnel	163
• Les entreprises de travail temporaire	163
• Les jobs salons	165
• Les banques de données sur minitel	165
• Radio et télé	165
CONCLUSION	167

PREFACE

Comment ne pas être préoccupé par la situation difficile que connaissent certains demandeurs d'emploi qui risquent, à terme, de dériver vers l'exclusion ?

Comment n'être pas tenté de réagir par un élan de solidarité vis-à-vis des plus défavorisés ?

Comment, enfin, traiter avec efficacité, sans exclure l'humour, ceux qui cherchent un emploi sans être offensant, mais au contraire utile à tous ?

Seulement voilà, il y a une approche macro-économique et micro-économique du problème.

C'est à l'Etat que revient la charge de réguler les grands équilibres et de créer les meilleures conditions pour que se réalise sur le marché une situation proche du plein emploi.

Les entreprises sont confrontées à une logique économique qui s'impose à elles. Les contraintes du marché, des échanges internationaux, de la concurrence et de la réglementation imposent une gestion rigoureuse et l'utilisation optimale des ressources dont dispose l'entreprise : ressources financières, techniques, humaines...

Certes, l'entreprise ne peut gérer des hommes comme n'importe quelle autre ressource. Elle ne peut occulter le partage des joies et des peines, des succès et des échecs, des projets menés à leur terme et des idées abandonnées. Elle ne peut être ingrate avec ses collaborateurs. Elle doit toujours partager un certain nombre de valeurs communes. Mais la logique économique est là. Si l'offre d'emploi se raréfie, la sélection sera

LA MÉTHODE OUVRE-BOÎTE

plus rigoureuse et seuls les « meilleurs » candidats seront embauchés.

La réalité, aujourd'hui, s'exprime en ces termes : il ne suffit plus d'être simplement adapté à un emploi pour l'obtenir, il faut être meilleur que les autres candidats.

C'est ce qu'illustre parfaitement l'histoire initiale des deux photographes que rapporte Florian MANTIONE. Et du reste son livre est à l'image de cette histoire. Il s'applique à décrire avec minutie et bon sens les éléments qui feront la différence pour se faire recruter.

Il a raison de partir du bilan personnel et professionnel. Seule cette réflexion permet de bâtir un véritable projet professionnel.

Il a raison d'insister sur le CV et la lettre de candidature. Que les candidats savent mal se vendre ! Comme les documents se ressemblent tous ! Alors qu'il existe une telle variété et une telle richesse dans le cursus professionnel et la personnalité des candidats, leur trace écrite est quasi identique.

Il a raison de révéler pourquoi les recruteurs se trompent souvent dans leur manière d'évaluer un candidat et le triptyque d'une bonne appréciation – fidélité – validité – prédictivité – devrait être présent autant dans l'esprit des candidats, que dans celui des recruteurs !

Il a raison de donner autant de précieux conseils pour réussir son entretien d'embauche. J'ai bien aimé ce concept original qui consiste à « mâcher » le travail du recruteur et à lui présenter l'adéquation entre ce qu'il recherche et ce qu'apporte le candidat.

Il a raison de préciser les tenants et les aboutissants, les avantages et les limites des tests et de l'analyse graphologique et faire un sort à ce qu'il qualifie « d'outils exotiques »...

Et il a surtout raison d'utiliser un ton direct qui utilise l'humour et qui exclue la langue de bois. Son professionnalisme

se marie bien avec sa créativité et il pose des questions autant qu'il apporte de réponses.

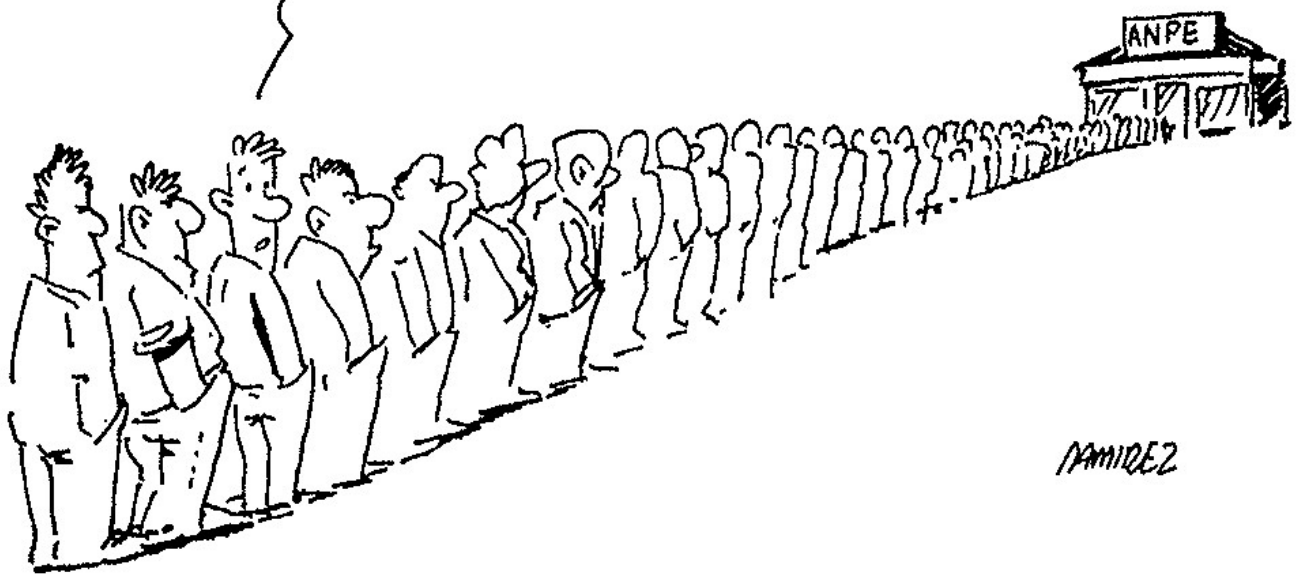
Enfin, il a eu raison de choisir Jean-François RAMIREZ dont la maîtrise du trait illustre à merveille les conseils de Florian MANTIONE et leur donne une dimension accessible, opérationnelle et facilement compréhensible. Jean-François RAMIREZ est sûrement un de nos plus talentueux dessinateurs français.

Ce livre est destiné à aider autant les candidats que les recruteurs. Je suis certain qu'il atteindra son objectif.

Gérard MESTRALLET,
Président Directeur Général
Compagnie de Suez

LA MÉTHODE OUVRE-BOÎTE

ETONNANT LE NOMBRE
D'ENNEMIS QU'ON PEUT
AVOIR ...



DAMIEZ

INTRODUCTION

Pour exercer le métier de médecin, il faut un diplôme de docteur en médecine.

Pour être avocat, expert-comptable ou architecte, il faut un diplôme correspondant.

Pour ouvrir un salon de coiffure, il faut un brevet professionnel de coiffure.

Effectivement, pour exercer certains métiers, il est obligatoire d'être diplômé.

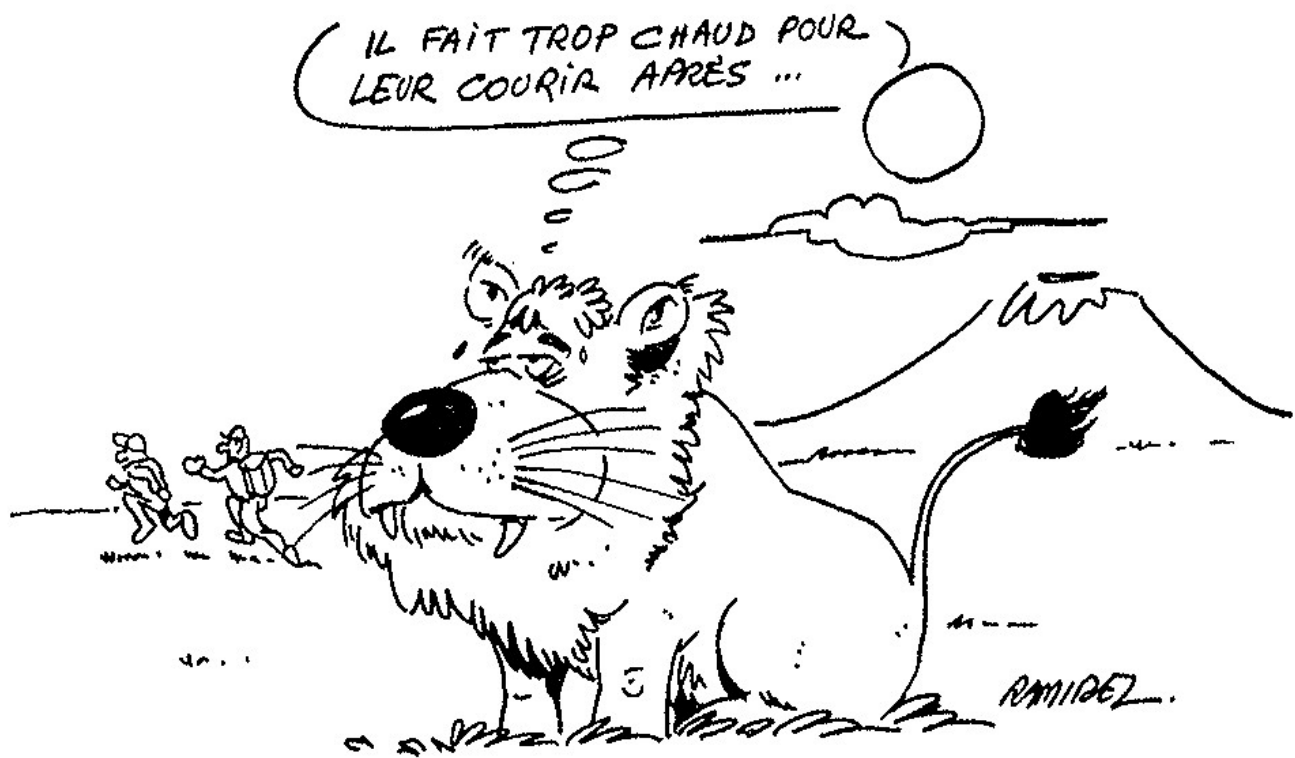
Inversement, le diplôme n'ouvre pas automatiquement les portes à un emploi.

Les matheux savent qu'il ne faut pas confondre injection et surjection...

De nos jours, les diplômes ne représentent plus ce sésame d'antan et la crise actuelle nous fait passer d'une guerre « économique » à une guerre « sociale ». Face à une offre qui s'est singulièrement rétrécie, un grand nombre de candidats se retrouvent aujourd'hui avec d'énormes difficultés d'insertion sociale. Mais ne nous méprenons pas. L'ennemi, ce n'est pas l'entreprise, ce n'est pas la société. « L'ennemi », c'est le concurrent, c'est l'autre candidat.

Vous connaissez sûrement l'histoire de ces deux photographes de safari qui s'éloignent de leur Jeep et se retrouvent face à un lion menaçant, sans arme. L'un d'eux sort de son sac une paire de chaussures de course :

LA MÉTHODE OUVRE-BOÎTE



« c'est inutile, tu ne courras pas aussi vite que le lion » dit son ami. « Tu n'as rien compris » réplique le premier photographe, « le but n'est pas que je coure plus vite que le lion, le but est que je coure plus vite que toi !!! ».

Il en va de même pour la recherche d'emploi : des emplois existent, mais la compétition est plus grande et nécessite un professionnalisme accru...

L'objectif de cet ouvrage est de vous rendre meilleur, meilleur que votre concurrent. Mais cela demande des efforts, une grande rigueur, un travail de tous les instants.

En effet, chercher du travail est un véritable travail en soi !

Nous allons développer toutes les techniques de marketing et de vente pour identifier la bonne cible, pour bien communiquer, pour bien convaincre et enfin pour bien se vendre.

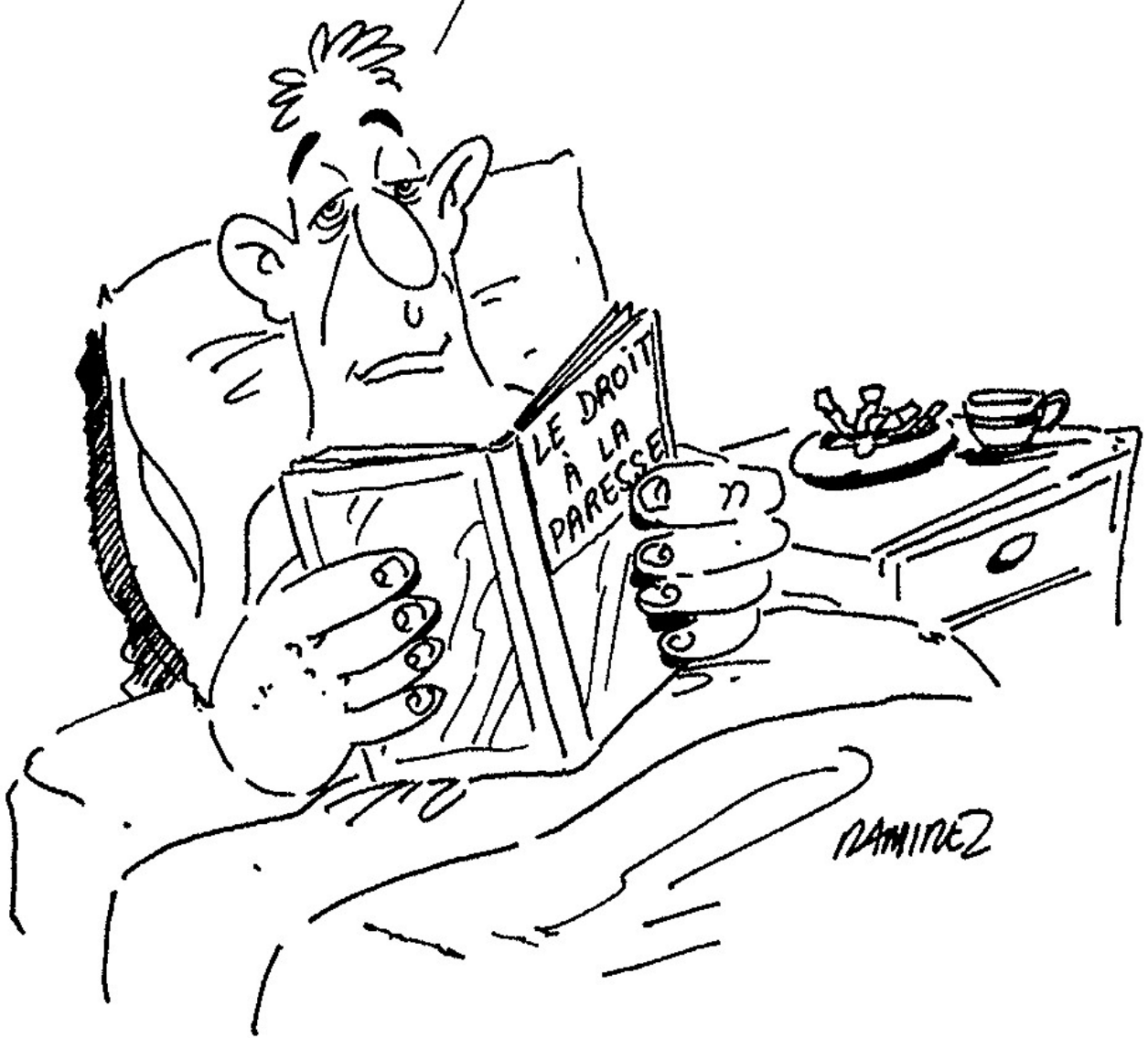
Nous allons bâtir une véritable stratégie.

Mais la rigueur n'exclut pas l'humour et au lieu de nous apitoyer sur notre sort, sourions.

L'ironie est le meilleur mécanisme de défense.... et d'attaque.

LA MÉTHODE OUVRE-BOÎTE

JE RÉSISTE À LA TENTATION
DE ME LEVER POUR MENER
UNE VIE ORDINAIRE ...



LE BILAN PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

Sénèque disait « Si le navigateur ne sait pas vers quel port il se dirige, ni dans quel port il se situe, aucun vent ne lui sera favorable. »

Nous vous proposons, donc, un auto-bilan personnel et professionnel afin de déterminer qui vous êtes (bilan de personnalité), ce que vous savez faire (bilan de compétence), ce que vous pouvez faire (bilan de potentialité) et surtout ce que vous voudriez faire (bilan de motivation).

A l'issue de cet auto-bilan vous déterminerez votre projet professionnel.

S'il existe un grand décalage entre les résultats de votre bilan et les aptitudes requises pour votre projet professionnel, n'hésitez pas à suivre une formation complémentaire.

Ce bilan portera sur :

- votre dernier poste et les précédents,
- votre carrière professionnelle,
- votre savoir,
- votre savoir faire,
- votre savoir être,
- votre potentialité,
- vos activités extra-professionnelles,
- vos rêves,
- votre projet professionnel,
- vos motivations pour votre projet professionnel,
- vos atouts et vos handicaps par rapport à votre projet professionnel, en termes de savoir, savoir faire et savoir être.

Bon travail et soyez honnête dans votre analyse et dans vos réponses.

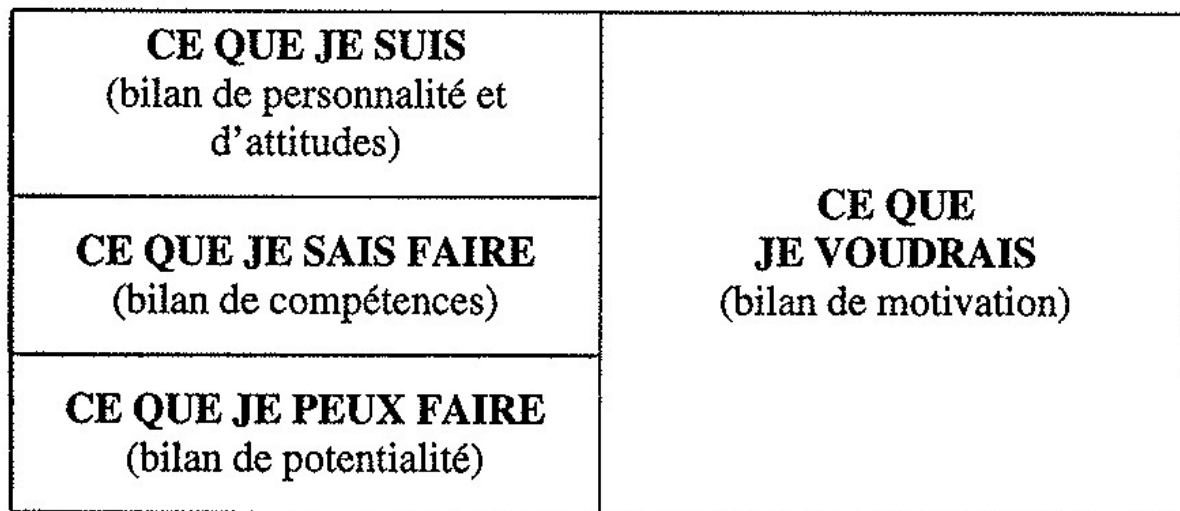
LA MÉTHODE OUVRE-BOÎTE

IL VA falloir ÊTRE COURAGEUX...
NON SEULEMENT VOUS ÊTES APTE
À CHERCHER DU TRAVAIL MAIS EN
PLUS VOUS RISQUEZ D'EN TROUVER



DAMIERE

BILAN PERSONNEL ET PROFESSIONNEL



↓

ETAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

↓

**FORMATION COMPLÉMENTAIRE
ÉVENTUELLE**

↓

PROJET PROFESSIONNEL

LA MÉTHODE OUVRE-BOÎTE

NOUS RECHERCHONS UN EXCELLENT
MÉCANICIEN ...

RASSUREZ-VOUS ...
AVANT D'ÊTRE PAPE,
J'ÉTAIS SOUPAPE !!



MON DERNIER POSTE
CE QUE J'AI APORTE A CE POSTE
* AI-JE EU DES PROBLEMES PARTICULIEREMENT DELICATS A RESOUDRE ? LES EXPLICITER.
* AI-JE FAIT PREUVE D'UNE EFFICACITE MESURABLE ?
* DANS LES DEUX ELEMENTS CI-DESSUS A QUOI J'ATTRIBUE MA REUSSITE ?
* QUEL NIVEAU DE SUCCES AI-JE ATTEINT ?
* Y A-T-IL DES TACHES QUE JE N'AI PAS PU MENER A BIEN ? POURQUOI

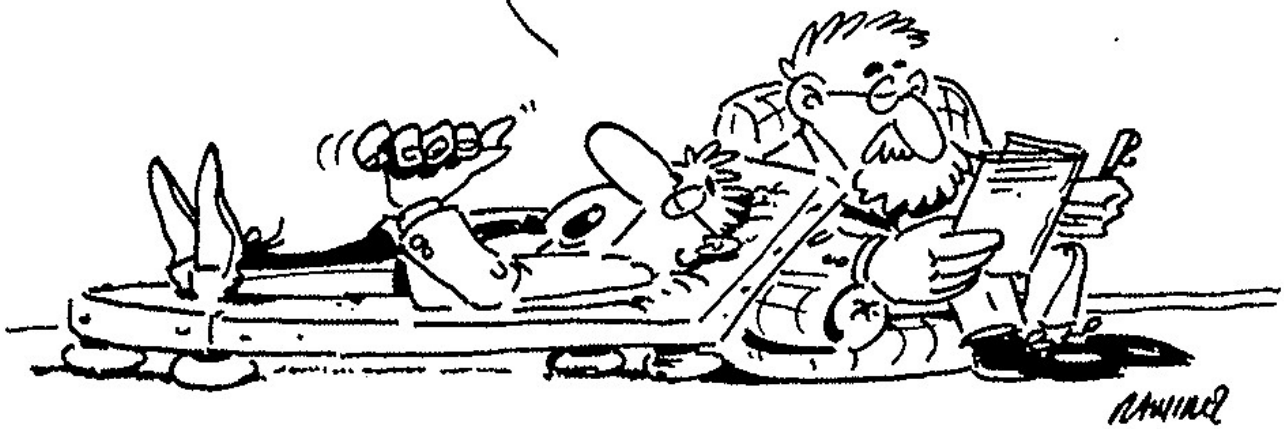
Répondez objectivement, sans trop exagérer, ni se valoriser mais en ayant présent à l'esprit que ce sont les éléments qui intéressent le plus votre recruteur !

Refaites ce bilan pour chacun des postes occupés.

LA MÉTHODE OUVRE-BOÎTE

AVEZ VOUS DÉJÀ MESURÉ VOTRE
CAPACITÉ ?

JE N'AI PAS TROUVÉ
D'INSTRUMENT ASSEZ
PETIT ...



MON DERNIER POSTE
CE QUE LE POSTE OCCUPE M'A APPORTE
* AMELIORATION DE MES CAPACITES PROFESSIONNELLES.
* QU'EST-CE QUI M'A LE PLUS INTERESSE DANS MON TRAVAIL ET POURQUOI ?
* QU'EST-CE QUE J'AI VECU COMME PENIBLE ET POURQUOI ?

Répondez de la manière la plus honnête possible, sans râler, ni régler des comptes.