

5.5

Décrypter une demande d'emploi

Objectif

Etre capable de se positionner
efficacement sur une demande d'emploi.

Sommaire

5.5.1	Qu'est-ce qu'une annonce ? A quoi ça sert ?	Page 3
5.5.2	Répondre à une annonce : les fondamentaux.	Page 3
5.5.3	L'analyse de l'annonce : Une histoire de méthode.	Page 4
5.5.4	Pourquoi l'entreprise recrute-t-elle ? Les 4 besoins.	Page 4
5.5.5	Comprendre une annonce : Une grille de décodage.	Page 5
5.5.6	Les offres à critères ouverts ou fermées	Page 5
5.5.7	Les critères objectifs et subjectifs	Page 5
5.5.8	Analyser une annonce	Page 6
	Etape 1	
5.5.9	Qui recrute	Page 7
5.5.10	Découvrir l'entreprise	Page 7
	Etape 2	
5.5.11	Le poste de travail	Page 8
5.5.13	Les référentiels métiers	
5.5.12	La description du poste : analyser le profil requis	
	Etape 3	
5.5.14	Le profil	Page 9 à 10
5.5.15	Comment argumenter sur le rapport à l'expérience	
5.5.16	Le niveau de qualification	
	Etape 4	
5.5.17	Les éléments de rémunération	Page 11
	Etape 5	
5.5.18	L'acte de candidature	Page 11
5.5.19	Comment s'élabore une annonce : de la fiche de poste à la mesure du degré de corrélation	Page 12
5.5.20	Le contexte de l'entreprise : l'énoncé	Page 12
5.5.21	Les différentes étapes du process de recrutement	Page 12
5.5.22	Le profil de poste	Page 13
5.5.23	Le contenu de l'annonce	Page 14
5.5.24	Le décryptage de l'annonce	Page 15
5.5.25	Le profil du candidat : CV	Page 16
5.5.26	La méthode d'analyse des éléments de l'annonce	Page 17
5.5.27	Mesurer le degré de corrélation	Page 18 à 19

5.5.1 Qu'est-ce qu'une annonce ? A quoi ça sert ?

C'est par le biais de l'annonce que l'entreprise signale qu'elle recrute. Elle énonce dans l'offre les éléments qu'elle estime nécessaires et suffisants pour recueillir des candidatures.

C'est un exercice de style difficile pour l'entreprise, il faut condenser en quelques lignes la description :

- de l'entreprise ;
- d'un domaine d'activité ;
- d'un poste ;
- du profil du candidat idéal ;
- des caractéristiques de la relation contractuelle ;
- des modalités de candidature.

L'entreprise exprime un besoin (mission, fonction...) pour occuper le poste donné. Puis, elle décline un profil de poste, en énonçant des attentes en terme :

- de compétences ;
- de qualifications ;
- d'expériences ;
- de qualités, attitudes ;
- de formation.

5.5.2 Répondre à une annonce : les fondamentaux

Il faut garder à l'esprit que lorsqu'une entreprise diffuse une offre d'emploi, celle-ci recevra, selon le média utilisé, le poste proposé, le salaire pratiqué et la renommée de l'entreprise plusieurs centaines de candidatures.

A titre d'exemple, un grand groupe de la cosmétique traite en plus des réponses à ses demandes d'emploi, plus de 400 000 offres (candidatures) par an. Il s'agit, alors, pour optimiser ses chances de décrocher un entretien de se différencier des concurrents. Les facteurs liés à la réussite tiennent à votre capacité à analyser la demande pour identifier les besoins de l'entreprise en vue de formuler une réponse appropriée.

L'analyse d'une annonce ne s'improvise pas. Il faut être capable :

- de comprendre les objectifs du recrutement,
- de cerner le contexte de l'entreprise,
- de définir le profil recherché.

Le but de cette séquence est de vous permettre de rédiger votre lettre de motivation, d'adapter votre CV et de préparer votre entretien de recrutement.

5.5.3 L'analyse de l'annonce : une histoire de méthode

Les entreprises livrent des informations plus ou moins détaillées du poste à pourvoir. Les informations sont en règle générale divulguées par stratégie (ou parfois par ignorance). Mais, toutes les informations figurant dans l'annonce ont leurs importances. Il faut décrypter les informations.

5.5.4 Pourquoi l'entreprise recrute-t-elle ? Les 4 besoins

Au préalable, il faut s'interroger sur la logique du recrutement : « Pourquoi cette entreprise recrute-t-elle ? »

Nous distinguons 4 besoins :

- Accompagner sa croissance (investissements techniques, augmenter le productivité, ajuster les ressources humaines...);
- Conduire ses projets (se positionner, se diversifier, se spécialiser, intégrer des solutions...);
- Développer de nouveaux produits, de nouvelles offres (pénétrer de nouveaux marchés...);
- Remplacer un salarié.

Profil	4 besoins			
	Croissance	Projet	Produit	Remplacement
Connaissances	Profil « financier »	Profil « stratège »	Profil « technique »	Profil « spécialisé »
Compétences techniques	Savoir gérer	Savoir provoquer de la vision	Savoir produire de la valeur	Savoir réagir
Comportement	Gestionnaire	Développeur	Concepteur	Opportuniste

Le modèle présenté ci-dessus ne repose sur aucun fondement scientifique. Cette approche a pour unique ambition de tenter de provoquer une réflexion sur les attendus de l'entreprise en fonction des éléments recueillis sur son contexte.

5.5.5 Comprendre une annonce : Une grille de décodage

Au préalable, il faut observer la forme de l'annonce et le média de diffusion choisi. Ces éléments peuvent vous donner des informations sur la nature du poste de travail et l'environnement de travail :

- Les moyens financiers de l'entreprise : média, taille de l'annonce, nombre de parution.
- Le ton de l'annonce : humour, publicitaire, accrocheur.
- Le contenu : les termes définissant le poste sont descriptifs, précis, vagues.

5.5.6 Les offres à critères ouverts ou fermés

Les offres ouvertes :

Certaines annonces ne précisent pas dans le détail le profil du candidat. Cette stratégie consiste à cibler un maximum de candidatures.

Exemple : « SSII recrute développeurs, envoyer candidature à contact@entreprise.com. »

Les offres fermées :

Le contenu de l'annonce précise les attendus du profil.

5.5.7 Les critères objectifs et subjectifs

Dans le corps de l'annonce, l'employeur précise les compétences, la qualification, les qualités recherchées pour le futur candidat. Des critères sont déclinés pour caractériser le profil, il faut distinguer les critères objectifs (sélectifs) et subjectifs (déterminants) et les termes employés. Ainsi pour les termes, il faut différencier les nuances entre les mots : exigé, souhaité, apprécié.

- Exigé : critère discriminant
- Souhaité : critère semi-sélectif
- Apprécié : critère de différenciation

Les critères subjectifs sont de nature personnelle.

Exemple : Recherchons un candidat de valeur...

Les qualités (critères subjectifs) intrinsèques mentionnées dans la définition du profil doivent être considérées en fonction du poste.

Exemple :

« Recherchons homme rigoureux... » Est-ce que la rigueur attendue d'un profil commercial est similaire à celle du chef comptable ? Dans le premier cas, l'adjectif signifiera peut-être : veiller à ce que le fichier clientèle soit très régulièrement mis à jour ou faire respecter les délais de vente par la fabrication. Dans le second, ce sera : savoir livrer les chiffres de l'entreprise à un moment précis.

Les critères objectifs sont de nature à être mesurés, quantifiés. Ils sont légitimes et ils n'impliquent pas de doute.

Exemple : Posséder le diplôme...

5.5.8 Analyser une annonce

Pour analyser les besoins, il est préférable de se doter d'une grille de lecture. Il faut commencer par trier les informations contenues dans le texte. Aussi, il faut mener des investigations sur les mots que vous ne connaissez pas (logiciels inconnus, techniques utilisées, abréviations...)

Il faut distinguer 5 types d'informations, ils sont présentés dans le tableau ci-dessous.

1	Qui recrute ?	Nom de l'entreprise, secteur d'activité, taille, le type d'entreprise (franchise, privé, secteur public, associatif...).
2	Recrute qui ?	Le poste à pouvoir (environnement de travail, niveau hiérarchique, responsabilités, le rôle, le champ des missions...).
3	Recrute quoi ?	Le profil recherché (compétences, expériences, qualités requises, capacité...).
4	Recrute à combien ?	Les éléments de la rémunération et de la relation contractuelle (nature du contrat de travail, les avantages périphériques, sociaux...).
5	Recrute comment ?	La procédure pour postuler.

5.5.9 1^{er} étape : Qui recrute

Les employeurs peuvent recourir à l'anonymat pour sélectionner des candidats. Il est présenté ci-dessous une matrice pour vous interroger sur les stratégies mises en œuvre par l'entreprise. Mais, lorsque l'entreprise affiche son identité. Il faut commencer par collecter des informations sur l'entreprise. Il existe des annuaires spécialisés qui renseignent sur la santé financière de l'entreprise. Aussi, il existe le service de l'Insee.

5.5.10 Découvrir l'entreprise

60% des annonces sont anonymes. Mais, vous pouvez vouloir en connaître l'origine avant d'envoyer votre dossier de candidature. Vous pouvez vérifier si elle n'a pas été publiée sous une autre forme dans d'autres médias. Elle peut faire partie d'un plan massif de recrutement qui concerne des postes, eux non confidentiels.

Si vous avez déjà une idée sur la question, vous pouvez essayer de vérifier votre supposition en appelant le cabinet de recrutement. Cette annonce qui provient de l'entreprise X m'intéresse, mais je suis déjà en poste dans cette société, dois-je y répondre ? Autre solution : connaître les clients habituels d'un cabinet en demandant une plaquette. Dans tous les cas, soyez attentif au vocabulaire utilisé dans l'annonce. Il reflète bien souvent les valeurs de l'entreprise.

	Employeur anonyme	Employeur affiché
Les motifs	Les hypothèses	Les hypothèses
Développer un nouveau produit (service). Ouvrir des marchés	Peur de la concurrence Espionnage industriel	Afficher son positionnement sur le marché. Stratégie de l'information
Attirer des potentiels	Diversifier les candidatures. Recueillir de la motivation.	Cultiver une image.
Reengineering Externalisation Restructuration	Ne pas alerter les salariés. Circonscrire les départs de haut potentiel.	Communiquer sur un changement.
Logique financière	Ne pas inquiéter les actionnaires (les financiers).	Stratégie de communication

5.5.11 2^{ème} étape : le poste de travail

Après le travail d'identification de l'entreprise, il s'agit dans cette deuxième étape d'analyser les informations concernant le poste de travail. Les informations concernant le poste de travail ne sont pas toujours explicites. Il faut formuler des hypothèses. En combinant les informations précisées dans le profil vous pourrez faire des hypothèses en vue de cerner les dimensions du poste (et d'orienter les éléments de votre profil).

Par exemple :

Pour le recrutement d'un DRH, une annonce précise que le (la) candidat(e) doit avoir une très bonne maîtrise du droit social et est doté(e) d'un excellent sens relationnel. Ces informations peuvent donner des informations sur le contexte de l'entreprise (restructuration, tension...).

5.5.12 La description du poste : analyser le profil requis

Les annonces ne délivrent que les informations nécessaires. Il est parfois judicieux de compléter son information en exploitant d'une part les référentiels métiers pour vérifier l'adéquation entre les pré-requis et ses compétences et d'autre part, de mener des recherches sur la mission de travail dans le contexte de l'entreprise. Vous pouvez aussi tenter un contact téléphonique pour avoir de plus amples informations.

5.5.13 Les référentiels métiers

Vous pouvez trouver des informations sur les métiers en consultant :

- les fiches ROME (répertoire opérationnel des métiers et de l'emploi) disponibles sur le serveur de l'ANPE ;
- les référentiels de l'Education nationale ;
- les fiches métiers disponibles sur les sites des Fédérations professionnelles ;
- les conventions collectives.

5.5.14 3^{ème} étape : le profil

A cette étape, l'objectif est de comprendre le profil requis : le niveau d'études, les compétences, les attitudes, l'expérience...

L'analyse des informations doit vous permettre de :

- Rédiger la lettre de motivation en s'appuyant sur le profil ;
- Mettre en perspective votre CV de façon objective.

5.5.15 Comment argumenter sur le rapport à l'expérience

Les critères de l'âge correspondent à des systèmes de perception de la compétence. En fonction de la durée de l'expérience, le profil du candidat correspond à un degré de compétences. Nous proposons en fonction de la durée de l'expérience formuler des arguments.

Expérience	Année	Argument
Débutant	Moins de 1 an	<ul style="list-style-type: none">- Stage significatif- Facilité d'adaptation- Volonté au travail- Motivation à apprendre- Assimiler rapidement- Relativiser le rapport coût du travail/production- Les diplômes
Première expérience	1 à 2 ans	<ul style="list-style-type: none">- Expérience significative- Valeur du travail- Dynamisme intellectuel- Importance de reconsidérer la connaissance vis à vis de l'expérience
Confirmé	2 à 5 ans	<ul style="list-style-type: none">- Valoriser l'expérience- La passion- Identifier des formations complémentaires- Développer une spécialité- Argumenter sur la maturité d'esprit
Expertise	5 ans et +	<ul style="list-style-type: none">- Compétences pratiques- Préciser le sens des responsabilités

5.5.16 Le niveau de qualification

Il faut observer le critère de sélection concernant le niveau de formation requis ou l'exigence du diplôme pour exercer une profession. Par ailleurs, les exigences sont souvent différentes selon la taille de l'entreprise. De manière générale, plus la taille de l'entreprise est importante et moins les critères de sélection sont ouverts. L'absence de diplômes est réhabilitaire pour certaines professions (professionnels de la santé...). Cependant, une expérience très significative peut « convenir » à un niveau de qualification inférieur.

Les niveaux de qualification	
Niveau VI	Sorties du 1er cycle du second degré (6ème, 5ème, 4ème) et des formations préprofessionnelles en 1 an. Le niveau de qualification VI correspond à l'abandon sans diplôme à la fin de la scolarité obligatoire.
Niveau V bis	Sorties de 3ème générale et des seconds cycles courts professionnels avant l'année terminale. La qualification de niveau V bis est définie comme la poursuite d'études pendant au moins un an vers un diplôme de niveau V.
Niveau V	Sortie de l'année terminale des seconds cycles courts professionnels (CAP, BEP, mention complémentaire), abandon de la scolarité du second cycle avant la terminale
Niveau IV	Sorties des classes terminales du second cycle et abandon des scolarités post bac avant d'atteindre le niveau III (niveau Bac)
Niveau III	Sorties avec un diplôme de niveau Bac+2
Niveau II	Sorties avec un diplôme équivalent à Bac+3 ou Bac +4
Niveau I	Sorties avec un diplôme de niveau Bac+5 et supérieur

Sources : CEREQ, Centre Inffo, Bulletin Officiel des Impôts

5.5.17 4^{ème} étape : les éléments de la rémunération

Certaine annonce ne précise pas les éléments de la rémunération. Dans l'hypothèse où les conditions salariales sont prépondérantes dans votre choix, il est judicieux de vérifier la fourchette de rémunération pratiquées par cette entreprise avant de candidater. Cette démarche n'est pas forcément aisée mais vous pouvez exploiter Internet.

Vous pouvez approcher un salaire en comparant avec d'autres postes de travail dans des entreprises similaires (secteur d'activité, taille...). Il faut comparer les entreprises dans un secteur géographique donné. Dans l'hypothèse où il est mentionné dans l'annonce que vous devez indiquer vos prétentions salariales : reportez-vous à la séquence : [« 5-2 La lettre de motivation »](#).

5.5.18 5^{ème} étape : l'acte de candidature

A cette étape, il faut scrupuleusement suivre la procédure. Certaines entreprises externalisent les phases de présélection à des prestataires en Ressources Humaines. Là aussi, il y a des hypothèses à formuler en combinant les facteurs d'anonymat :

- est-ce que l'entreprise souhaite limiter les fuites d'information provoquées par le nombre d'interlocuteurs de l'entreprise,
- réduire le risque de recrutement,
- réduire les coûts administratifs (employeur anonyme),
- ternir l'image de l'entreprise...

5.5.19 Comment s'élabore une annonce : De la fiche de poste à la définition des critères de sélection.

Dans les prochains chapitres, il est proposé d'aborder par un exemple la construction d'une annonce et la sélection des critères classant (discriminant, semi-sélectif et de différenciation). Le recruteur a rédigé l'annonce en s'appuyant uniquement sur la fiche de poste (ci-après) et en interrogeant, par téléphone, un membre de la direction du site de production.

5.5.20 Le contexte de l'entreprise : l'énoncé

COMPOUND S.A.S. est un site industriel de 200 salariés détenu par un groupe international américain. Cette entreprise fabrique des matières de base pour les industries du plastique. Les matières de base trouvent une application dans les secteurs de l'électroménager, de l'automobile, de la téléphonie... Ces secteurs sont exigeants en terme de délais, de qualités et de coûts. Une certification ISO 9001 est prévue très prochainement.

Cette entreprise évolue dans un contexte très concurrentiel. La concurrence des pays de l'Europe centrale (PECO) et de l'Asie fait rage sur les marchés. En plus, l'augmentation constante des prix du pétrole n'arrange pas la marge de l'entreprise et plombe les coûts de production. Les hauts membres du groupe donnent un délai à ce site pour converger vers la croissance. L'ambiance de travail est commencée à se dégrader et c'est dans ce contexte que le Responsable Qualité saisit une opportunité à l'externe.

5.5.21 Le recrutement

Après la démission inattendue du Responsable Qualité, l'entreprise doit recruter en externe.

Les différentes étapes du process de recrutement

Etapes	Action	Objectifs
1	Le conseil	Définir les besoins (analyse de poste de travail...)
2	Le plan média	Choisir les vecteurs de médiatisation. Elaborer l'annonce.
3	Le sourcing	Elargir les sources pour récolter des candidatures.
4	Le classement	Filtrer, trier et stocker les données.
5	Le screening	Examiner, évaluer.
6	La décision	Sélectionner, choisir.

5.5.22 PROFIL DE POSTE

INTITULE DU POSTE	Responsable Qualité		
STATUT / COEFF	Cadre	Salaire	Entre 30 et 40 KE
RATTACHEMENT		RESP. HIERARCHIQUE	DG ou Responsable Qualité (Europe)
MISSION PRINCIPALE DU POSTE			
Manager le système Assurance Qualité et HSE			
RESPONSABILITES			
<ul style="list-style-type: none"> - Obtenir, dans un délai défini, la certification ISO 9001 V.2000. - Etre le garant de l'assurance Qualité et HSE du site auprès de tous les interlocuteurs. - Satisfaire les exigences du client en garantissant la conformité des produits. - Développer une politique Qualité conforme à la politique du groupe. - Manager une équipe de 4 personnes et gérer les coûts de fonctionnement du service. 			
ACTIVITES PRINCIPALES			
<ul style="list-style-type: none"> - Piloter une démarche de certification. - Développer des systèmes de mise sous contrôle du process-Qualité. - Garantir la stricte application de la réglementation HSE. - Mettre en place des méthodes pour prévenir tous les types de risques (Humain, produit, sécurité, environnement, industriel). - Contribuer activement à la satisfaction des clients. - Responsabiliser l'ensemble des collaborateurs à se comporter « qualité ». - Encadrer une équipe de collaborateurs. - Se maintenir constamment informé de la réglementation. 			
INTERACTIONS INTERNES ET EXTERNES			
Opérationnels, Clients, auditeurs, Membres du Comité de Direction, fournisseurs, CHSCT, responsable Qualité groupe division Europe, acteurs institutionnels (pompiers, SIDPC, DRIRE, ADEME, Décideurs publics...).			
LES CONTRAINTES DU POSTE			
Déplacements occasionnels chez les clients ou au siège européen.			
ETUDES / DIPLOMES			
Diplôme de niveau 1, profil Ingénieur Chimiste, plasturgiste.			
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE ACQUISE			
<ul style="list-style-type: none"> - Expérience mini de 3 années dans le management de la qualité et HSE. - Expérience dans un environnement industriel de fabrication de matières plastiques (polymères). - Pratiquer les outils Qualité et HSE : PDCA, AMDEC, KAIZEN, fiabilité, analyse systémique, de la valeur... - Maîtriser la norme Qualité : ISO 9001 version 2000. - Appliquer les normes Hygiène, sécurité, environnement : ISO 14001, OHSAS 18001, UIC-DT 78. - Connaître les systèmes de management intégré : QSE. - Pratiquer des outils de planification : Gantt, PERT. - Maîtrise opérationnelle de la langue anglaise. - Pratiquer l'outil informatique spécialisé: 6 sigma, SAP, outil-statistique. - Titulaire du SST. 			
APTITUDES PERSONNELLES SOUHAITEES			
Qualités et comportement professionnels nécessaires à la fonction : <ul style="list-style-type: none"> - Rigueur, pragmatisme, charisme, diplomatie, Synthétique, dynamisme, ouverture d'esprit, vigilant. 			
CRITERES SOCIETE ET/OU POSTE			
La satisfaction du client. L'amélioration continue de toutes les fonctions de l'entreprise permet de réduire les coûts de la non-qualité et par conséquent d'œuvrer pour la pérennité de l'entreprise.			
POTENTIEL / EVOLUTION			
Possibilité de mobilité fonctionnelle			

5.5.23 Le contenu de l'annonce

WORLDPLAST, filiale d'un groupe international, est spécialisée dans la fabrication de matière plastique destinée à une large application commerciale. Nous recherchons, pour notre site industriel de 200 collaborateurs, notre :

Responsable Qualité (h/f)

A la tête d'une équipe de 4 collaborateurs, votre première priorité est d'obtenir la certification du site (ISO 9001). Expert dans votre domaine, vous pilotez le système d'amélioration continue et l'application des aspects HSE.

De formation Ingénieur (chimie, plasturgie...), vous possédez une expérience significative à un poste similaire. Véritable manager de terrain, vous savez communiquer à l'ensemble des collaborateurs les enjeux de la démarche Qualité. L'anglais est indispensable.

Merci d'adresser votre dossier de candidature sous réf : RQ/HSE de préférence par e-mail à : **humansresources@worldplast.com** ou par courrier à : WORLDPLAST S.A.S., département R.H. : 1, rue des polymères 02134 La vallée du Compound, mentionner la référence.

L'entreprise livre des informations en diffusant cette annonce : à la concurrence, aux salariés, aux marchés boursiers. Mais, elle s'attache à ne pas diffuser des informations pouvant porter à conséquence : contexte concurrentiel, situation économique...

5.5.24 Le décryptage de l'annonce

Les éléments	Descriptif	Les critères	Questions
Entreprise	WORLDPLAST Filiale d'un groupe international Taille de l'entreprise : 200 personnes		Evoluer dans un environnement à forte logique financière ? Contexte international SEVESO seuil haut ou bas?
Activité	Fabrication de matière plastique		Produits à faible ou à haute valeur ajoutée ? La concurrence ?
Intitulé du poste	Responsable Qualité (h/f)	Ingénieur (discriminant)	L'organisation : le sociogramme
Le poste à pouvoir	Encadrer une équipe Obtenir la certification du site ISO 9001. HSE	Expérience significative (discriminant)	Site SEVESO ? Le délai La situation
Profil	<ul style="list-style-type: none"> - Expert - Ingénieur (chimie, plasturgie...) - Expérience significative - Manager de terrain - Communiquer - Anglais 	Matières : Plasturgie, Chimie (semi-sélectif) Anglais (discriminant) Manager (semi-sélectif)	Projet de la direction Les outils Climat Les moyens correctifs
Relation contractuelle	Pas de précision		La politique salariale ?
Modalité de candidature	Par mail		

Pour la colonne « Les critères » se reporter au chapitre 5.5.5

Le parcours professionnel du candidat

Christophe DELAKALITE

Adresse

Date de Naissance

Permis B, célibataire

06 01 02 03 04

c.delakalite@monfournisseur.fr

Ingénieur qualité

Formation

- 1998-2001 Ingénieur de l'Université
Génie chimique, spécialité : Qualité – Sécurité – Environnement.
- 1997/98 DEUG MIAS (Mathématiques – Informatique et applications aux sciences)
à la faculté des Sciences.
- Baccalauréat scientifique, spécialité mathématique.

Expérience professionnelle

- Depuis Juillet 2006 : Consultant Qualité chez XXX du Groupe YYYY
- Mai 2004 à juin 2006, mission chez Equ. Auto, Nord.
- Préparation à la certification ISO/TS version 2002 et mise en place de la politique qualité groupe et des procédures.
- Décembre 2003 à mai 2004, mission chez Equ. Auto, Central achat
- Responsable Assurance Qualité Fournisseur
- Juillet 2003 à novembre 2003, mission chez Ind. Plast. du Groupe VVVVV.
- Responsable Assurance Qualité Projet
- 2002/03 : Ingénieur Qualité Client Export dans la Sociétés FFF du Groupe TTT.
- Gestion des réclamations Qualité Clients et préparation de la formation du personnel de la production à la démarche qualité.
- 2001 à juillet 2001 : Stage d'ingénieur chez Equipementier automobile en Allemagne (site de production) obtenu avec mention très bien.
- Au sein du service Qualité, mise en œuvre de la politique d'assurance qualité
- 1999 à 2000 : Stage chez XXX - Service Recherche et Développement, cellule récurage.
- Etude et développement de liants chimico-économiques optimisés pour formulations abrasives adaptées à la sérigraphie.

Informatique

- Pratique du Pack Office, Matlab, SAP

LANGUES

Allemand : écrit (moyen), lu et parlé (courant), séjour en Allemagne de 9 mois dans un environnement professionnel).
Anglais : TOEIC (790)

5.5.26 Méthode d'analyse des éléments de l'annonce : mesurer le degré de corrélation

La grille d'analyse	Les informations	Motivations	Atouts	Freins	Arguments
Entreprise	Production de plastique	Avantage d'une entreprise de taille internationale	Expérience du secteur de la plasturgie		Expérience des organisations internationales
Le poste de travail	Pilotage du process Garantir la certification	Responsabilité de site Satisfaire le client Encadrer une équipe Améliorer la productivité Optimiser la rentabilité du site	Préparation de certification Animation d'équipe	Expérience globale de la conduite du processus	Consultant : Intervention à toutes les étapes du process Qualité Pédagogue
Diplôme	Ingénieur	Appliquer mes connaissances en chimie (polymères)	Formation scientifique		Compréhension des phénomènes chimiques Etre capable d'échanger sur des aspects très pointus
Expérience	Milieu de la production industrielle	Challenge : Définition du process dans sa globalité	Expérience du secteur automobile très contraignant		Solution opérationnelle
Compétences techniques	Management qualité	Contribuer à l'amélioration	Connaissance du domaine de la plasturgie Mise en place de la politique qualité et HSE: normalisation, outils		Expérience en milieu automobile Connaissances des phénomènes en chimie des polymères
Compétences informatiques	Pas précisé		Pratique du pack office + langages de programmation		Pratique et développe des outils statistiques
Langues étrangères	Langues anglaise + allemande		Parle, écrit et lis l'anglais couramment		Bonne notion en allemand
Capacités	Manager	Goût pour diriger des équipes de travail.	Expériences significatives	Encadrer une équipe	Aptitude au leadership Affronter la résistance aux changements
Attitudes	Encadrer une équipe Animation de la démarche	Dynamisme	Former Vulgariser Superviser Conseiller Rechercher des solutions		Comportement : Leader Manager Pédagogue Observateur
Relation contractuelle	Aucune indication	Mini 37 KE	Réside sur le secteur		Pas de risque d'inadaptation au local
Total			8/10	2/10	

5.5.27 La méthode de positionnement

Mesurer le degré de corrélation entre le poste et votre profil : Dois-je postuler ?

La consigne

1. Dans la colonne « les informations » :
Vous notez toutes les informations présentes dans l'annonce qui donnent des indications sur le poste.
2. Dans la colonne « Mes motivations » :
Vous indiquez vos intérêts.
3. Dans les colonnes « Mes atouts » et « Mes freins » :
Vous notez brièvement vos points forts et vos points faibles.
4. La colonne « Les arguments » :
Vous pondérez votre positionnement, c'est à dire des arguments.
Vous formalisez votre argumentation pour la rédaction de votre lettre de candidature et de votre entretien.

Vous additionnez dans les cellules des colonnes « Mes atouts » et « Mes freins », puis vous faites le calcul.

- Attention : Vous devez différencier le niveau des critères (ex : discriminants) dans votre méthode de calcul. Dans l'hypothèse d'un critère bloquant, le frein est important.

Faut-il répondre à l'annonce si vous ne convenez pas à 100% ?

En s'appuyant sur l'exemple de l'ingénieur, la grille d'analyse de pertinence permet de mesurer l'écart relatif entre le profil attendu et votre profil. L'ingénieur Qualité se positionne à la hauteur de 80 % des critères attendus.

Le profil correspond rarement à 100% des critères d'une annonce. Mais en dessous de 80% de corrélation, vos chances sont plus réduites. En dessous de 60%, vos chances – au regard du marché de l'emploi et par conséquent de la concurrence – sont faibles.

Votre décision de postuler dépendra, outre votre intérêt pour le poste, du profil recherché. Rappelez-vous que certains critères sont discriminants et d'autres moins (voir les chapitres 5.5.5 et 5.5.6 « Critères objectifs et subjectifs »

De manière générale, en fonction de votre score : votre dossier de candidature est proportionnellement argumenté.

La grille d'analyse

	Les informations	Motivations	Atouts	Freins	Arguments
Entreprise					
Le poste de travail					
Diplôme					
Expérience					
Compétences techniques					
Compétences informatiques					
Langues étrangères					
Capacités					
Attitudes					
Relation contractuelle					
		Total			