

LES CLÉS D'UNE POSTULATION EFFICACE: DOMPTER LES MACHINES, SÉDUIRE LES RECRUTEURS

LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST PLUS CONCURRENTIEL QUE JAMAIS. LA PÉNURIE DE COMPÉTENCES EST DÉCLARÉE ET LES EMPLOYEURS RECHERCHENT DÉSPÉRÉMENT DES CANDIDATS PARFAITS. ET POURTANT, LES CANDIDATS PEINENT À TROUVER ET MÊME À DÉCROCHER DES ENTRETIENS.

Texte: Anne Donou

La frontière entre se démarquer et passer à côté est plus fine qu'un fil. Le processus de candidature est semé d'embûches, et trop de candidats y foncent les yeux fermés. Les plateformes de candidatures sont truffées d'intelligence artificielle (IA). Il ne suffit plus de battre les algorithmes et d'enrichir son CV avec les bons mots clés. Le monde 5.0 combine intrinsèquement l'homme et la machine et va bien au-delà de la simple automatisation ou de l'intelligence artificielle qui agirait en solo. Une postulation efficace aujourd'hui nécessite une approche stratégique et minutieuse en trois étapes.

S'adapter aux machines et aux humains

Les CV doivent être compatibles avec les exigences des plateformes de recrutement et avec celles des humains. Les candidats sont devenus très familiers avec l'utilisation des plateformes. Les CV ressemblent à de longues listes de mots-clés copiés dans les annonces. Les ignorer comme en abuser conduit à se voir refuser un entretien: une fois que la machine a présélectionné le CV, si le recruteur n'y trouve ni sens, ni pertinence, ni cohérence, ni plaisir à le lire, il n'y aura pas d'entretien.

Dans une étude que nous avons menée auprès de responsables RH, plus de 50% des 791 personnes interrogées ont indiqué utiliser les plateformes de recrutement pour gérer efficacement un grand volume de candidatures.



Anne Donou, Directrice Suisse romande chez von Rundstedt & Partner Suisse SA

Ils reconnaissent en même temps la baisse de la qualité des CV sélectionnés. Ils choisissent donc souvent de ne pas se reposer exclusivement sur la fonctionnalité des mots-clés pour la pré-sélection des candidats et favorisent une utilisation plus naturelle et stratégique.

Cela implique d'intégrer les mots-clés de manière organique au sein du CV (par exemple, dans les descriptions des expériences professionnelles ou des compétences) et de s'assurer que le CV est narrativement en adéquation avec la description du poste. Cette approche vise à identifier les candidats qui non seulement possèdent les compétences recherchées mais savent aussi communiquer efficacement leur pertinence et leur adéquation avec le poste, au-delà d'une simple correspondance de mots-clés.

Et la lettre de motivation? Certains la lisent, d'autres pas... Un étalage des «soft skills» comme collaboratif, sens de l'équipe, vision stratégique, curiosité... n'apportera rien, à ce stade du processus. Ces facteurs humains sont difficilement identifiables de manière objective et sont observés et évalués plus tard lors des entretiens. La lettre de motivation si elle est utilisée, doit montrer une compréhension approfondie des défis spécifiques de l'entreprise et du poste. Elle devrait mettre en avant un ou deux exemples concrets, qui démontrent comment les expériences passées aideront le candidat à contribuer aux besoins futurs de l'entreprise.

La lettre de motivation doit être relue plusieurs fois. Les fautes d'orthographe, de grammaire ou les problèmes de mise en page sont préjudiciables et donnent l'impression d'un manque de sérieux et de qualité. Envoyer une candidature avec des fautes d'orthographe, c'est comme se présenter à un entretien d'embauche en chaussons: cela laisse une impression mémorable, mais pas pour les bonnes raisons! Cela peut sembler trivial, mais c'est malheureusement la réalité.

Réseauter

Dans l'étude citée précédemment, plus de 80% des responsables RH interrogés indiquent accorder une attention particulière aux candidatures qui viennent par le réseau ou par une approche directe, en raison de la défaillance des systèmes de gestion des candidatures (ATS). Une approche

“

MALGRÉ L'ESSOR DE L'IA ET DES ALGORITHMES, LE RECRUTEMENT RESTE FERMEMENT ENTRE LES MAINS DES HUMAINS.

ANNE DONOU



Photo: iStockphoto / portishead1

personnelle proactive peut donner un avantage même dans les environnements très automatisés. L'approche directe ou par le réseau permet de donner du sens à un parcours, de découvrir des opportunités d'emploi qui ne sont pas affichées sur les sites d'offres d'emploi ou les sites internet des entreprises.

Réseauter permet également d'acquérir des informations sur les entreprises qui ne se lisent pas dans un rapport financier sur le web, d'ajuster sa candidature et de se préparer très en amont à un éventuel entretien. Le réseautage peut se faire à travers des conférences, des ateliers, LinkedIn, des associations professionnelles, des forums en ligne, des réseaux d'anciens élèves ou d'anciens employés, ou encore via des contacts privés. Demander et recueillir de l'information, proposer ses conseils ou du temps pour faire des présentations, partager ses connaissances. La base du réseautage implique de donner pour recevoir et nécessite une relation gagnant-gagnant.

Avec de la discipline, une approche méthodique aussi avancée que la gestion des relations clients à travers un CRM, le réseau est solide et régulièrement informé et pas sursollicité. Le réseautage permet alors d'obtenir plus fréquemment des informations dans le marché caché et les nouveaux postes qui ne sont pas encore annoncés publiquement. Réseauter offre un avantage concurrentiel par rapport aux autres candidats.

Relancer élégamment

Faire un suivi après une candidature peut jouer un rôle crucial pour être invité à un entretien. Les entreprises recherchent des employés engagés, proactifs, qui prennent des initiatives. Cela commence déjà au moment de la postulation en fournissant un effort supplémentaire. Prendre l'initiative de faire un suivi peut démontrer un intérêt pour le poste et permettre de se démarquer des autres candidats. Se maintenir à l'esprit de l'employeur peut augmenter les chances d'être considéré pour le poste, surtout quand le nombre de candidatures pour un même poste est important.

Relancer donne également l'occasion d'expliquer la pertinence d'un profil qui n'aurait pas été sélectionné par système de suivi des candidatures, ou d'ouvrir sur une autre opportunité dans la même entreprise. Enfin, même si cela ne mène pas à un entretien, le suivi permet parfois d'obtenir un feedback et d'améliorer ses postulations futures. Attention toutefois, relancer ne veut pas dire poursuivre de manière insistante ou harceler. Il est important de trouver un équilibre et d'opter pour une communication professionnelle, sereine et patiente.

Le spectre des candidats est large: d'un côté, il y a les adeptes du CV universel, armés de leur document passe-partout, dans l'espoir que leur parcours irrésistible ouvrira toutes les portes. De l'autre, les stratégies des mots-clés, dont les candidatures semblent codées pour séduire les algorithmes mais qui ne parviennent pas à capter l'attention d'un humain. Il y a les téméraires et leurs fautes, espérant que le charme de leur profil compensera l'orthographe. Sans oublier les créatifs et les volatiles, qui réinventent constamment leur approche, perdent en discipline et en cohérence, tout en oubliant les exigences clés.

Quelle stratégie est la meilleure? Finalement, l'approche la plus efficace dépend fortement de l'ADN de l'entreprise cible ou simplement de l'œil subjectif du recruteur. Malgré l'essor de l'IA et des algorithmes, le recrutement reste fermement entre les mains des humains, qui conservent une position prééminente dans les décisions finales. Alors domptez les machines et séduisez les recruteurs!

Comment recrutez-vous dans votre entreprise? - Nous avons besoin de votre avis!

Nous invitons toute la communauté RH suisse à participer à l'enquête de von Rundstedt sur les «Tendances du Recrutement». Quelles sont les pratiques de recrutement dans votre entreprise et dans votre entourage? Les résultats de l'enquête seront analysés en automne et publiés en octobre dans HR Today.

