

## Décrypter une offre d'emploi

### 1- Une recherche d'emploi pertinente commence impérativement par un bon décryptage de l'annonce.

Décrypter l'offre d'emploi est la première étape qui vous permettra d'optimiser votre démarche et vous évitera une grosse perte de temps et d'énergie. C'est un point clé pour réussir votre candidature.

Il est indispensable de bien analyser l'annonce, de repérer les mots clés, de **comprendre ce qu'attend l'entreprise** et en fonction d'adapter sa lettre de motivation et son CV. Les envois en masse, façon publipostage sont beaucoup moins efficaces.

**En résumé:** une offre bien décryptée et une candidature parfaitement ciblée, c'est primordial pour toute recherche de travail !

### Les critères éliminatoires

#### La sémantique

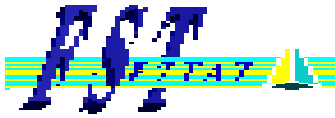
Les termes utilisés ne sont pas dus au hasard, il faut savoir lire entre les lignes.

- « **Impératif ou exigé** » : c'est un critère éliminatoire, si vous ne remplissez pas les conditions, passez à une autre annonce. Exemple : maîtrise de l'anglais impérative et s'il est écrit lettre manuscrite exigée n'envoyez pas de courriel !
- « **Souhaité** » : même si vous ne possédez pas entièrement le profil, vous n'êtes certes pas le favori, mais ce n'est pas rédhibitoire non plus, postulez quand même. Exemple : Connaissance dans le logiciel LG+ souhaité, BTS XXX souhaité ...
- « **Apprécié** » : si vous possédez le critère mentionné, votre candidature à un léger plus, dans le cas contraire vous avez quand même toutes vos chances, ne fermez surtout pas la porte !

#### L'expérience

On entend par expérience, le nombre de mois ou d'années exercés dans les mêmes fonctions, et de la même manière que pour la sémantique, elle doit être bien analysée.

- « **Débutant accepté** » : Il faut bien commencer sa carrière un jour, il s'agit le plus souvent du poste en bas de l'échelle, bien entouré par « un titulaire ». Ce critère ne ferme cependant pas la porte aux plus expérimentés, à condition de revoir ses prétentions salariales à la baisse !



- « **1 à 2 ans** » : Une première expérience est un plus indéniable (même un stage d'étude), le recrutement reste quand même ouvert aux débutants.
- « **2 à 5 ans** » : Un minimum d'expérience réussi dans les mêmes fonctions est indispensable pour être rapidement fonctionnel.
- « **Confirmé, sénior** » : Le recruteur attend un expert, une personne autonome sur le poste. Débutants et trop petite expérience s'abstenir, mais un candidat ayant 3-4 ans d'expérience avec un bon potentiel et un cv intéressant peut tenter sa chance.

### Le recrutement du candidat

Vous devez maintenant vous poser la question : « **pourquoi cette entreprise recrute** ». S'agit-il d'un contrat à durée indéterminée ? D'un contrat « dit aidé » (contrat de professionnalisation, d'apprentissage ...), d'un temps partiel ?

Généralement, ces mentions sont indiquées sur l'offre, en cas de doute n'hésitez pas à téléphoner à votre agence pour l'emploi ou à l'employeur.

### Le profil du candidat recherché

Les deux premières étapes sont rapides et permettent du premier coup d'oeil, d'éliminer les annonces ne vous correspondant pas. A ce stade, il va falloir étudier plus profondément le profil recherché. Il faudra vous poser les questions suivantes :

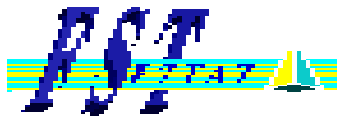
- Ai-je les qualifications, la technicité et l'expérience nécessaires au poste ?
- Où suis-je placé dans la hiérarchie de l'entreprise ?
- Quelles sont mes responsabilités, mon autonomie ?
- La rémunération est-elle en adéquation avec le marché et mes prétentions ?
- Les conditions de travail, le salaire, les horaires me conviennent-ils ?

### Les pièges et les mentions interdites

Il est formellement interdit par l'employeur de faire apparaître des critères de recherche pouvant amener à une discrimination (âge, sexualité, religions, origines, opinion, situation familiale ...), n'ayant aucun rapport avec le poste recherché (permis B alors que pas de déplacement, possession d'un téléphone privée ...) ou induire en erreur le candidat : toutes les mentions doivent être vérifiables (convention collective, faux salaire, mauvais horaire ...).

Certaines mentions doivent bien être évoquées afin d'éviter tout malentendu : « déplacements occasionnels », « astreintes », « évolution possible » ...

### Le profil de l'entreprise



Il faut également savoir pour qui vous allez travailler. **Renseignez-vous au maximum sur la société** : consultez son site web, allez sur des forums de discussions. Vérifiez son statut juridique, sa convention collective, son volume d'activité, ses éventuelles distinctions, sa situation financière ...

Toutes ces recherches vous seront également utiles pour votre entretien d'embauche, il est toujours très apprécié par les recruteurs que vous connaissez leurs entreprises.

## **2- Booster emploi : Tous les conseils dont vous avez besoin pour booster votre recherche d'emploi**

Lorsqu'un recruteur fait passer une petite annonce, que ce soit dans un journal papier ou sur Internet, il doit payer !

Parfois, le journal ou le cabinet de recrutement, propose, moyennant négociation, un deuxième passage dans le journal pour être lue par un nombre plus grand de personnes.

A partir du moment, où le recruteur doit payer, il en veut pour son argent, mais regarde à la dépense.

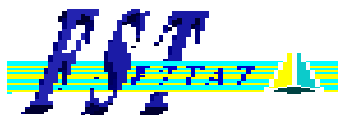
Il va donc rédiger la petite annonce avec un minimum de mots.

MAIS, comme il veut, aussi et avant tout, trouver le candidat idéal, il va fournir un maximum d'informations, celles qui doivent inciter les candidats à postuler.

=> La conséquence à cette problématique est donc la lecture.

Vous devez décrypter la petite annonce pour savoir ce qu'elle contient vraiment avant de voir si vous allez y répondre !

Pour cela, nous vous proposons d'utiliser la grille de déchiffrement suivante : Grille de décryptage

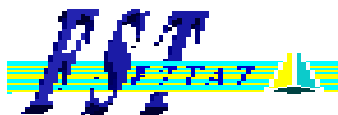


**Faculté des Sciences et  
Techniques**

Cellule de communication

Dossier regroupé par : *M. Labtaina Omar*

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Généralités</b> | <p>Annonce parue sur <a href="http://....">http://....</a> ou dans le journal.... ou autre source</p> <p>Référence de l'annonce</p> <p>Date de parution ou en ligne depuis le</p> <p>Lettres + CV + prétentions à envoyer à Mme.... immeuble... rue..... code postal ville</p> <p>ou</p> <p>à l'adresse e-mail <a href="mailto:.....@.....fr">.....@.....fr</a></p> |
| <b>Entreprise</b>  | <p>Nom de l'entreprise</p> <p>Ville (département ou région)</p> <p>Activités de l'entreprise</p> <p>Appartenance à un groupe</p> <p>Nombre de collaborateurs</p> <p>Organisation, établissement et lieux</p>                                                                                                                                                        |
| <b>Poste</b>       | <p>Cadre et contexte de la recherche</p> <p>Titre du poste</p> <p>Type de contrat</p> <p>Rémunération, salaire fixe et variable, primes, avantages en nature éventuels</p> <p>Date de disponibilité</p> <p>Horaires ou/et conditions particulières</p> <p>Déplacements</p>                                                                                          |

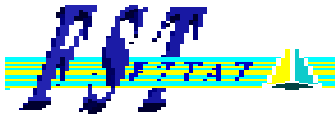


**Faculté des Sciences et  
Techniques**

Cellule de communication

Dossier regroupé par : *M. Labtaina Omar*

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | Rattachement hiérarchique                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Fonction</b> | Champ de responsabilités<br>Activités principales<br>Noms de personnes à encadrer ou dans l'équipe de travail<br>Objectifs du poste<br>Degré d'autonomie                                                                                                                                                                                      |
| <b>Candidat</b> | Compétences recherchées : <ul style="list-style-type: none"><li>- techniques</li><li>- opérationnelles</li><li>- managériale</li></ul> Niveau et type de formation<br>Eventuellement école ou type d'établissement<br>Expérience exigée<br>Expérience souhaitée<br>Langue et niveau de langue<br>Caractéristiques de personnalité recherchées |



### **3- Peu d'annonces s'adressent spécifiquement aux jeunes diplômés, d'où l'importance de les décrypter.**

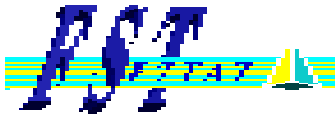
L'offre d'emploi donne en effet certaines informations qu'il est nécessaire de compléter, afin de savoir si vous correspondez au profil. Sachez débusquer derrière l'annonce le poste qui vous convient.

L'offre d'emploi ne dit pas tout.... Une annonce décrit un profil idéal mais, et a fortiori en ce qui concerne les jeunes diplômés, l'entreprise recherche un potentiel plutôt qu'un candidat immédiatement opérationnel sur un poste. La forme concise de la petite annonce en fait une communication qui va à l'essentiel : les recruteurs supposent que vous êtes à même de compléter l'information en recherchant des informations supplémentaires sur l'entreprise, son secteur d'activité, la fonction proposée et son contenu générique... "Avant de répondre à une offre, il faut raisonner en terme d'efficacité, explique Catherine Correa, responsable Marché Cadres et JD à l'Apec, ce qui signifie bien s'assurer qu'on a des chances d'être retenu. Et pour cela il faut apprendre à décrypter l'annonce."

**Décodage.** Pour comprendre une annonce, il faut tout d'abord prêter attention au vocabulaire utilisé. Certains mots, certaines expressions spécifiques peuvent vous permettre de repérer les annonces qui concernent les jeunes diplômés. Par exemple : si le terme "jeune diplômé", "débutant" ou "junior" apparaît sur l'annonce il est évident qu'elle vous concerne. Si ce n'est pas le cas, d'autres pistes sont à suivre : le nombre d'années d'expériences requises est-il mentionné ? Ainsi, deux années d'expérience peuvent encore concerner un jeune diplômé. "Le vocabulaire est très important, confirme Catherine Correa. Les termes "requis" "obligatoire" ou encore "serait un plus" ne sont pas employés par hasard". Autre indice : regardez le salaire mentionné et vérifiez s'il correspond à celui d'un débutant.

D'après Denis Mayer, consultant à l'Apec, "la communication de recrutement qui vise les jeunes diplômés tient compte de leur manque d'expérience en la matière. Elle laisse un espace dans lequel les spécificités, les "plus" peuvent s'exprimer et venir contrebalancer les points faibles ou les manques". De fait, il est admis qu'on peut répondre à une annonce dès lors que l'on répond à 70% des critères requis. Pensez par conséquent à ce que vous pouvez "proposer" pour réduire l'écart entre les compétences demandées et votre profil de débutant.

**Vous décidez de répondre à une annonce ?** Passez le texte au crible et catégorisez l'information relative à l'entreprise, au poste et au profil. En ce qui concerne l'entreprise, vous devez d'abord dégager les données factuelles de l'annonce. A vous ensuite de les compléter via son site Internet par exemple. Pour décrypter le poste décrit dans l'annonce, la comparaison d'annonces similaires vous aidera à mieux le cerner. Les questions à vous poser alors porteront sur les missions, les objectifs qu'on peut y rattacher, les activités dont elles sont constituées et les compétences (savoirs, savoir-faire, savoir être) qu'elles supposent. C'est une fois



que vous aurez bien compris la réalité du poste que vous pourrez, éventuellement, mettre en avant des qualités de substitutions.

#### **4- Comment décrypter une annonce ?**

Avec Internet l'accès aux offres d'emploi est facilité. Le nombre de réponses pour une annonce est souvent important (100-200, parfois plus). Tout cela induit une sélectivité importante.

Il est donc capital de répondre efficacement aux attentes évoquées dans l'annonce. Et pour cela, il faut commencer par comprendre l'annonce, la décrypter.

Pour y parvenir, le premier logiciel assistant de recherche d'emploi « J'envoie mon CV » propose une méthode et un outil de Décryptage-annonce pour les aider à mieux lire entre les lignes et à faire le point pour bien préparer leurs réponses.

Savoir bien décrypter une annonce, c'est se donner plus de chance de répondre efficacement à une annonce qui correspond à son profil ainsi qu'aux critères d'exigences de l'entreprise.

#### **1ère étape : vérifiez votre adéquation avec les exigences qui ont un caractère éliminatoire.**

Pour passer maître dans l'art de bien lire entre les lignes, nous avons répertorié le vocabulaire communément utilisé par les recruteurs et leur signification dans la sélection des candidats.

Exigé / souhaité / apprécié

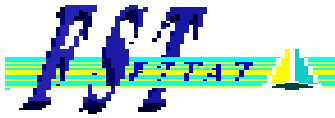
- exigé : caractéristique éliminatoire
- souhaité/idéalement : caractéristique parfois éliminatoire ( de 2ème niveau)
- apprécié : caractéristique non éliminatoire, mais qui participe à la sélection

La notion d'expérience

- de 1 à 2 ans = ouvert à un jeune diplômé ayant effectué un stage en rapport avec la mission évoquée
- de 2 à 5 ans = CV et expérience sont en balance. Votre expérience, vos connaissances sont-elles transférables ?
- + de 5 ans = on recherche un « expert » du sujet. On ne parle plus de transfert de compétences. Les compétences et autres aptitudes au management doivent être présentes.

#### **2ème étape : étudier l'annonce et la décrypter**

- A - Nous vous conseillons de noter sur une feuille A4 l'ensemble des points abordés par l'annonce en les classant par thématiques :



Missions / description du poste

-  
-  
-

Profil recherché

- i. niveau d'études
- ii. nbre d'années d'expériences
- iii. formation spécifique
- iv. compétences demandées
- v. éléments de personnalité

Autres éléments liés au poste

- vi. type de contrat
- vii. lieu
- viii. rémunération
- ix. autres éléments /contraintes

- **B – notez en face de chaque point, votre adéquation en utilisant les symboles suivants :**

- ++ (ok)
- + (nécessite un travail sur mon CV ou ma lettre)
- (idem, nécessite un travail sur mon CV ou ma lettre)
- (éliminatoire)

- **C - notez où le point est abordé dans votre candidature (CV et/ou lettre).**

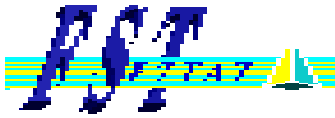
De façon à répondre à tous les critères de l'annonce. Ne limitez pas vos chances en oubliant un critère défini dans l'annonce. Répondez toujours à tous les points abordés. En effet, identifier les points abordés est une chose. Savoir lesquels sont prioritaires en est une autre.

### **Conclusion**

Sommes toute bien décrypter une annonce d'offre d'emploi permet de :

\*La comprendre

\*Voir si on y correspond ou non



**Faculté des Sciences et  
Techniques**

Cellule de communication

Dossier regroupé par : *M. Labtaina Omar*

\*Produire un bon feed back

\*Déjouer les pièges des entreprise malveillante qui cherche à exploiter les jeunes sans leur offrir aucune perspective d'avenir.