

Les Nouveaux Codes de la Recherche d'Emploi.

Franck Damée – mai 2016
www.conjugueursdetalents.com

Les salariés qui font aujourd'hui valoir leurs droits à la retraite arrivaient tout juste sur le marché du travail lorsqu'en 1973 le premier choc pétrolier a commencé à dérégler l'économie ronronnante des pays industrialisés. Cet épisode annonçait la fin des trente glorieuses et du plein emploi, provoquant entre 70 et 80 le triplement du nombre de chômeurs. La génération montante de l'époque a dû s'adapter à cette nouvelle donne, elle a appris à pointer à l'ANPE, à déchiffrer les abréviations des annonces d'emploi dans les journaux locaux, à construire un CV et rédiger une lettre de motivation. On peut dire avec le recul que cette génération a été la première à développer une réelle compétence de "chercheur d'emploi" en intégrant les nouvelles règles du jeu imposées par la loi du marché...

Le marché du travail n'a depuis cessé de se dégrader dans l'hexagone et les codes de la recherche d'emploi intégrés par les plus anciens sont maintenant obsolètes. Qui songerait encore aujourd'hui à chercher du travail uniquement en consultant les offres de Pôle Emploi ou les quelques rares annonces du quotidien local ? Qui postule encore en envoyant par la Poste un CV standard accompagné d'une lettre de motivation manuscrite se terminant par une formule de politesse ampoulée ? Qui ? Aussi étonnant que cela paraisse, une large majorité des chercheurs d'emploi... Car si les codes ont bien changé, ils n'ont pas été intégrés par tout le monde et nombreux sont ceux qui continuent à chercher du travail comme le faisait papa ! Quels sont donc les principaux éléments qui ont changé la donne et quels sont les nouveaux codes de la recherche d'emploi ?

Le premier élément à prendre en considération est bien évidemment l'évolution du taux de chômage qui était de 3% dans les années 70 qui ne descend plus sous la barre des 10% depuis ces 4 dernières années. Le rapport entre l'offre et la demande est globalement nettement en faveur du recruteur et il ne suffit plus aujourd'hui de correspondre aux critères du poste pour décrocher un entretien, il faut aussi savoir se vendre, apporter ce "petit plus" qui fera de vous le meilleur candidat. Ainsi le postulant ne peut plus se contenter de décortiquer l'offre d'emploi pour aligner sur son CV les compétences et connaissances correspondantes, il doit aussi **apprendre à lire entre les lignes pour être force de proposition**. Cela suppose un **vrai travail de recherche sur l'entreprise pour comprendre ses codes, sa culture, sa stratégie...** Une célèbre marque de rasoirs a mis en scène cette idée dans

un spot publicitaire où l'on voit un jeune candidat à un emploi se démarquer de ses concurrents en se rasant la tête parce qu'il a compris que tous les dirigeants de l'entreprise avaient adopté ce look. Combien de demandeurs d'emploi se lamentent aujourd'hui parce qu'ils n'ont pas été retenus pour un entretien alors qu'ils correspondaient à tous les critères de l'annonce ? Communiquer sur soi dans son CV et sa lettre de motivation ne suffit plus, **il faut aussi savoir parler de l'autre pour l'intéresser...** D'autres encore trouvent anormal d'être au chômage alors qu'ils sont diplômés de l'enseignement supérieur... Mais il ne faut pas oublier que depuis les années 80, le pourcentage de bacheliers pour une génération a été multiplié par 3 et le pourcentage de diplômés du supérieur par 2. Là encore, le diplôme n'est plus assez différenciant, **il faut apporter autre chose et apprendre à connaître l'entreprise pour la séduire.**

Et sans doute aussi commencer par **être proactif, aller chercher l'emploi sans attendre qu'une annonce ne paraisse**. Car l'augmentation toujours plus importante de la part du marché caché a également participé à modifier la donne en matière de recherche d'emploi. Le marché ouvert (annonces publiées) a fondu au fil des années pour ne plus représenter que la partie visible de l'iceberg. Même si l'on n'a pas de statistiques définitives¹ en la

¹ Voir le calcul avancé sur le site explorajob.fr >

En 2013, **36 millions de contrats** ont été signés et validés (source : DARES) pendant que

Pôle-Emploi a recueilli 2.76 millions d'offres d'emploi (source : data.gouv.fr) et que près de **10 millions d'annonces** ont été diffusées (statistiques issues de la société Textkernel)

Pôle-Emploi indiquait en 2013 ne recevoir que 30% des annonces emploi, ce qui confirme à peu près l'estimation de 10 millions d'annonces au total.

Le marché ouvert est donc équivalent à 10/36 et le marché caché représente la différence, soit un peu plus que 70%



matière, les professionnels du recrutement sont d'accord pour avancer qu'au moins 70% des recrutements se font désormais hors annonce ou agence de placement. Et pourtant plus de 70% des demandeurs d'emploi continuent à ignorer ce marché caché ! Ainsi, pendant que près des trois quarts des chercheurs d'emploi se concurrencent sur les 30% du marché ouvert, le quart restant explore avec de bien meilleures chances de succès les 70% du marché caché. Pour accéder au marché caché, il faut apprendre à **communiquer sur soi et se rendre visible pour être "chassé", à développer et mobiliser son réseau professionnel, et enfin à cibler les entreprises pour envoyer des candidatures spontanées**. Car tout va plus vite et l'entreprise fonctionne de plus en plus à flux tendu, également pour la ressource humaine : si elle doit pallier en urgence à l'absence d'un collaborateur, elle aura toute facilité à piocher dans les candidatures spontanées déjà en stock... Et si elle recherche une personne rapidement opérationnelle sur un poste qualifié, le sourcing sur les réseaux sociaux professionnels et autres sites de CV en ligne permet très rapidement de chasser les profils ciblés. Passer une annonce ou solliciter une agence de recrutement publique ou privée, c'est plus long et plus contraignant.

Et puisque nous venons de les évoquer, le développement des outils électroniques a également largement participé à bouleverser les codes du recrutement et de la recherche d'emploi en remisant la lettre de motivation manuscrite et le CV papier dans le tiroir des outils ringards et obsolètes. Les données électroniques circulent plus rapidement, elles sont plus facilement échangeables, transférables, stockables, indexables, actualisables... **CVthèques, CV vidéo en ligne, jobboards et autres réseaux sociaux professionnels font partie du paysage depuis plusieurs années déjà...** Ces outils sont pourtant toujours largement boudés par les chercheurs d'emploi, y compris par les plus jeunes qui ont été "nourris au biberon électronique". Selon une étude de l'INSEE de 2013, 30% seulement des personnes cherchant un emploi l'ont fait savoir sur les réseaux sociaux en communiquant leur profil professionnel. Pourtant 79% des 15-24 ans sont équipés d'un smartphone et pour 81% d'entre eux, il sert notamment à se connecter aux réseaux sociaux². Seulement voilà, s'il y a bien en 2015 plus de 30 millions de comptes Facebook ouverts en France, il n'y en a que 6 millions sur le réseau social professionnel LinkedIn. Les réseaux sociaux sont utilisés pour les loisirs bien plus que pour le travail ou la recherche de travail... Etonnant quand on sait

² Enquête Mediamétrie de 2014

que 80% des offres d'emploi se retrouvent sur internet³ !

Enfin la mutation rapide des métiers a également changé la donne en matière de recherche d'emploi : des métiers meurent, d'autres voient le jour. Selon une récente analyse prospective menée à Oxford, jusqu'à 47% des emplois seraient automatisables d'ici 20 ans⁴ et les robots détruiraient déjà 3 millions d'emploi en France dans les 10 prochaines années... Mais ils créeront aussi des emplois dans la robotique ! Qui a envie de devenir conseiller en robot domestique ? Des études prévisionnelles très sérieuses menées avec la collaboration de l'INSEE et de la DARES évaluent par exemple que d'ici à 2025, 40 000 emplois d'économies de flux seront créés (des techniciens qui réguleront la consommation d'électricité des collectivités et particuliers afin d'assurer des économies). Dans le même temps, 10 000 emplois d'experts en génome verraient le jour (techniciens chargés de l'analyse de l'ADN des individus pour la prévention des maladies). D'autres métiers émergeront aussi : remixeur de médias, thérapeute de fin de vie, expert en simplification, agriculteur urbain, mémorialiste numérique... Vous n'y croyez pas ? Il y a pourtant aujourd'hui déjà de vrais emplois dans des métiers encore inconnus il y a quelques années : community manager, rudologue (spécialiste de la gestion des déchets industriels ou ménagers), agent de tri récupérateur (déchets), technicien en maintenance éolienne... Pendant que certains demandeurs d'emploi continuent à s'accrocher à un métier qui est en train de disparaître, **d'autres anticipent en investissant les secteurs prometteurs**. Là encore **il faut se montrer curieux, proactif et intégrer que rien n'est plus acquis à vie, ni l'emploi, ni même le métier**.

"Quand ça change, ça change... Faut jamais se laisser démonter..." jurait Robert Dalban (alias Jean) en dégainant son pistolet dans *Les tontons flingueurs*. Une réplique culte d'Audiard que le chercheur d'emploi pourrait bien faire sienne dans ce contexte de changement des codes !



Conjugueurs de Talents propose des cycles de formation pour les conseillers en insertion et coachs professionnels.
<http://www.conjugueursdetalents.com/prestaFormatAtp.htm>

³ Le site leboncoin.fr, plus connu au départ pour ses petites annonces de vente d'objets d'occasion entre particuliers, répertorie aujourd'hui plus d'annonces d'offre d'emploi que le site de Pôle-Emploi.

⁴ Carl Benedikt Frey et Michael A. Osborne, Oxford 2013

