

Freins à l'engagement: qu'est-ce qui coince?

«As-tu répondu à l'annonce?»
«Non, je ne correspondais pas à tous les critères. Cela ne vaut pas la peine. Je n'ai aucune chance.»

Combien de fois avons-nous entendu ce genre de dialogue? Qu'est-ce qui nous empêche de franchir cette ligne, de passer par-dessus une analyse négative de notre propre situation? Les critères de recrutement sont-ils toujours et réellement infranchissables? N'a-t-on pas tendance, parfois, à interpréter ces fameux critères comme s'ils étaient des freins à notre engagement, des entraves à nos projets?

Que sont réellement ces freins? Ceux que me donnent les employeurs ou la société? Ou plutôt ceux que j'objecte aux autres et que je me donne moi-même?

1° Qu'est-ce qui me freine?

Il est très important de concevoir sa grille de lecture d'une offre d'emploi avec des critères objectifs. Si le candidat est persuadé que l'employeur utilise des critères d'élimination des candidats, et non de sélection des candidats, il ne peut pas se positionner gagnant. Lorsqu'on lit une offre d'emploi, et si l'on souhaite réellement y répondre, il faut dialoguer d'égal à égal. Pourquoi n'y parvient-on pas si facilement? Pourquoi se crée-t-on des freins?

Les réponses sont multiples: on a parfois le sentiment d'être inférieur au recruteur, qu'il soit direct (l'entreprise) ou indirect (l'agence de placement, le chasseur de têtes). C'est sûrement le premier frein, et qui se ressent pendant l'entretien. Or, chaque partie joue gros: le candidat qui doit décrocher son contrat; l'entreprise qui doit trouver le meilleur collaborateur.

La peur de se confronter à d'autres candidats peut également entrer dans l'équation: les autres



UNSPLASH

ont forcément plus de capacités, d'expérience, de légitimité. Enfin, la peur d'essayer un énième non: il n'est jamais facile de devoir recevoir une réponse négative. Surtout si c'est la 200e. Alors on veut se protéger de cette souffrance. Et on filtre, on filtre trop. On s'autocensure, on s'interdit, on s'empêche de ...

2° Comment surmonter et passer à l'action...

Identifier ce qui me freine peut alléger et aider à progresser. Il faut y aller par étapes, afin de construire sa capacité à croire au succès de sa candi-

dature: analyser les vraies raisons pour lesquelles on ne va pas de l'avant; croire en soi, en se disant que si l'annonce a retenu mon attention, c'est qu'il y a au moins 1 ou 2 raisons positives; faire lire l'annonce à une personne qui a notre confiance, qui nous connaît bien, et saura la décrypter sans censure; analyser les conséquences d'un échec, sa gravité; et enfin utiliser les différents «échecs» pour construire encore mieux la fois suivante.

3° ... par des travaux pratiques

Il est bon et efficace d'élargir sa vision de la pos-

tulation. La candidature ne se réduit pas à un CV et une lettre de motivation. Elle se prépare en recherchant toutes les informations utiles, propres à la renforcer. Un bilan de compétences peut permettre de faire le point de manière objective, sur ce que l'on sait réellement faire, ce que l'on maîtrise, ce que l'on peut proposer. Un téléphone direct à la personne chargée du recrutement au sein de l'entreprise, peut permettre de clarifier certains points, de «ressentir» l'entreprise. On peut alors réutiliser ces informations, non pas comme des freins à l'action, mais pour se surpasser dans sa présentation: «certes, je ne possède pas cette compétence-ci, mais j'ai celle-là.» Compétence qui pourrait justement intéresser la société en question.

Il est important aussi de remettre à chaque fois l'ouvrage sur le métier, en retouchant son CV, en l'adaptant à l'entreprise, en rédigeant sa lettre de motivation comme si c'était la première. Bannir l'habitude, la monotonie.

Proposer une période de stage non rémunéré peut s'avérer judicieux, on ne sait jamais. Ces périodes transitoires permettent à chaque partie de mieux se connaître, de peut-être faire changer les paradigmes.

En Conclusion: tenter, de toute façon, tenter. Oser. Vous n'avez rien à perdre, et probablement tout à gagner.

MARIE-HÉLÈNE EGLIN

CAP CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL
WWW.CAP-PRO.CH



OFFRES D'EMPLOIS

OFFRES D'EMPLOI DE L'ADMINISTRATION CANTONALE



Cheffe ou chef de la section aménagement local (aménagiste) de 80% à 100%

DÉPARTEMENT DU DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL ET DE L'ENVIRONNEMENT
Service de l'aménagement du territoire

Vous assurez la conduite de la section aménagement local, coordonnez l'activité des services spécialisés de l'État et offrez conseil aux communes. Vous garantissez l'examen des plans d'aménagement communaux, veillez à la densification et à la qualité de l'urbanisation et définissez les directives d'application avec l'appui des juristes.

Au bénéfice d'une formation universitaire de niveau master (architecte, géographe, urbaniste) complétée d'une post-formation en aménagement du territoire, vous attestez d'une expérience de 10 ans au sein d'un bureau privé ou d'une administration. Doté-e de connaissances approfondies des législations fédérales et cantonales en matière d'aménagement du territoire, vous possédez un sens avéré de la communication et de la négociation.

DÉLAI DE POSTULATION: 20 novembre 2022

Postulation en ligne et détails sur www.ne.ch/OffresEmploi

Afin de renforcer la présence des femmes parmi les fonctions supérieures de l'administration cantonale, les candidatures féminines sont vivement encouragées.

Dans le cadre de l'encouragement du temps partiel, les postes à plein temps peuvent être repourvus à un taux d'activité compris entre 80% et 100%.

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉTAT, rue du Chasselas 1, 2034 Pesex



CESCOLE
Cercle scolaire de Colombier et environs

Le Cercle scolaire de Colombier et environs (Cescole) met au concours le poste de

Chargé-e administratif-ve et logistique à 50 %



Consultation de l'annonce complète et du cahier des charges : www.cescole.ch

Entrée en fonction : 1^{er} février 2023, ou à convenir

Délai de postulation : 18 novembre 2022

Renseignements : Mme Séverine Aubert, secrétaire générale, T 032 841 18 77

Intéressé-e ? Adressez un dossier complet avec lettre de motivation, CV, extrait du casier judiciaire, copie des titres et références à l'adresse mail suivante : cescole.postulations@rpn.ch avec la mention « Candidature Chargé-e administratif-ve et logistique »



Ensemble, concrétisons votre avenir.

L'Office AI du canton de Neuchâtel a pour mission de fournir des prestations aux personnes assurées atteintes dans leur santé : nous les aidons à retrouver leur autonomie à travers le maintien à la place de travail, une réinsertion professionnelle ou la compensation de la perte économique.

Nous avons besoin de vous pour accomplir notre mission ! Et nous nous réjouissons de compter sur vos compétences et votre disponibilité en tant que

Conseillère ou Conseiller AI, 80% à 100%
auprès d'adolescent(e)s et/ou d'adultes présentant une atteinte à la santé

Votre mission sera de favoriser l'insertion et la réinsertion professionnelle des assuré(e)s en élaborant des projets d'orientation, de formation et de recherche d'emploi en collaboration avec les professionnels concernés et les entreprises.

Intéressé(e) à rejoindre notre équipe pluridisciplinaire ?
Consultez cette offre d'emploi sur notre site www.ai-ne.ch