

## Déterminer votre profil

Avant de commencer votre recherche de travail, il faut tout d'abord se connaître. Quelles sont vos qualités ? Qu'est-ce que vous pouvez apporter au marché du travail ?



Quelles compétences devez-vous acquérir avant d'avoir le poste que vous désirez ? Pour ce faire, vous allez déterminer votre profil professionnel.

### Principaux axes de l'employabilité

Selon MC2 Expérience stratégique, il y a six axes principaux d'employabilité : les compétences, les caractéristiques personnelles, les réalisations, le marché, les motivations, et la communication. Vous devez bien réfléchir à chaque catégorie pour vous connaître et pour savoir quelle sorte de poste vous pouvez éventuellement décrocher. Lisez les descriptions suivantes. Connaissez-vous vos compétences, vos motivations, et vos réalisations, et pouvez-vous les communiquer ?

#### Compétences<sup>3</sup>

- Connaissances, savoirs, comportements mis en œuvre pour réaliser une activité

#### Caractéristiques personnelles

- L'ensemble de vos qualités et comment elles se manifestent

#### Réalisations

- Une tâche que vous avez menée à bien
- Un travail dont les résultats vous ont satisfait
- Un problème auquel vous avez apporté une solution ingénieuse
- Une initiative qui a sensiblement amélioré les choses

#### Marché

- Utilisateurs de vos services et leurs exigences
- Connaissance de la fluidité de votre marché
- Connaissance des établissements d'enseignement (pour une mise à jour de vos connaissances ou une formation complémentaire)

<sup>3</sup> Source: slightly adapted from « Principaux axes de l'employabilité, » MC2 Expérience Stratégique, p. 6, licensed. My activity.

7. Qu'est-ce qui fait que votre projet sera un succès ?
8. Qu'auriez-vous besoin de mettre à jour<sup>6</sup> afin que vos services puissent demeurer compétitifs ?
  - Formations, langues, logiciels ...
9. Sur quels éléments comptez-vous vous appuyer pour vous différencier de vos concurrents ?

## Activité

Après avoir répondu aux questions, discutez avec un partenaire.

1. Quelles questions étaient les plus difficiles ? Pourquoi ?
2. Y a-t-il des questions auxquelles vous n'avez toujours pas de réponse ? Pourquoi ?
3. Qu'est-ce que vous devez faire pour mieux connaître votre projet ?
4. Qu'est-ce qui vous distingue de vos concurrents ?

## Les Capacités, le savoir-faire, et les qualités

Quelle est la différence entre les capacités, le savoir-faire, et les qualités ?

**Une capacité** est une qualité personnelle (innée ou acquise) qui vous permet d'arriver à une fin. Cela inclut l'intelligence et les compétences dans une activité qui demande l'acquisition et l'application de techniques. Voici quelques exemples des capacités nécessaires pour le travail en équipe :

- |                                |                         |
|--------------------------------|-------------------------|
| • Écouter activement           | • S'encourager          |
| • Demander et offrir de l'aide | • Participer activement |
| • Suivre les consignes         | • Remercier             |

**Le savoir-faire** est la manifestation d'une capacité. C'est la pratique d'une discipline ou d'une profession précise, et le savoir-faire est acquis par expérience ou par un apprentissage. Quelques exemples du savoir-faire incluent :

- la négociation
- l'animation et la formation des collaborateurs
- le recrutement de nouveaux clients

**Une qualité** est un trait de caractère. Par exemple, les qualités personnelles incluent :

- |                  |                |
|------------------|----------------|
| • la flexibilité | • la stabilité |
| • l'indépendance | • la tolérance |
| • la sociabilité |                |

<sup>6</sup> mettre à jour = to update

<sup>7</sup> Au Québec, on dirait plutôt une « habileté ».

## Bilan personnel et professionnel<sup>8</sup>

Votre objectif est de bien vous connaître pour:

- cibler efficacement votre marché ou cerner le créneau de postes à envisager
- rédiger adéquatement votre curriculum vitae, votre lettre et votre carte de présentation
- préparer soigneusement votre entretien d'embauche<sup>9</sup>

### Activité

Remplissez la grille suivante pour identifier vos forces<sup>10</sup>, vos faiblesses et vos compétences. Quand vous écrirez votre CV et votre lettre de motivation, vous consulterez cette grille.

JE SUIS	JE SAIS	JE SAIS FAIRE
Mes caractéristiques personnelles	Mes connaissances dans un domaine spécifique	Mes capacités transférables développées dans mes ...
• Forces	• Connaissances académiques	• Emplois précédents
• Aspects à améliorer	• Connaissances informatiques	• Activités et / ou engagements sociaux, bénévolat...
• Intérêts particuliers	• Connaissances linguistiques	• Études / stages
• Contraintes <sup>11</sup>	• Autres formations et connaissances	• Loisirs

8 Source: slightly adapted from « Bilan personnel et professionnel, » MC2 Expérience Stratégique, p. 11, licensed

9 Au Canada on dit, « une entrevue de sélection ».

10 Atouts

11 les contraintes = restrictions or limitations

## Le Profil du candidat idéal

Selon Patricia St-Pierre dans son chapitre, « Les Compétences les plus convoitées », les entreprises cherchent non seulement les candidats qui ont des compétences professionnelles, mais aussi ceux qui peuvent s'adapter à de nouveaux environnements. Comme le marché du travail est toujours en évolution, on cherche des candidats qui sont capables ...

- de retirer du plaisir de leur travail
- de travailler efficacement avec les autres employés
- de faire preuve de créativité
- de croire en leurs moyens
- de préserver et de surmonter des difficultés
- de gérer l'ambiguïté
- de prendre des initiatives
- de démontrer une influence positive sur leur environnement. » (19)<sup>13</sup>

De plus, St-Pierre souligne l'importance d'une deuxième langue parlée et écrite, ainsi que les compétences techniques telles que la capacité de travailler avec certains équipements, matériels, logiciels, etc.

Eveline Marcil-Denault explique dans son livre *Du CV à l'embauche* que l'objectif de la sélection de personnel est d'établir « de bons appariements entre des personnes et des postes »<sup>14</sup>. On veut choisir un candidat qui va bien s'intégrer dans l'environnement du travail. Pour cette raison, il faut bien analyser les demandes du poste analyser avant d'y postuler.

Pour créer de bons appariements, il faut savoir ce qu'on demande. Quand vous lisez une annonce de travail, répondez aux questions suivantes :

1. Quel est le titre du poste ?
2. Rappelez-vous, quel est votre projet ? Est-ce qu'il y a une correspondance entre votre projet et ce poste ?
3. Quelles sont les tâches principales ?
4. Identifiez les connaissances, les capacités, les aptitudes, les traits de personnalité, les motivations nécessaires pour réaliser les tâches associées à ce poste.
5. Quelles sont les qualités les plus importantes pour exécuter chaque tâche ?

13 Source: St-Pierre, Patricia. *Entrevue d'emploi: Conseils, trucs et stratégies*. Sainte-Foy, Québec: Septembre éditeur, 2006.

14 Source: Marcil-Denault, Eveline. « En quoi consiste les processus de sélection de nos jours? » *Du CV à l'embauche*. Outremont, Québec: Editions Québecor, 2005. pp. 51-66.