

V – L'entrée dans le premier emploi

Choisir son premier poste

Un entretien de recrutement réussi, une réponse positive et vous vous sentez déjà quelqu'un d'autre : Une nouvelle vie commence, à vous stabilité, salaires, avantages et projets, fini la galère de la recherche d'emploi. Pourtant ce premier succès peut en être suivi d'autres : Vous avez sans doute d'autres candidatures en cours d'examen, et vous serez probablement invité à de nouveaux entretiens dans très peu de temps. On peut parfois tomber du 1^{er} coup sur le poste idéal mais dans la plupart des cas vous aurez deux ou quelques fois plus de possibilités de premier poste et il va falloir choisir.

Le niveau de rémunération, la taille de l'entreprise et les possibilités d'évolution interne ultérieures sont les critères de choix les plus évidents mais pas forcément les plus pertinents. En effet il faut savoir que le premier poste déterminera beaucoup votre avenir professionnel. Après une première expérience professionnelle, votre employabilité sera beaucoup plus forte mais votre champs de prospection aura diminué d'ampleur. Sans être devenu un spécialiste vous aurez alors un profil plus pointu qui limitera vos possibilités de bifurcation.

Il est donc primordial de tenter de vous projeter dans un avenir de 10 à 15 ans pour vérifier si le premier poste qui se présente (ou que vous avez déjà présélectionné en fonction des critères précités) est bien compatible avec vos aspirations lointaines. Si vous en avez la possibilité, n'hésitez pas à consulter des personnes qui exercent la profession de vos rêves pour savoir comment ils ont commencé leur carrière.

Avant de décider, prenez le soin de vous renseigner le plus possible sur l'entreprise que vous allez intégrer : Quelle est sa situation financière ? Est-elle sur un marché en croissance ou en régression ? Quelle est sa politique de gestion des ressources humaines (poids du turn-over chez les débutants, recours aux promotions internes ou recrutements externes, importance de la formation...).

Bien sûr ces questions n'auront pas la même portée si vous êtes en recherche depuis trois mois ou deux ans. Parallèlement à vos exigences, vous devez aussi vous interroger sur le coût d'opportunité d'un refus : "Ais-je le droit de laisser passer cette opportunité?"

Une bonne méthode pour déterminer votre choix est de construire un tableau "avantages/inconvénients" avec le maximum de critères à pondérer avant de compléter. Vous pouvez y intégrer un critère de feeling exprimant votre impression générale de l'entreprise ou des personnes avec qui vous serez amenée à travailler.

Si vous optez pour un refus, prenez le soin de l'exprimer avec diplomatie et intelligence, car vous retrouverez peut-être plus tard cette entreprise dans d'autres circonstances. De plus une discussion ouverte avec votre interlocuteur peut vous ouvrir de nouvelles pistes : autre poste dans la société ou dans une autre société du même groupe, recommandation auprès d'un tiers, suggestion d'une déclinaison de votre projet professionnel.

Les différents contrats (CEJ, SAE, CIE, CDD, CDI...)

La signature de votre premier contrat de travail ne doit pas être un acte anodin. Malgré, un système social favorable aux salariés, il est nécessaire de connaître les points clés des principaux contrats. Cette connaissance pourra, par ailleurs,

vous être utile en tant qu'argument d'embauche. En effet, un employeur ne vous proposera pas un emploi juste parce qu'il peut bénéficier d'une aide. Cependant, en qualité d'entrepreneur, il profitera de l'opportunité de l'aide attachée à votre embauche.

Ne perdez jamais de vue qu'un contrat correspond à un statut juridique. L'important pour et vous et pour votre carrière future se trouve plutôt dans le contenu, c'est-à-dire, les missions qui sont associés à ce poste. Ainsi, un poste en emploi jeune ou sous tout autre statut aidé peut se révéler plus profitable qu'un emploi en CDI au sein duquel vous ne développez pas de nouvelles compétences.

Les contrats aidés

En ce qui concerne les emplois jeunes :

Les emplois jeunes doivent présenter un caractère social, culturel ou éducatif, et répondre à des besoins non satisfaits. Ces emplois sont créés dans les secteurs publics ou associatifs (mairie...). Tous les jeunes de 18 à 30 ans sont bénéficiaires. Il faut cependant, opérer une distinction au sein de cette population. En effet, entre 18 et 26 tous les jeunes sont bénéficiaires de la mesure. A partir de 26 ans, il ne faut pas être indemnisable au titre du chômage. pour pouvoir profiter de cette mesure.

Le contrat est régi par le droit du travail.

Les emplois jeunes souffrent d'une mauvaise image auprès des jeunes diplômés. Notre expérience nous prouve qu'il peut s'agir

d'une formule très intéressante pour un jeune qui se lance sur le marché du travail.

Soyez vigilant, toutefois, de bien choisir votre poste et la structure employeur. Vous ne devez jamais perdre de vue que cet emploi jeune est un tremplin qui doit vous aider à lancer votre carrière.

Les stages d'accès à l'entreprise

Vous pouvez embaucher des demandeurs d'emploi après formation, ou former des salariés de votre entreprise avec embauche d'un demandeur d'emploi qui remplacera votre salarié formé. Les formations sont suivies dans le cadre d'un Stage d'Accès à l'Entreprise (SAE). Vous bénéficiez d'aides à la formation. C'est l'ANPE qui décide de l'opportunité du SAE. Trois formules de SAE pour trois types de recrutement : formation d'un demandeur d'emploi que vous vous engagez à embaucher à l'issue de la formation ; formation d'un salarié de votre entreprise en vue d'une promotion interne. Vous vous engagez, parallèlement, à recruter un demandeur d'emploi sur le poste ainsi libéré ; formation d'un salarié de votre entreprise en vue d'une promotion interne et formation d'un demandeur d'emploi que vous vous engagez ensuite à recruter sur le poste ainsi libéré.

Pour les contrats de qualification

C'est un contrat qui permet au candidat d'obtenir une qualification professionnelle basée sur une expérience en entreprise sans passé par un organisme de formation. C'est un contrat généralement réservé aux jeunes qui n'ont pas (ou pas encore) de diplôme.

<http://www.anpe.fr>

Aides nationales en faveur des jeunes techniciens et doctorants

<p>CORTECHS Inciter les PME-PMI à confier à un jeune technicien supérieur un projet de développement technologique sur un an avec le soutien d'un centre de compétences</p>	<p>Bac + 2</p>
<p>Stages de longue durée dans les PME-PMI Permettre à des étudiants en fin de cursus de réaliser un projet de recherche ou d'innovation dans une PME avec le soutien d'un centre de compétences. Faire connaître aux PME-PMI les compétences des jeunes diplômés.</p>	<p>Bac + 3 ou plus</p>
<p>Conventions pour les diplômes de recherche technologique Favoriser le recrutement en entreprise d'ingénieurs-maîtres et d'ingénieurs formés à la recherche. Développer la coopération entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises autour de projets innovants.</p>	<p>Bac + 4</p>
<p>Aide au recrutement de cadre dirigeant (RED) aider les PME à structurer leur management pour un développement plus harmonieux de leur activité, par le recrutement d'un cadre à qui le dirigeant va déléguer une partie de ses responsabilités.</p>	<p>Bac + 4</p>
<p>Aide au recrutement pour l'innovation dans les PME Inciter les PME-PMI à embaucher des chercheurs (ingénieurs, docteurs...) pour créer une activité de recherche et développement ou renforcer une équipe déjà en place dans le cadre d'un projet innovant.</p>	<p>Bac + 5</p>

Contacts DRRT de votre région

Le DRIRE de votre région

L'intégration dans l'entreprise

Une fois votre contrat de travail signé et quelle que soit sa nature, vous entrez dans une période d'essai. Pendant sa durée, votre employeur et vous-même aurez la faculté d'interrompre votre contrat rapidement et sans formalités. Une période d'essai peut être renouvelée dans le cas d'un CDI, et cela vous sera signalé. Dans la plupart des cas, la fin de votre période d'essai ne donnera lieu à aucun événement, votre engagement définitif résultant d'un accord tacite.

Vos premiers pas dans l'entreprise seront déterminants pour beaucoup de choses. Sachez que votre comportement fera l'objet d'autant d'attention que votre contribution technique. Généralement (surtout dans les grandes entreprises) on ne vous demandera pas d'être immédiatement opérationnel, mais vous devrez faire preuve d'une volonté et d'une capacité à comprendre rapidement ce qui vous est demandé. Il vous faudra également décrypter assez vite la culture d'entreprise, les usages, les procédures et le type de relation entre collaborateurs de même niveau : coopération, compétition, jeu collectif, etc....

Quelle que soit la culture d'entreprise, votre intégration passera par une appréciation positive de vos supérieurs mais aussi de vos collaborateurs si vous avez la responsabilité d'une équipe. Vous aurez aussi des interlocuteurs internes appartenant à d'autres services et effectuant donc des missions très différentes de la vôtre. Or on a souvent l'impression que l'on effectue la mission la plus importante de l'entreprise ou qu'en tout cas les autres travaillent moins ou moins bien. Il est impératif de dépasser cette fausse impression et créer avec ces interlocuteurs permanents ou intermittents une relation de coopération solide, ce qui passe par une forte empathie de votre part.

Dernier conseil utile pour votre déroulement de carrière : soyez humble et patient; tant que vous n'aurez pas fait vos preuves reconnues, vous ne serez qu'un débutant. Même bardé de diplômes, dites-vous que vous ne savez rien. Lorsque vous aurez de réelles difficultés techniques ou managériales à surmonter, ce comportera vous permettra d'avoir le soutien utile de collègues plus expérimentés.

L'intégration dans l'entreprise c'est aussi l'adhésion au projet d'entreprise. Rarement formalisé, celui-ci correspond aux objectifs poursuivis par la direction sur le long terme. En qualité de cadre ou d'agent de maîtrise, vous avez la responsabilité de le comprendre pour être plus efficace dans votre mission et anticiper sur son évolution éventuelle. Prenez donc le temps de vous informer sur la politique de la société, sur ces résultats, sur les chantiers en cours dans les autres services.

Et surtout multipliez vos sources d'information car la communication interne est extrêmement complexe, notamment dans les grandes entreprises : Evitez de prendre en compte les rumeurs et d'attacher trop d'importance à "Radio Couloir" ou "Radio Lavabo". N'ignorez pas les éventuels tracts syndicaux mais prenez du recul en recherchant la version de la direction.

Vous allez passer une grande partie de votre vie au travail et cela ne sera pas sans incidence sur votre personnalité et votre environnement familial ou amical. Le travail peut être source d'épanouissement et de réel plaisir. Il peut aussi vous apporter une certaine reconnaissance sociale qui sera source de motivation. La motivation est certes essentielle à la réussite de votre intégration puis de votre déroulement de carrière. Mais attention aux effets négatifs d'un surinvestissement dans votre travail. Vous risquez de courir perpétuellement après une reconnaissance qui ne viendra pas toujours.

Quand faut-il ou ne faut-il pas changer d'emploi?

Votre vie professionnelle passera par de nombreuses étapes et certainement par des changements d'employeur et peut-être de métier. Votre premier emploi jouera un rôle important dans ce déroulement de carrière car il vous apporte une première expérience et des éléments de savoir-faire négociables sur le marché du travail.

Mais l'acquisition de ces savoir-faire demande un minimum de temps. Il faut compter au moins deux ans pour que votre expérience soit jugée crédible à l'extérieur de votre entreprise. En interne cela peut être plus court ou plus long en fonction de votre métier et des éventuelles opportunités d'évolution. En cas de CDD non renouvelé, vous aurez intérêt à rechercher un poste capitalisant sur l'expérience acquise lors du premier contrat.

Sauf si vous avez la conviction de vous être trompé de job, auquel cas vous devez changer le plus rapidement possible, vous devez donc vous préparer à rester plusieurs années dans le même poste.

Cela ne doit pas vous empêcher de rester en veille par rapport à votre projet professionnel et de continuer à vous informer sur le marché de l'emploi. La lecture de magazines économiques ou propres à votre branche professionnelle vous permettra de vous faire une idée sur vos éventuelles opportunités à court ou à moyen terme.

Cette veille est également nécessaire pour éviter de glisser progressivement vers une routine et une restriction de votre univers professionnel. Au-delà de cinq ans dans la même fonction, vous risquez d'avoir quelques difficultés à changer de cap, surtout si votre culture professionnelle s'est limitée au microcosme que constitue votre

entreprise ou le segment de marché dans lequel vous évoluez. Même si vous n'avez pas envie de changer d'activité, il est important d'élargir votre horizon pour anticiper sur des changements qui vous seront peut-être imposés.

Une possibilité d'élargir votre horizon est de rejoindre ou de participer aux actions menées par des associations professionnelles ou interprofessionnelles telles que clubs, jeunes chambres économiques, cercles de réflexion ou associations d'anciens élèves. Vous y glanerez des idées utiles pour votre activité, étofferez votre réseau relationnel et pourrez y exprimer des compétences non exploitées dans votre poste actuel.

Une fois votre décision prise de changer de poste, vous allez devoir procéder par étapes. Dans le cas d'opportunités internes, ces étapes résulteront de vos discussions avec vos supérieurs et/ou la direction des ressources humaines. Dans les autres cas, il vous faudra d'abord entamer votre recherche d'emploi de manière classique :

- Faire le point sur vos connaissances et compétences
- Travailler sur votre projet professionnel actualisé
- Etudier votre marché
- Entrer en action de prospection

Pour les deux premières étapes, sachez que vous pouvez solliciter des aides extérieures:

Le Bilan des Compétences qui est une prestation réalisée par des organismes de formation et dont le coût peut être pris en en charge au titre de la formation professionnelle. Toutefois, vous ne pourrez bénéficier d'un Congé Individuel de Formation, que ce soit pour un bilan des compétences ou une autre formation qu'après 5 ans d'activité salariée. Vous pourrez vous renseigner auprès des centres interinstitutionnels de bilan des compétences (CIBC).

Si vous avez acquis le statut cadre et cotisé à l'APEC (ou l'APECITA pour le secteur agricole) vous pouvez également bénéficier de l'appui de cet organisme. Le pilotage des carrières est son métier de base et il vous proposera des outils de décision particulièrement pertinents comme la session "Perspectives" pour jeunes cadres qui vous permettra de faire le point sur votre situation en interaction avec d'autres jeunes cadres issus de métiers complètement différents.

Parmi les actions de prospection, l'inscription sur des sites Internet sera indispensable car de plus en plus d'employeurs ont recours à ce moyen de trouver rapidement les profils qu'ils recherchent.

Vous aurez vraisemblablement beaucoup plus de propositions de rendez-vous que lors de votre première recherche d'emploi car vous appartenez alors à la catégorie de travailleurs la plus recherchée par les entreprises : les jeunes cadres avec expérience. Et surtout vous êtes en poste, ce qui vous donne un ascendant psychologique indéniable. Même si vous êtes très mal dans votre poste actuel ne commettez donc pas l'erreur de le quitter avant d'avoir trouvé une nouvelle situation.

Avant votre premier rendez-vous il sera utile de vous renseigner sur la durée de préavis prévue par la convention collective de votre entreprise. Elle est parfois négociable avec votre employeur mais ne vous engagez pas sur une date de disponibilité au cours d'un entretien si vous n'êtes pas sûr de l'obtenir.

Lorsque vous êtes certain d'avoir trouvé votre nouveau poste, lettre d'engagement obtenue de votre futur employeur, vous pouvez annoncer votre démission; mais sans oublier d'y mettre les formes. Il y a un cadre formel prévu par votre contrat de travail ou votre convention collective auquel vous devrez vous tenir, mais il y a aussi des usages à respecter pour que la rupture de contrat se passe dans

les meilleures conditions. Même si vous avez hâte de tourner le dos rapidement à votre entreprise, il n'est jamais certain que votre itinéraire ultérieur ne vous amène pas à la recroiser comme partenaire, client ou fournisseur.

Réfléchissez à l'avance à votre remplacement et à la formation de votre successeur. Prenez le soin d'informer vous-même de votre départ vos collaborateurs et vos collègues les plus proches.