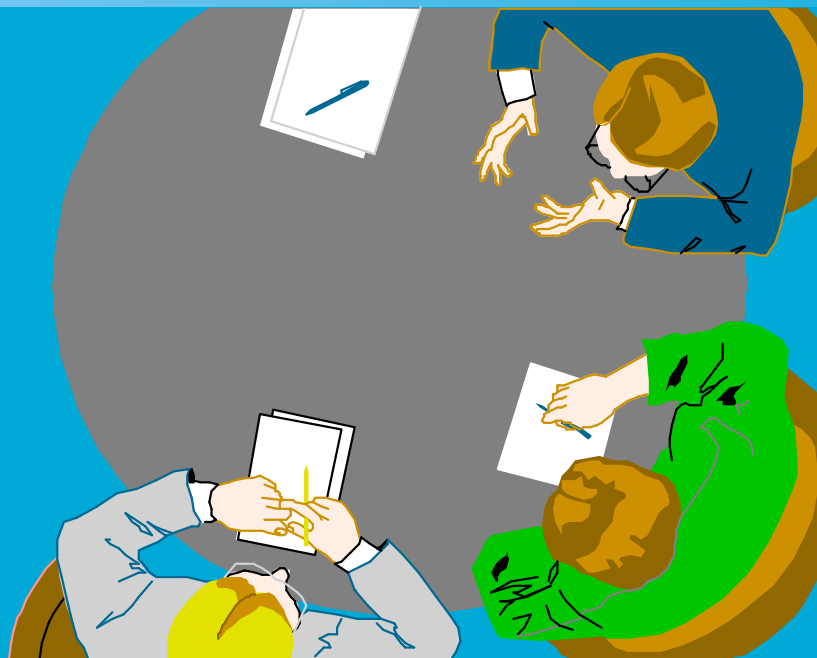


du BRIEFING au DEBRIEFING

(Atelier de recherche d'emploi destinés aux universitaires et cadres)



**POINTS D'IMPORTANCE A MAÎTRISER
&
FICHES TECHNIQUES OBJECTIF « L'EMBAUCHE »**

Dominique Binet



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi



POINTS D'IMPORTANCE A MAÎTRISER

1. Généralités

Services et aides financières
Interlocuteurs
Recherche d'emploi

2. L'employabilité

Capacité à occuper un emploi

3. Plan Marketing de Recherche d'Emploi (PMRE)

Structurer et utiliser son socle de compétences lors de ses recherches

4. Rappel

360°fonction / responsabilités
Réalisme face au marché de l'emploi
L'approche salariale
La pesée de postes / fonctions

5. Debriefing



GENERALITES

services et aides financières de l'ADEM

◆ SERVICES

- Placement
- Prestation de chômage
- Emploi des jeunes
- STCTR
- Travailleurs handicapés
- Orientation professionnelle
- Emploi féminin
- Main-d'oeuvre

◆ AIDES FINANCIERES

(employés et employeurs)

- Aide au réemploi
- Chômeurs seniors
- Bonification d'impôts
- Stage de réinsertion
- Création d'entreprise
- Mobilité
- CIE (secteur privé)
- CAE (secteur public)
- Etc...

Pour plus d'information:

brochures ADEM
www.adem.public.lu

Dominique Binet



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi



GENERALITES

qui sont vos interlocuteurs

Conseillers professionnels Consultants

Convoquent, interviewent,
assignent, conseillent, orientent,
accompagnent au travers
d'entretiens et d'ateliers

Agents spécialisés

- Psychologues (du travail)
- Assistants sociaux
- Educateurs gradués

Analysent et orientent au travers
d'entretiens individuels, d'ateliers
spécifiques, de bilans de
compétences

Dominique Binet



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi



GENERALITES

La recherche d'emploi

PASSIVE

↓
Seulement 40%
Des offres sont
Déclarées à
l'ADEM

↓
Assignment(s)
avec obligation
d'y répondre

ACTIVE

↓
Prise en main de sa
recherche pour couvrir
les 60 % restants :
Presse – Web – Réseau –
Recruteurs – etc.

↓
Objectif:
**Optimiser son
employabilité**



L'EMPLOYABILITE

ou la capacité à occuper un emploi

Cycle de l'employabilité

Estime de soi

Valeur de marché

4. Emploi
(M'accomplir)



1. Bilan professionnel
(S'évaluer)

Savoir, savoir-faire, savoir-être



3. Contacts (Agir)
Privés, académiques,
professionnels



2. Projet professionnel
(Se prendre en main)

Fonctions, responsabilités,
entreprises



PLAN MARKETING DE RECHERCHE D'EMPLOI

structurer son socle de compétences

Volet A : PLAN D'ACTION – mon bilan professionnel
(synthèse de l'employabilité)

Bilan professionnel			Contacts
Savoir (académique – théorique)	Savoir-faire (maîtrise technique)	Savoir-être (comportement)	



PLAN MARKETING DE RECHERCHE D'EMPLOI

structurer son socle de compétences

Volet B : PLAN D'ACTION — mon projet professionnel (synthèse de l'employabilité)

Projet professionnel			Contacts
Entreprises ciblées	Fonctions pouvant être assumées	Responsabilités pouvant être assumées	



PLAN MARKETING DE RECHERCHE D'EMPLOI

Utiliser son socle de compétences

Volet C : initiatives personnelles (hors assignments)

Dates	Entreprises contactées	Fonctions envisagées	Résultats obtenus	Suivi et Relances

Dominique Binet



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi



PLAN MARKETING DE RECHERCHE D'EMPLOI

Accessible: WWW.ADEM.PUBLIC.LU

Formulaires /

Recherche d'emploi – documents Ressources Humaines /

Plan Marketing Recherche Emploi.

Est à actualiser pour gérer au mieux son processus de recherche d'emploi, et à tenir à la disposition de toute personne concernée par vos actions entreprises.

Dominique Binet



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi



RAPPELS

360° → Fonction - Responsabilités

ZONE HORS COMPETENCES

N +3 CEO
N +2 Directeur Europe
N +1 Directeur Régional

Flux sortants

N +1 • Consolidation des Activités Luxembourg
.?
.?
.?

Flux entrants

1. Vendre et clôturer les Mission REC
2. Exécuter les missions RH
3. Identifier et évaluer les candidats
4. Structurer les informations

N **Management Consultant & Office Head**

- Responsable Missions Recrutement
Projets RH
Présentation Candidats
Communication
Résultats du Bureau

N -1 Senior Consultant Recrutement
N -2 Consultant Ressources humaines
N -3 Researcher
N -4 Secrétaire

ZONE DE COMPETENCES

Dominique Binet



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi



RAPPELS

réalisme face au marché de l'emploi

Responsabilités / Salaire

Responsabilités sont définies

Salaire (suivant règles établies)

Evaluation par comparaison

Entreprises

⇒ **Filiale(s)**
(Luxembourg)

Responsabilités sont ouvertes

Salaire (suivant potentiel)

Evaluation individuelle

⇒ **Siège(s)**



RAPPELS

l'approche salariale

4 possibilités :

- ◆ **Tête du client**
pas de méthode : vous pouvez y gagner ou y perdre
- ◆ **Comparaison**
historique de la fonction, valeur de marché, apport personnel
- ◆ **Conventions collectives**
salaires sont encadrés
- ◆ **Pesée de poste**
poids pour chaque poste lié à son importance pour l'entreprise.



RAPPELS

la « Pesée » de poste

POSTE:.....	EVALUATION / PESEE							Résultat	Exp	ANCIENNETE	
7 CRITERES	7 NIVEAUX (du moins au plus stratégique pour l'entreprise)								(poste)	(entreprise)	
	1	2	3	4	5	6	7				
IMPACT	X		x						20		
	Y			x					19		
JUGEMENT	X	x							18		
	Y			x					17		
MANAGEMENT	X				x				15		
	Y			x					14		
COMMUNICATION	X		x						12		
	Y		x						11		
CREATIVITE	X				x				8		
	Y			x					7		
CONNAISSANCES académiques	X	x							5		
	Y		x						4		
CONNAISSANCES pratiques	X				x				3	M3/8	
	Y			x					2		
				x					1		
	M sera la moyenne des Niveaux XY, égal à un Salaire Brut de Base							M	M	Années d'ancienneté dans la Firme	



DEBRIEFING



Objectifs

- ◆ L'apport du Briefing
- ◆ Maîtriser son socle de compétences (PMRE)
- ◆ Gérer l'interview
- ◆ Point sur les actions entreprises
- ◆ Point sur les problèmes rencontrés.



ajuster éventuellement son

Plan Marketing de Recherche d'Emploi

FICHES TECHNIQUES OBJECTIF « L'EMBAUCHE »

- ◆ Plan d'action – bilan professionnel
- ◆ Plan d'action – projet professionnel
- ◆ Optimiser son réseau (contacts & sites)
- ◆ Plan marketing de recherche d'emploi
- ◆ 360°fonction / responsabilités
- ◆ Les cabinets de recrutements
- ◆ Maîtriser son employabilité
- ◆ Rédiger une lettre de motivation
- ◆ Structurer un curriculum vitae
- ◆ Maîtriser son profil psychométrique
- ◆ Préparer l'interview
- ◆ Etapes de l'interview
- ◆ L'embauche, c'est quoi?

**BON TRAVAIL
BONNE CHANCE
et
MERCI DE VOTRE ATTENTION**

Dominique Binet
Consultant Cabinets de Recrutement
Cadres & Universitaires
Bureau 416 – tel: 247 85461
dominique.binet@adem.etat.lu

Dominique Binet



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi