PRINCIPE

Si vous êtes sûr à 100 % de la « meilleure personne » à approcher, parfait, allez-y. Dans tous les autres cas choisissez toujours la « moins mauvaise ».

Si vous hésitez et souhaitez approcher un membre de votre réseau (par exemple un Alumni) procédez de la sorte :

- dans un premier temps, faites votre recherche de votre côté. Trouvez 2 noms potentiels ;
- puis demandez à votre contact (au sein de votre réseau) : « *Si vous étiez dans ma situation, laquelle de ces 2 personnes approcheriez-vous pour un entretien (et non pas pour un emploi !)* ».

Le fait que vous ayez investi du temps et fait une recherche préalable rendra votre contact beaucoup plus coopératif.

1. PERSONNE # 1 : LE DIRECTEUR GENERAL, NUMERO UN, PRESIDENT, RESPONSABLE D'UNITE, CHEF DE DIVISION, DIRECTEUR DE FILIALE…

Comme dit le proverbe : « *il est toujours préférable d'approcher Dieu que ses Saints* ».

Lorsque vous approchez le sommet de la hiérarchie, votre seul risque est de descendre. Par contre, la réciproque n'est pas vraie : si vous commencez bas, il vous sera difficile de gravir vers le sommet.

1.1. Avantages / Atouts / Points positifs si vous choisissez cette personne

- A la capacité d'influencer / Est l'un des principaux décideurs.
- Collabore avec la plupart des postes de direction.
- Est "le" décideur ultime.
- Possède et profite d'un réseau très diversifié et / ou solide.
- Voit les choses de manière globale.

1.2. Inconvénients / Déficits / Points négatifs si vous choisissez cette personne

- Accorde difficilement de l'intérêt et / ou du temps.
- Dispose d'un réseau solide et est plus susceptible de s'intéresser à des personnes qu'elle / il connaît déjà.
- Est plutôt inaccessible (contraintes de temps).
- Est très occupée et ne se souviendra sûrement pas de vous.
- Si quelque chose tourne mal, vos chances avec cette entreprise sont très compromises.
- Souffre de trop de déconnexion à des rangs inférieurs.

1.3. Recommandations d'action si vous choisissez cette personne

- Apportez un aperçu / idées sur l'industrie.
- Démarquez-vous afin d'apparaître d'une façon personnelle (articles, Twitter...).
- Maintenez un haut niveau d'intérêt pour le domaine de l'entreprise / l'industrie.
- Soyez vous-même! Ne prétendez pas être ce que vous n'êtes pas!
- Utilisez des projets valorisants pour ouvrir les portes.
- Utilisez un ton mesuré pour parler de vos intérêts professionnels et académiques.

2. PERSONNE # 2 : VOTRE FUTUR MANAGER / BOSS / RESPONSABLE HIERARCHIQUE

Probablement, la meilleure des 5 personnes à approcher.

Cependant, souvenez-vous que vous pourriez bien être la preuve vivante de son inefficacité (la raison majeure pour laquelle elle/il a besoin de vos talents)…votre approche doit donc être délicate et diplomatique.

2.1 Avantages / Atouts / Points positifs si vous choisissez cette personne

- Comprend les critères d'emploi et peut vérifier la compatibilité.
- Connaît de façon approfondie son univers de travail.
- Est très probablement intéressée par vos compétences / capacités.
- Est une décideuse clé.
- Sera la personne avec laquelle vous allez travailler si vous êtes engagé.

2.2. Inconvénients / Déficits / Points négatifs si vous choisissez cette personne

- Élimine les options de réseautage avec d'autres personnes clés de la société.
- N'a pas toujours une vue sur la GRANDE image.
- Peut faire face à un conflit d'intérêts.
- Peut ne pas vouloir embaucher une personne très compétente (si elle est perçue comme une menace!).
- Réduit le champ d'intervention car il est le seul expert dans son département / sa division.

2.3. Recommandations d'action si vous choisissez cette personne

- Affichez le lien entre votre expertise / expérience et votre rôle cible dans l'équipe.
- Comprenez comment le poste a été créé.
- Effectuez des recherches sur les détails du poste et sur la façon selon laquelle vous lui correspondez.
- Faites des recherches sur les défis spécifiques du Manager / Boss auxquels votre interlocuteur est confronté.
- Récoltez des informations sur l'entreprise ou le département pour vous adapter / familiariser à la culture / au style / code vestimentaire.

3. PERSONNE # 3 : L'ACTIONNAIRE PRINCIPAL

Cette stratégie n'a de sens que si vous approchez une entreprise de taille moyenne ou petite.

L'actionnaire principal n'est pas nécessairement une personne. Ce peut être un groupe de personnes ou une institution financière. À vous de trouver, au sein de ce groupe, la personne clé.

3.1. Avantages / Atouts / Points positifs si vous choisissez cette personne

- A un point de vue global de l'industrie.
- Désire trouver des solutions.
- Est plus ouvert au partage car il n'est pas en mesure d'embaucher (n'est pas celui qui rejette).
- Facilite les prochains rendez-vous.
- Peut influencer une équipe de direction ou le conseil d'administration.
- Possède une vision plus large sur la société (problèmes, perspectives).

3.2. Inconvénients / Déficits / Points négatifs si vous choisissez cette personne

- Est difficile à approcher en raison d'un agenda chargé.
- Ne possède aucun pouvoir de recrutement direct.
- Peut entretenir des relations difficiles avec la direction.
- Peut ne pas avoir une bonne perception de la réalité actuelle de la société.
- Peut souffrir d'un léger déficit de concentration (car occupé à de grands projets).

3.3. Recommandations d'action si vous choisissez cette personne

- Discutez des performances (passées / présentes / futures) des concurrents.
- Identifiez l'actionnaire clé par le biais d'informations publiques (Bloomberg) - Contrôlez 2 à 3 fois chaque information.
- Mettez l'accent sur les dimensions financières (ROI : Return On Investment/Rentabilité sur investissement.)
- Proposez des initiatives pour les défis futurs de ce secteur.
- Recherchez des personnes clés sur le plan professionnel et personnel.
- Soulignez votre "valeur ajoutée" pour l'actionnaire.

4. PERSONNE # 4 : UNE PERSONNE QUI A DE LA « VISION »

Il s'agit de LA personne qui peut le mieux apprécier ce qui fait de vous quelqu'un d'unique.

L'approche de cette personne est particulièrement justifiée si vous anticipez / faites un changement radical de carrière.

Il est difficile de définir cette personne qui a de la « Vision ».

Le mot « Vision » est synonyme de : rêve, apparition, image mentale, image visuelle, révélation, prophétie, anticipation, imagination, prédiction…

Un visionnaire est très souvent ouvert et accueillant car il se nourrit de contacts et de diversité « hors de la boîte »

4.1. Avantages / Atouts / Points positifs si vous choisissez cette personne

- Donne des résultats inattendus, aime beaucoup réfléchir.
- Est ouverte à des idées différentes et originales.
- Fait preuve de créativité.
- Peut-être approchée facilement.
- Possède des réseaux divers et variés.
- S'inspire et offre des idées nouvelles.

4.2. Inconvénients / Déficits / Points négatifs si vous choisissez cette personne

- A un manque de connaissances sur les compétences clés nécessaires.
- Est imprévisible et difficile à anticiper / gérer.
- Met parfois l'accent sur des concepts abstraits, peu utiles si votre objectif est spécifique.
- Peut avoir un pouvoir de décision limité.
- Peut refuser de vous voir sur un coup de tête.
- Peut sembler très marginale / non-professionnelle.

4.3. Recommandations d'action si vous choisissez cette personne

- Analysez votre visionnaire pour comprendre ses intérêts.
- Identifiez la «valeur ajoutée» de votre proposition.
- Ne vous polarisez pas sur les résultats.
- Rencontrez-la à l'extérieur des lieux classiques.
- Soyez vous-même.
- Travaillez bien votre dossier avant de la rencontrer.

5. PERSONNE # 5 : VOTRE AMBASSADEUR

Cet « ambassadeur » peut être un ami, une relation, un camarade, un collègue ou un ancien élève de votre école/université…

Elle/il peut être :

- interne et travailler dans l'organisation que vous approchez ;
- ou externe.

5.1. Avantages / Atouts / Points positifs si vous choisissez cette personne

- Connaît parfaitement l'entreprise que vous visez.
- Est facilement accessible.
- Maîtrise probablement bien le sujet.
- Peut vous aider à vous mettre en contact avec d'autres personnes au sein de l'entreprise.
- Possède un solide réseau professionnel.
- Vous donne une vue «globale» de l'entreprise (ambassadeur externe).

5.2. Inconvénients / Déficits / Points négatifs si vous choisissez cette personne

- Peut avoir un manque d'expérience fonctionnelle.
- Peut ne pas être au courant de la situation actuelle (si elle a été éloignée de l'entreprise pendant une longue période).
- Peut ne pas être d'un grand secours (si ambassadeur externe).
- Peut vous mettre en contact avec le département Ressources Humaines au lieu d'un décisionnaire clé.
- Peut-être trop globale / pas assez spécifique.
- Risque d'avoir une vision biaisée de l'entreprise (si ambassadeur externe).

5.3. Recommandations d'action si vous choisissez cette personne

- Comprenez le rôle d'«ambassadeur» au sein de l'entreprise (ambassadeur interne).
- Faites appel aux services d'orientation professionnelle qui ont souvent d'excellents contacts.
- Recueillez des informations par le biais de vos réseaux ou de vos contacts.
- Utilisez votre «ambassadeur» pour atteindre les bons contacts.
- Vérifiez soigneusement si cette personne est le bon contact (interne / externe).
- Vérifiez votre profil LinkedIn / Viadeo / Xind avant de vous lancer.