



9, avenue de la Boétie  
33160 Saint-Médard en Jalles  
Tél : 05 56 57 57 81



[www.assoajr.fr](http://www.assoajr.fr)  
[assoajr@orange.fr](mailto:assoajr@orange.fr)

Permanences :  
Lundi au vendredi 8h30 – 12h30

## LE MOT DU PRESIDENT

RESEAU ! Le nom attribué à notre publication mensuelle n'a jamais été aussi approprié pour qualifier l'origine des succès que nous enregistrons. Je serais même tenté d'écrire RESEAUX, eu égard aux exemples récents et instructifs. En une semaine, trois offres d'emploi pérennes, issues du marché caché, ont eu une conclusion heureuse grâce à notre réactivité et à une sélection rigoureuse des candidatures. Cela démontre, une fois de plus, l'efficacité de notre méthode inspirée du « sur mesure » appréciée par les recruteurs soucieux de trouver la bonne personne en un minimum de temps.

Cette réussite, s'ajoutant à de nombreuses autres, n'est pas due au hasard. Elle est le fruit de la vigilance et de la solidarité des anciens parrainés, de l'action soutenue des accompagnants, de l'appui précieux de notre coach, et aussi du degré d'implication et de préparation des filleuls pour lesquels nous délivrons notre caution morale. C'est ce « cocktail maison » qui est la marque de l'AJR.

Raison de plus pour continuer à travailler ensemble avec la même volonté. A ce propos, j'envoie ce petit message à ceux de nos filleuls qui s'exonèrent de participer à certains ateliers : on dit que les noix ont fort bon

goût... mais qu'il faut les ouvrir ! Alors qu'ils sachent que dans la vie, sans un minimum d'efforts, il n'y a ni plaisir, ni réussite.

Travailler ensemble : la réunion de CAP OUEST début septembre qui a réuni près de 50 participants (un record) mérite d'être évoquée. En présence d'une vingtaine de parrains et marraines, dix nouveaux filleuls ont eu l'occasion de se présenter, d'expliciter leurs attentes et leurs objectifs professionnels, puis de bénéficier des témoignages personnels et des conseils avisés de ceux qui sont en cours de parrainage. La richesse des échanges et l'ambiance positive ainsi créée permettent à chaque fois de rassurer les arrivants et d'encourager les parrains et marraines à poursuivre leur investissement personnel. A ce sujet, si je devais argumenter pour les conforter dans l'utilité et les bienfaits de leur engagement, je citerais une étude récente, réalisée par un groupe de thérapeutes cognitivo-comportementalistes qui assure que le bénévolat rallonge la durée de vie de plus de quatre années. Alors pourquoi s'en priver ?

P.S. Bienvenue à Francis et Jean-Louis, deux nouveaux accompagnants, qui ont peut-être été influencés par ce qui précède...

Jean-Louis SARAUDY

## LES CHIFFRES DU MOIS

55

PARRAINAGES

11

NOUVEAUX FILLEULS

12

FILLEULS HEUREUX

## DANS CE NUMÉRO

4 SIGNES QUI MONTRENT QUE L'ENTRETIEN S'EST BIEN PASSE

RECRUTEMENT PAR SIMULATION

BREVES





## 4 SIGNES QUI MONTRENT QUE L'ENTRETIEN S'EST BIEN PASSÉ

### LES ATELIERS DU MOIS

Inscription préalable auprès du secrétariat

Ateliers sophrologie  
6-12-21-26 octobre 10h30 à 12h00

Démarche réseau et temps partagé  
14 octobre de 9h00 à 12h00

Préparation entretien d'embauche  
17 octobre de 14h00 à 16h00

CV Lettres de motivation  
17 octobre de 9h00 à 12h00

Réussir son recrutement  
19 octobre de 9h00 à 12h00

Echange de bons plans entre filleuls  
20 octobre de 10h00 à 12h00

Atelier Informatique  
25 octobre de 9h30 à 12h00

### LES RENDEZ-VOUS DU MOIS

Réunion parrains-filleuls  
13 octobre 9h30 à 12h00

Réunion Point sur le parrainage  
27 octobre 9h30 à 11h30

Parrains et marraines seulement



### UN AU-REVOIR PLEIN DE PROMESSE

Les derniers moments de l'entretien sont généralement les plus facilement déchiffrables. Si certains recruteurs, bien rodés à l'exercice, peuvent chercher à "bluffer" en se montrant le plus impénétrable possible, quelques signes peuvent sembler encourageants : une poignée de main ferme, un sourire chaleureux, ou encore un « à très bientôt » plutôt que le vague « nous reviendrons vers vous ». Si on vous indique tout de suite une date précise de réponse, c'est encore mieux.

### UN CONTENU PRECIS ET CONCRET

Interrogez-vous ensuite sur le contenu de l'entretien. Avez-vous eu le sentiment d'avoir dit tout ce que vous aviez à dire ? Le recruteur vous a-t-il laissé vous exprimer ? Moins il vous a interrompu et plus vous avez de chances d'avoir tapé dans le mille. Si la discussion s'est engagée sur le poste à pourvoir, avec des informations sur le quotidien des missions à remplir, voire même l'ambiance au sein du service concerné, c'est très positif. Cela

signifie en effet que le recruteur est allé au-delà de la prospection avec vous et dans la projection vers du concret.

### DES DETAILS QUI NE TROMPENT PAS

Pendant l'entretien, c'est une excellente nouvelle si votre interlocuteur s'intéresse à des détails concernant le contrat vacant. Quand seriez-vous disponible exactement ? La durée du préavis est-elle négociable ? Autre bon signe : si le recruteur s'engage de lui-même à aborder la question de la rémunération et des avantages en nature que procure le poste.

### UN « FEELING » QUI A FONCTIONNE

Enfin bien sûr, une conversation en tête à tête est une question d'intuition personnelle : avez-vous le sentiment que le courant est passé ? A vous de bien observer l'attitude du recruteur, de voir s'il paraît plutôt souriant et affable ou au contraire crispé et pressé d'en finir, levant les yeux au ciel ou semblant peu attentif à ce que vous lui dites. Bien sûr, plus vous avez eu un bon feeling avec un recruteur, plus vous avez de chances de lui avoir tapé dans l'œil

### LES GASTON LAGAFFE DE L'ENTRETIEN

Le CV oublié, les chaussettes dépareillées ou le portable qui se met à beugler à plein tube, ce n'est pas ce qu'il y a de mieux pour marquer des points au cours d'un entretien d'embauche.

Pourtant, il y a franchement pire. C'est ce qu'on se dit en parcourant le dernier florilège du site d'emploi américain Careerbuilder sur les gaffes des candidats à l'entretien, relevées auprès des recruteurs eux-mêmes. Le résultat est gratiné.

Témoin, cette candidate dont le téléphone retentit et qui prie le recruteur de quitter la pièce au motif qu'il s'agit d'une conversation privée. Et cet individu, qui demande au DRH de le ramener chez lui après l'entretien. Parfois, on se demande si les gaffeurs ont parfois tous leurs esprits, quand par exemple, ce candidat demande à réserver sa réponse au motif qu'il risque de toucher un gros héritage qui le mettra à l'abri du besoin, ou quand cette femme explique qu'elle travaille à la CIA et ne peut fournir aucune preuve tangible de ses réalisations professionnelles, car tout est classé secret défense.

Mais la palme revient sans doute à ce candidat qui raconte au recruteur qu'il a été viré de son dernier job après avoir boxé le patron. Encore un qui va avoir du mal à se recaser.

# RECRUTEMENT PAR SIMULATION

## UNE METHODE QUI FAIT SES PREUVES

La méthode de recrutement par simulation (MRS) permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé.

### LES ÉTAPES DU RECRUTEMENT PAR SIMULATION

Après avoir analysé votre besoin en recrutement, un conseiller Pôle Emploi peut proposer cette méthode. Le recrutement se déroule en plusieurs étapes

- analyse sur site du poste proposé pour définir avec vous les habiletés requises,
- création d'exercices permettant de mesurer les habiletés des candidats au regard du poste proposé,
- évaluation des candidats avec les exercices créés sur mesure,
- présentation des candidats qui ont réussi leur évaluation.

### UNE MÉTHODE SUR MESURE

Cette méthode permet de faire face à des recrutements en nombre ou de pourvoir des postes pour lesquels il y a des difficultés de recrutement dues au manque de candidats.

Elle offre une réponse personnalisée grâce à des exercices adaptés au poste de travail. Elle s'applique à tous les secteurs d'activité et à tous les types de postes.

### L'ÉVALUATION DES CANDIDATS

Ces mises en situation permettent d'observer et d'apprécier la façon dont les candidats abordent et résolvent les difficultés du poste. Ils doivent faire preuve d'organisation, réaliser des tâches en respectant des normes et des consignes, et obtenir un résultat précis. Les candidats qui auront réussi ces évaluations seront ensuite présentés à l'entreprise pour un entretien. Les personnes retenues bénéficieront alors d'une formation (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, formation courte préalable à l'embauche) ou d'une adaptation à l'emploi proposé.

### UNE HABILITÉ, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Les habiletés constituent l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail.

Elles sont transférables d'une situation à une autre.

Les habiletés peuvent donc avoir été développées dans le cadre professionnel ou en dehors et ne transparaissent pas vraiment dans le CV du candidat.

L'efficacité de la méthode de recrutement par simulation dépend du respect de chacune des étapes de mise en œuvre et de l'implication réciproque de chaque partie.

### L'AVANTAGE DE LA METHODE

L'avantage majeur de cette méthode de recrutement est de sortir de la sélection habituelle sur CV ou sur expérience. Des publics généralement défavorisés face à l'emploi (les jeunes sans qualifications, les demandeurs d'emploi longue durée, les autodidactes, les handicapés ou les seniors) peuvent ainsi avoir la chance d'être sélectionnés pour leurs capacités d'adaptation et leurs « habiletés ». La méthode est valorisante, elle réduit les discriminations tout en répondant aux exigences des recruteurs.



PARRAIN MAIS AUSSI...

Qui est vraiment ?

Jean-Claude SANCHEZ

Marié, père de deux filles, je suis né à Cenon mais j'ai passé toute mon enfance à Mérignac. Après le collège, j'ai rejoint le lycée Gustave Eiffel de Bordeaux pour préparer les concours d'entrée aux Arts et Métiers (ENSAM). J'ai pu intégrer cette école d'ingénieurs en 1971, elle m'a permis d'acquérir des connaissances techniques assorties de valeurs humaines qui m'ont été précieuses dans ma carrière.

Pour trouver un emploi, je n'ai eu à envoyer que deux lettres de motivation (époque bénie !), j'ai ainsi démarré ma carrière chez Aérospatiale en concevant des systèmes pyrotechniques, c'est d'ailleurs au cours d'un stage de détonique théorique que j'ai connu mon épouse qui l'animait. On m'a ensuite confié la tâche délicate de faire passer la société de l'ère de la planche à dessin à celle de la Conception Assistée par Ordinateur (CAO) en formant tous les dessinateurs à ce nouvel outil et en définissant de nouvelles méthodes de travail.

J'ai ensuite pris la responsabilité du service de développement informatique. Intervient alors un moment important : la société franco-française devient européenne (EADS), l'équipe devient subitement franco-allemande d'où l'importance de l'anglais. Un peu plus tard, l'intégration continue avec les collègues anglais, néerlandais et espagnols d'Astrium : il faut alors gérer 19 sites répartis en Europe.

Cette époque a été une aventure humaine exceptionnelle, j'ai pu prendre conscience du fait que les soi-disantes différences culturelles sont peu de chose par rapport aux valeurs individuelles – le savoir-être cher à AJR.

Retraité depuis 3 ans, je suis engagé dans plusieurs activités associatives (3AF, Médiation culturelle, etc.), je suis aussi passionné de voile et de pilotage. Plusieurs collègues m'y ayant précédé, c'est tout naturellement que j'ai rejoint l'AJR pour participer à la rédaction de Réseau et pour débiter les activités de parrainage.



# LES BREVES D'AJR

## LE SAVIEZ-VOUS ?

Pour René Garrus les mots sont un trésor. Il se penche sur leur histoire dans « Les étymologies surprises ». Parmi des centaines de mots français étudiés, nous avons sélectionné pour vous les mots « Chômage » et « Salaire ». Surprenant !

### CHOMAGE :

Le mot grec kauma καυμα signifiait « brûlure » et en particulier « chaleur torride ». Emprunté par le latin sous la forme cauma, il donna naissance dans cette langue au verbe caumare signifiant « cesser le travail pendant les grosses chaleurs ». De comare est issu « chômer », qui signifia d'abord « cesser le travail à l'occasion d'une fête » et qui, comme chacun le sait, signifie aujourd'hui « ne pas trouver d'emploi sur le marché du travail ». De chômer ont été dérivés chômeur et chômage.

### SALAIRE :

Le latin sal est à l'origine du français « sel », l'adjectif salarius signifiant « relatif au sel ». Dans la Rome antique, la Via Salaria devait son nom aux convois de sel marin en provenance du port d'Ostie. Le neutre salarium désigna la ration de sel distribuée aux soldats. Le terme devint synonyme de « solde ». Salarium est devenu en français « salaire » : le terme signifie « rémunération d'un travail ou d'un service ».

## JOURNEE DES ASSOCIATIONS

Le 3 septembre dernier, le 3<sup>e</sup> forum des associations s'est tenu au Carré des Jalles de Saint-Médard-en-Jalles. Les 3000 visiteurs présents ont pu découvrir les activités sportives, culturelles ou caritatives proposées et pour certains, présenter leur candidature en tant que bénévoles.

AJR disposait d'un stand et était représentée par Jean-Claude Bonnetier, Jean-Claude Trecu et Jean-Louis Saraudy et nous avons pu expliquer la spécificité de notre association aux demandeurs d'emploi qui, pour certains ont souhaité devenir filleuls très rapidement.

Nous serons heureux de leur apporter notre soutien dès le mois d'octobre en mobilisant nos parrains et marraines.

## NOS FILLEULS RECHERCHENT

Vendeuse – hôtesse de caisse

Assistante commerciale

Mécanicien avion

Commercial(e)

Dessinateur BTP

Chargée de projets développement durable

Opératrice machines polyvalentes

Contrôleur assembleur mécanique

Gestion de projet RH

Technicien aéronautique

Planification de projets

Chef de projet environnement

Ingénieur qualité sécurité environnement

Spécialiste affaires réglementaires

Technicien HSE

Chaudronnière

## DES FILLEULS HEUREUX !

Martine BUETAS	CDI	Vendeuse	Tabac Presse du Haillan
Gaëlle CALVET	CDD	Conseillère	La Poste
Malcy DE PRUNELE	CDD	Assistante communication	BBS Centre d'affaires
Anthony DUBEY	CDD	Employé polyvalent	Temporis
Marie GAY	CDD	Comptable	Réaumur
Caroline LYSZYK	CDD	Ingénieur matériaux	IRT Saint-Exupéry
Jelena MAKSIK	CDD	Aide à domicile	EPAHD Simone de Beauvoir
Alice MARTEAU	CDI	Ingénieur qualité	Eurogiciel
Peggy MOYNE-GAUTIER	CDD	Responsable magasin	BA&SH
Zineb PAPI EL ALAMI	CDD	Commercial informatique	Exclerate système
Celine POVOLIA	CDD	Assistante de gestion	BBS Centre d'affaires
Mélanie SAUNIN	Formation	Responsable logistique	CERP