



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

www.assoajr.fr
assoajr@orange.fr

Permanences :
Lundi au vendredi 8h45 – 12h45

LE MOT DU PRÉSIDENT

L'année qui s'achève restera gravée dans notre mémoire collective. « *Annus horribilis* » diraient les latinistes. Et pourtant on aurait dû se méfier, car 2020 c'est deux fois 20, ça sentait la quarantaine ! Pour certains, confinement aura rimé avec enfermement avec des mois qui auront duré soixante jours.

Soumis à la cacophonie médico-médiatique particulièrement anxiogène, nous avons eu le choix entre névrose et psychose « covidésque ». Nous avons vu défiler de nouveaux docteurs Knock se chargeant de remettre au goût du jour, pour les asymptomatiques, l'immortelle formule selon laquelle « tout homme bien portant est un malade qui s'ignore ». En cette année extraordinaire, face au virus, le Dieu de la science a semblé « jouer aux dés » et afficher pour principe absolu « l'incertitude » qui devrait rendre plus humble la communauté scientifique. Je n'imagine pas que la « distanciation sociale » (mot atroce) devienne désormais l'ordinaire de nos relations entre individus ni que les masques deviennent définitivement notre seconde peau.

La mission de l'AJR étant exclusivement humaine, je veux rassurer nos filleuls, nous privilégierons toujours le « présentiel sécurisé » (comme on dit maintenant) et nous n'envisageons pas, non plus, de créer un drive pour les accompagnements.

Je ne qualifierai pas l'année qui approche de monde « d'après », mais plutôt de monde « avec », ce qui paraît plus réaliste compte tenu des avancées scientifiques.

Ceci ne doit pas nous empêcher de faire preuve d'un optimisme raisonné pour le futur proche. L'intensité de l'innovation dont nos entreprises sont capables, leurs efforts de reconversion et de diversification, vont ouvrir de multiples perspectives et des opportunités qu'il faudra saisir. Il faut s'y préparer d'ores et déjà, car il faudra savoir manier le seul levier efficace, celui de l'adaptabilité. Il y a seulement quelques mois, qui parlait de recruter des « Bid Manager », des « Chefs de projet hydrogène », des « Energy Manager » pour la transition énergétique, des « agriculteurs urbains » pour optimiser les toits, des « Hacker éthiques » pour la cybersécurité, des chefs de projets e-CRM pour le marketing, des « amplificateurs de talents », des consultants en transformation digitale, et j'en oublie !

Gardons en mémoire cette formule célèbre : le pessimiste se plaint du vent, l'optimiste espère qu'il va changer, le réaliste ajuste les voiles.

Bonnes fêtes à toutes et tous.

Jean-Louis SARAUDY

LES CHIFFRES DU MOIS

32
PARRAINAGES

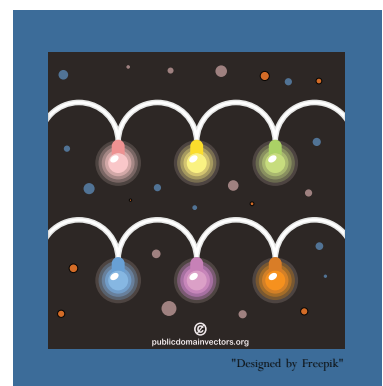
0
NOUVEAUX FILLEULS

5
FILLEULS HEUREUX

DANS CE NUMÉRO

De nouvelles tendances de recrutement

Qui devez-vous séduire ?





DE NOUVELLES TENDANCES DE RECRUTEMENT

LES ATELIERS DU MOIS

Inscription préalable auprès du secrétariat

En raison des mesures gouvernementales de confinement, les activités de l'association AJR sont suspendues.

De ce fait, tous les ateliers ainsi que les rendez-vous prévus dans les locaux d'AJR sont annulés jusqu'à nouvel ordre.

Nous reviendrons vers vous dès que possible pour vous communiquer la date de reprise des activités.

PAR CONTRE, CHACUN D'ENTRE VOUS A LA POSSIBILITÉ DE CONTINUER À ÉCHANGER AVEC SON PARRAIN OU SA MARRAINE, SOIT PAR MAIL, SOIT PAR TÉLÉPHONE.



Plusieurs membres de l'association ont participé à la formation « Techniques de recrutement et nouvelles tendances » dispensée par My RH solutions à Cap métiers. En voici un résumé sommaire.

1. NOUVELLES MÉTHODES DE RECRUTEMENT DE L'ENTREPRISE:

L'entreprise cherche à constituer un vivier composé de candidats actifs ou inactifs dans l'optique d'une nouvelle approche : le candidat est un client. Pour ce faire, sa RH utilise de nouveaux outils provenant de Marketing et de la Communication, le Inbound Recruiting qui se définit comme étant :

« une technique qui contribue à promouvoir, de manière quasi-personnalisée, sa marque employeur auprès des candidats en leur adressant des contenus au plus près de leurs attentes. »

Elle met donc en place de nouveaux mécanismes pour se mettre en valeur et dynamiser son image de marque afin de « draguer » les candidats en :

- Digitalisant les missions des RH : e-learning, réalité virtuelle, etc.
- Utilisant l'ensemble des canaux de recherche d'emplois :

Sites internet d'offres d'emploi	91%
Pôle emploi, Apec	77%
Candidatures spontanées	73%
Réseau cooptation	71%
Réseaux sociaux	70%
Site internet de mon entreprise	56%
Cabinets de recrutement	48%
Presse	5%

2. NOUVEAU VOCABULAIRE:

Vous entendrez peut-être parler de hard skills ou de soft skills. Pas de panique !! Sous ces termes un peu « barbares » se cachent des notions bien connues.

Les « hard skills » correspondent au savoir-faire. C'est l'ensemble des compétences techniques requises pour un poste, qui s'apprennent à l'école, s'acquièrent en formation ou au fur et à mesure des différentes expériences professionnelles.

Les « soft skills » correspondent au savoir-être. Ce sont des compétences comportementales qui intègrent le caractère, le comportement en collectivité, la flexibilité, l'esprit critique d'une personne. Elles reposent sur l'intelligence relationnelle et émotionnelle.

Top 10 des « soft skills » attendues par les employeurs en 2019 :

- 1 capacité à s'organiser, prioriser les tâches,
- 2 capacité d'adaptation,
- 3 autonomie,
- 4 sens des responsabilités / fiabilité,
- 5 travail en équipe,
- 6 connaissance et respect des règles,
- 7 capacité à actualiser ses connaissances,
- 8 sens de la relation client,
- 9 capacité d'initiative / créativité,
- 10 capacité à travailler sous pression et à gérer le stress.

3. NOUVELLES ATTENTES DES CANDIDATS ET DES COLLABORATEURS INTERNES:

Les nouvelles générations veulent trouver un sens à leur profession, désirent connaître l'objectif pour lequel elles travaillent, et recherchent un projet où on se réalise et on est considéré. Les valeurs de l'entreprise sont scrutées et jaugées. La crise du Covid 19 avec le télétravail et tous les bouleversements qui en découlent

accélère peut-être ce phénomène.

Avant de lancer sa recherche d'emploi, il convient donc :

- d'IDENTIFIER ses propres valeurs :
Ce qui me décrit ? Ce que j'attends d'une entreprise ? etc.
- de DÉFINIR son objectif et son projet Professionnel :
Identifier la fonction souhaitée.
Identifier les différents intitulés de postes correspondants.
Choisir un ou plusieurs secteurs d'activité.
Définir une liste d'entreprises, en commençant par celles à cibler en priorité, PME ou grand groupe.
Définir le type de poste : management ou opérationnel
Hiérarchiser ses priorités : reconnaissance, salaire ou temps libre.
Faire le point de ses expériences.
Identifier ses compétences.

4 INTERNET ET LES RÉSEAUX SOCIAUX:

Internet et les réseaux sociaux permettent la recherche d'emploi, mais sont aussi un véhicule d'informations sur les entreprises et leurs valeurs.

RECHERCHE D'INFORMATIONS :

- Une simple recherche sur Google permet d'accéder au marché caché en utilisant des commandes spécifiques. Ainsi la commande

intitle: {xxx}

tapée directement dans la fenêtre de recherche google permettra de retrouver le mot xxx dans tous les titres des fichiers HTML du web. On pourra rechercher les mots « emplois », « poste » ou encore « postuler » ou « soumettre » (les annonces d'emploi sont souvent suivies de la mention « postuler » ou « soumettre votre candidature »).

- Certaines plate-formes comme « Great Place to Work », « ces entreprises où il fait bon travailler », confèrent un label de qualité à leurs membres et établissent un palmarès régulier. « Welcome to the jungle » propose non seulement un module de recherche d'emploi, mais aussi des présentations d'entreprise, des interviews vidéos et des données chiffrées.

- D'autres sites comme « Choose my Company » ou « Glassdoor » permettent aux candidats et aux collaborateurs de noter leur entreprise. « Happy Trainees » s'adresse aux stagiaires.

- Pour rechercher des e-mails de personnes, consultez les site « Hunter.io » ou « Rocket Reach ».

Parmi les réseaux sociaux, il faut adapter son choix en fonction de la cible : cadres, jeunes (Snapchat, TiK Tok).

OUTILS D'AIDE :

Pour créer un CV :

Créer des design dont des CV: <http://canva.com>
Créer un CV personnalisé : www.CVDesignR.com
: www.creeruncv.com
: www.modeles_de_cv.com

Pour s'inspirer :

Images de CV : Pinterest
CV pré-rempli : Applyya.com
CV par secteur d'activité : Hloom

CONCLUSION:

Si la définition claire de l'objectif professionnel et des savoir-faire demeure primordiale, l'expression des savoir-être est particulièrement appréciée par les employeurs. De plus, les outils numériques utilisés étant en perpétuelle évolution, il est impératif de se les approprier rapidement pour ne rater aucune opportunité.

Nathalie ZINGRAFF



Parrain, mais aussi ?

Jean-Louis
SARAUDY

Marié, trois fois grand-père, natif de Limoges, j'appartiens à la génération gâtée du « babyboom ».

A la fin de mes études secondaires, je me présente sur le marché du travail en ciblant le domaine bancaire. Heureux temps du plein emploi et des « trente glorieuses », je choisis même mon futur employeur en intégrant une grande banque française. Je quitte rapidement la cité de la porcelaine pour entamer une carrière qui durera près de 40 ans, d'abord dans le réseau commercial, puis plus longuement dans la fonction RH. Le recrutement de plusieurs centaines de collaborateurs, la gestion des carrières et les négociations sociales ont constitué les missions d'un parcours riche de relations humaines.

Ma vie personnelle et ma vie professionnelle sont étroitement liées. Ponctué par sept déménagements elles présentent un fil rouge commun : le besoin de contacts et l'envie de se rendre utile aux autres. Comme la banque et la philanthropie sont incompatibles, lors de mon séjour en Corrèze, je crée avec un groupe d'amis épris, comme moi, de solidarité, le Lion's Club d'Ussel au profit des plus défavorisés. Je poursuivrai ensuite cette action caritative dans d'autres villes. L'heure de la retraite sonne à Bordeaux en 2003. Ni sportif de haut-niveau, ni virtuose du bricolage, mais soucieux de rester actif et utile, je propose à Pôle Emploi de créer un atelier sur les métiers bancaires. Cette activité bénévole durera treize ans. C'est avec ce même statut que j'exerce, depuis huit ans, l'agréable fonction de Père Noël pour le CCAS et le RAMP de Saint Médard.

En 2004, séduit par la mission de l'AJR et les arguments du président Joël Masson, je rejoins l'équipe d'accompagnants pour devenir parrain. J'occupe ensuite le poste de vice-président et, depuis bientôt huit ans, j'assume la présidence de cette association que je me suis employé à structurer et développer, et dont je me plais à souligner l'ambiance cordiale, la solidarité et le respect mutuel qui en facilitent grandement l'animation. Ceci est assez rare pour être souligné.

De par mes racines limousines, je demeure amoureux de ce que j'appelle « la nature authentique ». C'est donc en Auvergne, dans le massif du Sancy, que je m'éloigne régulièrement de toutes les formes de pollution de la vie quotidienne, en fonction des disponibilités de mon épouse encore en activité.

Quand on me demande quelle serait ma devise préférée, je réponds sans hésiter :
« SERVIR ET NON SE SERVIR ».

QUI DEVEZ-VOUS SÉDUIRE ?

Un acte de candidature passe par de nombreuses mains avant que vous ne parveniez au Graal que constitue l'offre d'embauche. Voici une petite revue des intervenants dans le processus de sélection et pendant la période d'essai. Leurs attentes sont parfois contradictoires.

LE CHARGÉ DE RECRUTEMENT :

Qu'il soit dans une entreprise ou dans un cabinet de recrutement, il sélectionne les candidats pour un premier entretien. Rarement un expert de votre métier, il préfère des descriptions simples et claires, évitez tout jargon, et faites une présentation qui lui permettra de lire en dix secondes les éléments importants de votre profil. Il s'attache à vérifier la correspondance entre votre parcours et les attentes du vrai recruteur : le manager. Il préfère les candidats « sans problème », sans trou dans leur parcours professionnel, et cherche la petite bête pour vous éliminer. Si le chargé de recrutement vous rencontre en entretien, assurez-vous de parler un langage intelligible et clair.

LE MANAGER DU POSTE À POURVOIR :

Ce qui l'intéresse avant tout, c'est de savoir si vous serez capable d'atteindre les objectifs qui vous seront assignés. C'est évidemment une personne du métier, et à ce titre, il veut comprendre vos succès ainsi que les actions que vous avez mis en œuvre pour atteindre vos objectifs. Le CV doit être « Business », la lettre franche et spontanée, sans fioritures. Il vaut donc mieux semer dans le CV et dans la lettre les graines qui feront germer en lui les bonnes questions, celles qui permettront de bien vous vendre pendant l'entretien.

LE MANAGER DU MANAGER :

Quel que soit son poste (directeur général, chef de département ...), il vous rencontrera pour aider le manager à choisir le bon candidat parmi la short list, mais aussi pour s'assurer que votre intégration dans l'équipe se passera bien. Il faut donc montrer que vous êtes capable de vous intégrer efficacement dans des cultures et des contextes différents. Il compte aussi jauger votre capacité d'évolution dans l'entreprise, votre potentiel à long terme.

VOS FUTURS COLLABORATEURS :

Attention à l'arrogance ! Il faut vous vendre mais adroitement. Là aussi, capacité d'intégration et compétences seront des points positifs. C'est encore mieux si vous parvenez à construire un petit capital sympathie.

L'ASSISTANTE DE VOTRE FUTUR MANAGER :

Elle vous « vend » ou vous « massacre » auprès des autres membres de l'équipe avant même le premier entretien...

Bien sûr cette liste d'intervenants peut s'allonger : certaines entreprises font passer jusqu'à une dizaine d'entretiens.

NOS FILLEULS RECHERCHENT

Accueil secrétariat
Assistante commerciale
Assistante marketing et commerciale
Chargée d'accompagnement
Chargé(e) de communication
Chef de projet marketing
Chef de secteur manager commercial
Commercial
Contrôleur de gestion

Développeur Web
Ergonome
Ingénieur pédagogique multimédia
Ingénieur R&D
Ingénieur supply chain
Ingénieur industrie, ou IHM
Manager encadrement opérationnel
Reconversion développement durable
Responsable administratif et financier

Responsable gestion commerciale
Responsable ou directeur commercial
Responsable magasin
Responsable QSE
Secrétaire médicale
Technicien qualité, contrôleur
Technicien systèmes embarqués
Vendeur ou animateur vacances

DES FILLEULS HEUREUX

Jean-Charles BRIDAY	CDI	Directeur administratif et financier
Thibault CHASSIGNEUX-LAQUEILLE	CDD	Conseiller pénitentiaire
Meriam El OUAZZANI	CDI	Chef de projet aéronautique et spatial
Valérie NGUGEN	CDD	Adjoint d'animation
Fabien CARITEAU	CDD	Technicien prototypiste