



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

Je voudrais dédier l'éditorial de ce numéro symbolique à un groupe de personnes qui remettent régulièrement à l'heure l'horloge de la solidarité. Plus précisément celles et ceux qui, en toute discrétion mais avec efficacité, comptent parmi les artisans des bons résultats qu'affiche chaque année l'AJR. Ils -et elles- sont les maillons essentiels de cette belle chaîne solidaire que symbolise le Club des Anciens Parrainés de notre association.

Ils -et elles- ont quitté le parrainage il y a quelques jours, quelques semaines, quelques mois voire quelques années et n'ont pas oublié l'appui technique et le soutien moral dont ils ont bénéficié tout au long de leur accompagnement. Pour manifester leur reconnaissance, ils ont rapidement adhéré au Club, ce qui leur permet, à la fois, de rester en contact avec l'association et aussi de contribuer, personnellement, à l'action qui a pu favoriser leur retour à l'emploi : *le réseautage*.

D'abord, en accordant des entretiens-conseils aux filleul.e.s désireux de valider leur projet professionnel, mieux connaître un domaine particulier ou comprendre les exigences d'une fonction spécifique, ils les informent, leur ouvrent parfois de nouvelles perspectives et, très souvent, leur carnet d'adresses.

Ensuite, en informant rapidement l'AJR d'une opportunité de recrutement au sein

de leur entreprise avant une diffusion plus large, ils sollicitent sa réactivité pour recenser les ressources potentielles. La méthode employée est toujours la même : privilégier le « sur mesure » pour garantir une sélection judicieuse des éventuels candidats en préservant la crédibilité de l'association.

Il ne se passe pas de semaine (et c'est tant mieux) sans que ce fameux « marché caché » ne s'ouvre à notre bénéfice et pour notre grande satisfaction. C'est un appui très précieux qui contribue largement à l'issue positive des accompagnements en accélérant le retour vers l'emploi de nombreux filleuls. Il m'a semblé naturel de mettre en lumière l'action ô combien efficace de ces « honorables correspondants » (comme disent les services secrets), leur témoigner notre gratitude et leur adresser, au nom de l'ensemble des marraines et des parrains, nos sincères remerciements.

J'invite donc celles et ceux qui vont bientôt nous quitter et qui souscrivent aux valeurs que véhicule cette action, à rejoindre la deuxième force de l'AJR, le bataillon des ancien.ne.s filleul.e.s. Ne restez pas solitaires, devenez solidaires. La différence entre le possible et l'impossible se trouve tout simplement dans la détermination.

Jean-Louis SARAUDY

LES CHIFFRES DU MOIS FÉVRIER-MARS

32
PARRAINAGES

6
NOUVEAUX FILLEULS

5
FILLEULS HEUREUX

DANS CE NUMÉRO

Le recrutement par assessment

Période d'essai : Mode d'emploi !

Brèves





LE RECRUTEMENT PAR ASSESSMENT

LES ATELIERS DU MOIS

Inscription préalable auprès du secrétariat

Sophrologie

5 mai de 10h00 à 12h00

12 mai de 10h00 à 12h00

19 mai de 10h00 à 12h00

26 mai de 10h00 à 12h00

CV Lettre de motivation

17 mai de 9h00 à 12h00

Les étapes du recrutement

17 mai de 13h30 à 16h30

Préparation à l'entretien d'embauche

18 mai de 14h00 à 16h00

Communication de soi

21 mai de 9h00 à 12h30

Échanges bons plans entre filleuls

25 mai de 9h00 à 12h15

Les premiers pas sur LinkedIn

28 mai de 14h00 à 17h00

Dans une entreprise, tout repose sur les ressources humaines. Se tromper dans le choix de ses collaborateurs, en particulier les plus qualifiés, peut avoir de fâcheuses conséquences. La sélection ne peut se faire uniquement sur la base de la qualification professionnelle, elle doit aussi prendre en compte d'autres paramètres : s'assurer de sa capacité à s'intégrer, à résoudre les problèmes, à adhérer aux valeurs de l'entreprise. Ces éléments ne sont pas facilement identifiables sur le CV et l'entretien d'embauche, souvent assez court, ne permet pas, non plus, d'approfondir la connaissance du candidat.

C'est là qu'intervient la procédure d'Assesment Center (centre d'évaluation en français). Ce concept permet de soumettre le candidat à une série de tests –psychotechniques ou de personnalité – pour déterminer sa capacité à occuper le poste. Outre la mesure du potentiel intellectuel, on évalue ses comportements en situation professionnelle, son niveau d'ambition, son rythme de travail, sa manière de s'organiser, de s'exprimer, de communiquer, de s'imposer dans un groupe, de manager, de vendre etc....

Selon les compétences recherchées il y a trois types de mises en situation : seul, en face à face ou en groupe.

- Individuellement

L'épreuve consiste le plus souvent à poser un problème à un candidat et à le mettre en situation pour observer ses réactions et sa façon de gérer le temps imparti. Parmi ces tests, le plus connu est celui de la corbeille-courrier (in-basket). Le scénario : de retour d'une période d'absence, le postulant retrouve une masse de courriers ou de mails. Il doit déterminer - dans un temps imposé - les priorités de traitement, l'ordre des décisions à prendre. Il sera jugé sur sa capacité à ne pas se disperser et se laisser déborder.

- En face à face

Il s'agit le plus souvent de placer le candidat en situation de négociation : une offre commerciale à proposer, un appel d'offres à préparer ou un conflit à gérer. Confronté au recruteur ou à un autre candidat qui lui donne la réplique voire qui crée les tensions, il est jugé sur sa capacité à écouter, dialoguer, prendre des décisions, argumenter ou convaincre.

- En groupe

Les exercices de groupe consistent à faire travailler plusieurs candidats autour d'un problème à débattre, d'un projet à engager, d'une décision à prendre.

QUELQUES EXEMPLES, PRIS SUR LE VIF :

- Déroulement d'une séance de conseil municipal où chacun prendra le rôle d'un élu pour décider d'un projet (commerçant, enseignant, retraité, directeur d'agence bancaire, médecin, animateur sportif, etc..)
- Organisation complète d'un mariage réunissant 200 personnes.
- Attribution d'un nom à chaque rue d'un village récemment construit, avec justification de ses choix... naturellement.
- Vente au groupe de la candidature de son voisin de table à partir de son CV.
- Énumération et justification de méthodes à employer pour reconquérir une clientèle perdue.

Si les sujets abordés ont un lien direct avec le poste à pourvoir, après tout, pourquoi pas ? C'est votre objectif professionnel. Par contre, les innombrables situations proposées sont souvent sans rapport direct avec le métier ciblé, ce qui est assez déstabilisant.



De l'avis des recruteurs, la mise en situation collective est pourtant le moyen le plus intéressant pour évaluer les qualités relationnelles d'expression orale, d'écoute, d'ouverture aux autres, de persuasion, de leadership. Bref le candidat idéal !!

N'omettez pas en début de séance de vous informer sur la "règle du jeu" afin de vous positionner pour prendre la parole, car le temps imparti est rarement annoncé et ceux, bien éduqués, qui attendent sagement qu'un autre candidat achève son intervention, risquent d'être piégés... voire éliminés.

Je ne saurais trop conseiller à nos filleul(e)s de se préparer à ces "jeux bien particuliers" en mettant à contribution parrain, marraine ou votre serviteur. L'union fait la force !!

Jean Louis SARAUDY

PÉRIODE D'ESSAI : MODE D'EMPLOI !

Vous êtes... dans la dernière étape du recrutement La première chose à retenir lorsque vous commencez votre période d'essai dans une nouvelle entreprise, c'est que vous êtes encore en phase de recrutement. Et oui, à ce stade, rien n'est encore joué, vous devez encore faire vos preuves et montrer que vous possédez les compétences pour le poste en question.

Vous êtes... À l'essai

La période d'essai est le moment où recruteur et « recruté.e » vont se jauger, s'évaluer. Pour le recruteur, il s'agit de savoir si sa nouvelle recrue sera capable de s'intégrer dans les équipes, et de remplir sa mission dans les meilleures conditions. Le "recruté", quant à lui, aura l'occasion unique de mettre à profit cette période pour découvrir son nouveau travail, sa nouvelle entreprise et ses nouveaux collègues. Autre avantage non négligeable de la période d'essai : à tout moment, chacune des deux parties pourra se rétracter. Une sorte de période probatoire en somme.

Adaptez-vous au mieux et au plus vite

Pour bien démarrer dans votre nouvelle vie professionnelle, il est très important que vous sachiez où vous mettez les pieds. Il est donc judicieux de se renseigner sur le mode de fonctionnement de votre nouvelle entreprise sur ses valeurs et sur les véritables attentes liées au poste. Pour convaincre votre employeur, il vous faut en effet savoir ce qu'il attend de vous et quels sont les besoins de l'entreprise ! Vous renseigner et faire le point régulièrement vous permettra donc de vous adapter mieux et plus vite.

Présentez-vous !

Même si vous pensez être parfaitement en adéquation avec le poste, ne négligez pas le facteur humain lors de votre période d'essai : pensez à vous présenter à vos collègues, c'est primordial ! Généralement, votre supérieur hiérarchique se chargera de vous faire faire le tour des locaux et de vos nouveaux collègues, mais si ce n'est pas le cas, prenez les choses en main. À vos débuts, vos collègues pourront en effet vous être d'une aide précieuse : n'oubliez pas que vous ne connaissez pas encore les us et coutumes de votre nouvelle entreprise, mieux vaut donc en faire des alliés dès le départ !

Soyez "The right man (woman) at the right place"

Dernier conseil : rendez-vous indispensable tout en restant humble. Difficile, mais pas impossible. Il suffit simplement de vous montrer motivé, d'aller toujours de l'avant et d'essayer de suggérer une solution aux problèmes qui se posent. N'hésitez pas non plus à mettre en avant vos compétences spécifiques (maîtrise de telle ou telle langue étrangère, de tel logiciel, etc.). Vous prouverez ainsi à votre employeur qu'il ne s'est pas trompé et que vous êtes la bonne personne pour le bon poste !



Parrain, mais aussi ?
**Gérard
DEVILLENEUVE**

Parti de Vannes (Morbihan) en septembre 1967 avec en poche un BEI ainsi que deux CAP (électromécanique et dessin industriel), je suis arrivé à Paris à la Compagnie des Compteurs (Montrouge) comme agent technique (AT1 b). J'y suis resté jusqu'en fin décembre 1979 au bureau d'études pendant 4 ans, puis en production et, pour terminer, en méthodes production.

La Compagnie des Compteurs, devenue Compteurs Schlumberger puis Enertec Schlumberger, m'a permis d'obtenir les 13 valeurs nécessaires à l'obtention du diplôme du Conservatoire National des Arts et Métiers (Cnam) et m'a surtout offert une année d'études en tant qu'ingénieur méthodes afin de concrétiser le titre d'ingénieur.

En janvier 1980, je rentre chez Souriau pour faire du commercial, j'y resterai jusqu'en juin 1999 quand Hypertac (branche connectique de Smiths) m'embauche pour m'occuper du marché Aéronautique, Espace et Défense. Quand je quitte Smiths au moment du départ en retraite, en décembre 2013, je suis responsable commercial France et Espagne.

Durant toute ma carrière, je n'ai eu à remplir qu'un CV, je n'ai jamais été au chômage, mais j'ai toujours eu quelqu'un pour me guider et m'aider et c'est pourquoi j'essaye maintenant d'aider mes enfants et tous ceux qui recherchent un emploi dans la mesure de mes faibles moyens.

BRÈVES

FORUM DIRECT RECRUTEMENT

Comme chaque année à la même époque, le Forum Direct Recrutement s'est tenu du 22 mars au 09 avril, mais en distanciel, contraintes sanitaires obligent.

Quelques chiffres :

- 196 postes proposés par 22 entreprises,
- 156 candidatures ont donné lieu à 46 entretiens planifiés dont 69% réalisés,
- Recrutements fermes : 2

Souhaitons que les bonnes habitudes soient reprises pour la session 2022...

L'AJR VIENT AU CONTACT DES CHERCHEURS D'EMPLOI !

Depuis le mois d'avril, l'association AJR assure une permanence dans deux villes partenaires. C'est l'occasion pour les chercheurs d'emploi d'échanger avec un parrain bénévole de l'association et de mieux comprendre les bienfaits du parrainage.

- À Saint Aubin de Médoc (photo ci-contre) : les 2^e vendredis du mois, de 9h à 12h, dans les locaux du CCAS, accueil sans rendez-vous,

- Au Bouscat : les 3^e mardis du mois, de 9h30 à 12h, au pôle Insertion (15 rue Coudol), rendez-vous à prendre auprès du service Emploi Mobilité.

Nous tenons à remercier ces communes de nous permettre de venir à la rencontre des chercheurs d'emploi de leur territoire !



TÉMOIGNAGE

« Je suis ravi d'avoir pu bénéficier des conseils des parrains et marraines pour ma recherche d'emploi. Leurs accompagnements bienveillants m'ont permis d'avoir une approche plus professionnelle, plus pertinente et plus pointue dans mes recherches sans jamais oublier le côté humain et positif que les parrains et marraines ont à notre égard. Aujourd'hui en poste sur un projet hyper intéressant grâce à leurs conseils, je ne peux être que reconnaissant pour le temps et les conseils que ses membres m'ont accordés. Je recommande et je suis prêt à les soutenir dès que l'occasion me sera donnée. »

Didier D.

NOS FILLEULS RECHERCHENT

Accueil secrétariat
Adjoint administratif
Assistante administrative et comptable
Assistante bilingue
Assistante commerciale ou ACE
Assistante comptable
Assistante de direction et de comm.
Assistante marketing
Assistante polyvalente

Assistante RH
Cadre commercial
Chargée d'accompagnement
Chargée de communication
Chargée de recrutement
Community manager
Commerciale
Consultant informatique AMOA
Contrôleur de gestion

Formatrice en anglais
Ingénieur en conception mécanique
Ingénieur R&D
Juriste
Responsable de production
Responsable logistique
Responsable QSE
Responsable RH
Secrétaire médicale
Technicien systèmes embarqués

DES FILLEULS HEUREUX

Muriel BOUTEILLER-DUFRESNE
Benjamin DELAHOUCHE
Didier DORAIL
Barnabé GASTAUD
Véronique RENAUT

CDI
CDI
CDI
CDD
CDD

Assistante d'agence
Consultant
Dessinateur projeteur
Chargé d'études marketing
Assistante de direction