

13 NOVEMBRE 2020

- Table Ronde -

**Ressources
Humaines et
Recrutement**

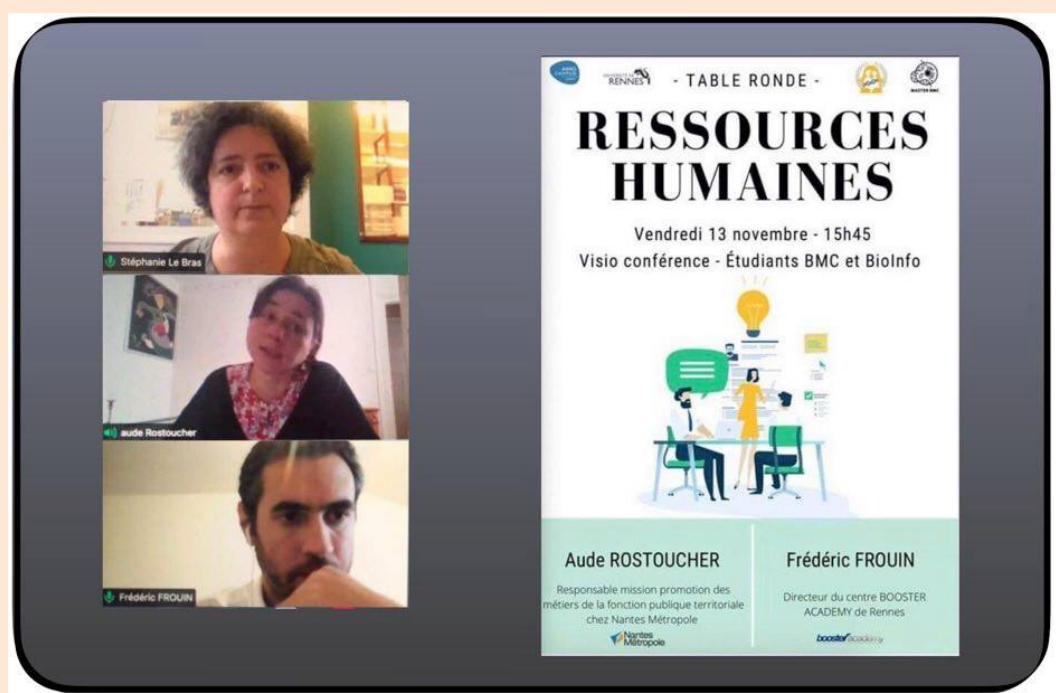
Avec Aude ROSTOUCHER et Frédéric FROUIN

Pour les étudiants des Master BMC et BI de l'Université de Rennes 1
Réalisée en visio-conférence sur GoToMeeting

Ce vendredi 13 novembre 2020, nous avons eu le plaisir d'accueillir deux intervenants pour notre table ronde "Ressources Humaines et Recrutement" : Aude ROSTOUCHER et Frédéric FROUIN. Etant donné les conditions sanitaires particulières, cette Table Ronde s'est déroulée en visio-conférence et nous souhaitons remercier encore une fois Mme ROSTOUCHER et M FROUIN d'avoir accepté de s'essayer à cet exercice difficile. Le but principal de cette rencontre était de comprendre les processus de recrutement aussi bien dans le public que le privé.

Mme ROSTOUCHER travaille pour Nantes Métropole en tant que chargée du recrutement des stagiaires, des apprentis, des saisonniers temporaires, le remplacement des fonctionnaires absents par un agent temporaire mais aussi de l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap. Son travail consiste également à poster les offres d'emplois sur différents sites spécialisés, ainsi qu'à participer à des forums des métiers.

M. FROUIN, quant à lui, exerce trois activités en lien avec le commerce : il gère un centre de formation commerciale, donne des cours en bachelor et master de commerce et, pour finir, il est à la tête d'un cabinet de recrutement. M FROUIN est un chasseur de tête, c'est-à-dire qu'il est chargé de chercher le profil qui correspond le plus à la demande des entreprises qui le sollicitent.



The image shows a screenshot of a video conference. On the left, there are three video feeds of participants: Stéphanie Le Bras, Aude Rostoucher, and Frédéric Frouin. On the right, there is a promotional poster for the round table. The poster features the title 'RESSOURCES HUMAINES' in large, bold letters, with the subtitle 'TABLE RONDE'. Below the title, it specifies the date and time: 'Vendredi 13 novembre - 15h45' and the format: 'Visio conférence - Étudiants BMC et BioInfo'. The poster also includes an illustration of a person sitting at a desk with a lightbulb above their head, symbolizing ideas or recruitment. At the bottom, the names and roles of the speakers are listed: Aude ROSTOUCHER, Responsable mission promotion des métiers de la fonction publique territoriale chez Nantes Métropole, and Frédéric FROUIN, Directeur du centre BOOSTER ACADEMY de Rennes. Logos for Nantes Métropole and BOOSTER ACADEMY are also present.

Les filières de recrutement

Dans le cas des CDD dans le public, cela passe obligatoirement par des offres d'emplois sur des sites comme emploi public (80% du temps). Après la publication de l'offre d'emploi, on répond classiquement à l'aide d'un CV et d'une lettre de motivation. Les collectivités étant en concurrence avec le privé pour embaucher du personnel sur certains emplois. Ils doivent aller à la recherche des profils de candidats potentiels et cela commence au travers de plateformes comme LinkedIn et pôle emploi.

Pour devenir fonctionnaire dans le public, il faut passer un concours dans l'une des trois fonctions publiques : d'état, hospitalière et territoriale. Un calendrier, pour connaître les dates d'inscriptions, est disponible sur le site du centre national de la fonction publique territoriale, on y retrouve sept à huit filières (culturel, police municipale, sportif...). La sélection pour devenir fonctionnaire se fait toujours par un concours suivant différentes catégories : A, B ou C. La catégorie A correspond à un niveau master 1, le concours B est accessible avec un baccalauréat et le concours C ne nécessite pas de diplôme particulier (parfois brevet des collèges ou cap).

Dans le privé, il n'est pas rare que 200 candidatures soient déposées pour un seul poste. En effet, les entreprises utilisent à la fois leurs réseaux professionnels et les offres mais aussi les sites dédiés à l'emploi pour trouver le candidat idéal. Ils peuvent également faire appel à des entreprises spécialisées dans le recrutement (comme le cabinet "Trois Cent Onze Recrutement & Conseil" de M FROUIN). En complément de son CV et de sa lettre de motivation, il faut donc travailler son réseau professionnel, par exemple avec ses maîtres de stage, aller sur des forums de discussion pour nouer des contacts. Le réseau a une dimension importante car pour deux personnes ayant des formations identiques, le fait de connaître l'employeur ou l'entreprise peut être un atout majeur.

Offres d'emplois et candidature spontanée

Dans le public, la mobilité interne est valorisée mais des offres d'emplois peuvent aussi être mises en ligne ; cela dépend des métiers. Il faut cependant retenir qu'on ne publie pas une offre parce qu'aucun candidat n'a été trouvé en interne. Dans le privé, certains recruteurs cherchent dans leur réseau mais postent aussi une offre, cela leur permet d'avoir une vision d'ensemble des candidats. C'est pour cela que les interactions via LinkedIn sont fondamentales et qu'il faut toujours se renseigner sur ses contacts et leur entourage, toujours voir plus loin que son propre réseau afin de maximiser la probabilité d'être embauché(e).

Si plusieurs offres d'emplois similaires sont retrouvées sur des sites différents, il est important de faire un choix et de ne surtout pas répondre à toutes. Il faut bien regarder les missions et ne pas s'arrêter à l'intitulé du poste. Il faut prendre le temps d'analyser l'offre d'emploi, se concentrer sur celle pouvant donner le maximum d'informations afin de pouvoir personnaliser sa candidature. Il est important de n'en choisir qu'une car, dans le privé, le retour des candidatures est centralisé et elles sont donc finalement toutes rassemblées au même endroit. Si une même candidature revient, cela va sauter aux yeux des recruteurs. Le risque est donc de ne pas avoir assez personnalisé sa lettre et son CV et d'être ainsi mis de côté.

La candidature spontanée peut être une option mais il faut bien réfléchir au destinataire. En effet, dans le public, tout passe par le numérique : il y a donc de fortes chances pour que les CV et lettres de motivation se perdent et ne trouvent jamais le bon destinataire. Il faut en priorité cibler les ressources humaines ou un supérieur hiérarchique potentiel pour postuler. Ce dernier peut également être contacté sur les réseaux après une candidature, pour la notifier ou pour demander quelques explications sur les faiblesses de la candidature le cas échéant.

Profil vs Personnalité

A la question "est-ce qu'un recruteur recherche plutôt un profil et des compétences ou une personnalité" la réponse est : les deux ! En effet, quand on recrute selon le poste, il y a des techniques à maîtriser et ce sont souvent ces critères techniques qui font le métier. Ensuite, à compétences égales, les candidats sont départagés suivant des critères annexes aux connaissances et savoir-faire : les savoir-être, les valeurs, le feeling et tout autre critère plus ou moins objectif.

Le curriculum vitae

Le nombre de CV lus par jour et par recruteur est d'environ 50, la lecture est donc très rapide (moins de 10 secondes). Le CV est primordial, il est scruté afin de repérer des mots clés. Pour les juniors, toutes les expériences et les services civiques doivent être mis en avant. Il faut apprendre à repérer vos compétences de la vie privée qui seront utiles dans le futur métier et oser les marquer dans un CV. Au travers des expériences, les recruteurs savent également extrapoler des compétences qui seront en lien avec le poste. Une lecture attentive de l'offre et un repérage des mots-clés est indispensable pour adapter au mieux son CV (et sa lettre de motivation) et ainsi augmenter ses chances d'être retenu(e).

La question de la photo sur le CV est propre à chacun. Elle n'est pas un critère de sélection et n'est pas obligatoire. Si le choix d'en mettre une est pris, il faut alors faire attention à l'aspect de cette photo, celle-ci doit être professionnelle, sur un fond neutre. Afin de valider la photo, vous pouvez demander à des inconnus trois mots la caractérisant. Si les avis sont positifs, sentez-vous libre de pouvoir la mettre sur un CV.

La lettre de motivation

La lettre de motivation doit se diviser en plusieurs parties équilibrées :

- La première partie montre que le candidat connaît la société (par exemple les actualités de l'entreprise en lien avec l'offre) et le poste pour lequel il postule. Cette partie doit se faire en quelques lignes seulement.
- La seconde partie explique en quoi le candidat répond au poste. Elle comprend 75% de texte expliquant en quoi le candidat répond à l'offre. Les 25% restant permettent de décrire le candidat (formations, stages etc.).

Attention, une lettre de motivation est spécifique d'une candidature, elle ne doit pas pouvoir être dupliquée.

Entretien et critères de sélection

En amont d'un entretien, nos intervenants nous ont tous les deux confirmé qu'ils se renseignent sur les candidats grâce à différents moteurs de recherche (petit tips : il faut mettre son nom et prénom entre guillemets sur un moteur de recherche pour contrôler sa e-réputation) et réseaux sociaux. C'est d'autant plus vrai pour le secteur privé. Dans le secteur public, les recruteurs consultent principalement LinkedIn. Professionnellement, il est intéressant de suivre des entreprises de notre secteur d'activité sur LinkedIn, il faut mettre en ligne ce qui nous permet de sortir du lot (association, organisation d'évènements...). Personnellement, il faut faire attention à ce qui est posté sur les réseaux sociaux privés comme Facebook. Mme ROSTOUCHER nous précise qu'un extrait de casier judiciaire est demandé pour toute candidature dans la fonction publique. De par la situation sanitaire, il faut se préparer à des entretiens par écrans interposés et toujours vérifier ce qui sera visible à l'écran. Cette nouvelle approche est en phase d'apprentissage et est toujours confirmée par un entretien physique.

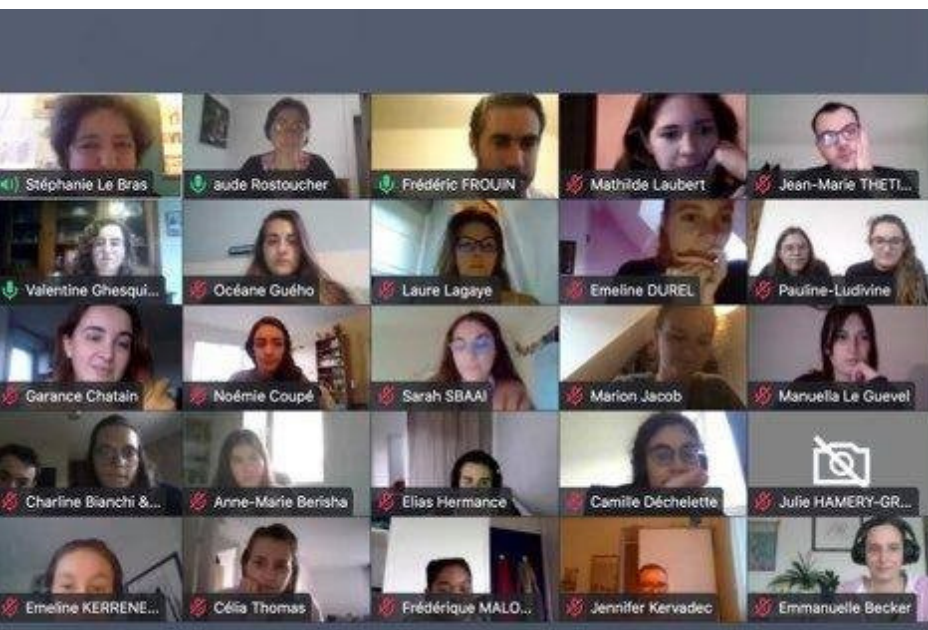
Lors d'un entretien, vous allez rencontrer plusieurs personnes : celle(s) chargée(s) du recrutement et celle(s) pour qui vous allez travailler (l'opérationnel). Ces dernières valident les compétences techniques tandis que la RH valide les savoir-être et peut poser des questions sur le projet professionnel envisagé par le candidat à moyen terme afin d'en évaluer la motivation. Il faut donc montrer qu'on postule dans le cadre de la construction d'une carrière et il n'y a pas de honte à dire que l'on veut évoluer. Un junior, notamment, peut se démarquer en étant dynamique et en montrant sa compréhension du poste et de ses évolutions futures.

Il faut être prêt à répondre à des mises en situation professionnelle. Ces situations peuvent être très variées mais sont toujours adaptées en fonction du poste à pourvoir. Cela permet aux recruteurs d'évaluer les compétences techniques mais également certaines qualités personnelles (comme l'autonomie, l'adaptabilité ou encore la patience). Nos intervenants nous rappellent, à juste titre, que les questions concernant la vie personnelle sont absolument interdites lors des entretiens. Néanmoins, il faut respecter une certaine adéquation entre les besoins du poste et l'organisation de notre vie privée. Par exemple, dans le cadre d'un emploi qui demande une présence de nuit ou des déplacements sur des longues distances, il faut pouvoir se rendre disponible. La décision finale est prise conjointement par la RH et l'opérationnel mais c'est la RH qu'il faut préférentiellement contacter pour connaître les raisons qui ont dictées ce choix.

Envisager un métier sous qualifié ?

M. FROUIN nous propose de "voir le verre à moitié plein" dans le cas où cet emploi sous qualifié (au regard de nos compétences) sert de tremplin pour accéder ensuite à notre objectif. Cet emploi doit donc être temporaire (moins de 5 ans) ; il faut alors être à l'aise avec cette idée et anticiper les questions des recruteurs à propos des projets professionnels à moyen et long terme.

Remerciements



Le corps enseignant et les étudiants présents lors de cette Table Ronde se joignent à l'équipe organisatrice pour remercier chaleureusement Mme ROUSTOUCHER et M FROUIN pour leur participation et pour leur adaptation au système de visioconférence. Nous remercions nos intervenants pour leur sincérité, leur spontanéité et leur bonne humeur lors de cet échange qui a réellement été enrichissant pour tous.

L'équipe organisatrice de la Table Ronde
"Ressources Humaines et Recrutement"