

Vendredi 29 Octobre 2021

Table Ronde

Ressources Humaines et Recrutement

Compte rendu

Estelle Kerdalhé

Laure Saussereau

Sébastien Nau



Master BI & Master BMC



Les intervenants

Cette année, la table ronde sur les ressources humaines et le recrutement a accueilli trois invités professionnels du secteur venus partager leurs expériences :

Estelle Kerdalhé, chargée de recrutement chez Kanoma à Rennes, entreprise de services numériques.

Laure Sausseureau, responsable RH chez Capgemini à Rennes, cabinet de conseil de services numériques.

Sébastien Nau, dirigeant et cofondateur de Me & My Boss à Rennes, start up proposant des services d'aide au recrutement pour les entreprises.

L'objectif de cette rencontre était de permettre aux étudiants de bénéficier de l'expertise et de conseils de professionnels sur des questions autour du recrutement. L'événement s'est déroulé à l'Université de Rennes 1 dans le respect des conditions sanitaires imposant des règles strictes et nous tenons à remercier les intervenants, professeurs et étudiants d'y avoir assisté.

Se faire recruter

Préparer sa carrière : Le stage

Afin de se préparer à de futurs emplois, il est important d'orienter ses choix en accord avec la carrière souhaitée. Le stage de M2 va fortement contribuer à l'insertion dans la vie professionnelle par plusieurs aspects :

- L'acquisition d'une première expérience professionnelle dans notre domaine d'activité d'intérêt
- L'apprentissage des codes de l'entreprise
- La création d'un réseau professionnel
- La possibilité de se faire embaucher à l'issu du stage dans la même entreprise

Pour ces raisons, il est utile d'orienter ses choix de stages en fonction de ses aspirations. Les points importants à considérer pouvant aider à s'orienter sont :

- Le type d'entreprise
- Le secteur d'activité
- Le secteur géographique

Rechercher un emploi

La recherche d'un emploi ne se fait pas uniquement en répondant à des annonces. En effet, les annonces ne représentent qu'une partie du marché de l'emploi qui est estimée inférieure à celle du marché "caché".

Afin d'être actif sur cette partie "cachée" du marché de l'emploi, il est important d'avoir une forte visibilité auprès des entreprises. Celle-ci passe avant tout par les réseaux professionnels et en l'occurrence LinkedIn. Ces réseaux vont permettre de cibler des entreprises qui nous intéressent et inversement. En mettant en avant sa valeur ajoutée pour l'entreprise et sa motivation, cela augmentera les chances de décrocher un entretien.

Utiliser son Réseau

Les lettres de recommandation

Dans un premier temps chaque entreprise est différente, ainsi certaines demanderont des lettres de recommandations et d'autres non. Dans le principe, une lettre de recommandation est toujours un plus mais ne fait pas tout, aussi ne pas en avoir n'est pas un problème. Par contre il ne faut pas envoyer de lettres de recommandation avec sa demande de stage ou d'emploi, il faut plutôt indiquer dans le CV, le nom et les e-mails de personnes qui peuvent nous recommander. Si une entreprise demande plusieurs lettres cela peut être exagéré car elles ne sont pas toujours aisées à obtenir notamment pour un jeune diplômé.

La cooptation

De manière générale une bonne manière pour obtenir un emploi est la cooptation, que ce soit en connaissant personnellement un employé ou alors en rentrant contact avec l'un d'entre eux via un réseau social type LinkedIn. Cela va permettre de se faire connaître des recruteurs qui pourront être intéressés par nos compétences.

La méthode de cooptation va donc mettre en lien un potentiel candidat et les recruteurs. Elle permet, dans de grosses structures, d'obtenir des primes pour l'employé, ainsi le bénéfice va dans les deux sens.

Le Curriculum Vitae

Sélectionner un candidat à partir du CV

Un CV n'est lu que pendant 10 à 20 secondes, les informations clés doivent donc en ressortir instantanément. Pour cela, celui-ci doit être très clair avec une mise en page structurée et présenter des catégories.

Il ne doit pas être surchargé, des informations comme les centres d'intérêt doivent être indiquées seulement si elles sont réellement pertinentes. Si titre il doit être précis et les compétences doivent en ressortir. Inscrire les mots clés correspondant à l'offre est important dans les cas où le CV est scanné par un algorithme calculant un score en fonction du nombre de mots clés présents.

La question de la photo

La photo n'est pas forcément nécessaire. Elle peut avoir un désavantage discriminatoire. Elle peut cependant avoir un avantage dans le cadre de forums et elle permet de mettre un visage sur un nom pour le recruteur. Dans tous les cas, elle doit être professionnelle.

Points importants d'un CV

Certaines offres demandent des compétences techniques bien précises, dans ce cas, les mots clés correspondants doivent être bien indiqués. Décrire ses expériences en donnant des chiffres (ex : la durée d'occupation du poste, le nombre de clients,...) est un bon moyen de faire ressortir concrètement ses compétences. Il est important de mettre ce que l'on a réellement fait et de ne pas "broder" afin de ne pas être piégé lors de l'entretien.

Il faut mettre son parcours à partir du bac sur son CV et cela dans le détail. Il ne faut pas craindre de mettre tous ses diplômes même si l'on a changé de parcours à certains moments, ce qui est tout à fait normal. Pour les jeunes diplômés, il ne faut pas oublier de mettre également en avant ses jobs d'été, emplois étudiants, bénévolats etc...

La Lettre de Motivation

L'intérêt de la lettre de motivation

La lettre de motivation a de moins en moins d'intérêt considérant qu'environ 80% des recruteurs ne la lisent pas dans certains domaines tels que l'informatique. Elle peut cependant être utile dans certains secteurs d'activité afin d'avoir un aperçu des qualités rédactionnelles.

Cependant, elle fait encore partie des codes de recrutement, elle doit être rédigée de façon claire et synthétique (absolument sans fautes d'orthographe).

Il est surtout important d'insister sur ce que l'on va apporter à l'entreprise et comment l'on se projette d'y travailler en fonction des objectifs et des valeurs portés par celle-ci afin de se différencier positivement.

Montrer sa motivation sans cette lettre

Afin de palier à la "non lecture" de cette lettre, il est possible de trouver d'autres moyens de montrer sa motivation. Par exemple, envoyer des mails ou des messages sur LinkedIn expliquant de manière concise ses motivations peut être une alternative.

Il existe aussi le dubb, consistant à créer des vidéos de communication créatives et atypiques afin de se démarquer mais cela n'est sûrement pas adapté aux personnalités de tous.

Compromis entre se différencier et suivre les normes

Il est utile de trouver un compromis entre suivre les normes et rester soi-même. Il est cependant souvent pénalisant d'aborder les choses avec une méthode qui ne nous correspond pas.

En fonction de l'entreprise et du recruteur, les entretiens peuvent se passer très différemment, avec de bonnes et de mauvaises expériences.

L'idéal est de réussir à trouver une entreprise où nos valeurs professionnelles et personnelles ainsi que notre personnalité seront compatibles.

L'Entretien

Structurer son entretien

Il faut se préparer avant d'aller à un entretien et notamment se renseigner sur l'entreprise, des questions sur cette dernière pouvant nous être posées. Le déroulement de l'entretien et l'ordre des thèmes abordés se fait généralement de la manière suivante : le candidat se présente à la suite de quoi le recruteur prend les choses en main et pose des questions au fur et à mesure. Si jamais le recruteur n'aborde pas de questions relatives à son entreprise, le candidat peut montrer nos connaissances sur cette dernière de manière spontanée en arrivant à faire un lien avec les questions du recruteur.

De façon générale, pour se présenter à un entretien les points essentiels sont :

- Se renseigner sur l'entreprise
- Poser de « vraies » questions pour montrer que l'on se projette déjà dans le poste (ex : événements prochainement organisés, etc...)
- Arriver en avance, bien habillé et avec de quoi prendre des notes.

Aborder les sujets personnels

Les points qui touchent plus à des informations personnelles peuvent être amenés en se présentant. Ils peuvent aussi être amenés par le recruteur lorsqu'il interroge le candidat. Il pourra chercher à faire parler le candidat de ses passions afin de le détendre et mieux réussir à le cerner. Cependant, il est possible de refuser de répondre à une question si jugée trop personnelle.

Formes de l'entretien

En France, certaines entreprises peuvent pratiquer des tests de personnalité ou autre même si le déroulement classique de l'entretien reste majoritaire. D'autres essaient d'innover en proposant de nouvelles formes d'entretien comme laisser le candidat mener l'entretien.

Evaluer “son juste prix”

Il est important de toujours avoir cette question en tête et de connaître sa valeur, ce qui n'est pas toujours facile. Pour cela plusieurs méthodes : se renseigner via des sites indiquant des échelles de salaire pour des postes similaires ; demander à son réseau ou alors contacter un employé de l'entreprise pour avoir plus de renseignements. A noter que l'on parle en salaire brut et non en net donc il faut penser à la conversion. Une fois notre “juste prix” donné, ne pas hésiter à demander si l'on estime être dans une bonne fourchette de prix par rapport aux standards de l'entreprise.

Lors de l'évaluation du salaire il est possible que le candidat se sous-évalue et que cela arrange le recruteur/l'entreprise sans qu'aucune correction ne soit apportée. Néanmoins, toutes les entreprises n'usent pas de cette pratique.

Question du handicap

La question du handicap peut être abordée dès le CV (le statut RQTH pouvant être précisé sur celui-ci) ou bien au début de l'entretien. L'entreprise n'a pas le droit de demander de quel handicap il s'agit mais doit être en capacité de répondre aux aménagements de poste nécessaires pour le futur employé.

Procédure de recrutement

De manière générale, la procédure de recrutement se passe ainsi : un entretien avec un responsable des ressources humaines puis un entretien avec le responsable hiérarchique et un ou des expert(s) technique(s). L'entretien avec les RH n'aborde généralement pas de questions techniques contrairement à l'entretien avec les futurs collaborateurs. Néanmoins, selon les entreprises, les procédures de recrutement peuvent varier, et un premier entretien téléphonique peut avoir lieu avant l'entretien avec les RH.

Remerciements



Nous tenons à remercier chaleureusement Mme Kerdalhé, Mme Saussereau et M. Nau pour leurs participations à cette Table Ronde Ressources Humaines et Recrutement. Nous les remercions pour cet échange enrichissant et le temps précieux qu'ils nous ont accordé.

L'équipe organisatrice de la Table Ronde