

8 LES RENCONTRES (DU BUS) DE L'EMPLOI EN PAYS D'ARLES

Saint-Rémy-de-Provence – 9 Mars 2021

- parole de demandeur d'emploi
- parole de chef d'entreprise

C.V et L.M : le Béaba

Juste un CV ?

- Le CV fait partie du dossier, mais il ne fait pas tout. Le réseau a beaucoup plus d'importance. On se connaît tous un peu tous. On travaille tous dans le même secteur.
- Même si on passe par le réseau, la première chose qu'on va dire c'est : « Fais-moi passer le C.V. ».
- Si un C.V est bien fait, on sait de suite à qui on a à faire.
- Le C.V est indispensable, la LM moins

Un format particulier

- Le C.V pour moi, c'est la carte d'identité du futur candidat. Et c'est sur ce C.V là, qu'on va juger la candidature.
- On peut mettre des codes couleur sur les CV. Jaune pour les manutentionnaires, par exemple.
- Le C.V doit être parfait. Pas de fautes d'orthographe, même si je serai plus « cool » sur des postes peu ou pas qualifiés (à faire attention quand même). Sur des postes de cadre ou d'agent de maîtrise, c'est rédhibitoire.
- Pour vos recherches d'emploi, il faut mettre un titre en lien, à chaque fois, avec le poste recherché et en fonction des entreprises ciblées.
- Moi un C.V de 2 pages, ça ne me fait pas peur. Si quelqu'un a plus de 50 ans, forcément il a eu beaucoup d'expérience. Ce n'est pas gênant.

Les indispensables

- Si on veut faire quelque chose on va y arriver. Il y a 3 ans, je voulais faire une formation, je l'ai faite. Après je voulais travailler un peu pour connaître le monde du travail, je l'ai fait. Et là, je suis en train de passer le permis pour pouvoir intégrer la formation que je veux à Avignon.
- On regarde, le titre et les expériences. Si vous avez eu beaucoup d'expérience, mettez les plus marquantes.
- Si on n'a pas d'expérience parce que c'est une sortie d'école, on a forcément de l'expérience, par le travail fait, durant les études, les stages, les jobs saisonniers... ça veut dire qu'on a travaillé, qu'on est quelqu'un qui n'a pas peur du travail. IL FAUT TOUT METTRE !
- S'il n'y a pas d'expérience sur le poste, je cible la formation dans ces cas-là. On met ses valeurs.

Ce qui est important

- Je regarde les stages. Si c'est un stage dans une PME on sait que la personne sera multi-tâches car il aura touché à tout. Moi j'ai vu la différence, entre quelqu'un qui a fait un stage à l'OREAL, et quelqu'un qui a fait un stage dans une petite structure. On accueille très peu de stagiaire, mais on a une méthodologie, un projet à mettre en œuvre. On leur donne un vrai projet et une vraie mission. C'est 6 mois minimum.
- Pour moi, un stagiaire, c'est vraiment former la personne au milieu professionnel. L'arrivée est préparée et est accompagnée durant toute sa période de stage. Il faut aider les stagiaires car ce sont les candidats de demain.
- Ce qui retient mon attention, c'est le titre. Sans le titre, c'est plus compliqué selon l'expérience du candidat. S'il a été magasinier, vendeur, serveur... On fait quoi avec cette information. Il faut faire quoi ?
- Il faut que les expériences apparaissent. Les diplômes, je m'en fiche, si la personne a de l'expérience. Je cherche un cariste, un manutentionnaire. Je regarde où il a travaillé... Je regarde s'il a ses CACES, le permis ... etc.
- Adresse mail et adresse postal. Mais une adresse mail professionnelle.

Ce qu'il ne faut pas faire

- Parfois, on a des soucis avec des C.V et les multi-titres. On a l'impression qu'ils envoient le même C.V à toutes les entreprises. Que ce soit, chez des primeurs, des restaurateurs, des boîtes d'entretiens...etc. On a l'impression qu'il peut tout faire le candidat. Et ce n'est juste pas possible. C'est le C.V fourre-tout. Ça montre que vous n'avez pas apporté d'attention à votre CV pour cibler l'entreprise voulue. J'envoie à tout le monde, et ils vont bien trouver ce qui leur correspond.
- Moi, il faut que je refasse mon C.V. Ce n'est pas moi qui l'ai fait. C'est malheureux, mais il représente ma situation actuelle. Pas de projet.
- Ce n'est pas à l'employeur de chercher. Il faut cibler l'entreprise, avoir une accroche pour montrer à l'entreprise que vous l'avez ciblée. Il faut mettre en avant la compétence que vous avez et que vous pouvez apporter à l'entreprise. Moi les C.V multi-titres, je ne les lis pas. On n'a pas le temps !
- Ce que j'ai mis en avant dans mon C.V, ce sont mes expériences. Je veux mettre les projets mais je n'en ai pas encore.
- Quelquefois il vaut mieux ne pas mettre de photo. Surtout les selfies. Photo oui, mais qu'elle soit soft, simple. Moi ça m'aide pour le visuel. S'il n'y a pas de photo ce n'est pas rédhibitoire.

Trop ou pas assez ?

- J'ai 50 ans, j'ai pas mal voyagé, j'ai fait pas mal d'entreprises. Mon problème, c'est que je ne sais pas si mon C.V est trop court ou trop long. Je ne sais jamais si le C.V envoyé va aller au service R.H. C'est pour ça que je fais marcher mon réseau. Pour être sûr que la bonne personne aura accès à mon C.V.
- J'ai fait ressortir mes compétences, c'est ce qui est le plus important. Je n'ai pas beaucoup d'expérience professionnelle. Quand on regarde un C.V de vendeur, c'est ce qui va faire la différence. Je mets en avant mes compétences en gestion, mon expérience en école. Un C.V c'est une façade et il vaut mieux mettre tout ce qu'on peut.
- Je ne sais pas quoi mettre sur mon C.V. Les DRH ont-ils le temps de lire un CV qui fait 5 pages ?
- Quand vous faites une candidature spontanée c'est vous qui cherchez. Il faut mettre un titre. Nous quand on fait une offre d'emploi, on met un titre. C'est pareil !
- J'essaie de mettre un titre. Mais c'est vrai que je laisse les mêmes compétences, je ne change que le titre.

Chaque fois différent ?

- Il faut adapter les compétences au titre. Il faut apporter un soin à votre C.V c'est la première chose que l'on voit de vous. Votre C.V c'est le début de la sélection. Il faut que le C.V soit accrocheur, qu'on est envie de le lire. Ne nous envoyez pas des C.V que vous avez faits en 2 minutes ou que d'autres ont fait à votre place. Vous devez être en mesure de l'expliquer à l'employeur.
- Il ne faut qu'un titre par C.V. Pas 2 ou 3 titres. Avec les compétences qui vont avec.
- Si c'est un C.V que j'envoie je mets la photo, si c'est un C.V que je remets en mains propres, non. Imprimer en couleur ça revient cher.
- Ce qui fait la différence, c'est le contenu du C.V. C'est en fonction de l'emploi. Selon le poste, l'exigence n'est pas la même

Et la LM alors ?

- Quand on postule, selon si c'est une réponse à annonce ou une candidature spontanée, on l'adapte toujours.
- Il faut aller sur des forums de l'emploi aussi. On y rencontre des employeurs. Il faut vous constituer un réseau professionnel. Cela vous permettra de trouver le poste qui vous conviendra.
- Une LM c'est comme une dissertation. On parle d'abord de l'entreprise, 2 phrases. Après vous parlez de vous, les points forts, les compétences. Et après on parle de ses valeurs, de son savoir-être. Et on finit par une ouverture. On n'exige pas de l'employeur qu'il nous convoque. On lui suggère un entretien. On propose. On n'impose pas.
- Si la personne est en reconversion et n'a pas d'expérience, c'est là où la LM a toute son importance. Déjà, sur le titre du C.V : Reconversion en... On sait que la personne a toujours travaillé.
- Je ne sais pas quoi mettre dans une lettre de motivation. Du coup, j'en n'ai pas.

Une fois en poste

- Le bien-être au travail aujourd'hui est très important. La société est en train de changer. Le bien-être est prioritaire. A notre époque, quand on cherchait un emploi, c'était le travail avant tout. Et aujourd'hui les choses s'inversent. C'est important de se sentir bien, et l'employeur est là aussi pour répondre à cette attente, même si on est souvent diabolisé. Souvent on est perçu comme étant là uniquement pour la rentabilité de l'entreprise. Certes, il y a cet aspect, mais la notion de bien-être est importante et j'essaie de l'appliquer de plus en plus.
- Maintenant le travail ça devient du travail avec du plaisir. En revanche, quand on arrive dans une entreprise c'est 50/50. Il y a celui qui accueille et il y a celui qui arrive. Il faut que celui qui arrive ait envie aussi d'aller vers les autres. Il ne faut pas tout attendre de l'employeur.

De l'importante de l'implication

- J'ai demandé à une personne que j'ai reçue de faire une immersion professionnelle en entreprise de 15 jours. Derrière il y avait un contrat en CDI à temps plein à la clé. Le candidat m'a répondu qu'il n'avait pas que ça à faire. Quand un employeur entend ça, c'est juste rédhibitoire. Certes, on vous demande de faire une immersion, mais derrière on vous ouvre le monde du travail, on vous aide à construire votre avenir professionnel. Il faut voir l'employeur comme un accompagnant. On est là aussi pour vous donner votre chance. Les efforts doivent être des deux côtés. Ça ne peut pas être que de l'employeur. Ça ne marchera pas sinon.
- Aujourd'hui ce sont les PME qui recrutent le plus, pas les grands groupes. Si une PME propose un stage puis un CDI, elle ne va perdre 15 jours avec quelqu'un qui ne voudra pas. Le stage c'est un début de formation. Et la formation c'est du temps qui est consacré. Et le temps c'est de l'argent. Pendant que le stagiaire est formé par un salarié, le salarié ne travaille pas. Il forme. Donc sur le poste il n'y a personne.

Les cartes en main

- Quand je recrute je propose un package. Voilà le poste que je vous propose. Il est tel qu'il est aujourd'hui. Maintenant c'est à vous de jouer. Je vous ai donné les clés et c'est à vous d'ouvrir les portes.
- Il y a 3 mois on a recruté une commerciale qui a 50 ans. Il y a deux ans une de nos meilleures commerciales qui à 58 ans.
- Lors des entretiens, il faut montrer sa détermination. Il faut montrer qu'on en veut. C'est 80% de réussite.
- Dernièrement sur un poste, j'ai eu 5 candidatures, j'en ai contacté 4. Sur les 4, il n'y en a qu'une qui m'a répondu. Une seule, elle a été prise.

Quand personne ne trouve

- Je vais sur Pôle-Emploi, LINKEDIN et des sites spécialisés pour trouver. Mais je n'ai quasiment pas de réponse.
- Je ne sais pas comment trouver les entreprises qui recrutent un profil tel que le mien. Avant pour trouver des jobs d'été c'était facile. Mais là, je ne trouve pas.
- Avant on recevait 10, 15 candidatures. On avait plus de choix. On prenait le meilleur. Maintenant, on se contente de la candidature qu'on a.
- La question qui se pose, dans la mesure où on recrute beaucoup de gens qui sont en poste. Que font les gens qui ne sont pas en poste ?
- Avant la crise du COVID nous ne recrutions plus en intérim. Mais comme c'est devenu difficile de recruter, et qu'un DRH n'a pas que ça à faire toute la journée. Les grands groupes, eux, ont leur service recrutement, leur service RH... Nous, on fait tout.
- J'entends parfois dans mes entretiens : « C'est Pôle-emploi qui m'a dit de venir. » Ne le dites pas, même si vous le pensez.

A Propos de cette rencontre

- C'était une rencontre enrichissante, le fait d'apprendre des autres. Moi ça m'a remué. Ça sert pour la suite.
- Il y a un interlocuteur manquant entre les DE et nous. Ces rencontres, c'est bien ça remplace ce lien qui manque entre les demandeurs d'emploi et les recruteurs.
- Ça change. C'est plus agréable. Ça répond plus à mes attentes. On a écouté mes attentes et pas essayé de me mettre dans un moule. C'est plus humain.
- Cette rencontre ne va pas changer ma façon de chercher du travail.
- Au début, je me suis dit : « Qu'est-ce que je fais là ». Et en fait, j'ai trouvé très intéressant l'atelier. Je fais le constat qu'il y a 2 clans : les DE et les recruteurs. Et faire des échanges comme ça, ça peut créer du réseau mais il faut le faire régulièrement. Il faut que les employeurs jouent le jeu. S'il y en a d'autres, je le referai. Je veux montrer aussi que le travail ça fait du bien et que c'est naturel chez l'homme. Et il faut le faire avec envie. Regarder le verre à moitié plein.

Quels parcours

- J'étais directeur d'une plateforme logistique. Quand j'étais en Afrique, je gérais une équipe. J'avais la porte de mon bureau toujours ouverte. Mais le niveau d'exigence n'était pas le même. En France on s'attache à des points de détails. En Afrique, on part d'une feuille blanche. On amène les gens, on les intéresse, on les accompagne de partout, même dans leur vie privée. C'est donnant-donnant aussi mais avec plus de social. Les besoins ne sont pas les mêmes.
- Je me suis reconverti dans l'informatique, il y un an et je cherche toujours. Je n'ai pas trouvé de stage, je n'ai pas trouvé de travail. C'est un projet qui n'a pas abouti.
- J'ai travaillé dans un grand groupe. J'ai voulu apporter mon « moi », mon savoir-être. Mais ça n'a pas marché parce que ça ne répondait pas aux critères tout simplement. Je ne suis pas restée, parce que ça ne répondait pas à mes valeurs. Je me retrouve plus en PME, c'est beaucoup plus dynamique.

Pour conclure

- C'est à vous savoir dans quoi vous voulez travailler. PME, il faut aimer la promiscuité. Grand groupe, il faut aimer être un numéro parmi d'autres numéros.
- Est-ce que j'ai envie d'évoluer rapidement ou est-ce que j'ai envie de rester dans mon poste ? Est-ce que j'ai envie de sortir de ma zone de confort ?
- C'est à vous de faire les démarches. Personne ne viendra vous chercher. Il faut être acteur. Ne subissez pas. C'est important.
- Il faut aller sur les sites internet des PME. Avec la crise toutes les entreprises ont leurs sites internet. Il faut lancer des CV de partout. Il ne faut pas attendre. Il faut le faire régulièrement.
- Le travail ce n'est pas une souffrance ! On ne va pas à l'abattoir ! Quand on entend les médias, qu'on lit des articles, qu'on dit qu'il faut dédramatiser le travail, il faut arrêter avec ça. Le travail ce n'est pas de la torsion. Ça ne peut être que du bonheur, mais c'est 50/50 !
- Il faut profiter de votre période de chômage pour vous former. Il y en a plein qui me disent que ça fait 9 mois qu'ils sont au chômage, mais je n'ai pas le CACES, je n'ai pas le permis remorque... Profitez de ce temps pour vous former. Quand vous arrivez devant un employeur avec ces permis, il vous embauchera, sinon c'est lui qui devra payer les formations.