

## Un réseau de cadres, assimilés et jeunes diplômés en recherche active d'emploi

### > Edito

Après les Consultants (BI 9), les Entreprises de Travail Temporaire (BI 10), nous complétons notre enquête par les Pratiques du Recrutement, thème abordé lors de notre 5e Conférence annuelle qui a attiré plus de 150 personnes à l'amphi 300 de l'Ecole de Commerce de Pau. Nous remercions Catherine Quénisset d'avoir accepté de témoigner de son expérience.

A tous nos lecteurs, je présente les meilleurs vœux pour 2008.

La Présidente  
Yolande BARBIER



**Catherine QUENISSET**  
Directrice

**L'Institut Supérieur de Management par la Qualité à Bordeaux** créé en 1995, a atteint aujourd'hui ses principaux objectifs à savoir un « Mastère spécialisé » accrédité par la conférence des grandes écoles et obtenu son homologation de la qualification professionnelle (niveau 1). Une formation à la suite de laquelle un stagiaire trouve rapidement du travail. Sa réussite réside d'une mise en commun des connaissances, expériences professionnelles, techniques, commerciales, littéraires des stagiaires, de professionnels en formation continue et de jeunes sortant de l'Université ou de Grandes écoles. L'ISMQ adapte son enseignement chaque année pour répondre à l'évolution de l'environnement économique, social et humain.

ismq@bordeaux-bs.edu

**Cap Sud Ouest a organisé le mercredi 12 décembre dernier sa 5e Conférence annuelle à l'ESC de PAU. Le thème 2007 portait sur les Pratiques Actuelles du Recrutement.**

L'ESC Pau était représentée par F.Cuevas qui a dirigé les débats de la soirée et H. Casteran qui a apporté son éclairage sur la fonction de commercial.

#### En amont du recrutement

**Pour réussir, une Entreprise doit se développer, elle doit donc recruter.** La décision de recruter est stratégique, car les erreurs peuvent être coûteuses, ce que confirme C. Quénisset dans ses propos. Aussi, avant de se lancer dans un recrutement, l'Entreprise se doit de se poser les bonnes questions.

Quels sont les objectifs, ses besoins en interne (technique, commercial, financier, administratif) en externe (le marché, la concurrence) et bien évidemment, les moyens financiers et matériels dont elle dispose ? autant de questions qui l'aideront à déterminer les besoins en recrutement.

L'Entreprise clarifie ses besoins par un descriptif du poste (l'intitulé de la fonction, les conditions de travail, le statut) le profil du candidat (expérience, compétences, diplôme, langues...) et les missions à pourvoir.

Ph. Destanque nous confie : « **Le recruteur** se demande si le candidat sera capable de comprendre les enjeux et les problématiques de son poste, de son entreprise et de évaluer son futur environnement de travail . Ce que nous développe un peu plus tard Catherine Quénisset le coût d'une erreur de recrutement est important pour l'Entreprise et la personne recrutée ». Il est donc préférable de ne pas définir un profil idéal, mais plutôt de préciser les besoins de l'Entreprise de manière pratique, point qui clôtura l'intervention de Mme Quénisset :

» **Il faut donc travailler sur l'adéquation entre les valeurs de l'Entreprise et celles du candidat** et au-delà des compétences, s'assurer que le candidat s'adaptera à la vision du dirigeant ».



P. DESTANQUE (Consultant RH) - H. CASTERAN (Professeur Marketing)  
C. QUENISSET ( Directrice ISMQ ) - F. CUEVAS (Professeur Management)  
Ch. CANCE (PDG) - S. DIEZ ( Directeur Agences AROBASE Intérim)

#### La politique des Ressources Humaines

L'Entreprise prévoit ses besoins en recrutement, grâce à la GPE, Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, et, soit l'Entreprise possède en interne les RH, tant pour tenir le poste, que pour effectuer le recrutement proprement dit, soit l'Entreprise ne possède pas en interne les RH, et fait appel à un spécialiste, le cabinet de recrutement.

Un de nos intervenants, Christian Cance PDG d'une entreprise nayaise de Constructions métalliques – aluminium (470 salariés basé aussi à Bordeaux, La Rochelle et au Portugal) se démarque. M. Cance gère ses rendez-vous, assure le recrutement du personnel, ne déléguant pas les RH et examinant ainsi plus de 40 CV par semaine.

Philippe Destanque (Phides Conseil), consultant en RH et ancien DRH, poursuit qu'avant une campagne de recrutement, il participe avec son client à l'élaboration de la fonction. A l'issue du processus de présélection des CV, contacts téléphoniques, entretiens physiques, tests, ...une « short list » est éditée (3 en moyenne) et un rapport d'évaluation des candidats finalistes sera présenté au client. Pour les profils spécifiques, une évaluation des compétences linguistiques (TOEIC : anglais ELYTE : espagnol) ou bureaucratiques (PCIE) peut être demandée. De nombreux centres agréés proposent ces évaluations.

Certains employeurs s'interrogent sur l'utilité de prendre quelqu'un, de le former et de le voir partir quelques semaines après, d'autant que le recrutement prend du temps ce que conteste Santiago Diez, PDG Arobase Intérim, (22000 permanents en France) avec 45000 CDI signés en 2007 (30% des entreprises déclarent avoir recours à l'intérim dans le cadre de pré-embauces).

### > Mini-CV

Synthèses des profils de nos adhérents consultables en ligne, rubrique « compétences » :  
www.cso.asso.fr

### > Rendez-vous

Ils sont venus nous rencontrer à notre association :

> **le 12 novembre 2007, Véronique Alonso de Right Management** est venue présenter son groupe (filiale internationale de Manpower) dont l'activité porte sur quatre axes : la prise en charge des évolutions en interne, la mobilité interne collective, la mobilité externe individuelle et collective et le bilan de compétences. Véronique, de part son réseau, envisage une collaboration.  
veronique.alonso@right.com

> **Le 10 décembre 2007, Valérie Aubourg, Chargée de mission Emploi Recrutement à l'UIMM** a présenté sa structure, les offres d'emplois réactualisées toutes les semaines et la mise des CV des adhérents sur son site (durée 3 mois). Une relation intéressante à suivre...  
adour.atlantique@metaladour.org

> **Le 17 décembre 2007, Frédérique Lespine, Responsable de l'agence Derichebourg Intérim Aéronautique à Tarbes**, est intervenue pour compléter notre information du secteur aéronautique, avec une orientation sur les profils recherchés en priorité dans notre bassin d'emploi...  
frédérique.lespine@derichebourg.com

#### Le p'tit café du vendredi

Un accueil sympathique accompagné d'un p'tit café est réservé tous les vendredi matin à l'occasion de la réunion d'info proposée aux personnes souhaitant en savoir plus sur l'association.



#### > Les Permanences

Mardi de 9h à 12h  
Cellule Entreprises  
Mercredi de 9h à 12h  
Cellule Rel. Extérieures  
Jeudi de 9h à 12h  
Cellule Offres  
Vendredi de 9h à 12h  
Cellule Accueil

### > Les partenaires de Cap Sud Ouest

Nous remercions nos Partenaires pour leur soutien à nos actions et leur collaboration constante.



## > SUITE DE NOTRE ENQUETE

### Le parcours du Candidat

**Présents à la conférence, les étudiants de l'ESC, IPC et des différentes écoles d'ingénieurs de la région, comme le CESI, s'apprêtent à emprunter dans les mois et années à venir le parcours qui doit mener à l'emploi.** Quant aux personnes déjà en recherche active d'emploi, et en première ligne les membres de CSO, bien qu'elles aient déjà l'expérience des démarches à suivre, elles restent un public toujours à l'écoute des conseils des professionnels du recrutement.

► Préalable à sa recherche d'emploi, le candidat doit s'attaquer à définir son profil professionnel en essayant de coller le plus possible au marché local du travail. L'APEC et l'ANPE peuvent apporter en parallèle une aide gratuite non négligeable à la rédaction du CV et de la lettre de motivation. Outre ces dernières, les différentes structures et organismes liés au recrutement sont autant de sources et de moyens pour dynamiser sa recherche d'emploi.

► Puis, pour identifier et s'informer sur les entreprises, le candidat doit se lancer dans un véritable travail d'investigation et une débauche d'énergie : lecture de la presse écrite pour les annonces, sites internet d'annonces, réseau, envois de candidatures spontanées adressés aux cabinets de recrutement, et dépôt du CV dans les agences d'intérim. En

effet la fin du monopole de l'ANPE instaurée par la loi de cohésion sociale, a constitué une révolution dans le monde de l'intérim. En ce qui concerne les candidats, il faut différencier ceux qui font le choix de l'intérim pour l'intérim, de ceux qui l'utilisent en tant que tremplin pour l'emploi. Certains élisent un mode de travail, aimant le challenge, constitué par chaque mission, et en appréciant sa diversité, mais il s'agit d'une minorité. Quant à ceux qui ont recours à l'intérim comme tremplin, ils peuvent ainsi acquérir de nouvelles compétences, découvrir un nouveau secteur d'activité ou accéder à une embauche CDI.

« L'intérim leur permet de construire leur projet professionnel » une réflexion partagée par les responsables d'ETT.

Mais un secteur qui n'est pas en danger, c'est celui des agences de recrutement qui se multiplient à vue d'œil. Les sites de recrutement en ligne les concurrencent farouchement. (2,9 millions de visiteurs en Janvier 2005 pour KelJob.com).

....Une fois sa candidature transmise, il reste encore au postulant à montrer à l'entreprise son intérêt et parfois son obstination par des relances téléphoniques pour enfin décrocher le « sésame » de l'Entretien. Il faut noter que depuis quelques temps déjà, les candidats qui

utilisent l'outil internet pour optimiser leurs chances d'être repérés se multiplient. Les possibilités sont variées, allant de la simple mise en ligne de son CV sur des sites spécialisés, à la création d'un blog et même pour certains la création d'un avatar (identité virtuelle) sur des plateformes de jeux virtuels comme Second Life. A chacun d'en tirer parti !

**Au final, le marché de l'emploi semble rentrer à grands pas dans l'ère numérique, sans éviter toutefois de soulever quelques questions éthiques. A terme, on pourrait craindre qu'une trop forte standardisation de ces techniques puisse nuire aux contacts humains, pourtant primordiaux à la bonne santé de l'entreprise.**

Retrouvez-nous  
sur notre site  
[www.cso.asso.fr](http://www.cso.asso.fr)



## Notre vivier de compétences

### Fonction

### N° de Mini CV

ADMINISTRATEUR SYSTEMES & RESEAUX	6737
ASSISTANTE de DIRECTION BILINGUE	7766
CHARGE de COMMUNICATION	4602
CHARGE de COMMUNICATION	7808
CHARGE DE FORMATION	7817
COMMERCIAL	7814
COMPTABLE GESTIONNAIRE	7799
DIRECTION d' ENTREPRISES	7803
FORMATION - ENSEIGNEMENT	7810
FORMATRICE - CONSULTANTE	6713
INGENIEUR CHARGE R&D CHIMIE	7813
INGENIEUR CHIMISTE	7804
INGENIEUR LOGISTIQUE	7815
INGENIEUR QHSE	0208
INGENIEUR de RECHERCHE CHIMIE	7756
INGENIEUR de RECHERCHE CHIMIE	7789
INGENIEUR en MATERIAUX	7812
INGENIEUR PRODUCTION PROCESS	7807
RESPONSABLE ACHATS - LOGISTIQUE	2391
RESPONSABLE LOGISTIQUE	7816
RESPONSABLE HOTLINE	4566
SECRETAIRE COMMERCIALE	7801
TECHNICIEN CHIMISTE	7782



Une vue de l'Amphi 300 de l'ESC- Pau