

RENCONTRE AVEC DES RESPONSABLES DE RESSOURCES HUMAINES

Comment aide les jeunes à valoriser leur parcours ?

Problématiques :

- Comment aider les jeunes à valoriser leur parcours ?
- Quels conseils pour les aider à construire leurs parcours ?
- Comment rédiger leurs lettres de motivation et CV ?

Intervenants :

- **Cloé Bétrémieux** *Cheffe de projet RH en charge de Talent Management – VEOLIA*
- **Sybille Fleuret** *Relations Ecoles et Enseignement Supérieur, Développement RH France - AIR LIQUIDE*
- **Elise Bertier** *Recruitment specialist- AIR LIQUIDE*
- **Loïc Leblanc** *Directeur Orange Avenir Île-de-France*
- **Fabienne Pecheul** *Directrice Ressources Humaines Groupe TERREAL*

Atelier piloté par **Patrick Fleurentdidier** (académie de Créteil, économie et gestion)

L'atelier s'organise sous la forme de questions/réponses avec la salle. Les intervenants répondent à une série de questions des professeurs présents dans la salle, qui peuvent se résumer par **trois problématiques** :

- Comment préciser la notion de compétence ?
- Comment aider les élèves et étudiants à rédiger une lettre de motivation ? Comment se démarquer parmi les candidats ?
- Quelles sont les normes à respecter sur la forme et les conseils que l'on peut donner aux élèves et étudiants ?

- Les intervenants insistent sur les savoir-faire et les savoir être (*soft-skills*) pour préciser la **notion de compétence**. En matière de savoir être ils rappellent que la qualité première est sans doute la capacité d'intégration dans un groupe, liée aux qualités personnelles et interpersonnelles, puisque l'entreprise est avant tout une communauté humaine.

Il faut aussi que les jeunes pensent à valoriser les expériences (notamment extra-scolaires) qu'ils ont accumulées (par exemple avoir fait du baby sitting, participer à une association, etc.)

Mais la compétence est également la résultante d'une expérience répétée avec des objectifs fixés et atteints.

Il faut aussi que le candidat sache s'interroger sur les échecs (inévitables dans un parcours) pour en tirer les enseignements.

Pour les intervenants la compétence est aussi la capacité à élaborer un projet et s'être engagé dans des expériences durables (par exemple avoir fait du baby sitting mais dans la durée avec des familles diverses).

- Concernant la **lettre de motivation**, les intervenants indiquent que les jeunes doivent se documenter le plus possible sur les entreprises visées pour mieux être en adéquation avec les valeurs qu'elles mettent en avant (comme le travail en équipes par exemple). Ils insistent en particulier sur la nécessité de se renseigner sur l'histoire de ces entreprises, sur leurs projets, sur les actions qu'elles conduisent en matière de RSE, etc. Cela permet d'éviter les lettres standardisées.

Ils rappellent qu'il s'agit bien de traduire par cette lettre la réelle motivation à intégrer CETTE entreprise, afin de montrer aux recruteurs la réelle volonté de la rejoindre, et contribuer ainsi à ce qu'elle atteigne ses objectifs.

Selon les intervenants, la bonne posture, à traduire de manière percutante dans la lettre de motivation, est alors de montrer en quoi les compétences mises en avant peuvent apporter quelque chose à l'entreprise.

- Les intervenants insistent tout particulièrement sur la nécessité **d'utiliser les réseaux sociaux et leurs ressources**, comme réaliser une vidéo qui permet de mettre en avant ses capacités à s'exprimer. On peut aussi mobiliser les chat box et fenêtres de dialogue directement sur les sites d'entreprise.

Ils conseillent aussi de laisser des CV aux RH sur les sites des entreprises. Il ne faut pas hésiter à insister sur les implications et expériences dans les associations, culturelles, sportives.

Pour les intervenants, les jeunes doivent construire leur réseau et leur capital social, quel que soit le milieu social d'origine, d'autant que les entreprises cherchent des compétences variées et mettent en place des dispositifs pour aider les jeunes dans les quartiers périphériques par le biais de divers dispositifs, d'associations, etc.

- La deuxième partie des échanges avec la salle lors de cet atelier porte sur les **conseils concrets** que les recruteurs peuvent donner aux jeunes pour formaliser leur candidature : il faut en particulier conseiller aux jeunes de se créer une adresse mail professionnelle bien séparée de leur mail personnel.

Tous les intervenants insistent sur la nécessité d'éviter absolument les fautes d'orthographe et de rédiger soigneusement un texte de présentation soigné dans le mail d'envoi du CV et de la lettre de motivation.

Pour travailler sur le savoir être, les intervenants conseillent de continuer de faire des exposés à l'oral, travailler sur les *soft skills* et le langage, sur l'éloquence, la construction de l'argumentation, notamment en réalisant des capsules vidéo.

Les lettres de recommandation, notamment des anciens maîtres de stage, peuvent être jointes.

Il faut aussi éviter les photos qui peuvent biaiser le jugement du recruteur.



Quelques liens utiles

http://cache.media.eduscol.education.fr/file/flux_orientation/06/0/Fiche-11-Projet-de-formation-motive_876060.pdf

<http://lettres.sorbonne-universite.fr/CV-et-lettre-de-motivation>

http://lettres.sorbonne-universite.fr/IMG/pdf/cv_lm_comment_faire.pdf

<https://www.jobteaser.com/fr/advice>

<http://crijinfo.fr/lettre-de-motivation-cv-recherche-de-stage/>