



Demain, j'auditionne

Le Synhorcat, l'ANPE et la Mairie de Paris ont lancé la campagne d'information « Demain, j'auditionne », campagne visant à faire découvrir les métiers de l'hôtellerie-restauration aux jeunes de moins de 26 ans avec la méthode de recrutement par simulation.

Possédez-vous les talents nécessaires pour travailler dans l'hôtellerie-restauration ? La plate-forme de vocation de l'ANPE de Paris, avec la campagne d'information « Demain, j'auditionne », vous apportera la réponse. Vous aurez l'opportunité de vous faire embaucher non pour vos expériences ou diplômes, mais pour vos « habiletés ». Et ce, dans un secteur qui connaît des difficultés de recrutement : les candidats ne sont pas assez nombreux. Depuis le 25 janvier 2006, le Synhorcat (Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs), la Mairie de Paris et l'ANPE se sont mobilisés pour vous faciliter l'accès à des formations adaptées et rémunérées dans ce secteur, vous permettant d'intégrer rapidement le monde du travail. A vous d'exprimer vos talents !

Méthode de recrutement par simulation

Afin de faire connaître aux jeunes sans qualification les métiers en tension et les secteurs porteurs, et en application du Plan de cohésion sociale, l'ANPE a mis en place des plates-formes de vocation. Ces plates-formes constituent une réponse aux difficultés de recrutement que peuvent rencontrer certains secteurs, en déficit de candidats ou à fort potentiel de recrutement. L'évaluation, l'orientation et l'insertion des jeunes sur ces plates-formes se fait à partir de la méthode de recrutement par simulation. Ainsi ne sont plus retenus les critères classiques tels que l'expérience ou le diplôme. La recherche de candidat peut alors être élargie en privilégiant le repérage des « habiletés » nécessaires au poste de travail proposé. L'ANPE souhaite, par ce biais, répondre aux difficultés de recrutement liées au manque de candidats inscrits dans un métier, de lutter contre la sur-sé-

lectivité du marché du travail et les discriminations, et enfin de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes sans expérience.

Les exercices pratiques, mis au point par l'ANPE, recréent par analogie les conditions du poste de travail à pourvoir. Ils permettent d'observer et d'apprécier la façon dont les candidats abordent et résolvent les difficultés du poste.

On trouve, parmi ces recruteurs adeptes de la méthode de recrutement par simulation, les secteurs du transport, des services administratifs, des centres d'appel, de l'hôtellerie-restauration, de la grande distribution, du BTP.

L'hôtellerie-restauration : 9000 postes à pourvoir sur Paris

Le tourisme est la première activité touristique et le premier employeur de la capitale avec près de 140 000 emplois directs et autant d'emplois indirects. Les métiers de l'hôtellerie restauration sont parties intégrantes de cette activité touristique : les cafés, les restaurants, hôtels et traiteurs parisiens sont les véritables vitrines de la capitale pour les 26 millions de touristes qui visitent Paris chaque année. Les hôtels, cafés, restaurants et traiteurs représentent ainsi près de 3 % de la population active.

Ce secteur est de fait un secteur dynamique et créateur d'emplois. Or,

les professionnels de l'hôtellerie-restauration rencontrent actuellement des difficultés à recruter de la main-d'œuvre qualifiée : à Paris, chaque année, 9 000 emplois ne sont pas pourvus. Ces 9 000 offres d'emplois se répartissent de la façon suivante : 72 % sont issues du secteur de la restauration, 18 % de l'hôtellerie et 9 % des cafés et bars. Les métiers qui attirent le moins de candidats sont ceux de commis de cuisine, serveur, réceptionniste et commercial.

Une des principales raisons invoquées pour expliquer cette carence de vocations serait la mauvaise image dont pâtissent certains de ces métiers : pénibilité, horaires décalés... D'autre part, ce secteur fait face à un important turn-over de sa population salariée. Recruter de nouveaux salariés, stabiliser ceux déjà en poste, tels sont les objectifs des professionnels de l'hôtellerie-restauration. Si ces métiers sont exigeants, c'est un fait, il ne faut pourtant pas perdre de vue qu'ils offrent non seulement la possibilité d'intégrer le monde de l'entreprise, mais aussi de véritables opportunités d'évolution.

Une campagne de valorisation des métiers de ce secteur d'activité, dont l'image est trop souvent dépréciée aux yeux du public et des médias, a par conséquent été lancée. Il s'agit de redorer le blason de l'hôtel-

lerie-restauration et de ces métiers, pour lesquels un grand sens du service et du relationnel sont nécessaires.

Exercices pratiques pour identifier des habiletés

La plate-forme de vocation est un tremplin vers l'insertion professionnelle dans l'hôtellerie-restauration. Sur place, des conseillers ANPE font découvrir aux candidats les métiers, les formations, ainsi que les opportunités de carrières de ce domaine. Grâce à la méthode de recrutement par simulation de l'ANPE, aussi originale qu'efficace, les candidats peuvent évaluer leurs aptitudes à exercer ces métiers. Les candidats ayant réussi les exercices sont ensuite présentés à des employeurs qui recrutent.

En ce qui concerne le recrutement par simulation pour les métiers de l'hôtellerie-restauration, l'exercice est simple. Il permet de repérer la disponibilité et la réactivité du futur employé, notamment en situation de forte affluence. Le candidat doit ainsi aider le client dans son choix et faire la promotion des formules du jour. Le but de l'exercice est de déterminer la capacité du candidat à répondre à l'attente de l'entreprise en réelle situation professionnelle.

J. H.

Informations pratiques

« Demain, j'auditionne »
à partir du 25 janvier 2006
Site Web : www.talents-chr.org

Plate-forme de vocation de Paris
18/20 rue Ramus
75020 Paris
Tél. : 01 40 33 86 02
E-mail : pfvocation.75031@anpe.fr

Une habileté, c'est quoi ?

Les habiletés constituent l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail. Elles sont transférables d'un emploi à l'autre, d'une situation à une autre. Depuis sa création, la méthode développée par l'ANPE a permis d'identifier 26 habiletés couramment recherchées par les entreprises. Par exemple : comprendre et respecter des normes et des consignes ; travailler sous tension ; mener une action dans la durée ; agir dans une relation d'aide ou de service, travailler en équipe...





Trouvez les bons arguments à sa candidature

CV, lettre de motivation, entretien : votre futur employeur a besoin d'être convaincu de vos atouts, il est donc capital d'avoir au préalable préparé un argumentaire construit pour appuyer votre candidature.

Envoyer un CV, une lettre de motivation et se rendre à un entretien d'embauche peut en intimider plus d'un. A juste titre. Vous savez que vous devez présenter le meilleur de vous-même, mais vous avez le sentiment que la balle est dans le camp de l'employeur. Car c'est lui qui décidera, en fin de compte, de l'intérêt de votre candidature.

Comment éviter cette approche passive de la recherche d'emploi ? Vous devez apprendre à présenter votre candidature sous un jour favorable, c'est-à-dire vous décrire non comme une personne « en demande » mais au contraire comme quelqu'un qui offre un service et des savoir-faire. Pour valoriser vos atouts, convaincre les entreprises qui vous intéressent et les amener à repérer l'intérêt de votre démarche, vous devez apprendre à argumenter en votre faveur.

Identifiez vos interlocuteurs

De nombreux interlocuteurs sont susceptibles de lire les courriers des candidats et de les recevoir en entretien avant que ne soit prise la décision finale d'embaucher. A l'intérieur de l'entreprise vous pourrez être reçu par le responsable hiérarchique direct du poste à pourvoir, par le responsable du service du personnel, par le responsable du recrutement ou encore par un membre de la direction... Le recrutement peut aussi passer par un intermédiaire extérieur : ANPE, agence d'intérim, cabinet de recrutement.

Votre interlocuteur se base sur des critères précis : le profil du poste défini par l'entreprise dans l'annonce qu'elle aura émise, ou bien sa propre appréciation des compé-

tences et des qualités nécessaires pour un tel poste.

Dans tous les cas, c'est sur votre argumentaire que cette personne se forgera une opinion pour prendre, à son niveau, la décision qui lui paraît pertinente. Il faut donner à cet interlocuteur une perception claire de vos atouts, en d'autres termes qu'il puisse se dire : « *Je sais quels sont les points forts de ce candidat* ».

Trouvez et présentez vos arguments

Bien argumenter, c'est présenter vos points forts sous le meilleur jour, montrer en quoi il seront utiles à l'entreprise et susceptibles de compenser vos éventuels points faibles. Pour construire votre argumentaire, il convient donc dans un premier temps d'identifier vos savoir-faire, vos compétences, vos qualités et ambitions pour les mettre en correspondance point par point avec ce qui est requis dans le poste que vous visez.

Dans le cas d'un emploi proposé par une entreprise, repérez tous les points qui dans l'offre correspondent à ce que vous connaissez ou savez faire. Vous pourrez alors formuler ainsi votre argument : « Vous recherchez quelqu'un qui sache (...). Justement, j'ai développé ces qualités en travaillant avec (...). »

Pour une candidature spontanée, déterminez tous les éléments que vous pouvez mettre au service de l'entreprise visée dans tel ou tel emploi (« Je souhaite mettre en pratique dans votre entreprise mes connaissances de (...). »). Précisez par ailleurs tous les points forts de votre expérience passée (formation, emploi, activités diverses) susceptibles d'intéresser l'employeur :

« *Dans le secteur du (...) il faut maîtriser (...), ce que j'ai appris en exerçant l'activité de (...)* ».

N'oubliez pas que tout peut-être présenté de façon positive. Si vous êtes débutant, vous pourrez ainsi mettre en avant votre œil neuf, votre envie d'apprendre et votre enthousiasme. Vous avez eu de nombreux contrats de courte durée ? La capacité d'adaptation et la diversité d'un parcours sont des arguments à quoi votre interlocuteur sera sensible..

Quelques conseils pratiques

Ne vous contentez pas de méditer vos arguments : la meilleure méthode consiste à réfléchir avec papier et stylo en main. En effet, une fois que vous aurez jeté au brouillon toutes vos idées d'arguments, il vous sera facile de les classer sous forme de liste logique pour les mettre en valeur. Vous pourrez alors les utiliser pour rédiger votre lettre de motivation ou encore vous entraîner à les énoncer dans la perspective d'un entretien. Soyez toujours précis : notez des faits, des chiffres, des difficultés surmontées, des résultats obtenus étayés d'exemples : « *J'ai l'expérience de l'encadrement puisque chez X, j'avais avec moi une équipe de 5 personnes* ».

Fuyez les définitions toutes faites. N'importe qui peut s'annoncer « dynamique » ou « motivé », cherchez plutôt ce qui vous caractérise vraiment car pour emporter la conviction, vos arguments devront s'accompagner d'exemples concrets. Ainsi déclarer « *J'aime les contacts* » ne suffit pas, il faut souligner ce qui le prouve dans votre expérience et dans votre vie. Et surtout, évitez les argumentaires

invraisemblables. Vous prétendre capable d'apprendre l'anglais en un mois si vous ne le parlez pas est irréaliste et ne jouera certainement pas en votre faveur...

Doté d'arguments sérieux et ciblés, vous montrerez à votre interlocuteur que vous avez parfaitement compris les besoins de l'entreprise.

Les sept règles d'or

1- Soyez positif ! Tout ce qui se présente comme un handicap peut être tourné à votre avantage.

2- Soyez authentique ! Il ne s'agit pas de vendre un personnage imaginaire mais de mettre en valeur ce que vous êtes et ce qui vous distingue des autres.

3- N'affirmez pas mais démontrez. Il faut rechercher ce qui peut illustrer vos propos. Prouvez ce que vous avancez.

4- Pensez toujours à ce qui est important pour vos interlocuteurs. Quels sont les aspects qui comptent pour eux ?

5- Associez toujours un savoir-faire ou une qualité à son utilité pour l'entreprise ou l'emploi proposé.

6- Pensez à insister sur ce qui vous rend opérationnel tout de suite. Montrez que vous pouvez rendre service à l'entreprise.

7- Adaptez votre argumentaire à votre interlocuteur. Parlez technique à un technicien, pas à quelqu'un qui n'y connaît rien.

