

Julie GARNIER, interviewée par Cédric Morin pour l'Express pour un article sur « L'utilisation des réseaux sociaux dans le recrutement de KLB Group ».

Témoignage

« Être proactif : la règle d'or des réseaux sociaux »

JULIE GARNIER, DRH AU SEIN DE KLB GROUP, une société de conseil en achat et logistique utilise Viadeo pour trouver les profils qu'elle recherche. Zoom sur quelques conseils pour émerger du lot et se faire repérer des DRH.

● **Pourquoi avoir misé sur Viadeo plutôt que ses concurrents ?**

J.G. - Viadeo dispose d'un moteur de recherche qui prend en charge les titres spécifiques, comme par exemple Consultant achat junior matière première. Nous nous concentrons aujourd'hui sur ce site qui permet de trouver des profils pointus. En douze mois nous avons eu plus de 26 000 visites.

● **Quels conseils donneriez-vous aux utilisateurs pour se faire remarquer ?**

J.G. - Il faut avant tout soigner sa page, il faut demander à ses anciens employeurs de remplir la partie « prise de référence », c'est une garantie importante pour les futurs recruteurs. Il faut aussi éviter les photos en maillot de bain ou dans des soirées alcoolisées, trop de candidats font ce type d'erreur. Dans le descriptif du poste, il faut rester sous un angle généraliste et toujours avoir à l'esprit que votre visibilité dépendra de votre capacité à intégrer des mots clés qui sortiront dans les moteurs de recherche. Toutes vos expériences doivent être décrites et chaque fois vous devez intégrer des termes d'expertise professionnelle.

● **Conseillez-vous aux candidats de demander des mises en relation ou plutôt d'attendre qu'on les sollicite ?**

J.G. - Il faut faire des demandes de mise en relation avec des entreprises de son secteur d'activité, en ciblant sur les profils intervenant dans les services RH ou de la direction générale. Vous pouvez éventuellement demander une mise en relation avec le responsable du service que vous visez.

● **Quelles sont les erreurs à éviter ?**

J.G. - C'est toujours difficile de valoriser ses compétences, de présenter ses hobbies pour susciter l'intérêt, sans pour autant tomber dans des stéréotypes. Il faut avoir en tête que nous évaluons l'esprit de (...)

(...) synthèse et nous regarderons les commentaires postés notamment par les anciens employeurs. L'erreur la plus courante reste le manque d'informations, il faut faire valoir toutes ses compétences. Le rôle d'un responsable RH est de trouver des candidats dynamiques et performants. On identifie ces qualités chez un sportif qui a remporté des compétitions ou qui pratique la même discipline depuis plusieurs années. Il faut, dans les parties professionnelles, donner des indicateurs, un recruteur aimera savoir ce qu'a fait un candidat, en combien de temps, avec quels outils, quelle stratégie et pour quel résultat.

● **Comment créer une marque sur le Web 2.0 ?**

J.G. - En appliquant les conseils évoqués précédemment. Ce sont tout autant les éléments professionnels et personnels que vous ferez figurer qui détermineront votre identité. C'est primordial également d'être actif, il faut appartenir à des communautés, intervenir sur les pages d'autres personnes, c'est le mouvement qui fait vivre un profil. Nous regardons toujours le nombre de fois où un profil est consulté. Il faut également accepter toutes les invitations, les opportunités arrivent par tous les biais. La règle d'or est d'être proactif, c'est la logique que nous appliquons pour trouver les compétences qui nous intéressent, et elle fonctionne très bien.

- **Sites spécialisés dans le secteur de la grande distribution :** www.distrijob.fr, www.obs-emploi.com
- **Sites spécialisés dans le marketing, la communication, la vente :** www.media-job.net, www.marketvente.fr, www.jobmarketingvente.com
- **Sites spécialisés dans le secrétariat :** www.super-secretaire.com, www.assistante-experte.com
- **Sites spécialisés dans l'agroalimentaire, les métiers de l'environnement :** www.emploi-environnement.com, www.agrojob.com, www.vitijob.com, www.apecita.com
- **Sites spécialisés dans la fonction publique et les collectivités territoriales :** www.lagazettedescommunes.com, www.cnfpt.fr

Julie Garnier interviewée sur le rôle du chargé de recrutement ou du DRH lors de l'entretien d'embauche.

L'ENTRETIEN AVEC LE CHARGÉ DU RECRUTEMENT OU LE DRH

« Il ne faut pas être sur la défensive, nous avons autant besoin des candidats qu'ils ont besoin des entreprises. L'entretien de recrute-

210 Pack Emploi

ment est avant tout une rencontre humaine, le meilleur conseil que je puisse donner à un candidat est d'être détendu. Si je le reçois en entretien, c'est qu'il a un profil qui nous intéresse. Je serai attentive à sa manière de se présenter et au regard qu'il porte sur son parcours. L'un des points que veut vérifier un responsable du recrutement, c'est si la greffe prendra, si la personnalité du candidat collera avec la culture de l'entreprise. C'est pourquoi ces derniers doivent être le plus naturels possible », explique Julie Garnier, la DRH de KLB Group.

Seules les sociétés qui ont plusieurs dizaines de salariés disposent d'un DRH. Quand le recrutement n'est pas externalisé et que la sélection n'est pas effectuée par un consultant, c'est donc la première personne que vous rencontrerez dans votre parcours vers l'embauche. Comme le consultant, le DRH ou le responsable du recrutement dispose d'une solide expérience dans des directions transversales. Ils ont une formation supérieure en ressources humaines et/ou en droit ou sont diplômés des grandes écoles. Ils connaissent parfaitement la culture de l'entreprise et le marché du travail inhérents à leur activité.