



Webinaire 18 mars 2021 à 11h Zoom

Présentation du cabinet de recrutement Expectra
Soft skills et recrutement des juniors
avec **Caroline Blondet, Manager**



- **Présentation d'Expectra**

les bureaux : Filiale du groupe RANDSTAD , nous sommes environ 450 consultants en recrutement en France, répartis sur toutes les grandes villes françaises, intervenant chacun par région mais surtout par pôle de spécialisation, essentiellement sur des profils cadres et agents de maîtrise.

les métiers : ressources humaines juridique, paie, ingénierie, BTP, informatique, digital, immobilier, assurances , marketing commercial ; expertise comptable, comptabilité finance, assistantat, etc.

- **Présentation Caroline BLONDET**

Caroline Blondet (CB) : « Je vous invite à consulter mon profil linkedin <https://www.linkedin.com/in/caroline-blondet-amourededieu/>

Sur mon parcours (avocat, puis 15 années de recrutement)

N'hésitez pas à m'inviter dans vos contacts, vous pourrez ainsi partager avec moi les offres d'emploi que j'y publie ou toute information sur nos actualités.

D'abord je vous présente Expectra, voici une brochure en PJ présentant mon département, mais nous avons aussi une approche plus globale sur tous les métiers.

Voir plaquette de présentation Expectra ».



- **Le processus de recrutement chez Expectra :**

CB : « Nous fonctionnons par pôle spécialisé par métier, et pour la partie juridique, nous intervenons tant pour des missions d'intérim, que pour des CDD, CDI ou intérim.

Nous travaillons pour des clients très variés, de grosses structures à dimension internationale telles que ENGIE , TOTAL... ou autres structures plus petites, quel que soit le secteur d'activité, mais en ILE DE France pour mon département ».

- **Comment postuler chez Expectra ?**

CB : « Vous pouvez vous inscrire directement sur notre site, afin de pouvoir figurer dans la base de données, mais le plus opportun est de créer une alerte sur notre site et de répondre directement aux annonces qui vous intéressent, ce qui permettra d'être plus visible.

Vous resterez visible mais il est vrai que les candidatures peuvent être assez nombreuses. Il ne faut pas hésiter à postuler si vous êtes plus junior que ce qui est requis pour l'annonce, par exemple si on demande 3 ans et que vous avez 1 an et demi d'expérience, tant que votre profil correspond.

Evitez de répondre par contre à une annonce en droit fiscal si vous êtes juriste en droit social, cela n'a aucun intérêt et vous décredibilise. Sortir du lot §

Exemple tout récent J'avais une candidate qui a postulé pour un CDD en tant que juriste junior en droit des sociétés. J'avais reçu des candidatures très ciblées, qui ont postulé chez mon client et étaient sur le point d'être retenues. Une jeune fille a répondu à mon annonce, je n'ai pas sélectionné son cv qui manquait un peu d'expérience en droit des sociétés, dans son stage elle en avait fait un peu, mais moins que les candidatures concurrentes.

Elle m'a invitée sur linkedin, et a réussi à trouver mon numéro et mon adresse mail, et a insisté, en m'indiquant que ce poste était vraiment fait pour elle, qu'elle souhaitait avoir une chance de passer l'entretien.

Elle ne m'a pas relancé tout de suite et a su faire preuve de patience au moment opportun.

J'ai apprécié notre échange, sa spontanéité, sa conviction et malgré le fait que son cv n'était pas ciblé, je l'ai quand même proposé à ma cliente, en lui disant que j'avais apprécié le savoir être et la persévérance de cette jeune fille.

Elle a passé 2 entretiens chez ma cliente, elle a été retenue pour le poste avant les autres, et après 1 mois, ça se passe à merveille.

La conclusion : elle a su se démarquer des autres, en bonne intelligence. »



- **Lydia Zunino (LZ) : Comment créer une relation dans la durée avec son chargé de recrutement (au delà de la réponse à un poste précis) ? Sur quoi je peux le solliciter ? (salaires, secteurs porteurs, tendances marchés, etc) ?**

CB : « Pour garder le contact, il faut montrer sa détermination, sans harceler le recruteur. En effet, un recruteur reçoit des milliers de cv et il doit se souvenir de vous... L'équilibre n'est pas facile à trouver, et pour garder le contact effectivement il est intéressant d'échanger ponctuellement avec lui sur les tendances salariales, lui demander un avis par rapport à son cv, à la valeur qu'il peut avoir sur le marché, lui demander un conseil sur les secteurs qui recrutent par exemple. Un mail, un message via LinkedIn peuvent permettre de garder ce lien. Même si on ne répond pas immédiatement, cela rappelle le candidat à notre mémoire.... »

- **LZ : Dans quel état d'esprit abordez-vous un entretien avec un candidat ; qu'est-ce que vous cherchez à valider en premier ?**

CB : « On doit souvent que la première impression se fait dans les 15 premières secondes est qu'elle est assez souvent déterminante de la décision finale.

Un recruteur va forcément avoir un côté subjectif dans son jugement, il faut savoir lui dire ce qu'il veut entendre, tout en restant sincère.

Cela peut être vrai, ce qui n'empêche pas la place à un certain stress et la possibilité de se ressaisir bien sûr par la suite.

On va évidemment chercher en premier lieu la compétence et le contenu des expériences, mais concernant des profils peu expérimentés, on va chercher la clarté dans le discours, la capacité à se présenter sans en faire trop, en étant clair et précis sur son parcours, sur ses expériences, sur ses attentes.

Ce qui je pense est déterminant, c'est le savoir être il faut un candidat optimiste, positif ! Vous avez tous de bons parcours, mais pour sortir du lot, il faut montrer ce que vous êtes capable de faire, votre potentiel, votre relationnel, votre capacité à fédérer, à sourire, à fédérer les autres, à travailler en équipe, à faire adhérer la confiance des personnes pour qui vous allez travailler.

Montrez vos valeurs, vos atouts, sans mentir, sans en faire trop, mais montrez ce que vous avez de plus que les autres (exemples concrets dans vos expériences, même en stage, ou en cours... autres atouts : Sportif ou artiste ou autre ?) »



(suite)

CB : « Je mène mes entretiens de façon assez classique je demande aux candidats de me présenter leur parcours, et leurs expériences. Je leur pose des questions concrètes quand ils ne développent pas suffisamment sur certaines expériences, par exemple sur quel type de contrat ils ont pu travailler ? »

Toujours se préparer aux questions piège comme « *quels sont les échecs, les difficultés que vous avez pu rencontrer, comment vous les avez surmontées ?* »

Ou qu'est ce qu'on a pu vous reprocher lors de votre dernière expérience ?

Qu'est ce qui fait que je vous recruterais vous plus qu'un autre candidat à profil égal ?

C'est important de bien préparer ce genre de question par des réponses concrètes, appuyées par des exemples pour ne pas avoir de blanc, ne pas hésiter dans ses réponses...

Ce qui me fait tiquer peut être une présentation brouillonne, qui n'a ni queue ni tête, il faut être carré dans sa présentation, par ordre chronologique c'est bien, pour pouvoir se projeter dans le parcours du candidat, qu'il va raconter un peu comme une histoire.

Ce qui me fait tiquer est un candidat qui ne développe rien, répond par oui ou non aux questions et n'a pas grand-chose à dire, à qui il faut « tirer les vers du nez », il faut préparer son entretien pour avoir un peu de matière, illustrer ses propos par du concret.

Ne pas être trop familier, mais être naturel, ne pas en faire trop mais être **spontané**, il faut toujours garder dans un coin de la tête que le recruteur doit se projeter avec vous et se voir travailler avec vous tous les jours. Il doit se projeter avec vous sur le long terme.

Parfois, les critères peuvent être très subjectifs, même si les recruteurs ne le disent pas, il ne faut pas faire peur (pas trop bavard, mais pas l'inverse non plus et être très à l'écoute, bien répondre aux questions! c'est un équilibre à trouver) »



- **LZ : Quand vous posez la question "Présentez vous" : qu'attendez vous concrètement du candidat ? (mode-
Quand vous posez la question "Présentez vous" : qu'attendez vous concrètement du candidat ? (mode classique -
formation /expérience pro - ou story telling ? Faut-il être original ?)**

CB : « Pour moi il faut s'adapter à l'interlocuteur que l'on a en face de soi. Si on ressent un interlocuteur « classique », on se présente d'une façon classique, si on ressent quelqu'un d'un peu plus extraverti ou original, on se présente aussi de façon un peu plus « fun » avec des touches d'humour mesurées.

Personnellement, j'apprécie malgré tout une présentation qui fait ressentir un côté « carré et organisé », qu'on attend généralement chez un juriste, mais aussi un côté sympathique, qui est je pense indispensable pour rassurer un futur employeur, et lui donner envie d'avancer avec vous plus qu'avec un autre !

On peut commencer par sa ville d'origine, (je viens du sud par exemple peut créer tout de suite du lien), puis sa formation (pourquoi on a choisi un master en droit immobilier, et pas celui en droit social, pourquoi on a eu une appétence pour cette matière en particulier ?)

Ensuite, on présente son parcours, même si ce ne sont que des stages, qu'a-t-on fait pendant ses stages, avec qui on a travaillé, qu'est-ce qu'on a apprécié, qu'à ton appris à faire concrètement ?

Il faut ensuite expliquer ce qu'on recherche, pourquoi on a postulé à telle annonce, pourquoi on pense pouvoir y coller ? il faut se mettre en avant sans mentir, en transparence, et parfois avouer ses faiblesses mais ses capacités à surmonter le manque d'expérience.

En fin de présentation, peut-être on peut parler d'une de ses passions, si et seulement si elle est originale (parler du cinéma ou des voyages ne sort pas du lot...) »



- **Quand vous estimez vous convaincue par un candidat ? les do & don't !**

CB : « Un candidat doit montrer une image dynamique, faire découvrir sa personnalité. Une personne qui parle d'une façon monocorde, qui est trop réservée ne passera pas forcément en entretien, et encore moins en visio. Quelqu'un qui n'est pas du tout avenant ne donnera pas envie...En revanche, quelqu'un qui en fait trop et surjoue ne passera pas non plus .

Surtout ne pas se laisser déstabiliser par des questions pièges, il faut rebondir avec agilité pour prouver qu'on est capable et qu'on sait réagir aux imprévus !

C'est quoi concrètement les soft skills en milieu juridique et est-ce vraiment si important que cela ? Pouvez-vous partager avec nous des exemples de soft skills auxquelles un recruteur est sensible ?

Les soft skills sont capitaux aujourd'hui, car tous les étudiants et juristes ont à quelque chose près le même cv, les mêmes diplômes.

Ce qui va les différencier, c'est le savoir être : la personnalité va être au service de l'entreprise. L'empathie est une valeur importante, la capacité à travailler en équipe, la curiosité, mais il faut aussi démontrer une certaine fermeté et diplomatie chez les juristes, pour pouvoir parler aux opérationnels, leur expliquer, sans se laisser marcher sur les pieds, il faut inspirer la confiance, et la crédibilité. »



- **LZ : Comment valoriser au mieux ses expériences sur son CV ? tips de présentation ?**

CB : « Le cv doit être beau à regarder, très clair, pas trop chargé , l'idéal est sur une page, pas plus, avec les expériences dans le sens chronologique et bien détaillées.

Une photo professionnelle, pas de type vacances à la plage est je pense importante pour bien différencier les cv les uns des autres, un peu de couleur mais pas trop quand même !

Un petit laius au départ sur une présentation générale peut être intéressant, mais encore une fois tout est question de mesure, pas 10 lignes !!

Mettez bien en avant quelque chose qui sort du lot bien sûr, une passion, un talent (à la fin du cv), et votre niveau de langue s'il est bon, ça reste très important. L'anglais est très souvent indispensable pour les postes de juriste ».

- **LZ : Comment se différencier quand on est tout jeune juriste ?**

CB : « Il faut être présent partout, sur les réseaux sociaux, linkedin bien sûr, se faire un profil bien détaillé, mettre en avant le fait qu'on est en recherche active, inviter un maximum de personnes (cabinets de recrutement, responsables recrutement, directeurs ou responsables juridiques, groupes de discussions juridiques, associations telles que l'AFJE) pour se créer un réseau. Il faut publier sur linkedin, des articles de droit ou informations juridiques ou d'actualité qui vous ont interpellé. Attention, on reste professionnel, ce n'est pas du facebook ou tik tok !

Ensuite, je pense qu'il faut aussi avoir un œil sur les offres d'emplois publiées par les entreprises qui vous intéressent, et y répondre directement, chercher qui recrute pour ce poste là ? en effet, avec la pandémie, les entreprises se réorganisent et internalisent leurs recrutements, il faut aussi leur répondre en direct, contacter les responsables recrutements, ou les responsables juridiques à qui sont rattachés les postes publiés, c'est un vrai travail de fouille !

Il faut aussi répondre aux annonces sur les jobboards tels que le Village de la Justice, cadreemploi, l'Apec, Indeed....

Il faut aussi si possible se procurer des lettres de référence de votre responsable, sur ses dernières expériences. C'est rassurant pour un futur employeur si les commentaires sont positifs ».



- **LZ : Quelle stratégie gagnante pour un junior dans sa recherche d'emploi ? Quels sont vos tips ?**
- **Rubrique centre d'intérêts du CV : Est-elle importante ? Comment la valoriser intelligemment ?**

CB : « La stratégie gagnante pour moi est de faire jouer son réseau, il faut parler de sa recherche à son entourage, ses connaissances, il faut postuler et ne pas se décourager, la persévérance paie toujours même si elle n'est pas immédiate. Il faut se rendre visible. Mettre votre cv sur les cvthèque aussi telles que l'APEC, CADRE EMPLOI....

Répondre aux annonces. Echanger sur LinkedIn.

Pour les centres d'intérêt, encore une fois ça ne sert pas à grand-chose d'évoquer sa passion du cinéma ou de la lecture ou des voyages, en revanche mettre en avant que vous êtes marathonien, (sportif de haut niveau) peintre ou musicien professionnel, ou bénévole à la Croix Rouge dévoile une partie de votre personnalité, et vos bons côtés, et ça on peut le mettre en avant bien sûr ! peut-être en couleur en bas du cv en gras dans les centres d'intérêt.... »

- **CB : Les secteurs d'activités qui peuvent recruter sur le juridique actuellement :**

La grande distribution, le luxe, le BTP, les énergies (renouvelables et autres), l'IT, le digital, les biotechnologies, les laboratoires pharmaceutiques, la santé...

Les profils juridiques demandés : droit social, juristes immobiliers, juriste corporate, juriste PI, paralegal également.

L'anglais est souvent requis (moins en droit social).