



# Vistalliens

La lettre d'information  
de votre cabinet de conseils  
en ressources humaines et coaching



**Vistallia**  
LES RESSOURCES  
HUMAINES DURABLES

Juillet 2014 - Newsletter N° 05

## Savoir-faire et Savoir-Etre, une précieuse alliance pas du tout « has been » !

Je blogue, tu blogues, il /elle blogue.....Vistallia blogue !  
Pour vous faciliter la lecture de « Vistalliens », nous entrons dans la blogosphère. <http://vistallialeblog.wordpress.com/>  
Ce nouvel outil prend tout son sens puisqu'il permet d'interagir avec vous, et également de mieux comprendre vos préoccupations par le biais de vos commentaires : La technique au service d'une meilleure qualité relationnelle pour une performance durable !  
Dans cette 5ème newsletter, le double témoignage sur un recrutement réussi et le bilan de notre premier groupe de co-développement illustrent bien notre démarche : « allier compétence technique et relationnelle » .  
En attendant de vous retrouver sur Notre blog, nous vous souhaitons un très bel été !





## Progresser ensemble par le Co-développement.

Le cabinet Vistallia organise des séances de Co-développement. Le Co-développement réunit, une fois par mois pendant 3 heures, des professionnels qui travaillent ensemble sur un cas réel et vécu par l'un des participants, en suivant un processus structuré pour aboutir à des propositions de solution. 3 participants ont bien voulu nous partager leur expérience sur ce premier groupe de Co-développement. Vous pouvez lire leurs réactions ci-après.

### Que reprenez-vous des séances de co-développement ?

- " Dans un premier temps c'est un espace « Temps » où l'on est coupé de son quotidien et où l'on peut se consacrer à un point particulier en toute quiétude.
- Oui, c'est un temps de réflexion et d'intelligence collective en dehors de nos préoccupations quotidiennes qui nous permet de prendre du recul.
  - Et cette force de l'intelligence collective permet de proposer un panel de solutions pour des situations complexes.
  - D'ailleurs il est aussi intéressant d'apporter son expérience et son avis que de le recevoir des autres membres
  - J'ai aussi apprécié le cadrage apporté par Carole, qui permet à chacun de s'exprimer, d'écouter et de s'écouter.
  - Il est vrai que cette méthode très structurée permet une grande liberté de parole et d'imagination.
  - Et elle permet d'aboutir à des solutions..."

### Que vous ont apporté les séances de co-développement ?

- " Pour moi qui apportais mon cas professionnel, cela m'a permis de m'approprier des pistes d'action... qui m'obligent à agir ensuite.
- Et pour nous, les autres participants, les situations évoquées ont résonné avec des situations que nous avons pu connaître ou que nous pouvons rencontrer demain dans notre vie professionnelle.
  - Personnellement, l'échange autour de ces situations m'a apporté de nouvelles approches. C'était un vrai moment d'échanges en toute confiance avec des interlocuteurs que nous n'avons pas obligatoirement l'occasion de croiser dans notre univers professionnel.
  - Et le fait que le groupe soit constitué d'autant de personne féminine que masculine ouvre des approches différentes sur les sujets traités.
  - C'était une belle expérience humaine dans un esprit bienveillant et de coopération."

### Conseilleriez-vous les séances de Co-développement ? Et si oui, à qui ?

- " Oui, définitivement, et je le conseille à toute personne en situation de responsabilité professionnelle qui souhaite avancer dans son approche des situations de conflit, de blocage, de stagnation mais aussi de challenge ou de projet. Bref, je les conseillerais à toute personne en situation de gestion ou d'impulsion de changement
- Oui, c'est cela ; à tous les managers qui souhaitent prendre du recul et échanger pour faire évoluer leurs pratiques
  - Franchement moi je les conseillerais à tout le monde car nous avons tous des problèmes mais aussi des solutions...
  - Plusieurs de ces participants ont prévu de réintégrer un groupe de co-développement à la rentrée."

Si vous souhaitez les rejoindre, n'hésitez pas nous contacter pour vous inscrire. Il reste quelques places. Le groupe aura lieu à Rochefort tous les premiers lundis (les 1er septembre, 6 octobre, 3 novembre et 1er décembre.)



## Recrutement chez Ibis

Jérôme Pladec est gérant de 3 hôtels Ibis à Rochefort et à Niort. Il a fait appel au cabinet Vistallia pour le recrutement de son nouveau Technicien de Maintenance Hervé Parry. Ensemble, ils ont bien voulu nous raconter cette période de recrutement.

### Pourquoi avez-vous fait appel à un cabinet spécialisé dans le recrutement ?

Jérôme Pladec : Au départ, nous avons prévu de recruter par nos propres moyens. Notre ancien technicien de maintenance devait former le nouveau pendant sa période de semi retraite, nous voulions une transition en douceur. Mais, les choses ne se sont pas passées ainsi ; La première personne recrutée a trouvé un emploi plus proche de son domicile et les suivants n'ont pas convenu au profil que nous cherchions. Nous avons, alors, compris que nous n'étions pas assez qualifiés pour assurer ce recrutement complexe. Nous savons assurer le recrutement pour des postes comme celui de réceptionniste mais là, le profil était trop spécifique. Nous avons alors fait appel à Carole Merlet qui m'avait été recommandée.

### En quoi consiste le travail de technicien de maintenance ?

Hervé Parry : Il s'agit d'assurer la bonne marche matérielle d'un ou de plusieurs hôtels. Dans les faits, je veille à ce que le client ne rencontre aucun problème lors de son séjour. Cela requiert des compétences techniques (menuiserie, maçonnerie, chaîne du froid...) et un regard préventif et vigilant. Il y a, également, un suivi à assurer auprès des prestataires comme l'ascenseur, la centrale incendie... Bref, je suis chargé de mettre la goutte d'huile pour que dans l'hôtel, toute la partie matérielle fonctionne et soit transparente pour le client.

### Et à quel diplôme correspond ce poste ?

HP : Il existe un BTS de maintenance hôtelière, mais mon profil à moi est bien plus atypique. Cela n'a pas freiné le cabinet Vistallia dans l'étude de mon dossier, mon âge non plus d'ailleurs !

### Quel âge, avez-vous ?

J'ai 54 ans, et j'ai eu l'occasion de faire beaucoup de métiers différents et de passer de nombreux entretiens mais celui-ci était très différent...

### En quoi le recrutement était-il différent ?

Tout d'abord, dans la façon d'aborder et de recevoir les gens. C'était plus personnel. Carole Merlet s'attache autant, voire plus, au Quotient Emotionnel qu'au Quotient Intellectuel. Bien entendu, elle vérifie les compétences et les aptitudes techniques mais elle s'intéresse vraiment à la personnalité du futur employé et pour cela, elle a des outils « redoutables ». On se sent mis à nu.

### Y -a-t' il d'autres points dans sa méthode de recrutement qui vous ont surpris ?

Oui, le suivi qu'elle assure après ; Pendant ma période d'essai, nous avons eu des réunions en tripartite, pendant lesquelles nous avons pu mettre les premières difficultés rencontrées à plat.

Pendant ces réunions, elle avait un rôle de conseil, en terrain neutre.

J'ai alors découvert que la période d'essai me donnait, à moi aussi, la possibilité de dire ce qui n'allait pas, voire même, de partir, si besoin. Jusque-là, j'avais toujours considéré la période d'essai comme une période de test pour l'employeur uniquement, et non pour l'employé.

Elle nous a aidé l'un et l'autre à trouver nos marques, de manière très professionnelle.

JP : Effectivement, nous nous sommes retrouvés tous les trois, une fois par mois pendant deux mois pour accompagner la prise de poste. Pour cela, Carole Merlet nous téléphonait avant, pour connaître nos deux points de vue, puis ensemble, nous évoquions les difficultés du début et nous trouvions ensemble des solutions... Carole Merlet, a alors mis le doigt sur les problématiques et les points à améliorer, elle a éclairci notre horizon. Elle envoyait systématiquement un compte-rendu écrit des questions soulevées et des solutions engagées. C'était une aide pour notre organisation.

### Revenons sur la période de recrutement, comment s'est-elle déroulée ?

JP : Le cabinet Vistallia propose différents « packs » pour le recrutement. Je pouvais soit participer au recrutement, soit confier le tout, du début à la fin. J'ai choisi cette deuxième option. Concrètement, j'ai présenté à Carole, le profil du poste, elle m'a posé de nombreuses questions sur les compétences techniques à avoir mais aussi sur ma personnalité et mon mode de management. Il lui fallait à la fois comprendre la problématique du poste mais aussi cerner le caractère de l'employeur pour s'assurer de la

compatibilité des deux protagonistes. En fait, j'ai dû, moi aussi, me livrer.  
Une fois le profil de poste bien défini, elle a passé une annonce sur plusieurs supports web.

**C'est de cette façon, Hervé Parry, que vous avez su qu'il y avait une annonce ?**

HP : Oui, et j'ai envoyé mon CV.

Quelques temps après, j'ai eu un long entretien téléphonique suivi d'un rendez-vous au cabinet qui a duré 2h30. Nous avons discuté et j'ai passé différents tests. Je sais également que mes anciens employeurs ont été contactés. Ensuite, nous avons eu deux autres entretiens téléphoniques (j'habitais alors à Bordeaux) puis j'ai rencontré Mr Pladec.

**Jérôme Pladec, combien de candidats avez-vous reçu ?**

JP : 3.

Sur les 10 candidats contactés par téléphone, Carole Merlet en a reçu 5 et elle m'en a présenté 3, dont Hervé Parry. Bien entendu, j'avais vu leur dossier et elle m'avait fait un compte-rendu détaillé sur chacun des candidats que j'allais rencontrer.

Après ces trois entretiens, vous a-t-elle conseillé ou influencé dans votre choix ?  
Non, une fois les dossiers des candidats remis et présentés. J'ai pris ma décision seul ou plutôt avec ma plus proche collaboratrice.

**Aujourd'hui, quel bilan faites-vous de ce recrutement ?**

HP : C'est un recrutement réussi. Personnellement, j'ai apprécié le professionnalisme et l'approche atypique de Carole Merlet.

JP : Oui, nous avons, bien sûr, encore des réajustements à faire et des points à améliorer dans notre communication mais ce recrutement est un succès. Personnellement, il a fait grandir mon approche du recrutement, c'était une expérience enrichissante.



## Offre d'emploi

### Chargé d'opérations immobilières

Localité : Pays Rochefortais

Statut de l'offre : En cours

En Charente-Maritime, à 20 mn de la mer et 30 mn de La Rochelle, Rochefort Habitat Océan est le premier bailleur social de l'agglomération. Ses 50 salariés œuvrent au quotidien pour assurer sa mission d'intérêt général et son objet social : construire, réhabiliter, gérer les 2 500 logements à loyer modéré et charges maîtrisées constituant son parc.



[contact@vistallia.fr](mailto:contact@vistallia.fr) tel. 06 73 86 07 89 <http://www.vistallia.fr>

Conception et rédaction : M-A Beutter, 06 10 65 68 68 [amabeutter@sfr.fr](mailto:amabeutter@sfr.fr)

Eléments graphique : Agap'hé

Si vous ne souhaitez plus recevoir notre Newsletter, cliquez ici