



SPÉCIAL **PARIS 17<sup>e</sup>**

# Emploi : une méthode innovante



**Lien.** L'association Looking for Talents rétablit le dialogue entre entreprises et demandeurs d'emploi.

PAR VALÉRIE PEIFFER

**E**pauler les demandeurs d'emploi pour trouver un job à leur mesure et aider les entreprises à recruter la bonne personne. Tel est l'objectif de l'association Looking for Talents (LFT), qui vient de signer un partenariat avec la mairie du 17<sup>e</sup> arrondissement. Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> mercredis de chaque mois (de 14h30 à 16h30), les coaches bénévoles de LFT tiennent une permanence au sein même de la mairie. Fondée par Antoine Petat, responsable de la supervision des

ressources humaines pour BNP Paribas, Looking for Talents veut améliorer le fonctionnement du marché du travail. Et lutter contre le chômage. La méthode ? A partir de données factuelles précises et exploitables, analyser la demande et l'offre d'emploi. Il s'agit de « décomposer » les postes, mais aussi les candidats, en compétences, motivations et disponibilités pour permettre d'objectiver l'adéquation ou le décalage entre le job et le postulant. « *Le fondement de notre démarche repose sur l'impératif de répondre individuellement à chaque demande d'emploi* », explique Louise Leibovici, vice-présidente de LFT et ancienne élève d'Antoine Petat, qui intervient dans le cadre d'un séminaire de conduite, analyse et exploitation des entretiens RH à Sciences po.

C'est en aidant ses équipiers de rugby de Gennevilliers à trouver du travail qu'Antoine Petat a eu l'idée de s'intéresser aux « talents ».

**Coach.** Antoine Petat, président fondateur de Looking for Talents (en costume), ici dans le hall de la mairie du 17<sup>e</sup> avec son équipe, est convaincu que la transparence est la clé pour lutter contre le chômage.

« *Je ne comprenais pas pourquoi mes coéquipiers ne trouvaient pas de travail, alors même qu'au rugby ils faisaient preuve de qualités recherchées sur le marché de l'emploi* », résume ce trentenaire. Il décide alors de se rendre avec eux dans le supermarché local, qui cherche à recruter mais qui n'a pas donné suite aux candidatures de certains joueurs.

**Transparence.** Un silence radio assourdissant qui ne s'appuie sur aucune justification... Finalement, certains joueurs sont embauchés et Antoine Petat acquiert la conviction que les asymétries d'information qui caractérisent le marché du travail compliquent le recrutement pour les entreprises et nourrissent l'insatisfaction des candidats et des salariés. Et que la transparence est la clé pour lutter contre le chômage.

Aujourd'hui, l'association déploie trois activités principales, dont des formations. Côté employeur, elle offre un « coaching poste » pour définir les bons profils et les attirer. « *Il n'est pas rare que les exigences des entreprises soient totalement folles au regard du poste à pourvoir* », note Louise Leibovici. *Notre rôle est alors de partir des besoins pour aller vers des critères business qui parlent de compétences.* » LFT coach aussi les personnes. « *Cela se fait en trois temps* », explique Louise Leibovici. Il faut commencer par déterminer les aspirations du candidat, puis l'aider à accéder à l'entretien en remodelant le CV et la lettre de motivation et aussi son profil LinkedIn. Le travail est minutieux pour coller au mieux à l'annonce. Enfin, vient le moment de préparer le face-à-face avec l'employeur. Chaque étape fait l'objet d'un compte rendu écrit dûment argumenté pour avancer. A ce jour, LFT a formé une cinquantaine de personnes, accompagné une centaine de demandeurs d'emploi et guidé une dizaine d'entreprises ■ [www.lookingfortalents.fr](http://www.lookingfortalents.fr)

FGA/REA