

# La Lettre d'infos

Un réseau de cadres, assimilés et jeunes diplômés en recherche active d'emploi

## > Edito

### CSO enquête !

Le 2<sup>e</sup> trimestre 2007 a été particulièrement productif pour nos équipes. Nous nous sommes rapprochés tant des agences d'intérim (à paraître dans notre prochain bulletin d'information de septembre), que des cabinets de recrutement et conseil en Ressources Humaines. Riches d'échanges et d'écoute, ce sont ces rencontres privilégiées que vous retrouverez dans ce bulletin. Précisons que la version intégrale de ces interviews est d'ores et déjà en ligne. Bonne lecture !

**Philippe Destanque,**  
Phides Conseil

### LE REGARD D'UN RECRUTEUR SUR L'ACTION DE CSO

Les actions menées par CSO apportent en premier lieu à ses adhérents une connaissance du marché, des entreprises et des secteurs d'activité, connaissances qui font souvent défaut aux candidats. Le premier conseil que je donne à toute personne en recherche d'emploi, c'est d'aller pousser les portes des entreprises pour récolter un maximum d'informations sur les métiers, les secteurs d'activités... et adapter ainsi sa recherche d'emploi.

Or le cœur de l'activité de votre association c'est bien d'aller chercher ces informations, de creuser le marché caché de l'emploi, et cela tout en mutualisant les expériences personnelles de vos adhérents. C'est une véritable force. Le recruteur, lorsqu'il a en face de lui un candidat, se demande si ce dernier sera capable de comprendre les enjeux et les problématiques de son poste, de son entreprise et de son environnement dans son ensemble. Les objectifs de CSO permettent au candidat de se préparer en ce sens : c'est tout le travail pertinent de développement de réseau.

## > Les partenaires de Cap Sud Ouest

Nous remercions nos Partenaires pour leur soutien à nos actions et leur collaboration constante.



## Hauts les cœurs !

Témoignage

Tout d'abord quelques mots en introduction de mon témoignage. Son seul but est, éventuellement, de redonner confiance aux adhérents de CSO qui en auraient besoin et de confirmer aux employeurs que le transfert de compétences est une réalité qui ne peut exister que si un minimum de confiance nous est accordé. Mon parcours n'a rien d'exemplaire, il est juste un parcours parmi tant d'autres vus au sein de CSO.

Après les deux tiers de mon parcours professionnel effectué au cœur d'une multinationale américaine, dans le domaine informatique, en tant que chef de projets et manager d'équipes, j'ai désiré partager ces expériences et compétences en m'investissant dans le domaine de la formation et de l'insertion professionnelle. La difficulté principale à laquelle j'ai été très vite confronté est la « frilosité » et le désir des employeurs rencontrés de recruter un candidat ayant déjà l'expérience du métier visé.

Dans mon cas, aussi étrange que cela puisse paraître, cette expérience, j'ai pu l'acquérir au sein de CSO, en acceptant d'y prendre des responsabilités et en y travaillant sur des projets liés à l'insertion et aux problématiques liées à l'emploi. Ce qui m'a permis de rencontrer et de lier des relations avec nos différents partenaires (Apec, ANPE, Assedic, CCI, Employeurs, Medef, etc.) et ainsi d'étendre mon réseau.

Je pense, même si je n'ai aucune certitude, que si j'ai été recruté sur ce poste de directeur de la Maison de l'Emploi et de la Formation à

Orthez, c'est en partie sur l'expérience, les projets menés et le relationnel acquis au sein de CSO. Cela a pu faire la différence.

Quelques mots sur cette Maison de l'Emploi et de la Formation. C'est une structure qui découle de la loi de Cohésion Sociale de 2005 et dont les 3 domaines d'intervention sont : l'observation d'un territoire donné (récolte et analyse de données pour une adaptation aux contraintes locales), l'aide au retour à l'emploi du public et enfin la création d'activités.

Pour l'instant je vois ma fonction comme celle d'un chef de projets au sein d'équipes pluridisciplinaires réunissant l'Assedic, l'ANPE, la DDTEFP, les Chambres Consulaires, les clubs d'entreprises, la Mission Locale, etc.

Passer d'un statut de demandeur d'emploi à celui de directeur d'une Maison de l'Emploi et de la Formation était un vrai challenge. CSO l'a rendu possible. Merci à toutes et à tous, bon vent à tous ceux qui militent au sein de cette association pour eux et pour les autres.

Petit message aux employeurs qui nous lisent : CSO est une vraie mine de compétences. Alors puisez sans compter...

Yves Delmas

Directeur de la Maison de l'Emploi et de la Formation d'Orthez  
Président de CSO en 2006

## Cabinet de recrutement, de conseil RH, et bien plus encore...

Enquête

Les cabinets de recrutement fleurissent désormais partout, faisant écho au nombre de demandeurs d'emploi. Mais de quoi s'agit-il au juste ?

Nombre de candidats à l'emploi, lorsqu'ils poussent la porte de l'Apec, de l'ANPE ou même dudit cabinet, l'associent mentalement à un cabinet de placement et en attendent la solution miracle. « *Le rôle d'un cabinet de recrutement, plus exactement d'un cabinet de gestion ou conseil en ressources humaines - comme ceux-ci se présentent la plupart du temps, - est avant tout de procurer un service à l'entreprise, et non au candidat, ce que ce dernier doit avant tout garder à l'esprit* », précise Dominique Bordenave, consultante à l'Apec de Pau. Certains se positionnent ainsi sur le marché comme chasseur de têtes.

Et en effet, ces cabinets sont loin de limiter leurs activités au seul placement. Tous ou

presque présentent plusieurs champs d'intervention : recrutement, reclassement individuel ou collectif, mobilité interne ou professionnelle, coaching, formations aux outils de GRH, au management, conseil, bilan de compétences. Peuvent s'ajouter l'audit social, la mise en place d'une politique RH, de rémunération, de formation... Évaluation, mission de reclassement, gestion de carrières ou encore bilan professionnel viennent compléter le panel. Et notre liste n'est pas encore exhaustive ! C'est pourquoi CSO, pour ses adhérents mais aussi pour les entreprises (dirigeants et DRH), avec lesquelles il est en réseau, se propose de prendre contact avec la majorité des cabinets de la région, d'ouvrir son site internet et d'y présenter leurs points forts, leurs spécificités et leurs perspectives de développement.

En savoir plus : [www.cso.asso.fr/rubrique/Actualites](http://www.cso.asso.fr/rubrique/Actualites)

## > Mini-CV

Synthèses des profils de nos adhérents consultables en ligne, rubrique « compétences » : [www.cso.asso.fr](http://www.cso.asso.fr)

Interview

Christophe Blazquez,  
RH Partners

### CE QU'UN RECRUTEUR ATTEND D'UN CANDIDAT

L'étape de l'entretien est un moment d'échange pendant lequel quatre dimensions sont principalement évaluées : le potentiel, la motivation, les compétences et la personnalité. Pour le candidat, c'est un exercice d'argumentation où il doit convaincre son interlocuteur de l'adéquation de son profil au poste visé.

Par ailleurs, les candidats que nous sélectionnons sont assurés que toute information transmise ne sera communiquée qu'à l'entreprise concernée. Lors de sa convocation à un entretien, le déroulement des épreuves de sélection et les outils utilisés lui sont présentés. Et pendant l'entretien, le recruteur ne doit pas imposer une situation de déstabilisation.

J'ajouterai par ailleurs que tout engagement actif dans une activité associative, comme Cap Sud Ouest, est positif. Cela permet à la personne en recherche d'emploi de ne pas s'isoler et de ne pas se focaliser uniquement sur ses difficultés. Pour l'employeur cet investissement peut être une preuve de dynamisme. Et dans la mesure où cet investissement est assidu et actif, il gagne à apparaître dans « le bas du CV ».

### Le p'tit café du vendredi

Un accueil sympathique accompagné d'un p'tit café est réservé tous les vendredis matin à l'occasion de la réunion d'info proposée aux personnes souhaitant en savoir plus sur l'association.



### > Les Permanences

Mardi de 9h à 12h  
Cellule Entreprises  
Mercredi de 9h à 12h  
Cellule Rel. Extérieures  
Jeudi de 9h à 12h  
Cellule Offres  
Vendredi de 9h à 12h  
Cellule Accueil