



opération COUP DE POUCE

LE GUIDE POUR LES CABINETS DE CONSEIL EN RECRUTEMENT

syntecConseil
Recrutement

Contact : Isabelle ou Laurie
coup-de-pouce@syntec-conseil.fr



En partenariat avec :





Chers Adhérents,

Nous sommes heureux de vous annoncer le lancement de la nouvelle édition de l'Opération Coup de Pouce, ce 1^{er} octobre.

Cette opération qui s'inscrit dans le cadre de notre responsabilité sociétale en démontrant l'engagement citoyen de notre profession est d'autant plus primordiale dans cette période de crise sanitaire que nous traversons et qui bouleverse notre société.

Cette année et avec le soutien de nos partenaires **Malakoff Humanis**, **AG2R La Mondiale** et **Tool4staffing**, nous avons décidé de donner plus d'ampleur à cette opération et d'apporter notre aide aux candidats seniors cadres qui, nous le savons, sont parmi les plus en difficulté sur le marché de l'emploi.

La journée nationale habituelle de l'opération est transformée en semaine nationale **du 7 au 11 décembre** avec la diffusion de 2 webinaires

en parallèle et l'organisation d'évènements régionaux à Bordeaux, Lille, Lyon, Rennes et Paris entre janvier et avril 2021.

Notre opération Coup de Pouce se doit d'être un succès pour l'image de notre profession, pour nos partenaires, mais surtout pour les candidats.

Je compte personnellement sur la participation active de votre cabinet à cette opération majeure de notre syndicat, et vous en remercie par avance.

En vous souhaitant une belle opération.

Antoine Morgaut

Président du Comité métier – Recrutement
Syntec Conseil

POURQUOI PARTICIPER À L'OPÉRATION COUP DE POUCE ?

L'objectif de l'opération « Coup de Pouce » est triple :

> Pour le candidat :

- Valoriser son employabilité avec des professionnels du recrutement
- Démystifier nos métiers et modes de fonctionnement
- Conforter le candidat dans sa démarche de recherche d'emploi

> Pour les entreprises :

- Renforcer les relations entre recruteurs « entreprises » et recruteurs « cabinets »
- Echanger des bonnes pratiques de recrutement
- Développer sa marque employeur

> Pour les cabinets de Recrutement :

- Faire connaître votre cabinet auprès des candidats en recherche d'emploi
- Repérer certains profils intéressants pour vos propres missions en cours
- Partager une démarche citoyenne avec vos clients en renforçant ainsi votre relation
- Développer l'image de Syntec Conseil - Recrutement, et donc de votre cabinet



Cette année et avec le soutien de nos partenaires **l'AG2R LA MONDIALE, Malakoff Humanis et Tool4Staffing**, nous avons décidé de donner plus d'ampleur à cette opération et d'apporter notre aide aux candidats seniors cadres qui nous le savons sont parmi les plus en difficulté sur le marché de l'emploi.

LES GRANDES ÉTAPES DE L'OPÉRATION COUP DE POUCE



L'Opération Coup de Pouce bénéficie d'une communication auprès des seniors cadres sur l'ensemble du territoire.



1) **Les cabinets** s'inscrivent sur la plateforme de l'Opération Coup de Pouce pour **offrir des rendez-vous** aux cadres seniors en recherche d'emploi. La plateforme [Tool4Staffing](#) leur permet également de **diffuser des offres d'emploi** pendant toute l'opération.

2) **Les candidats** s'inscrivent sur la plateforme de l'Opération Coup de Pouce pour :

- **obtenir un rendez-vous** avec un cabinet qui aura (préalablement) offert des rendez-vous
- **déposer leur CV** et répondre aux offres d'emploi sur Tool4Staffing.

Syntec Conseil-Recrutement se charge :

- **du « matching »** candidats/cabinets en fonction des disponibilités des consultants et des villes de résidence des candidats.
- **d'envoyer** aux cabinets la liste des candidats à recevoir.



Une fois l'entretien terminé, **le cabinet** évalue le candidat reçu et n'hésite pas à renseigner des informations complémentaires sur la plateforme de Tool4Staffing pour permettre aux consultants participant à l'opération de mieux connaître le candidat et éventuellement le contacter si le profil les intéresse.

Le cabinet reçoit les candidats de l'Opération Coup de Pouce 2020 du 7 au 11 décembre. Il peut se faire accompagner d'un DRH pour encore mieux « coacher » le candidat dans sa recherche d'emploi. 2 webinaires sont également proposés aux candidats durant cette semaine.

Le cabinet reçoit la liste des candidats à contacter **le 23 novembre** pour convenir du rendez-vous **durant la semaine du 7 au 11 décembre 2020**.

PLANNING DE L'OPÉRATION COUP DE POUCE 2020

OPÉRATION NATIONALE

1^{er} > 25 octobre	<p>Les cabinets de Syntec Conseil – Recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none">> Proposent des rendez-vous sur la plateforme Coup de Pouce (et ont accès à l'administration de leur compte).> Déposent des offres d'emploi sur la plateforme de Tool4Staffing.
26 octobre > 20 novembre	<p>Syntec Conseil – Recrutement ferme la plateforme Coup de Pouce aux cabinets et l'ouvre aux candidats.</p> <p>Les candidats :</p> <ul style="list-style-type: none">> S'inscrivent sur la plateforme operation-coup-de-pouce-fr pour obtenir un rendez-vous> Répondent aux offres d'emploi postées par les cabinets de Syntec Conseil-Recrutement sur la plateforme de Tool4Staffing. <p><i>Les cabinets de Syntec Conseil – Recrutement peuvent toujours déposer des offres et accéder à la CVthèque sur la plateforme de Tool4Staffing.</i></p>
23 novembre	<p>Syntec Conseil-Recrutement ferme la plateforme operation-coup-de-pouce-fr aux candidats et envoie aux cabinets la liste des candidats qu'ils recevront en entretien.</p> <ul style="list-style-type: none">> Les cabinets de Syntec Conseil – Recrutement peuvent toujours déposer des offres et accéder à la CVthèque sur la plateforme de Tool4Staffing.> Les candidats peuvent toujours répondre aux offres postées par les cabinets de Syntec Conseil – Recrutement sur la plateforme de Tool4Staffing.
23 novembre > 4 décembre	<p>Les cabinets contactent les candidats afin de convenir des horaires d'entretien.</p> <p><i>Les cabinets de Syntec Conseil – Recrutement peuvent toujours déposer des offres et accéder à la CVthèque sur la plateforme de Tool4Staffing.</i></p> <p><i>Les candidats peuvent toujours répondre aux offres postées par les cabinets de Syntec Conseil – Recrutement sur la plateforme de Tool4Staffing.</i></p>

OPÉRATIONS RÉGIONALES

à partir du 23 novembre	<p>Syntec Conseil – Recrutement ouvre la plateforme operation-coup-de-pouce-fr seniors cadres en recherche d'emploi pour les inviter à :</p> <ul style="list-style-type: none">> S'inscrire aux événements régionaux> Répondre aux offres d'emploi postées par les cabinets de Syntec Conseil-Recrutement sur la plateforme de Tool4Staffing. <p>En parallèle, les cabinets adhérents de Syntec Conseil–Recrutement sont sollicités pour participer à ces journées (plus d'informations à venir).</p>
Janvier 2021	<p>Rendez-vous à l'opération régionale de Paris !</p> <p><i>Les cabinets de Syntec Conseil – Recrutement peuvent toujours déposer des offres et accéder à la CVthèque sur la plateforme de Tool4Staffing.</i></p>
Février 2021	<p>Rendez-vous à l'opération régionale de Lille !</p> <p><i>Les cabinets de Syntec Conseil – Recrutement peuvent toujours déposer des offres et accéder à la CVthèque sur la plateforme de Tool4Staffing.</i></p>
Mars 2021	<p>Rendez-vous à l'opération régionale de Lyon et Bordeaux !</p> <p><i>Les cabinets de Syntec Conseil – Recrutement peuvent toujours déposer des offres et accéder à la CVthèque sur la plateforme de Tool4Staffing.</i></p>
Avril 2021	<p>Rendez-vous à l'opération régionale de Rennes !</p> <p><i>Les cabinets de Syntec Conseil – Recrutement peuvent toujours déposer des offres et accéder à la CVthèque sur la plateforme de Tool4Staffing.</i></p>

LES ENTRETIENS DE L'OPÉRATION COUP DE POUCE 2020

Constitution des binômes

Que les cadres participants soient reçus par un binôme constitué par un consultant de Syntec Conseil - Recrutement et un professionnel des RH reste un objectif à atteindre.

C'est la raison pour laquelle vous êtes invités à solliciter directement des RRH/DRH de votre connaissance. Ce binôme constitué avec vos clients/prospects renforcera votre image de conseil et de cabinet citoyen.

Néanmoins, dans le cas où vous ne seriez pas en mesure de conduire ces entretiens avec un RRH/DRH, faute de disponibilité/volontaires, nous vous invitons à poursuivre le process de l'Opération Coup de Pouce : en effet, l'objectif initial de permettre aux cadres d'être reçus en entretien et de bénéficier des conseils d'un spécialiste du recrutement n'est nullement remis en question.

Confirmation des Rendez-vous

Il est vivement recommandé de procéder à une confirmation de rendez-vous par téléphone **le 1^{er} décembre au plus tard**. En effet, en cas de désistement de dernière minute, nous disposons ainsi de quelques jours pour rediriger vers votre cabinet d'autres cadres en « liste d'attente », ce qui permet une gestion optimale du dispositif tant pour les cadres que pour les équipes en cabinet.

Nous nous sommes engagés solidairement dans une opération de communication pour notre profession, aussi nous vous prions de ne pas annuler votre participation si vous enregistrez des désistements.

Objectifs de l'entretien

1. Permettre aux cadres de **bénéficier de l'écoute de professionnels** qui sauront déceler et faire émerger toutes les qualités, expériences et compétences à valoriser et sur lesquelles s'appuyer dans le cadre de leur réintégration professionnelle.
2. Permettre aux cadres de **mieux appréhender le déroulement d'un process de recrutement**, et d'optimiser ainsi leur capacité de rebond professionnel (c'est-à-dire rédaction du CV).
3. **Offrir aux cadres des conseils** sur leur recherche d'emploi : positionnement, présentation du CV, gestion de l'entretien (etc.), ainsi que sur leurs projets en fonction de leur expérience du marché et des secteurs d'activités concernés.
4. **Donner aux cadres un accès aux recruteurs** d'entreprise et/ou de cabinet. Démystifier l'image des cabinets et développer leur image de conseil.
5. En résumé, **donner aux cadres le « coup de pouce »** qui va leur donner, ou redonner, confiance et leur permettre ainsi de « rebondir » avec un maximum de chances de succès.

Rappel

Le public concerné par l'opération est celui de cadres séniors **en recherche d'emploi**.

L'entretien doit durer **1 heure** afin que chaque personne puisse être écoutée et conseillée sur l'évaluation et la valorisation de son employabilité, ainsi qu'informée sur les soutiens existants (centres d'informations, sites utiles, associations...).

LOGIQUE DES ENTRETIENS

Les intervieweurs adoptent une **posture de bienveillance, d'ouverture et de curiosité**. Ils cherchent à mettre le cadre aussi à l'aise que possible.

Questionnement des candidats

1. Inviter celles-ci à **se valoriser** pour ce qu'elles sont (et non leur donner des conseils stéréotypés sans les connaître plus spécifiquement).
2. Les inciter à identifier et **exprimer leurs motivations** personnelles sur le plan professionnel.
3. Les inciter à analyser **les raisons de leurs difficultés** à retrouver un emploi.
4. **Dédramatiser** les situations d'échec éventuellement vécues par les personnes.
5. Les amener à se sentir en **confiance dans la relation** avec un recruteur. Dans cette journée de conseil nous visons à recréer une relation réciproque positive.

Restitution et conseils

1. **Valoriser les personnes** dans leurs atouts que nous avons su relever chez elles (y compris si ceux-ci sont tenus, mais il faut les reconnaître et encourager les personnes pour ce qu'elles sont).
2. **Les conseiller** dans leurs approches à partir de ce qu'elles sont.
3. **Les ouvrir à certains aspects** qu'elles ignorent concernant les attentes des entreprises et par conséquent des recruteurs.

Déroulement des entretiens (*proposition*)

Préalable : nous avons déjà en main le curriculum vitae de la personne que nous recevons et nous avons pris quelques instants pour l'étudier.

1 – Présentez-vous personnellement

2 - Présentez à la personne les objectifs et le déroulement de l'entretien :

- Nous vous proposons 30 minutes pour nous présenter votre parcours personnel
- Puis nous vous restituerons notre vision de vos atouts et de vos axes de progrès
- Nous vous conseillerons sur la façon de vous y prendre pour aborder au mieux votre vie professionnelle en fonction de vos désirs d'avenir
- Nous vous éclairerons sur des aspects importants concernant les attentes des entreprises et des recruteurs

3 – Demandez-lui de préciser ses attentes particulières

4 - Inviter la personne à exposer son projet professionnel et ses motivations :

La question pourrait être la suivante :
Comment souhaitez-vous orienter votre carrière ? Rêvons un peu avant de revenir à des considérations plus immédiates ...

5 - Demander à la personne de présenter son parcours :

- Vous êtes un cadre, pouvez-vous nous présenter votre parcours professionnel, vos motivations et nous expliquer vos réussites et vos éventuels échecs ? »

6 - Posez à deux à trois « questions-types » :

- En quoi êtes-vous motivé(e) aujourd'hui par la filière dans laquelle vous êtes ?
- Selon vous, quels sont les points forts de votre personnalité et quels sont vos axes de progrès en lien avec le travail ?
- Quels sont les critères qui feront que vous aurez vraiment envie d'un poste ?
- Quels sont aussi les critères qui font que vous refuseriez un poste ?
- Quels sont les éléments qui rendent votre recherche d'emploi difficile ?

NB : d'autres questions doivent bien évidemment être envisagées, à chacun de mettre en œuvre ses savoir-faire.

7 - Enfin, conseillez la personne sur certains points-clés:

- Mise en avant de ses points forts et échange sur ceux-ci.
- Identification d'un ou deux axes de progrès et échange sur ceux-ci.
- Éclairages sur le marché de l'emploi et sur les attentes des entreprises.
- Ebauche de plan d'action.

DEBRIEFING DE L'OPÉRATION COUP DE POUCE 2020

Afin de pouvoir communiquer, notamment vers les médias, nous avons établi une fiche dont l'objectif est de réaliser aisément un bilan de l'Opération, et tirer éventuellement quelques statistiques, notamment sur notre appréciation des atouts et faiblesses de ces cadres dans leur recherche d'emploi.

Nous vous l'enverrons à l'issue de l'opération.

Comme pour le déroulement de l'entretien il ne s'agit pas de substituer une méthode de travail (plutôt basique) à la vôtre, l'idée est d'avoir un outil standard qui se veut avant tout rapide à remplir et à interpréter.

Pour rappel notre objectif est de **4 500 entretiens, donc idéalement 4 500 restitutions**. Les personnes rencontrées effectueront également de leur côté, si elles le souhaitent, une restitution de leur entretien, dans la même volonté d'analyse de leurs attentes, et d'écoute de leur satisfaction quant à l'Opération.

Pour information, les candidats recevront également un questionnaire, à retourner à la Permanence de Syntec Conseil - Recrutement

DOCUMENTS DE TRAVAIL

POUR VOUS ACCOMPAGNER :

- > Un modèle de courrier de sollicitation à adresser – si vous le souhaitez – à vos clients DRH, RRH etc.
- > Une fiche de présentation de l'Opération Coup de Pouce 2020

> Courrier-type : Mobilisation de vos contacts DRH/RRH Cabinet X

Madame, Monsieur,

En tant que membre actif de **Syntec Conseil-Recrutement**, unique organisation représentative du métier de conseil en recrutement réunissant près de 90 adhérents, notre cabinet souscrit activement à l'**opération nationale de solidarité « Coup de Pouce »**, à l'attention des cadres séniors rencontrant des difficultés dans leur recherche d'emploi.

Cette opération, se déroulera **du 7 au 11 décembre 2020**. Elle permettra à des cadres séniors en recherche d'emploi d'être reçus au sein de nos cabinets par des binômes composés d'un(e) de nos consultant(e)s et d'un(e) professionnel(le) des Ressources Humaines invité(e).

C'est avec plaisir que nous vous convions à nous rejoindre pour cette semaine de solidarité qui, selon vos disponibilités, nous permettrait de vous accueillir quelques heures seulement ou en journée entière.

Vous trouverez ci-joint une fiche qui complétera votre information sur cette opération.

En espérant votre participation, veuillez agréer

PJ : Opération Coup de Pouce, la fiche de présentation de Coup de Pouce 2020



opération COUP DE POUCE

Syntec Conseil-Recrutement organise
du 7 au 11 décembre 2020
une semaine nationale de rencontres et d'échanges
pour aider les cadres séniors (+de 45 ans)
en recherche d'emploi

Organisée sous forme d'entretiens au sein de cabinets de Syntec Conseil-Recrutement, cette semaine permettra à chaque candidat d'être conseillés par un consultant ou un binôme composé d'un consultant d'un cabinet et d'un professionnel des RH du monde de l'entreprise.

Cet entretien d'une durée d'une heure, offert aux candidats, aura pour objectif d'aider le candidat à valoriser son profil, son parcours et ses compétences, ainsi qu'à mieux organiser sa recherche.

Principe de l'opération :



Le candidat/ la candidate recherche un emploi et éprouve de vraies difficultés à trouver un poste.



Le candidat/la candidate découvre l'opération coup de pouce qui bénéficie d'une communication au niveau national.



En un clic il/elle s'inscrit pour être reçu/e par des professionnels du conseil en recrutement et dépose son CV.



Syntec Conseil-Recrutement redistribue les dossiers aux cabinets participants en fonction des rendez-vous disponibles.



Le cabinet contacte le/la candidat/e pour lui proposer un rendez-vous.



Dans la semaine du 7 au 11 décembre, le/la candidat/e est reçu/e par le binôme Consultant/DRH qui le conseille sur la mise en avant de ses compétences et de son parcours professionnel.

FORMULAIRE D'ÉVALUATION CANDIDAT *(trame)*

1- Profil candidat(e) :

- Formation | Université | École ingénieur | École commerce
- Autre, merci de préciser :

- Niveau d'études : *liste déroulante*

- Autodidacte
- Bac
- Bac+2
- BAC+5
- BAC+5 et +

2- Recherche candidat(e) :

- Bassin de recherche d'emploi : *liste déroulante*

- Paris
- Est
- Centre Est
- Ouest
- Sud Est
- Sud-Ouest
- Nord

- Fonction recherchée : *liste déroulante*

- Administration – service généraux
- Audit
- Commercial - vente
- Communication - création
- Conseil
- Direction générale – Direction centre de profit
- Etudes - recherche
- Export
- Gestion – Comptabilité - Finance
- Internet – e-commerce
- Juridique - Fiscal
- Logistique – Achats stocks - Transport
- Marketing
- Production – Maintenance – Qualité – Sécurité - Environnement
- Ressources humaines – Personnel - Formation
- Santé (industrie)
- Santé (médical) - Social
- Systèmes d'information – Télécom

- Secteur : *liste déroulante*

- Services financiers
- Industrie
- Secteur public / Administration
- Énergie & Environnement
- High Tech/Digital et Telecom
- Distribution
- Services non financiers (immobilier, ingénierie, services informatiques, services à l'industrie, etc)
- Transport & Logistique
- Grande consommation
- Luxe
- Santé
- Tourisme

- Niveau de rémunération (k€) : - de 30 | 30-45 | 45-60 | 60-80 | 80+

- Durée de la recherche : *liste déroulante*

- de 6 mois
- 6 mois à 1 an
- > 1 – 2 ans
- + de 2 ans

3- Entretien Coup de Pouce :

- Sur son CV : clair et lisible | cohérent | à retravailler | à revoir complètement

- Présentation orale du parcours et des expériences du candidat : cohérente | confuse

- Projet professionnel : clair / cohérent | inexistant / confus | idéalisé

- Sur l'expression de ses points forts / axes de progrès en termes de savoir-être :

- s'auto évalue plutôt bien | se sous-estime | se surestime | ne se connaît pas bien

- Stratégie de recherche : bien construite | à retravailler | n'en a pas

- Réceptivité du candidat : écoute | est juste venu pour voir | refuse les conseils

- État constaté du candidat : démotivé | positif / actif

- Probabilité retour à l'emploi : rapide | difficile ou improbable sans plus d'accompagnement

- Difficultés rencontrées par le candidat :

- Conseils donnés (*par ordre d'importance*) :

- Ses 3 atouts majeurs (*par ordre d'importance*) :