

## L'OUTPLACEMENT,

Marc SAUNDER, Cabinet NEXMOVE

Réunion plénière AgroDirigeants

05 novembre 2015

Prise de notes (au fil de l'eau)

Présents : Jean Claude Bartnicki, Benoit Firmin, Sandrine Felletou, Stéphane Hervé, Bertrand Grimm, Manuel Elsens, Marc Gillman, Eric Pillorget, Laurent Yannic

### **L'Outplacement : Méthodes diverses et variées, philosophie, comment choisir et sur quels critères ?**

- Site Syntec :
  - <http://www.syntec.evolution-professionnelle.com/6-syntec-conseil-en-evolution-professionnelle/162-qui-sommes-nous/213-presentation.aspx>
  - Liste de tous les adhérents (accompagnement collectifs et individuels) : 22/23 adhérents Syntec en France, + non adhérents, + associations (LA VARAPPE, ...) + coaching individuel
  - Démarche de préparation de la restructuration, accompagnement de l'annonce puis accompagnement de la transition
- Le marché de l'emploi, ce n'est pas uniquement les chasseurs de tête et les annonces →
  - Emailing à tous cabinets = inefficace → 20/30 cabinets constituent la base
  - Utiliser son réseau pour identifier les quelques chasseurs de têtes auxquels nous pouvons avoir accès indirectement
- La philosophie de l'outplacement est globalement la même quels que soient les cabinets :
  - → Devenir acteur de son propre changement, se repositionner sur le marché en choisissant la prochaine étape, obligation de moyen, et aussi parfois obligation de résultats
  - Le VRAI sujet, c'est rompre l'isolement !
  - Les moyens mis à disposition = marketing du cabinet
  - La clé : Partir de la problématique individuelle de chacun !
  - Il vaut mieux être mal accompagné que pas accompagné :
    - moins de 10 000 missions individuelles,
    - moins de 3% des cadres en transition sont accompagnés,
    - 6-7 000 cadres/an sont accompagnés individuellement
  - Coût d'un outplacement pour un Cadre sup et cadre dirigeant : 15 – 50 000 € en Fr (Versus 3-10 000 \$ aux USA)

- Ne pas se faire imposer des outils, de la méthode si cela ne nous convient pas => influencer le mode d'accompagnement en fonction de son propre mode de fonctionnement, et sur un sujet sur lequel vous voulez être accompagner.
- NexMove ne fait que de l'accompagnement individuel

## **CE QUI FAIT LA DIFFERENCE : LA POSTURE ET LA PRISE DE PAROLE**

- ⇒ Etre perméable à l'extérieur (121, conférences, déjeuners et contacts réseaux, ...) => tout ceci aidera dans la démarche !
- ⇒ Etre dans une posture d'échange, même si cela n'est pas sa nature, culturel, ... :
  - pas obligatoirement équilibrée à chaque fois
  - Avoir un objectif : « aider les gens à nous aider » = une demande d'info, de conseil, de contacts, parfois les 3 à la fois = être préparé car je sais ce que j'attends idéalement de l'entretien
  - Dans l'entretien, faire parler l'autre
  - S'il le souhaite, l'autre demandera des infos et posera des questions
  - Avoir une attitude de dirigeant pour ne pas avoir à prouver qu'on est capable d'être à la hauteur → donner l'impression à l'interlocuteur qu'il a affaire à un PAIR

## **FONDAMENTAUX :**

1. Construire avec la personne un projet (ou plusieurs) que la personne va s'approprier, en pensant 2 rebonds plus loin que le simple fait de retrouver un job :
  - Projet de vie réaliste, ...
  - Cabinet : Rôle d'alerte, de mise en avant les incohérences qui peuvent exister (sur compétences),
2. Travailler sur la COMMUNICATION :
  - Cadrer l'entretien : durée, attentes réciproques, ...
  - Communiquer à son environnement :
    - CV ?, profil LinkedIn, feuille cadrage, bio, offre de service (parce que je veux faire du consulting) ...
    - Pitch (court, adapté aux circonstances, ...) = Home page de son propre site internet, bande annonce d'un film : il faut que cela donne envie d'aller plus loin,
    - 3 mots clés : SEDUIRE, CONVAINCRE et RASSURER.
      - Le plus difficile : RASSURER !
      - Montrer que la page est tournée, qu'on se projette vers la prochaine étape
  - Dynamique de groupe est souvent utilisée :
    - Contenu : sortir avec quelques éléments,
    - Feedback, effet miroir et regard de l'autre
    - Réseau qui démarre potentiellement (promo, clubs, ...)
  - Travail sur la Représentation
3. Aller vers le MARCHÉ :
  - Cartographie des cibles (entreprise, personnes à rencontrer, ..)
  - Formalisation de son réseau :

- Dérouler l'ensemble des gens qu'on connaît (Excel, Access, ... export de LinkedIn, Outlook, cartes de visites, ...)
- 30 – 3 000 contacts : faire tri par ...
  - typologie de réseau (Agro, ex entreprise, famille, amis, ...)
  - et en parallèle priorité : Niveau 1, 2, 3 par proximité personnel OU proximité par rapport au projet
  - → croiser la liste des personnes de son réseau avec sa cible : tenter de mettre une cible devant chaque personne de son réseau
  - JobFinder : software spécifique (Adhérents UniAgro peut bénéficier de tarifs préférentiels)
  - NOMINATIONS : Base de Données très puissantes, utilisée par NexMove, actualisation des mouvements dans les entreprises (= organigramme d'entreprise des grands groupes et ETI)
- Travailler sa visibilité :
  - syndicats professionnels,
  - faire paraître des tribunes sur le Journal du Net, Les Echos,
  - parler de ses engagements (quels engagements, qui vont montrer une facette différente transposable en entreprise)

#### Quelques raisons d'échec ou de cas difficiles :

- Engagement et envie du candidat
- Tps moyen pour cadre sup et cadre dirigeant :
  - 8-10 mois (médiane), n'a pas vraiment évolué depuis 2008
  - 80% des gens accompagnés ont trouvés au bout de 12 mois,
  - 40-50% trouvent au bout de 6 mois
  - Les femmes retrouvent plus rapidement, sont moins statutaires, ont une capacité plus importante à assumer le changement
  - Statistiquement, une personne non accompagnée mettra 4/5 mois de plus à trouver

#### Période de garantie lors de la prise de poste :

- La période du choix : qu'est-ce qui fait que je prends ou pas ? => choix pour de mauvaises raisons (pression sociale, ...)
- Le cabinet à un rôle important pour aider la personne dans la prise de poste

## **ANNEXE :**

### **Un peu d'histoire...**

NEXMOVE est un cabinet de Conseil en Evolution Professionnelle créé en 2004 avec la volonté de proposer aux cadres et aux dirigeants un accompagnement individuel sur mesure pour une gestion dynamique de chaque étape de leur parcours. En les aidant dans leur mobilité interne par des démarches de Bilan Dynamique ou de Coaching et dans leur mobilité externe par des démarches d'outplacement.

Une équipe de 12 consultants et une équipe support de 5 personnes, des partenaires à Lyon, Rennes, Nantes et Caen. Plus de 2500 cadres et dirigeants accompagnés en 12 ans dans leur repositionnement, aussi bien dans des fonctions salariées que dans des reprise ou création d'entreprise et des activités de consulting.

Membre actif de SYNTEC Conseil en Evolution Professionnelle, NEXMOVE est signataire des chartes d'engagement des sociétés adhérentes en matière d'outplacement individuel et de coaching. NEXMOVE fait également partie des sociétés adhérentes ayant reçu l'habilitation SYNTEC Coaching.

Soucieux de répondre aux demandes de ses clients internationaux, NEXMOVE est membre d'ARBORA GLOBAL CAREER PARTNERS, l'un des réseaux majeurs de cabinets d'outplacement présent dans 30 pays en Europe, Asie-Pacifique et Amériques.

### **Notre approche...**

Nous partons toujours des problématiques et attentes de chaque individu pour construire avec lui l'accompagnement qui lui sera le mieux adapté.

Chaque démarche fait l'objet d'un engagement réciproque autour d'un objectif concret afin d'optimiser les chances de succès de la mission. Les bases de cet engagement tournent autour de la confiance, la bienveillance et l'absence de jugement.

Comme notre métier est d'accompagner le changement, nous devons nous aussi changer en suivant... voire en précédant les évolutions du marché. C'est à ce prix, avec une approche résolument moderne, que nous atteignons les objectifs qui nous sont fixés.

### **Marc Saunder...**

Des origines franco-américaines, le goût du dépassement de soi (marathonien et snow-boarder!) et un souci permanent d'efficacité, avec un côté résolument latin privilégiant la pensée « out of the box » !

20 ans de fonctions de management dans des grands groupes internationaux avant de rejoindre un grand cabinet d'outplacement américain en 1997, puis de créer Nexmove en 2004. Et la conviction qu'entamer un parcours entrepreneurial après 50 ans, c'est possible...et cela fonctionne !

Le credo que pour conduire le changement...il faut changer soi-même! En cherchant à devancer les évolutions du métier et en partageant au sein du réseau international Arbora Global Career Partners les expériences les plus innovantes.

Mais l'essentiel reste pour moi de partir de chaque cas particulier pour adapter mon accompagnement aux attentes et aux besoins exprimés par les femmes et les hommes qui me choisissent. Avec réactivité, disponibilité...et créativité !

**Thème de l'intervention...**

Accompagner un dirigeant en transition de carrière : essentiellement un travail sur la posture et la prise de parole.