



22 NOVEMBRE 2018

MIEUX PILOTER SA CARRIERE ET SA MOBILITE APRES 15 ANS D'EXPERIENCE

Nouveaux postes, nouvelles responsabilités, bilan de compétences, formation, transition ou reconversion professionnelle : autant d'étapes qui rythment le parcours professionnel.

Le groupe **AgroDirigeants** et **UniAgro Carrières** ont proposé un temps de réflexion et d'échanges sur la gestion de votre plan de carrière, pour mettre toutes les chances de votre côté et réussir vos mobilités.

Nos experts du recrutement et de la transition professionnelle :

- **Philippe Laverne** – Associé Eurosearch, AgroParisTech, MBA INSEAD
- **Olivier Pleplé** – Fondateur et Dirigeant Atomos Conseil, AgroParisTech, MBA Columbia

**SALLE DE
CONFERENCE
UNIAGRO**

CONFERENCE DEBAT

INTERVENANTS

Philippe LAVERNE

Associé Eurosearch
laverne@eci-eurosearchassociés.com

Olivier PLEPLE

Fondateur et Dirigeant
Atomos Conseil
opleple@atomos-conseil.fr



INTRODUCTION

Pourquoi ce sujet du pilotage de carrière ? Quand et comment s'interroger sur son parcours ?

Nombre de nos camarades Agro se questionnent peu. En effet, les opportunités se présentent souvent de manière spontanée, par le biais des cabinets de chasse de tête, ou encore au sein même des entreprises, notamment les grands groupes qui proposent régulièrement de nouveaux challenges. D'autres aimeraient évoluer mais hésitent, ils ne connaissent ni le marché ni les techniques d'approche, ou manquent de confiance en eux. L'envie de nouveaux horizons est difficile à gérer en étant en poste. Parfois enfin, les évolutions professionnelles sont subies : changement de région, licenciement... Nos experts s'accordent à dire que la courbe de l'employabilité est maximale à 45 ans, les années suivantes étant consacrées à gérer la maturité en mode « air bag ».

Dans ce contexte, nous avons souhaité donner quelques clés opérationnelles pour initier et accompagner les réflexions de chacun sur sa carrière et sa mobilité, pour garder la main et en être le plus possible acteur.

Dans quelles situations penser mobilité ?

- Je suis insatisfait
- Je remets en cause le fonctionnement de mon organisation
- Je me rends compte que je m'éloigne de mon projet

- Je souhaite sécuriser mon employabilité
- Je vais perdre mon emploi

Les profils ingénieurs, souvent boulimiques de projets, sont certainement moins préparés à la réflexion sur leur parcours en comparaison des profils commerciaux.

Quel questionnement ?

- Je m'interroge pour évaluer mon degré de satisfaction professionnelle :
 - ~ Intérêt de mes missions actuelles
 - ~ Adéquation avec mes valeurs
 - ~ Equilibre vie pro / vie perso
 - ~ Motivation
 - ~ **EN RESUME, suis-je à la bonne place ?**
- Si non :
 - ~ Qu'ai-je envie de faire ?
 - ~ Quel est mon objectif de vie ?
 - ~ Qui je suis ?
 - Quelles sont mes compétences professionnelles, mes connaissances techniques ? quelles passerelles permettent-elles avec d'autres métiers ? ou d'autres secteurs d'activités ?
 - Quel est mon ADN ? quels sont mes atouts personnels ?
 - Quelles sont mes motivations ?
 - ~ Quels sont mes besoins en termes de mobilité géographique, d'investissement temps, de revenu ?
 - ~ Comment se comporte le marché de l'emploi là où je veux aller ?
 - ~ **EN RESUME, quel est mon projet en lien avec le marché de l'emploi ?**

Un marché de l'emploi en mutation, faits marquants

- Du point de vue des recruteurs, **les perspectives du marché de l'emploi des cadres sont positives** depuis fin 2016 : plein emploi, forte mobilité, créations de poste, allocation de budgets spécifiques au recrutement. Quelques illustrations des tendances avec les dernières études de l'APEC et de Cadremploi ci-après :
 - ~ Les recrutements de cadres pourraient progresser de 13% en 2018 [🔗](#)
 - ~ Les recrutements de cadres en 2018 : un niveau jamais atteint [🔗](#)
 - ~ Où sont les opportunités pour les cadres en 2018 ? [🔗](#)
 - ~ 2/3 des cadres français envisagent de démissionner [🔗](#)
- Le rapport au CDI change avec **la montée en puissance du management de transition**, de plus en plus plébiscité par les entreprises dans des contextes bien particuliers : urgence d'un remplacement, expertise pointue, feuille de route à mettre en œuvre. Deux cas de figure :
 - ~ Le Manager **EN** Transition, la quarantaine, choisit cette voie par opportunisme entre 2 jobs en CDI
 - ~ Le Manager **DE** Transition, généralement plus sénior, expert dans son domaine, souhaitant s'éloigner des jeux politiques de l'entreprise, avec peu de perspective de retour en CDI
- **Les processus de recrutement s'allongent** pour les postes de cadres dirigeants : hier de 2 à 3 mois, aujourd'hui jusqu'à 6 mois, en liaison avec les mutations des organisations, qui amènent une certaine dilution du pouvoir de décision :
 - ~ Structures de plus en plus matricielles
 - ~ Culture collégiale
 - ~ Processus cooptatif
- Les recruteurs recherchent toujours des profils équilibrés, avec une **bonne balance entre compétences techniques et relationnelles**, ce qui demande aux candidats d'être lucides sur leurs qualités et leurs défauts. D'un point de vue méthodologique, ils s'attachent aux faits et aux réalisations (CV), font parfois passer des tests (anglais, aptitudes verbales, logique, personnalité...), et sollicitent des références professionnelles pour valider le savoir-être.

- **Le marché du recrutement est lui aussi impacté par le numérique.**
 - ~ Les cabinets de conseil en recrutement émergent avec la capacité à constituer et entretenir un « vivier » conséquent de CVs requêtables, en opposition aux cabinets de chasse (seulement une vingtaine en France) dont le réseautage et l'approche « intuitu personae » restent le cœur de métier.
 - ~ LinkedIn est aujourd'hui incontournable pour gérer son image professionnelle, tout au long de sa carrière et être visible des recruteurs
 - ~ Les contrôles d'e-réputation deviennent systématiques pour se renseigner sur les entreprises « image marque employeur » et les candidats

Comment se préparer concrètement à la mobilité ?

- **Je développe mon sens politique au sein de mon organisation pour faire passer mes idées, me rendre visible.**
 - ~ J'analyse le système, ses alliances, ses orientations stratégiques.
 - ~ Je communique sur qui je suis, mon mode de fonctionnement, mes réalisations... quand c'est opportun.
- **J'entretiens mon réseau en continu.**
 - ~ Je noue des relations régulières au sein de mon organisation, mais aussi à l'extérieur.
 - ~ Je me fixe des objectifs : déjeuners réguliers, félicitations suite à des actualités / nominations...
 - ~ J'y prends goût car le réseau aide toujours, sous réserve d'être clair sur mes objectifs
- **Je me forme.**
 - ~ Je développe mes « soft skills » tout au long de mon parcours professionnel, avec l'expérience.
 - ~ Je suis une formation métier seulement si j'ai un projet de changement en rupture.
 - ~ Au-delà de 45 ans, nos experts alertent sur le fait que les formations type MBA / Executive sont peu reconnues par le marché, à éviter donc, sauf si elles sont financées par l'employeur.
- **Je me fais accompagner.**
 - ~ Surtout je m'entoure, je sollicite une aide extérieure de la part de professionnels de la mobilité pour définir et mettre en œuvre mon projet, pour me motiver, pour m'aider à négocier mon départ ou mon salaire... A titre d'exemples :
 - ~ Services Carrières Alumni
 - ~ APEC
 - ~ Cabinets d'outplacement (penser à l'intégrer au package de départ)
 - ~ Coach individuel



En guise de conclusion, les conseils d'un chasseur bienveillant aux candidats à la mobilité !

- ~ Se connaître soi-même, ses forces, ses faiblesses, ses envies
- ~ Être congruent, cohérent pour tout ce qui se réfère à son parcours et à son projet professionnel : expériences, références, éléments de communication ... se doivent d'être parfaitement alignés
- ~ Se méfier d'un recruteur qui ne s'intéresse pas à la vie personnelle des candidats

Contact : agrodirigeants-bureau@uniagro.fr