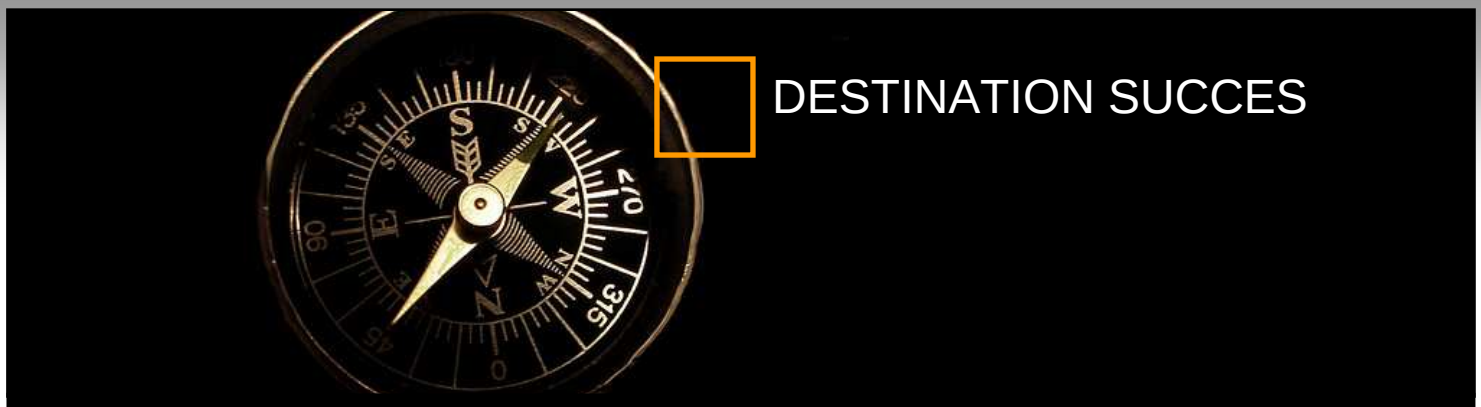


DESTINATION SUCCES

MRINETWORK™

Newsletter N°7 – Été 2010

- Le bon planning pour un changement ?
- La clause de non-concurrence
- Le rôle d'intermédiation du cabinet de recrutement

LE BON PLANNING POUR UN CHANGEMENT DE POSTE / D'ENTREPRISE

Changer d'entreprise et changer de poste : deux projets biens différents !

Changer de poste dans l'entreprise :
Un changement de fonction tous les 3 à 5 ans représente le bon rythme : 12 à 18 mois pour intégrer les principaux aspects de la fonction et 2 à 3 ans pour obtenir les résultats de l'expérience qui permet de passer à autre chose.
Attention, ces délais peuvent être plus courts : dans les groupes anglo-saxons la norme est plutôt de 2 à 3 ans ; dans les entreprises en fusion ou faisant face à des grandes mutations (retournement, implémentation d'ERP) les cycles ont tendance à s'allonger : toutes les fonctions vont devoir se mobiliser sur ces sujets qui vont ralentir la maturation de la fonction.

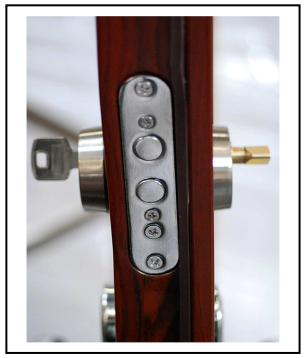
Changer d'entreprise :
Rester moins de 2 ans et demi dans une entreprise, c'est montrer que le choix a été mauvais ou faire preuve d'une bougeotte hors normes : dans les 2 cas c'est probablement se priver des plus belles entreprises qui, dans le doute, s'abstiendront.

Notre conseil : ne pas changer d'entreprise plus de 3 fois en 10 ans !

En avançant dans la carrière professionnelle, les cycles de changement auront tendance à s'allonger.
Durer dans une entreprise pour peu que vous vous y plaisiez vraiment, c'est l'occasion de démontrer votre pugnacité, votre aptitude à faire face à des situations complexes, à des managers différents, et ainsi démontrer que lorsque la pente deviendra plus raide, votre employeur pourra compter sur vous.
Note spéciale pour la génération Y (nées après 1980) qui a la réputation de zapper devant une situation qui ne les satisfait pas : inspirer confiance est essentiel dans la relation avec l'employeur, en montrant son aptitude à passer outre les contraintes ou les difficultés liées au management ou à une conjoncture.

Attention aussi à l'employabilité des plus de 45 ans n'ayant connu qu'une seule culture d'entreprise : il faudra savoir démontrer son adaptabilité à un autre environnement.

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE peut être insérée dans un contrat de travail afin d'éviter, à la fin de la relation contractuelle, que le salarié ne concurrence son ancien employeur. *Elle ne doit pas être confondue avec l'obligation de fidélité et de loyauté qui est une obligation à laquelle est soumis le salarié pendant la durée du contrat et finit le dernier jour de travail effectif, alors que la clause de non concurrence prend le relais dès la rupture du contrat de travail.* Elle a conduit et conduit encore à de nombreux litiges. La Cour de Cassation a défini les conditions de forme et de fond par trois arrêts du 10 juillet 2002 : « Attendu qu'une clause de non concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, si elle est limitée dans le temps et dans l'espace, si elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière. » **Ces quatre conditions doivent être remplies, sans exception, sous peine de nullité de la clause.**



D'abord et avant tout il s'agit d'une question de fond : est-ce que le collaborateur va être détenteur d'informations, de savoir-faire, de techniques, de contacts… vitaux pour l'entreprise ?

Si la réponse est clairement oui alors la clause de non-concurrence s'impose et doit être écrite pour un juriste spécialiste afin qu'elle puisse s'appliquer sans contestation fondée le moment venu. Dans tous les autres cas il faut se demander si on n'agit pas dans le seul souci de fidéliser son personnel en le dissuadant de démissionner ; il faut aussi en mesurer le coût direct et indirect rapporté au gain potentiel !

Du coté du candidat – sauf dispositions spécifiques de la convention collective - une clause de non-concurrence se négocie sur chacune de ses conditions, y compris financière. Elle peut de ce fait devenir attractive en particulier si les conditions d'application sont strictement réciproques.

Notre rôle d'intermédiation

L'intermédiation c'est le fait de recourir à un tiers spécialisé qui joue le rôle d'intermédiaire entre deux ou plusieurs personnes ou organisations, afin de trouver le meilleur accord de coopération.

Pour chaque mission que nous acceptons, nous concevons **une stratégie de recrutement spécifique**. Nous mettons alors en œuvre une recherche méthodique des candidats potentiels au cours de laquelle **la prise de référence professionnelle** est une étape importante.

Généralement à la fin de l'entretien face à face, quand le consultant pense que le candidat correspond aux critères de sélection, il sollicite plusieurs références professionnelles. Il s'agit de donner des contacts, sélectionnés dans le réseau professionnel (ex manager pour la plupart) susceptibles de fournir des renseignements pertinents sur la compétence technique, managériale, comportementale et des conseils d'ex à futur manager pour préparer une potentielle future intégration.

Il est donc nécessaire au cours de sa vie professionnelle de cultiver ses référents, en particulier ceux dont on sait que le jugement porté est équilibré et en rapport avec les compétences et le comportement professionnel.

Pour le consultant prendre une référence c'est chercher à confirmer ou infirmer une impression positive ou négative sur un ou plusieurs aspects de la candidature. Il faut être réaliste car un entretien où l'évaluation est bien menée ne peut se substituer à plusieurs mois ou années de collaboration. Pour autant, l'exercice nécessite du recul face aux différents avis où l'affectif a largement sa place.
Les thèmes abordés couvrent la vérification des fonctions / responsabilités exercées, les raisons et conditions du départ, la relation avec l'entourage professionnel (N, N+1, N-1), les points forts, axes de progrès, et les questions spécifiques liées à l'opportunité ou des points de vigilance relevés en entretien.

Témoignage candidat

Pierre-Luc G.
Société de Financement

Revenant sur le marché de l'emploi après 12 mois de convalescence, MRI prend en considération mon profil pour un poste de Direction.

MRI m'a séduit par sa compréhension et sa présentation des objectifs périphériques à la mission principale de ce poste, témoignant ainsi qu'il avait déjà évalué et pesé le décalage entre mon expérience et les pré-requis pour cette fonction. Après concertation, **nous avons décidé ensemble** de présenter ma candidature à son client.

A l'issu de 3 entretiens distincts avec les instances Françaises puis Européennes, et alors qu'une conclusion imminente semblait acquise au terme de ces 5 semaines de marathon, l'entreprise a finalement considéré que mon profil était trop étoffé pour ce poste, laissant à MRI le soin de m'en informer…

J'avais déjà apprécié les briefings préparatoires aux entretiens que MRI réalise à chaque étape du recrutement. J'ai pu à cette occasion apprécier un cabinet qui ne « lâche » pas son candidat seul face à ses questions en cas d'insuccès : « mon coach MRI » a pris soin d'analyser avec moi les facteurs de cet « échec », tant de mon coté, que du sien, pour lequel il fut d'ailleurs sans concession.

C'est ici la face cachée du métier du Recrutement, qui pourtant n'est pas la moindre si l'on considère **qu'un seul candidat** sera engagé sur les **trois ou cinq présentés** au final à l'entreprise.
Par expérience, trop peu de Cabinets de Recrutement savent appréhender cette phase avec discernement et humanité.

Nos opportunités-clés à pourvoir

- Directeur Recouvrement et contentieux H/F membre CODIR, Leasing – Ile de France – jb.sassolas@impactplayers.fr
- Ingénieur Commercial Grandes Relations H/F – Affacturage – Ile de France - jb.sassolas@impactplayers.fr
- Responsable du Contrôle Qualité H/F – Horlogerie de luxe – Suisse Francophone - j.finetti@f3s.fr
- Directeur France (vente et support technique) H/F – Equipement Automobile – Ile de France – j.finetti@f3s.fr

MRINETWORK™
MRI WORLDWIDE
BUILDING THE HEART OF BUSINESS™

www.MRInetwork.com

Industrie lourde
Assurance Vie et Non Vie
Banque et financement spécialisé

Lyon ■ Paris