

ROBERTSON ET ASSOCIÉS

Transition de carrière pour les cadres

Bienvenue chez Robertson et associés

Nous sommes **déterminés** à aider les cadres supérieurs à traverser avec succès un changement de carrière.

Notre Perspective Unique

Au moment de concevoir notre programme, nous avions un objectif général en tête : être le genre de service auquel nous ferions appel si nous devions nous-mêmes changer de carrière. Nos 30 ans d'expérience à travailler auprès de cadres en transition nous ont enseigné ce qui est vraiment important pour qu'un service de ce genre soit unique et remarquable :

Nous nous concentrons exclusivement sur les cadres supérieurs

Notre programme est expressément conçu pour répondre aux besoins des personnes occupant un poste de leadership de palier supérieur, généralement des postes du niveau de vice-président ou plus élevés.

Nous donnons aux cadres un avantage concurrentiel évident

En engageant les experts du secteur auprès d'un des principaux cabinets de recrutement de cadres du Canada pour qu'ils partagent leurs connaissances approfondies de chaque secteur de marché d'intérêt, nous préparons le cadre pour le processus de sélection les plus difficiles.

Nous offrons des services de recherche ainsi qu'un aperçu incomparable du marché de l'emploi pour des postes de direction

Forts de nos connaissances détaillées de plus de 100 000 organismes canadiens et de plus de 450 000 décideurs clés qui y travaillent, nous offrons une aide personnelle approfondie au recherche et un soutien à la promotion inégalés.

Chez Robertson et associés, nous comprenons qu'une personne qui est en transition de carrière a besoin d'un soutien émotif et intellectuel afin de conserver sa confiance, son optimisme et sa concentration durant la période de transition. Dans tous les cas, nous offrons un ensemble de services spécialisés adaptés spécifiquement aux besoins de la personne.

Notre approche d'équipe – Faire participer les experts

Nous rassemblons toute une équipe de spécialistes pour offrir un service de première qualité. Nos clients rencontrent en personne des experts de tous les domaines importants, qui vont au-delà du counselling traditionnel, notamment :

- Des conseils de Deloitte sur l'impôt et les avantages sociaux.
- Une évaluation psychométrique par Tim Gilmor, psychologue organisationnel chevronné pour les cadres.
- La connaissance approfondie du marché du travail et la préparation à l'entrevue par les Associés d'un des principaux cabinets de recrutement de cadres du Canada.
- Un soutien à l'étude de marché et une aide à la rédaction du curriculum vitæ par les conseillers de Robertson et associés.
- Un service d'orientation professionnelle et une stratégie de recherche d'emploi par Ron Robertson, qui a plus de trente ans d'expérience en transition de carrière et en recrutement de cadres.

Avoir une vision très claire de soi – *La base de la réussite de la transition*

Le succès pour doter le bon poste dépend en grande partie de deux facteurs : avoir des objectifs de carrière réalistes et pouvoir se représenter avec précision et authenticité auprès des employeurs éventuels. Au niveau du cadre supérieur, il est particulièrement important que l'impression donnée durant l'entrevue soit la même que celle qui émerge lors de la vérification incontournable des références. Le modèle de Robertson et associés comporte un programme rigoureux d'analyse et d'introspection personnelles, qui permet vraiment à la personne d'obtenir une compréhension exceptionnelle d'elle-même :

- Une évaluation approfondie des aptitudes de cadre par un psychologue organisationnel chevronné.
- Une auto-évaluation dirigée, réalisée par le cadre.
- Une enquête utilisant la rétroaction à 360° auprès d'un maximum de douze anciens collègues pour savoir comment les autres perçoivent le cadre.
- La connaissance approfondie du marché du travail fournie par les professionnels en recrutement de cadres.
- L'intégration de tous les renseignements précédents dans une stratégie de carrière et un plan d'action réalistes, avec l'aide d'un des professionnels de la carrière de premier plan au Canada.

Notre processus exceptionnellement exhaustif vise à donner au cadre un aperçu clair de ses compétences, de ses motivations, de ses limites, de sa réputation et de ses objectifs professionnels, en plus d'un plan d'action pour la recherche d'emploi.

Réaliser une recherche d'emploi – *Surmonter la crainte en connaissant les faits et les compétences*

Selon notre expérience, le plus grand obstacle auquel sont confrontés les cadres durant la transition de carrière est la crainte du rejet.

Notre programme permet au cadre de comprendre exactement le fonctionnement du marché de l'emploi de cadres, de sorte que ce qu'il perçoit comme du rejet n'a, en fait, rien de personnel. Nous l'aidons ensuite à profiter du mouvement de flux et de reflux pour les ouvertures de postes destinés aux cadres; nous

concevons un plan de promotion qui aidera le cadre à avoir la certitude qu'on se souviendra de lui lorsqu'un poste de cadre approprié sera disponible.

Parce que chaque cadre a des besoins distincts lorsqu'il est question d'autopromotion, toutes nos démarches sont adaptées à la personne et ancrées dans notre connaissance du marché de l'emploi pour les cadres. Une fois que nous avons établi les objectifs de carrières du cadre, nous faisons ce qui suit :

- Offrir un soutien hautement spécialisé à la recherche afin de recueillir des renseignements importants sur des organismes particuliers, puis de déterminer qui sont les décideurs et la meilleure façon de les relier au cadre.
- Rédiger un curriculum vitae de format unique, attrayant sur le plan visuel et très communicatif.
- Faire participer les conseillers en recrutement de cadres pour réaliser une simulation d'entrevue authentique.
- Inscire le cadre auprès de tous les principaux cabinets de recrutement de cadres.
- Aider l'ancien employeur du cadre à élaborer une ligne directrice détaillée.
- Aider le cadre à lancer son plan d'action et à le maintenir.
- Fournir un soutien continu en matière de recherche, d'administration et de promotion jusqu'à ce que le cadre trouve un emploi.

Coaching et soutien par les pairs

Le coaching et le soutien importants que nos clients reçoivent durant cette phase de transition les aident à rester concentrés et positifs. Notre programme comprend ce qui suit :

- Un coaching individuel afin de soutenir le cadre durant la période de transition.
- Une infrastructure de TI adaptée à la recherche d'emploi du cadre, incluant l'accès au bureau à distance.
- Des groupes de discussion et des conférences pour les cadres supérieurs qui vivent une transition similaire.
- Des conseils des spécialistes des finances de Deloitte sur le traitement des indemnités de départ et la sagesse de remplacer les avantages. On peut aussi retenir les services de Deloitte afin d'offrir des services de counselling plus importants et plus adaptés, au besoin.

- Aider à mettre sur pied un « conseil de transition personnel » composé d'amis bien informés et de confiance.
- Des conseils lors de la réception d'une offre d'emploi; évaluer l'offre en fonction des aptitudes, des objectifs de la personne et des autres possibilités prometteuses.

Espace de bureau

Robertson et associés offrent un espace individuel et privé que se partagent les clients, dans le cadre des activités d'évaluation, de formation et de promotion de notre programme de transition. Nous pouvons louer un bureau aux personnes qui ont besoin d'un endroit privé permanent qu'elles utiliseront pendant toute la transition; moyennant des frais non inclus dans notre programme.

Certains cadres préfèrent un bureau privé dans une région géographique adaptée à leurs besoins en matière de réseautage ou de communication. Chez Robertson et associés, nous aidons les clients à prévoir un budget pour cet espace de travail, à déterminer le meilleur emplacement et à négocier les accords contractuels, au besoin.

Soutien de l'employeur

Robertson et associés reconnaissent que les organismes se préoccupent vraiment du bien-être de leurs anciens cadres.

Notre entreprise aide à planifier les communications délicates avec le cadre qui part. Nous nous rendons également sur place afin de rencontrer la personne dès qu'elle a été informée de la décision de l'organisation. Lors de cette rencontre hâtive, nous voulons aider la personne à composer avec la nouvelle de la fin de son emploi, lui donner des conseils et du counselling sur la façon d'annoncer la nouvelle aux membres de la famille et aux amis, et l'inciter à prendre rapidement un rendez-vous avec nous afin de discuter de toute possibilité future.

Nous aidons également l'employeur à élaborer une ligne directrice qu'il peut utiliser lorsqu'il reçoit des appels de référence. Enfin, tout en respectant la confidentialité et la relation de confiance spéciale que nous avons avec le cadre, nous informons régulièrement l'ancien employeur des progrès réalisés par la personne.

Au sujet de Robertson et associés

Le cabinet Robertson et associés a été fondé par les associés du cabinet de recrutement de cadres d'Ottawa de premier plan, Odgers Berndtson. Nos 30 années en recrutement de cadres nous ont donné une perspective informée sur ce que les organismes recherchent chez des candidats aux postes de niveau de cadre, et sur la façon dont les décisions d'embauche sont finalement prises.

Notre mission est de s'assurer que chaque cadre que nous servons acquiert une expertise qui va l'accompagner toute sa vie : des aptitudes à trouver un nouveau travail approprié fondées sur une vision claire de ses objectifs, de

ses forces, de ses limites et des domaines de complémentarité optimale. Ce faisant, nous sommes engagés à maintenir les normes de professionnalisme les plus élevées, et nous avons adopté des politiques afin d'éviter le conflit d'intérêts. Ainsi, nous acceptons uniquement des cadres qui reçoivent un soutien de leur employeur et nous ne recevons aucune rémunération des particuliers eux-mêmes. De même, nous ne sollicitons pas directement un emploi au nom des cadres.

Sous le leadership de notre président, Ron Robertson, Robertson et associés redéfiniront la prestation de services de transition aux cadres supérieurs.

ROBERTSON ET ASSOCIÉS

Transition de carrière pour les cadres

Contactez-nous : Pour discuter personnellement de la façon dont nous pouvons vous aider, veuillez communiquer avec nous au 613-742-3199.

116, rue Lisgar, bureau 500
Ottawa (Ontario) K2P 0C2

info@robertsonpartners.ca | www.robertsonpartners.ca