

Les Agros
Centre
Val de Loire

Soirée Emploi du Groupe Régional UniAgro

Vendredi 30/06/2017

18h30 – 22h30



Première Soirée Emploi du Groupe Régional

Les Agros Centre Val de Loire

Réseau et convivialité, les fondations de notre association en action.



Avec 17 participants et 4 intervenants bénévoles, la soirée a débuté par l'intervention de notre président Yves Parvanchère avec une introduction rappelant d'une part l'objet de notre association : **convivialité, développement de relations professionnelles et partage d'expériences** et d'autre part les actions réalisées depuis Novembre dernier et celles à venir.

Les intervenants sur le thème « Emploi des Agros en région Centre Val de Loire : aujourd'hui et demain ? » sont ensuite entré dans le vif du sujet (intervenants cités ci-dessous dans l'ordre d'intervention, de gauche à droite sur la photo).

Philippe Villevalois nous a présenté l'AREA Centre et ses missions:

- ✓ **Représenter** et être **représentatif** du secteur agroalimentaire, dans la diversité d'activités et de taille des entreprises régionales.
- ✓ Etre un acteur majeur de l'**Emploi**, de la **Formation** et de l'**Attractivité** au service des entreprises régionales.
- ✓ **Accompagner le parcours de développement** des entreprises agroalimentaires en région Centre – Val de Loire par des actions variées allant du développement commercial à l'innovation

Et a détaillé les actions existantes dans ses différentes missions.

Dans la continuité, Stéphane Hervé (Manageria) a exposé les métiers et compétences recherchées en 2017 pour les industries alimentaires et l'agriculture. L'industrie agro-alimentaire a globalement des **difficultés à recruter certains profils** comme les cadres de production ou les technico-commerciaux. La France ayant peu de formations d'ingénieurs, peu de groupes installent leurs sites R&D en France et le **recrutement** des candidats compétents est **mal structuré**. Le site Carrières Emploi UniAgro illustre parfaitement cette situation avec près de 5000 offres d'emploi à pourvoir. Nous avons également pu apprendre quelles sont les **voies de recrutement**, les sources utilisées par les recruteurs et le rôle des réseaux sociaux dans le processus de



recrutement.

Du réseau social à la démarche de réseau, Philippe Brancourt (APEC) a pris le relais en commençant par nous sensibiliser à **l'importance du réseau** via une vidéo : http://www.dailymotion.com/video/xdmv5o_philippe-gabilliet-la-reussite-une-school

En résumé, il faut provoquer la chance, **se créer des opportunités**. Faire du réseau ne consiste pas à collecter des cartes de visite ou des contacts sur les réseaux sociaux, il faut mettre en relation les gens en fonction des besoins des uns et des autres, cela finit par créer des opportunités. Philippe Brancourt est revenu sur la situation des cadres : 2 sur 3 se disent en changement de carrière mais pour la plupart, il s'agit d'évolution interne. Seulement, **7% changent d'entreprise**. De ce fait, il y a un fort intérêt à travailler son réseau pour être prêt le moment venu. Un recrutement sur deux se fait via des offres pour les cadres, la seconde voie est via le réseau. Les enjeux du réseau ne se limitent pas à la recherche d'emploi : appartenir à un groupe, être visible et reconnu, développer son chiffre d'affaires, influencer sont **les 4 enjeux** de la démarche. La conclusion : pour construire et cultiver son réseau, il faut donner avant de recevoir et oser, **casser les freins, lever les verrous**, ... ! Certains auront peut-être besoin d'être accompagnés pour créer efficacement son réseau.

Philippe Vergnet (Spring Team) a naturellement enchaîné sur le **rôle du coach**. Le coach est un **catalyseur** pour accélérer les **transitions de carrière**. Son rôle est de nous aider à atteindre plus vite un objectif fixé. A tout moment, l'aide d'un coach peut faciliter une évolution : lors de prise de poste, en cas de reconversion, de prise de responsabilités, etc... Le coach va aider à sortir des schémas acquis souvent limitants. Philippe nous l'a démontré via un petit exercice. Il va également faire le point et accompagner lors de la « traversée du désert » dans les moments de doutes associés à des changements. Et enfin, il va **travailler la confiance en soi** : « Du petit canard au grand cygne ». Pour terminer, Philippe nous a donné quelques clefs sur le choix de son coach : une personne formée, avec qui le courant passe et qui explique la méthode qui sera suivie.



Nous avons ensuite échangé et réseauté avec les intervenants et entre participants autour d'un buffet. **Un grand merci à nos intervenants pour la qualité de leurs prestations.**

Les échanges ont permis entre autres de définir le thème de la prochaine soirée Emploi qui sera finalement consacrée aux Agros et l'emploi dans le domaine de la recherche. Les contacts sont pris pour décider d'une date et d'un lieu... L'évènement sera annoncé à la rentrée, bon été à tous et merci de votre participation.

Séverine Pellé.

Soirée Emploi du Groupe Régional UniAgro

Programme

- ❑ Ouverture de la soirée par le Président du Groupe Régional : Yves Parvanchère
- ❑ Philippe Villevalois - AREA Centre www.area-centre.org
 - Qu'est ce que l'AREA, son organisation, ses missions
 - Les infos emploi de l'AREA
- ❑ Stéphane Hervé – Manageria
 - Quels métiers, quelles compétences recherchées en 2017 ?
 - L'évolution des pratiques de recrutement et les tendances du marché de l'emploi
- ❑ Philippe Brancourt - consultant mobilité a l'APEC www.apec.fr
 - L'importance du réseau
 - Les enjeux de la démarche
- ❑ Philippe Vergnet
 - Le rôle du coach

Présentation de l'AREA Centre – Val de Loire

par Philippe VILLEVALOIS

Association

Régionale des

Entreprises

Alimentaires du

Centre – Val de Loire

Représenter

Développer

area
CENTRE - VAL DE LOIRE

Association Régionale des
Entreprises Alimentaires

www.area-centre.org



Les entreprises agroalimentaires en région

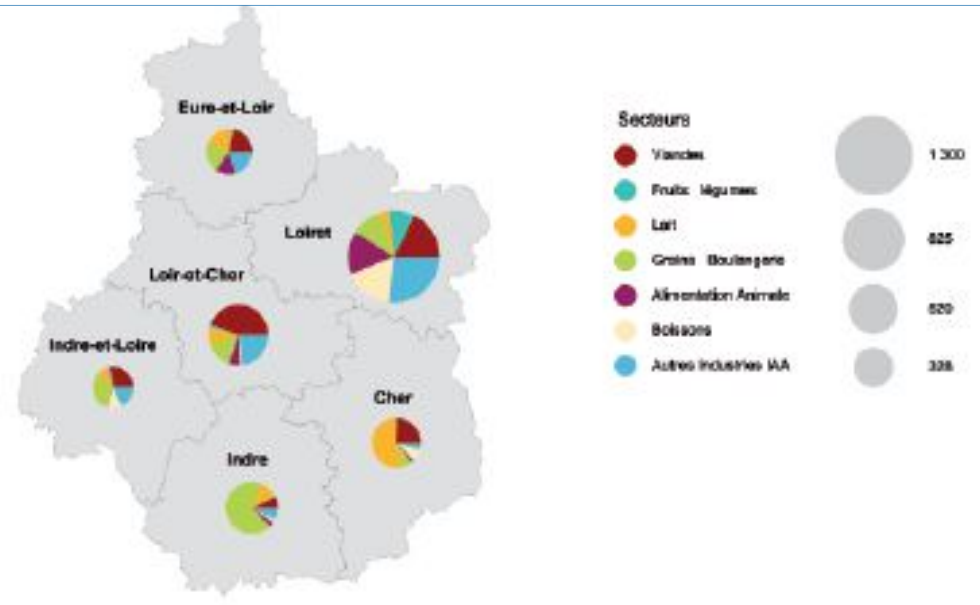
327 établissements

11 938 emplois

Données ACOSS 2016

4.4 Md € de CA

0.9 Md € à l'export



- Parmi les 1^{ère} régions européennes pour la production de céréales et française pour la culture des graines oléagineuses

Qui sommes-nous ?

Création de l'AREA Centre – Val de Loire



- Née de la volonté des entreprises de **fédérer** le secteur (initialement autour de problématiques **RH**)
- Création le 8 juillet **2008** à l'initiative de **14** sociétés de la région, PME et grandes entreprises
- Soutiens du Conseil Régional et de l'Etat (DRAAF)

Les 3 missions de l'AREA

- ✓ **Représenter** et être **représentatif** du secteur agroalimentaire, dans la diversité d'activités et de taille des entreprises régionales.
- ✓ Etre un acteur majeur de **l'Emploi**, de la **Formation** et de **l'Attractivité** au service des entreprises régionales.
- ✓ **Accompagner le parcours de développement** des entreprises agroalimentaires en région Centre – Val de Loire par des actions variées allant du développement commercial à l'innovation en passant par la qualité et l'amélioration de la performance au sens large.



Notre réseau

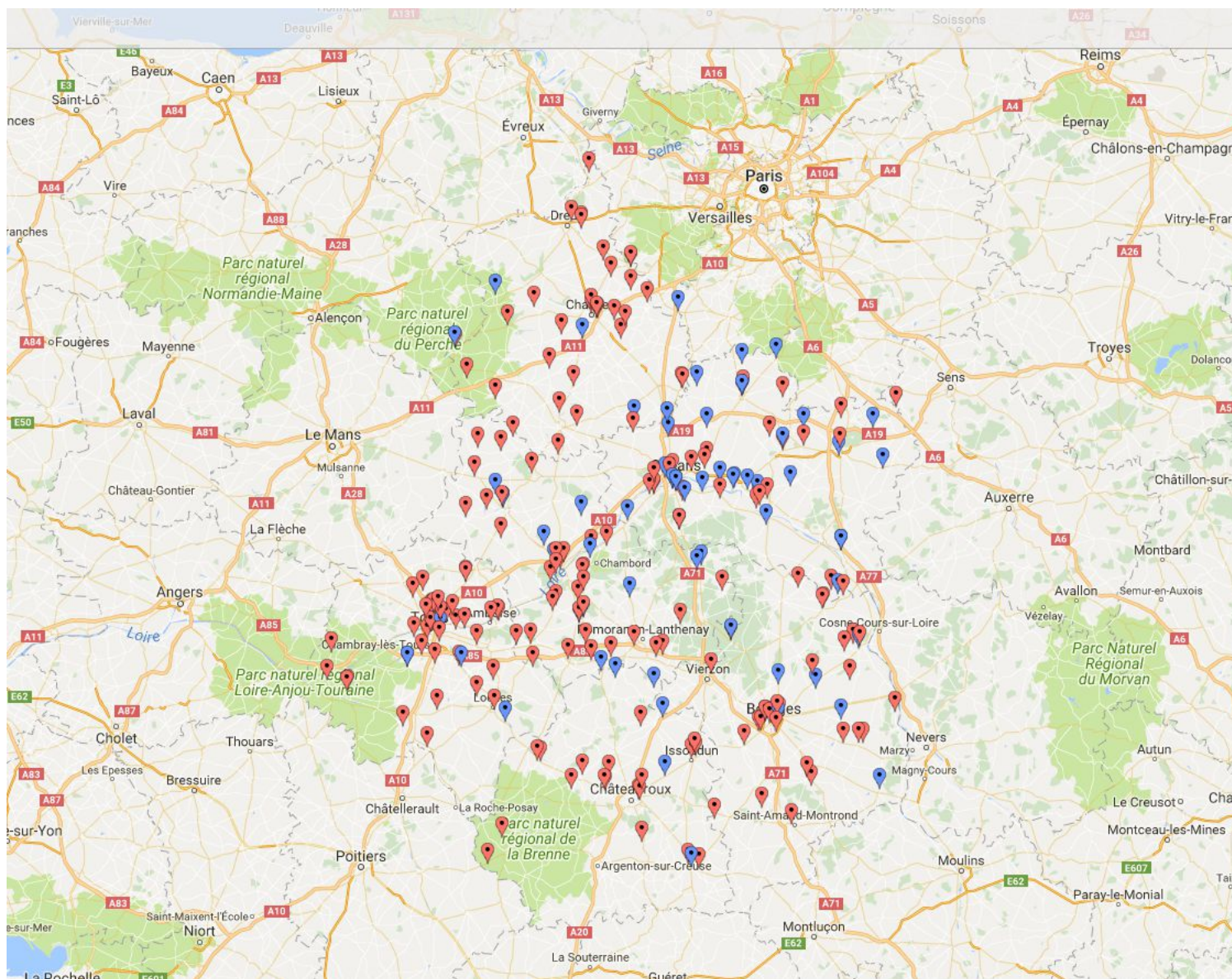
Les adhérents



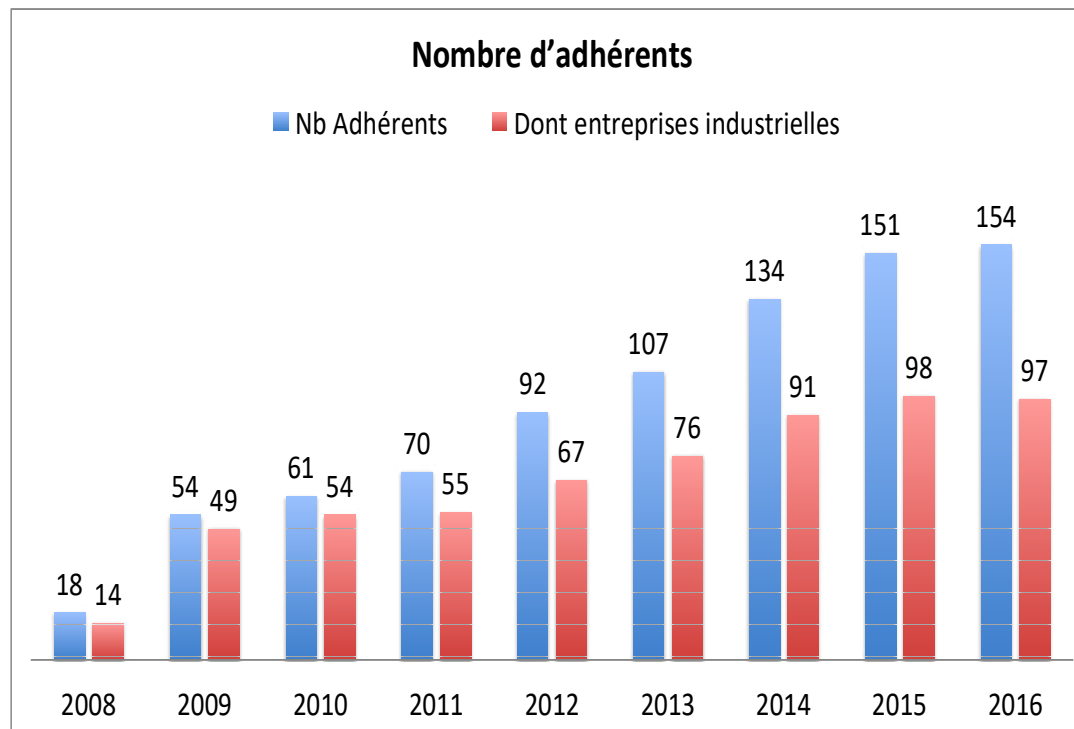
Plus de 150 adhérents répartis en 3 collèges :

- **Membres actifs transformateurs**
- **Membres associés**
- **Membres partenaires**

Répartition de nos actifs et prospects



Evolution du nombre d'adhérents



- ✓ Augmentation constante de 18 à 157 entre 2008 et 2016
- ✓ Tous secteurs d'activités
- ✓ Toutes tailles d'entreprise

Nos domaines d'action

5 axes opérationnels

- **D**éveloppement commercial & export
- **P**erformances & innovation
- **Q**ualité & environnement
- **C**ommunication
- **R**essources humaines & attractivité



Développement Commercial & Export

Réfléchir

- Organisation de rencontres avec de grandes enseignes : **AUCHAN, CARREFOUR, Vente-Privée.com**
- Participation « **Odyssée** » organisé par la CCI Int.
- **Webinaires** et Rencontres **Thématiques**

Agir

- Action collective « **Défi Export** »
- Action collective « **Structurer et accélérer le développement commercial de mon entreprise** »



Performances & Innovation

- **Réfléchir**

- **Webinaires** et Rencontres **Thématiques**
 - Cycle de réunions « **Ouvre-Boîte** » :
- **Le sensoriel comme axe de diversification**
 - **Le Management des Hommes**
 - **Alimentation du Futur**

- **Agir**

- Action collective **énergie, eau, déchets**
 - Audit **Logistique / Supply Chain**
- Audit **Innovation** (Partenariat avec l'ARITT)
 - Défi **Climat-Energie** et **Compte CO2**

- **Capitaliser**

- Un **Bulletin de veille** mensuel (Nx Produits, tendances)
 - Comparateur **Primes CEE**
 - **Mutualisation des Achats**

Qualité & Environnement

• Réfléchir

- **Club Qualité**
- (Listeria, Virus, fraudes ...)
- **Webinaires et Rencontres Thématiques**

• Agir

- Action collective : « **Sécurité Sanitaire des Aliments et Certification Qualité** »

• Capitaliser

- Un **bulletin de veille** mensuel (Qualité, environnement)
- Un accès au site **EtiqNut** (Etiquetage Nutritionnel)
- **Groupe régional d'auditeurs croisés (GRAC)**
 - 30 entreprises
 - 45 auditeurs
 - 55 audits programmés

Communication

- 2017 : 3^{ème} édition du Forum Régional Alimentaire
- Participation à l'Open agrifood depuis sa création en 2014
 - Concours de cuisine Open Chefs Saison 3 !



Communication

- Mise en contact entre Adhérents / Partenaires
- Un site internet www.area-centre.org (15 000 vues /mois)
 - Une **newsletter envoyée tous les 15 jours** (1 500 contacts)
 - Des **OFFRES D'EMPLOI** et une **CVTHÈQUE**
- Une **visibilité sur les réseaux sociaux**
- **Des outils internes performants** (CRM)
- **Utilisation des outils du Web** (Webinaires, Google Drive)

Formation - Emplois

Emploi - Formation & Attractivité du secteur

Réfléchir

➤➔ Participation à des **Forum Emploi (2000 emplois – 2000 sourires)**

→ Organisation de **réunions de présentation du secteur aux prescripteurs de l'emploi**

→ Des **portes-ouvertes** dans les entreprises dans le cadre de la semaine de l'industrie

➔ **Un programme de formation varié**

➔ **AGORA'limentaire**

➔ **Club RH** (Inaptitude, Accords, ...)

➔ **Club Sécurité et Conditions de travail** (Ergonomie au poste)

Agir

➤➔ **AGRO'Form : 6^{ème} session** en 2017 (10 stagiaires « Conducteurs de ligne » formés chaque année en période ou contrat de professionnalisation)

➔ **AGROTeaM : 2^{ème} session** en 2017

→ Action collective avec le CIHL sur l'**amélioration des postes de travail emballage** et fin de ligne

→ Action collective **Manager de Proximité**

➔ **Pacte HANDICAP** régional

➔ **Projet de CFA agroalimentaire**

Divers

➤➔ **CVThèque (Emploi, alternance, stages) et offres d'emploi**

→ Des conventions signées avec des partenaires institutionnels (APECITA)

→ **Contrat de filière : Enquête Climat social** avec l'ARACT

➔ **Enquête de salaires** avec tarif négocié pour les adhérents

→ Participation aux **CLEE** et contacts avec des **groupements d'employeurs**

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux !



Inscrivez-vous à notre newsletter sur
www.area-centre.org

AREA Centre – Val de Loire

Philippe VILLEVALLOIS
Délégué Général



p.villevalois@area-centre.org



Association Régionale des
Entreprises Alimentaires
www.area-centre.org

Quels métiers, quelles compétences recherchées en 2017 ?

L'évolution des pratiques de recrutement et les tendances du
marché de l'emploi

par Stéphane HERVÉ

Vendredi 30 juin 2017

MANAGERIA

Approche directe de cadres

RECRUTEMENT PAR APPROCHE DIRECTE DE CADRES ET SPÉCIALISTES DU MONDE AGROALIMENTAIRE

Cette marque historique a permis, depuis 1990 le développement des activités de recrutement et de conseil auprès de plus de 300 clients sur la filière agroalimentaire et les sciences du vivant.

Fort de 25 ans d'expertise, le Cabinet s'appuie sur une base de données unique et des moyens pointus de chasse de tête.

LEADIA

Accompagnement de direction

ACCOMPAGNEMENT DE DIRECTION & MANAGEMENT DE TRANSITION

Le développement passe avant tout par les femmes et les hommes de l'entreprise. Leadia accompagne en toute confidentialité les directions de la filière agroalimentaire dans leurs réflexions d'avenir : appui stratégique, organisation, recrutement de dirigeants et d'administrateurs.

La recherche de managers de transition, activités singulières et différentes du recrutement de cadres salariés, offre une solution dans les cas d'urgence.

WONDERFOOD E-recrutement JOB

SOLUTIONS E-RECRUTEMENT DÉDIÉES À L'AGROALIMENTAIRE EN FRANCE ET À L'INTERNATIONAL

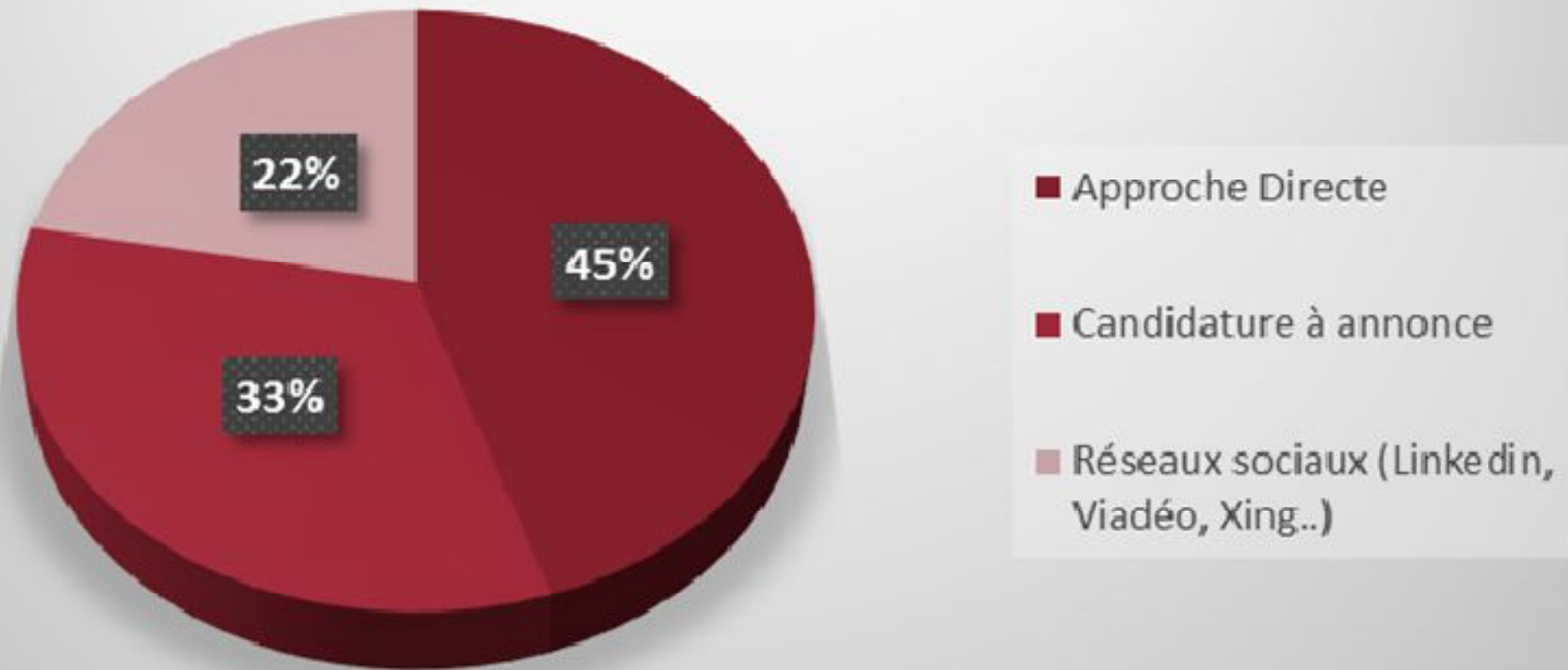
L'évolution des technologies de l'information, la puissance de la mise en relation par internet constituent une véritable rupture technologique dans l'approche du recrutement.

Wonderfoodjob offre de nouvelles solutions personnalisées adaptées à l'entreprise d'aujourd'hui : diffusion gratuite d'annonces sur www.wonderfoodjob.com, webtracking, accès aux bases de données du marché, campagne d'Emailings, partenariats internationaux de diffusion, politique de recrutement et image employeur.

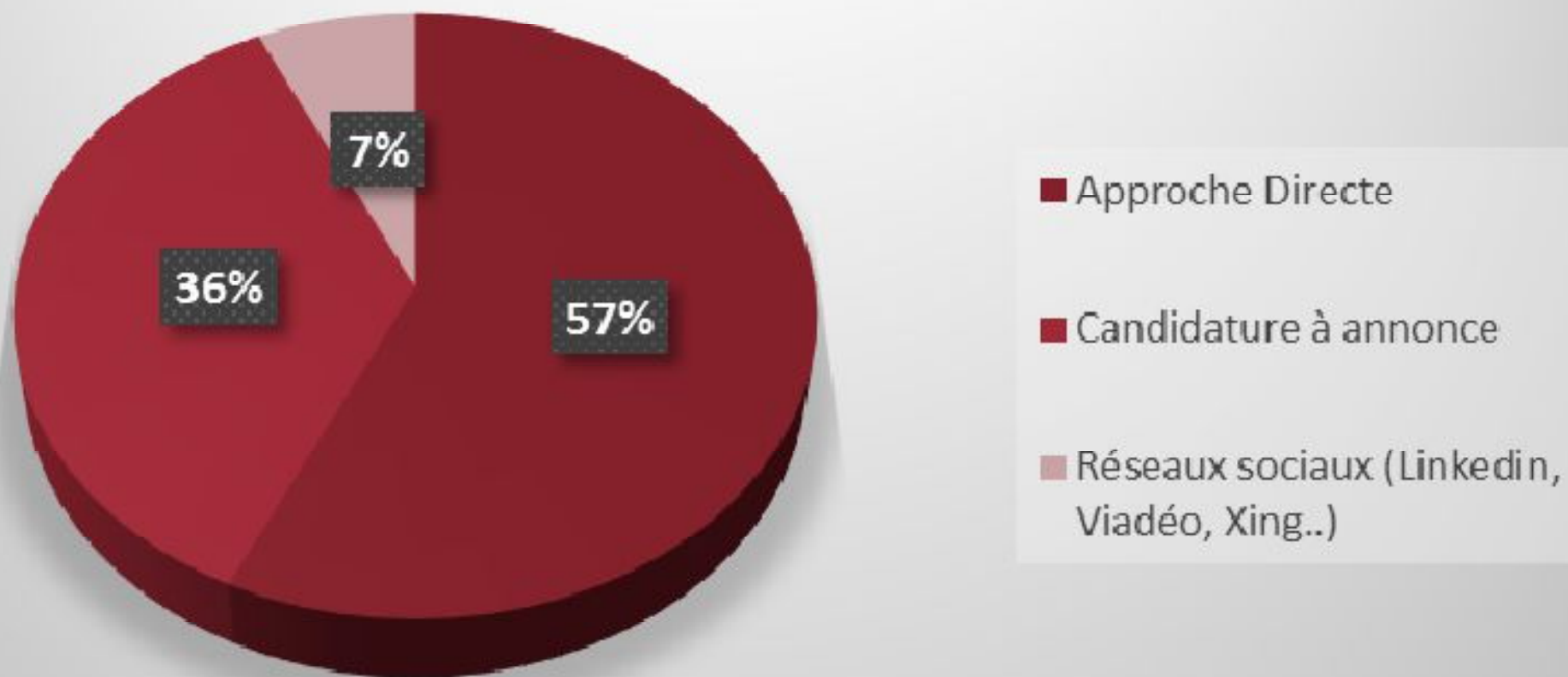
M
25 ANS
de conseil



Candidats rencontrés par les Consultants ManageriA



Candidats recrutés par les Entreprises clientes de ManageriA

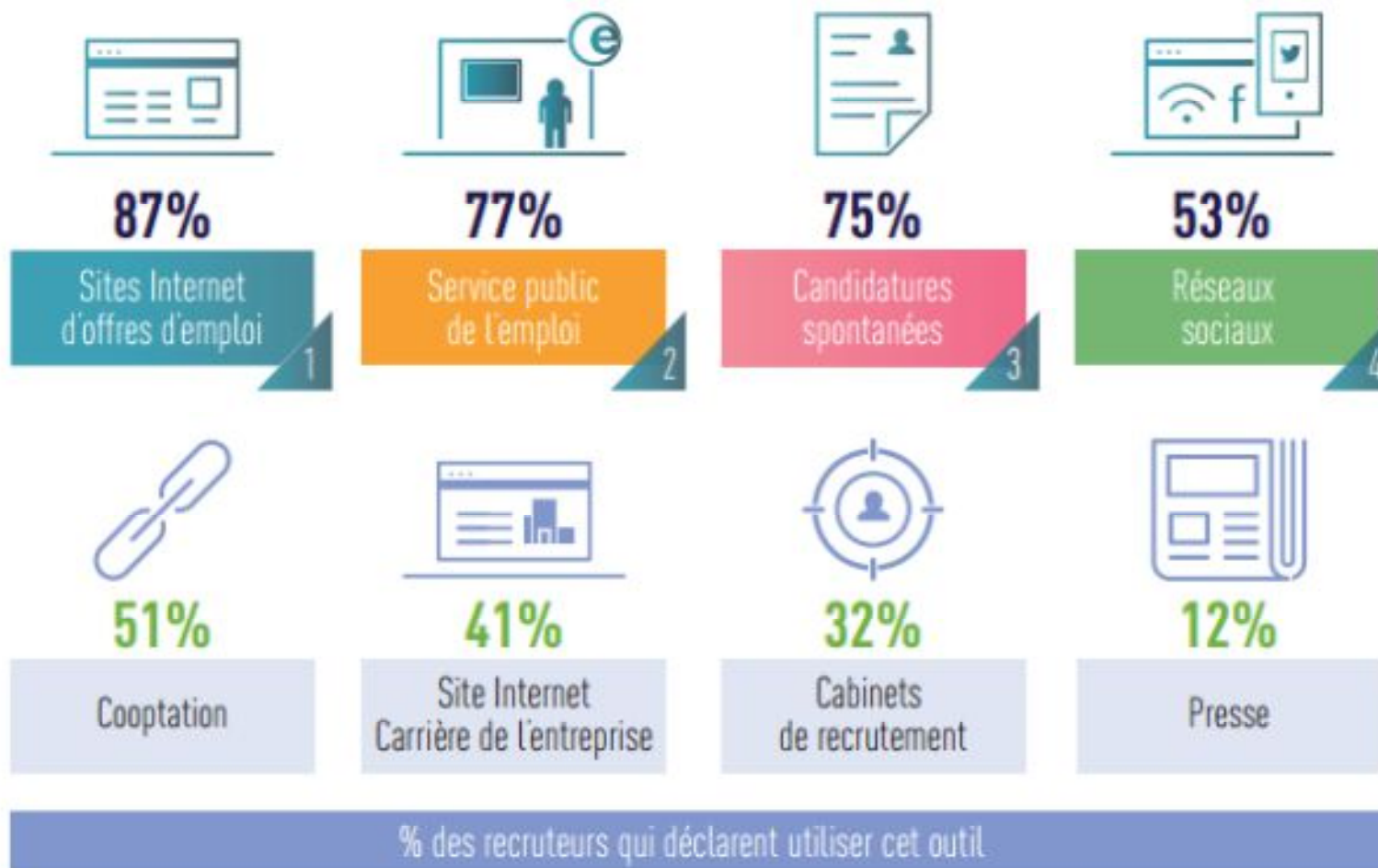




Chez ManageriA, les réseaux sociaux permettent de rencontrer des candidats, pas forcément de les recruter

Supports utilisés par les Recruteurs (niveau global)

→ Quels supports utilisez-vous pour recruter ?

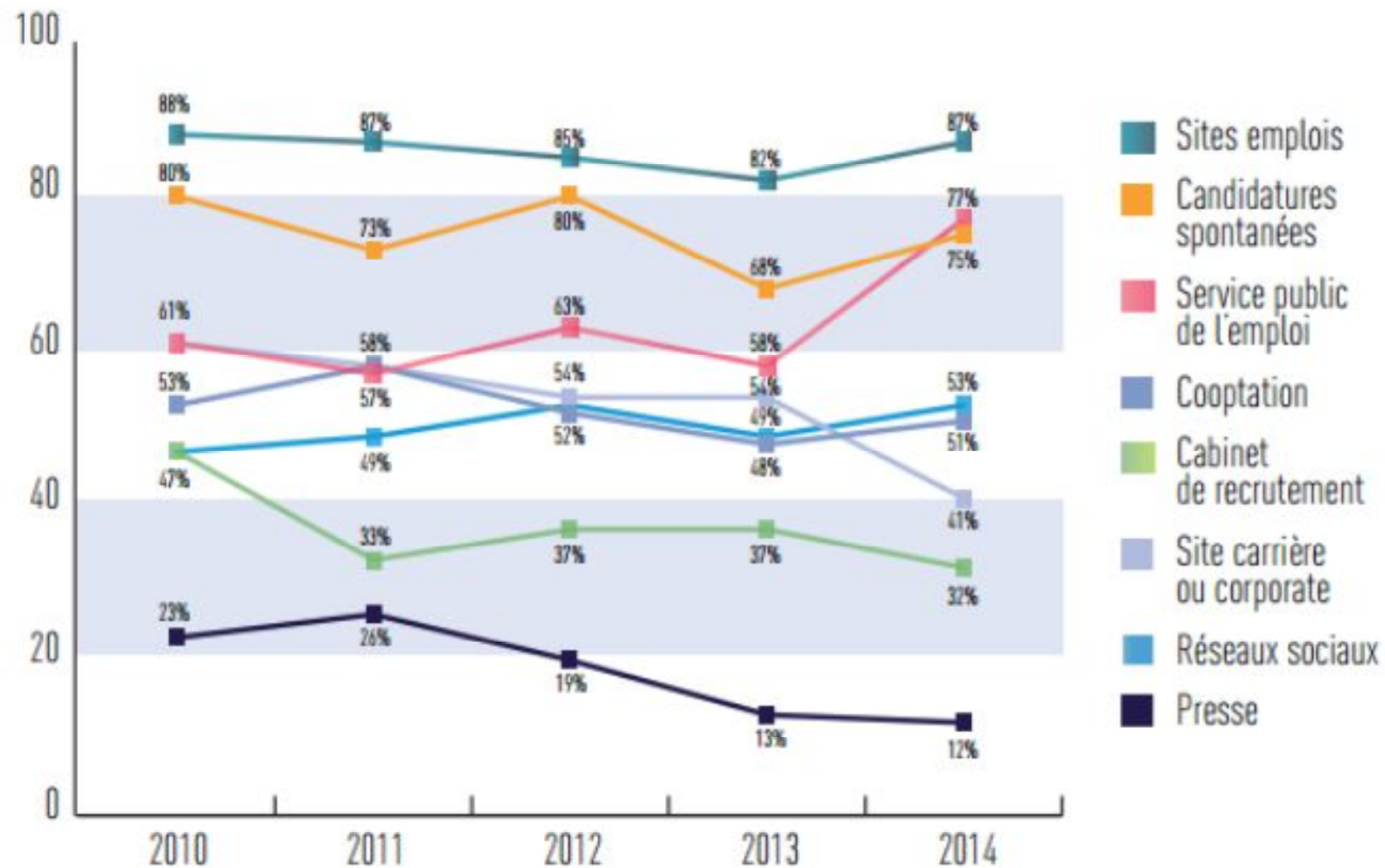


Enquête sur les pratiques du recrutement Régions job Février 2015 (346 professionnels des RH en avril 2014)

Moyens utilisés par les cadres en recherche :

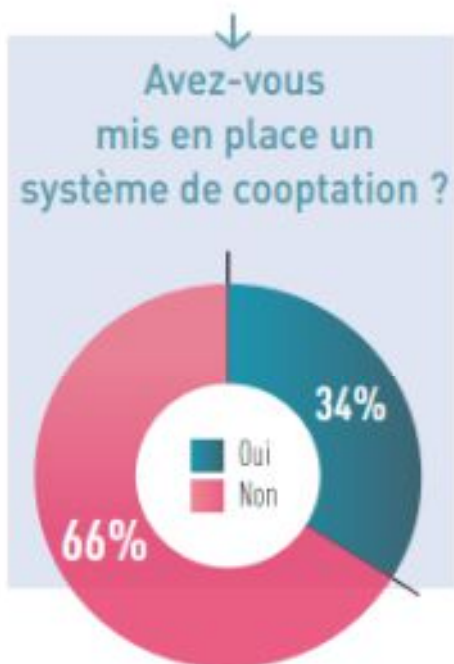
	Moyens utilisés pour trouver votre emploi actuel	Moyens utilisés dans votre recherche d'un nouvel emploi
Réponse à une offre d'emploi	38%	98%
Relations - cooptation	19%	49%
Approche directe par un Cabinet	14%	
Réponse à une offre sur le site d'un cabinet de recrutement	6%	58,50%
Candidature spontanée	6%	54,50%
Réseau social	4%	64%
Site Employeur	3%	50,50%
Salons - Forums	10%	20%
Autres	9%	3%

→ Utilisation des outils de recrutement



Enquête sur les pratiques du recrutement Régions job Février 2015 (346 professionnels des RH en avril 2014)

Base : sur 100 recruteurs qui utilisent les réseaux sociaux (53% du total)



La lettre de motivation sert-elle encore à quelque chose ?

La lettre de motivation est toujours un exercice imposé délicat, les recruteurs sont partagés sur son intérêt. Chose étonnante à relever : les hommes recruteurs sont moins disposés à la lire que les femmes.

→ Quelle importance accordez-vous à la lettre de motivation ?



POSITION DE L'ALIMENTAIRE DANS L'ECONOMIE FRANCAISE

✓ Entrants de l'agriculture	3%
✓ Production agricole « sortie champ	3%
✓ Transformation alimentaire	12%
✓ Exportations alimentaires	3,5%

21.5% du PIB Français

L'agriculture + l'alimentaire représente **le 1^{er} secteur économique et industriel français :**

- 160,5 milliards d'Euros de CA loin devant l'automobile
- 3^{ème} solde positif de la balance du commerce avec 8,5 milliards d'Euros / an (2014) : mais 1^{er} solde en 2008
- 5^{ème} exportateur mondial après avoir été le 2nd dans les années
- 11 852 entreprises
- 3 000 entreprises de plus de 20 salariés
- 1000 entreprises de plus de 250 salariés
- 150 sociétés de plus de 100 millions de CA
- 98% de PME
- Transformation de 70% de la production agricole
- = 10,1% du budget des ménages

Nombre de salariés :

428 000 en 2003 → 493 272 en 2014 sur 820 000 salariés en regroupant le commerce de détail et la coopération agricole

Mais déficit structurel de 17 000 emplois/an

Notamment en production et en technico-commercial

Forte internationalisation des acteurs du fait de la concentration

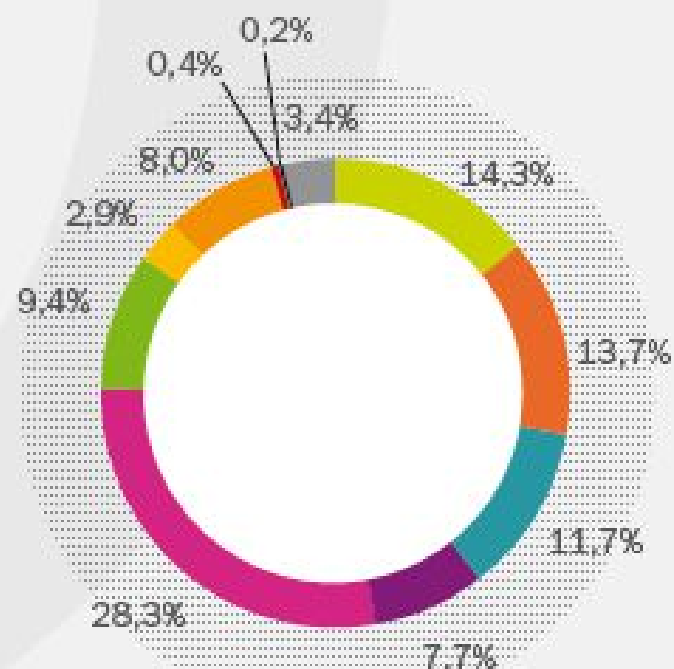
Potentiel de développement important des PME en mal de structuration et d'internationalisation

Rapport d'activité 2014/2015- Observatoire des IAA

LES INDUSTRIES ALIMENTAIRES EN CHIFFRES CLÉS

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR CCN

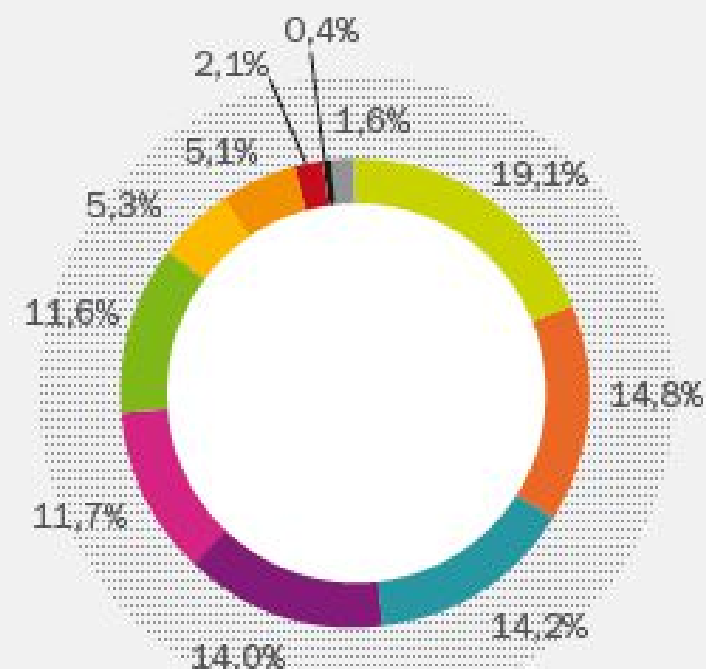
En % d'établissements



- Alimentation diverse
- Viande
- Produits élaborés
- Lait
- Boulangerie-pâtisserie
- Charcuterie
- Eaux, boissons, bières
- Meunerie
- Sucre
- Pâtes
- Exploitations frigorifique

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR CCN

En % de salariés



Rapport d'activité 2014/2015- Observatoire des IAA

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR FAMILLE DE MÉTIERS



QHSSE
3%



Support général
8%



Achats, marketing,
commercialisation,
vente
12%



Innovation,
recherche
& développement
1%



Logistique
15%



Maintenance,
travaux neufs
7%



Production
(fabrication,
conditionnement)
54%

TYPE DE CONTRAT



APP
1,2%



CDD
6,5%



CDI
92,2%

STATUT



CADRES ET CHEFS
D'ENT. SALARIÉS
9%

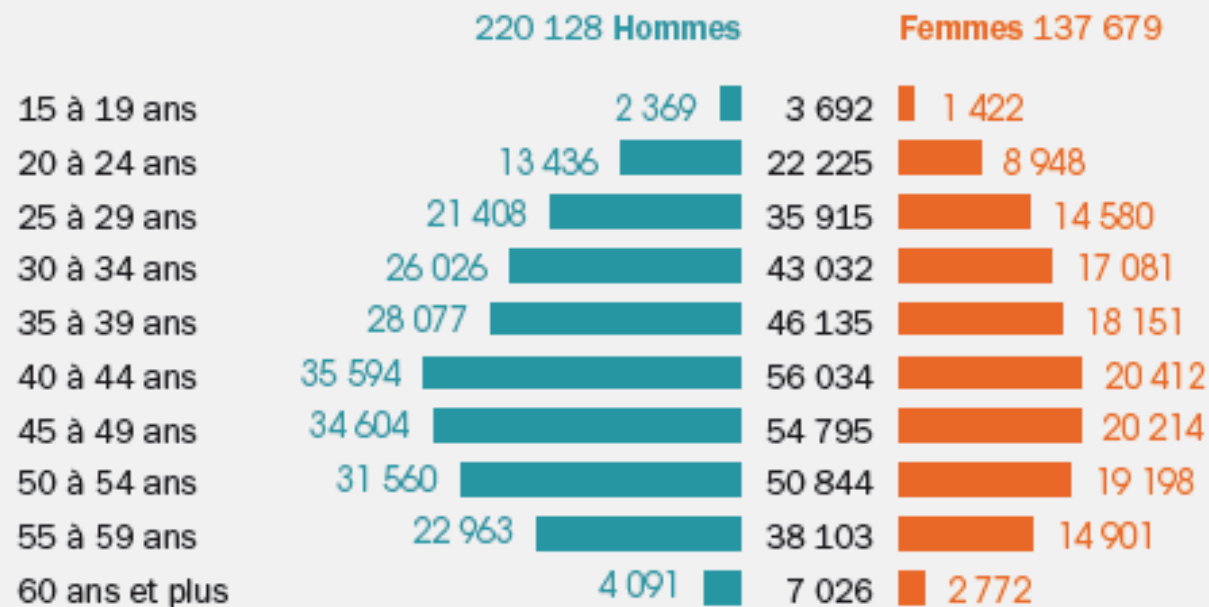


PROFESSIONS
INTERMÉDIAIRES
15%



EMPLOYÉS
ET OUVRIERS
76%

Rapport d'activité 2014/2015- Observatoire des IAA



Total branche

ÂGE MOYEN : 41,3 ANS

ÂGE MÉDIAN : 41,5 ANS



HOMMES
63%

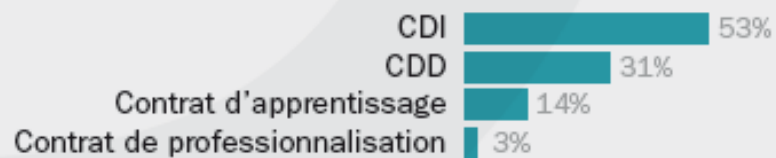


FEMMES
37%

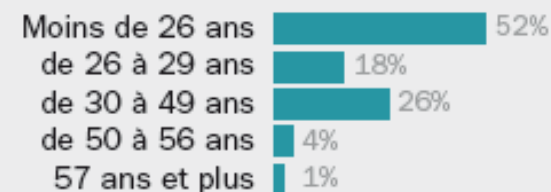
Focus sur les recrutements – Secteur agroalimentaire - 2015

CARACTÉRISTIQUES DES RECRUTEMENTS RÉALISÉS EN 2014

Selon le type de contrat :



Selon l'âge des salariés :



Selon le type de recrutement, hors contrats d'alternance :



Selon le sexe :

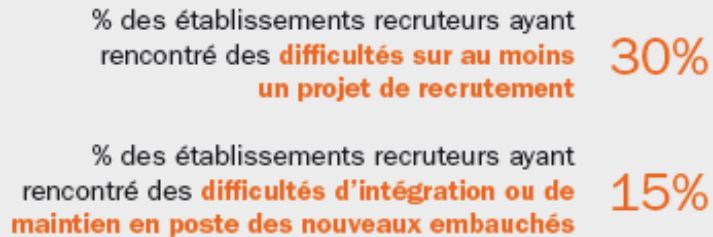


Selon la catégorie socioprofessionnelle (IA et CA uniquement), hors contrats d'alternance :

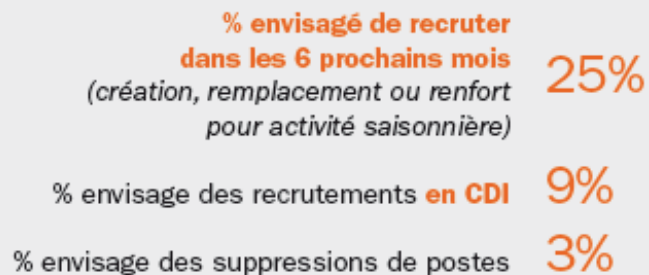


Focus sur les recrutements – Secteur agroalimentaire 2015

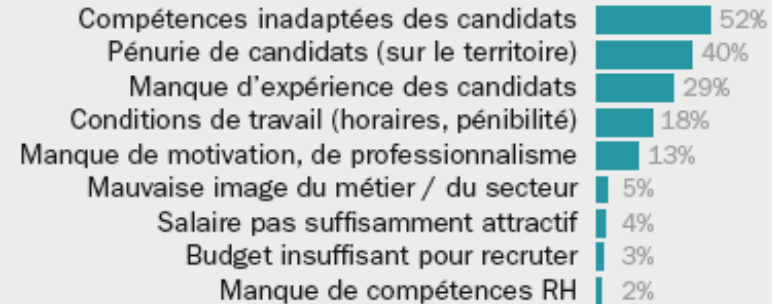
LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



LES PERSPECTIVES ET LEVIERS

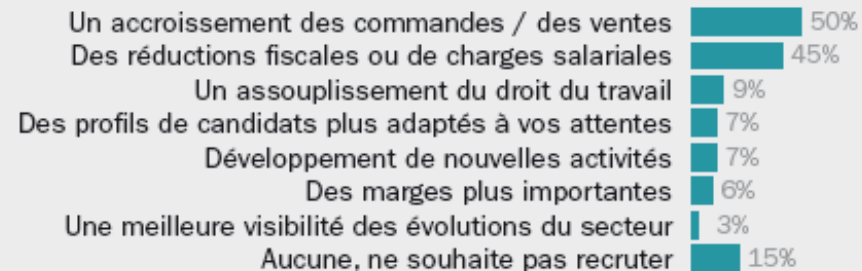


TYPE DE DIFFICULTÉS RENCONTRÉES



LEVIERS QUI POURRAIENT ENCOURAGER LES RECRUTEMENTS

Parmi les 3 principaux leviers cités



FILIERE ALIMENTAIRE ET OPPORTUNITES D'EMPLOI

► Première transformation

- Matières premières (sucre, farine, MG, viandes...)
- Concentration des acteurs
- Forte capitalisation
- Stagnation en France
- Expansion à l'international



**Tous les métiers de la Production
et de la Logistique**

► Deuxième transformation

Produits alimentaires intermédiaires
(additifs, colorants, arômes, adjuvants technologiques, etc.)

- Forte internationalisation du secteur
- Technicité des marchés B to B
- Prépondérance R&D - Technico-commercial
- Montée en puissance du marketing



**Tous les métiers
de la R&D, de l'application culinaire,
des relations technico-commerciales ...
et de la supply chain**

► Troisième transformation

Produits frais (ceux que vous consommez:)

- Segmentation produits mondiaux/produits locaux
- Poids de la R&D / Marketing
- Segmentation, délocalisation de la chaîne de la valeur
et co-traitance / sous-traitance



**Tous les métiers
Du commercial, de la production, de la
R&D, du marketing de coordination
interne et de la supply chain**

Les métiers en tension sur la filière agroalimentaire en 2016

ZOOM SUR... Les offres d'emploi du secteur Agroalimentaire

Sur l'ensemble des offres diffusées
sur les sites emploi généralistes,
seulement 9% concernent
la filière Agroalimentaire*



*Moyenne réalisée sur le nombre total d'offres publiées sur les sites
emploi suivants : Monster, Apec, Pôle Emploi, Cadremploi, Cadresonline,
Keljob, Metajob, Stepstone

■ Secteur Agroalimentaire (9%) ■ Tous secteurs confondus (91%)

TOP 3 des fonctions les plus recherchées



Commercial
35%

Incluant: téléservices, ventes,
distribution, import/export



Production
34%

Incluant: maintenance, qualité, sécurité,
environnement, opérations, services techniques



Logistique
8%

Incluant: achat, transport, supply chain

Les fonctions les moins représentées sont



Fonctions support,
Fonction publique



Audit, banque,
assurance, conseils



Ingénierie, Direction,
Management

Source: Analyse de divers sites emploi généralistes (Monster, Apec, Pôle Emploi, Cadremploi, Cadresonline, Keljob, Metajob, Stepstone) - Mars 2015

MAIS AUSSI

► Équipement, process, technologie

- Concentration des acteurs
TETRA PAK, GEA, KRONES
STORCK, etc.
- Internationalisation
- Faiblesse structurelle française



Postes
d'ingénieurs
d'affaires et de
chefs de projet
ingénierie

► Logistique / Distribution

- Forte internationalisation des acteurs
- Fort impact sur la structuration de la filière
spécialisation des sites, pression de la GMS,
cotraitance, etc.



Postes commerciaux /
Services

- Chef de produits MDD
- Chef de rayon
- Achats / sourcing
- Qualité
- Directeurs de magasin
- Directeurs de plateformes

FILIERE ALIMENTAIRE ET STRATEGIE DE CARRIERE

► impact des caracteristiques du marche de l'emploi français

- Perte de compétitivité des salariés français, une certaine image à reconstruire à l'international.....
- Diminution de l'employabilité, problème de l'entrée dans la vie active et du travail des seniors, l'âge d'or se restreint à 25 -50 ans
- Carrières non linéaires
- Concurrence internationale des diplômes
- Manque de relations entreprises-écoles
- Difficulté d'adaptation de l'offre / demande en matière de compétences
- Nouveaux comportements / Nouvelles valeurs devant le monde de l'entreprise et du travail

► Attention nous restons en concurrence ET....

- L'ouverture internationale
- Le réalisme économique
- Le niveau de formation et d'excellence
- La performance
- le professionnalisme

Restent les meilleurs garants de l'emploi et de l'épanouissement professionnel pour chacun

IMPACT DES CARACTERISTIQUES DE LA FILIERE ALIMENTAIRE

Grands comptes mondialisés

FAIRE FAIRE ET FAIRE SAVOIR

DEVELOPPER UN SAVOIR-ETRE

PME Françaises et de plus en plus filiales de groupes étrangers

FAIRE, FAIRE VITE et BIEN FAIRE

DEVELOPPER DES SAVOIR-FAIRES

TPME Hyper spécialisées

AIMER FAIRE, PERMETTRE DE FAIRE
ET...SE FAIRE PLAISIR

REMETTRE EN CAUSE LES MODELES

- Les entreprises ont de moins en moins de visibilité à moyen et long terme.
- Les acteurs (actionnaires, direction générale, opérationnels chargés de recrutement) changent fréquemment et sont globalement peu disponibles
- Les structures (hiérarchiques ↔ matricielles) réduisent la capacité d'engagement des « décisionnaires »



- Allongement des délais
- Remise en cause fréquente des recrutements

Un cabinet conseil est un partenaire incontournable dont la valeur ajoutée est aussi dans l'accompagnement à la prise de décision et à l'intégration des cadres recrutés, pour autant que l'Entreprise lui fasse confiance.

Le rôle du coach

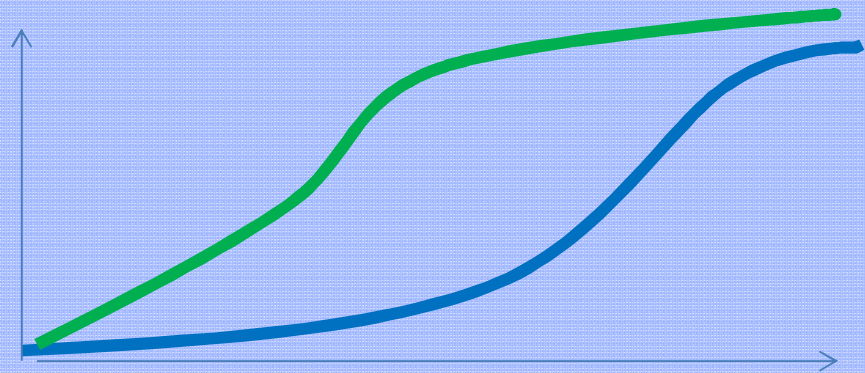
par Philippe VERGNET

dans une vie professionnelle

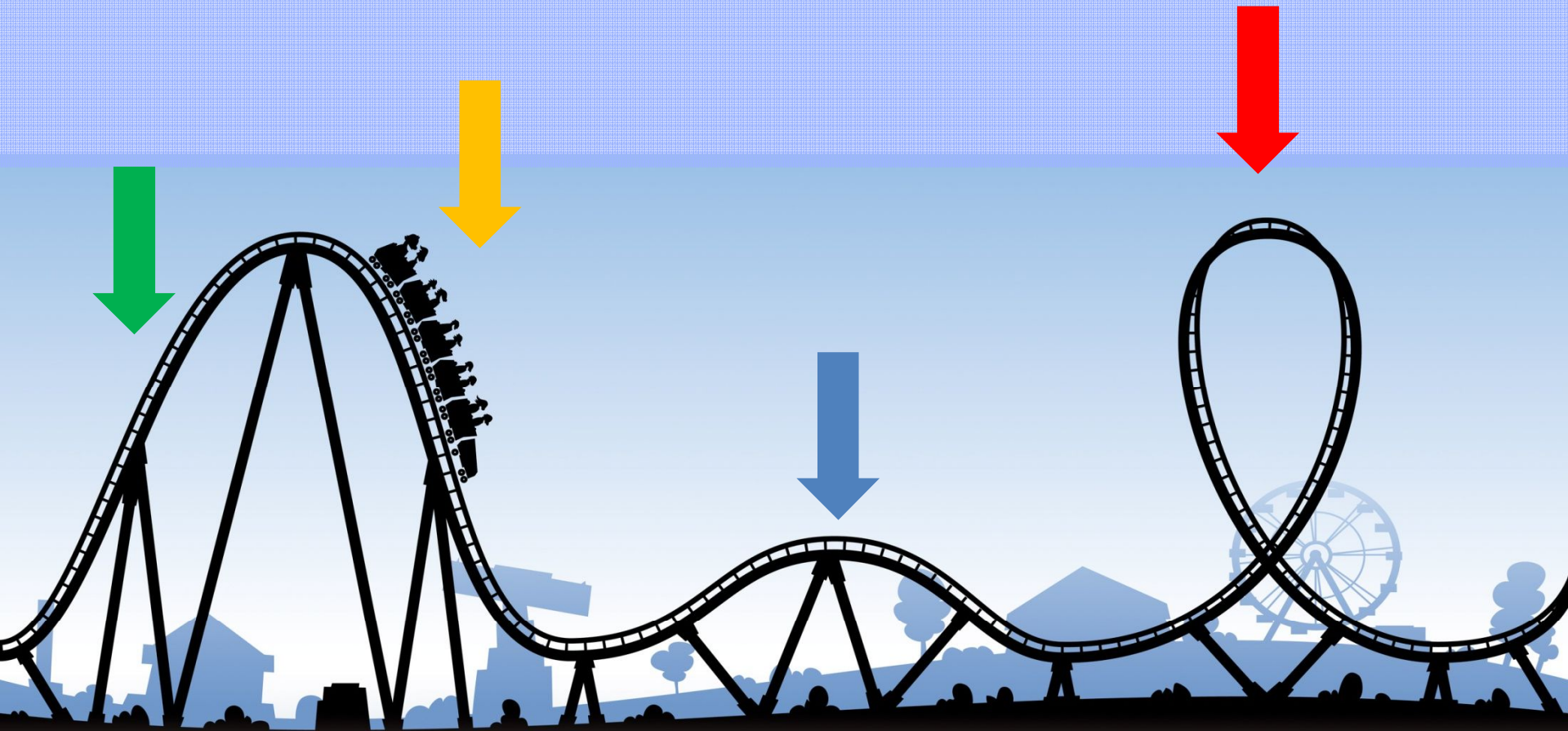


Un catalyseur pour accélérer Les transitions de carrière

- Prise de poste
- 1^{er} job d'encadrement
- Constitution d'équipe
- Entrée au CoDir
- Reconversion
- ...



Quand y recourir ?



**En cas de changement profond,
Accident pro, crise de vie ...**

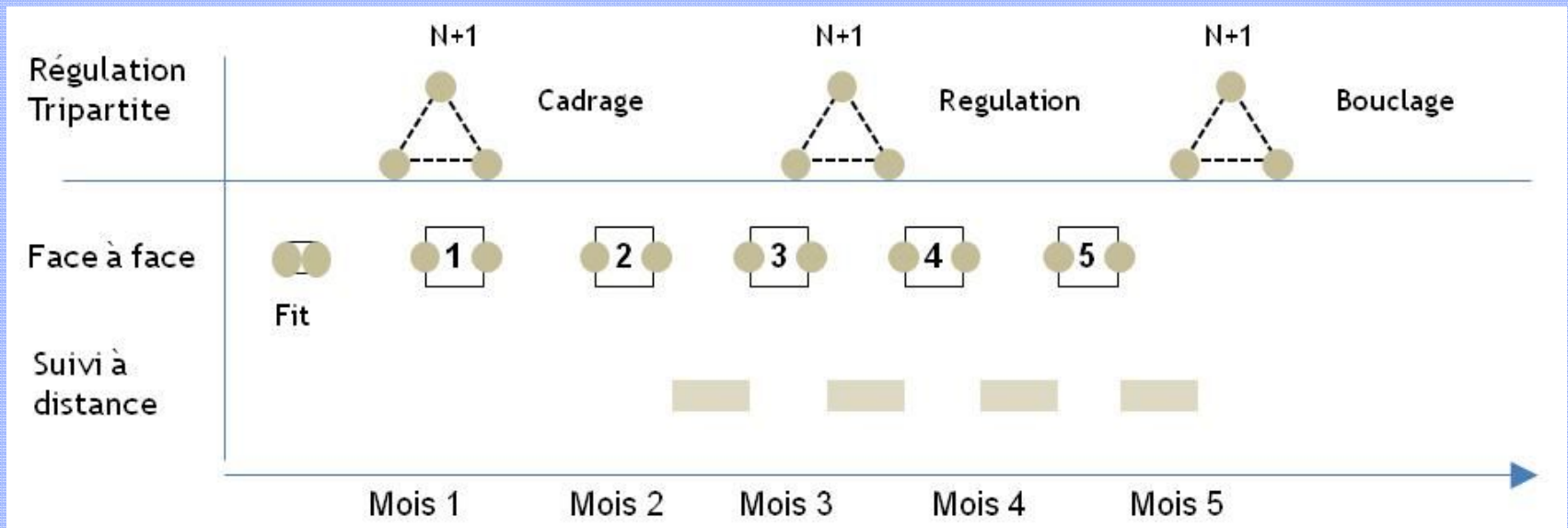
-> Bilan de compétences

-> Outplacement

-> Coaching

Le coaching, c'est quoi ?

Psy Coach Mentor Consultant

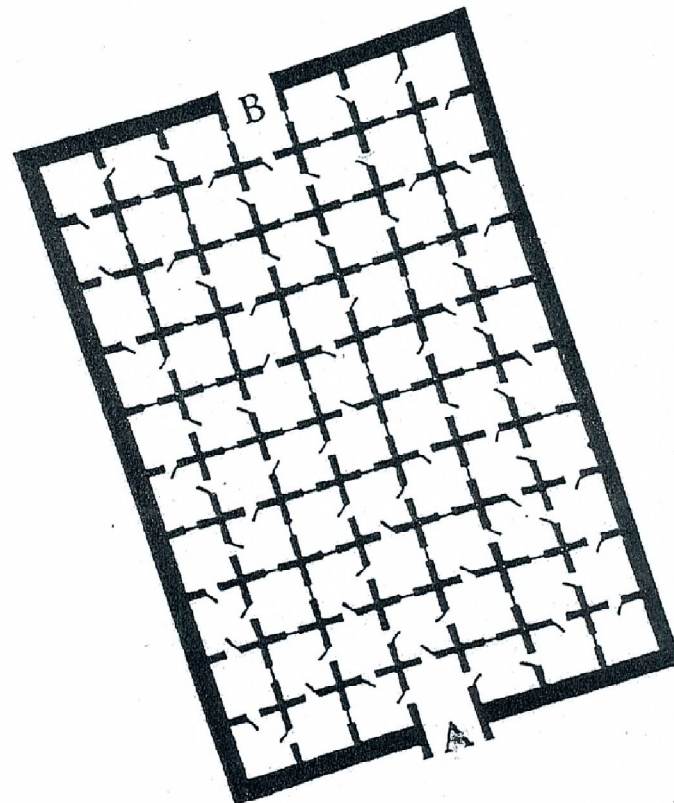


Mais pour quoi faire ?

**Sortir des schémas acquis
« limitants »**

Exercice :

**Voici un labyrinthe. En partant du point A, tracez un chemin jusqu'au point B.
Utilisez un crayon pour conserver la trace de votre passage.**



Un projet qui vous tient à cœur

Donnez 3 raisons qui conditionnent votre choix

-
-
-

Et si vous donniez 2 autres raisons ...

-
-

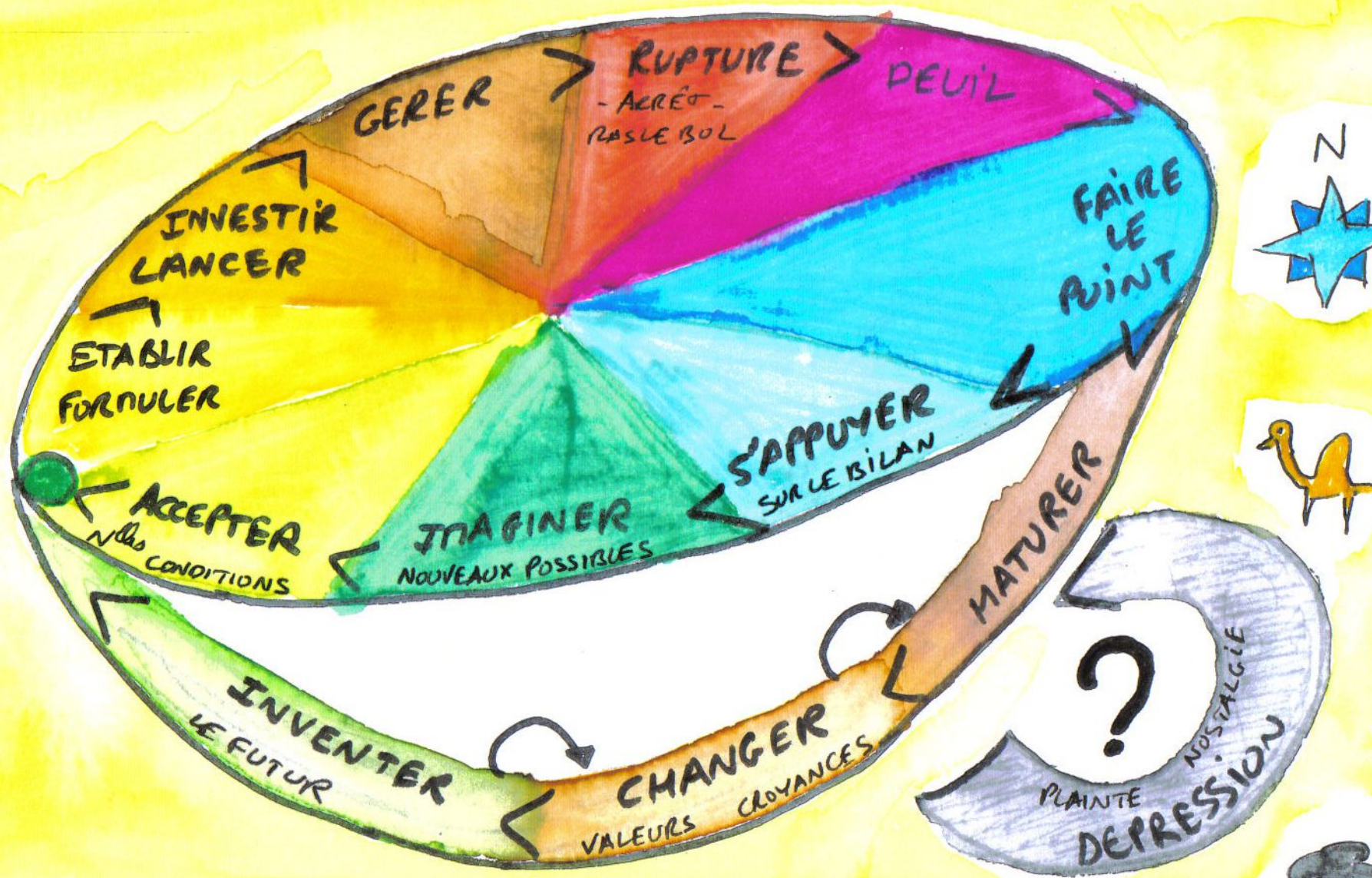
Mais pour quoi faire ?

Sortir des schémas acquis

« schémas limitants »

Faire le point

Accompagner lors de la traversée du désert



Mais pour quoi faire ?

Sortir des schémas acquis

« schémas limitants »

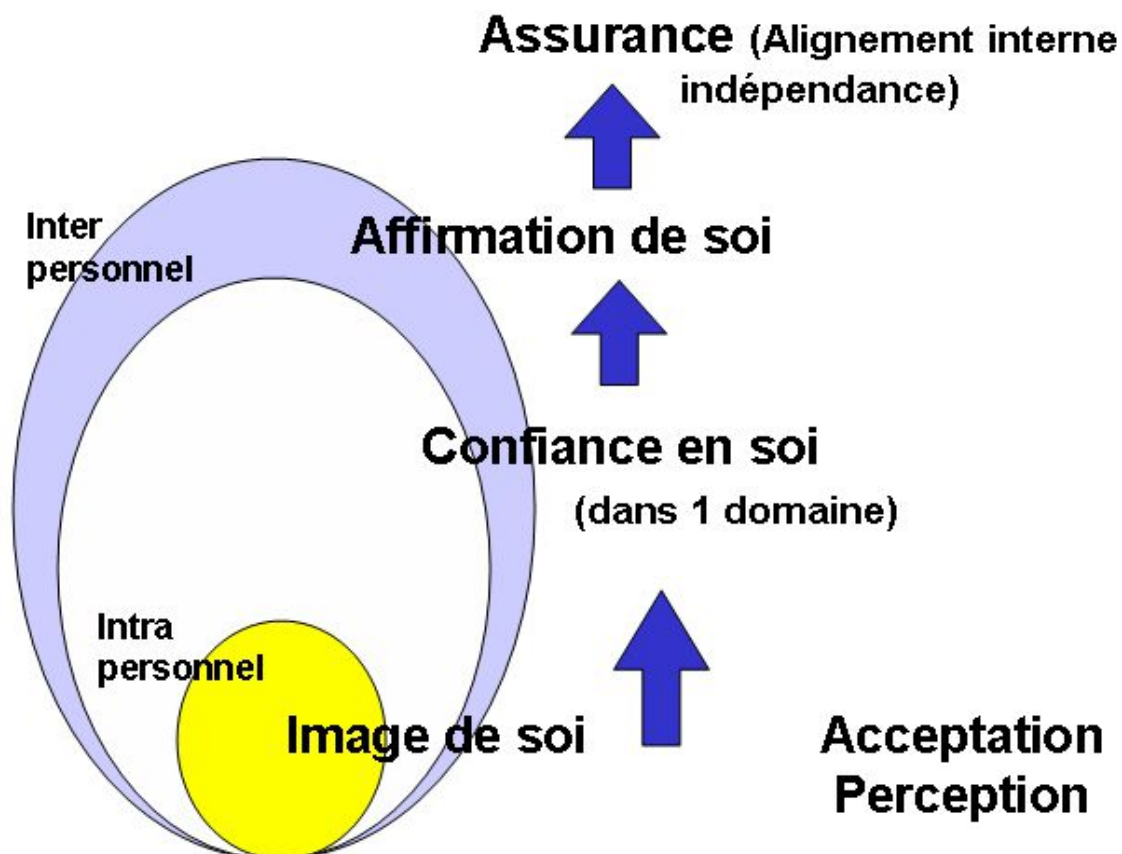
Faire le point

Accompagner lors de la traversée du désert

Travailler la confiance en soi

Du petit canard au grand cygne

Modèle confiance en soi



Comment le choisir ?

Un pro doit être:

Formé / analysé / supervisé

Il doit vous plaire

Mais pas trop ... attention au clone

Il peut vous expliquer ce qu'il va faire ... Sans jargonner