



# LA LETTRE de Chantal Baudron s.a.s.



## À propos...

### Fibre entrepreneuriale, quand tu nous tiens !

Rien n'est plus réconfortant que de constater que le désir de création ou de reprise d'entreprise va croissant, dans des populations de cadres fort différentes ; les masters et DESS "création d'entreprises" de nos grandes écoles d'ingénieurs ou de gestion font recette auprès des jeunes diplômés ; les sociétés de capital investissement sont très sollicitées par des cadres dirigeants ayant amassé un pécule (souvent à l'occasion de départs forcés) et qui souhaitent embrasser la carrière de dirigeant-investisseur ; les "quinquas +", conscients que leur avenir n'est plus dans le salariat (ostracisme de l'âge, spécialité française) décident de créer leur emploi en devenant consultant ou manager par intérim, en rachetant un commerce, etc...

Et si nos politiques encouragent ce vent entrepreneurial qui souffle sur la France, alors tous les espoirs sont permis...

## Actualités du marché

### CV anonyme... dernière mode ?

Le CV anonyme revient à l'ordre du jour au sein des préconisations du gouvernement à l'issue de la première conférence nationale pour l'égalité des chances : pas de photo sur les cv, d'accord. Pas d'identité ou d'indication sur l'âge, peut-être, mais on a toujours la description de l'expérience qui donne une idée des années passées. Sélectionner sur les diplômes n'est-il pas discriminant ?

Les préconisations des uns et des autres sont certes pavées de bonnes intentions, mais que restera-t-il aux recruteurs ? Un paragraphe sur les hobbies ?... Une page vierge ?....

Et, en même temps, on voit aujourd'hui les candidats rivaliser d'ingéniosité pour "sortir du lot", raconter une aventure extrême, se dévoiler dans des "blogs" pour mettre en évidence leur différence. La logique de cette nouvelle restriction ne nous paraît pas évidente.

**Dominique Letamendia**

## En bref

### HEC au féminin

Chantal Baudron est intervenue devant les membres d'HEC au féminin le 6 décembre 2004, à l'espace Paul Ricard, en compagnie de Jacques Massot, DRH EADS France, sur le thème : "Parité et politique de recrutement des grands groupes".

### Déjeuner-débat avec la Ministre de la parité

A la demande de Nicole Ameline, Chantal Baudron a organisé le 9 février un déjeuner au Ministère de la parité avec des DRH dont José Maria Aulotte - Directeur Ressources et Communication Corporate d'Arc International, Serge Boyer - DRH Groupe de Vivarte, Catherine Djunbushion - DRH de Monoprix, Tanguy du Chéné - DRH de la Banque Fédérale des Banques Populaires, Alain Piveteau - DRH de Sony France, Christian Sanchez - DGA en charge des RH de Canal +, Olivier Sastre - DRH du Club Méditerranée, Sylvie Wahl - DRH de Sanofi Aventis et Béatrice Wenzel-Lux-Krönig - DRH de Louis Vuitton Malletier.

La ministre a présenté le label égalité ainsi que les grandes orientations de sa politique dans le domaine de l'égalité professionnelle. Les échanges avec les invités ont été de grande qualité.

### Alliance brésilienne

Le cabinet Chantal Baudron a signé un partenariat avec le cabinet de recrutement Brain Trade de Sao Paulo spécialisé dans le recrutement de cadres et dirigeants.

"Paroles de dirigeants", livre dont Chantal Baudron a écrit un chapitre intitulé "Merci Messieurs" a été accueilli avec grand succès puisque le premier tirage de 7 500 exemplaires est épuisé. Le livre est actuellement en réimpression.

Chantal Baudron remercie les hommes qui l'ont aidée dans les différentes étapes de sa vie.

Cet hommage au sexe dit fort est la démonstration que la guerre des sexes peut ne pas avoir lieu.

### "Master of Science in Fashion Products" de l'ESSCA

Le 2 mars, dans nos locaux, Isabelle Lavielle est intervenue sur les débouchés des métiers du textile-habillement devant 12 étudiants internationaux de l'ESSCA préparant le "Master of Science in Fashion Products".

### Interviews

Dominique Letamendia a été interviewée pour *Courrier Cadres* le 25 février sur le thème des nouveaux métiers dans le textile.

Le journal *CB News* du 28 février a consacré sa rubrique "CB Carrières" à Martine Landry, spécialiste du recrutement dans le secteur de la communication, qui s'exprime sur le double parcours de carrière agences-annonceurs.

Delphine Mathieu a été interviewée par *Le Journal du Textile* pour un article sur le sourcing paru le 29 mars.

**Stéphanie Doucet**



## Questions à un expert

**Michel Galiana-Mingot, après avoir fait carrière dans le groupe Sony comme président de Sony France puis vice-président de Sony Europe à Berlin, vous aidez maintenant les entreprises à traverser des situations de crise ou de transition. Vous achevez une mission d'un an à la tête de la filiale française d'un grand groupe et avez mené à bien une restructuration difficile, impliquant une réduction d'effectif de plus de 40 % sur 250 personnes.**



### Comment comparez-vous la France avec les autres pays européens en matière de plan social ?

Les étrangers disent que l'investissement en France est attrayant et plutôt facile mais qu'en cas de problème, le coût de sortie est très élevé. Oui, la France est aujourd'hui le pays où licencier est le plus difficile.

### Quelles sont les spécificités françaises ?

En France, comme dans tous les pays européens, le licenciement économique est un droit de l'entrepreneur, au même titre que le droit d'embaucher le personnel. La loi française paraît très libérale sur le papier : elle dit qu'à partir du moment où vous avez correctement consulté votre Comité d'Entreprise, et quel que soit son avis, vous pouvez licencier. Mais la réalité pratique est toute autre car les organisations syndicales s'appuient sur le labyrinthe du droit français et une volumineuse jurisprudence systématiquement favorable aux employés, pour faire durer la consultation du CE à volonté. Ce parcours du combattant n'a pas d'équivalent dans les autres pays. L'expert du CE conteste les raisons qui vous poussent à licencier, voire même élabore son propre plan de restructuration pour vous l'opposer. Dans un tel schéma le CE peut faire "durer le plaisir" un an ou plus, temps pendant lequel votre entreprise se délite. La seule solution pour s'en tirer est alors de négocier des mesures d'accompagnement très onéreuses que toutes les entreprises ne peuvent pas se payer.

### Et dans les autres pays ?

En Angleterre tout se fait vite et à moindre coût : peu de chômage, peu de problème pour trouver un travail, et donc peu de freins au licenciement. En Allemagne aussi la population n'a pas été habituée aux couvertures de chômage qui existent chez nous et les coûts sont moindres. En Italie les plans sociaux sont assez coûteux, mais le

législateur a mis un buttoir en temps, qui fait que l'employeur est sûr de boucler son plan en 3 mois quoi qu'il arrive. Et le temps c'est de l'argent.

### La loi française est donc mauvaise ?

Non, ce n'est pas tant la loi qui crée problème, que la pratique des syndicats, de l'administration et de la justice, qui joue systématiquement contre l'entrepreneur. Notre problème est finalement culturel : on respecte l'entrepreneur lorsqu'il embauche et augmente les salaires, mais plus du tout lorsque cela ne marche pas.

La loi du licenciement elle-même n'a pas tout de mal. Par exemple elle donne à l'employeur un mode d'emploi très codifié pour sélectionner les personnes à licencier en fonction de critères essentiellement sociaux (âge, ancienneté...). Ceci représente finalement un certain confort pour l'employeur, qui ne se fera pas opposer le "délit de sale gueule". Sachant qu'en général un chef d'entreprise fait rarement plus d'un ou deux licenciements économiques dans sa vie, il peut apprécier que le législateur lui tienne un peu la main avec des procédures codifiées.

### Oui mais on dit qu'à cause du tri par les critères sociaux, l'entreprise ne peut retenir le personnel le plus qualifié, et sort exsangue du plan social !

C'est la grande angoisse de l'entrepreneur qui doit licencier : "comment vais-je retenir les bons !". Même si la loi impose essentiellement les critères sociaux, elle laisse l'entreprise libre de définir à son gré les qualifications, c'est-à-dire les catégories dans lesquelles les tris vont s'opérer. C'est à mon sens là que l'entreprise doit exercer son discernement si elle veut mettre à l'abri ses forces vives. Comme toujours dans l'entreprise, c'est en préparant les choses avec intelligence et finesse, qu'on se tire le mieux des épreuves.

Isabelle Korfan-Loy



## Zoom métiers

### Le Conseil en Recrutement : un partenaire à valeur ajoutée

De récents développements dans les médias sur les acteurs du conseil en recrutement et leurs pratiques souvent décriées, nous conduisent, une fois n'est pas coutume, à consacrer cette chronique à notre propre métier.

Dans une période difficile pour le marché de l'emploi, où les entreprises sont plus que jamais à la recherche de talents pour avoir, comme disent nos amis anglo-saxons "the right man in the right place" et préparer l'avenir, nous pensons que notre rôle de conseil objectif, à l'écoute du besoin précis de l'entreprise mais également des aspirations professionnelles profondes des candidats potentiels, est tout particulièrement d'actualité.

Il est bon d'affirmer haut et clair que nous sommes d'abord des conseils ; l'appellation "chasseur de têtes" est une dérive langagière qui n'est pas anodine, car notre métier ne consiste pas seulement à "chasser" des candidats ni à vendre des CV.

Rappelons que le processus de conseil en recrutement comporte quatre étapes, d'une égale importance :

- Aider l'entreprise à préciser les missions confiées au futur candidat, son profil en veillant à ce que la demande soit en adéquation avec la réalité du marché ;
- Élaborer et mettre en œuvre l'ingénierie du sourcing des candidats ;

- Évaluer les candidats au besoin de l'entreprise, après avoir validé leurs savoir-faire et leur savoir-être ;
- Conseiller l'entreprise dans la prise de décision et suivre l'intégration du candidat pour aider à sa réussite.

Rappelons que, de notre point de vue, les deux valeurs qui doivent guider l'action du conseil en recrutement ainsi que sa relation à l'entreprise cliente sont :

- la transparence ; dire ce que nous faisons,
- la fiabilité ; faire ce que nous disons.

Rappelons également que, si nous avons des devoirs vis-à-vis de notre mandant, l'entreprise, nous en avons aussi vis-à-vis des candidats, devoir de confidentialité, devoir d'information ; depuis 25 ans, nous écrivons dans nos documents : "nous sommes les conseils des deux parties".

Rappelons qu'il existe un code de bonnes pratiques et un code de déontologie de la profession (charte de déontologie de Syntec Recrutement : [www.syntec-recrutement.org](http://www.syntec-recrutement.org)).

Rappelons enfin à nos interlocuteurs clients, séduits par les offres alléchantes de certains acteurs de ce métier, que la qualité a un prix et qu'un partenariat dans la durée avec son conseil est une relation gagnant-gagnant. Ajoutons que la fidélité se mérite, à nous d'en être dignes.

Les consultants de Chantal Baudron s.a.s.

[www.chantalbaudron.fr](http://www.chantalbaudron.fr)



**Chantal Baudron s.a.s.**  
Conseil en recrutement de cadres dirigeants

61, boulevard Haussmann - 75008 Paris - France  
Tél. : +33 (0)1 47 42 58 20 - Fax : +33 (0)1 47 42 02 56  
[cbsa@chantalbaudron.fr](mailto:cbsa@chantalbaudron.fr)