

# INTERPERSONA

OUTPLACEMENT – EXECUTIVE COACHING – ASSESSMENT

## « STAO-INTENSIF » POUR DES CADRES SUPÉRIEURS

### GROUPE CIBLE

Personnes assurées qui ont exercé une fonction de **cadre supérieur** (hiérarchique ou d'état-major) dans une **grande entreprise** (> 250 coll.) au cours des cinq dernières années (p. ex. une **fonction hiérarchique** de type CFO, COO, CTO, CMA, CIO et/ou comparable ou une **fonction d'état-major** de type conseiller juridique, CC, RH, etc.)

ou

Personnes assurées qui ont exercé une **fonction de direction (CEO)** dans une **moyenne ou grande entreprise** (50 à 250 coll. ou > 250 coll.) au cours des cinq dernières années

### CONTEXTE

#### INTERPERSONA SA

Stadelhoferstr. 18  
(Stadelhofer-Passage)  
8001 Zurich  
044 552 40 30  
info@interpersona.ch  
www.interpersona.ch

Plus un cadre occupe une fonction hiérarchique élevée, plus les postes à choix deviennent rares et se trouvent plutôt dans le marché du travail caché (bien moins de la moitié des postes de cadre supérieur sont publiés). Dans ce contexte, la recherche d'emploi doit...

- être très pertinente et parfaitement adaptée aux particularités de la personne concernée ;
- s'inspirer d'une **démarche proactive** (candidatures ciblées) ;
- s'effectuer dans l'idée que le **réseautage** est un processus ouvert mais néanmoins structuré et planifié, destiné à déboucher sur des options et des contacts encore inconnus à ce jour.

Dr. Thomas N. Stemmler, CEO  
Mario F. Preissler, Dipl.Kfm.(Univ.)  
Waltrun Frick, dipl.Ing.ETH & MBA  
Urs Schüpbach, lic.rer.pol.  
Andreas Münch, El.Ing. ETH  
Kathrin B. Müller, lic.ès.sc.pol.  
Daniel Treyer, eMBA  
Claudia M. Christen, lic.oec.publ.  
Tim Marschall, MBA  
Andrea Marco Brüesch  
Prof. Ernst Bruderer, lic.oec.publ.  
Dr. Clemens A. Reisbeck  
François Chavan, MSc  
Alain Giger, Ing. HES  
Frédéric Naville, MBA

En outre, il convient de définir **individuellement** la stratégie qui soutient le plan de carrière (bilan personnel et professionnel) et de prendre des mesures de recherche d'emploi efficaces pour s'opposer à une concurrence particulièrement vive.

L'objectif est d'améliorer significativement vos compétences en matière de candidature pour que vous puissiez prospecter plus efficacement le marché de l'emploi. A la fin du stage, vous disposerez d'une stratégie de candidature optimale qui vous permettra de vous réinsérer le plus rapidement et le mieux possible dans le monde professionnel.

### CONCEPT DIDACTIQUE

Le « STAO- INTENSIF » est une mesure collective de remplacement externe. Afin de garantir un travail intensif, le nombre de participants est réduit (sept à neuf membres) par rapport aux autres stages « STAO ». En complément, des petits groupes sont formés dans le but d'approfondir des thématiques précises (professionnelles ou personnelles) et de les traiter au sein d'un petit cadre.

Les formateurs du stage assurent également le coaching individuel des participants. Dans les quatre à six semaines suivant la fin du stage, les candidats ont droit à un coaching individuel (date fixée individuellement).

### ENCADREMENT

Le stage est exclusivement assuré par des formateurs ayant auparavant dirigé des entreprises. Ils disposent donc d'une longue expérience en matière de **responsabilité hiérarchique**.

Veillez amener votre CV (avec certificats de travail et attestations de formation) et un ordinateur portable. Inscription à travers votre conseiller ou conseillère personnel(le).

eduQua certifié

#### OFFICE ROMANDIE

Regus Lausanne Main Station  
Place de la Gare 12  
1003 Lausanne  
044 552 40 38