

Accompagnement « cousu main » du cadre expérimenté (dirigeant & middle management)

Pour réaliser son futur projet de vie avant son départ programmé de l'entreprise.

ENJEUX

- Pour le cadre expérimenté comme pour l'entreprise : préparer, objectiver, **rendre tangible et désirable le chemin vers un départ programmé de l'entreprise.**
- **Préserver le Capital humain** du cadre expérimenté pour le transmettre avec engagement et envie au sein de l'entreprise (successeur, équipes en place).
- **Créer l'environnement favorable** pour la réussite du futur projet de vie du cadre expérimenté.



PUBLICS CONCERNES

- **45 ans et +** : membre du Comex et/ou du Comité de direction, directeur de Business Unit, directeur d'usine, directeur de filiale, cadre opérationnel et fonctionnel.
- **Haut niveau d'expérience** (savoir clés).
- ADN et mémoire de l'entreprise, engagement et réputation reconnus.

OBJECTIFS

Pour l'entreprise

- **Valoriser le départ** du cadre expérimenté (hommage et considération) en accompagnant le changement dans un climat de sérénité au sein de l'entreprise.
- Bénéficier du **capital humain** du cadre expérimenté pour le transmettre à son successeur et au sein de ses équipes.
- Renforcer son **image « employeur »**, en interne (RSE, ...) comme à l'externe (réputation).

Pour le cadre expérimenté

- Assurer son **plein engagement positif** dans la transmission de son capital humain.
- Bénéficier d'un **accompagnement « cousu main »** lors de sa transition de carrière.
- S'investir avec envie dans la construction de son futur projet de vie, porteur de sens, **et qui lui ressemble.**
- Préparer son départ, **en toute liberté de conscience avec l'entreprise**, pour identifier, explorer et réaliser son nouveau projet de vie **qui lui ressemble** (redéploiement professionnel).

NATURE DU PROJET DE VIE

Projet intergénérationnel
Création d'entreprise - Reprise d'entreprise - Rachat d'entreprise
Médiation en entreprise - Administration d'entreprises - Mécénat de compétences
Missions de transition - Consulting à temps partiel
Enseignement supérieur
Autres engagements de projet de vie (associatif, institutionnel, politique ou familial).

**PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET DE VIE
DU CADRE EXPERIMENTE
DUREE 12 MOIS**

BILANS

- **Personnel** : déroulement de l'histoire de vie, approfondissement de la connaissance de soi, appréciation des atouts et des drivers personnels, mode de fonctionnement, communication, ...
- **Professionnel** : parcours professionnel, aptitudes et savoir-faire, leviers opérationnels, analyse des succès et/ou des échecs professionnels.
- **Retraite** : simulations du parcours de carrière, modélisation des régimes de retraite : base, complémentaire, par capitalisation, fiscalité, opportunités de cumul, audit de risques, liquidation, démarches administratives.
- **Patrimoine** : audit successoral des biens personnels, fiscalité de la transmission, optimisation des placements, assurance vie, contrat de capitalisation, ...
- **Prévoyance** : revenu de remplacement en cas d'arrêt de travail ou d'invalidité, capital décès, rente éducation, pension de conjoint, assurance garantie accident de la vie, assurance dépendance, assurance emprunteur.
- **Santé** : mutuelle santé, optimisations des garanties, accompagnement prévention, téléconsultation, conseils personnalisés, réseau de partenaires.

**TRANSMISSION DU CAPITAL HUMAIN
(successeur, équipes en place)**

- **Poser le cadre** des racines et des ailes : éléments d'héritage culturel à transmettre pour assurer la réussite en interne.
- **Prendre conscience** des compétences et des sources de réussite pour les faire émerger au sein de la fonction.
- **Construire les éléments de langage** pour présentation au successeur.
- **Transmettre** et accompagner la transmission des savoirs en relation avec l'entreprise (ADN, savoirs-clés, culture, comportements et mémoire de l'entreprise) au travers d'un questionnement et d'éléments de pratique guidés.
- **Valoriser la séniorité** de l'expérience du cadre expérimenté pour augmenter sa désirabilité.

**CONSTRUCTION
DU PROJET DE VIE**

- Contenu et caractéristiques.
- Moyens techniques, humains et financiers.
- Besoins à satisfaire.
- Modèle économique.
- Evolutions et attentes.
- Innovation, optimisations.
- Environnement, partenariats, alliances, risques et enjeux.

**DYNAMIQUE DU « RESEAU »
ET DE COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET DE VIE**

Discours, exposition du projet de vie au sein d'un réseau relationnel réputé et qualifié (réseau « WeNold », réseau personnel), leviers d'influence : prescripteurs, lobbies, partenariats, alliances, investisseurs, ...

**MISE EN ŒUVRE
DU PROJET DE VIE**

Stratégie du projet, préparation des choix qui se dessinent, plan d'actions et mise en œuvre, granularité/affinage/ajustement, décisions d'avenir.

AVANT son départ en fin de carrière ou à la retraite			APRES son départ en fin de carrière ou à la retraite	
Bilans	Transmission du Capital Humain	Construction du Projet de Vie	Réseau autour du Projet de Vie	Mise en œuvre du Projet de Vie
4 mois	2 mois	3 mois	1 mois	2 mois
9 mois			3 mois	

WeNold®

Valorisons l'Humain par l'Expérience

Tailored Support Program For Experienced Executives & Middle Management to realize their future life project.

CHALLENGES

- For companies and top executives alike: anticipate, prepare and clarify individual development direction and drivers, as well as own motivations in their new project in life.
- Value and safeguard Top performers' human capital within the organization and ensure it is passed on enthusiastically within the company.
- Create conditions helping high-valued executives navigate major changes and leading their project to success.



TARGET AUDIENCE

- From 45 yrs on : ExCom, Board of Directors, Operational ExCom, BU Top Management, Market Heads, Top Management Committee, ...
- High level of experience (key knowledge).
- Embodying the company's DNA and memory with recognized commitment and reputation.

OBJECTIVES

For the Company

- Value Experienced Executives moving period (Tribute and Respect) by supporting the transition in a climate of serenity within the company.
- Leverage Top performers' human capital and best transmission within the new governance.
- Enhance its employer brand, both internally (CSR, etc.) and externally (reputation).

For the Senior executive

- Ensure full positive engagement in the transfer of their human capital.
- Benefit from tailored support during their career transition.
- Enthusiastically invest in building a future life project that is meaningful and personally resonant.
- Prepare for their departure with a clear conscience, in collaboration with the company, to identify, explore, and realize their new life project that suits them (professional redeployment).

NATURE OF THE LIFE PROJECT

Intergenerational project
Business creation - Business takeover - Business acquisition
Corporate mediation - Corporate administration - Skill-based sponsorship
Transition assignments - Part-time consulting
Higher education
Others life projects commitments (associative, institutional, political or family-related).

**LIFE PROJECT SUPPORT PROGRAM
FOR SENIORS EXECUTIVES
DURATION 12 MONTHS**

ASSESSMENTS

- **Personal** (life story review, deepening self-awareness, evaluating strengths and personal drivers, work style, communication, ...).
- **Professional** (career path, skills and expertise, operational levers, analysis of professional successes and/or failures).
- **Retirement**: career path simulations, modeling of pension plans: basic, supplementary, by capitalization, taxation, accumulation opportunities, risk audit, liquidation, administrative procedures.
- **Heritage**: estate audit of personal property, taxation of transfer, optimization of investments, life insurance capitalization contracts, ...
- **Protection**: replacement income in the event of work stoppage or disability, death benefit, education pension, spouse's pension, life accident guarantee insurance, long-term care insurance, borrower insurance.
- **Health**: mutual health insurance, optimization of guarantees, prevention support, teleconsultation, advice personalized, network of partners.

**TRANSMISSION OF CAPITAL HUMAN
(to successor and existing teams)**

- **Establish the framework of roots and wings**: cultural heritage elements to be transmitted to ensure internal success.
- **Recognize skills and sources of success** to bring them out within the role.
- **Develop the communication elements** for presenting to the successor.
- **Transmit and facilitate the transfer of knowledge** related to the company (DNA, key knowledge, culture, behaviors, and company memory) through guided questioning practical elements.
- **Enhance the seasoned** executive's experience to increase its desirability.

CONSTRUCTION OF THE LIFE PROJECT

- **Content and characteristics**
- **Technical, human, and financial resources**
- **Needs to be met**
- **Economic model**
- **Developments, expectations**
- **Innovation, optimizations**
- **Environment, partnerships, alliances, risks, and challenges.**

**NETWORK DYNAMICS & COMMUNICATION
AROUND THE LIFE PROJECT**

Presentation, exposure of the life project within a renowned and qualified network (WeNold network, personal network), influence levers: influencers, lobbies, alliances, investors, ...

IMPLEMENTATION OF THE LIFE PROJECT

Project strategy, preparation of emergency choices, action plan and implementation, granular/refinement/adjustment, futures decisions.

BEFORE His departure at the end of his career or upon retirement.			AFTER His departure at the end of his career or upon retirement.	
Assessments	Transmission of Capital Human	Construction of the Project Life	Network around the Life Project	Implementation of the Life Project
4 months	2 months	3 months	1 month	2 months
9 months			3 months	