

## GROUPE DE TRAVAIL N°1 – LE STATUT DES DÉPUTÉS ET LEURS MOYENS DE TRAVAIL

Jeudi 5 avril 2018

Présidence de Mme Virginie Duby-Muller, présidente du groupe de travail

– Audition de Mme Katja Catillon et de M. Xavier Carette, de l'entreprise d'outplacement Interactif

*La réunion commence à onze heures dix.*

**M. Yves Blein, rapporteur.** Madame, monsieur, chers collègues, je vous remercie de votre présence. Notre présidente, Mme Duby-Muller, devrait nous rejoindre d'ici quelques minutes. Le sujet qui nous occupe aujourd'hui est la faculté des parlementaires à rebondir après une carrière politique qui peut être plus ou moins longue et qui, en tout état de cause, si la réforme aboutit, devrait être limitée à trois mandats – soit quinze ans. Cette perspective rend d'autant plus impérieuse la nécessité pour eux de se poser la question de leur retour à la vie professionnelle. Même en étant élu pour la première fois à quarante ans et en ayant la chance de faire trois mandats, on n'atteint pas encore l'âge de la retraite ! En outre, une carrière politique représente un bagage dont nous mesurons qu'il n'est pas toujours facile à porter... Une prestation de *coaching* peut-elle être intéressante et pertinente dans cette situation ? Tel est l'objet de notre rencontre de ce matin.

*Mme la présidente Virginie Duby-Muller rejoint la réunion.*

**Mme Katja Catillon, directrice d'Interactif.** Interactif fait partie du groupe Alma, créé en 1979. Nous intervenons dans deux domaines : d'une part l'accompagnement, sujet qui nous réunit aujourd'hui, et d'autre part la formation professionnelle. Cette société, située avenue Marceau à Paris 8<sup>e</sup>, compte une trentaine de consultants. Nous intervenons aussi bien en France qu'à l'étranger, dans le secteur privé comme dans le secteur public, le milieu associatif et le milieu politique. En 2008 notamment, nous avons accompagné les élus de la Ville de Paris dans leur reconversion. C'est donc un public que nous connaissons bien. Par ailleurs, il convient de distinguer *coaching*, *outplacement* et bilan de compétences. Ces prestations, bien que proches, présentent en effet des différences.

Nous accompagnons actuellement plusieurs députés ayant achevé leur mandat. Nous avons pu observer que la situation était particulièrement problématique pour ceux qui n'avaient pas envisagé cette issue. Pour cette raison, il serait sans doute intéressant de prévoir un accompagnement en amont de la fin du mandat.

J'identifie plusieurs types de profils. Tout d'abord, les personnes à la retraite que nous pouvons accompagner dans l'élaboration d'un projet de vie. Ensuite, les personnes qui ont déjà réfléchi à leur reconversion mais qui ne savent pas comment mettre en place la suite de leur parcours. Nous pouvons leur proposer un bilan de compétences ou un bilan professionnel de carrière, voire un *coaching*. Pour les personnes qui réintègrent le secteur public, la situation est moins problématique. Restent les personnes qui n'ont pas réfléchi à

leur reconversion. Elles se trouvent souvent démunies et en perte de confiance. C'est là que nous pouvons intervenir.

**M. Xavier Carette, *coach* chez Interactif.** Le *coaching* peut faire partie d'une offre d'*outplacement* ou de bilan.

Le bilan de compétences est simplement une façon de faire un point sur sa carrière, ses acquis, son expérience, son savoir être, son savoir-faire, son ambition, ses valeurs. C'est aussi l'occasion, pour un certain nombre de candidats, de passer de « il faut que » à « j'ai envie de ». Dans sa première phase, le bilan propose une étude d'introspection sur le parcours de vie, personnel et professionnel, sur ce que l'on est et ce que l'on fait, c'est-à-dire sur la personne dans sa globalité : son identité, ses valeurs, sa motivation, sa façon de fonctionner et ses préférences. Est-elle davantage dans l'action ou la réflexion, l'ambition ou la modestie ? Cherche-t-elle une situation plutôt stable ou plus risquée ? Il s'agit, pour le candidat, de faire le point sur ce qu'il vaut et ce qu'il veut.

La deuxième phase du bilan consiste à identifier la façon dont le candidat peut se mettre en action pour valider un ou deux projets professionnels, étant entendu que la mission du consultant ne consiste pas à lui trouver un emploi mais à l'accompagner dans sa réflexion. Le cas échéant, nous essayons de faire sortir les candidats de leur cadre de réflexion habituel. Le cerveau ayant tendance à reproduire à l'identique ce qu'il connaît, par confort, nous nous posons toujours les mêmes questions de la même façon. Un consultant peut aider à suivre un autre cheminement de pensée, et faire comprendre à un candidat qui n'aurait fait que de la communication durant vingt-cinq ans, par exemple, qu'il n'est pas condamné à cette activité et qu'il peut faire autre chose grâce aux compétences qu'il a développées.

J'en suis un bon exemple ! J'ai travaillé dans de grandes entreprises publiques et privées, mais aussi dans de petites entreprises. J'ai été entrepreneur. J'ai été au chômage. J'ai été « coaché » et « outplacé ». J'ai changé de métier il y a six ans, à l'issue d'une formation. Aujourd'hui, je suis *coach* et consultant au sein d'Interactif. J'aurais pourtant pu considérer que j'avais travaillé vingt-cinq ans dans la communication, que c'était dans ce domaine que j'étais bon et que je ne savais faire que cela. Mais, grâce à mon consultant de l'époque, j'ai trouvé une nouvelle voie. Peut-être parce que j'ai réfléchi différemment à mon avis professionnel. Peut-être aussi qu'avec l'âge, j'ai pensé que je pouvais passer de « il faut que » à « j'ai envie de ». Cela fait partie du chemin ainsi que de l'épanouissement et du développement personnel. À l'issue du bilan de compétences, le candidat ressort avec un projet professionnel qu'il doit lui-même mettre en place, en étant acteur de son changement. Après avoir choisi de suivre tel ou tel type de formation, il lui revient de vérifier si elle peut faire l'objet d'un financement ou s'il peut la financer lui-même, d'identifier les éventuels freins ainsi que les qualités qu'il pourra offrir à son employeur dans sa nouvelle vie professionnelle. Il dispose de toutes les armes nécessaires pour aller chercher son nouvel emploi.

L'*outplacement* est un bilan plus poussé, destiné à accompagner le candidat dans sa recherche d'emploi. Cette mission a une dimension de *coaching*, puisqu'il s'agit d'un accompagnement dans la mise en place d'une stratégie de recherche, avec un suivi d'actions personnalisé. Le candidat est également accompagné dans sa stratégie de réseau et dans l'élaboration de son discours. La communication étant l'art de la répétition, il importe de systématiquement exprimer la même « ritournelle » à ses contacts, aux chasseurs de têtes ou à ses camarades de réseaux, afin de toujours exprimer la même envie et le même projet, avec les bons mots et la bonne posture, et avec enthousiasme.

Au-delà de cette première aide, nous accompagnons le candidat dans la préparation de ses entretiens, au travers de simulations et de séances de questions/réponses.

L'objectif est de s'entraîner et de trouver des mots-clés, des phrases qui feront la différence, la bonne posture. Le candidat doit savoir dire non pas qu'il cherche un emploi, mais quelles compétences il a à offrir à l'entreprise qui l'embauchera. À l'issue du premier entretien, nous identifions ce qui s'est bien ou moins bien passé, et ce qu'il convient de corriger pour préparer l'entretien suivant. Selon la formule retenue, nous pouvons accompagner le candidat jusqu'à ce qu'il trouve un emploi. Dans ce dernier cas, la mission est à durée illimitée, avec un engagement de résultat de la part du prestataire. Nous proposons aussi des missions à durée limitée, sous la forme d'un forfait d'heures de conseil, sans engagement de résultat.

Pour l'avoir vécu, je suis en mesure de confirmer qu'il est très important de s'y prendre à l'avance. Selon les personnes, un *outplacement* peut durer deux ou trois mois. Mais il arrive que les contacts ne se fassent pas, que le candidat ait du mal à parler de lui ou qu'il n'y ait pas d'emploi ouvert dans le secteur visé. Aussi arrive-t-il qu'un *outplacement* dure cinq à six mois. Il arrive même que certaines personnes soient accompagnées durant plus d'un an par un cabinet avant de trouver un emploi. Préparer son projet un an à l'avance permet de ne pas subir la pression du temps. Le candidat est alors plus serein, plus concentré, mieux à même de progresser. À l'inverse, lorsque la contrainte de temps survient, le compte à rebours s'enclenche.

**Mme Katia Catillon.** Plus les personnes sont préparées, moins la rupture est brutale et moins elles ont le sentiment de se retrouver en situation d'échec. L'après-mandat est toujours une période assez délicate, d'autant que les anciens députés ne retrouveront pas nécessairement dans d'autres métiers les avantages dont ils bénéficiaient auparavant. Il importe de s'y préparer. Il n'existe pas de fiche de poste du métier de député, qui est très particulier. Notre rôle consiste aussi à susciter une prise de conscience quant aux contraintes et aux valeurs des futurs métiers que ces candidats peuvent envisager. Ce moment de préparation leur permet de réfléchir à la différence de situation qu'ils seront amenés à rencontrer.

**M. Jean-Luc Reitzer.** Il est certain que cette situation n'est pas facile pour un député. Pour ma part je ne suis pas concerné, puisque j'ai atteint l'âge de la retraite. Mais j'ai connu des collègues qui ont vécu ce traumatisme. Trois mandats laissent certes le temps de réfléchir, mais l'échec est souvent imprévisible. De nombreux députés ont été battus voilà près d'un an. Ils se retrouvent dans une situation extrêmement difficile. Psychologiquement, comme vous l'avez indiqué, c'est une situation d'échec. Même si des paramètres nationaux et politiques entrent en jeu dans une élection, il y a aussi des données personnelles. En l'occurrence, l'absence de réélection est vécue comme un échec personnel. C'est un traumatisme.

Qui plus est, on ne peut pas être et avoir été. Avant d'être élu député à l'âge de trente-cinq ans, je travaillais chez Peugeot. Le lendemain de mon élection, j'ai été reçu par mon patron qui m'a félicité et m'a fait part de la fierté de la maison de compter un député en son sein, tout en me remettant une lettre de démission à signer et mon solde de tout compte. Si j'avais été battu cinq ans après, je ne sais pas ce que j'aurais fait. Pourtant, j'étais apprécié dans cette entreprise, où j'avais fait une belle carrière. Je gagnais d'ailleurs bien mieux ma vie chez Peugeot que comme député, permettez-moi de le dire en passant – car l'on se fait beaucoup d'illusions à ce sujet. Les gens me disaient de ne pas m'inquiéter car je connaissais tout le monde et tout le monde me connaissait. Mais lorsque l'on n'est plus député, on n'est plus rien. C'est extrêmement difficile. C'est un vrai traumatisme. Je me rappelle un collègue, qui avait été employé comme technicien chez Peugeot, et qui s'est retrouvé sans travail durant près de deux ans et dans l'incapacité de rembourser sa maison. À l'époque, son histoire avait fait l'objet d'une pleine page dans *France Soir* pour illustrer la situation d'un député qui avait perdu son poste, qui ne retrouvait pas d'emploi et qui était dans une situation personnelle et

financière vraiment difficile. C'est un élément qu'il faut prendre en compte. On ne le dit pas assez.

Je pense qu'il faudrait insister sur ce point. Certes, notre fameuse indemnité dégressive, mise en place par Jean-Louis Debré, nous a été largement reprochée. « Encore un avantage, un privilège que les parlementaires se sont octroyé ! » Mais en fait, c'était à peu près ce que nous aurions perçu dans le privé, pas plus. Les obstacles à franchir sont nombreux. C'est extrêmement difficile pour un député, parce que, comme vous l'avez dit, en dépit de nos contraintes – de plus en plus nombreuses –, nous avons aussi une liberté de gestion de notre emploi du temps et la possibilité d'être notre propre patron. Repasser, ensuite, sous l'autorité de quelqu'un d'autre ne doit pas être facile.

**Mme Katia Catillon.** La perte de liberté est le traumatisme le plus visible, *a fortiori* lorsque les gens n'y sont pas préparés.

**M. Jean-Luc Reitzer.** Le seul fait de ne plus être maire, suite à la loi sur le non-cumul des mandats, a changé beaucoup de choses pour moi. Les gens me perçoivent désormais différemment. Avant, j'avais tous les honneurs. Cela a disparu. J'avoue qu'au début, ce n'était pas facile à vivre. La vision que les autres avaient de moi a changé. Pourtant, ma personnalité est restée la même.

**M. Xavier Carette.** Nous qualifions ce que vous décrivez d'aspect émotionnel. Après l'échec viennent la peur, le marchandage puis l'acceptation. Ce n'est qu'une fois après avoir accepté la situation que l'on peut repartir sur de nouvelles bases. Le *coaching* travaille sur cet aspect, sur la gestion des émotions. Celles-ci contribuent à la façon dont chacun prend des décisions. Souvent, on ne connaît pas bien ses émotions. On ne parvient même pas à les nommer. A la question « que pensez-vous ? », j'obtiens systématiquement une réponse. En revanche, mes clients ne savent pas répondre à la question « que ressentez-vous ? ». Les émotions sont pourtant le facteur déclenchant de toute action, personnelle ou professionnelle. La peur déclenche une action, la joie déclenche une action, la tristesse déclenche une action. Le *coaching* peut aider sur ses sujets – même si nous ne sommes pas thérapeutes. De nombreux outils et techniques comme l'analyse transactionnelle ou la programmation neurolinguistique (PNL) existent pour accompagner nos candidats et les aider à identifier, nommer et utiliser au mieux leurs émotions – y compris leurs fragilités, qu'ils perçoivent comme des handicaps mais qui peuvent être une véritable puissance. La timidité, par exemple, n'est pas un défaut. Elle peut être une bonne arme contre l'outrecuidance ou pour se protéger des bruits extérieurs. Le *coaching* peut aider les candidats à en prendre conscience et les mettre dans l'action.

**Mme la présidente Virginie Duby-Muller.** Je vous remercie pour cette présentation. Vous avez indiqué qu'il fallait se préparer le plus en amont possible. J'abonderai dans le sens de mon collègue Jean-Luc Reitzer pour observer que nous sommes tributaires du résultat des élections. Nombre de nos collègues de la législature précédente ont subi une défaite inattendue. Ils n'ont donc pas pu se préparer. Leur volonté était de poursuivre leur mandat politique. Ils se sont retrouvés dans une situation très compliquée. Comment valoriser tout ce que l'on a acquis à l'Assemblée nationale ? Comment se réintégrer dans une structure hiérarchique ? En tant que députés, nous avons beaucoup d'autonomie et nous gérons notre cabinet parlementaire. Nous sommes, en quelque sorte, chefs d'entreprise. Comment valoriser notre réseau et nos connaissances des institutions et des administrations ? Il n'est pas toujours aisé d'élaborer un projet professionnel en amont. Nombre de nos collègues ne s'y étaient pas préparés et les études que nous avons commandées montrent qu'ils n'ont, pour plupart, pas encore retrouvé d'emploi.

Je souhaite que vous nous présentiez quelques éléments statistiques. Vous nous avez indiqué avoir accompagné des élus de la Ville de Paris en 2008. Avez-vous accompagné d'autres types d'élus, à l'échelle des départements, des régions ou d'autres collectivités ? Quel bilan en tirez-vous ? Les personnes que vous avez accompagnées ont-elles toutes retrouvé un emploi ? Sont-elles épanouies, aujourd'hui ? Ont-elles pu évoluer ? Comment l'accompagnement que vous leur avez offert a-t-il été utile à leur carrière professionnelle ?

**M. Yves Blein, rapporteur.** Vous avez distingué, dans votre présentation, une étape de bilan et une étape de *coaching*. Toutefois, la frontière ne me semble pas évidente. Comment identifiez-vous vos différentes prestations à offrir et comment les facturez-vous ? Comment votre engagement de résultat se traduit-il sur le plan économique ? Il importe que nous puissions apprécier l'enveloppe à affecter à un député qui solliciterait ce type de prestation, si cela faisait partie de nos propositions. Disposez-vous d'indicateurs qui nous permettraient de l'évaluer ?

**Mme Katia Catillon.** En 2008, nous avons proposé un bilan professionnel aux élus de la Ville de Paris. Dans la mesure où ce n'était pas une mission d'*outplacement*, il n'y avait pas d'autre résultat attendu que la définition d'un projet professionnel. En *outplacement*, nous travaillons à l'anglo-saxonne, à partir d'objectifs à atteindre. Mais dans ce cas précis, l'objectif était la définition de projets professionnels – car nous prévoyons toujours un « plan B », ainsi que la mise en place d'un plan d'action. Il ne s'agissait pas d'un objectif de résultat chiffré. Souvent, les députés qui nous contactent le font dans le cadre d'une démarche personnelle. Ils viennent à nous de manière individuelle. Chacun de ceux que nous avons accompagnés a retrouvé un emploi.

Nous proposons plusieurs types d'accompagnement. Lors d'un premier contact, nous définissons les besoins de la personne et ce que nous pouvons lui apporter. Dans le cadre d'un accompagnement individuel, donc d'une démarche volontaire, la personne peut choisir de rencontrer différents cabinets. Nous proposons le type de prestation qui nous semble le plus adapté : un bilan de compétences, qui reste une prestation technique ; un bilan professionnel ou de carrière, pour donner du sens au projet de la personne ; un *coaching*, avec la définition d'objectifs à atteindre et d'un nombre de séances ; ou encore un *outplacement*. Dans cette dernière prestation, nous accompagnons la personne, nous lui faisons travailler son réseau, nous lui apportons notre réseau et nos outils de communication, nous lui apprenons à se vendre. Nous proposons des ateliers de stratégie de recherche d'emploi et de marketing d'emploi. Nous accompagnons la personne soit jusqu'à ce qu'elle trouve un emploi, soit de façon limitée dans le temps selon la formule retenue.

Nos tarifs se situent dans la moyenne de celle des autres cabinets. Suite à la réforme de la formation, chaque organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) a défini des forfaits horaires différents. Nous avons décidé de nous aligner sur chacun d'entre eux. Pour un plan de formation, nous partons sur la base du tarif des fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF), principaux organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), qui se situe aux alentours de 1 800 euros. Pour un bilan professionnel, notre tarif est de 2 500 euros. Pour du *coaching*, les tarifs sont un peu supérieurs à 3 000 euros. Les forfaits horaires sont très variables en fonction de la problématique. Pour la prestation d'*outplacement*, les tarifs sont de 5 000 euros pour six mois, d'environ 7 000 euros pour huit à neuf mois et de 10 000 euros au-delà d'un an.

**M. Xavier Carette** Un *coaching* est toujours calculé en fonction d'un objectif. À défaut, il reste une discussion. Or il ne faut surtout pas verser dans la discussion. Cela ne sert à rien. Le *coaching* part d'une demande spécifique du candidat, par exemple retrouver confiance en soi. Lorsque la demande est trop large, le *coach* aide à la resserrer. Une fois que

le candidat se reconnaît dans la demande formulée, il l'invite à énumérer les critères qui lui permettront de considérer qu'il a atteint ses objectifs. Si, sur une échelle de 1 à 10, le candidat situe sa confiance à 2, il peut se fixer pour objectif d'atteindre le niveau 7. Le *coach* évalue alors le nombre d'heures de *coaching* nécessaires pour y parvenir. Lorsque ces heures sont écoulées, il dresse un bilan et propose, le cas échéant, de poursuivre les séances. Sans demande de la part du client, il n'y a pas de *coaching*. Sinon, c'est de la discussion ou un travail de supposition de la part du *coach*, qui ne fera pas avancer le client.

**Mme la présidente Virginie Duby-Muller.** Pouvez-vous nous présenter des éléments statistiques ? Où en sont les personnes que vous avez déjà accompagnées ? Quels sont les retours sur cet accompagnement ?

**Mme Katia Catillon.** Nos missions sont toutes évaluées, en cours de parcours, « à chaud » en fin de parcours, puis six mois après. Ainsi que je l'ai précisé, nous travaillons sur objectifs et sur résultats, que nous avons pour mission d'atteindre. Nous suivons la personne jusqu'à ce qu'elle ait mis en place son projet professionnel.

Désormais, la plupart des demandes d'*outplacement*, formulées en majorité par des employeurs, portent sur des missions limitées dans le temps, sans engagement de résultat. Nous n'avons donc pas toujours la vision de l'*après-outplacement*. Cela dit, nous restons le plus souvent en contact avec les personnes que nous accompagnons. Je pense pouvoir affirmer que nous avons de bons résultats. Nous ne faisons pas d'abattage, mais du sur-mesure. Nous essayons vraiment d'être proches de chacune des personnes que nous accompagnons, afin qu'elle atteigne ses objectifs.

Je ne dispose pas de données statistiques précises, mais nous savons que 80 % des personnes que nous avons accompagnées ont retrouvé un emploi. Dans la population de députés que nous accompagnons, qui n'est pas très nombreuse, nous identifions deux cas de figure : les députés qui s'étaient préparés et qui retrouvent plus aisément et plus rapidement un emploi ; ceux qui arrivent chez nous alors qu'ils sont à Pôle Emploi, pour qui la situation est plus difficile car il leur a fallu passer du statut de député à celui de chômeur. Leur accompagnement requiert plus de temps. Alors qu'un bilan dure en général trois mois, nous accompagnons actuellement un ancien député depuis plus de six mois. Notre premier objectif vise à l'aider à retrouver confiance en lui et à élaborer un projet. Une fois que le bilan sera terminé, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un *outplacement*, il lui reviendra de mettre en place les actions que nous aurons définies ensemble.

**M. Xavier Carette.** Interactif est référencé de longue date auprès des OPCA. C'est le signe que nos résultats ne sont pas mauvais.

**Mme Katia Catillon.** Nous travaillons régulièrement en *outplacement* avec les conseils généraux. Nous connaissons vraiment bien cette population et ses caractéristiques.

**M. Xavier Carette.** Nos consultants ont tous une expérience en entreprise. Par ailleurs, une fois que la personne a trouvé un emploi, nous l'accompagnons dans sa prise de poste pour l'aider à comprendre un nouveau système et de nouveaux principes de fonctionnement. Nos consultants savent comme cela fonctionne. Ils peuvent donc aider à apprivoiser la nouveauté – qui déstabilise, en règle générale.

**Mme Katia Catillon.** Les personnes qui ont retrouvé un emploi occupent globalement des postes de direction, de consultants, de lobbyistes et de conférenciers. D'autres ont créé leur entreprise.

**M. Yves Blein, rapporteur.** Sur quels critères repose le choix d'un consultant ? Les cabinets ont-ils des spécialités différentes ? Certains sont-ils mieux à même de prendre en charge certains publics plutôt que d'autres ?

**M. Xavier Carette.** Lorsque j'ai quitté Veolia, j'ai eu le choix entre trois cabinets. À l'issue d'un des rendez-vous, j'ai su que je pourrais raconter ma vie à la femme avec qui je venais d'échanger, qu'elle m'écouterait avec bienveillance, sans me juger, et qu'elle pourrait m'aider. Le reste était « la même chose en pas pareil ». Tous les cabinets ont à peu près les mêmes méthodes et les mêmes tarifs. Le candidat ne choisit pas un cabinet, mais un consultant. Certains font de l'abattage. Ce n'est pas notre cas. À titre personnel, je n'hésite pas à aller prendre un café avec un ancien candidat qui souhaite me raconter où il en est. Par définition, j'aime tous mes candidats. Je n'ai pas le choix ! D'autant que j'ai été dans leur situation. Je reste très impliqué jusqu'au bout.

Je pense que les candidats choisissent au *feeling*, en fonction de leur perception. Peut-être pourriez-vous constituer un vivier de cabinets à même d'accompagner les députés intéressés, en laissant à ces derniers de la liberté de choisir la personne qu'ils sentiront le mieux.

**M. Yves Blein, rapporteur.** Il s'agirait donc de référencer une liste de prestataires, et de fournir une enveloppe budgétaire individuelle aux députés qui opteraient pour cette solution afin qu'ils aient une totale liberté de choix. Certains cabinets seraient-ils mieux à même d'accompagner le public spécifique des députés ?

**Mme Katia Catillon.** Si le *feeling* a son importance, d'autres critères peuvent être pris en compte : l'historique du cabinet, son expertise, son emplacement géographique, ses valeurs. Notre équipe de consultants est pluridisciplinaire. Étant moi-même franco-américaine, j'ai toujours eu à cœur de développer notre côté international. Tous nos consultants connaissent le monde du travail et de l'entreprise. En outre, chaque consultant est expert dans son domaine. Nous sommes peut-être plus concrets et pragmatiques que d'autres cabinets.

**M. Xavier Carette.** Dès la première prise de contact, Katia Catillon pose de nombreuses questions au candidat pour identifier le type de consultant qui lui conviendrait le mieux.

**Mme Katia Catillon.** Il arrive aussi que certaines personnes souhaitent rencontrer plusieurs consultants au sein d'un même cabinet. Dans la mesure où le candidat sera appelé à se livrer, il est très important qu'il puisse choisir son consultant.

**Mme la présidente Virginie Duby-Muller.** Madame, monsieur, je vous remercie.

*La réunion s'achève à midi.*