

RECRUTER UN CONTRACT MANAGER

Les sites d'offres d'emplois ainsi que les réseaux sociaux débordent d'opportunités pour ces profils chanceux que l'on appelle « Contract Managers ».

Loin de s'inverser, cette tendance ne fait que croître en France, à l'instar des pays anglo-saxons qui ont depuis longtemps intégré le Contract Management au sein de leurs organisations.

Cette discipline, considérée jusqu'à lors, par certains, comme une fonction ou une responsabilité, a littéralement pris une autre dimension avec la reconnaissance par l'état du « *Certificat Professionnel de Contract Management* » délivré exclusivement aujourd'hui par l'*Ecole Européenne de Contract Management (e²cm)*. Le Contract Management est désormais reconnu comme un métier à part entière. Ceci devrait donc promettre un futur radieux aux candidats répondant aux exigences du marché.

N'EST PAS CONTRACT MANAGER QUI VEUT!

Gérer des contrats ne fait pas de nous un Contract Manager. On attend de ce profil qu'il soit à même de garantir la sécurisation ainsi que l'optimisation financière et relationnelle des cycles contractuels sur lesquels il intervient.

Le Contract Management est un des métiers les plus tentaculaires de l'entreprise. A ce titre, il requiert la maîtrise de disciplines diverses comme le droit, la gestion des risques, la finance, la gestion de projet, la négociation et la résolution de conflits pour ne citer que celles-ci.

Par ailleurs, le contrat ne constitue que le support matériel de l'activité du Contract Manager. Appréhender de façon globale et transversale l'écosystème de l'accord qui régit la relation commerciale, est la seule voie qui permettra d'atteindre les objectifs de sécurisation et d'optimisation exigés.

Un métier tentaculaire, disait-on ? Et pour cause, le Contract Manager doit non seulement maîtriser l'ensemble des disciplines présentes dans un projet ou une prestation de service mais surtout être en capacité de coordonner habilement les acteurs impliqués du



Naoual BERGGOU

cycle de vie contractuel car, seul, il ne saurait atteindre les objectifs précédemment mentionnés.

Nous l'aurons compris, ce profil est un acteur de terrain qui sait où aller chercher l'information dans l'environnement du contrat au sens large, par une présence quasi quotidienne auprès des équipes opérationnelles et des partenaires commerciaux, afin de se construire un positionnement faisant de lui un pilier incontournable, à l'intérieur comme à l'extérieur de son organisation, grâce à un savoir-être finement maîtrisé.

TENDANCE DU MARCHÉ : RARETÉ DES PROFILS ET ATTENTES DES ENTREPRISES

Si la demande de Contract Managers est forte et croissante, l'offre, quant à elle, est encore loin de satisfaire les attentes du marché.

Les recruteurs se heurtent effectivement à la rareté de profils expérimentés et formés. De plus, la reconnaissance accrue du métier par les organisations s'accompagne d'une plus grande maturité des exigences qu'elles expriment à l'égard des profils recherchés. Par conséquent, le recrutement d'un Contract Manager se transforme parfois, en un véritable défi.

En effet, les entreprises ont bien compris l'enjeu d'un pilotage contractuel efficace tant en phase avant-vente (création, négociation et validation du contrat) qu'en après-vente (exécution et clôture/renouvellement du contrat).

Le Contract Management fait en principe son entrée dans l'entreprise

sur les phases d'après-vente, durant lesquelles trouve à s'épanouir la plus grande proportion des risques et des problèmes qui menacent la rentabilité du projet ou du service. La démonstration de la valeur ajoutée du Contract Management durant la phase après-vente permet ensuite de justifier la nécessité d'intervenir le plus en amont possible en mettant en place les précautions nécessaires visant à éviter au maximum les écueils vécus en phase d'exécution.

C'est précisément aujourd'hui ce qu'attendent les entreprises des Contract Managers, à savoir cette expérience terrain du pilotage contractuel qui les rendent ensuite à même d'intervenir en amont de la signature des contrats pour négocier des accords intégrant les problématiques spécifiques du métier de l'entreprise de façon pragmatique et en congruence avec la réalité opérationnelle.

La tendance centrale qui s'exprime dans les attentes des recruteurs correspond donc à un savant équilibre entre maîtrise des disciplines clés du Contract Management, un excellent savoir être indispensable à l'exercice du métier et une compréhension approfondie de l'activité et des problématiques opérationnelles des cycles contractuels complexes.

Mais alors, peut-on considérer qu'il existe un seul profil clé en main qui emportera l'adhésion des recruteurs ? La réalité est beaucoup plus complexe et les pièges nombreux dans cette quête du profil idéal.

DES PROFILS GÉNÉRIQUES POUVANT MENER SUR LA MAUVAISE PISTE

Le métier a bénéficié d'une communication importante, au travers de la publication d'ouvrages spécialisés, de la tenue de nombreuses conférences et de la réalisation d'enquêtes. Ceci a eu pour conséquence l'harmonisation progressive du contenu des offres d'emploi qui affichent, aujourd'hui, à quelques détails près, des fiches de poste identiques. La création d'une certification professionnelle unique et reconnue par l'état, qui impose la validation d'acquis clairement identifiés ne fait que renforcer l'unité des attentes exprimées par les recruteurs.

Il en résulte, très logiquement, une homogénéisation parallèle des CV des candidats prétendant aux postes de Contract Manager. Cette dernière conséquence, à priori rassurante, peut s'avérer trompeuse ou décevante lors des entretiens avec les postulants.

En effet, certains profils qui paraissent, sur le papier, tout à fait dans la cible du poste proposé se révèlent finalement incapables d'illustrer de façon pertinente les missions qui constituent le cœur de métier du Contract Manager.

Voici quelques profils types dont le CV, à priori convaincant, peut s'avérer trompeur tant il ne reflète pas les exigences du métier au quotidien :

- Les gestionnaires de contrats ayant un profil plutôt juridique orientés vers une gestion contractuelle purement administrative, éloignés du terrain et donc peu impliqués dans l'exécution opérationnelle des contrats dont ils ont la charge et peu intégrés dans la prise de décisions stratégiques impactant le cycle contractuel.

- Des profils plutôt opérationnels (ex : chef de projet ou service delivery manager) ayant eu à gérer tant bien que mal, en parallèle de leur mission opérationnelle principale, le suivi du contrat sans disposer de compétences spécifiques en la matière. Leur double

casquette les oblige nécessairement à gérer exclusivement les urgences sans pouvoir mettre en place les processus idoines permettant d'anticiper les risques contractuels naissants. Plus gênant encore, leurs objectifs opérationnels les amènent à être constamment écartelés entre des intérêts liés à l'avancement du projet dont ils ont la responsabilité et la prise en compte des risques et problèmes contractuels émergents.

- Des candidats considérant que le métier de Contract Manager est synonyme de Claim Management et se résume soit à constituer des dossiers de réclamation soit à les contrer avec une vision de la relation commerciale teintée d'adversité et court-termiste.

Alors comment s'assurer que les missions décrites sur un CV et confirmées lors d'un entretien sont le reflet d'une réelle expertise en Contract Management ?

LES CLÉS D'UN RECRUTEMENT RÉUSSI

La première chose à considérer lorsque l'on souhaite recruter un Contract Manager c'est la pénurie de l'offre. Il faudra donc accepter que la recherche puisse être longue avant de tomber sur la perle rare.

Parallèlement à cela, il est essentiel de ne pas faire preuve de rigidité en fermant la porte à certains candidats en raison de leur formation initiale qu'elle soit juridique, commerciale, financière ou technique. L'on s'intéressera davantage à son expérience terrain, à la nature des cycles contractuels sur lesquels il est intervenu et au périmètre de son champ d'action en termes de sécurisation et d'optimisation sur l'ensemble du cycle contractuel.

Le Contract Management est, par essence, un métier pluridisciplinaire. Outre les compétences mentionnées précédemment, un bon Contract Manager sera avant tout le candidat qui sait faire preuve d'adaptabilité dans toutes les situations. C'est précisément ce que le recruteur tentera de déterminer chez les candidats, au cours des différents entretiens, en s'appuyant, sur des cas concrets qui constituent le quotidien des Contract Managers.

Cela exige donc que le recruteur ait une bonne connaissance et une expérience opérationnelle de ce métier afin d'être capable de déceler chez les candidats les atouts indispensables à la pratique du Contract Management.

Naoual Berggou, Directrice Générale Adjointe d'e²cm Consulting

www.village-justice.com - 1^{ER} SITE DE RECRUTEMENT DANS LE MONDE DU DROIT

BONNES ADRESSES



SAS EXPERYENZ

Contact : Laurent Lapierre
Mail : Laurent.lapierre@experyen.com
Tél. : +33 (0)6 84 53 04 99

ContractSide est la Solution de Gestion des contrats signés d'eXperYenZ qui offre une base unique, sécurisée, partageable de contrats indexés automatiquement. Vous recevez toutes notifications et événements planifiés.

Les + :

- Numérisation des archives contrats
- Volumétrie illimitée
Essayez sur <http://www.contractside.experyen.com/essai>



MyCercle
Facilite et sécurise
vos dialogues

COMMUNIQUE

4 juillet 2017

MyCercle propose aux médiateurs, aux arbitres et à leurs institutions leur plateforme sécurisée « clé en main ».

Une étude récente de MyCercle* vient de rappeler combien la numérisation renforce les avantages de la médiation et de l'arbitrage : leur simplicité, leur rapidité, et la réduction des coûts qu'engendre cette rapidité.

L'étude souligne également le retard de la numérisation des acteurs de l'arbitrage et de la médiation en France : retard des institutions (nombreuses et réputées) comme des médiateurs et arbitres indépendants.

Ce retard s'explique largement par l'absence de plateformes sécurisées et accessibles (par leur coût et leur simplicité) que chaque acteur puisse s'approprier pour engager facilement la numérisation équilibrée du secteur (l'un des trois scénarios décrit par l'étude).

MyCercle vient de mettre au point la première solution ouvrant à chaque acteur (institutionnel ou indépendant) sa propre plateforme numérique sécurisée de médiation et d'arbitrage, intégrant son image, sa gouvernance et son règlement. Utilisable instantanément, son coût est très faible (dès 1€/mois par médiation ou arbitrage).

Ces plateformes simplifient, accélèrent et surtout sécurisent les partages nécessaires à une médiation ou à un arbitrage. Elles réduisent fortement les coûts pour des litiges petits et moyens.

*L'étude est disponible sur le site <https://avocat.mycercle.net/>

Contact presse : Christine Altuzarra - 06 09 02 14 76 - christinealtuzarra@mycercle.net