



Outplacement / Transition de carrière

Chantal Gardner

Cela fait maintenant une dizaine d'années que vous travaillez dans cette société, investi dans votre travail, sacrifiant occasionnellement loisirs et vie privée. Vos évaluations sont bonnes et l'ambiance de travail plutôt cordiale. Et pourtant ce vendredi matin, 11h00, votre chef vous appelle pour une réunion imprévue. Dans son bureau se trouve le directeur RH... l'annonce tombe, vous êtes licencié.

Une série d'émotions vous assaillent soudainement, vous tentez de nier les faits, de croire par exemple que la perte est temporaire; des sentiments de colère contre l'organisation font surface, vous tentez le marchandage en essayant de négocier un autre emploi au sein de l'organisation, même à des conditions moins favorables. Vous avez l'impression que vous avez tout perdu: confiance en vous, repères, identité.

Ce scénario est de plus en plus fréquent dans les entreprises aujourd'hui. Loin d'être un échec, il représente une réelle opportunité. Celle d'expérimenter un processus de transition de carrière, processus indispensable de nos jours pour faire évoluer son parcours professionnel et où la sécurité de l'emploi a été remplacée par la sécurité des compétences, seule responsabilité de l'individu. Pour redynamiser sa carrière et maintenir son employabilité, il est important d'apprendre à gérer ces nouvelles règles du marché du travail, de prendre du recul sur son activité, de se découvrir, de se poser les bonnes questions et de se remettre en cause.

La transition de carrière inclut trois grandes étapes dont le bilan de compétences est l'outil incontournable. Il permet d'identifier les savoirs, savoir-faire et comportements de l'individu, de traduire son parcours professionnel et personnel en termes de compétences.

Bossuet prétendait qu'« un défaut qui empêche les hommes d'agir, c'est de ne pas sentir de quoi ils sont capables ». Au début du travail de bilan, c'est le cas et il est très courant d'entendre « En fait, je n'ai pas fait grand-chose ». C'est à cet

instant précis que le coaching prend toute sa place. Grâce à une démarche interactive, à des entretiens structurés basés sur des techniques maïeutiques, le coach aide à « rendre lisible ce qui précisément est visible c'est-à-dire faire apparaître ce qui est si intimement lié à nous-mêmes que nous ne le percevons pas » (Socrate).



Le bilan agit comme un révélateur et, une fois terminé, l'individu peut clairement définir son identité professionnelle, ses compétences, et sa vraie valeur sur le marché du travail. En découvrant la richesse de son passé, il reprend confiance

pour aborder l'avenir et trouver les domaines professionnels où il pourra mettre en œuvre ses talents.

Après avoir identifié ce qu'il peut faire, l'individu détermine ensuite ce qu'il veut faire. Valeurs, préférences, sources de motivation, contraintes personnelles et familiales sont analysées dans le but de façonner un projet professionnel réaliste et motivant, alignant compétences et motivations. Ce projet inclut des éléments qualitatifs et quantitatifs qui touchent au métier, à la taille et à la culture d'entreprise, au secteur d'activité, au style de management, à la taille de l'équipe. Il peut être de raison et s'inscrire dans la continuité du passé professionnel. Il peut aussi être de cœur et permettre à l'individu d'aligner son activité professionnelle sur ses valeurs et de s'épanouir.

Dans tous les cas, il permet à l'individu de devenir acteur de sa carrière, d'apprendre à se poser les bonnes questions, à se remettre en question, à rester à l'écoute du marché, des dernières techniques de sa profession, des tendances et des évolutions et à maintenir son profil en adéquation avec les besoins du marché et de ses motivations.

Une fois le projet finalisé, vient la mise en place par une campagne de communication adéquate. Si le CV est une étape cruciale servant à ouvrir la porte d'une entreprise, c'est l'entretien qui va permettre de s'y installer. L'expérience

montre que c'est l'étape la plus difficile de la transition et celle où le coaching apporte une très grande valeur ajoutée. Car il ne s'agit pas de parler de soi mais de parler de ses compétences et de démontrer qu'elles sont en adéquation avec les besoins de l'entreprise. Il faut trouver les mots justes, se valoriser, parler de ses difficultés de manière positive, être spécifique, rester soi-même... Les techniques de recrutement sont devenues des exercices sophistiqués et il est important d'avoir une solide préparation.

« Rien ne nous rend si grand qu'une grande douleur. » (Alfred de Musset) Et l'on sort grandi d'un processus de transition de carrière. En passant par les étapes que nous venons d'expliquer, le passé professionnel devient solidaire et cohérent de l'avenir, les choix professionnels sont réfléchis, solides et surtout, nous avons acquis la compétence la plus importante sur le marché du travail aujourd'hui, nous sommes devenu employable.

Chantal Gardner
Senior Consultant

Performance Development Partners SA
www.pdpeurope.ch

