



PAR MICHEL PRUDHOMME (64)

conseiller au Bureau des Carrières de l'AX

Bien débiter sa carrière (2)

Savoir piloter sa vie professionnelle

De nombreux jeunes s'interrogent sur ce que l'on attend d'eux dans les entreprises. Des ateliers spécifiques pour évaluer la situation sont, par exemple, proposés aux jeunes polytechniciens. Après l'analyse des comportements ¹, voici quelques messages pour aider à choisir au fil des transitions de carrière.

■ Le projet professionnel est le fil conducteur d'une future carrière. C'est à chacun, et à personne d'autre, de le construire. Il permettra de s'orienter, étape après étape, tout au long de la vie professionnelle.

Un processus itératif

Il est tout à fait normal que ce projet professionnel soit flou en sortant de l'École. Mais chacun ressent certainement un goût ou une attirance vers un secteur ou un type de métier : recherche, développement, production, vente, marketing, finances. C'est suffisant pour un premier emploi. Par contre, après une, et *a fortiori* deux étapes (trois à six ans), il faut avoir un projet bien consolidé, véritable cahier des charges de son objectif à cinq ou dix ans : métier, secteur, type d'entreprise, responsabilités, budget.

Réussir les transitions

Il faut réfléchir à chaque changement d'étape, à chaque transition. Le problème est que personne n'est vraiment clair avec soi-même sur ses goûts et ses motivations. En outre, on change en prenant de l'âge. Si la résolution de problèmes complexes est le moteur de départ, il est fort probable que l'on va s'en lasser. Le projet professionnel permet facilement d'arbitrer entre deux propo-

sitions. Il se peut que votre intérêt et celui de votre employeur divergent : il souhaite que vous restiez alors que vous voulez changer.

Il se peut que votre intérêt et celui de votre employeur divergent

Garder son employabilité

L'employabilité est une variable qui mesure l'aptitude à chercher à un moment précis un emploi qui convienne, s'inscrivant dans le projet professionnel.

Il faut conserver une « employabilité forte » aussi longtemps que possible. Comment faire ?

Poser des questions, demander de l'aide pour comprendre comment fonctionne l'organisation de début de carrière. En profiter, sans abuser bien entendu, pour préparer une première transition, qui doit augmenter l'employabilité.

Ce qui augmente l'employabilité

Une extension des responsabilités, une promotion visible montrent que, dans un environnement donné, après une étape d'apprentissage, l'employeur fait confiance. Un changement de métier à l'intérieur de l'entreprise, un poste plus opérationnel

sont la meilleure preuve que celui-ci investit sur son employé pour l'avenir. Il vaut donc mieux choisir comme premier employeur une organisation qui permettra ces extensions et changements, et y rester au moins deux étapes (six ans).

Ce qui diminue l'employabilité

Des changements trop rapides, démissions ou licenciements, peu importe, peuvent en une dizaine d'années donner un profil difficile à satisfaire. Il ne suffit pas d'avoir touché à de nombreux métiers ou domaines pour progresser. De même, la recherche de « l'excellence » dans un seul domaine technique pointu peut donner un profil analogue. Il vaut mieux avoir un projet professionnel apparent et crédible.

Avant de changer d'employeur, s'assurer qu'il n'y a pas d'autre solution, jouer dans la durée.

Ne pas résister au changement

Il faut savoir construire et faire évoluer son projet professionnel, ne pas se méprendre sur l'entreprise et son rôle, ne pas surestimer l'importance des connaissances techniques, ne pas sous-estimer les facteurs humains, savoir agir quand il faut, ne pas résister au changement quand il est nécessaire. ■

¹. Décembre 2009, page 54.

Créé il y a plus de quarante ans, le Bureau des Carrières de l'AX propose des entretiens personnalisés, des séminaires et ateliers, l'accès à différents réseaux ainsi que des moyens logistiques.