

Transition de carrière et *outplacement*

Michel Prudhomme (64)
consultant associé,
Espace dirigeants, DBM France

Transition de carrière

La carrière de chacun d'entre nous est une suite d'étapes reliées par des périodes de transition plus ou moins longues, plus ou moins bien vécues.

Transition vers un nouvel employeur, un nouveau métier, une activité indépendante, la création de son entreprise...

L'intéressé sait ce qu'il quitte, mais ne sait pas trop bien ce qu'il va trouver demain dans ses nouvelles activités. Cette situation d'inconnu peut être difficile à vivre, surtout pour les rationnels et cartésiens que nous sommes tous, plus ou moins.

Transition voulue ou imposée ?

Dans un Cabinet d'*outplacement*, on travaille au quotidien avec des cadres supérieurs et des dirigeants en train de vivre leur transition.

- *Transition voulue*, quand la question qui se pose à l'employeur et au collaborateur est la même : quelle est la meilleure solution pour vous dans notre Groupe ?

- *Transition imposée*, quand la décision de séparation est inéluctable. La question est alors : quelle est la meilleure solution pour moi sur le marché ?

Dans les deux cas, certains points me semblent suffisamment importants pour être résumés dans cet article, à l'attention de tous nos camarades qui vivront un jour une transition de carrière, c'est-à-dire la plupart de ceux du secteur concurrentiel.

Un emploi similaire ?

Trouver un emploi de même nature que le précédent est la solution la plus fréquente. Néanmoins, les questions préalables sont nombreuses et intéressantes :

- *que sais-je faire ?*
- *que suis-je capable de faire ?*
- *qu'ai-je envie de faire ?*
- *comment vais-je m'y prendre ?*
- *combien de temps ?*

Ne pas se poser ces questions à l'occasion d'une transition imposée, et parfois un peu brutale, revient à jouer son avenir à la roulette russe.

Par contre, se poser ces questions avant de trouver, et surtout de chercher, relève du bon sens : ce n'est pourtant pas toujours ce que nous observons.

Les autres options

- Elles sont nombreuses :
- *nouveau métier dans l'entreprise,*
 - *nouveau métier en dehors,*

- changement de secteur,
- création d'entreprise,
- reprise d'entreprise,
- activités de consulting,
- missions.

Les questions préalables sont les mêmes, ce qui amène à se demander s'il ne vaudrait pas mieux se poser ces questions de fond avant de décider quoi que ce soit.

C'est l'essence même de la démarche de transition de carrière.

La démarche de transition de carrière

L'objet n'est pas ici de présenter la démarche et ses variations (bilans de carrière, *outplacement*, accompagnement, coaching).

Disons simplement qu'elle nécessite :

- des infrastructures : locaux, informatique, télécom, bases de données,
- une méthodologie souple et adaptable à chaque cas particulier,
- des consultants.

La relation contractuelle mérite d'être détaillée : une entreprise (le client) confie à un Cabinet une personne (le candidat) pour l'aider à **définir, rechercher, trouver et démarquer** une nouvelle activité professionnelle.

En général et pour des raisons fiscales évidentes (récupération de TVA en particulier), le client paye les honoraires du Cabinet. Ceci est souvent agréé entre les deux parties lors de la négociation finale.

Quelques chiffres...

Certains résultats statistiques peuvent être dégagés :

- candidats de plus en plus jeunes, dès 33 ans, après un début de carrière en fanfare en général;
- candidats de plus en plus âgés, jusqu'à 58 ans, en recherche de missions par exemple;
- outplacement proposé spontanément par l'employeur dans 50% des cas seulement en France, (systématiquement aux USA);
- outplacement demandé et obtenu par le candidat pour le reste;
- salaire : + 8% en moyenne;

- durée de recherche : 75% moins de six mois, 96% inférieure à un an.
- durée de la phase de bilan et de préparation : deux mois en moyenne.

Sur l'origine des nouvelles activités :

- Cabinets de Recherche (*Search*) : 10%;
- annonces des grandes écoles (dont la nôtre) : 10%;
- candidatures spontanées 10%;
- le reste : une démarche réseau proactive...

Quelques faits...

Par une démarche de *coaching* individualisé, le consultant accompagne le candidat dans ses nouvelles fonctions. Nous en avons tiré certains enseignements qualitatifs.

Tout d'abord, *les emplois trouvés par réseau sont les meilleurs* : le poste trouvé est mieux adapté au profil du candidat qui a rencontré, en moyenne, six personnes de l'entreprise avant d'être embauché.

Ensuite, *l'outplacement apparaît comme une période très positive* dans la carrière : le candidat a pris du recul, a changé, ne fera plus les mêmes erreurs : *bis repetita*.

Si le virage envisagé est important, si le nouveau contexte professionnel est très différent de l'ancien, les phases de bilan et de préparation sont d'autant plus importantes aussi bien en durée qu'en efforts, rendant le recours à une démarche organisée indispensable en ce cas.

Enfin, *l'outplacement ne se cache plus* : pour un chasseur de têtes, une personne en *outplacement* est un bon candidat : il sait ce qu'il cherche, il ne changera pas d'avis comme ses collègues en poste, il sait parler de son projet, il est disponible...

Pour finir, quelques conseils...

Une première constatation : certaines personnes viennent consulter après avoir cherché seules pendant plusieurs mois, après de multiples contacts et mailings. Ce n'est pas, de notre avis, la meilleure approche : *les cartouches ne servent qu'une fois*.

Ensuite, *la différence entre un emploi et le meilleur emploi* est fondamentale entre 35 et 42 ans, à l'âge où la trajectoire probable s'inscrit en filigrane dans le parcours professionnel de chacun : pourquoi laisser une trop grande place au hasard dans ce choix ?

Si la recherche – sans accompagnement – accorde une très grande place aux cabinets de recrutement, il est probable que *seule la partie visible du marché sera explorée*. La partie non visible est pourtant beaucoup plus intéressante, à la fois quantitativement et qualitativement. Mais explorer avec succès cette partie demande un apprentissage, une organisation et des efforts. Mais le jeu n'en vaut-il pas la chandelle ?

Enfin, si la personne se pose des questions, il est fort probable que son employeur s'en pose aussi. Une discussion franche avec un interlocuteur bien choisi dans l'entreprise peut mettre en évidence l'intérêt réciproque de se quitter bons amis : *allez donc en parler*. ■