

CARRIÈRE

Accident de carrière : les cadres ne sont plus à l'abri

Face à la multiplication des accidents de carrière qui caractérise désormais les trajectoires professionnelles, les cadres sont parfois démunis pour se repositionner rapidement sur le marché.

Directrice marketing international dans un grand groupe français depuis quatre ans, Nathalie se voit proposer un poste à l'étranger par son employeur. Elle le refuse. Trois mois plus tard, on lui annonce une diminution de ses responsabilités. Ne sachant comment réagir, elle va consulter un cabinet spécialisé dans la gestion des crises de carrière, Transition Plus. Objectif : l'aider à élaborer une stratégie pour la poursuite de sa carrière. « Je n'imaginais pas encore que j'allais être licenciée. Après deux mois de coaching, je

fixantes par les actionnaires, conséquence d'une fusion...).

L'intérêt d'un accompagnement extérieur par un consultant est d'aider le cadre ou le dirigeant à quitter la société dans de bonnes conditions. Matériellement d'abord, avec la négociation de l'indemnité transactionnelle, et surtout psychologiquement (travail de deuil, gestion de la réaction des proches). « J'ai pu dédramatiser mon départ et comprendre que je n'étais pas personnellement en cause. Seule ma décision de refuser ce poste à l'étranger posait problème à l'entreprise, rappelle Nathalie. Forte de ce constat, les négociations avec le groupe se sont déroulées de manière sereine. J'ai compris que quitter le groupe était finalement une bonne chose pour moi. »

sant s'exprimer – parfois violemment – leur ressentiment en public, les cadres concernés multiplient les erreurs de communication. « Lors d'une crise de carrière, même si cela semble fort difficile a priori, il est nécessaire de rendre la situation positive, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. A la fois pour parler de soi-même comme de son employeur. Une parole soigneusement pesée permet de se reconstruire, d'envoyer des signaux positifs à son entourage, de se mettre en capacité pour se repositionner et réamorcer un cercle vertueux », pointe Domitille Tézé.

Un départ rapide

« Le risque est grand de se "griller" ou de griller son réseau, en préférant des propos peu amènes à l'endroit de

bilité professionnelle chez Leroy Dirigeants (Groupe BPI). Le monde de la chasse de têtes ou du recrutement est un petit milieu et les "retours" peuvent s'avérer dévastateurs. » S'efforcer de gérer au mieux son départ avec son ancien employeur passe également par un départ rapide de l'entreprise. « Rester le plus longtemps possible rassure, car l'inconnu fait peur, mais il n'est pas très judicieux de côtoyer un environnement qui ne va plus "investir" sur vous », poursuit Hervé Bommelaer. D'où la nécessité de profiter de son préavis pour observer l'état du marché, déterminer la meilleure façon de « se vendre ». « L'épisode entre deux emplois doit permettre de s'interroger sur les circonstances qui ont amené à la rupture avec son entreprise, souligne le