

Changer de fonction demande du temps

Pour changer de fonction, il faut tout d'abord bien se connaître. Il est ensuite nécessaire de développer une trajectoire du changement à court, à moyen et à long terme. Restera ensuite à faire mûrir son nouveau projet pour développer de nouveaux réseaux dans et hors de son entreprise. Par Gwenole Guiomard.

« Changer de fonction ? Pas facile, précise, tout de go, la coach Chrysoline Brabant, fondatrice de EHO Conseil. Elle réalise de l'exécutif coaching pour les managers, les cadres et leurs équipes. Il faut développer une stratégie de changement tout en restant ouvert aux imprévus. C'est l'idée de Goethe : en avançant, les possibilités s'ouvrent à nous. Il faut créer les opportunités en rencontrant les bonnes personnes aux bons endroits. »

« LES VALEURS DE L'INDIVIDU SONT ESSENTIELLES »

Le point de départ du changement de fonction doit donc résider dans une réflexion intense définissant une stratégie à court, à moyen et à long terme. Cela demande, dans un premier temps, à rechercher des alliés. Deux des principaux appuis naturels sont le manager direct et la personne chargée de la mobilité au sein du département ressources humaines. Il faudra espérer que ce seront des supporters. Mais dans un cas comme dans l'autre, il faudra aussi en profiter pour entreprendre son « réseautage » auprès de ses collègues et des personnes extérieures à l'entreprise. Il peut être aussi intéressant de demander une formation connexe à ce que l'on sait déjà faire. Cela ouvre les possibles. Cela montre une volonté de changement. « Cette stratégie à mettre en place exige aussi que l'on se connaisse parfaitement, poursuit Nicolas Bontron, coach et associé du cabinet Transition Plus, spécialisé dans la gestion de la crise de carrière pour cadres supérieurs. Il faudra mesurer ses compétences - celles qui sont transposables, comme le management de projet ou la conduite d'équipe - ainsi que ses motivations profondes. Les valeurs de l'individu sont essentielles. Au fur et à mesure de sa vie, le salarié souhaite s'en rapprocher. »

« CE TYPE DE DÉMARCHE DOIT SE MÛRIR »

Restera ensuite à définir sa volonté de changement, le métier que l'on souhaite vraiment faire. Puis il faudra confronter son rêve à la réalité. Pour cela, il faut rencontrer des spécialistes



DR

Pour la coach Chrysoline Brabant, fondatrice de EHO Conseil, « un salarié efficace peut être freiné dans sa volonté de changement par son propre manager. Ce dernier veut le garder. Il faut alors rendre ce N+1 coresponsable de son évolution et lui faire comprendre qu'un (bon) manager progresse en promouvant ses équipes ».

de la fonction envisagée en posant des questions. Quel est le job au quotidien ? Quels sont les grands plaisirs de ce travail ? Quelles sont les compétences dont on a besoin ? Quels sont les points faibles de ce métier ? Quelle rémunération ? Une enquête est à mener. Et l'on s'aperçoit rapidement si l'on est fait pour ce travail ou pas... Ensuite, il est intéressant d'essayer, de façon bénévole par exemple, le métier envisagé. Cela permet de s'éloigner de son activité initiale et de créer un réseau dans son nouveau secteur. Cela prend du temps. Cela nécessite d'aller voir une centaine de personnes. Ce seront autant de contacts qui permettront un jour de se voir confier une opportunité, une affaire. « Tout cela doit se faire par étapes, conclut Yves Deloison, auteur de *Je veux changer de job !* publié chez Hachette Pratique et fondateur du site www.toutpourchanger.com. Rien ne doit se faire du jour au lendemain. Entre la certitude que le changement de fonction est la réponse à son problème, la recherche, la formation, les négociations avec son entourage..., cela peut prendre 18 mois. Il n'y a certes pas de règle absolue. Juste que ce type de démarche doit se mûrir. » ■