TRANSITION PLUS la lettre

ÉDITO



Avez-vous remarqué ? Dans les rayons carrière des librairies, s'il existe de nombreux ouvrages sur la réussite d'une prise de poste ou sur les cent premiers jours dans une fonction, il n'en existe aucun sur les moyens de réussir son départ.
Et pourtant, dans une carrière, il y a autant de sorties que d'entrées.
Au cours de son parcours, un dirigeant ou un cadre-dirigeant sera conduit à perdre plusieurs jobs. La sortie est une étape de carrière comme une autre, qu'il lui faut apprendre à gérer non pas dans les livres, mais en la vivant.

« BIEN PERDRE SON JOB » pourrait sembler une formule provocatrice.
Elle résume pourtant une conviction fondatrice de Transition Plus : si l'on ne choisit pas toujours son départ, on peut choisir la manière de le vivre et de le conduire. On peut rester acteur, définir ce que serait une sortie réussie et agir avec méthode pour s'en approcher.
Nous reprenons aujourd'hui ce sujet, qui est au cœur de notre métier, à la lumière de notre expérience récente. Comment négocier sans s'enfermer dans la négociation ? Comment parler de son départ sans se dénigrer ni régler ses comptes ? Comment retrouver l'élan nécessaire pour la suite ?
Autrement dit : comment faire de la fin d'un job le début d'une transition réussie ?
Nous espérons que ce numéro hors-série vous intéressera, vous-même ou un proche.
Et nous nous tenons naturellement disponibles, pour le développer ou le préciser, écouter vos commentaires ou répondre à vos questions.
D'ici là nous vous en souhaitons une excellente lecture.

Cordialement plus
L'équipe de rédaction

BIEN PERDRE SON JOB

Quand un dirigeant perd son job, quel doit être son principal objectif : bien gérer la négociation financière de son départ ou réussir sa sortie ?
Réussir sa sortie est une meilleure réponse car elle élargit le regard. Réussir sa sortie c'est non seulement bien négocier son départ mais c'est aussi préparer son avenir en se demandant ce qui dans 6 mois fera dire qu'on a bien quitté son entreprise. Et comme on ne peut pas atteindre des objectifs qu'on ne s'est pas fixés, il importe de les définir, et de les définir sur 3 plans : financier, professionnel et personnel.
Au moment où un dirigeant perd son job, il se retrouve soudain sur des montagnes russes émotionnelles, le temps n'a plus la même durée et le risque est grand qu'il perde une vision juste de sa situation. Et il peut être si focalisé sur son besoin de dédommagement et de sécurité matérielle qu'il se concentre sur la négociation, au risque d'oublier ce qui pourra le rattraper plus tard : son image, ses relations, sa santé…
Se projeter à 6 mois dans une sortie réussie lui permettra de mettre en place de façon méthodique ce qu'il faut pour y parvenir.

I. BIEN NÉGOCIER

La négociation d'un bon package de départ est indispensable mais attention à ne pas se focaliser sur les seuls résultats matériels : la manière dont on conduit cette négociation a des incidences sur sa stabilité émotionnelle et sur sa capacité, plus tard, à se repositionner professionnellement.
C'est important que le dirigeant mène lui-même cette négociation plutôt qu'un tiers fait remarquer Emmanuel Pérard, *il y gagne beaucoup en estime et en fierté.*



> ***« Quand on est accompagné de manière globale, et non pas sur la seule dimension juridique, mon expérience d'avocat montre qu'on obtient toujours une meilleure sortie, notamment sur le plan financier. »***
>
> **Emmanuel Pérard**

Il n'y a pas une façon unique de négocier un départ. Il convient de mettre au point des stratégies et des tactiques de négociation adaptées.
Un dirigeant a beaucoup à gagner d'une bonne négociation de sortie : obtenir immédiatement réparation, clore sereinement la relation avec l'employeur, bénéficier d'une contrepartie financière pour compenser la baisse de revenus et maintenir son niveau de vie, disposer de temps pour se repositionner sur le marché du travail et s'assurer que l'entreprise parlera de lui de manière positive.
Le dirigeant et l'entreprise ont tous deux intérêt à ce que la séparation se passe bien. Aussi est-il important d'installer un climat constructif dès le premier entretien, de préparer les discussions et de les garder toujours confidentielles.
Le conseil juridique a ici toute sa place, sans devenir le seul prisme de lecture.
Et attention à ce que les réponses d'une IA ne remplacent pas l'analyse d'un professionnel,



> ***Demandez-vous ce que vous aimeriez que vos collaborateurs disent de vous une fois que vous ne serez plus là. Une sortie fait partie intégrante du parcours dans l'entreprise. Chaque geste peut marquer votre image auprès de ceux qui vous connaissent aujourd'hui comme de ceux qui pourraient vous recruter demain.***
>
> **Sophie Thoral**

souligne Sophie Thoral, *une règle mal comprise ou sortie de son contexte crée vite de fausses certitudes.*
La période paraît souvent interminable au dirigeant qui veut vite sortir de l'incertitude. Pourtant, plus il se montre pressant, plus ses interlocuteurs risquent de se raidir. La patience protège la négociation et évite qu'une décision prise pour soulager l'angoisse n'affaiblisse le résultat final.

2. BIEN COMMUNIQUER

Perdre son job déstabilise bien au-delà de la vie professionnelle. Les horaires, les routines, le bureau, le statut et parfois une part de l'identité disparaissent.
Le dirigeant peut vivre la décision comme un échec, se sentir isolé ou redouter un avenir dont il ne connaît ni la durée ni l'issue. Un moment toujours angoissant car personne n'est né avec le manuel de l'inconnu.
Communiquer est alors essentiel : savoir parler de sa situation est le meilleur moyen de la gérer. Cela permet de l'assumer, d'adopter un état d'esprit constructif et d'instaurer un climat de confiance avec l'extérieur.
Dire qu'on a perdu son job c'est aussi permettre aux autres de reconnaître ce que l'on vit, d'obtenir de l'aide et d'être soutenu par son entourage à un moment où on en a grand besoin.
Si certains dirigeants taisent le départ ou tardent à le dire, d'autres au contraire en informent immédiatement toutes leurs connaissances. Cela répond au besoin d'exprimer leurs émotions, et parfois ces personnes ne cachent ni leurs rancœurs, ni leurs angoisses. Un besoin bien compréhensible mais qui conduit à une communication brouillonne, inopinée et qui peut porter grand tort par la suite.
S'il est important de pouvoir dire qu'on a perdu son job, il est tout aussi important de savoir bien le dire. De savoir communiquer de manière sélective et progressive auprès de son entourage personnel et professionnel. De savoir communiquer de façon positive sur soi-même (sans se dénigrer, se dévaloriser) et sur l'entreprise, à l'extérieur comme à l'intérieur de celle-ci.
Car comme le remarque Alix Gautier, *si on ne peut pas décider ce que les autres garderont*



> ***Ne restez pas seul. Une sortie concentre trop d'enjeux pour tout traiter sans espace de recul. Être accompagné permet d'extérioriser, de trier, de réparer ce qui doit l'être et de retrouver la fibre vitale nécessaire pour avancer dans la bonne direction.***
>
> **Alix Gautier**

de nous, on peut travailler à laisser une empreinte positive et bénéfique à la suite de notre carrière.

3 BIEN QUITTER SON EMPLOYEUR

Quand on perd son job, se concentrer sur la poursuite de sa carrière devient une très bonne façon de garder la tête sur les épaules et de rester constructif.
Car on se tourne vers l'avenir.
Contrairement au réflexe de panique de nombreux dirigeants, il ne faut pas foncer tête baissée pour retrouver un poste immédiatement après avoir appris qu'on a perdu le sien. Cela pour deux raisons. D'abord car on ne sait pas encore ce qu'on veut faire. Souvent on pense vouloir refaire le même travail dans un même environnement mais c'est par défaut, sans s'être donné le temps d'y réfléchir vraiment. Ensuite car on n'est pas à ce moment-là en capacité de se présenter et de communiquer de manière constructive. Il y a un grand risque à "griller" son réseau quand on le mobilise avec une communication désordonnée, un projet peu clair et une nervosité mal canalisée. N'oublions jamais que le monde est petit.
Alors que faire ? La méthode consiste tout d'abord à bien quitter son employeur : bien achever sa mission et communiquer sur son départ de façon concertée avec lui ; ensuite à réfléchir à son avenir professionnel en prenant le temps de s'interroger vraiment et de s'informer ; enfin, une fois seulement qu'on a déterminé ce que l'on souhaite faire, à chercher proactivement un nouveau job.
La réussite se reconnaît quelques mois plus tard : le chapitre est clos, les traces sont apaisées, le récit est clair et une nouvelle dynamique est engagée. La fin du job a trouvé sa place dans la continuité d'une carrière. Une nouvelle étape de sa carrière peut alors commencer. Une nouvelle étape que le dirigeant aborde avec d'autant plus de confiance qu'elle est l'issue d'une crise bien gérée. *Bien perdre son job, nos clients nous le disent souvent,* rappelle Valérie Féret-Willaert, *donne plus de confiance pour la suite et apporte aussi une forme de dignité. Ils disent aussi qu'ils aborderaient une nouvelle crise potentielle avec plus de recul et de sérénité.* ■



"Une sortie bien conduite procure une fierté particulière : celle d'avoir traversé des moments tendus sans perdre la maîtrise des événements ni se trahir. Le dirigeant peut alors se dire qu'il a négocié pour lui-même, qu'il a pris les commandes et qu'il est resté en accord avec ses valeurs jusqu'au bout."

Valérie Féret-Willaert

La lettre de Transition Plus est éditée par Transition Plus - 1, rue de la Banque 75002 Paris - Tél. 09 67 82 14 55 - Directrice de la publication : Domitille Tézé
Comité éditorial : Nicolas Bontron, Valérie Féret-Willaert, Sophie Thoral, Emmanuel Pérard, Alix Gautier - Directeur de la rédaction : Michel Clavel
Conception & réalisation : M. Guillemot - Crédit photos : M. Perdriel - **Retrouvez ce numéro sur notre site : www.transitionplus.com**