

INTRODUCTION

En cette période de chômage persistant, retrouver une activité professionnelle conforme à ses compétences et à ses motivations, à la suite d'un licenciement ou d'une démission, est rarement une aventure facile.

Les mutations de l'environnement économique et les transformations incessantes des entreprises en quête de rentabilité rapide compliquent considérablement le chemin du retour à l'emploi, quels que soient l'âge ou les qualifications.

Parallèlement, la notion de travail est en pleine transformation : les carrières linéaires dans la même entreprise sont de plus en plus rares, le travail à distance se développe et le recrutement de collaborateurs pour mener une mission à durée déterminée n'est plus tabou. Être missionné par plusieurs employeurs ou créer une entreprise peut également constituer une bonne façon de créer son emploi.

Dans ce contexte, vingt ans de mentorat de salariés en transition de carrière nous ont prouvé que toute personne peut rebondir à mi-parcours professionnel, à condition d'adopter une démarche active que nous décrivons dans la première partie de cet ouvrage.

Cette démarche s'appuie sur des principes simples de marketing, issus de notre expérience de dirigeant et d'enseignant dans ce domaine, complétés par des modèles généraux de comportement et de communication. Nous rappellerons ces principes en tête de chaque chapitre de la partie 1.

Nos missions nous ont également permis d'établir une typologie des différentes transitions réussies par des professionnels à mi-parcours.

La seconde partie décrit huit types de projets ainsi identifiés (allant d'une fonction similaire dans une entreprise comparable à l'ancien employeur au changement radical de vie) ainsi que les conditions de succès associées, tant en termes de prédispositions favorables qu'en matière de méthode de recherche.

Trois précisions complémentaires éclairent la portée de l'ouvrage.

1) Bien que les professionnels que nous avons accompagnés étaient majoritairement des cadres, **les démarches proposées s'appliquent**, à quelques adaptations près, **à tout salarié**, du moins gradé au directeur général.

2) Au-delà des salariés ayant quitté leur entreprise, **les professionnels en exercice peuvent également s'inspirer des méthodes et des cas exposés** pour choisir et réussir un changement d'activité à mi-parcours.

Pour ces derniers néanmoins, la préparation du changement d'activité nécessite un temps et un travail importants qu'il faut savoir concilier avec ses contraintes professionnelles.

3) Une attention particulière est portée aux **reconversions des « séniors »** qui rencontrent généralement de nombreux obstacles dans leur rebond professionnel, en rappelant qu'un salarié entre dans cette catégorie dès 46 ans !

Bien que notre espérance de vie ait augmenté de dix ans depuis quarante ans, le stéréotype du sénior trop âgé pour intéresser un nouvel employeur, à la suite d'une rupture de parcours professionnel, a la vie dure. Il est vrai qu'un raisonnement à courte vue incite nombre d'entreprises à privilégier le recrutement de jeunes collaborateurs, réputés moins exigeants en rémunération et plus habiles en numérique que leurs anciens. Par ailleurs, la quête démagogique d'un départ à la retraite à soixante ans contribue également à entretenir l'idée d'un âge butoir entraînant l'obsolescence des savoir-faire. Les parcours décrits dans la partie 2 démontrent l'efficacité de nos méthodes, appliquées avec succès par un grand nombre de séniors.

Nous notons enfin quelques options prises dans notre rédaction.

- Nous utilisons le terme de « candidat » plutôt que celui de « demandeur d'emploi », un candidat devant savoir se faire désirer et recruter plutôt que de quémander un emploi.

- Que les lecteurs et lectrices (lecteur.trice.s) veuillent bien nous pardonner les entorses aux règles de grammaire inclusive et nous permettre de n'utiliser que le terme de « candidat », quel que soit le sexe des personnes considérées.

- Nous préférons, nous concernant, le qualificatif de mentor à celui de coach. En effet, sans méconnaître les bienfaits de la maïeutique et de certaines approches psychologiques, nous ne nous privons pas de donner des conseils pour optimiser les démarches des candidats accompagnés.

Nous ne saurions terminer cette introduction sans évoquer une dimension essentielle : toute recherche d'activité est anxiogène.

Le changement de regard des proches, le complexe de l'âge ou la crainte de devenir « un chômeur de longue durée » engendrent presque toujours une perte de confiance en soi et une réelle angoisse.

À l'exception de rares cas nécessitant le recours à un thérapeute, notre expérience de mentor nous a convaincu qu'il est possible de réduire son anxiété par l'action, en parallèle d'une hygiène de vie indispensable.

Dans tous les cas, la recherche d'une nouvelle activité se mène comme un véritable projet d'entreprise et exige un investissement personnel important. Elle doit se concevoir comme une opportunité pour approfondir ou découvrir de nouveaux domaines, enrichir son réseau relationnel et, très souvent, améliorer son comportement.

Conseil pour une lecture rapide ---

- Pour aller à l'essentiel, le lecteur pourra consulter les quelques chapitres de la partie 1 concernant des points de progrès dont il a conscience, puis approfondir, dans la partie 2, les conditions de succès du ou des projets professionnels où il se projette le mieux.