

Harvard Business Review



22 Innovation

L'épopée de Siri,
le logiciel vocal d'Apple
Norman Winarsky

111 Marketing

Dénicher des idées dans
les pays émergents
Nathan Washburn et Tom Hunsaker

118 Carrière

Les clés pour réussir
un test d'embauche
Tomas Chamorro-Premuzic

Pour décrocher un nouveau poste, quittez le vôtre!

par Isabelle Sathicq (<http://www.hbrfrance.fr/experts/isabelle-sathicq/>)

Le 27/01/2016



Vous n'avez pas de perspectives d'évolution dans votre entreprise ? Vous percevez des signaux négatifs émis par votre environnement professionnel ? Dans les deux cas, votre premier réflexe est sans doute de tenir bon : vous voulez maîtriser le timing de votre départ et êtes convaincu(e) que vous trouverez plus facilement un nouveau poste si vous en avez encore un.

Eh bien, une solution radicale consiste justement à prendre l'initiative d'un départ négocié. A une situation subie, vous substituez une décision délibérée qui vous permet de réaliser une coupure nette entre les deux périodes, celle du poste que vous occupez et celle de la préparation de votre prochaine étape. Risqué, vous dites-vous ? Voici trois raisons pour lesquelles vous pouvez envisager cette solution.

»» **RAISON 1 : le regard des recruteurs a changé sur le cadre supérieur ou le dirigeant en recherche d'emploi**

Il y a dix ans, un cadre qui se faisait licencier était dans la plupart des cas vaguement « suspect » aux yeux de potentiels employeurs. Sans doute avait-il démerité, se disaient-ils. Aujourd'hui, les choses ont changé, chacun sait qu'un dirigeant peut être licencié sans que ses compétences soient remises en cause et nous avons tous dans notre entourage plusieurs amis talentueux qui restent quelques mois sur le marché de l'emploi. Dans ce contexte, **les a priori négatifs que pouvaient avoir les chasseurs de tête se sont considérablement allégés**, surtout en ce qui concerne les dirigeants dont on sait qu'ils sont facilement sur un siège éjectable, en cas de changement de stratégie. Ainsi prendre le risque d'être « sur le marché » n'est plus l'obstacle qu'il a pu être.

»» **RAISON 2** : si vous cherchez en étant encore en poste, vous aurez les mains liées

Vous serez gêné(e) pour mener vos entretiens ou rencontrer des membres de votre réseau, puisque vos démarches doivent rester discrètes et ne pas remonter aux oreilles de votre employeur. Or **la probabilité pour un cadre supérieur ou un dirigeant de trouver son futur poste via son réseau est de l'ordre de 80%**. Si vous renoncez à rencontrer une bonne partie de votre réseau, ce seront autant de cartouches en moins dont vous disposerez pour atteindre vos objectifs. De même, beaucoup de démarches seront délicates à mener discrètement (passer des appels téléphoniques, vous rendre à des rendez-vous...).

Vous ne pourrez utiliser les outils du digital (LinkedIn notamment) qu'avec précaution. Le risque, en effet, est qu'une forte activité sur votre profil, l'apparition de mots clés judicieusement choisis ou une mise en avant explicite des résultats que vous avez atteints ces derniers mois ne mettent la puce à l'oreille de votre employeur

Le temps de préparation dont vous disposerez sera forcément limité, en raison de votre double activité (votre poste actuel et votre recherche d'emploi). Or des études montrent que les conditions optimales pour retrouver un emploi résident dans la régularité et l'intensité des démarches de prospection et de networking. Autrement dit, il est indispensable d'y consacrer de l'énergie et du temps. Nous observons qu'il faut, en moyenne, **contacter 100 personnes de son réseau pour identifier 10 pistes et aboutir à un emploi**. En étant en poste, vous aurez peu de temps pour préparer vos entretiens. Or si vous les ratez, vous risquez de perdre progressivement confiance en vous et de renoncer.

Le manque de satisfaction que vous ressentez dans votre poste risque d'avoir un impact sur vous et donc sur l'image que vous renvoyez. En effet, votre démotivation professionnelle ou les tensions que vous subissez en interne ont un effet négatif sur votre énergie, sans doute de manière plus visible que vous ne le pensez. Ne perdez pas non plus de vue les répercussions négatives qu'aura votre moindre implication dans vos projets quotidiens : tensions internes, impact sur l'estime que vous avez de vous-même si vous devenez moins performant(e)... Et si votre relation avec votre employeur devient compliquée, les références dont vous auriez pu bénéficier seront moins positives. Or **en shortlist, ce ne seront pas vos compétences qui feront la différence** : vous aurez sans doute un niveau d'expertise très proche de celui de vos concurrents. **Ce qui l'emportera, ce sera l'envie que vous donnerez de travailler avec vous.** C'est pourquoi votre enthousiasme et votre confiance en vous doivent rester intacts.

»» **RAISON 3** : quitter une entreprise pour une autre sans passer par la case « négociation » peut représenter une regrettable perte d'opportunités, notamment si vous avez été fortement poussé(e) vers la sortie. Si vous entamez une négociation avec votre employeur, vous pourrez sans doute obtenir une transaction qui vous octroie quelques mois de salaire supplémentaires et souvent un outplacement.

Cette prestation vous permettra de gagner 8 à 10 mois dans votre recherche d'emploi, ce qui, aussi bien pour votre confort psychologique que sur le plan purement financier, s'avèrera un excellent investissement. Vous serez, pendant cette période, accompagné(e) par un professionnel qui vous aidera à définir ce que vous voulez vraiment et à structurer votre démarche de façon efficace. Enfin, il vous fera bénéficier de son réseau, ce qui vous permettra de rencontrer des pairs et de développer vos contacts de manière exponentielle.

Certains salariés peuvent considérer qu'il est déloyal de négocier une indemnité de départ alors que la volonté de partir vient d'eux. Pour balayer ce sentiment de culpabilité, dites-vous que votre entreprise n'ayant pas de solution à vous proposer pour évoluer en interne, mieux vaut un salarié qui négocie son départ qu'un salarié démotivé qui s'accroche à son poste. Pour vous comme pour votre employeur.

Cet article a été publié sur LinkedIn et a été lu + de 21 000 fois en 3 jours.



(<http://www.hbrfrance.fr/experts/isabelle-sathicq/>)

Isabelle Sathicq

Experte en outplacement de cadres et de dirigeants, coach certifiée, associée chez L'Espace Dirigeants. Depuis plus de 20 ans, elle accompagne des cadres

supérieurs et des dirigeants dans leurs transitions de carrière. Elle intervient aussi comme conférencière auprès des Alumni des Grandes Ecoles.

Voir tous les billets > (<http://www.hbrfrance.fr/experts/isabelle-sathicq/>)