

# Changer de job : pourquoi et pour quoi ?

PAR MARION EICHER (90)

De nombreuses raisons nous poussent à vouloir changer de job. Mais autant il est assez facile de dire ce qui ne nous convient plus, autant il est difficile de définir ce que l'on voudrait, de manière concrète et détaillée. Être plus utile ? Trouver plus d'équilibre ? Mais comment ? Où ? Avec qui ? Dans quel but ? Quelques pistes.



Marion Eichner  
EMLYON (90)

Master de Ressources Humaines (01) et DESU « Evaluation et bilan des compétences » (08), elle a passé 16 ans en entreprise chez Henkel, dont 6 comme responsable de ressources humaines. Il y a 7 ans, Marion Eichner a créé l'Arbre à Projets pour accompagner des personnes, de tous âges, dans la construction de leur projet professionnel : bilan de compétences, transitions professionnelles, ou premiers pas dans la vie professionnelle pour les plus jeunes. [www.larbreaprojets.fr](http://www.larbreaprojets.fr)



**A**lexandre a eu une carrière brillante dans un grand groupe d'informatique. Tous les deux ans, on lui propose un nouveau poste, il évolue, grandit, s'expatrie, revient en France. Puis un jour son entreprise fusionne avec une autre. Rien n'est dit explicitement mais il sent qu'il n'a plus la confiance de son patron. Les feux qui étaient tous au vert commencent à passer à l'orange, voire au rouge. Perd-il de sa valeur ? Va-t-il être licencié ? Habitué à être sollicité, il ne sait pas dire quels seraient ses souhaits et perd sa propre confiance en lui.

Ce qui arrive à Alexandre est pourtant, sans doute, une chance : une chance de « reprendre les manettes » et de décider par lui-même de son évolution professionnelle, de la construire plutôt que de se laisser emmener.

Entre ce qui nous retient et ce qui nous pousse à partir, il y a de nombreux tiraillements. Faut-il lâcher la proie pour l'ombre ? Est-ce bien raisonnable dans le contexte économique actuel ?

## Pourquoi et pour quoi changer ?

Chaque âge a ses questions. Dans son livre « De la carrière à l'itinéraire », Flore Delapalme décrit très bien cette évolution de notre relation au travail au fil des années. Au début, nous avons besoin de nous sentir efficace, de pouvoir nous définir par rapport aux autres. J'aime beaucoup quand Einstein explique que tout le monde a du génie, mais que si l'on demande à un poisson de grimper à un arbre, il pensera toute sa vie qu'il est un idiot.

Éprouver ce sentiment d'efficacité est la pierre fondatrice. Une fois que nous avons confiance dans notre efficacité, vient la question « au service de quoi ? ». Plus tard encore, celle de la transmission.

Trouver le bon job, c'est trouver le job qui répond à cette question : qu'attendez-vous de votre vie professionnelle aujourd'hui ?

## Concrètement, comment faire ?

Autour de cette question centrale, trois approches sont à croiser. Trois approches qui découlent de trois composantes de notre identité professionnelle. Une identité fonctionnelle, une identité sectorielle et une identité personnelle.

### L'identité fonctionnelle

L'identité fonctionnelle est celle dont nous avons souvent le plus conscience. C'est notre titre, ce qui est écrit sur notre fiche de paie. Parfois c'est identifiable facilement : responsable de production, de bureau d'étude, de R&D, responsable marketing, commercial, chargé du contrôle de gestion, du contrôle qualité, etc. Parfois c'est plus difficile à décrire parce que plus contextuel, ou plus conjoncturel : responsable de projets, de transformation, etc.

L'identité fonctionnelle, c'est concrètement ce que l'on fait, ce que l'on réalise, où l'on prend les choses et où on les amène, ce que l'on transforme et comment.



© Baillou - Fotolia.com

### L'identité sectorielle

L'identité sectorielle est liée au secteur dans lequel on travaille. On en est imprégné. Elle est comme une évidence et l'on est peu habitué à la décrire. Dans les entretiens de recrutement, les candidats décrivent ce qu'ils ont fait mais décrivent peu l'environnement dans lequel ils sont ou étaient. Pourtant, cette identité sectorielle est primordiale dans notre compétence, car notre compétence est en grande partie liée à notre capacité à saisir les bonnes informations de la réalité qui nous entoure. Quels sont les enjeux du secteur ? Quels sont les enjeux de l'entreprise ? Quels sont les enjeux de mon job ?

Tout s'imbrique stratégiquement. Quelles sont les contraintes de cet environnement, ses législations ? Qu'est-ce qui permet à l'entreprise de réussir ? Quels sont ses métiers clefs, ses compétences critiques ?

L'identité sectorielle est un ensemble d'éléments qui contingentent nos actions et conditionnent notre réussite. Contrairement aux idées reçues, il est souvent plus difficile de changer de secteur que de changer de fonction.

### L'identité personnelle

L'identité personnelle c'est notre empreinte, notre manière propre de faire

les choses. C'est aussi l'intention qui sous-tend notre action. Un même job peut être fait de manière très différente par différentes personnes. Et une même personne peut faire différents jobs, avec la même manière de faire, la même intention. Cette intention est liée à nos valeurs, à quelque chose que nous aimerions réaliser, aux effets que nous voudrions produire avec notre action. C'est notre aspiration qui s'exprime autant dans les petites choses que dans les grandes.

### Interroger ces « identités »

« Qu'est-ce que j'attends de ma vie professionnelle aujourd'hui ? » Pour évoluer professionnellement, autour de cette question centrale ces trois identités sont questionnées :

- A quel endroit ma fonction serait-elle efficace et utile ?
- Dans quel environnement mes compétences sectorielles sont-elles transférables ? Chez mes clients ? Mes fournisseurs ? Mes sous-traitants ? Les consultants de mon secteur ? Dans un secteur d'activité qui a les mêmes enjeux, la même temporalité ?
- Dans quel environnement, quelle fonction, mon intention s'exprimerait-elle le mieux ?

En croisant les réponses à ces trois questionnements et en les passant au

filtre de notre motivation, on établit un ou plusieurs projets que l'on confronte ensuite à la réalité terrain.

### Retour sur le terrain

Qu'a-t-on besoin d'apprendre pour mettre ce projet en œuvre ? J'entends apprendre au sens large, pas forcément par la formation. On peut se constituer sa propre « revue de presse », internet nous y aide grandement.

Qui a-t-on besoin de rencontrer, de connaître ? Là encore, LinkedIn ou Viadeo sont d'une grande aide. Par quel canal a-t-on le meilleur accès aux offres de postes, publiques ou non ? Mais finalement ce sera la réalité terrain qui validera le projet professionnel. Ainsi, on peut s'être fixé une direction et que le terrain n'y réponde pas à un instant T. Deux possibilités : modifier sa direction première. Ou bien opter pour un « plan B » tout en en laissant le « radar » allumé, pour laisser au temps la chance qu'une opportunité se présente.

M.E.