

## Transitions professionnelles volontaires: faire la différence

**Nicolas D. Chauvet, Associé**

Titulaire d'un MBA d'une grande université américaine, Jacques a 37 ans. A son retour des Etats-Unis, il a travaillé 10 ans au sein d'une société multinationale qui lui a confié des responsabilités croissantes. Il y six mois, ayant atteint la position de directeur financier, ayant voyagé dans toute l'Europe, Jacques choisit spontanément de démissionner et de se mettre à la recherche d'un nouveau défi professionnel. Il n'a rien devant lui.

Anne-Marie a la jeune quarantaine. Mère de deux enfants, elle a travaillé quasiment toute sa vie d'adulte, après avoir acquis une licence en sciences économiques et une seconde en psychologie. Elle aussi a donné sa démission du cabinet de conseil international qui l'employait, malgré des perspectives de carrière prometteuses.

Nous avons rencontré ces deux personnes dans le cadre d'un mandat d'«executive search» mené pour le compte de l'un de nos clients. Bien que les parcours d'Anne-Marie et de Jacques soient très différents, nous avons été frappés par la similitude de leurs objectifs de carrière: tous deux, las de travailler dans des entreprises ayant fait de la productivité, de la performance et des profits leurs valeurs fondamentales, désirent mettre leurs talents et compétences au service d'entreprises ou d'organisations à caractère social ou solidaire. Chacun a ressenti à sa manière

une absence de contenu et de sens dans sa profession, créant intérieurement le besoin de servir la collectivité en général, notamment les personnes en détresse sociale, matérielle ou relationnelle.

Loin d'être isolés, ces cas nous appellent à une réflexion sur les valeurs dominant actuellement le monde des entreprises à but lucratif, qu'elles appartiennent aux secteurs privé ou public. Nous avons pris l'habitude de commenter les effets d'un système dont l'orientation sur la maximisation de la rémunération des investisseurs ou actionnaires a créé des multitudes de laissés pour compte en conséquence des rationalisations, fusions ou acquisitions de toutes sortes. C'est en millions que se dénombrent ces chômeurs modernes. En règle générale, ils sont relativement jeunes (35-50 ans), très qualifiés et sombrent souvent dans la précarité car ils peinent à retrouver une occupation stable.

Mais que penser de celles et ceux qui, *de manière volontaire et délibérée*, s'éjectent d'un système auquel ils ne croient plus et qui s'avère incapable d'assouvir leur quête d'un sens du service à la collectivité au sens large? Que penser des entreprises qui laissent partir des cadres compétents qui ne peuvent plus s'identifier aux valeurs du modèle au sein duquel ils fonctionnent et qui pourtant leur assure des revenus substantiels?

Des éléments de réponse sont à trouver dans le tragique déficit de communication dont font preuve la plupart des dirigeants d'entreprises. Les annonces de restructurations et des longues listes de licenciements qui s'ensuivent sont faites de manière froide, sans aucune considération pour le ressenti non seulement des «victimes», mais également pour celui des rescapés. En conséquence, des climats délétères teintés de suspicions et de peurs s'instaurent durablement dans le monde du travail auxquels s'ajoutent démotivation, individualisme, stress, dépression ou burn-out.

Comment dès lors s'étonner que des cadres ou collaborateurs de talent, autonomes et conscients de leur valeur professionnelle décident spontanément de partir, au risque pour certains, tels Anne-Marie et Jacques, de rejoindre la vaste population des demandeurs d'emploi? Le risque encouru par ces entreprises est celui de se voir évoluer avec un encadrement dépossédé de leaders, c'est-à-dire de ceux qui donnent l'exemple et conduisent, non seulement par leurs compétences techniques ou managériales, mais surtout par l'exemple d'une attitude faite à la fois de vision, d'action, de communication et d'humanité, de sensibilité aux besoins des autres et de la société en général.

Anne-Marie et Jacques trouveront assurément la position qui leur convient. Tous deux, en plus de leurs talents, possèdent les qualités qui se font de plus en plus rares dans nos entreprises: celle de pouvoir se mettre à la place de l'autre dans le besoin ou la

détresse associée à celle de vouloir faire la différence dans leur métier.

Nicolas D. Chauvet

Cet article a été publié initialement dans Market Magazine