

50 ans, cadre, compétent et pourtant

Durant toute notre jeunesse, nous sommes conditionnés pour étudier, acquérir des compétences, être le meilleur, collectionner les diplômes et rêver à un premier emploi valorisant avec un gros salaire.

Malheureusement tout ne fonctionne pas aussi simplement, alors nous choisissons un poste dit « évolutif » où l'on espère pouvoir prouver nos valeurs et acquérir un maximum de compétences.

Prenant ce travail à coeur, nous évoluons en nous servant de nos connaissances, en nous investissant en cherchant à devenir le meilleur, mettant de côté nos ambitions financières.

Puis les années passent et nous prenons d'autres responsabilités, nous nous perfectionnons dans d'autres domaines, on devient professionnellement un polytechnicien sans sortir d'une école de polytechnique et c'est là que le problème commence car il n'est pas « normal » d'être multi compétent sans être passé par une grande école et pourtant les compétences acquises sont plus que sérieuses.

Arrivé à 50 ans, aujourd'hui nous sommes au top de notre activité professionnelle. Nous sommes riches en connaissances et compétences acquises durant ces 30 années de carrière professionnelle.

Alors nous nous retrouvons à un tournant de notre vie...

Nous avons été employés, employeurs, dirigeants et souvent cadres. On a fondé une famille et on est installé avec un réseau, des amis, une maison, peut être un animal de compagnie et surtout une vie sociale épanouie.

Nous voulons travailler moins mais mieux pour gagner plus.

Quand je dis travailler moins, je pense seulement avoir un peu de temps prévisible pour organiser enfin des activités et pouvoir partir en vacances de temps en temps.

Alors comment et où trouver un poste qui corresponde à notre volonté de nous épanouir et comment faire reconnaître notre valeur professionnelle ?

Rien n'est évident, les entreprises vont recruter des personnes plus jeunes avec moins de compétences mais aussi avec un salaire moindre et puis il est surtout plus facile de diriger un novice plutôt qu'un ancien dirigeant.

« Saura-t-il rester à sa place, après tout c'est moi le directeur pas lui, donc c'est moi qui décide ».

Et pourtant, comme l'a dit très justement STEVE JOBS,

« Cela ne fait aucun sens d'**embaucher** des gens intelligents, puis de leur dire ce qu'ils doivent faire. Nous embauchons des gens intelligents afin qu'ils nous disent ce que nous devons faire. »

Pourtant les embauches dans les entreprises sont gérées selon la loi de PARKINSON.

Je ne parle pas de la maladie mais bien du concept qui consiste à embaucher toujours quelqu'un de moins compétent que le responsable et ce afin de toujours pouvoir le contrôler et garder son pouvoir.

Alors que l'intelligence voudrait que l'on embauche toujours quelqu'un de plus qualifié et plus compétent que soi afin de faire grandir et l'entreprise et le dirigeant. C'est la logique de Steve Jobs, logique que je partage.

Mais il n'en est rien, alors que faire ?



Beaucoup de cadres acceptent de partir loin de chez eux, de longues semaines pour revenir vivre en famille 1 week-end de temps en temps.

Est-ce cela que nous avons gagné, ayant capitalisé tant d'expériences et de compétences.

Doit-on recréer une entreprise pour nous investir nuit et jour ?

Y a-t-il une véritable raison pour que le même job auquel je prétends à côté de chez nous, me passe son nez, si ce n'est que j'ai une petite notoriété locale qui peut déranger ?

Peut-on enfin travailler sereinement et transmettre nos savoirs capitalisés ?

Alors il nous reste l'idée de faire un effort sur notre tarif salarial. Est-ce raisonnable ?

Mais la vraie difficulté c'est que même si nous prenions les compétences transposables, dans la réalité actuelle de la méthodologie du recrutement, nous serions enfermés dans une branche professionnelle (Code ROM Pôle emploi).

Un dirigeant maîtrisant la gestion, la comptabilité, le management, le développement commercial mais issu de l'hôtellerie ne se verra proposer que des postes dans l'hôtellerie même largement en dessous de ses compétences et il passera à côté du même job dans une autre branche pour lequel il correspond pourtant tout à fait.

Vous me demanderez pourquoi ?

Tout simplement à cause du problème de la classification des branches professionnelles.

Prenons un exemple :

Si je m'occupe de la gestion financière d'une entreprise de BTP, aurais-je des difficultés à gérer une entreprise commerciale ou une chaîne hôtelière ?

La réponse est non et pourtant plutôt que de profiter de l'occasion d'ouvrir son esprit à d'autres logiques, le recrutement ne se fera pas et un candidat peut-être moins expérimenté que vous, mais déjà dans la branche sera recruté.

Alors comment changer tout cela ?

Comment recruter mieux et comment mettre à profit ces 30 années d'expériences et comment se faire remarquer par toutes les entreprises alors même que techniquement, sur les réseaux en lignes et sur tous les circuits de recrutement, vous êtes obligés de vous inscrire dans un ou deux domaines maximum.

Alors que le recruteur devrait inscrire une liste de compétences attendues, il inscrit un poste.

Pourtant nous n'attendons pas les mêmes compétences pour un Chef de cuisine autonome dans un snack que pour un Chef qui gère une brigade dans un restaurant étoilé.

Tout comme un community manager n'est pas capable de gérer la communication d'un politique lors d'une campagne électorale ou la stratégie commerciale pour le développement d'une entreprise.

Alors que fait-on des compétences transposables et transversales ?

Vous voulez le meilleur et le meilleur est souvent devant vous ou pas loin mais vous le connaissez trop bien ou croyez le connaître et vous le cloisonnez dans un seul registre et pourtant...

Alors comment créer l'opportunité et la rencontre ?

La première étape est de bien cerner toutes vos compétences (ou compétences recherchées) et de les présenter de manière générale et non attachées à un secteur d'activité.

La deuxième étape est de préparer la liste de vos contraintes et de vos souhaits.



Enfin la troisième étape est d'établir une stratégie de recherche et de communication pour que toutes les entreprises en recherche de talents et de sérénités vous voient.

Il faut présenter non seulement vos compétences et votre expérience mais également faire comprendre que vous avez un atout supplémentaire : la sérénité que vous allez apporter à l'entreprise.

Cette sérénité est l'aboutissement de 30 ans de responsabilités et d'investissement.

Vous devrez aussi convaincre que votre différence et votre parcours non conforme aux attentes du recruteur est un plus car vous apporterez à l'entreprise un nouvel ADN.

Pour accomplir votre tâche et réaliser avec brio ces 3 étapes, vous allez sûrement avoir besoin d'aide.

Ne vous trompez pas d'interlocuteur car tout n'est pas gagné.

Si nous voulons que tout fonctionne parfaitement il faudrait changer la mentalité des recruteurs enfermés dans plus d'un siècle de fonctionnement identique, et changer complètement les outils de classification des entreprises et des secteurs d'activités.

Il faut donc être ingénieux et trouver un moyen de passer outre les canaux de recrutement classiques et utiliser d'autres formes de communication, de gestion du recrutement et de recherche d'emploi.

Nous pouvons inventer une multitude de nouveaux concepts de recrutement.

A vous de trouver le votre.

En ce qui me concerne, que vous soyez en recherche d'opportunités ou de recruteurs, si vous voulez connaître mes idées, mes concepts et appréhender mon analyse et ma vision, contactez moi :

contact@misos.fr.

Pour terminer ce court constat, je vous rappellerais que l'ouverture d'esprit et l'innovation sont toujours plus enrichissantes et efficaces que le cloisonnement et la standardisation.

Il est souvent plus intéressant, à certain postes (notamment pour les Cadres) d'embaucher un collaborateur pour ses compétences et son vécu professionnel, même s'il n'est pas du métier, car il s'adaptera vite, plutôt qu'une personne du métier qui ne vous apportera que ce que vous savez et maîtrisez déjà.

Stephan MISO
Consultant Coach

