

# MOBILITÉ EXTERNE

## Enquêtez à fond

*Vous changez de crémèrie ? En temps de crise, vous n'avez pas le droit à l'erreur. Alors n'agissez surtout pas sur un coup de tête.*

**L**A CRISE A MIS UN COUP DE FREIN À LA mobilité globale des cadres. Le baromètre Mobi-Cadres, imaginé par NominatioN et Oasys pour mesurer ces mouvements, révèle même une baisse de 4 points de la mobilité externe par rapport à l'interne, en 2009. "Les entreprises piochent d'abord dans leur vivier interne avant de recruter", confirme Éric Beaudouin, directeur du cabinet Oasys. Mais les cadres eux-mêmes agissent avec circonspection ! "Ils prennent leur temps parce qu'ils cherchent un environnement parfaitement sécurisé", confirme Christian Cazalot, dirigeant du cabinet Attitudes. Avant, il leur fallait en moyenne deux mois pour se décider. Aujourd'hui, ils étudient la question pendant quatre, voire cinq mois." Pour

lui, la conjoncture n'explique pas tout : "Cette tendance tient en partie au fait que les cadr's sont en quête d'une harmonie entre leur vie professionnelle et personnelle. Un changement d'entreprise se décide à deux, parce que si vous êtes mal dans votre vie, vous serez mal dans votre poste."

Pourtant, certains pensent que l'on ne prend pas encore assez de temps ! Frédéric Adida, coach et fondateur de l'Institut Assaté, observe "trop de cas où les décisions sont prises sans peser le pour et le contre. Surtout chez les hommes." Selon lui, ces cadres se focalisent trop sur les "éléments rationnels" – le titre, le salaire, les responsabilités – mais ne se demandent pas assez quelle est l'ambiance de l'entreprise dans laquelle ils pourraient entrer.

**Daniel Cuciz**, 48 ans, hier ingénieur en Franche-Comté, aujourd'hui manager chez Assystem, en Finlande

### "J'ai enfin réussi à partir à l'étranger"

SANS HÉSITER



**On peut effectuer un bond professionnel, même à 48 ans.** C'est ce qui est arrivé à Daniel Cuciz, qui a décidé, il y a deux ans, de tout bousculer. "J'ai travaillé pendant plus de quinze

ans comme expert en chaudronnerie dans une entreprise de pétrochimie qui a une grande tradition de stabilité." Stabilité, le mot est faible : lui qui réclamait des missions à l'étranger, en souvenir d'un long séjour en Afrique, était coincé à Tavaux, en Franche-Comté ! "J'étais considéré comme un expert irremplaçable. Il était impensable que je m'expatrie. Il a donc fallu me résoudre

à changer d'entreprise." Il frappe à la porte de la société d'ingénierie Assystem, qui lui propose le grand chelem : Daniel Cuciz est envoyé dans les neiges d'Olkiluoto, en Finlande, pour assurer des études d'ingénierie sur le chantier du réacteur EPR ! Ses compétences en chaudronnerie sont aussi sollicitées qu'avant, mais son quotidien a une tout autre allure : lui qui n'avait jamais managé se retrouve à la tête d'une équipe de quatorze collaborateurs. "Et je ne travaille qu'en anglais, ce qui a été un formidable défi au départ." À Olkiluoto, il lui a fallu s'adapter aux usages de Finlandais, d'Allemands, de Hongrois, de Polonais... Qu'elle est loin, sa verte Tavaux ! "La technologie que je maîtrise a des débouchés dans le monde. On me parle de la Chine. J'y pense..."



**Jacques Baranger**, 47 ans, responsable des consultants télécoms chez Talan.

## “Mon poste actuel reste plus prometteur que ceux que l’on me propose régulièrement”

PAS QUESTION



**Qu’il est dur de résister à l’appel du chasseur de têtes ! Pourtant, Jacques Baranger tient bon. Il refuse toutes les propositions qui lui sont faites, même**

**les plus mirifiques. Pourquoi ? Parce que les perspectives de carrière que lui offre son entreprise, une société de conseil en technologie, lui semblent toujours bien meilleures.** Son métier consiste à se rendre quelques mois par an dans une entreprise pour y résoudre des problèmes technologiques importants et conseiller des améliorations. Il est

e : pert et manager puisqu’il encadre d’autres consultants. Il est donc normal que certaines entreprises, attirées par son profil, souhaitent le débaucher de Talan, la société de service et de conseil pour laquelle il œuvre. “*Je dois recevoir trois propositions par an*”, estime-t-il. La dernière en date était particulièrement alléchante : le P-DG d’un grand groupe de médias a voulu faire de lui son secrétaire général. Mais Jacques Baranger n’hésite jamais bien longtemps à répondre... “*Non merci*”. “*Le salaire et l’intitulé de la fonction m’intéressent moins que les perspectives de développement de la société. Je me demande si le poste sera aussi intéressant dans deux ans*

*ou dans cinq ans. La réponse est non, toujours moins que chez Talan.*” Car la société, qui a soufflé ses sept bougies, compte déjà 400 salariés, et elle continue à croître, recrutant à tour de bras tous les ans et étendant son périmètre. L’idée qu’un jour elle dépassera le millier de collaborateurs et prendra des parts à l’international lui donne une sacrée envie de se lever le matin : “*J’aime faire partie de la construction des choses. Et je n’oublie pas cet ami à qui l’on a dit, quand il a décroché une haute fonction dans une grande entreprise : « Prends une pelle, creuse un trou, laisse dépasser la tête et attends la retraite. »*”



EN DOUCEUR



**Juliette Lacoste**, 42 ans, hier chez Sun Microsystems, désormais responsable des partenaires à l'étranger de Wallix

## “J’ai eu le coup de foudre pour cette petite société”



**En revenant dans l’informatique, Juliette Lacoste a pris un risque calculé. Travailler dans un secteur qu’elle connaît mais dans une société où tout est à inventer. Lorsque Wallix, un éditeur de logiciels de sécurité informatique, a croisé son chemin en 2009, ça a été le coup de foudre. La société recherchait un spécialiste de la zone Europe-Moyen-Orient-Afrique pour y dénicher des partenaires et exporter ses solutions.**

Juliette Lacoste, elle, officiait depuis deux ans dans une entreprise d’énergies renouvelables, mais elle avait auparavant travaillé quatorze ans chez Sun Microsystems à développer des marchés émergents de ce périmètre. Retour aux premières amours, donc. “*Mon passage dans les énergies renouvelables a été enrichissant, mais centré sur la France. Or, quand je me lève le matin, moi, j’ai besoin d’international!*” Demandez-lui quels sont les codes pour aborder un patron égyptien, comment interpellier un commercial italien, elle vous répondra d’expérience. Elle a les clés. Mais l’éventuelle redite par rapport à Sun? “*Aucun risque. Avec ses 35 salariés, Wallix est à taille humaine, ce que je recherchais. C’est ce qui est passionnant dans cette aventure: tout reste à faire à l’export. Je ne suis pas là pour consolider des positions, mais pour chasser!*”

Aux États-Unis, des guides permettent aux jeunes diplômés de tout savoir sur les sociétés. Rien de tel en France. “*Cela étant, on n’a jamais eu autant de moyens d’en savoir plus*”, note Michel Grosjean, du cabinet Group’3C. Sur les réseaux sociaux comme Viadeo ou LinkedIn, on peut essayer de tirer les vers du nez d’un salarié ou, mieux encore, d’un ancien salarié qui a retrouvé sa liberté de parole. “*J’hésitais à rejoindre les rangs d’une haute administration, témoigne Grégory, responsable réseaux. Je craignais une organisation très hiérarchisée. Sur LinkedIn, j’ai contacté un informaticien qui y était passé. Il m’a dit que là-bas, il fallait cinq autorisations pour aller aux toilettes! J’étais fixé.*”

### ASSUREZ-VOUS QUE VOUS ÊTES COMPATIBLE AVEC L’ESPRIT MAISON

RENCONTRER UNE FOIS, DEUX FOIS, TROIS FOIS les interlocuteurs d’une société est encore le moyen idéal pour sentir si le courant passe. À condition de se montrer curieux à l’entretien de recrutement, recommande Frédéric Adida: “*Quand on vous demande si vous avez des questions, il faut tâcher d’en savoir plus sur ceux avec qui vous allez travailler: quelles études ont-ils suivies? Où ont-ils démarré? Depuis combien de temps sont-ils là?*” Vous verrez bien si vous allez rejoindre un clan qui, culturellement, vous ressemble. Pour Frédéric Adida, cette dimension humaine est trop souvent considérée comme un détail secondaire: “*Certains cadres se fient à leur seule force. Ils pensent qu’avec leur énergie, ils surmonteront les points noirs et s’adapteront. Mais c’est rarement le cas!*”

Il faut aussi s’assurer que le projet est clair, que les marges de manœuvre sont dégagées et les perspectives alléchantes. Posez des questions précises. “*Il faut trouver du sens à votre travail. Or, le sens, c’est l’intérêt immédiat du job, mais aussi les possibilités d’évolution à moyen terme. C’est ce que beaucoup de PME ne comprennent pas encore*”, estime Christian Cazalot.

Ces réponses apportées, encore faut-il garder en tête la place pour le changement et l’imprévu. “*Attention par exemple à ne pas essayer de recréer la même histoire que dans votre entreprise, avec les mêmes attentes, les mêmes comportements, met en garde Frédéric Adida. Ce serait une erreur. Ne serait-ce que parce que vous avez mûri.*”

Le coach évoque ainsi le cas d’un de ses clients qui avait connu une ascension fulgurante dans une entreprise et, en ayant changé, s’étonnait que tout ne continue pas comme auparavant. “*Il faut savoir reconnaître que dans certains cas, les sociétés sont, si je puis dire, plus performantes que vous. Ce sont elles qui vous rendent performant, alors que d’autres, non.*”