

DOSSIER

La reconversion professionnelle



De plus en plus de cadres envisagent de se reconverter : ce sont en tout cas les résultats d'une étude menée par nouvelleviepro.fr qui estime que plus de la moitié des cadres en France (55%) pensent à changer de métier. Les belles histoires de reconversion semblent être sur toutes les lèvres, mais peuvent paraître inaccessibles lorsque l'on ne sait pas par où commencer.

Pour aider nos candidats que le sujet intrigue, Upward est allé à la rencontre de **quatre organismes spécialisés dans la reconversion** - de jeunes cadres principalement- pour comprendre les motivations derrière cette envie de changement, et surtout, les facteurs clés de succès d'une reconversion professionnelle. Un grand merci à eux pour ce partage de réflexions.

1 / Switch Collective



“

Une reconversion
n'est pas forcément
radicale.

Clara Delétraz

Co-fondatrice chez Switch Collective

Switch Collective, c'est un programme qui aide ses participants à reprendre en main leur vie professionnelle et à être plus alignés dans leur job. Créé par Clara Delétraz et Béatrice Moulin, respectivement diplômées de l'ESSEC et de l'EM Lyon, le programme représente leurs volontés d'impulser le changement après plusieurs

années d'expérience professionnelle dans le secteur public et privé.

Nous avons rencontré **Clara Delétraz** pour qu'elle nous présente plus en détails le programme, qu'elle nous raconte sa propre reconversion et qu'elle nous partage sa vision d'une reconversion réussie.

/1 En quoi consiste le programme switch ? De quel constat êtes-vous parties quand vous l'avez créé ?

Le programme “Fais le bilan” chez Switch a été créé il y a 4 ans. Béatrice et moi avons toutes les deux des parcours différents, mais nous avons en commun le fait de ne plus se retrouver dans ce que l'on faisait (que ce soit d'un point de vue du sens ou de l'environnement de travail) et les solutions testées type « bilan de compétences » ne nous ont jamais entièrement satisfaites.

C'est à ce moment-là que l'envie de créer notre propre méthode a émergé, avec l'intégration d'aspects que l'on n'avait pas forcément retrouvés ailleurs :

- La dimension collective et collaborative
- Une approche très ancrée dans le quotidien, moderne, et orientée “futur du travail”
- Une approche qui n'intègre pas un seul outil ou une seule méthode, mais qui aille chercher plein de disciplines différentes (y compris des approches corporelles)

Le principe c'est donc un **programme collectif**, qui se déroule en présentiel et avec pour objectif d'apprendre aux participants à se poser les bonnes questions et à définir un projet professionnel qui a du sens pour eux.

Il y a une **combinaison de travail individuel et collectif** : tous les jours, les participants reçoivent un mail avec un exercice qui ancre la réflexion et le travail d'introspection dans le quotidien. Ensuite, les

participants retrouvent leur promo et leur formateur pour une session collective d'ateliers que l'on a construite autour de trois phases :

1. **Apprendre à mieux se connaître** : décortiquer ses peurs, ses blocages, ses envies de changement, explorer d'autres facettes de soi-même
2. **Construire un projet** : c'est la partie "boussole", on fait émerger des pistes de projets concrets (qui peuvent d'ailleurs être des projets personnels, ou des projets au sein de sa boîte). L'objectif est de tester ces pistes et de voir ce qui marche pour soi.
3. **Concrétiser** : il s'agit dans cette phase de créer des opportunités via son réseau et de parler de soi de manière concrète tant sur le fond que sur la forme

Depuis 4 ans nous sommes dans une logique d'amélioration continue du programme, nous avons déjà accompagné plus de 4 000 personnes dans leur projet de reconversion et nous avons d'excellents retours de nos participants, c'est très encourageant. Dans les personnes que nous avons accompagnées, $\frac{1}{3}$ ont switché dans les trois mois après le programme et 89% ont switché dans l'année. Aujourd'hui, nous avons pu également certifier la formation au "CPF", ce qui la rend désormais accessible à un maximum de personnes.

/2 A qui s'adresse le programme ?

Le programme s'adresse à toute personne se posant des questions sur sa vie professionnelle, ayant besoin d'envisager la suite de son parcours mais ne sachant pas par quel bout le prendre.

/3 Quelle est selon toi la force d'une démarche collective lorsque l'on entreprend une reconversion vs. un accompagnement sous forme de coaching individuel ?

Nous avons choisi d'adopter une pédagogie de co-développement basée sur des exercices collaboratifs : nous sommes persuadés que la dynamique collective est utile à nos participants dans toutes les phases du programme.

La valeur ajoutée d'une pédagogie collective se traduit essentiellement par :

- **L'énergie positive** : lors de la phase de réflexion, le collectif apporte une belle énergie, une dynamique qui permet de se rebooster dans une période où l'on se pose beaucoup de questions et l'on se sent souvent perdu ou désabusé
- **L'effet miroir** : le groupe permet aussi d'avoir des effets miroirs très forts en échangeant par exemple avec quelqu'un qui remet en cause un système de croyances ou des représentations que l'on se fait de sa problématique : c'est très puissant pour dépasser ses blocages
- **Le réseau** : dans la phase de concrétisation, le groupe est aussi très précieux pour élargir et diversifier son réseau, et ainsi multiplier les opportunités.

En général, tout le monde est bluffé par la force du collectif dans cette démarche de reconversion, même nos participants les plus réticents nous ont dit que c'était un grand bol d'air frais, avec parfois de belles amitiés qui se créent dans les promos.

/4 Que conseillerais-tu à quelqu'un qui se pose la question d'une reconversion ?

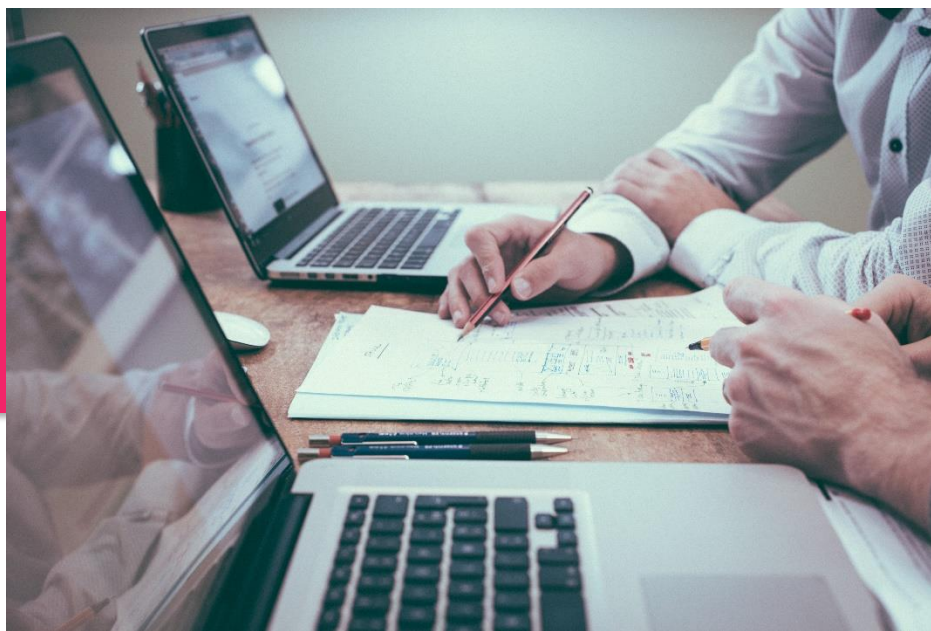
Avant d'interroger le job et envisager une reconversion, la première chose à faire est d'**interroger son rapport au travail et les conditions de travail**.

Pour son rapport au travail, il peut être intéressant de se poser ce type de questions :

- Quelle place donnez-vous à votre travail dans la vie ?
- Quelles croyances associez-vous au travail ?
- Est-ce que le travail fait partie de votre identité ? Est-ce un gagne-pain ? Quelque chose qui vous permet de vous sentir utile ?

Pour les conditions de travail, il s'agit de faire un diagnostic pour savoir si c'est vraiment le job le problème ou l'environnement, les conditions trop stressantes... et ne pas jeter le bébé avec l'eau du bain. L'idée, c'est d'être toujours dans une démarche de petits pas et d'éviter de faire des changements trop radicaux d'un coup.

Ensuite, c'est très important dans cette période de **s'entourer des bonnes personnes** qui sont aussi dans une dynamique de changement positifs. A certains moments, il y a des liens qui libèrent et d'autres qui aliènent car ils peuvent enfermer dans des cases, des représentations étroites ou bien projeter leurs peurs. C'est donc intéressant de renouveler son réseau et de bien s'entourer lorsque l'on parle de ses questionnements.



/5 C'est quoi selon toi une reconversion réussie ? Des exemples à partager chez Switch ?

C'est le fait de se sentir aligné, et bien dans ce que l'on fait. Parfois, ça n'est pas forcément en changeant de job, ça peut-être en réévaluant la place que l'on donne à son job et en lançant son projet personnel à côté. Une reconversion n'est pas forcément radicale mais elle est réussie si l'on se sent aligné avec qui l'on est, avec ce que l'on fait.

Parmi les exemples de reconversion réussie chez Switch, plus ou moins radicales, on peut citer Nicolas qui était ingénieur chez EDF et qui a décidé de monter son bar, Jessica qui avait fait des études de droit et a lancé sa marque de mode ou encore Romain, qui a effectué un switch interne dans sa boîte en passant d'un poste d'ingénieur qualité à un poste de communicant.

/6 Peux-tu nous partager ta propre expérience de reconversion ? Qu'est-ce qui fait que tu te sens alignée aujourd'hui ?

J'ai été diplômée d'une école de commerce et j'ai fait plusieurs stages dans des grands groupes où j'ai trouvé peu de sens à ce que je faisais. J'ai effectué un premier switch dans le secteur public en me disant que je trouverais plus de sens en travaillant pour l'intérêt général. J'ai travaillé au cabinet ministériel de Fleur Pellerin pour le lancement de l'initiative French Tech. Au total, j'ai passé 6 ans dans le secteur public. J'ai aimé cette expérience mais au bout d'un certain temps certaines lourdeurs administratives du secteur public ont eu raison de mon enthousiasme et dans le cadre de mon travail, je rencontrais des entrepreneurs en permanence, au point que j'ai été moi-même attirée par l'entrepreneuriat.

J'ai participé au programme The Family où j'ai appris qu'au-delà de l'idée, l'entrepreneuriat c'était d'abord identifier un problème important et avoir l'énergie de le résoudre. Avec ma co-fondatrice Béatrice, on se sentait nous-mêmes assez démunies face à cette question du sens au travail et de la reconversion professionnelle. Il y a cinq ans, de plus en plus de gens autour de nous commençaient également à se poser des questions se sentant seuls avec leurs doutes, et un chiffre nous a marqué : 91% des salariés français étaient désengagés dans leur travail, en 2018 c'était 94%. C'est cette problématique que l'on a souhaité résoudre.

Aujourd'hui, je me sens alignée parce que je contribue à résoudre un problème qui me semble important, que je continue sans cesse à développer mes compétences puisque dans l'entrepreneuriat rien n'est jamais acquis.

/7 As-tu des ouvrages ou des médias à conseiller pendant une période de reconversion ?

- Le podcast de Laura Jane Gauthier : supplément d'âme
- Livres : Libérez votre créativité : osez dire oui à la vie ! De Julia Cameron ; L'art subtil de s'en foutre de Mark Manson
- La newsletter de Switch Collective qui propose plein de contenus inspirants lorsque l'on se pose ce type de questions ! <https://www.switchcollective.com/>



2/ Chance



Le temps d'introspection est un temps essentiel dans une reconversion.

Judith Aquien

Directrice Editoriale chez Chance

Chance est un programme qui réunit technologie et coaching humain pour aider des professionnels à trouver leur voie.

Ce parcours utilise des activités d'auto-coaching avancées, l'intelligence artificielle mais aussi des coachings en vidéoconférence avec des spécialistes de l'orientation et du développement personnel pour aider les utilisateurs à identifier un projet qui leur correspond.

Étant exclusivement en ligne, le parcours est une bonne solution pour ceux qui ont du mal à

trouver le temps de rencontrer un coach. Le programme permet donc d'entamer une réflexion en profondeur sur ses aspirations sans perturber son emploi du temps ou son rythme de travail habituel.

Nous avons rencontré **Judith Aquien** qui contribue à la conception du programme et est responsable de la communication chez Chance, pour nous parler plus en détails du parcours et des réponses qu'il peut apporter à ceux qui souhaitent se reconverter.

/1 Quelle sont les particularités du programme Chance ?

- **Il est complètement online** : il peut donc se faire de manière flexible, à son rythme, en fonction de ses contraintes professionnelles et personnelles.
- **Il associe psychologie et technologie avec la "PsyTech"** : chaque étape du parcours s'adapte à chaque individualité grâce à l'analyse en temps réel des données et des comportements. La "PsyTech" dessine un chemin unique pour chacun, le conduisant à prendre une série de décisions informées pour construire le choix professionnel qui lui correspond le mieux.
- **Il utilise l'auto-coaching en appui du vidéo-coaching** : par l'auto-coaching, l'utilisateur est amené à réfléchir en profondeur à son propre fonctionnement : personnalité, manière de faire des choix, priorités de vie, ce qui a du sens, ce qui n'en a pas. Puis il se voit recommander plusieurs pistes professionnelles correspondant à ses aspirations. Suit une phase d'exploration méthodique visant à dégager un choix final.

/2 A qui s'adresse ce programme ?

On s'adresse à un public large de personnes qui se sentent perdues d'un point de vue professionnel et sont en recherche d'une direction claire. Pour les accompagner de la définition à la réalisation de leurs objectifs, nous opérons en trois temps :

1. **L'introspection** : D'abord, nous partons de la personnalité pour faire un travail d'introspection et d'auto-coaching, afin d'identifier ce qui constitue l'individu et d'où viennent ces choix, et de déconstruire ses croyances limitantes.
2. **L'exploration** : Ensuite, grâce à un algorithme, une liste de métiers en ligne avec les aspirations et les besoins clés sont proposés. L'exploration se poursuit via diverses activités essentielles pour confirmer une direction nette. Enfin, on convoque les meilleures techniques RH et de coaching pour faire une exploration des métiers qui puissent répondre aux aspirations des utilisateurs.
3. **La certification** : Cette dernière phase est celle de l'alignement complet, de l'appropriation du projet, de la vérification qu'il est en ligne complète avec l'utilisateur, sa personnalité, ses aspirations et ses impératifs. Un plan d'action se met en place via des activités pragmatiques, pour amener chaque utilisateur vers l'atteinte de son objectif. C'est une grande particularité de Chance.

Le programme dure en général trois mois, mais encore une fois il est très flexible et s'adapte à votre emploi du temps. Néanmoins, il est souvent plus efficace de se fixer un cadre pour garder un rythme et des objectifs en tête.

/3 De quel constat êtes-vous parti quand Chance a été créé ?

Des chiffres assez spectaculaires sur le désengagement au travail des Français mais aussi des nombreux témoignages et études sur les **phénomènes de burn/bore et brown-out**, dont les exemples se sont multipliés ces dernières années.

Selon un sondage réalisé en mars 2018 par le cabinet de conseil Gallup sur l'engagement des Français au travail seuls 6% des salariés s'affirment engagés au travail, c'est-à-dire très impliqués à la tâche et enthousiasmés par leurs missions professionnelles, selon la définition de Gallup.

Nombreuses des personnes qui ont vécu cette situation ne sont pas heureuses au travail, en fait certains ont l'impression qu'être heureux au travail c'est un caprice. Pour nous c'est une aberration, car ce type de mal-être peut entraîner des répercussions à l'échelle de la société, au même titre qu'avoir des gens épanouis dans leur job peut amener une dynamique sociale particulièrement positive. Notre crédo chez Chance c'est donc de refuser le compromis. Par ailleurs, nous pensons que partir des aspirations profondes et se libérer des croyances limitantes c'est aussi un formidable accélérateur de mobilité sociale.

/4 Quels avantages offrent la technologie pour trouver sa voie ?

Le temps d'introspection est un temps essentiel dans une reconversion, et la technologie permet d'accompagner ce moment via des questions personnalisées qui aident à mieux se connaître. Cela permet également d'avoir une trace d'où l'on est parti et de nos chemins de réflexion. C'est très puissant de pouvoir mettre en évidence un trajet, un parcours.

Ensuite, des coachs sont mobilisés en vidéo conférence pour la deuxième partie du parcours, après le travail de l'algorithme sur la phase d'introspection. L'avantage c'est que le coach est sélectionné sur mesure par la partie tech, en fonction du parcours, de la personnalité et des objectifs de l'utilisateur. Cela permet d'avoir une approche individualisée sur-mesure.

/5 Que conseillerais-tu à ceux qui souhaitent se reconverter ?

Il y a trois éléments essentiels selon moi lorsque l'on pense à se reconverter :

1. **Faire le point** sur qui l'on est vraiment à travers une période d'introspection approfondie et identifier les environnements qui nous sont le plus adaptés
2. **Analyser** en quoi l'on est n'est pas en ligne avec ce que l'on fait aujourd'hui
3. **Se faire accompagner** : c'est un investissement pour son avenir mais on le regrette rarement.

Nous proposons chez Chance un essai gratuit pour ceux qui auraient envie de tester notre programme, pour débiter le parcours en conditions réelles : <https://www.chance.co/fr/decouvrir>

/6 C'est quoi selon vous une reconversion professionnelle réussie ?

Une reconversion choisie. Lorsque l'on a choisi ce que l'on voulait faire pour de bonnes raisons qui respectent qui l'on est, et non pour répondre aux attentes extérieures alors à cette condition cela peut être la source d'un vrai épanouissement.



3/ On Purpose



“ Si l'on veut se reconvertir dans l'ESS, l'important c'est de commencer par mettre un pied dedans.

Florian D'Inca

Ex - Responsable Communication chez On Purpose

La question du sens revient très souvent lorsque l'on entreprend une reconversion, ou que l'on commence à se poser des questions sur son projet professionnel.

Il y a plusieurs façons de répondre à ce besoin de sens et d'impact sur la société, l'une d'entre elles étant de se tourner vers le milieu de l'économie sociale et solidaire (ESS) en privilégiant des organisations dont la finalité première est l'impact positif sur la société.

Mettre ses compétences au service de ce type d'organisation dont la finalité nous semble plus en accord avec ses valeurs profondes peut constituer une piste de reconversion intéressante.

Le Programme Associé d'On Purpose s'est spécialisé dans ce type de reconversions, nous avons donc rencontré **Florian D'Inca** pour qu'il nous parle plus en détails du programme et du type de profils qui s'y épanouit.

/1 En quoi consiste le programme On Purpose ? De que constat êtes-vous partis lorsqu'il a été créé ?

On Purpose a été créé, il y a 10 ans, à Londres initialement, puis s'est étendu à Paris et à Berlin. Le double constat qui a été fait par notre CEO, Tom Rippin était celui, d'une part, de la difficulté des organisations à impact à recruter les hauts potentiels venant des secteurs traditionnels, et, d'autre part, le questionnement grandissant des talents aux carrières exigeantes, sur le sens et l'impact de leur travail. Le programme On Purpose a alors été un trait d'union entre ces talents aux carrières brillantes et les organisations à impact.

Le programme permet aux participants de tester ce type de reconversions en travaillant deux fois six mois sur des missions stratégiques dans tous types d'organisations à impact - de l'association traditionnelle à la start-up sociale, en passant par les branches RSE de grands groupes et de modèles hybrides- tout en bénéficiant d'une formation les vendredis après-midi en gestion de projet, en résolution de problèmes complexes, et en intelligence collective. En étant suivi par un mentor ainsi qu'un coach tout au long de l'expérience. Le programme dure 1 an et les participants y effectuent 2 CDD de 6 mois. Il s'agit d'un programme rémunéré puisque les participants sont payés au SMIC et bénéficie gratuitement de tout cet accompagnement.

/2 A quel public s'adresse ce programme ?

En général, nos participants ont entre 3 et 15 ans d'expérience professionnelle - en moyenne 7 ans d'expérience. Ils sont sélectionnés sur leur capacité à la gestion de projets complexes et viennent de tous types de secteurs. On recrute aussi bien des experts financiers que marketing, en privilégiant des cadres qui ont acquis une posture de leadership dans leur carrière.

On reçoit environ 180-200 candidatures par semestre et nous rencontrons 80 candidats pour des promotions de 18 personnes in fine. Notre objectif est de privilégier la qualité des profils car nous tenons à sécuriser la prise de risques pour nos organisations partenaires. Notre méthodologie est anglo-saxonne et pragmatique : nous nous intéressons aux qualités intrinsèques et transférables des candidats (c'est d'ailleurs détaillé sur notre site).

/3 Comment ces cadres de haut niveau appréhendent-ils la baisse significative de salaire que peut représenter le passage au SMIC pendant un An ?

Il est vrai que la plupart de nos participants divisent leur salaire par 2 voire par 5. Nous avons eu une participante qui était consultante chez McKinsey et elle a dû significativement revoir son salaire à la baisse durant le programme. Cependant, s'agissant d'un programme de formation, il faut prendre en compte le fait qu'en tant que participant, on bénéficie d'un accompagnement et de coaching personnalisés et gratuits, et qu'il reste assez rare de continuer à être payé pendant ses études.

Nous pensons que le meilleur modèle lorsque l'on envisage une reconversion consiste à être dans l'action tout en continuant à apprendre, et c'est ce que permet le programme. Par ailleurs, il y a un accès à un vrai réseau, un esprit de communauté et de solidarité, qui sont très précieux lorsque l'on veut rentrer dans le milieu de l'ESS.

Enfin, d'un point de vue plus pragmatique, nos participants ont souvent des économies qui proviennent d'anciens postes bien rémunérés et le statut de CDD permet d'obtenir une compensation, ce qui fait qu'ils peuvent appréhender assez sereinement cette année d'apprentissage, même si nous sommes conscients que cela peut représenter un challenge dans des villes comme Paris ou Londres.

/4 Comment sont attribuées les organisations aux participants ?

Un algorithme permet aux participants de sélectionner et classer 8 organisations dans lesquelles ils aimeraient intervenir durant l'année passée au sein du programme. Leur CV est envoyé aux organisations, et ensuite nous organisons une rencontre lors d'une journée "speed-matching" où organisations et candidats peuvent se rencontrer. A la suite de ces rencontres, organisations et candidats établissent leurs préférences et nous faisons en sorte que tout le monde soit satisfait.

/5 Que conseillerez-vous à quelqu'un qui se pose la question de la reconversion vers l'ESS / l'économie à impact ?

Je lui conseillerais d'abord de valoriser son parcours au global, mettre en avant ses réalisations professionnelles qui peuvent être transférables dans d'autres univers. Il est aussi important de savoir montrer quel type de personnalité on a sur son CV en valorisant également ses réalisations personnelles qui prouvent notre intérêt et notre adéquation avec le secteur de l'ESS.

6/ Avez-vous des exemples à partager de personnes qui se sont reconverties après votre programme ?

Il y a beaucoup d'options de reconversion après être passé par On Purpose : certains sont devenus entrepreneurs, d'autres coachs, et $\frac{2}{3}$ des participants reçoivent une offre au cours de l'un de leurs placements (entre $\frac{1}{3}$ et la moitié l'acceptent). Certains rejoignent d'autres structures de l'ESS en capitalisant sur leurs forces et leurs compétences professionnelles pour les mettre au service d'une nouvelle finalité.

En général on observe **3 typologies de reconversion** chez nos bénéficiaires :

- **Profils qui restent dans le même métier mais changent de secteur** : par exemple Perrine qui travaillait en finance dans une banque et est aujourd'hui DAF chez Unis Cités; ou encore Cécile qui a capitalisé sur ses compétences en marketing et est devenue responsable marketing chez Enercoop, fournisseur d'énergie renouvelable.
- **Profils qui restent dans le même secteur mais changent de métier** : Erwan travaillait en marketing chez un leader des cosmétiques est resté dans sa boîte mais est aujourd'hui à la RSE.
- **Profils qui changent tout** : Elena, ancienne avocate est aujourd'hui associée et directrice de projets chez Par le Monde.

/7 Selon vous, comment peut-on donner du sens à sa carrière ?

Je pense que dans un premier temps il faut se poser les bonnes questions, pas nécessairement jeter en bloc ce que l'on a fait jusque-là mais envisager un nouveau secteur d'activité par exemple. Pour commencer à réfléchir il y a de bons outils comme l'IKIGAI ou un que l'on aime bien utiliser le "From...to" : d'où je viens et vers où je veux aller. Ça peut aider de poser de premiers constats.

Si l'on veut se reconverter dans l'ESS, l'important c'est de commencer par mettre un pied dedans, et il y a plein de manières de le faire : aller à des ateliers, rencontrer des personnes du secteur qui sont généralement très passionnées par ce qu'elles font et auront plaisir à le partager, aller à des événements. Pour s'immerger et oser tester, on peut se tourner vers des organismes comme Ticket for change ou l'institut des futurs souhaitables.

/8 Pouvez-vous nous partager votre expérience de reconversion ?

J'étais musicien classique professionnel mais je ne me projetais pas vraiment dans les options de carrière qui s'offraient à moi à l'époque, le fait de reprendre des études et de me reconverter dans la communication m'a permis de trouver un poste où je peux allier ma part de créativité à la stratégie. Aujourd'hui, je trouve beaucoup de sens à mon métier car je dois comprendre les gens et les amener à faire quelque chose qui a plus de sens pour eux. Je les influence mais dans une décision qui peut être bénéfique pour eux. Ce qui donne beaucoup de sens aussi c'est la culture d'entreprise dans laquelle on évolue : chez On Purpose, il y a une vraie culture de la solidarité et de la transparence, avec beaucoup de feedbacks et une possibilité de faire circuler l'information de manière libre, c'est très agréable.

4/ Ignition



L'important c'est de prendre le temps de se refaire le film de son parcours

Alexandra Auffray

Coach de dirigeants chez Ignition

Ignition est un programme d'accompagnement et de recrutement pour les professionnels qui souhaitent rejoindre une start-up.

Partant de sa propre expérience personnelle de reconversion réussie, Alexandra a lancé programme de reconversion - Jump - au sein d'Ignition.

Ce programme s'adresse à un public de professionnels qui s'interrogent sur leur carrière et leur épanouissement au travail, et pas seulement à ceux qui veulent effectuer une transition en start-up.

Le programme, qui se déroule en petit groupe et

s'étale sur une journée complète et trois soirées (3 demi-journées et 1h de coaching privé en temps de distanciation sociale), reste néanmoins empreint d'une approche entrepreneuriale tournée vers l'action.

L'idée de Jump est avant tout de permettre à ses participants d'identifier et de concrétiser un projet professionnel en accord avec leurs aspirations profondes.

Alexandra Auffrey a accepté de nous partager son histoire de reconversion, ce qui lui a donné envie d'aider les autres à se reconvertir, et les secrets selon elle d'une reconversion réussie.

/1 Peux-tu nous parler de ton parcours ?

J'ai 6 ans d'expérience, j'ai une formation juridique à Assas que j'ai complétée par un master spécialisé à HEC. Mon objectif était initialement de m'orienter vers le secteur de la culture et des médias. J'ai connu plusieurs entreprises dans ce secteur où j'ai beaucoup appris mais je souffrais de la lourdeur des process et de l'aspect politique parfois omniprésent dans les grands groupes. Ce type d'environnement ne correspondait pas à ma personnalité et me pesait au quotidien : je suis beaucoup dans l'action. La question du sens s'est imposée progressivement dans mes réflexions et c'est l'une des raisons qui a motivé mes envies de changement.

/2 Quelle a été ton expérience de reconversion ?

À ce moment de mes réflexions, j'ai été de nouveau en contact avec la fondatrice d'Ignition que j'avais rencontrée lorsque j'étais candidate au programme, et avec qui le courant était bien passé : je sentais que l'environnement start-up m'attirait et me correspondait davantage. Elle m'a proposée de rejoindre Ignition

sur un poste de recruteuse et de coach : un métier très différent de celui que j'avais en agence de publicité mais qui correspondait parfaitement à ma personnalité, et que je pouvais en plus exercer dans un environnement complètement différent de ceux que j'avais connus avant. Le fit s'est fait très rapidement, l'environnement humain et l'agilité que j'y ai connu ont largement contribué à mon épanouissement ! C'était donc une double reconversion - métier et environnement - vraiment réussie, qui a véritablement changé mon rapport au travail.

3/ Pourquoi avoir créé le programme Jump ?

Il y a beaucoup de personnes que l'on avait envie d'aider dans leur recherche de job sur un aspect plus orienté développement personnel. L'idée est donc d'accompagner ces personnes dans la définition d'un projet qui leur ressemble et surtout de les aider à passer à l'action. Nous avons pensé cette formation de manière très pragmatique : une phase d'introspection très riche sur une journée qui permettra d'identifier ses aspirations profondes, pour ensuite dérouler un projet opérationnel rapidement.

Les candidats peuvent alors avoir des étapes claires en tête pour la suite et bénéficier des meilleures pratiques du coaching et des techniques RH, ainsi que de la force de la communauté et de notre connaissance du milieu des start-ups. L'idée est que les participants aient toutes les clés pour mener leurs process de recrutement de façon très efficace tout en se sentant accompagnés.

Après mon expérience de reconversion réussie, j'avais envie d'accompagner les candidats à faire ce mouvement eux aussi, et à montrer qu'être heureux au travail c'est possible. Aujourd'hui nous accompagnons des promos de 10 personnes, sur un public assez large de personnes ayant généralement entre 3 et 7 ans d'expérience. Nous avons vraiment réussi à créer un environnement bienveillant de partage et à redonner confiance à tous les participants : 100% de nos Jumpeurs se sont sentis plus armés dans leur recherche et ont trouvé une next-step épanouissante alignée avec qui ils sont.

4/ Peux-tu nous partager des exemples de personnes qui se sont reconverties après leur passage chez Jump ?

Oui, j'ai le cas d'une personne qui avait fait trois ans dans le conseil mais qui ne s'y retrouvait plus. Elle avait un vrai état d'esprit d'entrepreneur et elle est devenue responsable des partenariats dans une start-up, elle est très épanouie aujourd'hui. Une autre personne travaillait en sales pour une industrie dans laquelle il ne se reconnaissait plus, il avait un vrai tempérament commercial : pour lui, l'enjeu était donc de continuer à faire un métier dans lequel il était bon mais dans un autre environnement, beaucoup plus en accord avec ses valeurs.

5/ Quelles sont selon toi les étapes d'une reconversion réussie ?

Tout d'abord, il faut vraiment prendre le temps d'apprendre à se connaître. Ce bilan introspectif est absolument essentiel dans une période de questionnement car il faut pouvoir s'écouter pour identifier ses aspirations profondes, ce qu'il y a dans ses tripes. C'est selon moi la base de toute reconversion réussie, sinon on fuit juste ce que l'on déteste, sans aller forcément où est notre place.

Le deuxième critère essentiel, c'est de savoir passer à l'action car rien ne peut remplacer l'expérimentation et le terrain. C'est ce subtil mélange, bien dosé, entre introspection et action qui permettra de faire de ses envies une réalité.

/6 Qu'est-ce qu'être épanoui au travail ?

C'est une définition très personnelle à chacun, mais je pense que le fait qu'il y ait une adéquation entre l'humain et le projet pour lequel on travaille est déjà un bon critère. En ce qui me concerne c'est surtout la liberté, la transparence et la raison d'être "faire grandir chaque jour" qui contribue à mon épanouissement, et également le fait d'avoir un job qui a du sens, celui d'aider les gens.

/7 Est-ce que tu as des conseils à donner à nos candidats qui se poseraient la question de la reconversion ?

Mon premier conseil serait de faire preuve d'indulgence envers soi-même. Souvent les personnes que l'on accompagne arrivent à un moment où elles sont un peu désabusées et assez dures avec elles-mêmes. Elles sont beaucoup dans le jugement mais en réalité en se repassant le film de ce qu'elles ont fait, on s'aperçoit qu'elles ont accompli plein de choses sur lesquelles capitaliser pour la suite. L'important c'est de prendre le temps de se refaire le film de son parcours, pour identifier le problème et ne pas refaire les mêmes erreurs. Et croire qu'être heureux au travail, c'est possible !

LE MOT DE LA FIN

Que peut-on retenir ?

- Ces acteurs de la reconversion, ayant tous pour la plupart éprouvé eux-mêmes l'expérience de la reconversion professionnelle, semblent s'accorder sur deux ingrédients clés d'une reconversion réussie : l'indispensable phase d'introspection et de connaissance de soi, et le nécessaire passage à l'action une fois que l'on a pu formuler son projet.
- L'objectif d'une reconversion professionnelle c'est d'abord de se sentir plus aligné et de donner du sens à son quotidien (un sens que l'on construit à partir de ses aspirations), mais surtout de pouvoir concrétiser ses envies dans le réel. Nous sommes convaincus que se faire accompagner est une bonne pratique dans son projet de reconversion.
- Prendre du temps pour se poser les bonnes questions avec les bonnes personnes, c'est aussi se laisser la possibilité d'aborder ce changement de manière sereine : la reconversion ne se doit pas nécessairement radicale, on peut aussi trouver les réponses à ses questions dans un virage plus doux voire apprécier sa chemin de carrière initial suite ce parfois nécessaire exercice de recul.