



23 novembre 2010

LA TRANSITION DE CARRIÈRE

Le terme transition de carrière est employé de plus en plus au cours de la vie d'un travailleur. Il s'agit d'un changement professionnel tel que : passer des études au monde du travail, un changement d'emploi volontaire pour de plus grands défis, une promotion, la perte d'un emploi, etc. Le plus déstabilisant est sans aucun doute la perte d'un emploi.

Gilles Dacquet (DDI) disait : « À chaque transition de carrière, il faut réinventer sa façon de penser ». C'est plus difficile à faire lorsque le changement n'est pas volontaire.

Saviez-vous que ...

Les gestionnaires sont de plus en plus conscients de cette réalité et des possibilités qu'ils peuvent offrir à leurs employés pour les accompagner dans cette étape de leur vie. Plusieurs firmes de consultants offrent des services de reclassement, de réaffectation ou de transition de carrière. Ces différents termes employés veulent dire sensiblement la même chose. C'est la possibilité d'accompagner les travailleurs dans une démarche qui vise à donner une nouvelle direction à leur carrière. Certains vont se réorienter, d'autres retourneront sur les bancs d'écoles et pour la plupart, ce sera un accompagnement qui permettra de transférer les compétences acquises vers un nouvel emploi.

Les avantages pour le travailleur :

- Être accompagné pour passer à travers les étapes du deuil de l'emploi;
- Être soutenu et aider à maintenir une bonne confiance en soi (malgré parfois la pression familiale ou sociale);
- Demeurer actif et être accompagné dans la mise en place d'un plan d'action;
- Être accompagné dans le transfert des compétences ou pour passer des tests de reconnaissance des acquis;

- Être aidé pour la rédaction d'un curriculum vitae correspondant à l'emploi recherché;
- Être guidé dans sa recherche d'emploi et « coacher » pour les entretiens;
- Explorer de nouvelles opportunités d'emploi;
- Être référé auprès de spécialistes selon les besoins (fiscaliste, planificateur financier, conseiller d'orientation, psychologue, etc.).

Les avantages pour l'organisation :

- Obtenir un soutien pour l'annonce du licenciement;
- Maintenir le moral des autres employés qui restent, les « survivants »;
- Permettre de donner une meilleure image à votre organisation en démontrant que vous désirez agir pour le bien des employés;
- Laisser une impression positive de votre organisation étant socialement responsable et respectant des valeurs humaines.

Les interventions peuvent se faire en groupe ou individuellement. Lors de licenciement massif, il est possible d'offrir quelques ateliers de groupe. Habituellement, les processus de transition de carrière sont abordés individuellement. Les plans d'action sont adaptés selon chaque travailleur et le nombre d'heures d'intervention est en lien avec les besoins et les réalités de chacun.

Prochainement : *Spécial Noël*

Comment donner des références

Chercheurs d'emploi passifs, comment capter leurs intérêts?

Bonne lecture!

L'équipe de BRIO!!!

Gagnante du prix JEUNE ENTREPRISE 2010

11e Gala d'Excellence Chambre de commerce de Fleurimont

Pour ne plus recevoir l'Info BRIO, veuillez nous aviser à info@briorh.com

www.briorh.com