

Accros aux changements de carrières

> Reconversion Près de 90% des Français seraient d'accord de se former pour un secteur qui recrute
> Les reconvertis intéressent les DRH

Margherita Nasi

Dans un marché de l'emploi en crise, la reconversion professionnelle n'est plus un tabou, quoiqu'elle soit toujours difficile. D'après une étude OpinionWay publiée au printemps 2014, 88% des salariés français se disent prêts à suivre une formation pour un secteur qui recrute. Et pour 65% des DRH, les reconvertis sont un atout pour l'entreprise. Ces profils atypiques apportent un vent de diversification apprécié dans l'entreprise, mais le chemin du reconverti s'apparente souvent à un parcours du combattant [...]. Car, malgré les discours élogieux, les personnes qui entament une reconversion sont confrontées au scepticisme de ceux qui ne se sont jamais écartés du chemin classique.

Lorsque Christophe Vasseur quitte la mode pour devenir boulanger, son choix fait froncer quelques sourcils. «Quand vous avez 30 ans et que vous êtes cadre commercial dans une grande boîte, vous ne quittez pas tout pour devenir boulanger. C'est mal vu», regrette celui qui dirige aujourd'hui la boulangerie Du pain et des idées. Benjamin Labonne, qui a quitté le milieu universitaire pour reprendre la carrosserie familiale, a lui aussi souffert des stéréotypes. Au début, les experts en automobile le regardent de haut, considèrent qu'il ne connaît rien au secteur: «Il a fallu que je gagne leur respect», explique l'ancien doctorant.

Souvent, les reconvertis sont déçus par l'accueil que leur réserve Pôle emploi. Quand Pascale Colas, ancienne hôtesse de l'air souhaitant s'orienter vers les professions sociales ou paramédicales, se tourne vers l'opérateur public, sa conseillère est radicale: l'organisme n'a pas les moyens de soutenir des formations longues pour



les chômeurs. Malgré ce refus, l'ancienne hôtesse de l'air s'accroche et passe le concours d'infirmière: «J'avais du mal à rester assise en cours une journée entière. Et puis il a fallu concilier vies étudiante et familiale. Sans salaire, je ne pouvais pas embaucher quelqu'un pour garder mes enfants.»

Licencié après vingt-cinq ans chez Nestlé, Christian Delomel s'est lancé, à 45 ans, dans une formation pour devenir artisan taxi: «J'ai appris une quarantaine d'itinéraires par cœur, rue par rue car, le jour de l'examen, organisé par la préfecture de police, on n'a pas droit à l'erreur. Ce n'est pas facile de reprendre à zéro, à partir d'un certain âge, la mémoire n'est plus aussi optimale.» Et puis, rien ne garantit que le nouveau métier envisagé sera à la hauteur des attentes.

Parfois, il faut savoir reconnaître qu'on s'est trompé. Quand Jean-Claude Faucon revend, à 47 ans, sa part dans le groupe agricole d'exploitation en commun, c'est avec enthousiasme qu'il troque la traite et ses maigres 800 euros par mois pour un poste d'ouvrier en CDI à 1500 euros. Mais, quelques mois plus tard, l'élan initial a disparu: «Je me suis retrouvé à manger mon sandwich en une demi-heure, dans le froid et la pluie.

J'avais fait fausse route.» Cependant, le risque valait la peine d'être couru: il est désormais mandataire dans une agence immobilière en ligne et ne regrette pas son passé dans l'agriculture.

Il faut faire face au scepticisme de ceux qui ne se sont jamais écartés du chemin classique

Ce n'est pas pour renouer avec un atavisme familial ou pour suivre sa passion que Philippe Rambaud change de parcours, mais à cause de la liquidation de son entreprise. Une période douloureuse, dont il tire de précieux enseignements. Aujourd'hui, il dirige l'association 60 000 Rebonds pour accompagner les entrepreneurs en échec, et conduit également une activité de conseil. «Je ne mets plus tous les œufs dans le même panier. Un agriculteur ne fait pas une seule récolte, il répartit son risque. Le faites-vous dans votre travail? Non, nous faisons tout le contraire, nous nous surinvestissons. Le moindre conflit avec le patron devient insoutenable, la moindre

frustration insupportable, et on risque de se retrouver du jour au lendemain les mains vides. C'est une erreur, et nous en sommes responsables.»

Choisie ou imposée, la reconversion est vécue comme un moment de grande remise en question, mais aussi comme une période stimulante et enrichissante. Au point que certains ne peuvent plus s'en passer. Stéphane Deubel, par exemple, a construit sa carrière en suivant sa conjointe en expatriation. Etudes de marché, événementiel, publicité, production audiovisuelle, il a connu tous les secteurs. Aujourd'hui, il est à la tête de Cavacave.com, une plateforme qui permet aux amateurs de vins d'échanger, de vendre et d'acheter leurs bouteilles. «J'ai ma boîte, je suis content, mais là, ça fait deux ans, et je commence à m'ennuyer. C'est mon mode de fonctionnement. Je ne sais pas encore ce que je ferai après, mais je ne suis pas inquiet: mon profil, avant qualifié d'incassable, a pris du sens. J'ai même attiré l'attention de chasseurs de têtes. Tout cela n'aurait jamais été possible sans mes expatriations. La France, dans l'emploi comme dans beaucoup de secteurs, n'aime pas le changement, systématiquement associé à la précarité.» **Le Monde**

L'œil de l'expert

En Valais, HarmoS ignore les femmes



Alain Salamin*

Selon l'OCDE, les femmes actives suisses sont parmi les plus «mauvaises élèves» dans le monde concernant le taux d'occupation au travail. En effet, seules 37% d'entre elles occupent un emploi à plein temps. On aurait pu penser que suite à l'électrochoc du 9 février contre l'immigration massive et l'introduction d'une préférence nationale à l'emploi, nous mettrions enfin en place une véritable politique d'accès au marché du travail pour les femmes, cette main-d'œuvre déjà formée et compétente.

Evident? Pas du tout, et encore moins en Valais, où le canton a annoncé il y a peu que des après-midi seront libres, dès 2016, pour nombre de classes du primaire! Explication officielle: HarmoS impose des «horaires en bloc», où seuls un à quatre après-midi d'enseignement par semaine sont garantis. Que faire avec les enfants laissés en stabulation libre? HarmoS a tout prévu: le concordat invite les communes à mettre en place une offre appropriée de structures d'accueil, selon un système qui reste facultatif et payant! Cynique et injurieuse prise d'otage des parents, basée sur une conception rétrograde de la famille – la femme à la maison avec les enfants –, qui continue à prévaloir dans nos nobles institutions.

Alors que notre modèle d'égalité est en panne, les pays nordiques possèdent des années-lumière d'avance. En Suède, près de 76% des mères avec enfants de moins de 6 ans parviennent à maintenir une activité lucrative, dont la majorité à plein temps. Dans ce pays, la durée du congé parental est fixée à 480 jours, dont 240 peuvent être pris par le père.

La structure des crèches, dès la petite enfance, est particulièrement développée, avec un tarif maximum pour le premier enfant plafonné à 140 francs par mois, et des prix dégressifs pour les suivants! La prise en charge des enfants s'étale le plus souvent dès 6h30 jusqu'à 18h30. L'école est structurée autour d'un horaire continu, avec des repas chauds servis à midi et des activités, leçons et devoirs compris, jusqu'en fin d'après-midi.

De leur côté, les entreprises suédoises contribuent à l'égalité avec une politique très flexible au niveau des horaires et du partage des postes. Elles offrent des espaces de jeu dédiés aux enfants, dans le cas où un parent se voit obligé de prendre le sien avec lui. Lorsqu'un écolier est malade, des solutions de travail à distance sont proposées aux employés. Il existe même des compensations financières dans ces cas jusqu'à 120 jours par an.

L'équité salariale est également un facteur de meilleure intégration des femmes. En Norvège, premier pays européen dans le classement de l'OCDE en la matière, la différence salariale moyenne entre hommes et femmes se situe à 8% seulement, contre 20% en Suisse, qui est en queue de peloton. Dans notre beau pays, une femme est en effet payée en moyenne 1800 francs de moins par mois qu'un homme!

Qu'attendent donc nos partis politiques pour prendre ce sujet à bras-le-corps? Le temps presse, car le ratio moyen d'enfants par femme est tombé, en Suisse, à 1,52 enfant – il est de 1,9 en Suède –, soit nettement en dessous du seuil de remplacement qui est de 2,1. Au-delà de l'obligation éthique de traiter nos concitoyennes comme égales, améliorer les conditions-cadres est indispensable pour conserver notre compétitivité et sauvegarder notre modèle social, dont l'AVS et le 2e pilier sont les pierres angulaires.

* Fondateur d'AS-HR Consulting et chargé de cours à HEC Lausanne