



*Crises de carrière*  
*Savoir les gérer pour bien rebondir*

TRANSITION  
*Plus*

# Agenda

- Introduction

- Thibault

- Jérôme

- Raphaëlle

- Conclusion

# Pourquoi parler des Crises de Carrière...?

*Vous en vivrez tous de 1 à 4 dans votre carrière*

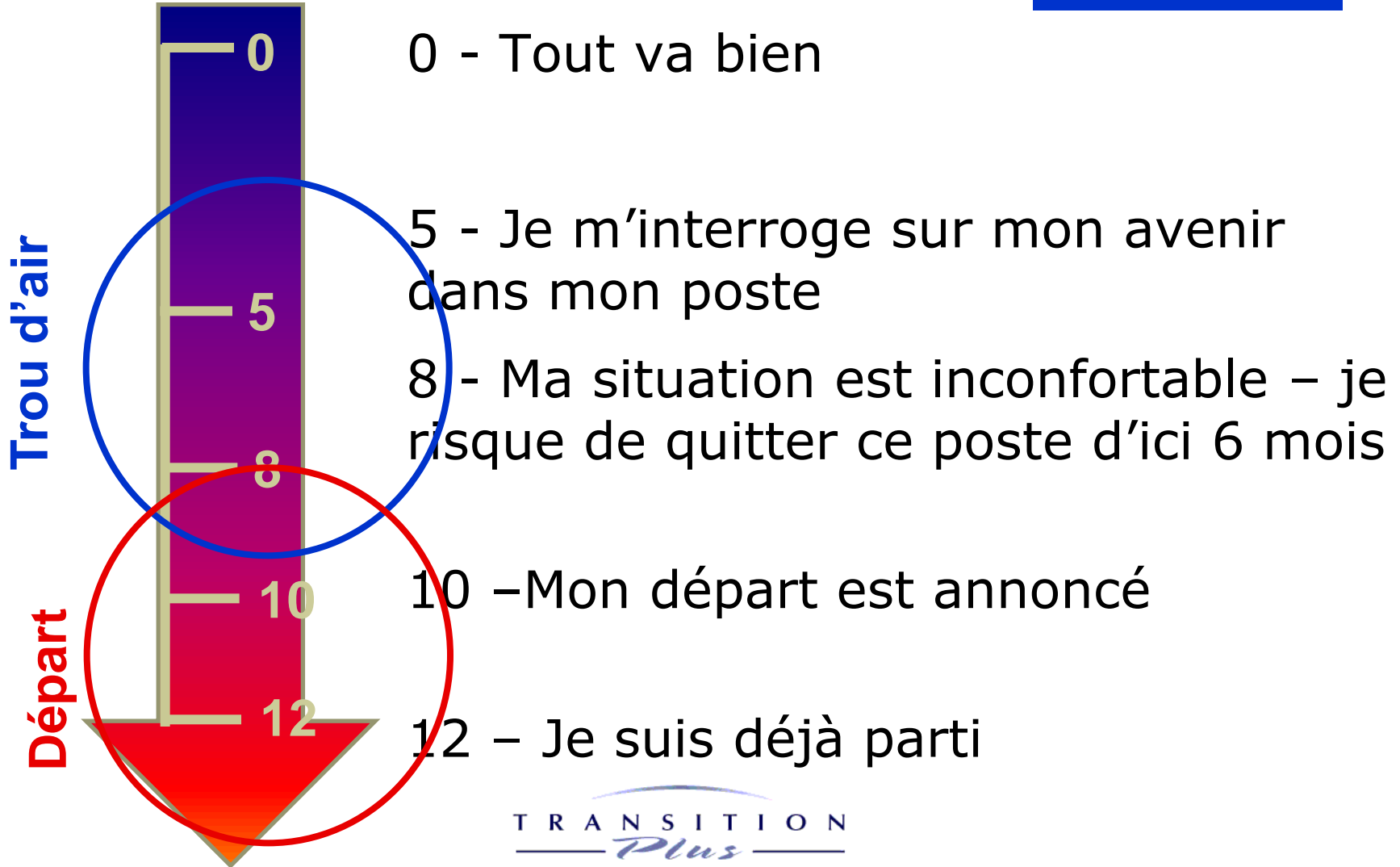
*Savoir bien vivre une crise devient un atout!*

# Deux types de crises de carrière

- Les « trous d'air »
  - Situation d'inconfort professionnel où on se demande s'il faut rester ou partir
- Les séparations
  - Subies
  - Souhaitées



# Trou d'air ou Départ?



# Les Points Communs de ces Crises

- Perte de confiance, sentiment d'échec
- Souffrance, stigmatisation
- Injustice, incompréhension
- Frustration voire colère
- Peur de l'incertitude
- Méconnaissance (Pôle Emploi, Retraite...)
- Remise en cause des choix passés
- Sentiment d'isolement



# Pourquoi tant de crises de carrière aujourd'hui ?

- Parce que les entreprises sont obligées d'adapter en permanence leurs structures.
- Parce que les individus n'attendent plus tout de leur carrière.

# Agenda

- Introduction

- Thibault

- Jérôme

- Raphaëlle

- Conclusion



# Thierry – Trou d’Air



Double formation ingénieur et commercial

46 ans – marié 3 enfants

Secteur bancaire – senior banker coverage

20 ans d’ancienneté dans la banque

170k + 100% variable

Stagnation – perte de motivation

# Principaux Types de Trous d'Air

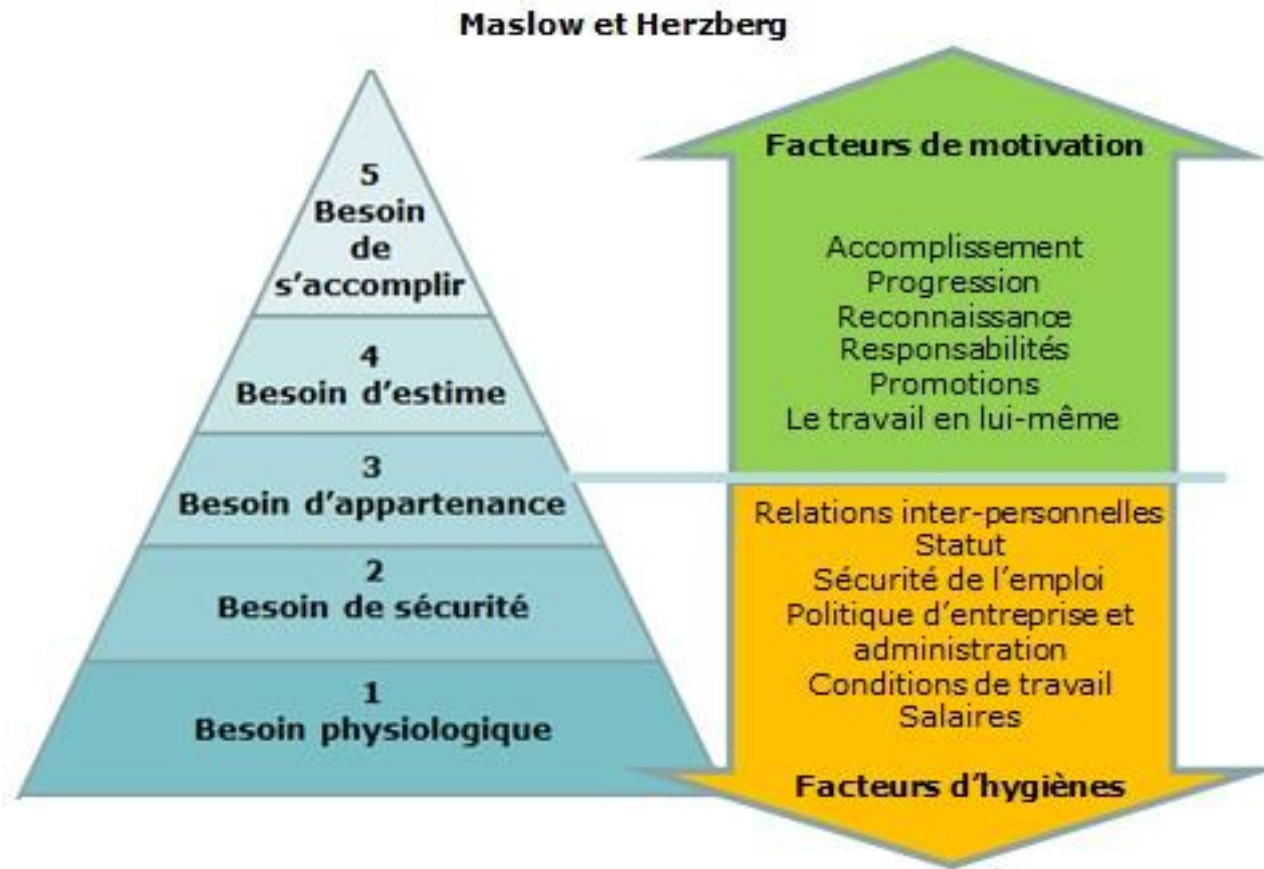
- Perte de motivation
- Stagnation
- Démotion/perte de contenu
- Surpression
- Retour d'expatriation

# Perte de Motivation

- Sentiment personnel
- Causes diverses
  - Boss, équipe, l'environnement...
- Crises sérieuses et longues
- Pas facile à aborder avec un DRH
- Risque de ne rien faire
  - impact sur le bien-être, la performance, la confiance en soi



# Facteurs de motivation et d'insatisfaction



# Stagnation

- Souhaitée ou subie?
- Perception ou réalité?
- Crises difficiles à reconnaître
- Peuvent être abordées avec le management / DRH
- Risque de ne rien faire
  - Perte d'employabilité
- Conseil
  - Agir rapidement



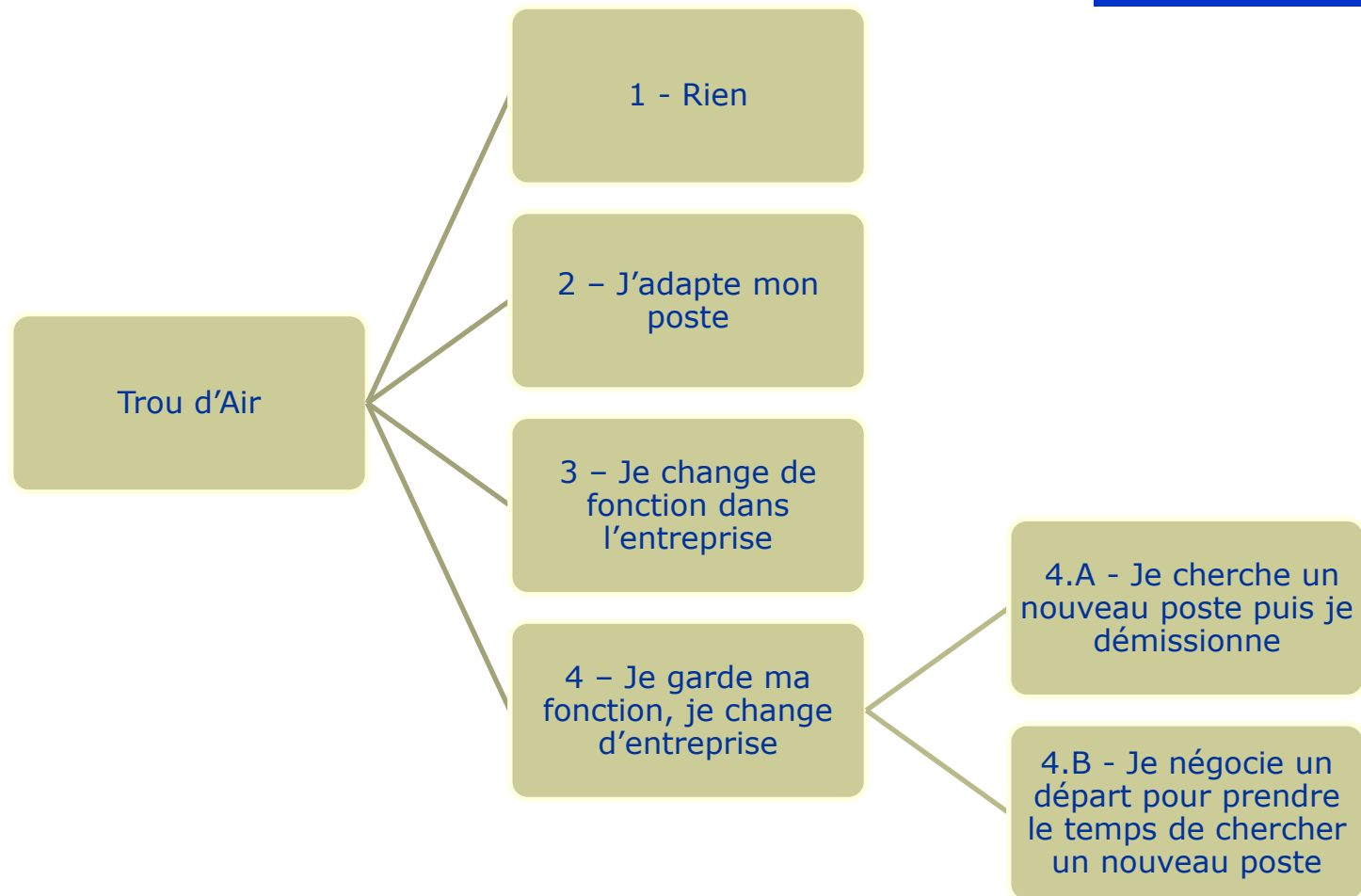
# 5 types de Trou d'Air

	Démotivation	Stagnation	Démotion	Surpression	Impatiation
<b>Visibilité</b>	Faible	Moyenne Difficile à reconnaître	Elevée	Moyenne	Moyenne
<b>Crises</b>	Longues Sérieuses	Longues	Brutales Anxiogènes	Longues	Ponctuelles Prévisibles
<b>Risques à ne rien faire</b>	Déprime Performanc e en baisse Confiance en soi	Employabilit é ?	Employabili té ?	Santé physique et morale	Confiance en soi
<b>Conseils</b>		Perception /réalité? Agir rapidement	Agir rapidement		Retour à préparer dès son départ

# Comment gérer un trou d'air?

- Analyser la situation présente
  - Perception ou réalité?
  - Risque à quitter/rester dans ce poste?
  - Qu'est-ce qui me ferait partir? / rester?
- Apprendre du passé
  - Succès et réalisations, compétences, valeurs, motivation, points forts...
- Se projeter dans le futur
  - Où je me vois dans 5 ans?
  - Quelle marque je veux laisser derrière moi

# Les Différentes Options





# Comment gérer un trou d'air?

## A faire / A éviter

- A faire
  - Dédramatiser, relativiser
  - Penser à soi, à ce qui est bien pour soi
  - Se projeter dans le futur (3 à 5 ans)
- A éviter
  - S'arrêter de travailler
  - Montrer son manque de motivation, sa frustration
  - Pleurer sur son sort et se plaindre



# Conseils Pratiques

- Ne pas attendre trop longtemps
- Etre clair dans sa démarche
- Formaliser la discussion
- Choisir son moment
- Etre positif et constructif
- Faire des propositions

# Agenda

- Introduction
- Thibault
- Jérôme
- Raphaëlle
- Conclusion

# Jérôme-Départ Subi



51 ans marié un enfant

Ecole de commerce

DAF société électronique B to B en LBO

Dans la boîte depuis 3 ans après une  
séparation mal vécue d'avec sa boîte  
précédente

Cadre dirigeant

240k + 50% variable

# Situations de Départ

Sachez  
négocier et optimiser  
votre départ.



négozier et optimiser

négozier et optimiser

# Les Aspects Psychologiques

## Minimiser

- sa honte
- son stress
- sa peur de l'incertitude
- le sentiment d'injustice
- la sensation d'échec
- les dommages collatéraux sur ses proches
- la baisse de ses revenus
- la durée de réadaptation
- les commentaires défavorables
- l'autodestruction professionnelle
- les conflits professionnels

## Maximiser

- sa confiance en soi
- sa santé
- l'efficacité de sa communication
- ses indemnités
- sa sécurité matérielle
- sa capacité de repositionnement
- ses références
- ses contacts réseau
- sa réputation
- son attractivité professionnelle
- son employabilité



## "NORMAL" FUNCTIONING



## RETURN TO MEANINGFUL LIFE

- Empowerment
- Security
- Self-esteem
- Meaning



### Shock and Denial

- Avoidance
- Confusion
- Fear
- Numbness
- Blame

### Anger

- Frustration
- Anxiety
- Irritation
- Embarrassment
- Shame

### Acceptance

- Exploring options
- A new plan in place

### Dialogue and Bargaining

- Reaching out to others
- Desire to tell one's story
- Struggle to find meaning for what has happened

### Depression and Detachment

- Overwhelmed
- Blahs
- Lack of energy
- Helplessness

# Les Aspects Matériels

## Minimiser

- sa honte
- son stress
- sa peur de l'incertitude
- le sentiment d'injustice
- la sensation d'échec
- les dommages collatéraux sur ses proches
- la baisse de ses revenus
- la durée de réadaptation
- les commentaires défavorables
- l'autodestruction professionnelle
- les conflits professionnels

## Maximiser

- sa confiance en soi
- sa santé
- L'efficacité de sa communication
- ses indemnités
- sa sécurité matérielle
- sa capacité de repositionnement
- ses références
- ses contacts réseau
- sa réputation
- son attractivité professionnelle
- son employabilité

# Les Aspects Professionnels

## Minimiser

- sa honte
- son stress
- sa peur de l'incertitude
- le sentiment d'injustice
- la sensation d'échec
- les dommages collatéraux sur ses proches
- la baisse de ses revenus
- la durée de réadaptation
- les commentaires défavorables
- l'autodestruction professionnelle
- les conflits professionnels

## Maximiser

- sa confiance en soi
- sa santé
- L'efficacité de sa communication
- ses indemnités
- sa sécurité matérielle
- sa capacité de repositionnement
- ses références
- ses contacts réseau
- sa réputation
- son attractivité professionnelle
- son employabilité



négo**ci**er et optimiser

# Pourquoi négocier?

- Se sentir respecté
- Partir en bons termes
- Acquérir une certaine sérénité financière pour voir venir

# Que négocier?

- Argent
- Le bonus
- Le salaire de référence
- Le préavis
- Des références
- La mutuelle
- Des avantages (Voiture, PC, téléphone)
- Contrats de sous-traitance
- Outplacement / coaching

# A Propos de l'Outplacement

- Structure capitalistique et philosophie du cabinet
- Profil du consultant
- Profils des autres participants
- Types de missions
- Outils proposés
- Ateliers proposés
- Logistiques proposées
- Nombre de personnes accompagnées par consultant
- Réseau des anciens

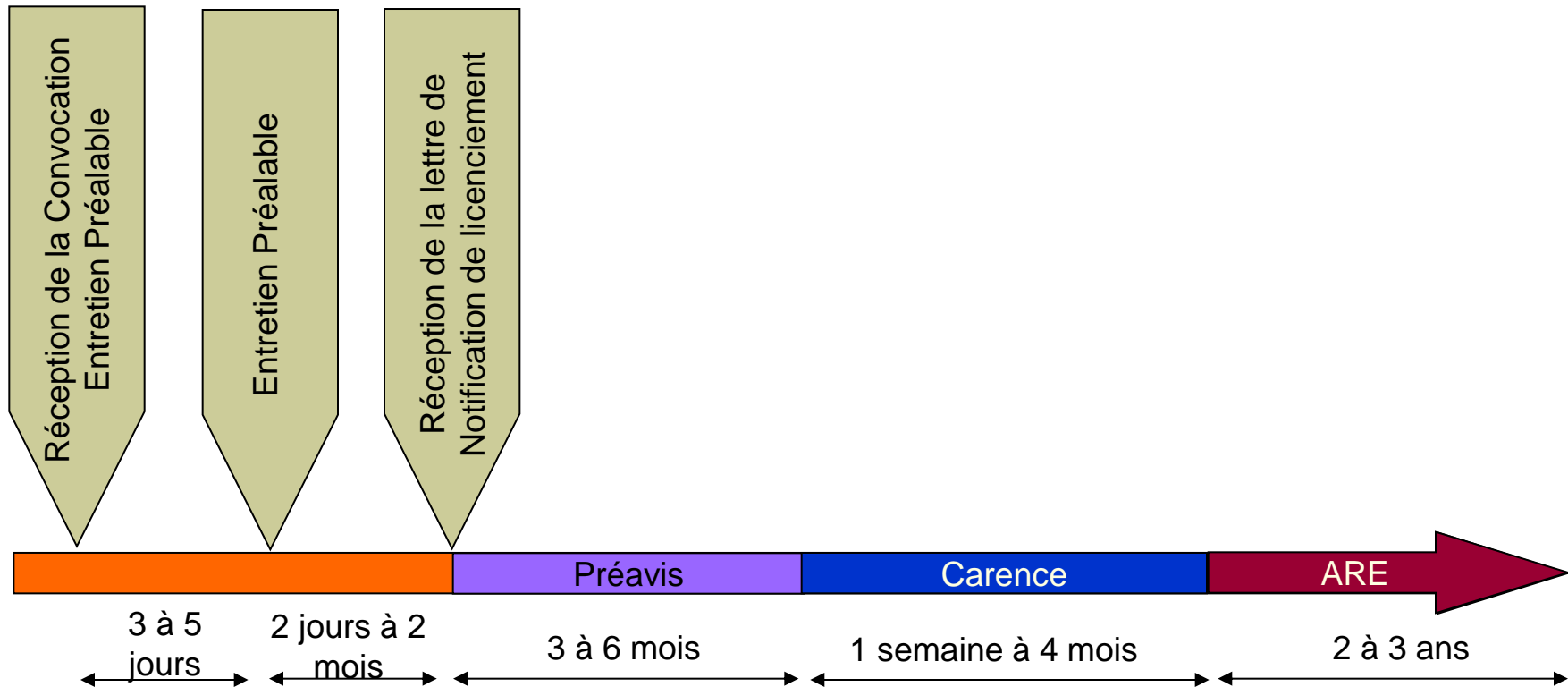
# Comment négocier?

1. Instaurer un climat positif
2. Rester calme et poli
3. Identifier le partenaire de négociation
4. Préparer les réunions
5. Ne pas ressasser le passé
6. Ne pas se laisser impressionner
7. Garder les discussions confidentielles
8. Etre patient
9. Savoir quand s'arrêter



# Licenciement

## Les dates clés



Sauf dispositions particulière prévues par la convention collective, un accord de branche ou un accord d'entreprise.

# Indemnités de Licenciement

## Traitement social(2014)

- Congés payés et préavis assujettis
- Indemnité conventionnelle exemptée de charges sociales jusqu'à 75 096€ assujetties à charges sociales au-dessus
- Indemnités transactionnelles soumises à CSG/CRDS jusqu'à 75 096€ et à charges sociales au-dessus
- Indemnités entièrement soumises si sup à 375 480€

(Règles simplifiées)

Le plafond de 75 096€ est à considérer pour l'ensemble IT + IC

# Indemnités de Lic. ou Rupt Conv

## Traitement fiscal (2014)

- Congés payés et préavis imposables
- IC exemptée
- IT assujettie au-dessus du plus grand de:
  - 2 fois la rémunération annuelle brute
  - Ou la moitié du total des indemnités perçues
  - Avec un plafond de 225 288€

(Règles simplifiées)

# Le cas Largo

- 52 ans
- Ancienneté de 6 ans
- Consultant
- 85k€ de fixe + 5k€ de variable



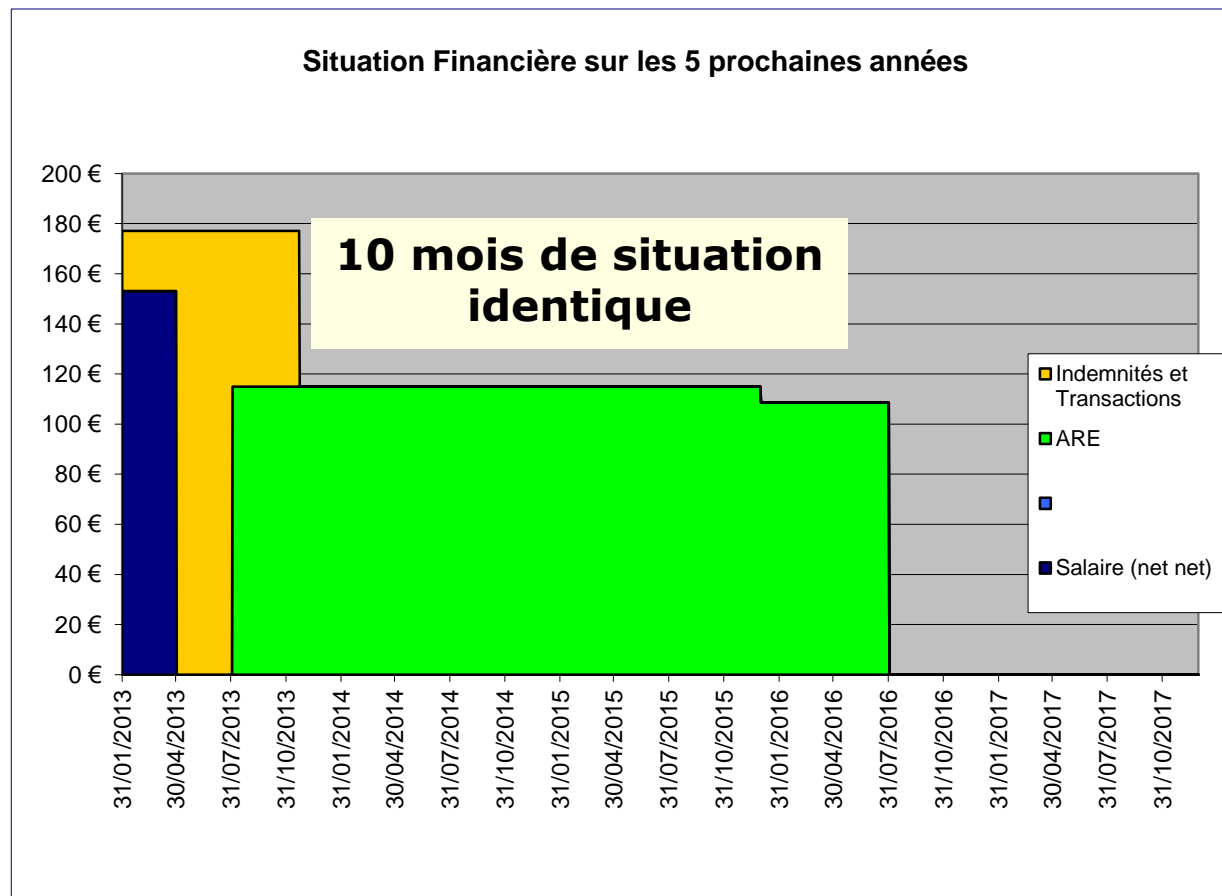
# Simulation 1

## Pas de transaction



Indemnité conventionnelle = 15 000€

Indemnités compensatoires de CP = 15 000€ (brut)



# Simulation 2

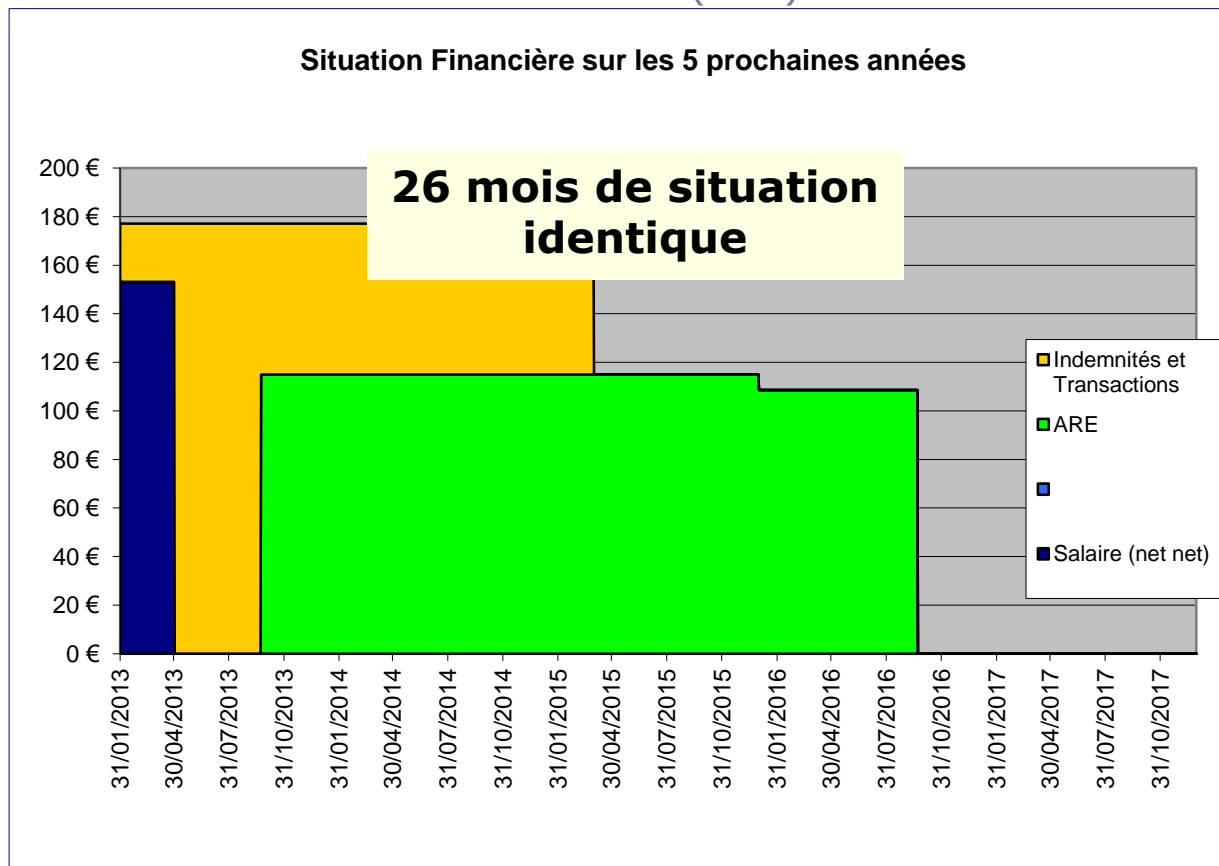
## 6 mois de rémunération



Indemnité conventionnelle = 15 000€

Indemnités compensatoires de CP = 15 000€ (brut)

Indemnités transactionnelles = 45 000€ (brut)



# Agenda

- Introduction
- Thibault
- Jérôme
- Raphaëlle
- Conclusion

# Raphaëlle

## Trou d'Air + départ souhaité



39 ans

Numéro 2 de la direction financière

SSII - cotée

Embauchée par son ancien patron

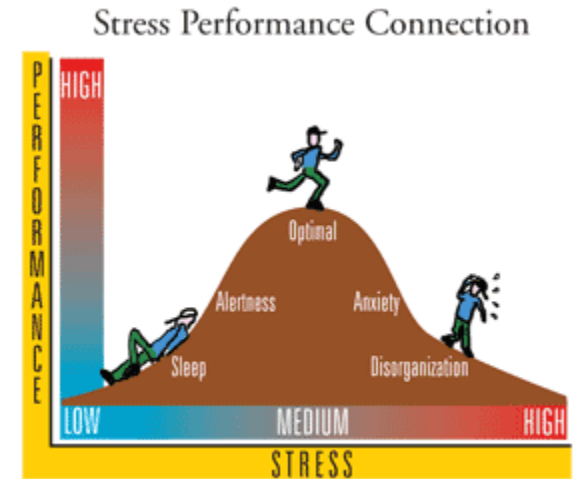
Forte pression – départ de son patron

130k + 30% bonus



# Surpression

- Bon ou mauvais stress?
- Causes possibles
  - Perso/entreprise/secteur
- Peut être abordé avec mgt/DRH
- Risque à ne rien faire
  - Santé physique et morale
- Conseil
  - Quitter le secteur
  - Ou rester et apprendre à gérer son énergie sommeil, sport, alimentation et se faire plaisir



# Surpression

## Définition

- Etat psychologique, émotionnel et physiologique résultant de l'accumulation de stressseurs professionnels variés.
- partage des symptômes communs avec des affections telles que la dépression, mais s'en distingue clairement par son fondement

# Suppression

## Les Causes

- Absence d'harmonie et décalage entre l'individu et son travail
    - Attentes trop élevées ou peu claires
    - Manque de contrôle sur son travail
    - Manque de reconnaissance
    - Manque de soutien de l'équipe
    - Manque d'équité entre les salariés
    - Non respect des valeurs du salarié
    - Emotions négatives
- Cela parle plus de l'entreprise que de l'individu

# Suppression

## Les Signes

- Irritabilité
- Problème de sommeil
- Isolement
- Envie de changer de profession
- Symptômes de stress
  - Maux de ventre
  - Maux de tête
  - Raideur de la nuque

# Suppression

## Les sujets à risque

---

- Maladie du battant
  - Glissement à partir d'une position forte, de succès
- Personnes engagées, perfectionnistes

# Suppression

## Facteurs favorisant

- Manque de confiance en soi, d'affirmation de soi
  - Ceux qui ont besoin d'être appréciés et de recevoir du positive feedback
- Anxieux
  - Peur de perdre le contrôle
  - Peur de perdre statut/respect
  - Peur de ne pas être aimés
  - Peur de mal faire (not doing a good job)
  - Peur de perdre son job
- les surdoués

# Suppression

## Styles de vie favorisant

- Travailleurs fous
  - Peu de socialisation
  - Manque de support proche
  - Manque de priorisation de gestion du temps
- Mauvaise hygiène de vie
  - Sommeil
  - Alimentation (alcool, cigarettes, caféine)
  - Sport

# Suppression

## Les solutions

- Changer
  - Situations
  - Etat d'esprit
- Se faire aider
  - Psy / coach
  - Pharmacopée



# Rupture Conventiionnelle vs. Licenciement

Licenciement	Rupture Conventiionnelle
A l'initiative de l'employeur	A l'initiative de l'un ou l'autre
Bien cadré	Ne peut être imposée
Nécessite un motif	Pas de raison invoquée (moins stigmatisant)
Une certaine lourdeur de mise en place	Facilité de mise en place
Préavis (effectué ou non)	Pas de préavis imposé
Indemnité minimum = Indemnité conventionnelle	
Traitement fiscal identique	
Charges patronales moindre	Charges patronales plus lourdes
Recours possibles au conseil des Prud'hommes	Accès aux Prud'hommes plus limité
Pouvoir de négociation supérieur	Pouvoir de négociation inférieur

# Indemnités de Rupture Conv.

## Traitement social(2014)

- Congés payés et préavis assujettis
- Indemnité conventionnelle exemptée de charges sociales jusqu'à 75 096€ assujetties à charges sociales au-dessus
- Indemnités « transactionnelle »s soumises à CSG/CRDS jusqu'à 75 096€ et à charges sociales au-dessus
- La partie de l'indemnité exonérée de charges sociales donne lieu au versement d'un forfait social de 20% de la part de l'employeur
- Indemnités entièrement soumises si sup à 375 480€

(Règles simplifiées)

Le plafond de 75 096€ est à considérer pour l'ensemble IT + IC

# Indemnités de Lic. ou Rupt Conv

## Traitement fiscal (2014)

- Congés payés et préavis imposables
- IC exemptée
- IT assujettie au-dessus du plus grand de:
  - 2 fois la rémunération annuelle brute
  - Ou la moitié du total des indemnités perçues
  - Avec un plafond de 225 288€

(Règles simplifiées)

# Agenda

- Introduction
- Thibault
- Jérôme
- Raphaëlle
- Conclusion

# Recommandations pour le futur

- Considérer son poste comme une mission longue durée (pas comme un CDI)
- Préparer la fin du contrat à sa signature
- Apprendre du passé
  - Eviter le copier/coller
- Maintenir le contact avec ce qui se passe à l'extérieur – cultiver son réseau
- Faire le point régulièrement avec un « mentor »
- Rester vigilant → Signes avant coureur
- Etre prêt à partir (CV à jour, profil sur LinkedIn, ...)

# Signes avant-coureurs

- Signaux Economiques
  - Etre vigilant
- Signaux internes
  - NETWORK!
- Signaux individuels (salaire, évaluation, contenu du job...)
  - Demander des clarifications

