



L'EDITO

L'emploi, les transitions parfois opportunes, parfois douloureuses d'un poste à l'autre, la gestion d'une carrière pour les anciens, la construction d'un cursus ou la recherche d'un premier emploi pour les futurs et jeunes diplômés ... Ces sujets sont fréquemment au cœur de nos conversations, largement évoqués, souvent controversés, toujours foisonnant d'opinions.

Mais pour ceux qui sont directement concernés, ils sont vécus comme une situation de flou, d'enlisement et les intervenants en ressources humaines dont je fais partie sont ardemment sollicités sur les conditions et les effets de la reprise.

Nous la voudrions forte, vraie, durable avec l'espoir d'une grosse embellie où s'engouffrer. Comment les éclairer?

Diplômés dans les années 70, nous pouvions être des consommateurs vis à vis de l'emploi. L'entreprise au sens large (privée, publique, mixte) faisait miroiter son offre. Elle voulait acheter notre diplôme, elle se chargeait de nous transmettre son savoir-faire.

Dans les années 80 l'entreprise a davantage ciblé les diplômés "consommateurs d'emploi", IEP, mais aussi DEA, DESS ... Une première amorce de professionnalisme était devenue nécessaire. Cependant, elle vantait encore l'attrait de ses plans de carrière.

Dans la dernière décennie, le renversement de tendance est radical. L'entreprise se comporte en acheteur. Elle exige un rapport qualité - prix. Les diplômés consommateurs d'emploi sont devenus des produits. Il leur faut assimiler cette nouvelle donne et il leur revient d'aborder le marché de l'emploi finement.

A Science Po. Grenoble, nous avons acquis, (entre autres) une souplesse de raisonnement et nous nous sommes forgés une bonne gymnastique d'esprit.

S'il faut être des produits, nous serons des produits haut de gamme !

Ce rapide survol des trois dernières décennies montre la rapidité avec laquelle évoluent les rapports recrutés / recruteurs. Soyons vigilants, le décor ne se modifie pas de façon évidente et nous avons souvent trop tendance à appréhender l'avenir avec les réflexes du passé.

Nous vous proposons dans ce numéro quelques points de vue pour stimuler notre réflexion, l'acuité de nos analyses et la libération de notre créativité. Il s'agit de mieux appréhender la structure du marché du travail qui constitue le contexte de nos carrières et d'avoir la capacité à opérer vite les micro - ajustements nécessaires à notre compétitivité personnelle.

Toutes vos idées et critiques seront les bienvenues pour enrichir notre débat.

Catherine VACARIE 
Vice - Présidente de l'association
Membre de la commission emploi-carrière.

SOMMAIRE

➤	Analyse	p2
➤	Les services de la commission emploi/carrière	p3
➤	Témoignage	p4

RENDEZ-VOUS

PARIS

Le premier jeudi du mois à l'Hôtel Méridien Paris-Etoile de la Porte Maillot

Salon du Jazz Club à partir de 19 H.

Téléphone : 40 68 34 34

GRENOBLE

Le deuxième jeudi du mois au Café HUGO, place Victor HUGO

Mezzanine au premier étage à partir de 18 H.

Téléphone : 76 56 28 77 ou 76 47 58 68

SAVOIR APPROCHER LES ENTREPRISES

La conjoncture économique actuelle n'appelle pas encore un volume significatif de création de postes mais suscite à coup sûr un remodelage des organisations, des attentes nouvelles vis-à-vis des cadres, donc des exclusions comme des recrutements.

Dans ces mouvements d'entrée/sortie, il faut jouer sa carte de manière opportune. Pour cerner au mieux l'offre actuelle, on peut appréhender l'entreprise d'après les attentes de son actionariat et distinguer, en simplifiant, trois typologies :

Les grands groupes de type "patrimonial"

Ils doivent s'attacher à satisfaire leurs actionnaires de manière régulière avec des niveaux de résultat et des dividendes qui ne peuvent décevoir par rapport aux grands emprunts d'Etat par exemple. Outre leurs actions dans le public, ces groupes sont soit en participations croisées (France), soit détenus par les banques (Allemagne), les national funds (USA), soucieux de contrôle et de bénéfices. Il faut qu'ils jouent "serré", qu'ils amortissent les grands cycles économiques.

Sur le plan des ressources humaines ces entreprises restent socialement construites mais profil bas, marquées par les dégraissages. Etre un modèle, avoir des actions pilote et médiatiques n'est plus la préoccupation. Les DRH ont du mal à développer le volet prévisionnel, la gestion des carrières, la pépinière de cadres. Les créatifs, les battants, les atypiques s'effacent devant les gestionnaires, les professionnels sûrs.

Cette gestion sage mais minimale a forcément ses accroc : un développement, un départ, les candidats internes viendront à manquer. Il y a donc des opportunités à saisir, dès lors qu'elles ont été définies et avalisées par les dirigeants. Face à cela, le candidat peut rarement

"forcer" son entrée, il doit accompagner le mouvement, répondre par des compétences, rassurer sur son intégration, son écoute sera grande, son argumentaire classique, fin, subtil et prudent.

Les moyens groupes de type "capitalistique"

Des start up aux groupes mondiaux à capitaux privés, partiellement introduits dans les marchés, ils ont des développements fulgurants sur des niches ou des secteurs précis.

Pour leurs actionnaires, croître, acheter, vendre, c'est réaliser des plus-values, permettre des jeux et des gains de capitaux. Dans leur recombinaison permanente, ces groupes trouvent des situations sociales disparates. Ils sont prêts à payer le prix de leurs dysfonctionnements, entraînant parfois des pertes graves dans leur encadrement.

Les opérationnels ont toute latitude sous le contrôle a posteriori des financiers. Ils ont des besoins en hommes impérieux: spécialistes de chaque fonction, et meilleurs professionnels du secteur.

Face à cela, le candidat recherché doit résoudre un problème immédiat, donner l'assurance de maîtriser le métier, son contexte local, son articulation avec la maison mère. Pour être recruté, il faut être sûr dans la démonstration de son savoir-faire et de ses atouts commerciaux, techniques, linguistiques. Le dialogue doit être utile et percutant.

Les prestataires de type "associés"

A la marge de ces acteurs économiques "recentrés", se développent largement les métiers liés à l'externalisation.

Ceux-ci se structurent de plus en plus comme des entreprises. Il leur faut des

savants, des théoriciens, des hommes de méthodes pour au final réaliser une prestation parfaite.

C'était un monde de grands travailleurs, mais un monde peu hiérarchisé, assez policé, un état d'esprit d'associé, s'entourant de jeunes surdiplômés..

Il leur faut posséder sans défaillance l'ensemble des compétences nécessaires à la réalisation de leur prestation.

On peut aujourd'hui y exercer de nombreux types de compétences, et tous les niveaux d'expérience.

Ce sont des milieux encore très ouverts sur le profil socio-professionnel. On peut plus facilement y être soi-même si l'on sait travailler avec les autres.

Ce qui s'achète c'est la part de savoir-faire actualisée. Il faut y démontrer sa capacité à participer à l'essor des connaissances de la spécialité, tout en prenant en charge des situations opérationnelles variées. Pour convaincre il faut toucher le point de fragilité du réseau et se définir comme un maillon indispensable de la chaîne du savoir-faire.

Dans la période la plus noire de la crise dans un contexte figé et angoissé, il y avait trop peu d'offre, mais parfois de l'irrationnel, pouvait aboutir à des créations de postes imprévues.

A ce jour, dans une période "grise", il y a plus d'opportunités mais recadrées dans des contextes d'efficience.

Avec ce schéma, ou tout autre exercice de ce genre, on peut parvenir à une attitude plus constructive face au recruteur. On utilise différemment son réseau, pas à l'aveuglette, pas pour la sympathie, mais pour répondre à des questions de base: qui recrute, suite à quel historique, dans quel esprit, dans quelle urgence, à quel prix ?

OUVRAGES UTILES

Repenser la gestion des ressources humaines

Julienne BRABET
Economica 1993

La reformulation (et de bons tableaux) des grands modèles et discours de la Gestion des Ressources Humaines et de riches analyses et débats pour les relativiser !

Le temps du changement

Fritjof CAPRA
Edition du Rocher 1983

Dix ans déjà et ce livre est toujours source d'idées; dommage que certaines n'aient pas été dès lors mises en pratique.

Les leviers immatériels de l'activité économique

H. BOUCHET, P. DELOUVRIER, J. DERMAGNE

Avis et Rapport du Conseil Economique et Social J.O. 5/07/94

Des cas concrets illustrent la charnière entre l'époque taylorienne et l'organisation immatérielle en réseaux.

L'énergie cérébrale commande désormais la force physique; le CES appelle "à pousser les feux de l'instruction dans ses doubles dimensions personnelle et professionnelle". Prônerait-il Sciences Po Grenoble ?

Le Big Bang des organisations

Hervé SERIEYX
Calmann Lévy 1994

Une conception radicalement novatrice des relations au sein des organisations, valable pour les syndicats, les entreprises, les administrations.

Politique et Social, Eco Fi, Service Public, même combat!

ILS NOUS ADRESSENT LEURS OFFRES

- . ALPHEE
- . A.M.O. Consultants
- . CABINET HENRI PHILIPPE
- . CHANTAL BAUDRON
- . DANIEL PORTE Consultants
- . ED ASSOCIATES
- . EGON ZEHNDER INTERNATIONAL
- . EXECUTIVE PARTNERS INTERNATIONAL J.P.S.
- . LAZARE LASKIER CONSEIL
- . M.F. PARTNERS
- . MICHAEL PAGE COMMERCIAL & MARKETING
- . MICHAEL PAGE FINANCE & COMPTABILITE
- . PEREIRE CONSEIL
- . TASA INTERNATIONAL
- . TRANSEARCH INTERNATIONAL
- . VUCHOT WARD HOWELL

CONSTRUIRE UN PROJET PROFESSIONNEL

Initiée l'année dernière, l'action de l'Association des Anciens auprès des jeunes élèves va se poursuivre cette année avec trois rendez-vous :

1 - Pour les premières années : le 3 mars après midi

L'objectif de cette demi-journée est de sensibiliser les élèves à la notion d'itinéraire; il est important, dès la première année, de faire des choix cohérents en termes de section, de cours à option, de séminaires, etc ...motivés par la branche et le métier auxquels l'élève a envie de se destiner. Quelques anciens présenteront leur métier et le déroulement de leur carrière.

2 - Pour les deuxièmes années :

Une demi-journée sera organisée, à une date à déterminer, centrée sur le choix des stages et la méthode pour trouver un stage, en le considérant comme une recherche d'emploi.

L'Association "Sciences Po Stages" pourra être associée à cette journée.

L'Association des Anciens participera à l'animation de cette séance et ouvrira son fichier "offre de stages", par l'intermédiaire du responsable des stages.

3 - Pour les troisièmes années : le 4 février

L'IEP organise traditionnellement son "Forum du 3ème Cycle", un samedi matin. Rappelons que 90% des élèves poursuivent leurs études par un DESS.

En fin de matinée, à la suite de ce Forum, l'Association organisera une conférence débat avec des anciens, autour des métiers dans la fonction publique, dans les entreprises privées et dans les secteurs communication, journalisme, ...

Elle sera suivie d'une conférence sur les attentes du marché du travail aujourd'hui, par l'un d'entre nous, spécialiste en recrutement.

Une séance spéciale, destinée à ceux recherchant immédiatement du travail, pourra être organisée par la suite.

Ces trois rendez-vous visent, en complément des outils techniques dont dispose aujourd'hui l'Université Pierre Mendès France, à mettre l'insertion professionnelle des jeunes au coeur des préoccupations de l'Institut .

Si vous souhaitez participer à l'une de ces séances, prenez contact avec l'Association.

Pierre EISLER

RECHERCHE D'EMPLOI, REORIENTATION DE CARRIERE, CE QUE L'ASSOCIATION PEUT VOUS APPORTER

- des offres (un cinquantaine par mois), adressées par les plus prestigieux cabinets, consultation sur le **36 15 IEPG**
- la constitution et le pilotage de groupes de travail autonomes pour la recherche d'emploi
- un accompagnement personnalisé, en fonction de votre secteur d'activité, de votre projet professionnel, de votre attente (détermination du projet professionnel - rédaction du C.V. - méthodologie de recherche, ...)

pour cela il vous suffit, si vous êtes adhérents de l'Association, d'envoyer

* votre C.V.

* une lettre précisant votre attente pour Rhône Alpes, à Pierre EISLER

1 rue Dominique Villars
38000 GRENOBLE

pour l'Ile de France, à Martine CHOLAT
25 rue Foucher Lepelletier
92130 Issy les Moulineaux

qui se chargeront de transmettre votre dossier au membre de la Commission Emploi/Carrières le mieux à même de vous aider.

Le réseau des Anciens, dont vous avez toutes les coordonnées dans l'Annuaire, et que vous pouvez mettre à contribution pour une meilleure connaissance du métier ou du secteur que vous visez.

Si vous avez des attentes et des demandes autres que celles-ci, faites les connaître aux personnes mentionnées plus haut, pour que la Commission Emploi/Carrière puisse les intégrer dans sa réflexion.

RETROUVER UN EMPLOI A 45 ANS

(OU COMMENT TRANSFORMER UNE EPREUVE EN EXPERIENCE ENRICHISSANTE)



Eco Fi 72, j'ai commencé à travailler en 1971, mon diplôme de Sciences Economiques en poche. L'honnêteté m'oblige à dire que j'ai trouvé mon premier poste presque par hasard.

J'ai travaillé dans la banque pendant 22 ans : à Grenoble, Paris, Zürich et de nouveau Paris; j'y ai exercé d'abord des fonctions commerciales, puis de management des services administratifs.

Lorsque j'ai quitté mon dernier employeur, même s'il y a eu négociation, j'ai un peu eu l'impression que le ciel me tombait sur la tête.

J'ai eu la chance d'être bien entourée, et cela m'a permis de réagir. Avec le recul, je considère aujourd'hui que c'est l'expérience la plus valorisante que j'ai vécue.

Le chômage, c'est d'abord la disponibilité du temps : on n'est plus stressé, on ne court plus; on a le temps de poser ses crayons, et de se poser des questions. On réfléchit à ce que l'on a fait de sa vie professionnelle; on en profite pour se demander si, après tout, on n'aurait pas envie de faire

autre chose. Après la première étape du deuil de l'entreprise que l'on quitte, on fait son bilan personnel et professionnel

(si on n'a pas la chance de bénéficier pour cela de l'aide d'un cabinet d'outplacement, on peut prendre contact avec l'APEC ou l'ANPE, qui offrent des possibilités moins coûteuses).

Une fois ces bilans faits, il devient plus facile de définir son nouveau projet professionnel et de rédiger un C.V. dynamique et accrocheur. A partir de là, l'activité reprend : on fonctionne à des horaires très proches de ceux du bureau; on prend ou reprend contact avec son réseau. Au départ on a l'impression que l'on ne connaît personne, et puis chaque ami ou ancienne relation professionnelle vous donne le nom de deux ou trois personnes à contacter de sa part et les rendez-vous s'enchaînent, au cours desquels on précise son projet, on s'informe sur les secteurs qui nous intéressent et on "piste" les entreprises susceptibles d'être intéressées par notre profil.

Il faut aussi chercher à rencontrer d'autres cadres en recherche d'emploi, si possible dans d'autres secteurs d'activité; travailler ensemble présente des avantages considérables : on se

sent plus fort que lorsqu'on est seul, on redevient pro actif, et on maintient l'habitude du travail en équipe, qui sera apprécié par le futur nouvel employeur.

C'est ainsi qu'une épreuve devient une expérience enrichissante : au cours de mes entretiens d'information, j'ai rencontré des dirigeants extrêmement occupés qui ont pris entre une demi-heure et deux heures de leur temps pour me donner des conseils et des informations. Avec certains (anciens collègues et/ou patrons) je n'avais pas eu de contacts depuis près de 20 ans... Mais j'ai également beaucoup appris avec le groupe de cadres en recherche d'emploi que nous avons constitué : hommes et femmes de toutes formations, de toutes fonctions et de tous secteurs. Nous nous sommes apportés mutuellement nos expériences passées, mais aussi notre soutien moral et notre solidarité. Aujourd'hui la plupart d'entre nous a repris une activité, mais nous continuons à aider ceux qui n'ont toujours pas trouvé, et nous nous réunissons toujours avec plaisir.

Enfin, last but not least, c'est grâce à ma recherche d'emploi que j'ai retrouvé l'Association des anciens de Sciences-Po Grenoble, et ça non plus je ne le regrette pas.

Martine CHOLAT

Grenoble, Hotel Mercure, 12, Mal Joffre - 10 février 1995

à 18 heures = Débat, "**Argent et vic publique**" avec Jacques Belle (Président de la Chambre régionale des Comptes), Jean Vaujany (Président d'honneur de Merlin Gerin) Didier Migaud (Député de l'Isère), Michel Chatelus, professeur à l'IEP.

à 20 heures = le 1^{er} repas de l'année.

Inscription avant le 5 février. 150^F par personne.

VENEZ NOMBREUX



Association des anciens élèves de l'Institut d'Etudes Politiques de Grenoble
B.P. 46 - 38402 SAINT MARTIN D'HERES CEDEX - Tél Standard 76 82 60 00
Association François DEVIN 76 82 60 26 - Télécopie 76 82 60 70