

# Je QUITTE ma Boite!



## **Conseils de pros : rester ou partir ?**

STRATÉGIE DE CRISE  
PSYCHO

## **Témoignages : ils l'ont fait !**

INTERVIEWS  
VIDEOS  
VU DES RH

## **Juridique : comment rompre ?**

LES DIFFÉRENTES MODALITÉS DE RUPTURE  
PENDANT LE PRÉAVIS  
ASSURER SON DÉPART

## **Pratique : préparer son départ**

S'ORGANISER  
PRÉPARER SES ENTRETIENS  
A FAIRE / A ÉVITER

## **Modèles de documents**

LETTRE DE DÉMISSION  
MAILS AUX COLLÈGUES  
LETTRE D'ANNONCE DU DÉPART DE SON N-1  
A NE PAS FAIRE !

## **Qui contacter ?**

SE FAIRE CONSEILLER  
ANNONCER SON DÉPART ET/OU SA NOMINATION

## ***C'est décidé, je quitte ma boîte (malgré la crise) !***

« Ce n'est pas le moment ! »

« Complètement inconscient ! »

« Contente-toi de ce que tu as ! »

« Tu ne retrouveras rien ! »

Voilà peu ou prou les encouragements que vous obtiendrez si vous annoncez à votre entourage que vous quittez votre employeur. La faute à la crise qui freine les envies de bougeotte des cadres.

Et pourtant. Selon le tout dernier baromètre Ifop/Cadremploi, **un tiers des cadres a encore envie de changer d'entreprise**. Cette tribu d'audacieux a certes perdu des adeptes par rapport à l'an passé (un cadre sur deux avait envie de quitter sa boîte) mais elle résiste au pessimisme ambiant.

Alors, chez Cadremploi, nous avons cherché un moyen de donner un **coup de pouce à ces aventuriers**. Les offres d'emploi que nous diffusons tous les jours ? C'est la moindre des choses... Pour encourager les passages à l'acte, il fallait aussi éclairer leur lanterne. C'est pourquoi ce nouveau site est né.

" **C'est décidé, je quitte ma boîte** " est un concentré de conseils pratiques, de témoignages de cadres qui ont osé partir, de DRH qui les ont reçus en entretien, de modèles de lettres de démission, de convention de départ négocié et même d'exemples de mails pour dire « Au revoir » à ses collègues...

Nous vous souhaitons un bon départ !

Sylvia Di Pasquale et l'équipe Cadremploi.fr

## ***Partir pendant la crise : est-ce bien raisonnable ?***

**Vous êtes nombreux à jouer la carte de la prudence en cette période de crise, et préférez remettre à plus tard les éventuels projets de départ. Facile à comprendre. Pourtant, rêver d'autres horizons n'est pas forcément hors sujet.**

L'une de nos récentes enquêtes le confirme ([http://www.cadremploi.fr/edito/fileadmin/download/PDF/Etude\\_Ifop-Cadremploi\\_Vague\\_3\\_-\\_Juin\\_2009.pdf](http://www.cadremploi.fr/edito/fileadmin/download/PDF/Etude_Ifop-Cadremploi_Vague_3_-_Juin_2009.pdf)), la situation d'incertitude actuelle pousse les cadres à l'attentisme : 55 % des cadres interrogés affirment que la crise les incite à « moins bouger qu'avant ». Parmi eux 27 % déclarent qu'« on se contente de ce qu'on a ». Préserver sa situation, tel est le leitmotiv du moment. Sage attitude ou défaitisme démesuré ?



### **Des opportunités bien réelles**

« *Les gens ont du mal à bouger, c'est un fait, mais les opportunités existent* », estime Sébastien Laboutade, DRH de la société Altime. C'est vrai, les experts le disent : malgré une baisse des volumes de recrutements, le marché de l'emploi des cadres demeure actif. Avec, bien entendu, des secteurs plus porteurs que d'autres : « *informatique et télécommunications, comptabilité, environnement, santé, ingénierie, juridique, banque de détail, etc., continuent de recruter des cadres* », détaille Louis-Marie Simoneau, directeur associé du cabinet de recrutement People Search. Ainsi, comme le confirme Alain Labruffe, conseil en ingénierie des RH au sein de Socrate Management Conseil : « *malgré la crise, certaines compétences demeurent et demeureront recherchées* ».

### **La guerre des talents se poursuit**

« *La crise ne met pas de côté la guerre des talents, renchérit Annette Soulier, manager de l'offre efficacité professionnelle de la Cegos. Au contraire, la concurrence s'exacerbe* ». Notamment pour les compétences pointues et les profils expérimentés. D'ailleurs, « *les cadres supérieurs et dirigeants trouvent encore, à ce jour, de belles opportunités* », déclare Gilles Lacour, consultant senior en évolution de carrière pour le groupe de conseil Altedia.

### **En période de crise, fais ce qu'il te plaît !**

Alors après tout, pourquoi ne pas se lancer ? « *Pour certains, la peur du risque sera plus forte que le désir de changement*, explique Philippe Laurent, coach de transition au sein du cabinet parisien Project Coaching Associés, *et puis on le sait, on se met des barrières du style j'ai 50 ans, je suis junior... Mais en vérité il n'existe de situation facile pour personne.* » Selon le coach, tout dépend de l'élan de conviction de chacun : c'est moi qui fais que la situation sera difficile ou pas. Ce n'est pas l'environnement qui influe sur moi, c'est moi qui influe sur lui. « *Il faut faire ce qu'on veut profondément, c'est comme ça qu'on y arrive. Nos convictions sont plus fortes que la conjoncture* », conclut-il.

## ***Evoluer en interne ou partir ?***

**On n'est pas obligé de changer de crémerie pour évoluer. Surtout dans les grandes entreprises qui facilitent l'évolution de certains de leurs salariés en interne. Questions à se poser avant de se décider à partir.**

Avant d'aller chercher le bonheur dans le pré d'à-côté, vous ne perdrez pas de temps à explorer les possibilités que votre entreprise offre en interne. C'est même le premier réflexe à adopter lorsqu'on est convaincu qu'on a fait le tour de son poste. « *Il faut jouer la transparence, parler à son DRH de ses envies, et faire le point sur ce que l'entreprise peut proposer* », conseille Louis-Marie Simoneau, directeur associé du cabinet de recrutement People Search. A fortiori si vous êtes dans une grande entreprise : « *les opportunités y sont forcément plus nombreuses que dans une PME, rappelle Sébastien Laboutade, DRH du groupe Altimate. Surtout si l'on souhaite carrément changer de métier.* »



### **Grand groupe, multiples possibilités**

Et pour cause. Vous avez la bougeotte tous les 3-4 ans en moyenne, alors les grandes entreprises qui, même en temps de crise n'ont pas intérêt à perdre leurs meilleurs éléments, deviennent de véritables pros de la mobilité interne. « *Évolution verticale bien sûr, mais aussi fonctionnelle, géographique. nous communiquons énormément sur toutes nos opportunités, et incitons même nos collaborateurs au changement* », témoigne Sylvaine Flicourt Garnier, directrice conseils et services RH chez Axa France. À grand renfort de comités de développement professionnel, de forums mobilité, d'une bourse aux emplois sur Intranet, d'offres de formation et d'un « Espace cadres », l'assureur permet à des comptables de devenir souscripteurs ou à des responsables RH d'embrasser la carrière d'agent général par exemple.

### **Se poser les bonnes questions**

Dans tous les cas, vous y verrez plus clair en faisant le point sur vos intérêts et motivations :

### **Partir : plus compliqué et plus risqué**

Cependant, si votre entreprise ne peut vous offrir de belles perspectives et que la sclérose vous guette, il est temps de regarder par la fenêtre. Mais attention, partir vers d'autres horizons est une démarche plus compliquée et plus risquée. « *Il faut mener une enquête approfondie sur l'entreprise visée, car on peut m'avoir survendu le poste*, prévient Luigi Mencarelli, directeur du cabinet de conseil en ressources humaines ConvictionsRH, *et ne pas négliger les effets déstabilisants de certains paramètres de type codes comportements très marqués, ou encore le fait de troquer une ambiance familiale contre une ambiance multinationale, et inversement.* » Mais le jeu en vaut la chandelle : nouvelles rencontres, nouveaux challenges, meilleures conditions de travail, carrière qui fait un bond...

## *Changer de job, c'est bon pour le moral*

**Avoir le moral à zéro parce qu'on ne s'éclate plus au boulot, c'est la garantie de se gâcher aussi la vie perso. Sachez repérer les signaux d'alerte et prendre la poudre d'escampette, pour votre équilibre et votre bien-être.**

Plaisir et sens. Deux mots que Patrick Amar [1] emploie fréquemment pour définir les mécanismes de fluctuation de notre moral. Pour le directeur général d'Axis Mundi, société de conseil en management et en relations humaines, trouver moins de sens et de plaisir dans son activité professionnelle engendre une estime de soi déclinante, elle-même cause de la baisse de moral qu'on ressent. Le vôtre n'est pas au beau fixe ces derniers temps ? Faites le point !



### Jauger son moral

Commencez par vous poser les bonnes questions : est-ce que je prends toujours autant de plaisir dans mon travail ? Mes différentes missions font-elles toujours sens à mes yeux ? Est-ce que j'apprends encore ? Quelle est la qualité de mon environnement relationnel ? Mon salaire est-il satisfaisant ? Etc. Si la plupart de vos réponses sont négatives, c'est sûr, le moral n'est pas au top... Changer d'emploi peut vous permettre d'y remédier, en vous offrant l'opportunité de progresser sur tous ces fronts.

### Les symptômes qui ne trompent pas

Ceci dit, on n'est pas toujours conscient du mal-être généré par son environnement professionnel. Il faut alors se fier à différents signes : « on peut ressentir de la morosité, une perte d'élan, ou encore avoir du mal à s'endormir le dimanche soir. On peut aussi passer plus de temps à critiquer l'entreprise, ou les choix de son chef, etc. », détaille Patrick Amar. Pour certains cela peut aller plus loin : dépression, anxiété profonde, agressivité, crises de larmes, isolement progressif... Pour d'autres enfin, c'est carrément la somatisation : maux de têtes récurrents, problèmes intestinaux ou de peau peuvent survenir.

### Ne pas aggraver la situation

Pas question pour autant, quel que soit le degré de malaise, de partir sur un coup de tête. Tout envoyer balader peut être jouissif sur le moment. Le lendemain, néanmoins, attention à la descente. « Certes on ne peut pas toujours tout contrôler, mais mieux vaut éviter d'en arriver là », conseille Patrick Amar. Et vous avez tout à y gagner, car une hausse de moral n'attend pas un nouveau job : on se sent mieux dès qu'on enclenche « sa nouvelle dynamique ».

### Se réapproprier sa vie

Car dès l'instant où vous vous placez dans l'optique du changement, que vous prenez des contacts, que vous vous documentez, que votre projet prend forme, vous retrouvez sens et plaisir dans votre vie professionnelle. « Bien-être et fierté sont au rendez-vous car je me réapproprie ma vie, je ne subis plus les événements mais je redeviens le chef d'orchestre », conclut Patrick Amar.

## « Mon départ s'est très bien passé »

### **Responsable d'une succursale bancaire dans le Maine-et-Loire, Matthieu a démissionné pour réaliser ses nouveaux projets. Afin qu'on ne l'oublie pas, il a sollicité un entretien de départ avec son DRH. Exemple à suivre...**

Matthieu a choisi de jouer la transparence. Et ce, et très tôt : quelques mois à peine après son embauche en tant que responsable d'agence locale. Il y a deux ans environ, un nouveau projet se dessinait : partir s'installer au Canada. Hors de question pour lui de jouer les autruches, il s'est montré honnête dès que la décision du grand départ a été prise. « *Lorsqu'on a souhaité me confier un nouveau portefeuille, j'ai clairement expliqué que ce ne serait pas logique, étant donné qu'il faudrait que quelqu'un d'autre le reprenne quelques mois après. Ma démarche a été très bien comprise et acceptée, a fortiori parce que trop de changements sont néfastes vis-à-vis des clients. J'ai néanmoins accepté d'autres missions sur du court terme* », détaille-t-il.



#### Ne pas rester dans l'anonymat

De plus, hors de question pour lui de partir « comme ça ». Quinze jours avant la remise de sa lettre de démission, Matthieu a sollicité un entretien avec son DRH. Et ce n'était pas qu'une question de forme. Pour preuve, l'échange a duré plus d'une heure. « *Je tenais à ce qu'on fasse le point ensemble, sur ce que j'ai apporté à l'entreprise et les compétences que j'ai acquises, mais aussi pour bien clarifier les raisons de mon départ. Enfin et surtout, je voulais qu'il mette un visage et un nom sur un collaborateur noyé dans la masse* ». Un peu démago le Matthieu ? Disons plutôt prévoyant.

#### Une question de réseau

« *Il est très important d'après moi, lorsqu'on quitte une entreprise, de rester en bons termes, car on ne sait pas ce que l'avenir réserve. Si ça ne fonctionne pas pour moi à l'étranger, voudront-ils que je retravaille pour eux ? Sont-ils suffisamment contents de mes services aujourd'hui pour me reprendre un jour ? Quelles perspectives d'évolution auront-ils à me proposer alors ? Etc.* » Une démarche également profitable pour son DRH, qui a pu revenir sur les plans de carrière envisageables au sein du groupe, mais aussi questionner son ex-employé sur son ressenti par rapport à l'organisation du travail, aux tâches qui lui ont été confiées, à l'ambiance. Des informations très précieuses pour toute entreprise qui souhaite connaître ses points faibles et améliorer ses pratiques.

#### De la franchise avant toute chose

À condition bien sûr que le salarié joue la carte de l'honnêteté. « *Je me suis montré très franc, et j'ai notamment clairement fait savoir que l'évolution de carrière qu'on me proposait n'était pas assez rapide à mon goût. Mon DRH a d'ailleurs beaucoup apprécié ma sincérité, car beaucoup de gens n'osent pas dire ce qu'ils pensent vraiment. Or, ce n'est qu'en s'ouvrant au maximum à son responsable RH qu'un entretien de départ prend toute sa valeur.* »

## « Mon départ s'est mal passé »

**Christopher a été directeur commercial pendant 5 ans... jusqu'à ce que les relations deviennent trop tendues avec son patron, rendant toute collaboration impossible. La communication ne sera rétablie, et le départ de Christopher négocié, que grâce à l'intervention de leurs avocats respectifs.**

### Poussé à la démission

Tout a commencé par un désaccord de stratégie. Pour Christopher, la direction que souhaitait prendre son patron mettait son portefeuille clients en péril. *« On me reprochait de ne pas me plier aux décisions. Mais en tant que manager, je n'étais pas un simple exécutant, et j'estimais qu'il était de mon devoir de faire connaître mes positions. »* Petit à petit, les relations entre son directeur général et lui se dégradent, jusqu'au point de non retour. *« C'est allé beaucoup trop loin : nous avons basculé du professionnel au personnel, et le problème est devenu un problème d'homme à homme. Au final, il n'était plus possible de travailler ensemble ».* Résultat : le patron de Christopher tente de le pousser vers la porte.



### Un avocat pour calmer le jeu

*« Bien entendu, j'étais d'accord sur le principe de la séparation, mais hors de question de démissionner. Je lui ai donc indiqué que je souhaitais un départ négocié, ce dont il n'a pas voulu entendre parler. Il était fermé à toute forme de discussion. »* Partant de ce constat, Christopher décide de contacter un avocat spécialisé en droit du travail. Objectif : faire comprendre qu'il ne se laissera pas faire, et qu'il n'hésitera pas, si besoin est, à ressortir les cadavres du placard, à savoir toutes les fois où le Code du travail n'a pas été respecté au sein de l'entreprise... La démarche produit les effets escomptés : *« face à ma détermination, il a changé d'attitude, on n'était plus dans le non catégorique. Cela a permis de dépassionner et rationaliser les échanges, bref, on a dialogué de nouveau ».*

### Terrain d'entente

Le patron de Christopher a pris un avocat lui aussi, et les entretiens qui ont suivi, alimentés par les recommandations de leurs conseillers respectifs, se sont déroulés plus sereinement. En quelques semaines, un terrain d'entente était trouvé. *« Nous nous sommes mis d'accord sur un licenciement, avons négocié mes indemnités, et écourté mon préavis de 2 mois ».*

### Une expérience éprouvante

Un an après le divorce, Christopher juge ces quelques mois de bataille moralement éprouvants. Il conclut de cette expérience qu'il ne faut pas hésiter à se faire aider par un spécialiste du droit du travail dès lors qu'on souhaite négocier son départ, a fortiori dans une situation où la communication ne passe plus. *« Le mot avocat sonne comme quelque chose de plutôt négatif dans l'esprit des gens. Pourtant, leur intervention peut s'avérer cruciale ».*

## « Il fallait que je change »

**Aurélié était chargée de clientèle en agence de pub. Un métier qui lui plaisait, mais au fil des ans, elle sentait qu'elle en avait fait le tour. Sans perspectives d'évolution, elle décide de démissionner afin de se laisser le temps de chercher un autre job. Juste quelques mois avant que la crise ne sévisse.**

« *J'en avais fait le tour*, justifie-t-elle. *Il fallait que je change, car je n'avais plus de possibilité d'évolution* ». En mai 2008, elle prend la décision de revenir à son métier d'origine, le marketing. Puis la crise arrive. C'est finalement grâce à une amie qu'elle trouve en décembre 2008 un poste de responsable marketing chez Oxalys, une PME qui développe des solutions d'automatisation et de dématérialisation des achats. Aujourd'hui, elle pense avoir fait le bon choix et estime qu'il faut continuer à prendre des risques si on veut évoluer et se sentir bien dans ses baskets.

[Interview video Aurélié Juan, 30 ans, responsable marketing chez Oxalys](#)



## *Il reste des profils « wanted » en temps de crise*

**Partir pendant la crise, est-ce une bonne idée ? Trois recruteurs encouragent les cadres qui prennent le risque de quitter leur entreprise en temps de crise. Et signalent les profils les plus recherchés en ce moment.**

### **- L'avis de Lionel Deshors, fondateur du cabinet CCLD Recrutement**

Selon lui, il ne faut pas céder au pessimisme ambiant car il y a encore aujourd'hui de nombreuses opportunités.

### **- L'avis de Patricia Szenik, directrice de clientèle chez Altedia,**

Les profils de spécialistes restent très recherchés. Les profils généralistes ont moins d'opportunités mais doivent tout de même être vigilant sur la santé financière de l'entreprise qu'ils ciblent.

### **- L'avis de Dominique Vercoustre, DGA de Beauté Prestige International**

Les candidats qui passeront le plus facilement sont ceux qui ont de très fortes convictions et qui peuvent apporter une plus-value importante à l'entreprise.

### **Interviews video « Peut-on changer d'emploi malgré la crise ? »**

## *Le démissionnaire, vu par le DRHache*

**Un entretien de démission, raconté du point de vue du DRHache. Ce héraut de l'entreprise vache exerce pour de vrai ses fonctions dans une grande institution financière. C'est sûr qu'il tranche par rapport à ses collègues. Caustique, cruel mais vertueux. A sa manière.**

Il est ému.

Le cadre sort du tableau et cela lui coûte. Il poignarde Papa comme Brutus mais il ne rentrera pas dans l'histoire même s'il a l'impression de construire la sienne.

Le démissionnaire est adorable parce qu'il fait n'importe quoi. Il est écartelé entre de nombreux sentiments contradictoires, et cela fait trop longtemps qu'on lui explique que les sentiments n'ont rien à faire dans un environnement professionnel.

Alors quand il les expectore, c'est le bonheur.

Tout d'abord, à l'instar de Rambo, le démissionnaire n'est pas content.

Il est même très colère.

Cela dit, tout son environnement lui conseille depuis deux mois de rentrer cette colère destructrice pendant la phase de négociation et d'arborer un sourire colgate de circonstance.

Voici donc un être qui déteste l'environnement qu'il quitte, mais va passer quelque temps à convaincre tout un chacun que les 5-10-15 ans qu'il vient de passer dans la maison étaient parfaitement EXCEPTIONNELS.

Non mais attention.

« Quand je dis exceptionnels, je veux dire uniques. Irremplaçables. Hallucinants Dantesques Mordants drôles légers profonds velus et j'en passe.

Les gens avec qui j'ai travaillé tout ce temps sont ma famille, je les adore. Tout, j'ai tout appris avec eux, ils sont la quintessence de l'amitié et du professionnalisme, je les respecte et je les aime.

Bien sûr aujourd'hui je m'en vais, mais vous ne pouvez savoir combien cela me fait mal, et ce malgré le fait que mon prochain salaire soit multiplié par quatre »

*Note : avec le démissionnaire, appliquez toujours le coefficient E pour « Et puis qu'est-ce que j'en ai à foutre de leur raconter n'importe quoi à ces abrutis. »*

« Je ne parlerai pas non plus des pointures avec lesquelles je vais travailler, l'organisation tellement limpide chez eux, l'efficacité, mon arrière grande-tante qui habite à Londres, les jeux olympiques, tout ça, je n'ai malheureusement pas le choix, mais une fois encore vous êtes tous merveilleux et je n'ai que des bons souvenirs allez salut. »

Une fois que le vernis longuement passé par l'avocat sur sa colère est un peu usé et qu'il a moins de miel dans la bouche, on peut éventuellement commencer à le chauffer pour essayer d'en tirer quelque chose. En jargon ressources humaines, cela s'appelle le POST MORTEM.

**« Albert, tu dis que tu nous aimes, mais d'abord pourquoi t'en vas-tu, et ensuite pourquoi écris-tu dans ta lettre que tu as l'HONNEUR de nous présenter ta démission ? »**

Fourche de stylo, rabot de pensée, les détails sont là pour vous confirmer que personne n'est une île. Le démissionnaire, ce mélange d'aigreur issue de son échec dans le précédent système et d'optimisme généré par son hypothétique réussite dans le suivant ne sait jamais trop comment réagir avec les ressources humaines.



Il sent et s'est fait dire que vider son sac pourtant bien plein ne lui serait d'aucun avantage, mais il sent aussi l'écurie. Pourquoi ne pas lâcher un dernier crottin sur le champ de travail, un pet dans l'ascenseur juste avant votre étage ?

Parce que l'avocat a conseillé le silence.

Ah oui mais les avocats ils nous emmerdent, et de toute façon je les ai, mon bonus garanti et mon fixe deux fois supérieurs, alors pourquoi pas..

Ici rentre en scène le gestionnaire individuel des ressources humaines.

« Entre vous et moi, s'il y avait trois choses à changer dans cette banque, seulement trois, quelles seraient vos priorités ?

Croyez-moi, nous avons quelque chose à apprendre de votre départ, après dix huit ans dans notre maison qu'avez-vous à dire ? »

**L'idée, c'est de transformer la boule de bile que vous avez en face de vous en vieux sage barbu dont on veut absolument récolter les dernières paroles, se métamorphoser en infirmière d'Albert Einstein 10 minutes avant sa mort (il paraît qu'il a parlé en allemand ce con là, en plein Massachusetts, on n'a pas idée).**

Deux options :

- « Rien de spécial, je voudrais écourter mon préavis de trois mois à deux jours et je prendrais comme scandaleux que ce connard s'y oppose (son patron, ça commence à me plaire). Lui, c'est le malin, il dépassionne et gère ses intérêts en nous donnant un petit os à ronger.

- « Eh bien je pense que cette banque aurait besoin d'un grand coup de balai : il faudrait déplacer certaines personnes qui ont fait leur temps - professionnaliser les rouages complexes hérités d'autres époques - changer de ligne directrice - avoir une vraie stratégie à long terme - une vraie vision quoi en quelque sorte - ne pas être victimes des modes - ne pas être sans cesse harcelés par des ego surdimensionnés - Raoul est un énorme blaieau rien de personnel mais ce mec est fou il faudrait l'enfermer etc. etc. » Lui c'est l'immature, ses chances de réussite dans sa nouvelles structure sont plus faibles.

Dans les deux cas, on peut les aider à crever l'abcès et guigner au passage quelques précieuses informations sur les délires comportementaux de certains managers.

**J'aime bien le démissionnaire. Acnéique mental, sa crise d'ado est violente et à 35 ans, c'est normal ça doit faire bizarre. Il a mal car il sait qu'il valide un échec, malgré les ponts d'or offerts par la concurrence. L'argent ne suffit pas : il n'est pas habitué à la non-acceptation de sa personne par une structure plus forte que lui, ni à l'idée sous-jacente qu'elle s'en fout un peu.**

Il est réellement en souffrance, et il faut l'aider à partir les cheveux hauts, en se montrant rigide et con afin de le laisser vous détester. Ou facilitateur de détails et souriant s'il a été poli pendant l'entretien, car vis-à-vis des RH, il est très directif : « ça n'est plus le moment de m'embarlificoter, je connais vos petits jeux. »

S'il savait.

Retrouvez les chroniques du DRHache sur [Cadremploi.fr](http://Cadremploi.fr)

**Consultez également le Blog du DRHache**

DRHache © [Cadremploi.fr](http://Cadremploi.fr) - 2009

## Je démissionne

**Rien de plus facile que de démissionner. Le code du travail ne prévoit aucune procédure particulière pour quitter volontairement son entreprise. Seule obligation pour le salarié : respecter le préavis prévu par le contrat de travail ou la convention collective. Éclairage.**

Avertissement oral ou lettre recommandée, le code du travail ne définit aucune forme particulière pour démissionner. La jurisprudence reconnaît même la valeur légale d'une démission présentée par courriel. *« Il est toutefois préférable de rédiger une lettre recommandée avec accusé de réception ou de remettre la missive en main propre contre décharge »*, conseillent les avocats spécialisés en droit du travail Xavier Chiloux et Benjamin Renaud. Une trace écrite peut toujours se révéler précieuse en cas de litige. Par ailleurs, c'est la date de réception de la lettre qui donnera le coup d'envoi du préavis. Donc mieux vaut assurer ses arrières et rédiger un écrit. Dans son contenu, là encore, aucune consigne particulière. Légalement point n'est besoin de justifier sa démission.



### Qui démissionne ?

Dispositif souple en matière de formalités, la démission est pourtant de moins en moins utilisée. Démissionner signifie renoncer à son allocation chômage et rares sont ceux à vouloir et pouvoir s'en priver. *« Jusqu'à maintenant les salariés cherchaient plutôt à se faire licencier, en ne venant plus travailler, par exemple. L'employeur n'était pas obligé mais s'il voulait se séparer du problème, il était alors contraint de procéder à un licenciement pour faute grave, constate Benjamin Renaud. Mais la rupture conventionnelle va certainement changer cette façon de procéder. »*

Mais qui sont donc ceux qui démissionnent aujourd'hui ? *« En majorité, ce sont des collaborateurs qui suivent leur conjoint dans une autre région »*, observe l'avocat conseil en droit du travail de Villeurbanne. Un motif de démission, considéré comme légitime par l'ASSEDIC et qui permet de bénéficier d'une allocation chômage. Les autres démissionnaires sont essentiellement des personnes qui ont trouvé un nouveau poste. Leur souci n'est alors pas de toucher leur allocation chômage mais plutôt la longueur de leur préavis.

### Épineux préavis

Légalement, le salarié a effectivement l'obligation d'effectuer son préavis. Sa durée diffère selon les catégories socioprofessionnelles et les conventions collectives. Celui des cadres est généralement de trois mois. Comme avec toute règle, des exceptions existent. Une femme qui choisit de démissionner en raison de sa maternité a pour seule obligation de prévenir son employeur quinze jours avant la date effective de son départ.

*« Bien souvent, les employeurs ne tiennent pas à ce que le salarié démissionnaire effectue son préavis, notamment pour des postes d'encadrement. Ils n'ont pas envie de confier des dossiers importants à une personne qui est sur le départ »*, observe Xavier Chiloux. Dans ce cas de figure, le démissionnaire percevra l'indemnité de préavis, même s'il ne l'effectue pas. Et si l'employeur refuse de dispenser le salarié ? *« Ce dernier peut choisir d'aller contre la volonté de l'entreprise. Mais il risque alors de se voir réclamer le remboursement des mois de préavis non effectués »*, poursuit l'avocat spécialisé en droit du travail.

Délivré de son préavis, le salarié pourra alors démarrer son nouvel emploi. Si la dispense émane de son employeur, il percevra son indemnité de préavis ainsi que son nouveau salaire. Ce cumul est autorisé par la jurisprudence.

### Peut-on toujours démissionner ?

Quitter volontairement son entreprise peut parfois se révéler problématique. « *Notamment lorsque le contrat prévoit une clause de dédit formation*, précise Benjamin Renaud. *Si un cadre obtient le financement d'un troisième cycle par son employeur, il peut se voir contraint de rester dans l'entreprise un certain laps de temps, avant de pouvoir démissionner.* » Pour partir plus tôt, il sera alors obligé de rembourser l'intégralité ou un certain pourcentage du prix de sa formation.

Le départ volontaire peut aussi se heurter à la clause de non-concurrence. Épineuse lorsque l'on souhaite partir pour rejoindre la concurrence. Si l'employeur refuse de la lever, le salarié peut se retrouver bloqué, à moins d'être un habile négociateur ou de trouver un poste dans une entreprise non concurrente.

### Si un litige est à l'origine de la démission ?

Modifications du contrat de travail, promesse d'évolution non tenue, conflit de personnes ou encore harcèlement. le salarié peut parfois se voir contraint de démissionner. Mais est-ce vraiment une démission ? « *En cas de litige, le salarié a tout intérêt à rédiger une lettre de démission expliquant les motifs de son départ* », explique l'avocat conseil en droit du travail, Benjamin Renaud.

En fonction du contentieux, le salarié pourra saisir le conseil des prud'hommes afin d'obtenir la requalification de sa démission en licenciement. La négociation ou encore la rupture conventionnelle peuvent aussi constituer des alternatives à la démission.

## *Je négocie mon départ*

**Quel est le motif de mon départ ? Ai-je des éléments pour négocier ? Mon employeur est-il disposé à discuter ? Autant de questions à se poser avant d'entamer toute tractation. Dans la limite des dispositions prévues par la loi, la négociation est un art sans règle qui ne s'applique pas forcément à toutes les situations.**

« Quand on a la volonté de quitter son entreprise, il faut chercher à partir dans les meilleures conditions, démarre David Dumarché, avocat en droit social et en droit du travail. *Démisionner sans réfléchir est très risqué, surtout lorsqu'on n'a pas d'autre emploi en vue.* » Selon l'avocat du cabinet Kahn & Associés, il faut commencer par identifier le motif de son départ.



Vous avez un super job, mais votre femme est mutée au soleil ? Vous venez de trouver le poste de vos rêves ? Est-ce alors utile de négocier ? Dans la première situation, l'ASSEDIC, considère que le motif de votre démission est légitime, vous pourrez donc bénéficier des allocations chômage. Dans le second cas de figure, la durée de votre préavis peut vous poser problème. « *Mais généralement, les employeurs ne font guère de difficultés pour écourter les préavis* », enchaîne David Dumarché.

### Des billes pour négocier

Votre contrat de travail a été modifié, des promesses d'augmentation ou d'évolution de carrière n'ont pas été tenues. Pour être en position de négocier, encore faut-il avoir des éléments. « *Il faut chercher des points dans la relation de travail, des faits juridiquement défendables pour convaincre l'employeur de discuter* », analyse l'avocat du cabinet Kahn & Associés. Et puis il faut savoir ce que l'on cherche à obtenir. Veut-on juste quitter la société avec l'assurance de toucher une allocation chômage ou cherche-t-on à obtenir une indemnité pour un préjudice subi ?

Il faut également se renseigner sur les mœurs de l'entreprise, selon Xavier Chiloux, avocat à la Cour, spécialisé en droit du travail : « *certaines sociétés détestent le contentieux. Elles feront tout pour trouver un compromis avec le salarié. D'autres se retrouvent régulièrement devant le conseil des prud'hommes.* » Si l'entreprise est ouverte à la discussion le tout est alors d'expliquer que l'on veut partir tout en faisant valoir ses droits.

### Négocier un licenciement

Jusqu'à la mise en place du dispositif de la rupture conventionnelle, les salariés avaient pour coutume de demander à leur employeur de requalifier leur démission en licenciement. Celui-ci était ensuite suivi d'une transaction pour régler le différend.

Une pratique, jusqu'à maintenant très usitée, qui n'est pas sans poser problème. Elle demande de trouver un motif au licenciement, ce qui n'est pas toujours évident. Par ailleurs, pour être reconnue légalement, la transaction qui règle le différend, doit être conclue une fois le salarié parti de l'entreprise. Or, il est difficile de dire amen à une rupture sans savoir ce que l'on va obtenir derrière. « En réalité on est obligé de négocier en amont. En général on se met d'accord sur le schéma avant le licenciement. Une sorte de pré-accord avant de pouvoir signer officiellement la transaction », observe François Rabion, du cabinet Sophie Lecrubier.

### La nouvelle donne

Une pratique qui, avec la mise en oeuvre de la rupture conventionnelle, pourrait se raréfier. Ce nouveau dispositif représente plusieurs avantages pour le salarié. Tout d'abord, cette rupture n'a pas besoin d'être motivée : « *c'est*

*moins traumatisant qu'un licenciement où il faut trouver un motif au départ »,* entrevoit l'avocat à la Cour, François Rabion. Avec ce dispositif, le salarié bénéficie aussi des allocations chômage. Il part également avec une indemnité défiscalisée, dont le montant est au minimum égal à l'indemnité légale de licenciement. Un système beaucoup plus intéressant que la démission. « *Avec ce dispositif, rien n'empêche parallèlement de convenir d'une transaction »,* ajoute l'avocat en droit social et droit du travail, David Dumarché.

En revanche, les avocats s'accordent à dire qu'il est difficile d'avoir recours à ce dispositif lorsque le litige a clairement été exprimé ou officialisé. « *Dans ce cas, la direction du travail, au moment de l'homologation de la rupture, sera plus encline à douter du plein consentement du salarié »,* expose François Rabion.

Art sans règle, la négociation s'apprécie donc en fonction de chaque situation. Selon l'avocat David Dumarché, les cadres sont généralement habiles en la matière.

Sandrine Guinot © Cadreemploi.fr - 2009

## *Je propose une rupture conventionnelle*

**Avec la loi de modernisation du marché du travail, est né un nouveau mode de rupture du contrat de travail. Mis en ouvre depuis peu, la rupture conventionnelle offre une alternative au licenciement et à la démission. Un jeune système décrié par certains et déjà adopté par d'autres.**

« *Je n'apprécie pas ce dispositif*, attaque l'avocat à la Cour spécialisé en droit du travail, Xavier Chiloux. *La négociation a lieu alors que le salarié est toujours en poste. Il se trouve donc en lien de subordination nonobstant le contrôle de la direction du Travail.* » Autre avocat, autre point de vue. David Dumarché, avocat en droit social et en droit du travail chez Kahn & Associés, estime au contraire que la rupture conventionnelle donne au salarié la possibilité de négocier d'égal à égal avec son employeur. Mise en ouvre depuis fin 2008, la rupture conventionnelle est donc loin de faire l'unanimité. Les « pour » semblent toutefois plus nombreux.



### Les plus pour les salariés

Si côté employeur, les avis des avocats divergent quant à l'intérêt de la rupture conventionnelle, lorsqu'on évoque les salariés, tous s'accordent. « *Contrairement à la démission, la rupture conventionnelle permet de bénéficier des allocations chômage. En plus, le salarié part avec une indemnité défiscalisée dont le montant doit être au minimum égal à l'indemnité légale de licenciement* », note l'avocat à la Cour, du cabinet Sophie Lecrubier, François Rabion.

Autre atout de taille, le préavis peut-être largement écourté. Un fait intéressant tant du point de vue du salarié que de l'employeur. « *La date de fin de contrat doit être postérieure à la date d'homologation de la rupture conventionnelle. Les deux parties peuvent donc convenir d'un départ le lendemain de l'homologation comme trois à six mois après* », précise David Dumarché. Pour François Rabion, ce dispositif est également moins traumatisant qu'un licenciement, puisque les motifs de la rupture n'ont pas à être divulgués.

### Concrètement, comment ça marche ?

Vous désirez proposer une rupture conventionnelle à votre employeur ? Il vous suffit de lui en faire part. « *L'entreprise doit ensuite convoquer le salarié au minimum à un entretien pour négocier l'accord*, explique l'avocat conseil en droit du travail du cabinet Renaud et Associés, Benjamin Renaud. *Pour la sécurité du dispositif, il est toutefois recommandé de mener deux entretiens.* » Le salarié peut se faire accompagner d'un conseil interne ou extérieur à la société. À l'issue de cet ou ces entretiens, si les parties ont convenu d'un accord, il ne leur reste plus qu'à remplir le formulaire de demande d'homologation de rupture conventionnelle, **téléchargeable sur le site du ministère du Travail**.

L'accord signé, les deux parties ont ensuite quinze jours pour se rétracter. Une fois ce délai écoulé, le formulaire de rupture conventionnelle doit être envoyé à la direction du Travail, qui a encore quinze jours pour accepter ou refuser la demande d'homologation. En apparence, ce dispositif semble donc d'une grande simplicité.

### Les points à surveiller

Toutefois, le formulaire demande à être rempli avec la plus grande attention. D'ailleurs dans la pratique, les avocats conseillent aux employeurs d'accompagner le formulaire d'un écrit détaillant les mesures de l'accord. « *Une erreur sur la date effective de la rupture du contrat de travail, le numéro de téléphone du salarié n'apparaît pas, la question du DIF a été oubliée. autant de points qui peuvent entraîner un refus. La direction du Travail est très pointilleuse sur le formalisme de ces demandes* », indique Benjamin Renaud.



L'avocat en droit social et droit du travail, David Dumarché met lui en lumière, la question du respect des délais : « *En signant l'accord, les deux parties peuvent tout à fait apposer la date qu'ils souhaitent. Comment alors vérifier que les délais de rétractation et d'homologation ont bien été respectés ?* » L'avocat du cabinet Kahn & Associés a trouvé la parade. Chaque étape des ruptures conventionnelles qu'il a mises en œuvre a été accompagnée de l'envoi d'un recommandé.

### **Un dispositif d'avenir ?**

Mais que se passe-t-il en cas de refus d'homologation ? L'avocat François Rabion s'interroge : « *le salarié réintègre-t-il la société ? Son départ est-il requalifié en licenciement ?* » Malgré ces questions et le rejet du dispositif par certains, la rupture conventionnelle empiète déjà sur les licenciements suivis d'une transaction, observe François Rabion. Une pratique qui ne disparaîtra pas selon l'avocat, mais qui devrait, tout comme la démission, céder beaucoup de terrain à ce nouveau système.

## *Vos droits pendant votre préavis*

**Préavis ne doit pas rimer avec droits amoindris. Durant cette période, votre employeur ne peut suspendre ou modifier vos droits. Couverture sociale, avantages mais aussi contrat de travail et rémunération : la loi n'admet aucune modification.**

Période de transition, le préavis n'est, en aucune façon, propice aux changements. Laps de temps que tout salarié doit normalement effectuer à son départ de l'entreprise, le préavis doit se dérouler dans les mêmes conditions que celles prévues par le contrat de travail. Couverture sociale, avantages, horaires, rémunération ou encore missions à réaliser : rien n'autorise votre patron à modifier les règles du jeu.

### Rupture de préavis si...

« Imaginons une entreprise désabusée par le départ d'un cadre. Pour lui exprimer son mécontentement, l'employeur décide de lui ôter toute responsabilité et de diminuer sa rémunération, illustre Xavier Chiloux. Dans ce cas de figure, le contrat de travail a été modifié, le salarié est alors en droit de rompre son préavis », ajoute l'avocat à la Cour spécialisé en droit du travail.

Le salarié devra alors rédiger une lettre recommandée avec accusé de réception, expliquant les raisons de cette prise d'acte de rupture du préavis. « C'est ensuite au conseil des prud'hommes de trancher. Le salarié a donc intérêt à motiver et à justifier la rupture », précise Xavier Chiloux.

### Voiture, cellulaire et ordinateur portable.

Si vous effectuez votre préavis, vous conservez, en toute logique, l'usage de tout le matériel nécessaire au bon exercice de vos missions. Voiture de fonction, cellulaire et ordinateur portable ne peuvent donc pas vous être réclamés avant la fin de cette période de transition.

Mais qu'advient-il si vous êtes dispensé de préavis ? « L'employeur peut alors demander la restitution de l'ordinateur et du cellulaire, avant l'issue du préavis. En revanche, si le salarié dispose d'une voiture à usage personnel, il pourra la conserver jusqu'à la rupture définitive du contrat », explique Benjamin Renaud, avocat conseil en droit du travail. La jurisprudence considère qu'en cas de privation de cet avantage, le salarié peut même demander une indemnité compensatrice.

### Un droit en plus...

En période de préavis, vous avez également droit à des heures pour rechercher un emploi. Sauf si votre convention collective prévoit une autre formule, vous disposez, en général, de deux heures par jour. Vous pouvez, d'un commun accord avec votre patron, convenir de grouper ces heures. « Si tel n'est pas le cas, un jour sur deux, le salarié et l'employeur décident alternativement le moment où ces heures doivent être prises », relate Benjamin Renaud.

### ... mais aussi des devoirs

Droits et devoirs sont bien souvent indissociables. Le préavis n'échappe pas à cette règle. Si durant ce laps de temps, vous conservez l'ensemble de vos droits, vous devez également remplir certains devoirs. À moins de bénéficier d'une dispense, vous avez l'obligation d'effectuer votre préavis. En cas de refus de votre part, votre employeur peut saisir le conseil des prud'hommes afin d'obtenir réparation.

Même chose quant à la qualité de l'exécution de vos missions. Si vous commettez une faute grave, vous pourrez être renvoyé sur le champ et ce, sans la moindre indemnité compensatrice.

## ***Assurer sa période d'essai, c'est possible***

### **Pour ne conserver que les avantages de la mobilité, sans les inconvénients du risque financier, Cadremploi a créé un contrat d'assurance inédit de la période d'essai.**

Quitter sa boîte pour un nouvel employeur revient à prendre un risque : celui d'une période d'essai de plusieurs mois qui peut s'interrompre à tout moment. Un coup dur dont le coût peut atteindre 40%, même en comptant sur le versement des allocations chômage.

Pour vous accompagner jusqu'à votre confirmation dans votre nouveau poste, Cadremploi.fr vous propose un contrat d'assurance inédit : "**J'assure ma période d'essai**".

#### **En cas de rupture de votre période d'essai, ce contrat :**

- > Vous garantit 100 % de votre rémunération actuelle\* tant que vous n'avez pas retrouvé un emploi en complétant vos allocations chômage ou en les remplaçant si vous ne pouvez pas en bénéficier,
- > Vous aide à retrouver un emploi rapidement et conforme à vos prétentions par le financement d'une prestation d'outplacement (en option).

*\* Suivant la formule souscrite - Voir les conditions générales de la formule stratégie ou de la formule évolution.*

#### **Découvrez ce contrat inédit**

#### **En savoir plus :**



## La check-list avant le départ

**Vous avez trouvé un autre emploi, vous allez dire oui. Dans votre esprit, c'est clair : vous partez. Mais avez-vous pensé à tout ? Check-list des étapes à ne pas négliger pour réussir sa sortie.**

### • Prévoir un bon timing

Premier point, il est important de décomposer les actions à mener avant d'annoncer votre départ : « *chacune vous rapproche de votre but et facilite votre sortie,* » explique Patrick Amar, directeur général de la société de conseil en management et en relations humaines Axis Mundi. Selon lui, les changements qui ne réussissent pas souffrent souvent d'un mauvais timing. Toute action impulsive a des effets pervers. Alors avant d'annoncer que vous partez, soyez sûr d'avoir anticipé un maximum de détails.



### • Penser à son retro-planning

La date de départ que vous comptez négocier avec votre employeur dépend bien sûr en grande partie de votre nouveau poste, mais attention à ne pas prévoir trop court. Il faut aussi avoir le temps de boucler correctement ses dossiers, et d'effectuer une passation digne de ce nom. Pour être concret, préparez un retro-planning que vous pourrez présenter à votre supérieur.

### • Préparer son entretien de démission

Votre démission donnera forcément lieu à un entretien, plus ou moins formel selon les entreprises, avec votre N +1 et/ou votre responsable des ressources humaines. Deux sujets délicats viendront nécessairement sur le tapis :

- les raisons de votre départ
- la négociation, si besoin, d'un raccourcissement de votre préavis.

(Voir aussi : **L'entretien de démission pas à pas**)

### • Ne court-circuiter pas la hiérarchie

Vous pouvez faire comme dans les films, et débarquer dans le bureau du patron en lançant, bravache un tonitruant « *Je démissionne !* » après lui avoir posé votre courrier devant le nez. Mais dans ce cas le processus est engagé, et vos interlocuteurs placés devant le fait accompli. Dans la vraie vie, il est bien vu de parler de son intention de partir avec son manager avant même de donner sa lettre de démission. « *Cela laisse une marge de manœuvre à l'entreprise pour faire une contre-proposition,* explique Sébastien Laboutade, DRH de la société Altimate. *Pour ma part, j'essaie d'analyser les raisons du départ et de mesurer l'attachement à la structure au cours d'un entretien. A-t-il bien réfléchi ? Si c'est le cas, je respecte son choix, sinon, nous pouvons trouver des solutions pour améliorer ce qui ne va pas* ». Bref, vous l'aurez compris, le fait de se montrer « prévenant » sera très apprécié. Et qui sait, vous ouvrira peut-être des perspectives auxquelles vous n'aviez pas pensé.

## ***Organiser son travail pendant sa période de préavis***

**Vous êtes dans une nouvelle dynamique, vous partez bientôt vers d'autres horizons, bref, vous avez la tête ailleurs. On peut le comprendre, c'est humain. Pourtant ne rêvez pas, vous n'allez pas chômer pendant votre préavis.**

Au cas où votre conscience vous titillait, sachez que le loi l'impose. Vous devez continuer à respecter toutes vos obligations durant votre préavis. De plus, votre contribution sera requise afin que les changements induits par votre départ se fassent en douceur.



### **Assurer la passation des dossiers**

Sauf cas exceptionnel, hors de question de laisser les choses en plan en se disant « après moi le déluge ». La passation des dossiers est une étape cruciale pour tout le monde : pour l'entreprise, pour votre remplaçant, et pour vous, qui n'avez pas envie qu'on vous appelle tous les 2 jours pour des informations manquantes. S'il vous est impossible de renseigner directement votre successeur, vous pouvez donner les informations nécessaires à votre supérieur pour qu'il fasse suivre. Sinon, dans l'idéal, votre entreprise peut prévoir une période de recouvrement entre les derniers jours de « l'ancien » et les premiers du « nouveau ». « On peut même organiser des rendez-vous avec les clients pour présenter son remplaçant, note Louis-Marie Simoneau, directeur associé du cabinet de recrutement People Search. C'est aussi l'occasion de faire un bilan, ce qu'ils apprécient beaucoup. »

### **Jouer la transparence avec les clients**

Ce type de rencontres est d'ailleurs aussi important pour votre successeur que pour vos clients : « Pour la bonne marche de l'entreprise, j'estime qu'il faut renseigner les clients sur ce qui s'y passe, déclare Sébastien Laboutade, DRH de la société Altime, car si on ne le fait pas, on peut les perdre : si leur interlocuteur privilégié disparaît d'un coup, cela peut être quasiment vécu comme une trahison ». Bien entendu, vous penserez aussi à leur dire au-revoir, les remercier et leur assurer « qu'ils sont entre de bonnes mains », par le biais d'un contact téléphonique, d'un e-mail ou d'un courrier selon les cas.

### **Aider ses collègues à s'adapter**

Évidemment, votre départ aura aussi des incidences sur le travail de vos collègues, principalement pour ceux qui travaillent directement avec vous. Ces changements peuvent être minimes, ou importants. Dans certains cas, c'est l'ensemble de vos tâches qui seront réparties entre eux pour une période indéterminée, le temps pour l'entreprise de vous trouver un remplaçant. On va par exemple confier à quelqu'un d'autre le lancement d'une nouveauté dont vous deviez vous occuper. Là encore, vous avez un rôle important à jouer pour que la mécanique soit bien huilée : celui qui prend le relais aura naturellement besoin de vos contacts, dossiers, conseils... et peut-être même d'une formation de votre part. Vous auriez tort de négliger tout ce que vous pouvez apporter jusqu'au bout de votre préavis. D'abord parce que c'est important pour l'image que vous allez laisser, ensuite parce que tout effort peut se négocier dans le but d'obtenir une contrepartie...

## *L'entretien de démission pas à pas*

**On vous propose un entretien de démission ? Excellente nouvelle, vous n'êtes pas qu'un numéro. Mais attention, l'heure est au bilan et aux remerciements, pas aux règlements de comptes.**

« *C'est, encore aujourd'hui, une étape trop souvent négligée : les choses se font de façon précipitée ou secrète* », regrette Annette Soulier, manager de l'offre efficacité professionnelle de la Cegos. Dommage, car l'entretien de démission s'avère tout aussi utile pour l'entreprise que pour le salarié qui s'en va. Pour la première, c'est notamment l'occasion de collecter des informations précieuses pour l'analyse de son turnover.



### Très apprécié des DRH

« *Pour moi, c'est un véritable benchmark*, confie Sébastien Laboutade, DRH du groupe Altime. *Le salarié s'est-il vu proposer un meilleur salaire ? De meilleures conditions de travail ? Connaître les raisons d'un départ, c'est se donner l'occasion de cerner les failles de notre système. En plus, force est de constater que les salariés en disent plus à la sortie qu'à l'entrée !* » Justement, pouvoir en dire plus plutôt que trop peu entre deux portes, tel est pour vous tout l'intérêt de cet entretien.

### Expliquer son départ

À commencer par la possibilité de bien mettre à plat ce qui motive votre démission. Car laisser les gens dans le flou, c'est laisser libre cours aux suppositions et autres fausses idées. Mais attention, jouez-la subtil : dites des choses vraies, mais ne dites pas tout. « *Quelles que soient les déceptions rencontrées, mieux vaut présenter des raisons positives : opportunité intéressante, souhait de découvrir un nouvel environnement, etc.* », conseille Philippe Korda [1]. Déverser votre bile sur X, même s'il vous a pourri vos journées, sera très mal vu. Cependant, si vous estimez que vous devez absolument parler d'un conflit en particulier, d'un problème de management, etc., mettez-y les formes. « *J'essaie toujours d'explorer tous les aspects de la vie en entreprise, et j'attends un maximum de franchise de la part de mon interlocuteur*, commente Sébastien Laboutade. *Il est primordial pour moi d'être informé, a fortiori si des événements graves se sont produits* ».

### Exprimer sa joie (pas de partir, mais d'avoir travaillé ici)

Mais n'oubliez pas : votre principal objectif est de rester en bons termes. « *L'entretien de démission sert aussi à assainir les relations*, note Alain Labruffe [2], conseil en ingénierie des RH, *il faut se quitter de façon harmonieuse, d'abord afin de ne pas se retrouver sur « la liste rouge », mais aussi pour mieux se vendre après* ». Car vous le savez, lors de vos futurs entretiens, tout recruteur digne de ce nom va chercher à savoir pourquoi vous êtes parti et dans quels termes. Un coup de fil, et la question est réglée. C'est pourquoi Philippe Korda recommande de valoriser les aspects positifs de la collaboration passée : « *il est judicieux d'exprimer sa satisfaction quant à l'expérience acquise dans l'entreprise et auprès du manager concerné. Et de remercier, le cas échéant, pour la confiance accordée* ».

### Demander un bilan

Après avoir mis l'accent sur tout le bonheur que vous a apporté la société, il n'est que justice de s'arrêter un moment sur tout ce que vous-même avez fait pour elle. N'hésitez pas à demander un bilan sur le travail effectué, les compétences que vous avez acquises, et celles à améliorer.

### Aborder les questions pratiques

Vous pouvez également proposer d'aborder les questions pratiques (rétro-planning, conditions de l'annonce de votre décision

au reste de l'équipe, etc.). Mais ces aspects peuvent être traités au cours d'un deuxième entretien, ce que préconise Philippe Korda : « *il est préférable d'attendre au minimum un jour ou deux pour les questions pratiques et les négociations, afin que le manager ait pu prendre du recul par rapport à l'événement* ».

### Négocier le raccourcissement de son préavis

En dernier lieu viendront les négociations. Sauf qu'il n'y a pas grand-chose à négocier dans le cadre d'une démission, si ce n'est du temps. « *C'est sur le préavis que porte l'essentiel des négociations en général, car 3 mois c'est long, et le salarié est attendu ailleurs* », déclare Sébastien Laboutade. « *Les entreprises aussi sont pressées, donc c'est relativement facile de négocier son préavis aujourd'hui* », ajoute Gilles Lacour, consultant senior en évolution de carrière pour le groupe de conseil Altedia. Dans certains cas, vous pourrez négocier d'autres choses, comme le rachat de votre véhicule de fonction, ou de votre numéro de téléphone portable pro.

Évidemment, la pleine réussite de cet entretien suppose de bonnes relations avec votre interlocuteur. Si le courant ne passait pas avec votre N +1, demandez à le réaliser avec un représentant du service ressources humaines.

Priscilla Franken © Cadreemploi.fr - 2009

---

[1] *Réussir vos entretiens de management - 14 situations d'entretiens essentielles*, Insep Consulting, 2004

[2] *Entretiens du manager - Le kit minute !*, éditions Afnor, 2008

## *L'entretien de rupture à l'amiable*

**La rupture conventionnelle, encore appelée « rupture amiable », permet à l'employeur et au salarié de mettre fin d'un commun accord au contrat de travail qui les lie. Qui dit commun accord, dit pourparlers, c'est pourquoi la loi impose un entretien au moins entre les parties, avant que la convention ne soit signée.**

Dans le cadre de la **rupture conventionnelle**, l'entretien est plus qu'une simple formalité. Il constitue en effet la première étape obligatoire de cette nouvelle procédure, et son objectif est de garantir le libre consentement de chacun. Aucun formalisme particulier n'est prévu concernant ces échanges, si ce n'est le fait que vous pouvez vous faire assister .



### Deux entretiens plutôt qu'un

Si la loi préconise un entretien au minimum, avocats et DRH ont tendance à en recommander deux :

- un premier pour se dire si l'on est d'accord ou pas pour mettre la machine en route et faire le point sur les modalités de la rupture (date effective de la fin du contrat et montant de l'indemnité notamment)
- un second pour valider tout ce qui a été dit et établir la convention.

Mais ce n'est pas tout. Différents experts et professionnels des ressources humaines perçoivent un autre intérêt à ces entretiens, d'ordre humain et managérial : *« ils servent aussi à se dire les choses franchement, dresser un bilan de la coopération, et expliquer dans un climat serein les raisons qui motivent la rupture »*, estime Annette Soulier, manager de l'offre efficacité professionnelle de la Cegos.

### Plus « smooth » qu'un licenciement

Certains clients d'Eudes Le Gars ont déjà utilisé ce mode de rupture, dans le but de se séparer rapidement de collaborateurs. Pour le directeur associé du cabinet de conseil en recrutement CVdunet, le système offre une plus grande agilité à l'entreprise, tout en étant moins agressif et brutal qu'un simple licenciement : *« c'est plus smooth et plus confortable. Il permet de mener une discussion honnête entre adultes responsables, qui sont au même niveau. C'est autre chose que de dire : je te licencie, moi qui suis au-dessus de toi, car tes résultats ne sont pas bons »*. L'aspect dolosif de la situation est d'autant mieux géré que l'employeur négocie également une indemnité supérieure à celle qui aurait été perçue dans le cadre d'un licenciement.

### Et si c'est le salarié qui sollicite la rupture ?

Mais c'est peut-être un peu plus délicat en sens inverse. Nombre d'employeurs estiment en effet qu'ils n'ont aucun intérêt à accepter une demande de rupture conventionnelle, arguant d'un coût similaire à celui d'une démission. Sans parler du fait qu'étant récente, la procédure, et surtout ses conséquences juridiques encore méconnues, suscitent la prudence. Tout dépendra alors de la qualité de vos relations avec votre patron, et de la façon dont l'entreprise perçoit son intérêt. Que vous ne vous entendiez plus avec votre N +1, que vous ne soyez plus motivé, que vos perspectives d'évolution soient nulles, ou que vous ayez un projet de création d'entreprise en tête. vos arguments peuvent être reçus positivement, tout comme donner envie de vous mettre des bâtons dans les roues. Dans tous les cas, n'hésitez pas à faire valoir qu'aucune entreprise n'a intérêt à garder un salarié qui n'est plus motivé.



## ***Quel comportement adopter avant le départ ?***

**Un départ ne se passe pas toujours dans la joie et la bonne humeur. D'ailleurs, vous êtes nombreux à être soulagé de quitter votre entreprise. Mais attention, ce n'est pas une excuse pour faire les 400 coups avant le jour J. Voici les 5 commandements du démissionnaire modèle.**

### **1. Partir est un acte professionnel**

C'est le premier des 5 commandements, car il fonde les suivants : partir est un acte professionnel. C'est un principe que vous devrez garder en tête et que vous pourrez traduire, dans les faits, par la meilleure attitude à adopter qui soit, fort bien résumée par Louis-Marie Simoneau, directeur associé du cabinet de recrutement People Search : « *ne pas changer de comportement, tout simplement* ».



### **2. Tu ne te fâcheras point**

Vous en rêvez, non, mieux, c'est devenu une obsession : dire ses quatre vérités à votre supérieur, lui jeter à la figure tout le mal que vous pensez de lui et à quel point vous êtes heureux à l'idée de ne plus le voir tous les matins. Trouvez-vous un autre dérivatif, à moins que vous ne preniez la prochaine navette pour Saturne : « *le souvenir qu'on laisse est important, et cette dernière image est celle qu'on gardera de nous. C'est pourquoi il faut se refuser le comportement de la terre brûlée, même si on a beaucoup de ressentiment* », conseille Patrick Amar, directeur général d'Axis Mundi, société de conseil en management et en relations humaines. Et qui sait ce que l'avenir réserve ? Vous pouvez avoir besoin de références, et les salariés qui retournent vers l'entreprise qu'ils ont quittée ne sont pas une denrée rare.

« *De plus, si on part dans un mauvais état d'esprit, on peut être certain de débiter ses nouvelles fonctions dans un mauvais état d'esprit aussi* », assure Gilles Lacour, consultant senior en évolution de carrière pour le groupe de conseil Altedia.

### **3. Tu ne poseras pas le crayon**

Certains arrêtent de travailler, ou « posent le crayon », comme le dit joliment l'expression. « Ce n'est pas fairplay et c'est risqué, surtout dans un petit milieu où tout le monde se connaît », estime Louis-Marie Simoneau. Et comme chacun sait, tous les milieux sont petits...

### **4. Tu ne dénigreras point**

Pour Annette Soulier, manager de l'offre efficacité professionnelle à la Cegos, c'est une question de loyauté : on ne s'épanche pas sur ses états d'âme auprès des collègues sous le coup de l'émotion. Se montrer défavorable à tout, cracher son venin sur untel ou untel : on oublie. N'oubliez pas qu'en critiquant la boîte, vous critiquez aussi ceux qui y restent...

### **5. Tu ne voleras point**

Sébastien Laboutade, DRH de la société Altime, se souvient de démissionnaires volant des documents et détournant des fichiers clients. Outre l'impact sur leur réputation, ce sont aussi les prud'hommes et les dommages et intérêts qui leur pendent au nez.

## *Savoir dire « Au revoir » à ses collègues*

**Hormis une situation désastreuse qui aurait fait naître en vous le désir de partir en claquant la porte, dire au-revoir est un acte qui ne doit pas être négligé. Il n'est pas seulement question de politesse, mais aussi de réseau. Autant bien faire les choses.**

### L'annonce de mon départ

Qui va annoncer votre départ, quand et comment ? Ce n'est pas si simple qu'on l'imagine. Alors attention à bien vous mettre d'accord avec votre direction si vous ne voulez pas commettre d'impair. Retenez qu'en règle générale, ce n'est pas à vous d'informer les autres salariés : « c'est au DRH d'envoyer un mail à ceux qui travaillent tous les jours avec celui qui part », estime Sébastien Laboutade, DRH du groupe Altimate. Mais dans certains cas, mieux vaut en parler de vive voix avant « diffusion officielle » de l'information. Si vous êtes manager par exemple, votre équipe appréciera d'apprendre la nouvelle de votre bouche et de pouvoir en discuter avec vous.



### Au-revoooooiiiiiiiiiiiiir, président !

En revanche, « il ne faut surtout pas partir comme un voleur, et prendre le temps de dire au-revoir comme il faut », conseille Louis-Marie Simoneau, directeur associé du cabinet de recrutement People Search. Vous pouvez rédiger un mail collectif dans lequel vous remerciez chacun, évoquez votre futur emploi, et proposez de garder le contact pour se donner des nouvelles de temps en temps par exemple. Mais là aussi, attention aux gaffes. Collectif ne veut pas dire tout le monde : si vous travaillez avec une vingtaine de personnes et que vous n'avez pas le statut de directeur, expédier un mail corporate est un peu... démesuré. « La communication doit être adaptée à la structure, aux fonctions exercées, à l'environnement et au temps passé - entre 25 ans et 1 an d'ancienneté, il y a une différence », souligne Sébastien Laboutade.

### Faire un pot ?

Si vous avez vécu un enfer pendant plusieurs mois, vous ne trinquez pas avec vos bourreaux. Et on ne vous jettera pas la pierre. Mais dans la plupart des cas, finir sur une note conviviale avec un pot de départ est recommandé. Notamment parce que cette sympathique tradition comporte un message important pour tout le monde : la vie ne s'arrête pas là, le changement nous fait tous entrer dans une nouvelle dynamique.

Là encore, il y a des us et coutumes : quand les relations sont bonnes, c'est le supérieur qui organise la petite fête pour féliciter son collaborateur pour le travail accompli et lui souhaiter bonne chance dans ses nouvelles occupations. C'est aussi une bonne manière pour lui de montrer sa capacité à accompagner ses collaborateurs jusqu'au bout, que la démission n'est pas un acte tabou et qu'on se comprend, entre adultes responsables. « Si c'est le salarié qui organise, c'est que ça ne s'est pas très bien passé », précise Sébastien Laboutade dans un sourire. Mais si personne n'a la gentillesse de vous préparer une petite fiesta, rien ne vous empêche de prendre les choses en main... Après tout, pourquoi se priver d'un moment agréable ?

## *Démarches administratives et autres paperasses*

**Il faut le reconnaître, en France, on n'a pas grand chose à faire côté démarches administratives lorsqu'on quitte son entreprise, puisque l'employeur se charge de presque tout. Votre mission, si vous l'acceptez : la simple vérification.**

- **Ne partez pas sans :**

- **Votre reçu pour solde de tout compte** : ce document est légalement facultatif, mais vivement recommandé. Lorsque vous le signez, vous attestez avoir reçu de votre employeur les sommes qui y sont indiquées. À savoir votre salaire, vos heures supplémentaires et reliquats de congés payés, mais aussi vos éventuelles indemnités (de transport, compensatrices de préavis...). Il est établi en deux exemplaires, et l'un d'eux vous est remis, en général lorsque votre contrat expire.



- **Votre certificat de travail** : votre employeur est tenu de vous fournir un certificat de travail, dans lequel il atteste que vous avez été son salarié. Ce document précise le nom de l'employeur, les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise, le ou les emplois occupés et les périodes correspondantes. Il est délivré à la fin du préavis.

- **Une attestation Assedic** : cette attestation vous permet de faire valoir vos droits auprès de votre antenne Assedic. Le code du travail (Art. R 351-5 du code du travail) oblige tout employeur à remettre cette attestation à son salarié en cas de rupture ou de fin de contrat de travail. Une copie est obligatoirement transférée par l'employeur à l'Assedic.

- **C'est pas comme les antibiotiques, c'est automatique :**

- **Impôts** : votre employeur fera le nécessaire.

- **Sécurité sociale** : votre employeur fera le nécessaire aussi.

- **Mutuelle** : certains employeurs proposent un « package » comprenant une mutuelle. Bien évidemment, en règle générale, ce type de contrat est très avantageux, car il vous permet de bénéficier de meilleures garanties pour un tarif équivalent à celui qu'on vous proposerait à titre individuel. Selon les cas, vous aurez le choix d'y adhérer ou pas.

## *Lettre de démission simple*

**Voici un exemple de lettre de démission très simple. Il comporte peu d'informations mais elles sont suffisantes pour que votre employeur prenne acte de votre décision.**

XXXX XXXX

X, rue XXXX

99999 XXXX

XXXXX, Le XX /XX/2009

Madame, Monsieur,

Je vous fais part de mon intention de démissionner du poste de XXXXX, fonction que j'occupe actuellement au sein de l'entreprise XXXX depuis le XX/XX/XXXX.

Bien que ma période de préavis normalement due me conduise à quitter l'entreprise le XX/XX/XXXX, je souhaiterais que la date effective de ma démission soit avancée à une date à discuter au préalable.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de toute ma considération.

Signature

## *Mail de démission insolite*

**Il voulait démissionner mais cherchait une façon originale de l'annoncer à son boss. Ce geek a eu l'idée de concevoir un jeu video inspiré de Mario Bross pour le lui dire. Audacieux et... insolite.**

Un développeur de jeux a créé une lettre de démission sous forme de jeux video inspiré de Mario Bross. Pour découvrir le message final envoyé à son boss, il vous faudra passer 3 niveaux. Utilisez les flèches de votre clavier pour diriger le personnage. Un format qui donne définitivement un coup de vieux à la bonne vieille lettre de démission...

**Testez ici le jeu video**



## *Le mail passe-partout*

**On ne peut faire plus consensuel. A copier/coller sans changer un mot si vous êtes pressé. Vous verrez : c'est inusable, ça va avec tout et c'est absolument inodore.**

---

**De :** Paul

**À :** Toute l'entreprise

**Objet :** Bonnes vacances

Bonjour à tous,

C'est aujourd'hui mon dernier jour dans l'entreprise.

Juste un petit mail afin de remercier toutes les personnes qui ont contribué à mon épanouissement dans cette société, à mon enrichissement personnel et à ma réussite professionnelle.

Je n'énumère volontairement personne pour éviter les oublis qui froissent.

Bonne continuation à tous et excellentes vacances.

Paul

## *Encore quelques piques. et puis s'en va*

**Un exemple de mail où l'habile démissionnaire règle ses comptes avec chaque service jusqu'à la dernière minute. Tout en allusions, il revient sur ce qui a achoppé dans leur collaboration et a sans doute motivé son envie de départ.**

---

De : Alfred

Envoyé : vendredi 13 juin 2008 15:11

À : ForceDeVente; IT; ServiceClient; RessourcesHumaines; Marketing

Objet : Voilà, c'est fini

Bonjour,

Le voici donc, ce fameux mail de départ. L'exercice de style où il ne faut pas se louper, la dernière impression, tout ça...

Tant d'autres avant moi l'ont fait, avec beaucoup de verve et d'émotion. Je préfère ne pas en rajouter sur les sentiments, les souvenirs, blabla....

Je vais vous épargner cela, mais voici tout de même quelques dédicaces qui me sont chères :

Dédicaces à l'informatique :

Merci de m'avoir appris des mots tels que « Itération », « Stand up meeting », ... : je ne sais toujours pas ce que ça veut dire, mais au moins je sais que ça existe

Merci aussi de m'avoir appris que « Délai » est une notion abstraite, en dehors du temps donc...

Merci d'avoir pris le temps de m'expliquer tant de choses avec tant de patience, et d'avoir supporter mes questions, sans trop m'humilier dans les réponses...

Dédicaces au service Marketing :

Merci de m'avoir « invité »

Merci de m'avoir fait comprendre tout le sens du mot « copil »

Petite précision quand même : je sais que le Marketing est un vrai métier, c'est juste que je le comprends pas... J

Dédicace au CODIR, aux Directeurs des Ventes et Directeurs commerciaux de France et de Navarre

On n'a pas toujours réussi à construire, mais on a toujours essayé. Merci. Vous m'avez beaucoup appris.

Dédicace au Contrôle des Ventes et au Pôle RC

Merci pour la Gentillesse. Tout est dit.

Dédicace aux chantres de la Délation dé-constructive sur des sites web.

Que l'on soit encore salarié ou non, étaler son mécontentement avec des propos injurieux ou diffamatoires, avec le courage que la délation anonyme implique, est l'illustration parfaite de la lâcheté qui vous caractérise, chers délateurs. Je ne vous dis pas ma colère, je réserve mon énergie à des fins plus utiles. Je ne vous laisse que mon mépris.

Dédicace aux forces commerciales

Ce que j'ai vécu grâce à vous s'appelle une formidable aventure humaine. C'est la vraie richesse. Je suis plus riche que jamais. Merci

Dédicace à mes équipes, d'hier et d'aujourd'hui

Vous êtes la source de mes plus grandes satisfactions professionnelles. Vous m'avez tant donné. J'ai connu grâce à vous mes plus belles batailles, mes plus victoires et mes échecs les plus constructifs. Merci pour votre patience souvent, votre indulgence parfois, votre soutien toujours.

PS : assez de blabla, place aux actes, RDV ce soir au Bar de l'amitié, pour boire et rire ensemble une fois de plus.

Alfred

## *Départ en chanson*

**Dans son mail de départ, ce fascinant personnage mixe pragmatisme (le nom de son remplaçant) et lyrisme ( une chanson de Francis Cabrel pour parler de son amour pour l'entreprise...). Un mélange qui fit sensation et dont ses collègues se souviennent encore.**

---

De : Félix de la bureautique

À : \_Toute l'entreprise

Objet : A bientôt.

Chers Tous,

Je termine ma mission ce soir après deux années d'exception dans de la plus grande concentration de personnes de valeur au mètre carré. Je vous annonce la confirmation de Richard dans l'équipe Bureautique et Jean ainsi que l'arrivée prochaine du nouvel outil de demandes bureautique. Je souhaite également profiter de cette occasion pour vous souhaiter à tous une très belle continuation.

*(nom de l'entreprise)*

*« Le ciel prétend qu'il te connaît*

*Il est si beau c'est sûrement vrai*

*Lui qui ne s'approche jamais*

*Je l'ai vu pris dans tes filets*

*Le monde a tellement de regrets*

*Tellement de choses qu'on promet*

*Une seule pour laquelle je suis fait*

*Je t'aimais, je t'aime et je t'aimerai*

*Et quoi que tu fasses*

*L'amour est partout où tu regardes*

*Dans les moindres recoins de l'espace*

*Dans le moindre rêve où tu t'attardes*

L'amour comme s'il en pleuvait... »...Francis Cabrel

Merci,

A Bientôt.

Félix



## *Comme une recette de cuisine*

**Créatif, impertinent, drôle. Le mail d'au revoir de Caroline, qui sévissait au service marketing d'une agence online, est le plus long mais aussi le plus original de notre série. Pas facile à imiter, il peut néanmoins vous inspirer.**

**From:** Caroline

**To:** Toute l'entreprise

**Subject:** La recette d'un stage réussi

Avant de vous dire au revoir, je tenais à vous livrer une recette toute particulière.. la recette d'un stage réussi !

### Liste des ingrédients :

- 1 **sex symbol** en chair et en os que j'ai eu la chance d'avoir pour acolyte ces six derniers mois et dont les jeux de mots toujours subtils n'ont eu de cesse d'accroître mon admiration pour lui (mention spéciale à : « En juin, partez à la Jamaïque »).

NB : Prenez de préférence un spécimen mûr mais pas trop (oui on est bien d'accord t'as 29 ans et pas 30 ! ... enfin pas encore !) pour un résultat plus pimenté. les filles de l'entreprise qui fantasment sur le vaillant jeune homme ne diront pas le contraire.

- 1 **chef d'équipe**, également réputé pour son capital séduction (dédicace à la petite étudiante de Dauphine, de toute façon tout le monde le sait déjà), et qui en tant que manager de la new generation, a bien compris que pour maintenir la productivité en cas de forte chaleur, rien de tel que de distribuer des glaces et des rafraîchissements (d'ailleurs ils annoncent très chaud la semaine prochaine).

- 1 **petite pile électrique** affectionnant tout particulièrement les blondes et les femmes de caractère comme Lou (qui est un peu devenue au fil du temps un membre de notre équipe) dont elle partage la détermination. Accessoirement, le petit Nicolas (non pas celui de Goscinny et Sempé mais celui de ABC) n'a rien pour lui déplaire non plus. Allez ne fais pas ta timide, il n'est qu'à deux doigts de t'appartenir.

- 1 **petite bordelaise** à la recherche d'un homme courageux prêt à lui apprendre à se servir d'Excel en échange de délicieux cannelés. Si vous voulez goûter au cannelés sans passer par la case Excel, demandez-lui de vous montrer les photos qu'elle a prises avec les candidats de la Nouvelle Star.elle sera très flattée !

- 1 **joyeuse toulousaine** pleine de peps ayant toujours le mot pour rire, des répliques qui font mouche et un **vif intérêt pour les bouquins psycho depuis ces derniers jours**

- 1 **alsacien fan de bateau**, conseiller technique à ses heures (« O secouuuuuuuuuuuuuurs, comment modifier mes paramètres ?! ») et qui a eu l'immense privilège de se trouver presque tous les matins dans le même métro que moi ces dernières semaines (Ouh la chance !)

- 1 **petite brune énergique** qui a récemment découvert l'Amérique Watine, euh non Latine (où comment faire naître de folles rumeurs. !)

- 1 **fan de théâtre** dont nous avons la chance de suivre l'actualité grâce aux newsletters concoctées par le chef d'équipe connu pour sa lutte contre les ondes de chaleur (enfin là ça serait plutôt l'inverse !)

- 1 **inconditionnelle du top 3 des salariés** dont la garde-robe est de loin la plus jalousée de toute le market (allez dis nous où tu l'as achetée cette petite jupe que personne n'a. !!!)

- 1 **jeune mariée** qui nous a lâchement abandonné ces dernières semaines pour l'Ile de Tahiti (mais qui donc rêverait d'aller là-bas, enfin ?!!!). Quand elle lira cet email, elle sera sûrement encore toute nostalgique de son voyage. Toutes mes félicitations :)

- 1 **de mes anciennes voisines lilloises** que j'ai découverte en arrivant ici. Si vous la cherchez, faites tous les concerts et les festivals de musique, vous êtes sûr de la trouver et son truc en plus à elle, c'est qu'elle a toujours un k-way, et ouais tralalère !

- **1 jeune étudiant de Dauphine** au bronzage déconcertant et dont l'arrivée a déclenché une vague de replis identitaire au sein des mâles du service (allez ne faites pas les innocents).

- **1 bordelais** dont l'inoubliable petite stagiaire anglaise l'a particulièrement gâté pour son anniversaire, il se fera un plaisir de vous faire une démonstration. Saluons son incroyable résistance à l'adversité : le « hello les filles » dont son bureau est gratifié tous les matins ne l'a pas encore fait passer de l'autre bord !

- **1 nouvelle protégée du bordelais** qui du coup va devoir faire preuve d'originalité à son prochain anniversaire (dur dur de rivaliser avec l'humour british de Lol). T'inquiètes on est tous avec toi !

- **1 fan de la Big Apple** qui nous donnerait (presque !) des complexes en anglais tellement son accent est « peeerrrrfect ». Si vous voulez qu'elle vous fasse un massage (art dans lequel elle excelle tout particulièrement, si si), il vous faudra la convaincre avec des arguments de poids : des bons maquis californiens feront bien l'affaire !

- **1 hyperactive** d'origine espagnole à qui Pékin Express a donné envie de partir sillonner l'Inde. Espérons que ce voyage l'aidera à tirer un trait sur ces récents démêlés avec Sarah Jessica Parker !

- **1 jeune mariée** qui craque pour les moelleux au chocolat bien moelleux et le bel Adam (le chanteur des Maroon 5 bien sûr !). Et oui Pauline est la preuve vivante qu'on est peut être mariée et continuer à vivre normalement, non non ce n'est pas une maladie ! Au contraire, si elle est malade je veux bien l'être aussi !

- **1 inconditionnelle de Canal +** qui a préféré les charmes de la modeste petite vie française au strass et aux paillettes de la mythique ville de Miami (prononcez Maiiiiiiiiiami). Fière d'avoir échappé à ce monde de débauche, elle lutte aujourd'hui activement contre la SNCF, la Société Nationale des Cheminots Fainéants (bon je sais pas si je vais me faire que des amis en disant ça. !).

- **1 globetrotteuse** affrontant en ce moment même les séismes politiques de la Turquie. Quand elle ne parcourt pas le monde, elle troque volontiers sa tenue de baroudeuse pour des gants de boxe et des jupes de princesse : et oui c'est la preuve vivante que les deux ne sont pas incompatibles !

Mélangez énergiquement tous ces ingrédients et vous obtiendrez un département marketing funky et dynamique, toujours au courant des trouvailles les plus délurées du web (demandez à Louis, il a un petit truc très sympa à vous montrer) et toujours de bonne humeur contre vents et soirées !

**Laissez le premier mélange (se) reposer un peu et regroupez les ingrédients suivants :**

- **2 grands manitous du web** impressionnants de par leur capacité à se souvenir de toutes les mécaniques de toutes les opérations de tous les clients de toutes ces dernières années. Le premier a un petit faible pour les charmes berlinois alors que le second fait de son charme son point fort.

- **1 alsacienne délurée** qui a gardé intact son âme de petite fille et qui m'a fait découvrir le fameux spectacle des enfants cowboy (ah vous vous demandez bien ce que c'est.). Le secret de sa bonne humeur ? Des expressions devenues célèbres comme « Qué si ! » et le soin corporel à l'huile d'olive de Bodyshop qui est devenue sa drogue.

- **1 dieppoise** dont le bronzage est au moins aussi intense que le mien (offrez-nous des vacances au soleil, zut !) et dont le carré plongeant est, malgré les divergences sur le sujet, très réussi selon moi !

Ajoutez à ces trois ingrédients une ribambelle de graphistes haute en couleurs toujours motivée et dont le sourire ne faiblit jamais. Il y en a pour tous les goûts, de la saucisse britannique aux petits biscuits japonais de la petite poupée qui fait « Non », tout le monde se régale avec ses as de la créativité plein de bonnes intentions !

**Pendant que vous mélangez le tout, versez peu à peu :**

- **1 petit lillois** qui a partagé la même école que moi. mais attention pas le même étage ! Avec lui, éviter à tout prix les blagues lourdingues. (et oui pas de bol pour le sex-symbol). Il compte sur d'autres atouts pour amadouer son top 5 (le top 3 ne suffisait pas !).

- **1 koko** qui a le look, aimant faire des petites balades de printemps au market et dont les clins d'œil le matin sont devenus cultes. Un simple regard et on se comprend : « Non désolée, pas de news de Selectour, mais je te dis QUOI dès que je sais ! »

Ajouter à ces deux loustics des visionnaires : la tête pleine de projets CRM (Comment tout Réussir Maintenant ?), ils supervisent tous les ingrédients de cette recette dont les développeurs et les statistiques qui statistiquement développent le plus gros capital génie de toute notre cuisine.

**Pour assaisonner le tout et donner au plat encore plus de saveur, ajoutez les épices suivants :**

- **1 irlandaise** qui, pour ne pas faillir à la réputation de sa contrée, affronte très souvent des lendemains difficiles (surtout le lundi) en raison de ses soirées arrosées. Son remède contre la gueule de bois ? Les siestes le midi dans un parc et ses tenues fétiches de chez Penny's qui lui redonnent la pêche. pour la prochaine soirée !

- **1 suédoise énergique** qui pourrait parler pendant des heures sans reprendre son souffle et dont les névroses et les dilemmes existentiels nous auront bien fait rire. Bon le prochain ordre du jour : « séances intensives d'aquagym » ça va peut-être moins te faire rire le bonnet de bain et le maillot de bain une pièce mais tu n'y échapperas pas, no way !

- **1 amoureuse des mots** qui a, comme en témoigne ses incontournables emails d'anniversaire, un sacré sens de la formule et de la blagounette. Elle a le bonheur d'appeler les gens qui sortent de leur douche le matin pour leur demander qu'est-ce qui leur plaît dans le marketing interactif. Brutal me direz-vous ?! En tout cas, les réponses méritent un bon best of !

Sucrez le tout avec les autres filles du bureau commercial qui gèrent avec succès coup de téléphone, candidats, sonneries de porte, requêtes incongrues (« je vous appelle car j'arrive pas à envoyer la Une que j'ai faite sur le jeu Figaro Actu, je suis toute bouleversée. »). Sûre qu'avec leur diplomatie et leur gentillesse, cette pauvre femme a réussi à dormir !

Avant la note finale, relevez le tout d'un zeste de liqueur administrative. Je ne serai pas restée assez longtemps pour qu'ils me transmettent leur amour des chiffres, des calculs, des devis, des coûts, des frais, des tableaux excel, des remises exceptionnelles de bienvenue et j'en passe mais ce sont eux qui assurent le bon dosage et l'efficacité de la recette. Spéciale dédicace à ma fournisseuse de numéros de devis préférée !

Et « Last but not least ».

**Ajoutez les deux ingrédients sans lesquels cette recette serait absolument impossible à réaliser :**

- **Deux boss hyperdynamiques** qui m'ont permis d'apporter ma petite touche personnelle à cette recette pendant ces six derniers mois. Comptez sur eux pour pimenter le tout et régaler vos papilles grâce à leur charisme et à leur convivialité !

**Enfin, ajouter une bonne dose de vitamines et une pincée (rien qu'une pincée) de travail et je vous promets un moment de pur bonheur gastronomique.**

Je suis absolument nulle en cuisine mais cette recette est géniale, je vous l'assure !

Merci à tous ceux qui sont venus hier soir et ce midi et merci pour votre super cadeau !

A très bientôt et bonne chance à tous pour la suite !

Caro

PS : Félicitations à ceux qui ont réussi à lire cet email jusqu'au bout :)

## *Il va nous manquer...*

**Voici le mail d'un PDG annonçant le départ d'un de ses plus anciens collaborateurs. Ou l'art de faire passer des messages codés à ses troupes en toutes circonstances.**

---

De : Marc Cool  
À : \_Toute l'entreprise  
Objet : Départ de Julio

Bonjour,

Ce n'est pas sans un pincement au cœur que je vous annonce le départ de Julio de l'entreprise. Julio cesse ce soir d'exercer ses fonctions opérationnelles mais restera membre du comité de direction pendant 3 mois encore. Marc, Julio et moi l'avons annoncé cet après-midi auprès des patrons opérationnels commerciaux. Ces derniers dépendront directement de Marc jusqu'au 15 décembre et l'annonce d'une nouvelle organisation du management commercial.

Julio est arrivé en Juillet 2000 à la direction commerciale de l'entreprise qui était à l'époque en piteux état. C'était un sacré challenge. Il a su le relever et même au delà des espérances de nos actionnaires. Des dizaines de commerciaux ont appris grâce à lui le métier de commercial sous toutes ses facettes et évolué dans la société. Les compétiteurs de l'époque ont souffert d'avoir en face d'eux un manager commercial hors pair, ne baissant jamais les bras, et transmettant sans relâche cette motivation, cette énergie, ce culte du dépassement à ses équipes. Les jours de « closing » où se reproduisait le « miracle de l'impossible devenu possible » dépassaient l'entendement et resteront dans les mémoires de tous. Avec la très forte croissance de l'entreprise, Julio aspirait à un périmètre plus élargi et à plus d'autonomie.

En juillet, nous avons tracé la nouvelle organisation du groupe selon un cadre qui ne correspondait pas à l'évolution que souhaitait Julio. Il a néanmoins accepté de rester le temps de la fusion opérationnelle des équipes commerciales.

Nous souhaitons à Julio tous nos meilleurs vœux dans ses nouveaux projets.

Marc Cool

## *Orthographe catastrophique et contenu inepte*

**Non, ce message n'a pas été écrit par un élève de CE1. Oui, il s'agit d'un authentique message de stagiaire Bac + 4 envoyé par mail à toute une entreprise. Peut-être espérait-il laisser une trace dans les mémoires ? C'est réussi.**

**De :** Alain Robert

**Envoyé :** vendredi 1 décembre 2006 14:34

**À :** \_Toutel'entreprisemêmelePDG

**Objet :** en revoir

Voilà mon stage est terminé je tien a remercie tout le monde de m'avoir accueillie dans la société j'ai beaucoup appris sa a été un stage très enrichissant.

Je regrette même de partir car je pense que j'ai beaucoup de chose à apprendre cette fusion ma apporté beaucoup de connaissance.

La société ma apporté qu'il faut que je fasse encore un travail sur moi-même chose que je vé travaillé pour mon futur

Mercie a tous et bonne continuation

Mercie beaucoup

Zven

© Cadremploi.fr - 2009

## *La lettre haineuse*

**Voici très exactement ce qu'il ne faut pas faire, même si on imagine la jubilation, le frisson partant des doigts et remontant vers le thorax au moment où le démissionnaire a appuyé sur le bouton qui a déversé ce seau de vomi. Ce mail a été envoyé à 50 personnes d'une grande institution financière.**

Courrier reçu et traduit par le DRHache. Retrouvez ses chroniques sur [Cadreemploi.fr](http://Cadreemploi.fr) et son **blog**.

### Traduction

Chers managers et collègues

Comme beaucoup d'entre vous le savent probablement, c'est aujourd'hui mon dernier jour. Mais avant de partir, je voulais vous dire à quel point j'ai pu ressentir un plaisir intense et spécifique à écrire « aujourd'hui est mon dernier jour ».

Durant la grande majorité du temps que j'ai passé ici, j'ai rêvé qu'un jour peut être je quitterai cette entreprise. En maintenant que ce rêve est devenu réalité, je voudrais que vous sachiez que cela ne serait jamais arrivé sans votre splendide absence de support. Je manque de mots pour exprimer ma reconnaissance pour toute la gratitude que vous n'avez exprimé à aucun moment.

Je voudrais tout spécialement remercier mes managers, présents et passés, mais en valorisant particulièrement Albert Durant : à l'ère de la communication, vous m'avez toujours impressionné par la qualité sans faille de votre sens de la désinformation, de votre ignorance crasse et de votre remarquable intolérance.

Albert, C'est une preuve de caractère que de reconnaître ses erreurs, et c'est également une preuve de caractère de me les attribuer systématiquement.

Pendant sept ans, vous m'avez appris bien plus que je n'aurais pu espérer, et dans la plus part des cas bien plus que je n'aurais souhaité. J'ai eu la chance de pouvoir travailler avec une palette de manager parfaitement interchangeables sur un large panel de projets parfaitement similaires - un apprentissage parfait pour faire face à la monotonie engendrée par la monotonie que génère la monotonie, dans le cadre de la monotonie.

Votre exigence a toujours été inversement proportionnelle à votre patience, mais je baigne dans un océan de satisfaction quand je relis les « conformes aux attentes » qui maculent mes revues annuelles. « Conforme aux attentes », voilà le genre de commentaire qui vous renvoie chez vous content après une journée de 12 heures pour s'envoyer une demie bouteille de whisky conforme aux attentes en fumant la moitié d'un cigare conforme aux attentes. Merci Patricia !

A l'attention de la plupart de mes pairs : bien que nous ne nous soyons à peine salués dans les couloirs, j'espère que, dans le futur, nous saurons tous appliquer la même règle si nous nous croisons dans la rue : je ne t'ai pas vu.

Mais pour les quelques pèlerins à qui j'ai eu directement affaire, voici quelques mots d'adieu personnalisés :

A Jean Paul Larue, tes pleurs et tes cris dépourvus de sens ne vont pas me manquer, ni ton aptitude à te défausser de tout travail et tout blâme sur le reste du monde. Tes commentaires racistes sur Jeremiah étaient parfaitement inacceptables et je te souhaite de trouver, un jour, la force de t'en excuser.

A Monique Deleveut, partie depuis longtemps, je voudrais que vous tombiez sur un manager qui vous traite au moins aussi mal que vous nous avez traité. Je n'ai jamais passé autant de jours, de mois, d'années à travailler pour quelqu'un, et j'en regrette chaque seconde. Vous voir vous repaître de ma sueur devant votre management aura été l'une des parties les plus écœurante de mon passage dans cette boîte.

A Sylvette Petit, tu devrais apprendre à la fermer, chérie, jouer les langues de vipères c'est pas bien, surtout quand on daube

sur quelqu'un qui connaît tes vilains petits secrets ; ).

A Robert Maucahors, en fait j'aimerais bien que tu t'achètes une colonne vertébrale. Tu m'as jeté tout nu au milieu de la meute, et certes j'ai beaucoup appris, mais un peut trop peut être. Je n'arrive toujours pas à croire que je tu m'ai laissé prendre un blâme après n'avoir suivi que tes instructions non écrites bien sur, chapeau, comme on dit à l'armée, bien pris et merci pour la leçon.

Dominique Barret, heureux qu'on vous ait poussé dehors comme vous avez si bien su le faire avec tant de gens. Vous entendre hennir de joie l'année dernière en parlant des bonus pharamineux que vous alliez recevoir à l'étage du dessus, quand on sait qu'ils correspondaient à la réduction des coûts inhérente aux licenciements dont vous vous êtes personnellement chargé avec un plaisir visible, voilà qui m'a confirmé dans l'idée que les rumeurs d'esclavagisme à l'origine de la création de notre belle société bi centenaire étaient probablement fondées.

A tous les cadres supérieurs de cette entreprise, Jacques Colon et autres.

Bien qu'ayant passé une gigantesque partie de mon temps à combattre des managers dépourvu d'éthique, de sens moral, sexistes, jaloux et congelés, j'ai bénéficié de mon expérience avec vous au-delà de mes espérances les plus folles et je tiens à vous en remercier.

A une époque, le travail et l'engagement étaient récompensés, il est regrettable que de nos jours l'entier des contributions positives soient vues pas des aveugles et entendues par des sourds.

Tout ce que je peux vous conseiller, c'est de vous rapprocher un peu de l'entreprise d'en bas, et d'aller prendre le pouls des petites gens qui vous permettent d'exister, qui se dévouent corps et âme à l'entreprise, et qui de plus vous portent un respect au moins égal au mépris que vous avez pour eux.

Allez les chercher, valorisez les vous aurez une vague chance de soigner la gangrène qui s'en est pris à cette boîte, où tout département doit se couper un bras tous les six mois pour faire bonne figure.

Donc en partant, si je pouvais passer un petit message au rase motte salarial ( le contrôle des coûts, voilà le secret) qui va probablement me remplacer d'une cave en inde ou au Magreb, ça serait de valoriser cette expérience car une opportunité de travail comme celle la n'arrive qu'une fois dans une vie.

Ce que je veux dire c'est que si ça devait m'arriver une seconde fois je choisirais probablement plutôt de me flinguer.

Pour ceux avec qui j'ai bien bossé, vous allez me manquer et je penserais à vous. Ne vous fatiguez pas à répondre, mon blackberry sera probablement quelque part au fond de la Seine quand vous appuierez sur la touche « envoi »

### Version originale

Dear Co-Workers and Managers,

As many of you probably know, today is my last day. But before I leave, I wanted to take this opportunity to let you know what a great and distinct pleasure it has been to type "Today is my last day."

For nearly as long as I've worked here, I've hoped that I might one day leave this company. And now that this dream has become a reality, please know that I could not have reached this goal without your unending lack of support. Words cannot express my gratitude for the words of gratitude you did not express.

I would especially like to thank all of my managers both past and present but with the exception of the wonderful Albert Durant : in an age where miscommunication is all too common, you consistently impressed and inspired me with the sheer magnitude of your misinformation, ignorance and intolerance for true talent. It takes a strong man to admit his mistake - it takes a stronger man to attribute his mistake to me.

Over the past seven years, you have taught me more than I could ever ask for and, in most cases, ever did ask for. I have been fortunate enough to work with some absolutely interchangeable supervisors on a wide variety of seemingly identical projects - an invaluable lesson in overcoming daily tedium in overcoming daily tedium in overcoming daily tedium.

Your demands were high and your patience short, but I take great solace knowing that my work was, as stated on my annual review, "meets expectation." That is the type of praise that sends a man home happy after a 10 hour day, smiling his way through half a bottle of meets expectation scotch with a meets expectation cigar. Thanks Patricia !

And to most of my peers: even though we barely acknowledged each other within these office walls, I hope that in the future, should we pass on the street, you will regard me the same way as I regard you: sans eye contact.

But to those few souls with whom I've actually interacted, here are my personalized notes of farewell:

To Jean Paul Larue, I will not miss hearing you cry over absolutely nothing while laying blame on me and my coworkers. Your racial comments about Jeremiah were truly offensive and I hope that one day you might gain the strength to apologize to him.

To Monique Deleveut whom is long gone, I hope you find a manager that treats you as poorly as you have treated us. I worked harder for you then any manager in my career and I regret every ounce of it. Watching you take credit for my work was truly demoralizing.

To Sylvette Petit, you should learn how to keep your mouth shut sweet heart. Bad mouthing the innocent is a negative thing, especially when your talking about someone who knows your disgusting secrets. ; )

To Robert Maucahors, well, I wish you had more of a back bone. You threw me to the wolves with that witch A. and I learned all too much from it. I still can't believe that after following your instructions, I ended up getting written up, wow. Thanks for the experience buddy, lesson learned.

Dominique Barret, I'm happy that you were let go in the same manner that you have handed down to my dedicated coworkers. Hearing you on the phone last year brag about how great bonuses were going to be for you fellas in upper management because all of the lay offs made me nearly vomit. I never expected to see management benefit financially from the suffering of scores of people but then again, with this company's rooted history in the slave trade it only makes sense.

To all of the executives of this company, Jacques Colon and such. Despite working through countless managers that practiced unethical behavior, racism, sexism, jealousy and cronyism, I have benefited tremendously by working here and I truly thank you for that. There was once a time where hard work was rewarded and acknowledged, it's a pity that all of our positive output now falls on deaf ears and passes blind eyes. My advice for you is to place yourself closer to the pulse of this company and enjoy the effort and dedication of us "faceless little people" more. There are many great people that are being over worked and mistreated but yet are still loyal not to those who abuse them but to the greater mission of providing excellent customer support. Find them and embrace them as they will help battle the cancerous plague that is ravishing the moral of this company.

So, in parting, if I could pass on any word of advice to the lower salary recipient ("because it's good for the company") in India or Tampa who will soon be filling my position, it would be to cherish this experience because a job opportunity like this comes along only once in a lifetime.

Meaning: if I had to work here again in this lifetime, I would sooner kill myself.

To those who I have held a great relationship with, I will miss being your co-worker and will cherish our history together. Please don't bother responding as at this very moment I am most likely in my car doing 85 with the windows down listening to Biggie.

One!



## Par un coach carrière

**Partir ou rester, pas toujours facile de prendre une décision aussi importante tout seul. Le coaching est l'une des possibilités pour explorer vos motivations profondes. À condition de garder à l'esprit que le rôle d'un coach n'est pas de vous dire quoi faire (qui le pourrait d'ailleurs ?), ni même de vous orienter.**

### Je compte jusqu'à 3, et je change de vie !

« Un coach n'aide pas et ne conseille pas, mais accompagne à la décision », explique Philippe Laurent, coach de transition, au sein du cabinet parisien Project Coaching Associés. D'accord, mais il sert à quoi exactement ? À donner un maximum d'autonomie et de liberté dans ses choix, répond Philippe Laurent, qui détaille un processus en trois étapes :

- 1) prendre conscience de la situation
- 2) décider
- 3) agir.

Impossible de prendre la bonne décision si vous ne savez pas ce que vous voulez vraiment. « Il faut aller au fond de soi pour pouvoir effectuer des choix en accord avec ses motivations véritables », confirme Annie Godard, coach professionnel à Paris.



### Déceler ses propres contradictions

« Les vraies raisons d'une envie de changer ne sont pas forcément conscientes au départ. On évoque souvent des clichés car on a du mal à se dire la vérité, » poursuit-elle. De mauvaises relations avec son N+1, un job devenu inintéressant, la lenteur des décisions, l'impossibilité d'évoluer... Un coach vous aide à clarifier les besoins qui ne sont pas satisfaits. Ceux qui ne font pas ce travail d'introspection risquent de faire les mauvais choix et de trimballer longtemps leurs problèmes avec eux. Certains deviennent même de véritables « serial changeurs ». « C'est toujours la faute de leur environnement, jamais la leur, alors ils changent sans cesse d'entreprise. Ignorant la source véritable de leur insatisfaction, ils reproduisent le même schéma à chaque fois », constate Annie Godard.

### Le changement, quoi de plus permanent ?

Évidemment, le changement fait peur à la plupart des mortels. Il fait pourtant partie de notre nature : « le monde change, la société change, les hommes aussi changent... Le changement est un processus naturel lié à notre caractère de vivant », note Philippe Laurent. Le vrai problème, selon lui, demeure le manque de confiance en soi : « les cadres en particulier sont souvent très stressés, se sentent seuls et vivent mal les échecs. Or les erreurs aussi font avancer. »

Certes, mais il est dans notre nature aussi de vouloir les éviter. Alors si après tout ce remue-ménages vous n'arrivez toujours pas à vous décider, tournez-vous vers d'autres spécialistes (consultant en gestion de carrière, psychanalyste...), ou toute personne susceptible de vous apporter ses lumières.

## ***Carnet d'adresses des rubriques "nominations"***

**Où annoncer votre changement de poste ? Nous avons rassemblé pour vous les titres de presse et les sites web dotés d'une rubrique « Nominations ». Adressez-leur un faire-part de nomination accompagné d'une mini-biographie. Il y a des chances qu'elle soit publiée.**

### ***Sites Web***

#### **Généralistes :**

. [Cadremploi.fr](http://www.cadremploi.fr)

<http://www.cadremploi.fr/edito/actu-et-conseils/actualites/nominations.html>

Chaque semaine, la rubrique Nominations de Cadremploi met en avant une vingtaine de responsables fraîchement nommés. Envoyez votre faire-part à l'adresse suivante : [contact@cadremploi.fr](mailto:contact@cadremploi.fr) en précisant dans l'objet « Rubrique Nominations ».

. [Nominations.fr](http://www.nomination.fr)

[www.nomination.fr/html/v2/index.php](http://www.nomination.fr/html/v2/index.php)

Comme son nom l'indique, ce site est dédié à l'annonce des nominations, quel que soit le secteur. Envoyez votre faire-part à l'adresse suivante : [nominations@nomination.fr](mailto:nominations@nomination.fr)

. [Journaldunet.com](http://www.journaldunet.com)

[www.journaldunet.com/solutions/0112/011214\\_nominations.shtml](http://www.journaldunet.com/solutions/0112/011214_nominations.shtml)

Ce magazine en ligne comporte une rubrique Nominations. Un formulaire est à remplir pour toute demande, sur le lien : [mediakit.benchmark.fr/pubbenchmark.shtml](http://mediakit.benchmark.fr/pubbenchmark.shtml)

#### **Spécialisés :**

. [Nouvelles technologies => 01net.com](http://www.01net.com)

[www.01net.com/editorial/401843/nominations-de-la-semaine/?rss](http://www.01net.com/editorial/401843/nominations-de-la-semaine/?rss)

Site d'actualités et d'enquêtes sur l'informatique et les nouvelles technologies.

Pour la publication de vos nominations contactez la rédaction : [redaction@01net.fr](mailto:redaction@01net.fr)

. [Nouvelles technologies => Infohightech.com](http://www.infohightech.com)

[www.infohightech.com/spip.php?rubrique11](http://www.infohightech.com/spip.php?rubrique11)

Infohightech est dédié aux professionnels des nouvelles technologies. Pour les entreprises voulant diffuser leurs nominations, vous pouvez vous adresser à Bernard Neumeister : [bernard.neumeister@infohightech.com](mailto:bernard.neumeister@infohightech.com)

. [Télécoms => Reseaux-telecoms.net](http://www.reseaux-telecoms.net)

[www.reseaux-telecoms.net/nominations/toutes-les-nominations-page-1.html](http://www.reseaux-telecoms.net/nominations/toutes-les-nominations-page-1.html)

Site d'information dédié aux professionnels des réseaux et des systèmes d'information. Pour la publication de vos nominations, contactez Jean-Pierre Blettner, rédacteur en chef : [jpblettner@it-news-info.com](mailto:jpblettner@it-news-info.com)

. [Industrie => Usinenouvelle.com](http://www.usinenouvelle.com)

[www.usinenouvelle.com/emploi/nominations/1](http://www.usinenouvelle.com/emploi/nominations/1)

Site d'information dédié à l'actualité de l'industrie. Pour diffuser vos nominations, remplissez le formulaire suivant :

[hwww.usinenouvelle.com/emploi/?p=90&sp=6](http://www.usinenouvelle.com/emploi/?p=90&sp=6)



- [Ressources humaines => Focusrh.com](#)

[www.focusrh.com/rubrique.php3?id\\_rubrique=17](http://www.focusrh.com/rubrique.php3?id_rubrique=17)

FocusRH est un site d'information consacré aux ressources humaines. Pour publier des nominations, envoyez votre demande à l'adresse suivante : [clamblez@focusrh.com](mailto:clamblez@focusrh.com)

- [Finance => Agefi.fr](#)

[www.agefi.fr/nominations](http://www.agefi.fr/nominations)

Site d'actualités dans le domaine de la finance et de l'investissement. Un formulaire est à remplir sur le lien suivant pour toute publication de nomination : [www.agefi.fr/nominations/annoncer-nomination.aspx](http://www.agefi.fr/nominations/annoncer-nomination.aspx)

- [Finance => Cfo-news.com](#)

[www.cfo-news.com/Nominations\\_r77.html](http://www.cfo-news.com/Nominations_r77.html)

Quotidien en ligne de la finance, gestion, performance et gouvernance d'entreprise. Pour la publication de vos nominations, contactez Laurent Leloup : [laurent.leloup@alterit.info](mailto:laurent.leloup@alterit.info)

- [Commande publique => Achatpublic.info](#)

[www.achatpublic.info/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=23&Itemid=159](http://www.achatpublic.info/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=23&Itemid=159)

Site d'information destiné aux professionnels de la commande publique. Contactez la rédaction pour toute demande de publication d'une nomination : [redaction@achatpublic.com](mailto:redaction@achatpublic.com)

- [Distribution => Distributique.fr](#)

[www.distributique.com/nominations](http://www.distributique.com/nominations)

Site dédié à la distribution dans le domaine de la technologie. Pour la publication de vos nominations, contactez la rédaction : [redac\\_webdistri@it-news-info.com](mailto:redac_webdistri@it-news-info.com)

- [Commercial => Actionco.fr](#)

[www.actionco.fr/Mouvements/ListeMouvements.asp](http://www.actionco.fr/Mouvements/ListeMouvements.asp)

Ce site est dédié à l'actualité commerciale. Les nominations peuvent être publiées en remplissant le formulaire suivant : [www.actionco.fr/editialis/NousContacter.asp](http://www.actionco.fr/editialis/NousContacter.asp)

- [Média => Presseedition.fr](#)

[http://presseedition.fr/front/action.php?page=actu\\_rub&id\\_rub=320](http://presseedition.fr/front/action.php?page=actu_rub&id_rub=320)

Site internet dédié aux acteurs des médias, de l'édition, de la communication et de l'industrie graphique. La demande de publication des nominations peut être faite auprès de Daniel Dussaussaye à l'adresse suivante [presseedition@orange.fr](mailto:presseedition@orange.fr), en précisant le destinataire.

- [E-business => Ecommercemag.fr](#)

[www.ecommercemag.fr/Mouvements/ListeMouvements.asp](http://www.ecommercemag.fr/Mouvements/ListeMouvements.asp)

Ecommercemag.fr cible les professionnels de l'e-business. Les entreprises peuvent diffuser leurs nominations en remplissant le formulaire suivant : [www.ecommercemag.fr/editialis/NousContacter.asp](http://www.ecommercemag.fr/editialis/NousContacter.asp)

## *Presse écrite*

### Généraliste :

- [Le Figaro \(cahier économique\), rubrique « Décideur »](#)

Le « cahier saumon » du Figaro est consacré à l'actualité économique. Pour y publier les nominations de votre entreprise, adressez-vous à Carole Bellemare : [cbellemare@lefigaro.fr](mailto:cbellemare@lefigaro.fr)

- [Les Echos, rubrique « Carnet »](#)

• **La Tribune, rubrique « Transfert »**

Pour la publication des nominations de votre entreprise dans la Tribune, envoyez votre demande à l'adresse email suivante : [fdegan@latribune.fr](mailto:fdegan@latribune.fr)

• **L'Expansion**

Envoyez votre demande de diffusion de nominations par email, en fonction de votre secteur d'activité :

- Aéronautique, automobile, défense, transport => Jean-Luc Barberi - 01 75 55 40 52 - [jlbarberi@lexpansion.com](mailto:jlbarberi@lexpansion.com)
- Distribution, high-tech, "dans les labos" => Quentin Domart - 01 75 55 43 24 - [qdomart@lexpansion.com](mailto:qdomart@lexpansion.com)
- Energie, matières premières => Charles Emmanuel Haquet - 01 75 55 40 54 - [chaquet@lexpansion.com](mailto:chaquet@lexpansion.com)
- Agroalimentaire, environnement, industrie => Chloé Hecketsweiler - 01 75 55 40 44 - [checketsweiler@lexpansion.com](mailto:checketsweiler@lexpansion.com)
- Luxe, textile, tourisme => Jean-Jacques Manceau - 01 75 55 43 29 - [jjmanceau@lexpansion.com](mailto:jjmanceau@lexpansion.com)
- Communication (médias, publicité, télécoms), sport => Géraldine Meignan - 01 75 55 40 48 - [gmeignan@lexpansion.com](mailto:gmeignan@lexpansion.com)
- Banque, assurances, immobilier => Marc Michaux - 01 75 55 43 93 - [mmichaux@lexpansion.com](mailto:mmichaux@lexpansion.com)

## Spécialisée :

• **Construction => Le Moniteur**

Magazine d'information pour les acteurs publics et privés de la construction et des collectivités locales. Les nominations sont publiées en fonction de l'importance du poste. La demande est à faire auprès de Jean-Philippe Defawe : [jean-philippe.defawe@groupemoniteur.fr](mailto:jean-philippe.defawe@groupemoniteur.fr)

• **Logistique => Physical supply chains**

Ce magazine se destine aux professionnels des supply chains et de la logistique. Envoyez votre faire-part de nomination à l'adresse: [contact@physicalsupplychains.com](mailto:contact@physicalsupplychains.com)

• **Achats => Decision-achats**

Ce mensuel est destiné aux professionnels des achats. Pour la diffusion de vos nominations, remplissez le formulaire suivant : [www.decision-achats.fr/editialis/NousContacter.asp](http://www.decision-achats.fr/editialis/NousContacter.asp)

• **Intelligence économique => Regards sur l'IE**

Le magazine de l'intelligence économique permet de publier des nominations dans la rubrique « news ». La demande doit être faite auprès d'Emilie Fontaine : [fontaine@dpe-edition.com](mailto:fontaine@dpe-edition.com)