

# Comment réussir les grandes transitions professionnelles ?

Évolution des métiers, nouvelles compétences, recherche d'équilibre ou besoin de réinvention : les trajectoires professionnelles deviennent de plus en plus mouvantes. Pour Fabienne Revillard, coach, formatrice et fondatrice d'AAA+ Coaching & Formation, ces périodes de transition représentent avant tout des opportunités de redéfinir son parcours et de construire un avenir plus aligné avec ses aspirations.



**Fabienne Revillard**  
Fondatrice & directrice  
d'AAA+ Coaching & Formation

## Les parcours linéaires appartiennent-ils au passé ?

D'ici 2030, 22 % des emplois actuels devraient être transformés. Dans le même temps, 39 % des compétences essentielles sont appelées à évoluer, et 59 personnes sur 100 auront besoin d'une montée en compétences ou d'une reconversion partielle. En effet, 63 % des employeurs citent les écarts de compétences comme l'un des principaux freins à leur développement.

Les chiffres de la formation continue témoignent déjà de cette mutation. En Europe, 46,6 % des adultes âgés de 25 à 64 ans ont suivi au moins une formation sur une période de douze mois. En Suisse, cette proportion atteint 44,8 % des personnes âgées de 25 à 74 ans. Le signal est clair : nos parcours professionnels seront de moins en moins linéaires.

Les faits démontrent déjà aujourd'hui une multiplication des réorientations de carrière, transitions et autres ajustements, avec une tendance particulièrement marquée chez les jeunes générations. Les moins de 30 ans changent en effet beaucoup plus fréquemment d'emploi que les actifs âgés de 45 à 64 ans.

« Nous avons longtemps envisagé la carrière comme une progression relativement linéaire. Aujourd'hui, les parcours deviennent plus évolutifs et plus diversifiés. Cette réalité demande davantage de capacité d'adaptation, mais elle ouvre aussi davantage de possibilités », observe Fabienne Revillard.

La suite d'un parcours ne se résume donc plus à gravir une marche supplémentaire. Elle demande souvent de relire son expérience, d'identifier ce qui s'essouffle, de reconnaître ce qui continue à nourrir la motivation et d'oser choisir ce qui mérite désormais de se développer. Cette réflexion concerne autant les évolutions de carrière que les reconversions professionnelles. Elle s'applique également à ces périodes plus discrètes où tout semble fonctionner en apparence, alors qu'un besoin profond de sens, de cohérence ou de renouveau commence à émerger.

Dans un environnement économique et technologique en constante évolution, la capacité à s'adapter devient une compétence à part entière. Plus que jamais, les individus sont amenés à piloter activement leur trajectoire plutôt qu'à suivre un parcours prédéfini.

## Se former, mais surtout savoir où l'on veut aller

Dans ce contexte, la formation continue n'est plus un simple complément de parcours réservé aux personnes les plus prévoyantes. Elle constitue désormais un levier de sécurité, de mobilité et d'ouverture.

Se former aujourd'hui ne signifie pas uniquement actualiser une compétence technique. C'est aussi rester en mouvement, préserver son employabilité, saisir de nouvelles opportunités ou préparer une évolution plutôt que de la subir. Dans un monde où les métiers se transforment rapidement, apprendre devient une démarche permanente.

Pour autant, accumuler les certifications ou les formations ne garantit pas à lui seul une évolution professionnelle satisfaisante. Beaucoup de personnes investissent du temps et de l'énergie dans le développement de nouvelles compétences sans toujours les relier à une vision claire de leur avenir.

« Beaucoup se demandent quelles compétences développer ou quelle formation suivre. La question préalable est souvent : vers quoi souhaite-t-on évoluer et pourquoi ? », souligne Fabienne Revillard.

La réflexion sur l'avenir professionnel ne peut en effet se limiter à l'acquisition de savoir-faire. Elle implique également une meilleure compréhension de ses motivations profondes, de ses aspirations, de ses contraintes personnelles et de ses priorités de vie.

C'est souvent dans cette articulation entre compétences, envies et réalité du terrain que se construit une transition durable. Lorsqu'elle est menée avec lucidité, la démarche permet non seulement d'identifier les compétences à développer, mais également de donner davantage de cohérence à l'ensemble du parcours.

## Des transitions professionnelles aux multiples visages

Les transitions de carrière ne répondent aujourd'hui à aucun modèle unique. Certaines mûrissent progressivement au fil des années. D'autres émergent à la suite d'un événement marquant, d'une opportunité inattendue ou d'une prise de conscience.

Certaines transitions sont choisies. D'autres sont provoquées par une réorganisation, un changement de marché, un épuisement professionnel ou une perte de sens devenue trop importante pour être ignorée.

Dans tous les cas, ces périodes exigent généralement davantage qu'un simple changement de fonction ou d'employeur. Elles invitent souvent à un repositionnement plus profond. Il peut s'agir de redéfinir sa contribution, sa manière de travailler, ses priorités ou même son identité professionnelle.

La réussite ne se mesure plus uniquement à la stabilité d'un parcours ou à la progression hiérarchique. Elle se mesure aussi à la capacité de faire évoluer sa trajectoire lorsque les circonstances ou les aspirations personnelles l'exigent.

Cette évolution des mentalités conduit également à reconsidérer le rapport au travail. Pour de nombreux professionnels, la question n'est plus seulement de savoir ce qu'ils font, mais pourquoi ils le font et dans quelles conditions ils souhaitent exercer leur activité.

## Le développement du self-leadership

Dans ce contexte, le leadership prend lui aussi une nouvelle dimension. Il ne s'agit plus uniquement de diriger une équipe ou d'occuper une fonction à responsabilité. Il s'agit également de développer sa capacité à se gouverner soi-même avec discernement.

Cette notion de self-leadership occupe une place croissante dans les réflexions sur le développement professionnel. Elle repose sur la connaissance de soi, la capacité à prendre du recul, à faire des choix cohérents et à agir avec responsabilité.

« Le leadership commence par la capacité à se connaître, à reconnaître ses ressources et à faire des choix alignés avec ses valeurs », explique Fabienne Revillard.

La confiance en soi ne se décrète pas. Elle se construit progressivement à travers l'expérience, l'apprentissage et la capacité à reconnaître ses propres ressources. Elle se nourrit également de la faculté à traverser les périodes d'incertitude sans perdre de vue ce qui est essentiel.

Dans un monde où les repères évoluent rapidement, cette forme de leadership personnel devient un facteur important de résilience et d'adaptation.

## Quand les transitions professionnelles rejoignent les transitions de vie

Les moments charnières ne s'arrêtent pas aux frontières de l'entreprise. Une naissance, un déménagement, une séparation, une remise en question personnelle ou même un succès qui ne procure plus la satisfaction attendue peuvent amener à réévaluer ses choix professionnels.

La vie personnelle et la vie professionnelle interagissent en permanence. Les aspirations évoluent, les priorités se transforment et les équilibres recherchés changent au fil des années.

Cette réalité explique pourquoi les démarches d'accompagnement connaissent un intérêt croissant. Elles offrent un espace de réflexion permettant de relier des dimensions que l'on a souvent appris à séparer : le sens, l'équilibre, l'ambition, l'énergie ou encore la qualité de vie.

Toute une palette d'outils peut soutenir ces périodes de transition : bilans de compétences, cartographie des forces transférables, questionnaires de personnalité, feedbacks structurés, plans de formation adaptés ou encore expérimentations progressives avant un changement plus important.

L'objectif n'est pas de multiplier les démarches, mais de sélectionner celles qui répondent véritablement aux besoins de la personne concernée. Les approches les plus efficaces sont souvent les plus pragmatiques : clarifier ses priorités, identifier ses ressources, tester de nouvelles pistes et construire progressivement un projet cohérent.

Car la prochaine étape d'une vie professionnelle ne se joue pas uniquement sur un CV ou dans une fiche de poste. Elle se construit également à travers une réflexion plus profonde sur la manière dont chacun souhaite vivre, travailler et contribuer.

Pour Fabienne Revillard, les transitions les plus fécondes sont rarement celles qui reposent sur une décision impulsive. Elles s'inscrivent davantage dans un processus de réflexion permettant d'articuler aspirations personnelles, réalités professionnelles et vision à long terme.

« Une trajectoire professionnelle n'est jamais totalement figée. À chaque étape de la vie, il reste possible de réajuster son cap, de développer de nouvelles compétences ou d'explorer d'autres voies. L'essentiel est souvent de remettre du mouvement là où quelque chose appelle à évoluer », conclut-elle.