



Cap sur de nouveaux horizons professionnels

OPPORTUNITÉS Quitter sa profession pour une autre, partir en région ou à l'étranger... La mobilité séduit de plus en plus de Français.

PAR CELINE CHAUDEAU

PLUS QUE JAMAIS, les Français ont la bougeotte. Selon la dernière enquête sur la mobilité professionnelle réalisée par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) en 2018, 64 % des sondés espèrent un changement dans les trois ans à venir. Lorsque 42 % aspirent à évoluer dans leur entreprise, 39 % n'excluent pas de changer d'employeur et 12 % envisagent même de créer leur société pour devenir leur propre patron ! Sans compter les 12 % qui souhaitent profiter de cette mobilité pour se mettre au vert et déménager dans une autre ville ou un autre département. Cette envie d'évolution ne saurait se limiter à une catégorie de salariés. Les exposants présents au prochain Salon du travail et de la mobilité professionnelle, qui se tiendra les 16 et 17 janvier prochains à Paris (voir agenda p.3), s'adressent d'ailleurs à tous : en emploi ou chômeurs, indépendants, fonctionnaires...

A tout âge

« Le profil des candidats au

changement s'est clairement élargi, observe Hélène Picot, coach en mobilité professionnelle depuis dix ans. Avant, le questionnement arrivait à l'approche de la quarantaine. Aujourd'hui, davantage de personnes sont prêtes à bouger, à n'importe quel âge. » Autrement dit, il n'est jamais trop tôt – ou trop tard – pour avoir envie d'une autre vie, soit parce que l'on s'est trompé de voie, soit simplement parce que ses aspirations ont évolué. « J'accompagne aujourd'hui une jeune femme de 20 ans, en stage de fin d'études, qui m'a appelée pour se réorienter. En parallèle, je travaille avec des seniors qui souhaitent bénéficier d'un complément de salaire ou de retraite en exerçant une activité différente. » Jamais les Français ne se sont posés autant de questions.

Et pour cause... « L'époque où l'on cultivait la fidélité en entreprise a vécu, résume Claude d'Estais, autrice du guide *60 exercices pour booster ma recherche d'emploi* (éd. Eyrolles). En 1974, une première génération a vu ses



parents se faire licencier de façon parfois brutale. Depuis, les suivantes ont cultivé leur employabilité, d'abord pour éviter le chômage puis, aujourd'hui, afin d'entretenir une dimension de plaisir et de sens dans leur rapport au travail. »

Un atout pour les entreprises

Nul besoin d'être sans emploi pour engager une réflexion : les premières interrogations surgissent souvent en entreprise. « Depuis dix ans, les langues se sont déliées et la question de la mobilité est devenue moins taboue, analyse Nathalie Le Sassier, spécialiste en bilan de carrières chez Oasys Consultants. Au-delà d'un sentiment d'insatisfaction, l'envie de changement est surtout perçue comme le courage de faire autre chose et d'en parler. »

Parmi les outils à disposition des salariés pour se poser les bonnes questions et trouver sa voie : le bilan de compétences, très sollicité et souvent financé par l'employeur. « L'entreprise est beaucoup plus partenaire du changement qu'avant, poursuit notre spécialiste. Avec les jeunes gé-

nération qui fonctionnent de plus en plus par projet, autrement dit sur des échéances à court terme, un employeur sait qu'il doit guetter le besoin de nouveauté chez ses collaborateurs. »

Car, à ne rien faire, l'entreprise sait ce qu'elle risque : perdre ses talents. Surtout que beaucoup d'options sont offertes aux travailleurs, salariés, indépendants ou même fonctionnaires. « Aujourd'hui, on préfère le mot liberté à l'idée de précarité », résume Hélène Picot. La preuve : nombreux sont ceux qui mènent, de leur propre chef, plusieurs missions. « Chacun peut créer une entreprise à côté de son métier pour tester une autre activité. Il y a mille façons d'avoir plusieurs vies... » ■

Zoom

Garder les talents

Face à l'évolution des attentes des salariés (travailler en adéquation avec ses valeurs, épanouissement, qualité de vie au travail...), les directions des

ressources humaines commencent à s'adapter pour éviter un turnover trop important et très coûteux pour l'entreprise. « Il faut désormais savoir mesurer les attentes en temps réel et non plus avec des outils dépassés, comme les entretiens annuels », analyse Loïc Michel. Cofondateur de 365Talents, il a créé un outil basé sur l'intelligence artificielle pour permettre aux entreprises de mieux capter les besoins de formation et ainsi proposer des parcours de carrière personnalisés. « Les études montrent que les collaborateurs manquent souvent de visibilité sur ce qu'ils pourraient faire de différent dans l'entreprise, poursuit-il. C'est un facteur de désengagement qui peut conduire à des départs, alors que des changements de carrière sont souvent possibles. » Parmi ses clients, un assureur a par exemple eu l'idée de solliciter des spécialistes du contrôle de gestion ou du marketing pour former ses salariés à de nouveaux métiers du digital. « Cela permet des mobilités transversales qui, en plus, enrichissent les équipes par leur diversité. »



LES CLÉS

22% des cadres de moins de 30 ans ont changé d'entreprise en 2018, contre **4%** des cadres seniors.

28% des demandeurs d'emploi se disent prêts à envisager un déménagement si leur chômage se prolonge.

67% des Franciliens souhaitent trouver un emploi en dehors de l'Île-de-France.

22% des actifs ont changé de métier entre 2010 et 2015.

SOURCES : Apec, 2019. Pôle emploi, 2019. HelloWork, 2019. Data gouv, 2018. Dares analyses, novembre 2018.



L'envie de changement est surtout perçue comme le courage de faire autre chose
NATHALIE LE SASSIER,
OASYS CONSULTANTS



GETTY IMAGES/XAVIER ARNAU

En 2018, un actif sur trois a connu une transition professionnelle, à savoir une réorientation, une évolution de carrière ou une reconversion.