

# La mobilité dans les grandes entreprises : du souhait à la réalité

Pour parvenir à concilier l'ensemble des besoins et des attentes réciproques de l'entreprise et de ses salariés, une évolution s'impose dans la vie professionnelle. L'immobilisme dans la routine ne peut que conduire à des situations conflictuelles.

La monotonie, l'insécurité et l'âge sont des facteurs de blocage d'autant plus dans les « grandes entreprises », publiques et privées confondues ! La conjoncture économique et l'insécurité sont aussi des facteurs déterminants. Ils peuvent être des freins surtout dans un contexte de crise persistant avec un taux de chômage élevé. Et ce, malgré le caractère rassurant des « grands ensembles ».

La réalité de la mobilité des « grands ensembles »

N'oublions pas que près des 2/3 de l'activité économique française et de l'emploi salarié sont assurés par 35.000 entreprises de plus de 50 salariés, incluant quelques milliers d'entreprises de taille intermédiaires (ETI) et un peu moins de 200 très grandes entreprises (GE). Des millions de salariés sont concernés par ces « grands ensembles ».

Il faut par conséquent être en mesure d'assurer une certaine dynamique pour optimiser l'état de bien être et de savoir être de tous leurs salariés dans leur travail en développant et en valorisant leur compétence à leur propre bénéfice et à celui de leur entreprise. Et ceci, que d'aucuns pourraient qualifier d'évolution de carrière, est valable pour tous quelle que soit leur qualification, ouvrier, employé, technicien, cadre ou non cadre.

Dans une carrière la mobilité professionnelle est essentielle. Déjà dans une même entreprise, changer de fonction, de responsabilité, de métier après une formation adaptée, sont autant d'occasions d'évoluer, de s'épanouir en changeant d'activités. A cela s'ajoutent les mutations géographiques, les découvertes de nouveaux environnements, la rencontre de nouveaux collaborateurs et responsables.

Il va de soi qu'une mobilité « externe » en changeant d'entreprise, peut aussi être une chance pour faire valoir son expérience et tirer profit d'une opportunité correspondant à un souhait. Pour réussir cette mobilité, il importe qu'elle corresponde d'abord aux besoins du demandeur et qu'elle s'intègre dans une perspective professionnelle à moyen terme (plusieurs années) pour le « mutant ». Cette mobilité « externe » doit être considéré comme une nouvelle « embauche ».

L'expression du besoin de mobilité chez les salariés

De nombreuses enquêtes ont été effectuées sur le sujet de la mobilité et de l'évolution de carrière dans l'entreprise. Nous avons retenu, l'une d'entre elles, une enquête TNS Sofres. Les résultats concernent les GE, les ETI et les ME de plus de 500 personnes. Réalisée, il y a 2 ans, elle reste pertinente. Les résultats sont évocateurs. Plus d'un salarié sur deux (57%) dans ces entreprises

(publiques et privées confondues) déclarent avoir envie de changer de métier ou de filière dans leur vie professionnelle. A noter que 73% sont persuadés qu'il faut le faire avant 45 ans.

Sur les 57% de salariés décidés à évoluer dans leur carrière, le souhait est fort chez les plus jeunes (84% des moins de 25 ans, 72% des moins de 35 ans) et moyennement partagé (58%) pour les 35-49 ans. Les seniors, au delà de 50 ans, sont moins de 30% à souhaiter bouger, sachant qu'ils sont considérés comme trop âgés dans l'entreprise après 52 ans !

L'enquête souligne, ce qui n'est pas une surprise que les salariés du privé sont plus enclins à parler et à envisager un changement de carrière avec réorientation, après formation (60%) que ceux du public (53%), ce qui n'est cependant pas négligeable et encourageant pour ce secteur. Entretiens de carrière (60%), bilans de compétences (64%), formation professionnelle (66%), demeurent les moyens de mises en situation les plus appréciées, avec le souci de changer de carrière, de métier ou de filière quand il en est encore temps (58%).

Au delà du souhait, la mobilité deviendra réalité

En matière d'évolution de carrière, il faut y croire et être déterminé. Dans les « grandes entreprises », cela dépend avant tout, en dehors du besoin, de la femme ou de l'homme qui est concerné. Le pessimisme comme l'attentisme sont fatals. Etre soi, savoir s'affirmer en toutes circonstances, mais dans le respect des règles du « jeu », des « us et coutumes » de l'entreprise. Ceci n'empêche pas d'intervenir, de s'exprimer et savoir se remettre en cause. Le « toujours plus » en la matière n'est pas un handicap. Avoir de l'ambition est aussi un atout.

Oui, dans l'accès aux niveaux les plus élevés, les « dés » sont souvent « pipés ». Les « fausses règles » font partie du « système », mais lorsque les circonstances s'y prêtent, on est très heureux de trouver les « Montagnards » qui ont gravi dans l'entreprise, pour se sortir de l'embarras. A vous de saisir votre chance, mais sachez que vous ne changerez pas le « système ».

Il faudra changer de « système ». Dès maintenant et encore plus dans les années à venir, il faut se convaincre qu'il ne sera pas possible d'imaginer faire toute sa carrière dans les mêmes conditions, dans la même entreprise, au même endroit, dans la même langue et dans le même pays