



La mobilité professionnelle,

facteur de prévention de l'exclusion

GUIDE
SALARIÉS



Rhône-Alpes Région





Bouger pour réussir sa trajectoire professionnelle et personnelle

AGEFOS PME Rhône-Alpes, qui accompagne dans leurs projets emploi-formation plus de 26 000 entreprises, vient de conduire, au cours des années 2005 - 2008, un projet en faveur de la mobilité professionnelle, intitulé « *La mobilité professionnelle, facteur de prévention de l'exclusion* ». Ce projet a été mis en œuvre dans le cadre du Programme d'Initiative Communautaire Equal, porté par la CGPME Rhône-Alpes, l'AGEFOS PME Rhône-Alpes étant l'opérateur technique et financier. 64 entreprises ont participé au projet et près de 500 salariés en ont bénéficié.

Vous en entendez parler tous les jours : mondialisation, marchés concurrentiels, crise écologique et pétrolière...

Le monde du travail n'échappe pas au changement : les métiers évoluent au gré des nouvelles exigences du marché et des progrès technologiques ; d'ici à 2012, 20% de la population française active, celle de la génération « papy boom », va partir à la retraite.

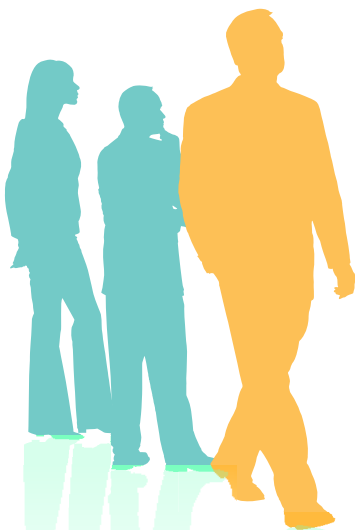
Peut-être en faites-vous partie ? Dans les entreprises, vous êtes 6 salariés sur 10 à ne plus occuper le même emploi qu'il y a cinq ans. Vous avez des attentes nouvelles vis-à-vis de votre entreprise et désirez concilier vie professionnelle et personnelle, en fonction de vos choix de vie qui varient selon votre âge, d'autant que la durée du travail s'allonge. Vous avez d'ailleurs l'intuition que compte tenu de l'allongement de la durée du travail, vous ne pouvez pas vous contenter de rester au même poste, lequel évolue malgré vous.

Plus que jamais, il s'agit pour l'entreprise de « fidéliser » ses salariés et de « gérer ses ressources humaines ».

Puisque tout « bouge », « change », vous êtes invité à « bouger » : c'est la « *mobilité professionnelle* » qu'il serait dommage de réduire à la seule mobilité géographique.

Et si ce terme de mobilité évoquait une dynamique qui vous implique vous et votre entreprise ?

Et si la mobilité professionnelle représentait, pour vous, l'opportunité d'un changement d'orientation professionnelle d'une importance variable et liée à votre situation professionnelle ?



2

Bouger pour conserver son emploi

Des idées, des termes sont d'actualité, tels que : « *se questionner sur ses compétences* », « *détection des potentiels* », « *harmoniser son travail avec ses propres choix de vie* », « *mobilité professionnelle* ». Des mots nouveaux tels que « *l'employabilité* », émergent.

Votre employabilité est votre capacité à conserver ou à trouver un nouvel emploi, dans la fonction que vous occupez à ce jour ou dans une nouvelle, à votre niveau hiérarchique ou à un autre niveau. De plus, la loi du 04.05.04 *sur la Formation Tout au Long de la Vie Professionnelle* créé un nouveau contexte qui facilite votre évolution.

La gestion de votre mobilité va donc être indissociable de votre vie professionnelle, car elle consiste à être en phase avec le marché du travail et son contexte, tout en vous questionnant sur vos compétences, vos potentiels, vos aspirations en lien avec vos propres choix de vie.

Il s'agit de progresser pour travailler en exerçant une activité choisie et non subie, d'anticiper, prendre les devants. La mobilité professionnelle est une nouvelle façon pour vous, de faire carrière dans l'entreprise, avec l'envie et la capacité de changer de poste, soit en interne, soit en externe (si vous êtes prêt à « aller voir ailleurs »).

3

Des salariés vous conseillent

Au cours des réunions de capitalisation effectuées avec les salariés qui ont bénéficié d'accompagnement à la mobilité, voilà en synthèse ce qu'ils nous ont dit des « bonnes pratiques à mettre en œuvre pour réussir et de celles « à éviter », parce qu'elles font perdre beaucoup d'énergie de façon stérile et rendent le résultat aléatoire.

12 conseils pour réussir

1. Levez vos propres freins, sortez de votre éventuel penchant pour « l'immobilisme »,
2. Pensez adaptation, formation, prise d'initiative, dialogue, pour vous ajuster à l'évolution constante de l'entreprise,
3. Demandez à votre hiérarchie, même s'il n'existe pas de dispositif d'évaluation institué, ce qu'elle pense de votre travail, de vos résultats, des points d'amélioration à envisager : écoutez et soyez prêt à prendre en compte ce qui vous est dit,
4. Vous avez envie d'évoluer, de vous former, abordez le sujet dans votre entreprise, avec votre hiérarchie ou votre patron : votre démarche sera bien mieux accueillie que vous ne le pensez. De plus, les entretiens professionnels sont faits pour ça,
5. Repérez les outils d'aide à la mobilité, ils sont listés à la fin de ce document,
6. Recherchez les articulations possibles entre vos aspirations et les projets de l'entreprise,
7. Renseignez-vous en dehors de l'entreprise : prenez des avis extérieurs au fur et à mesure de l'avancée de votre projet, comparez votre situation à celle de salariés dans d'autres structures,
8. Vous avez aux alentours de 45 ans, vous êtes donc en « milieu de vie professionnelle », pensez à la gestion de votre évolution professionnelle pour votre deuxième partie de carrière,
9. Vous souhaitez suivre une formation : une formation n'est pas une fin en soi, c'est un moyen au service d'un objectif. Posez-vous quelques questions pour préciser votre objectif « *Pourquoi ai-je besoin de cette formation ?* » ; « *S'inscrit-elle dans le projet de l'entreprise ?* », « *Qu'est-ce que je veux savoir faire en fin de formation ?* » ; « *Parmi les formations proposées par les organismes, celle-ci me convient-elle ?* »,



Comment échanger avec les autres acteurs ?

10. Un changement d'activités au sein du même poste se profile ou un autre poste vous est proposé ? : demandez à être accompagné pour prendre la mesure de vos nouvelles fonctions et obtenir les résultats escomptés,
11. Saisissez les occasions de participer à des réflexions collectives, à des formations,
12. Et surtout, gardez confiance en vous !

Les choses à éviter

- Ronger son frein dans son coin,
- Se démotiver,
- Rentrer dans la routine, « ronronner », attendre que « ça passe ». Vous risquez de montrer des signaux « d'usure professionnelle »,
- Être envieux de ceux qui « toujours les mêmes, ont la chance de bouger, eux »,
- Craindre une réponse négative de l'entreprise,
- Ne pas supporter qu'un hiérarchique vous dise « ce qui ne va pas », vous sentir « attaqué » et entrer dans une stratégie émotionnelle de « défense »,
- Penser que vos aspirations, vos souhaits doivent rester « secrets » !
- Écouter vos collègues qui vous déconseillent d'en parler !
- Vous sentir dévalorisé ou « menacé » parce que l'entreprise vous propose une nouvelle fonction, une formation, un accompagnement.

Dans le domaine de la « mobilité professionnelle », le levier de l'efficacité est la communication. Voici quelques bonnes pratiques en matière de communication :

S'exprimer auprès du dirigeant et/ou de votre encadrement de proximité

Préparez ce que vous avez l'intention de dire au cours de l'entretien que vous venez de demander :

- Soyez vigilant (e) aussi bien sur le « fond » que sur la « forme » sur ce que vous avez à dire,
- Quand vous exprimez votre désir de progression, le stress risque de se transformer en « revendication » : soyez attentif à ce mécanisme et régulez-vous. Donnez envie à votre supérieur de « miser » sur vous,
- Se réorienter et s'adapter à l'évolution de l'entreprise et des métiers ne s'accompagne pas forcément d'une évolution professionnelle et d'une augmentation de salaire !
- Vous ne savez pas trop comment aborder le sujet de votre évolution ? : prenez votre courage à deux mains, démarrez et vous verrez que votre interlocuteur vous aidera.
- Si vous n'avez pas su vous donner les moyens de vous faire comprendre au cours du premier entretien, revenez à la charge, modifiez votre stratégie et adaptez-vous !

Comprendre le dirigeant

Face à votre demande d'évolution, vous aurez peut-être l'impression que votre patron « n'a rien à en faire ».

Et si c'était plutôt qu'il ne sait pas « quoi en faire » ?

Même un dirigeant peut se sentir démuné. Tout comme vous, les dirigeants des PME/TPE sentent bien qu'il y a quelque chose à faire et y aspirent, mais ne savent pas par quel « bout » appréhender la situation. Les patrons hésitent à aborder avec leurs salariés la question de leurs aspirations, projets professionnels. Ils ne sont pas toujours formés pour aborder ces sujets, même si l'entretien professionnel est obligatoire pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'Accord National Interprofessionnel.

Comprendre les prestataires

Si vous bénéficiez d'un accompagnement ou d'une formation, vous allez être en relation avec un consultant ou un formateur : ils ont un « jargon Ressources Humaines » qui risque de vous surprendre, même s'ils s'appliquent à le décoder avec vous. Si vous n'êtes pas d'accord avec telle ou telle conclusion, dites-le : vous obtiendrez de l'information pour y voir plus clair. Par ailleurs, ils vont vous poser des questions, vous interpeller sur des sujets que vous n'avez pas l'habitude d'aborder : les techniques d'intervention sont parfois vécues comme très confrontantes, mais elles vous aideront à « bouger dans votre tête » et à grandir.



5

Extraits de témoignages de quelques salariés qui vous ont précédé dans la démarche de mobilité professionnelle

Marie-Neige, Loire

Changement de métier

Au départ : secrétaire comptable de crèche associative, parlant couramment l'espagnol

A l'arrivée : responsable commerciale à l'exportation

Les points-clés du parcours : passeport formation, expérience de vendeur indépendant dans le domaine de la lingerie à temps partiel, formation en anglais, préparation de son remplacement dans la crèche, VAE envisagée dans le champ commercial.

Patrick, Loire

Changement de niveau de responsabilité

Au départ : comptable

A l'arrivée : responsable financier

Les points-clés du parcours : transfert de savoir-faire en interne, formation spécifique.

Christelle, Loire

Création d'entreprise

Au départ : responsable commercial, administratif et juridique dans un groupe industriel

A l'arrivée : créatrice d'une association d'insertion dans le domaine de la collecte des déchets

Les points-clés du parcours : bilan de compétence, formation au management de l'insertion.

Imma, Drôme Ardèche

Changement de niveau de responsabilité et de métier

Au départ : comptable dans une maison de retraite

A l'arrivée : adjointe de direction dans cette maison de retraite

Le point-clé du parcours : bilan de compétences.

Régis, Drôme Ardèche

Evolution vers une responsabilité de manager

Au départ : cadre technique maintenance, R&D et achats

dans une unité de fabrication de sommiers et de matelas

A l'arrivée : responsabilité des encadrants de proximité suite au départ à la retraite du responsable de production

Le point-clé du parcours : passeport formation.

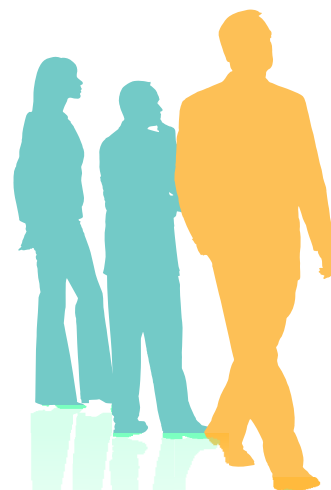
Carole, Drôme Ardèche

Prise de responsabilité d'un nouveau projet dans l'entreprise

Au départ : responsable de plateau dans un centre d'appels

A l'arrivée : chef de projet pour la création d'une nouvelle activité dans l'entreprise

Les points-clés du parcours : passeport formation, transformation du projet de mobilité externe vers un projet de mobilité interne, formation en anglais.



6

Quelques outils pratiques et simples

Des dispositifs, ou outils pratiques, existent pour vous accompagner.

Les outils pratiques suivants vous sont présentés de façon succincte.

Vous souhaitez rencontrer l'ensemble des interlocuteurs territoriaux susceptibles de vous informer et de vous accompagner dans l'élaboration et la conduite de votre projet professionnel ?

- Participez à l'un des « Forums sur l'évolution professionnelle », dont AGEFOS PME est l'opérateur technique.

Vous souhaitez répertorier et mettre en valeur vos compétences, connaissances et aptitudes professionnelles ? :

- Construisez votre **passaport formation**. Celui qui a été bâti par AGEFOS PME vous permet de faire un zoom très approfondi sur vos compétences transversales, compétences que vous détenez sans forcément savoir les nommer. Or celles-ci peuvent se révéler précieuses pour votre employeur dans la perspective de votre évolution ou d'un changement de poste.

Vous souhaitez faire le point avec votre employeur sur vos compétences et aptitudes professionnelles, définir votre parcours professionnel voire valider un projet professionnel et/ou des projets de formation ?

- L'**entretien professionnel** est le moyen adapté. A ce titre, vous pouvez solliciter cet entretien auprès de votre hiérarchie.



Entretien professionnel :

Les dispositions relatives à l'entretien professionnel n'ont pas été reprises à ce jour par une loi. Par conséquent, il n'est obligatoire que pour les entreprises entrant dans le champ d'application de l'Accord National Interprofessionnel (ANI), à savoir l'ensemble des entreprises du secteur marchand, de l'industrie, du commerce, des services et de l'artisanat.

Vous voulez reprendre confiance en vous, savoir ce que vous valez ?

- Le **bilan de compétences** vous apporte les réponses.

Vous travaillez depuis une vingtaine d'années déjà, vous souhaitez faire le point à 45 ans et + ?

- Découvrez des mesures spécifiques comme le « **bilan milieu de vie professionnelle** ».

Vous souhaitez faire valider vos compétences ?

- Vous pouvez faire valider vos compétences en vue d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat par la **VAE** (Validation des Acquis de l'Expérience).

Vous souhaitez :

- Développer vos compétences individuelles en adéquation avec le projet de l'entreprise, c'est le moment de faire valoir vos droits au **DIF (Droit Individuel à la Formation)**.
- Suivre une formation ou valider des compétences à titre individuel, le **CIF (Congé Individuel de Formation)** vous en donne la possibilité.
- Comprendre comment votre entreprise structure ses actions de formation, reportez-vous au **plan de formation**.
- Acquies une qualification pour développer votre employabilité, pensez à la **période de professionnalisation**.
- Valider un projet en découvrant un métier nouveau pour vous, le **DIF découverte** vous concerne.

Vous souhaitez connaître les modalités pratiques de ces dispositifs ?

- Consultez le site d'AGEFOS PME : www.agefos-pme-ra.com





www.agefos-pme-ra.com



Contactez AGEFOS PME

Ain	Délégation	ZAC des Bruyères 580, rue Lavoisier - BP 3 01960 Péronnas	04.74.32.75.50 04.74.21.71.45	ain@agefos-pme.com
Drôme-Ardèche	Délégation	« L'impérial » 350, avenue V. Hugo - BP 219 26002 Valence cedex	04.75.41.14.15 04.75.41.13.92	dromeardèche@agefos-pme.com
	Antenne Ardèche	« Le Monte Cristo » Avenue de la gare - BP 48 07103 Annonay cedex	04.75.67.07.75 04.75.67.09.59	
Isère	Délégation	5, place R. Schuman BP 1535 38025 Grenoble cedex 01	04.76.70.19.70 04.76.21.65.95	isere@agefos-pme.com
	Bureau Nord-Isère	BP 621 38296 La Verpillère cedex	04.74.94.45.00 04.74.94.49.71	
Loire	Délégation	1, rue de l'informatique BP 788 42952 St Etienne cedex 09	04.77.92.20.40 04.77.92.20.49	loire@agefos-pme.com
	Bureau Roanne	10, avenue de Lyon BP 81 42302 Roanne cedex	04.77.70.45.92 04.77.78.07.65	
Rhône	Délégation	213, rue de Gerland Bât. G1 - BP 7077 69348 Lyon cedex 07	04.72.71.55.30 04.72.71.55.31	rhone@agefos-pme.com
	Antenne Villefranche s/Saône	167, rue Charles Germain BP 113 69654 Villefranche s/Saône cedex	04.74.65.83.20 04.74.65.83.21	
Savoie	Délégation	725, Fg Montmélian 73018 Chambéry cedex	04.79.85.51.09 04.79.85.97.59	savoie@agefos-pme.com
Haute-Savoie	Délégation	3, rue des Bouvières « L'Emeraude » 74940 Annecy le Vieux	04.50.10.21.70 04.50.10.21.71	hautsavoie@agefos-pme.com
	Bureau Annemasse	32, avenue Jules Ferry 74100 Annemasse	04.50.84.08.99 04.50.84.20.48	
Siège régional		213, rue de Gerland Bât. A - BP 7077 69348 Lyon cedex 07	04.72.71.55.30 04.26.68.40.19	rhonealpes@agefos-pme.com