

La mobilité à l'épreuve du cas des experts scientifiques et techniques

Partage d'expérience Enedis
CIME 15 mars 2023



LE CONTEXTE CULTUREL HISTORIQUE D'ENEDIS

- Le dogme de la mobilité géographique absolue.
- Une réalité opérationnelle avec, encore aujourd'hui, près de 1000 sites, qu'il faut gérer.
- Le contrat social
- Un accompagnement de la mobilité à la hauteur de l'exigence.
- L'exil quasi obligatoire de tous les jeunes recrutés.
- Le management passage obligé d'une carrière.
- La filière managériale, filière unique.
- Les processus de détection exclusivement centrés sur les compétences managériales et l'exigence de mobilité pour rester dans les « viviers ».
- Le pouvoir absolu du management sur la mobilité des collaborateurs.

- La mobilité géographique qui complique la carrière du couple.
- Vente du parc logement et aucune visibilité des aides à la mobilité.
- Difficultés de recrutement, tension croissante sur les métiers techniques.
- Le manque de candidats sur les emplois publiés à l'interne.
- Le besoin fort d'expertises de plus en plus pointues et de managers de projets...avec un réseau électrique désormais au cœur de la transition écologique.
- La demande forte d'autonomie et de responsabilisation des salariées dans leur travail et tout autant pour leur parcours professionnel.

LES RAISONS DU CHANGEMENT

LE CHANGEMENT

- Une politique de mobilité interne en rupture totale.
 - Les leviers de la contrainte managériale supprimés.
 - La visibilité totale des aides et accompagnements.
 - La fluidité des parcours et la restauration de la parole managériale (CERNE).
 - De nouveaux dispositifs d'exercice du métier (célibat géographique, Job en proximité).
- Des dispositifs pour « donner la main » aux salariés sur leur parcours professionnel et les responsabiliser (OnMyWay = jobmaker + market place).
- De nouveaux outils digitaux (Teams, Klaxoon,...) et modalités de travail (TAD, PTC, Flexibilités horaires) intégrés dans des Projets Collectifs de Fonctionnement d'Equipes (PCFE).
- L'émergence de pôles régionaux : Lyon, Toulouse, Nantes...
- La création d'une filière expertise et d'une filière management de projet.
- La bienveillance du gestionnaire de carrière / la mobilité géographique.
- La nécessité d'une mobilité géographique comme facteur d'ouverture et d'apprentissage.

- Positionnée dans les fonctions nationales ou dans les Directions Régionales selon la nature de l'expertise et le niveau attendu.
- Une échelle de mesure de l'expertise (niveaux 1,2,3,4,5, experts groupe, fellows).
- En cohérence avec la stratégie d'Enedis, chaque filière métier identifie les besoins d'expertise actuels et futurs au sein des entités managériales.
- Chaque manager d'expert identifie, missionne et évalue l'expert en fonction des attentes de l'entreprise.
- Chaque entité managériale favorise un parcours professionnel valorisant et diversifié pour les experts.

LA FILIERE EXPERTISE

« Les experts sont une ressource clé pour l'excellence de nos métiers et contribuent par leurs compétences et leur professionnalisme à la performance et à la réputation d'Enedis au niveau national et international »

- Par ailleurs, un manager de groupe comportant des experts est compétent dans la discipline qu'il manage sans pour autant être forcément un expert. Il est responsable de l'identification de ses experts de niveau 3 à 5, les niveaux 4 et 5 étant ensuite validés par les membres du COMEX responsables des filières métiers.
- Chaque entité managériale contribue à la GPEC de l'expertise.
- Chaque entité managériale s'assure du développement des compétences (professionnalisation et formation externe) de ses experts.
- Chaque entité managériale contribue à la valorisation et l'attractivité de la filière expertise