



Vivre en ville et travailler à la campagne

La mobilité professionnelle conduit parfois les cadres à la campagne. Pour éviter de bouleverser les repères familiaux, certains partagent leur temps entre le travail en zone rurale et la famille en milieu urbain.

On a dit que les cadres partaient à la campagne. On a parlé de « vague verte ». En fait, les choses ne sont pas aussi simples qu'il y paraît ? « Le Sud de la France, la mer et les villes universitaires attirent, confirme Florian Mantione, PDG du réseau des cabinets et conseil en recrutement Florian Mantione, Institut, mais la campagne beaucoup moins ! » Un cas ; toutefois, fait exception : le retour dans la région d'origine. Lorsqu'il est souhaité, ce tournant professionnel est pleinement assumé, observe Florian Mantione. Les dirigeants des PME de zones rurales l'ont bien compris. Quand ils le peuvent ils privilégient les candidatures de cadres originaires de la région. » Hormis ce cas de figure. Le mariage d'employeurs ancrés dans des régions rurales avec des cadres citadins n'est pas gagné d'avance.

Les dirigeants, d'abord, ont, au dire des spécialistes du recrutement, des craintes face à ce type de profil. « Crainte que le directeur commercial élève dans une grande entreprise ne soit pas suffisamment polyvalent. Crainte aussi que sa famille et lui ne s'adaptent pas en zone rurale, assure Daniel Portal, directeur général du cabinet de recrutement Ressources et Profils basé à Cahors (Lot). En hiver ; lorsque les routes sont enneigées, la vie peut tourner au cauchemar... »

Les cadres sont eux aussi parfois réticents. Certains ont du mal à envisager un nouveau départ à la campagne lorsque le conjoint a un bon poste et les enfants une vie sociale épanouie. Malgré tout, il n'est pas rare qu'au gré de son parcours professionnel, un directeur commercial croise une PME implantée hors zone urbaine. Certains sont rebutés, d'autres attirés par une annonce un peu vague, du type : « Entreprise implantée dans le sud de la France recherche son directeur commercial et marketing. » Florian Mantione rapporte qu'environ 50% des candidats qui postulent lors d'un recrutement dans une société à la campagne proviennent d'île-de-France ». Autant dire que les dirigeants d'entreprise peuvent difficilement se permettre d'écarter ces candidatures.

A partir de là, plusieurs cas de figures sont possibles. Il y a ceux qui, après avoir regardé la carte de France, jettent l'éponge. Ceux qui persistent, signent et déménagent toute leur famille au vert. Et puis une catégorie montante de cadres qui font le grand écart. Et qui, pour assurer les repères et l'équilibre familial, maintiennent leur famille en ville et élisent domicile, la semaine à la campagne. « La mobilité professionnelle est plus que jamais un facteur important dans la carrière d'un cadre. Or, on ne peut pas toujours bouleverser tous les repères familiaux et déménager à chaque fois », reconnaît Eric Patte, directeur commercial de la société Minibel, à Celles-sur-Belle dans les Deux-Sèvres, et dont la famille réside en région parisienne. « Dans le cas d'un directeur commercial, il n'est pas rare de le voir négocier, si besoin, le maintien de son domicile principal à Paris ou dans une ville qu'il habite », note Florian Mantione. Une solution qui présente des avantages mais qui doit être pesée au sein du couple, dans la mesure où elle instaure une séparation de vie. Et elle n'est pas non plus, toujours du goût des dirigeants, qui sont rassurés de savoir leurs cadres à proximité.

Faire équipe avec le patron

Les cadres qui optent pour cette solution doivent savoir rassurer et convaincre l'employeur. Il est primordial de mettre en avant votre forte capacité d'intégration et d'implication. Loin de sa famille, le collaborateur a encore plus de raisons d'être investi à 150% dans son travail tous les jours de la semaine, y compris tard le soir, ce qui n'est pas toujours le cas lorsque sa famille est à proximité. Le recruteur va également s'intéresser de près à sa capacité à faire équipe avec le patron. « Les postes dans les PME et même dans les grosses entreprises implantées en zone rurale sont en général plus polyvalents et l'ambiance y est souvent plus familiale », analyse Daniel Portal.

Cette solution hybride fait son chemin. « Au-delà du fait que la famille conserve ses marques, elle permet au cadre d'être plus réactif s'il veut, le cas échéant, faire évoluer sa carrière, souligne Florian Mantione. Il lui sera plus facile de retrouver de nouvelles opportunités en zone urbaine. » Sans compter que, dans un souci de prudence, il est conseillé d'adopter ce rythme de vie et d'attendre quelques mois pour envisager un déménagement. De jouer cette carte sécurité. Au moins au début...

TRAVAIL A FAIRE

1. Identifier et définir les types de mobilités ;
2. L'on vous demande de mettre en place le processus de recrutement et la maquette d'offre d'emploi pour le Directeur commercial ;
3. Comment faire équipe avec son patron ?
4. Définir la mobilité professionnelle.