



VIE DE L'ENTREPRISE

Les clés pour se stabiliser dans un job quand on a la bougeotte

Carrière Passer de poste en poste trop fréquemment n'envoie pas un bon signal aux recruteurs. Voici des conseils d'expert pour ne pas être un zappeur et donner de la cohérence à votre CV.

Sylvie Laidet-Ratier

SIX, DOUZE, voire dix-huit mois après votre prise de fonction, vous commencez déjà à trépigner et à chercher un job ailleurs ? Dans ce cas, vous êtes ce que les recruteurs appellent un « zappeur ». Et ça, les employeurs n'aiment pas trop. Pour eux, cela revient à investir du temps et de l'argent – pour le recrutement, la formation... – sur un candidat qui partira trop rapidement. En résumé, trop avoir la bougeotte dessert en général une trajectoire professionnelle. Pour remédier à cette situation, la première chose à faire est de vous interroger sur les raisons de cette envie permanente de mouvement.

La peur de stagner

« Souvent, ces personnes n'arrivent pas à vivre le moment présent et préfèrent systématiquement se projeter dans le futur. Cela peut aussi être lié à l'enfance. Il s'agit de gens ayant peut-être dû se prendre en main seuls à cause de parents absents. À leurs yeux, il faut être parfait pour être aimé. Et changer de poste régulièrement participerait à cette perfection. Or, la perfection n'existe pas », analyse Christophe Bourgois-Costantini, coach de dirigeants et conférencier (« Ces 10 intelligences qui changent tout ! », Diateino, 2025). Autre expli-

cation : l'impression de stagner dans leurs apprentissages. « La première raison avancée par nos diplômés qui restent moins de deux ans dans un poste est qu'ils n'apprennent plus rien. Qu'ils n'aient pas de ligne supplémentaire à mettre sur leur CV et leur profil LinkedIn », constate Manuelle Malot, directrice du NewGen Talent Centre, EDHEC Business School.

Deuxième argument avancé par ces jeunes talents : ne pas vouloir s'encroûter dans une société. « C'est à la mode chez leurs copains qui ont moins de 30 ans, donc ils se laissent influencer », précise-t-elle. Enfin, si les salariés zappent rapidement une entreprise, c'est aussi parce que les belles promesses initiales, notamment en termes de contenu de poste mais aussi de qualité de vie au travail, ne sont pas tenues par les employeurs. « Ils sont bien payés mais pas épanouis au travail donc une forme de syndrome déceptif s'installe. Alors, ils partent », ajoute-t-elle. En espérant que l'herbe soit plus verte ailleurs. Ce qui est loin d'être systématique.

Gardez en tête que se stabiliser ne doit jamais être une concession. « C'est au contraire une œuvre d'alignement. Ce n'est pas le poste en soi qui vous comblera. C'est ce qu'il active, ce qu'il respecte, ce qu'il rend possible. Faites le point sur vos besoins, ce qui est vital



pour vous. Sur vos envies, à savoir ce qui vous enthousiasme. Sur vos préférences, donc ce qui rend l'expérience fluide, et sur vos limites. Tout ce que vous ne voulez plus jamais vivre », conseille Valérie Sauvage, coach, coautrice de « Devenir le profil irrésistible » (éditions Ellipse, 2023).

Fort de cet audit interne, plusieurs stratégies s'offrent à vous. La première, sans doute la moins utilisée (et c'est dommage), est de parler de votre projet de mobilité à votre manager, par exemple lors de votre entretien annuel. Vous n'êtes pas à l'abri d'une bonne surprise. Si votre boss n'a pas d'idée pour le poste d'après, aiguillez-le un peu. « Dites-lui que vous seriez intéressé par une mission transverse interne. Par exemple sur les sujets d'inclusion, de diversité ou encore que vous êtes partant pour plancher sur l'impact de l'intelligence artificielle sur l'organisation », illustre Manuelle Malot.

Utiliser son CPF

Si vous trouvez que vous n'apprenez plus rien – ou pas suffisamment à votre goût – dans votre poste actuel, positionnez-vous sur des formations internes. Ou mobilisez votre compte personnel de formation pour suivre une certification qui vous fait

rêver. Autre option : trouver un métier ou un statut qui vous permette de vous renouveler au quotidien. « Opter pour du management de transition ou de l'intérim avec des projets circonscrits dans le temps peut être une solution. Idem pour les missions d'expertise dans les sociétés de conseil », suggère Laurent Girard-Claudon, fondateur et dirigeant du cabinet Approach People Recruitment.

Enfin, comme le suggère Manuelle Malot, « regardez les parcours des grands dirigeants. La plupart ont fait toute leur carrière dans la même entreprise. Même s'il y a moins de promesses à long terme de la part des employeurs, certains, parmi ceux qui vont rester longtemps, seront gratifiés de leur fidélité ».



La plupart des grands dirigeants ont fait toute leur carrière dans la même entreprise

Manuelle Malot, directrice du NewGen Talent Centre, [EDHEC](#) Business School

Image non disponible.
Restriction de l'éditeur

ISTOCK

La première chose à faire pour remédier à l'envie de bouger est d'effectuer un audit interne sur vos besoins, envies et préférences.