

Les salariés veulent plus de mobilité et être mieux accompagnés

Clustree publie avec HEC Junior Conseil l'édition 2018 de son baromètre sur la "gestion de carrières". Mobilité, accompagnement, acquisition de compétences, les salariés de 148 entreprises donnent des clés pour être mieux managés.

Temps de lecture : minute

11 décembre 2018

Alors que la génération qui arrive sur le marché du travail n'a que le mot "startup" en bouche, s'apprêtant selon toute vraisemblance à jongler entre les entreprises et les types de postes, la gestion de carrières est plus que jamais un sujet majeur pour les entreprises. Au-delà d'attirer les talents, comment les fidéliser et les inciter à rester au sein de sa société ? C'est ce qu'ont cherché à savoir Clustree et HEC Junior Conseil dans cette nouvelle édition du baromètre "Gestion de carrières".

Menée auprès de 148 entreprises (ETI à grandes groupes) l'étude permet en premier lieu de relever le sujet le plus important aux yeux collaborateurs vis-à-vis de leur département des ressources humaines : la mise en place d'un suivi individualisé. 41% des salariés des grands groupes interrogés attendent ainsi un accompagnement plus personnalisé et plus continu de la part de leur département des ressources humaines (devant la visibilité (30%) ou encore l'autonomie (25%)). Une attente qui est en corrélation avec les souhaits des entreprises car 42% d'entre-elles veulent mieux accompagner leurs salariés dans leur parcours de carrières et 39% dans la gestion de leurs carrières et leurs compétences.

67% des employés demandent plus de mobilité interne

Un accompagnement plus personnalisé permettrait aux RH de mieux appréhender les acquis et les aspirations des salariés, pour les faire bénéficier d'une mobilité transverse, une attente des 37% d'entre-eux, ou, ou une mobilité verticale, comme le souhaiteraient 30 % d'entre eux. Deux types de mobilités qui permettent ainsi à l'entreprise de procéder à un recrutement interne, sans perdre de temps à rechercher de nouvelles recrues.

En outre, l'un des freins qui empêche les RH de détecter les potentiels de ses salariés serait aussi l'inexistence de systèmes de gestion de compétences. En effet, 38% des entreprises n'en disposent pas. Un élément crucial pour le suivi du salarié, permettant à l'entreprise de les mobiliser, notamment par une promotion le faisant évoluer dans sa carrière professionnelle. Sachant que la gestion de compétences est aussi uniquement réservée aux cadres et aux ingénieurs dans 24% des entreprises interrogées.

Pour aller plus loin et développer leurs compétences, 20% des salariés affirment leur volonté de se former, afin d'évoluer. Un besoin qui ne devrait pas être mis sous le tapis par les entreprises. La rétention des talents ne passant pas uniquement par le salaire, mais également par l'épanouissement, en partie résultant de la possibilité d'apprendre et d'évoluer.

Vous voulez en savoir plus sur le futur du travail ? [Rendez-vous à la Maddy Keynote, le 31 janvier 2019](#)



Une journée en 2084

31.01.2019
AU 104, PARIS



**INSCRIVEZ-
VOUS!**

Article écrit par Ny Ando Randrianarisoa