

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LA MOBILITÉ INTERNE POUR FIDÉLISER LES TALENTS

Dans un contexte de tension sur le marché de l'emploi et de grande démission, l'enjeu de la fidélisation des salariés occupe une place capitale dans le quotidien des RH. On estime même que ce sujet est celui qui mobilise le plus les RH en 2024, devant le recrutement de nouveaux talents¹ ! Comment alors fidéliser les collaborateurs ? **Focus sur un levier clé : le développement des compétences et de la mobilité interne.**

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le développement des compétences est essentiel pour favoriser l'engagement des salariés. Lorsqu'un employé perçoit que son entreprise investit dans son avenir professionnel, il est plus susceptible de se sentir valorisé et motivé. En outre, la formation continue permet d'optimiser les ressources internes. D'un côté, les entreprises dotent les salariés de compétences nécessaires pour évoluer et s'adapter aux exigences du marché. De l'autre, elles réduisent leur dépendance à l'embauche externe, et les coûts liés au recrutement et à l'intégration d'un personnel nouveau.

FORMATIONS ET MENTORAT

Pour développer les compétences des collaborateurs, plusieurs approches peuvent être adoptées, notamment les formations continues. Les plateformes de e-learning en particulier offrent une flexibilité qui permet aux employés de se former à leur propre rythme, tout en accédant à un large éventail de cours pertinents.



En parallèle, organiser des ateliers et des séminaires, que ce soit en présentiel ou en visioconférence, permet de favoriser l'interaction et l'apprentissage collaboratif. Ces sessions thématiques offrent aux employés l'occasion de se former de manière intensive sur des sujets spécifiques tout en échangeant avec leurs collègues et formateurs.

Mettre en place des programmes de mentorat constitue également un levier efficace. Associer chaque employé à un mentor expérimenté offre un soutien personnalisé et favorise le transfert de connaissances et de compétences. Le mentorat individuel permet de répondre aux besoins spécifiques de chaque employé tout en renforçant leur sentiment d'appartenance et de motivation.

• CHIFFRE CLÉ •

87 % des entreprises affirment que la mobilité interne est un enjeu stratégique

• ZOOM SUR •



5 ÉTAPES POUR METTRE EN PLACE UN PROGRAMME DE MENTORAT EFFICACE

1. Définissez les objectifs du programme de mentorat
2. Identifiez et formez les mentors potentiels au sein de l'entreprise
3. Mettez en place un processus de jumelage mentor-mentoré
4. Établissez un cadre et des lignes directrices pour les sessions de mentorat
5. Évaluez régulièrement le programme et ajustez-le en fonction des retours

¹ Baromètre RH 2024 (Editions Tissot / Payfit)

LA MOBILITÉ INTERNE

La mobilité interne est un autre levier clé, qui se décline sous différentes formes :

- > **La mobilité verticale** : promotion vers des postes à plus haute responsabilité, souvent accompagnée d'un changement de titre et d'augmentation salariale ;
- > **La mobilité horizontale** : changement de poste au même niveau hiérarchique, permettant d'acquérir de nouvelles compétences ou d'explorer d'autres domaines de l'entreprise ;
- > **La mobilité transversale** : passage d'un département à un autre, favorisant une vision globale de l'entreprise et le développement de compétences variées.

Pour mettre en place une politique de mobilité interne efficace, il est crucial de définir des parcours clairs et adaptés aux aspirations de chaque employé. Concrètement, cela signifie offrir des plans de carrière personnalisés et des entretiens réguliers pour discuter des objectifs professionnels de chaque salarié.

Les entreprises doivent aussi établir des processus de transition structurés, tels que des périodes d'intégration spécifiques pour les nouveaux postes et des formations ciblées pour développer les compétences nécessaires à ces nouvelles fonctions. En outre, le mentorat ou le coaching peuvent jouer un rôle clé pour soutenir les employés dans leurs évolutions de carrière. Il est également important d'optimiser les processus de mobilité en utilisant des outils adaptés, comme des plateformes RH ou des bourses de mobilité interne.

• ZOOM SUR •



QUELS OUTILS POUR ENCOURAGER LA MOBILITÉ INTERNE ?

- Plateformes RH : outils de gestion des talents pour suivre les compétences et aspirations des employés.
- Bourses de mobilité interne : annonces régulières des opportunités de mobilité au sein de l'entreprise.
- Programmes de développement des compétences : accès à des formations continues et certifications internes.
- Postes temporaires et projets transversaux ou programmes de rotation des postes.



> PLUS D'INFOS

www.collecteam.fr
rubrique « Actualité »



> LE MOT DU PRO

Céline Méchain, DRH freelance

Quels sont les freins au développement des compétences dans les organisations ?

Tout d'abord, les programmes de formation et de développement nécessitent souvent des investissements financiers importants. Les petites entreprises, et même certaines grandes organisations, peuvent trouver ces coûts prohibitifs. Certains métiers sont davantage tournés vers la formation continue que d'autres, dans l'ingénierie ou la médecine, par exemple, l'apprentissage se fait tout le long de la vie, car les techniques évoluent. En revanche, pour d'autres entreprises, ce n'est pas intégré dans leur culture, ni valorisé par la direction. N'oublions pas non plus que dans un contexte de flux tendu, employeurs et salariés peuvent être trop occupés par leurs tâches quotidiennes pour se consacrer à des activités de développement des compétences.

Et dans le cas des TPE/PME ?

Tous ces facteurs sont exacerbés, car les TPE/PME ont des processus moins formalisés que les grandes sociétés. Aussi, en raison de leur taille réduite, elles offrent moins de possibilités de mobilité interne. Les employés peuvent donc avoir moins d'opportunités de progression de carrière ou de changement de poste au sein de l'entreprise. Et puis, les employés des TPE/PME doivent souvent remplir plusieurs rôles, ce qui laisse peu de temps pour suivre des formations et qui peut aussi limiter les opportunités de spécialisation et de développement de compétences. La solution peut être l'accès à une offre de formation flexible : plateformes de formation en ligne, coaching, mentorat, ou encore shadowing, qui consiste à apprendre en accompagnant une personne directement sur le terrain.

Cette thématique revêt-elle une dimension spécifique dans le domaine sanitaire et social ?

La pénurie de personnel qui prévaut depuis de nombreuses années dans ce secteur accentue la tension sur le temps disponible pour la formation. D'un côté, des employés bien formés sont essentiels pour maintenir la qualité et la cohérence des services offerts, de l'autre, il n'y a pas assez de personnel pour assurer les soins... et le temps de formation vient s'ajouter à ce sujet ! Dans ce contexte, je pense qu'il faut privilégier les programmes de shadowing (en doublon), mais aussi adapter les horaires des formations afin qu'elles soient accessibles malgré les contraintes du travail, par exemple avec de la formation en ligne ou à des heures flexibles.

Nos coordonnées

02 36 56 00 00

commercial@collecteam.fr

 collecteam

www.collecteam.fr

© Collecteam 2024 - Société de courtage en assurances - 13 rue Croquechâtaigne - BP 30064
45380 La-Chapelle-Saint-Mesmin - SA au capital de 7 005 000€ - SIREN 422 092 817- RCS Orléans
N°ORIAS 07 005 898 - <https://orias.fr> - Article L 520-1 II.b du Code des assurances
(liste des Compagnies d'assurance disponible sur notre site internet) - Soumis au contrôle de l'ACPR
4 place de Budapest - CS92454 - 75436 Paris Cedex 09
Service réclamation : reclamation@collecteam.fr - Crédit photo : Adobe Stock

