

FAITS SAILLANTS DE LA RECHERCHE

LES ARCHITECTURES DE CARRIÈRE EN GESTION DES TALENTS

UNE ÉTUDE MONDIALE

La plus récente recherche de Mercer, réalisée en partenariat avec le groupe de recherche et de consultation de Human Capital Media, recense les opinions de près de 1 800 cadres en RH de plus de 100 pays sur les pratiques actuelles liées aux architectures de carrière. Nous avons examiné les plans des organisations relativement aux architectures de carrière en place, déterminé les principaux motifs des entreprises pour établir des architectures de carrière et souligné les retombées de cet investissement.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

CHANGEMENT

La plupart des organisations dotées de systèmes de gestion du capital humain prévoient revitaliser leur système actuel au cours de l'année prochaine.

MOBILISATION

Les employeurs constatent des résultats découlant de la mise en place d'une architecture de carrière, notamment des degrés accrus de mobilisation des employés, un nombre accru de promotions à l'interne et la réduction de la perte de talents.

PERFECTIONNEMENT

Les principaux motifs d'utilisation d'une architecture de carrière sont le développement des talents, le cheminement de carrière et la gestion du rendement.

ÉDUCATION

Le défi le plus important dans la mise en œuvre d'une architecture de carrière est le manque d'expertise des gestionnaires qui ont du mal à mener des discussions significatives avec les employés sur le perfectionnement et la rémunération.

« Notre entreprise doit former ses employés et ses gestionnaires à concevoir que les cheminements de carrière ne sont pas tous ascendants; il faut parfois effectuer une mutation latérale pour acquérir de nouvelles compétences. »

— Répondant de l'Enquête de 2015 sur les architectures de carrière en gestion des talents (commentaires ouverts)

STATISTIQUES CLÉS



50 % des organisations utilisent une architecture de carrière en tout ou en partie, et 37 % prévoient mettre en œuvre une architecture de carrière.

63 % des organisations prévoient changer leur système de gestion du capital humain.



76 % des organisations qui utilisent une architecture de carrière sont d'avis que leur investissement a généré un rendement.

PRINCIPAUX DÉFIS EN MATIÈRE DE TALENTS



56 %

Accroître la mobilité tout en réduisant les coûts de recrutement à l'interne



56 %

Effectuer des analyses comparatives de la rémunération



53 %

Mettre en œuvre plus rapidement les stratégies liées aux talents pour atteindre les objectifs d'affaires

PRINCIPAUX DOMAINES FONCTIONNELS À REVITALISER



36 %

Ventes



28 %

Ressources humaines



29 %

Finances



29 %

Marketing

PRINCIPAUX PROGRAMMES LIÉS AUX TALENTS DÉCOULANT D'UNE ARCHITECTURE DE CARRIÈRE



73 %

Développement des talents



62 %

Gestion du rendement



61 %

Cheminement de carrière



61 %

Planification de la relève

Quels sont les obstacles à la mise en œuvre d'une architecture de carrière dans votre organisation?

Manque de compréhension de la part des gestionnaires et manque de communication avec les employés... [Manque de] communication et de transparence relativement aux options d'avancement professionnel... Les gestionnaires ne comprennent pas la valeur du cheminement de carrière...

— Répondants de l'Enquête de 2015 sur les architectures de carrière en gestion des talents (commentaires ouverts)

ARCHITECTURE DE CARRIÈRE : UNE DÉFINITION

Une architecture de carrière est la pierre angulaire stratégique de tout service des RH et donne le ton à tous les projets touchant la main-d'œuvre. Elle énonce clairement l'architecture d'emploi (échelons professionnels et familles d'emploi) dans une organisation, définit comment ces échelons témoignent de différences fondamentales quant à leur incidence et à l'avancement professionnel et aide les employés à comprendre de façon autonome les options de cheminement de carrière qui leur sont offertes.

Téléchargez le livre blanc intégral à l'adresse suivante :

www.mercer.ca/fr/notre-philosophie/rapport-architectures-de-carriere.html

POUR OBTENIR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS, VEUILLEZ COMMUNIQUER AVEC LE BUREAU MERCER DE VOTRE RÉGION.