

L'ARCHITECTURE DE CARRIÈRE EN GESTION DES TALENTS

UNE ÉTUDE MONDIALE

1 800 CADRES EN HR SONDÉS DANS PLUS DE 100 PAYS



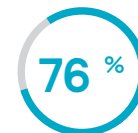
utilisent une architecture de carrière en tout ou en partie.



prévoient mettre en œuvre une architecture de carrière.



prévoient changer leur système de gestion du capital humain actuel.



sont d'avis que leur investissement dans une architecture de carrière a généré un bon rendement.



ATTENTES

Des employeurs qui espèrent une meilleure mobilisation des employés, un nombre accru de promotions à l'interne et la réduction de la perte de talents.



PERFECTIONNEMENT

Le cheminement de carrière et le perfectionnement des compétences sont les principaux objectifs d'une architecture de carrière.



ÉDUCATION

Les gestionnaires ont besoin de formation pour mener des discussions significatives avec les employés sur le perfectionnement et la rémunération.



PRINCIPAUX DÉFIS EN MATIÈRE DE TALENT

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 %

RH

29 %

Finances



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

73 %

Développement des talents

62 %

Gestion du rendement

61 %

Cheminement de carrière

Téléchargez le livre blanc intégral à www.mercer.ca/fr/notre-philosophie/rapport-architectures-de-carriere.html