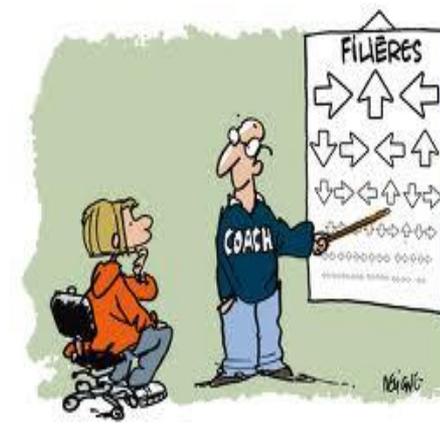
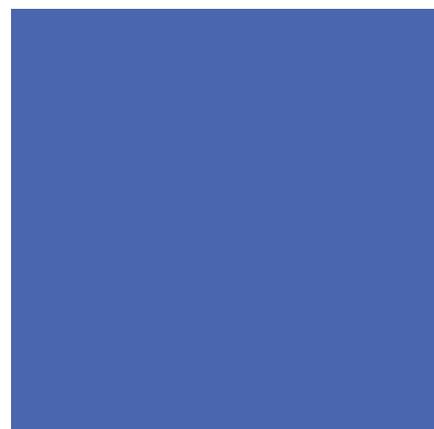
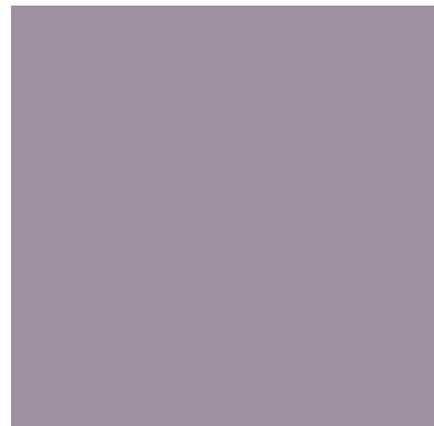




MA MOBILITE PROFESSIONNELLE & MOI



**Résultats de notre enquête 2014/5
en partenariat avec Ithaque Coaching**

Sommaire

■ Objectifs de l'enquête	p.3
■ Méthodologie	p.4
■ Profil des répondants.....	p.5
■ Résultats	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mobilité professionnelle..... <ul style="list-style-type: none"> ■ Une opportunité à créer ? ■ Pourquoi bouger ? Quelle appréciation des risques ? ■ Avec qui en parler ? Que peut apporter le manager ? ■ L'entretien professionnel ■ Quelle perception du dialogue avec la fonction RH ? Quelle perception des outils & pratiques RH ? ■ Comment aborder une mobilité avec sérénité ?..... ■ Employabilité... <ul style="list-style-type: none"> ■ Quelle perception de l'engagement de l'entreprise ? ■ Quelles actions individuelles ? 	<ul style="list-style-type: none"> p.6 p.7 p.8-9 p.10-11 p.12 p.13-14 p.15 p.16 p.17
■ Qui a réalisé cette enquête ?	p.18

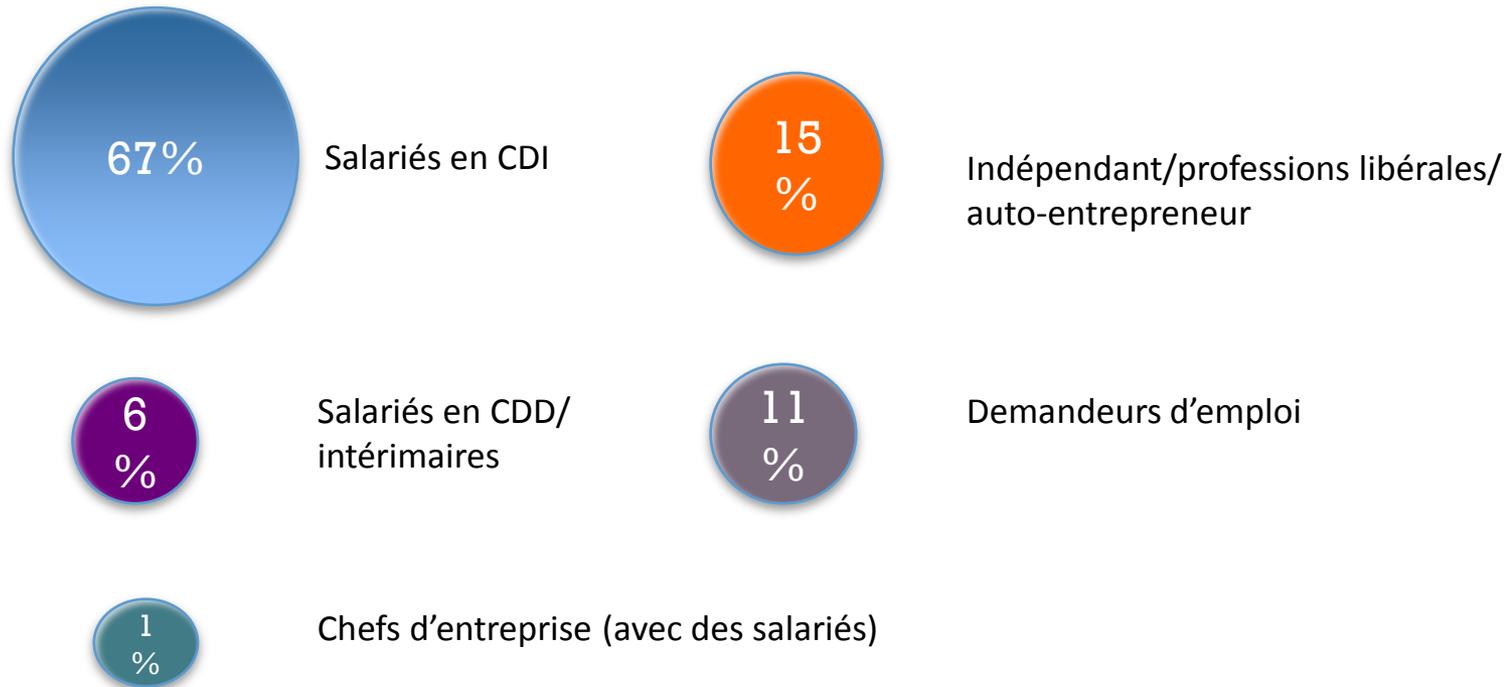
Objectifs de l'enquête

-
- L'enquête cherche à apprécier les réactions et comportements individuels face à la mobilité professionnelle :
 - Qu'est-ce qui fait peur et qu'est-ce qui donne envie ?
 - Qu'est ce qui est mis en place dans les organisations pour gérer cette mobilité ?
 - Quels acteurs sont impliqués dans les organisations et à l'extérieur ?
 - Comment sont perçus et compris les différents dispositifs d'accompagnement de la mobilité professionnelle mis en place par l'entreprise ?
 - Qu'est-ce qui pourrait encourager et sécuriser la mobilité professionnelle ?
 - Qu'est ce qui est fait concrètement à titre individuel pour tester, maintenir ou développer l'employabilité ?

Méthodologie

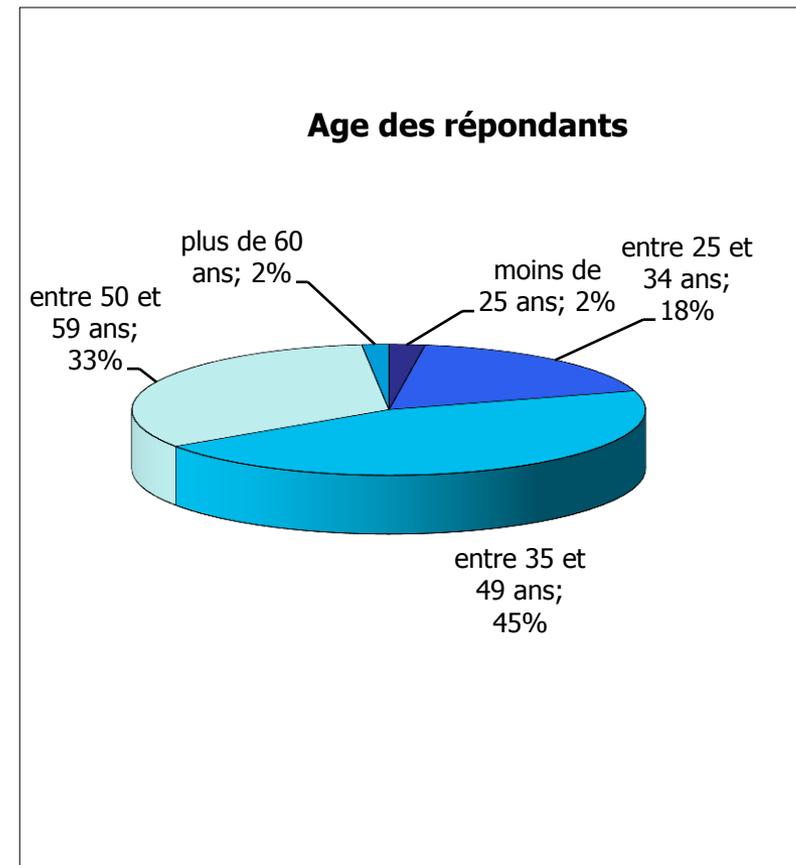
-
- L'enquête a été élaborée par notre équipe et testée auprès d'un panel représentatif pour affiner le questionnaire.
 - Elle regroupait questions réparties en quatre thèmes :
 - Elle a été diffusée en ligne entre septembre et décembre 2014, s'appuyant principalement sur les visiteurs des sites Ithaque coaching et Nuances conseil.
 - 172 personnes ont participé à notre enquête.

Profil des répondants (1/2)

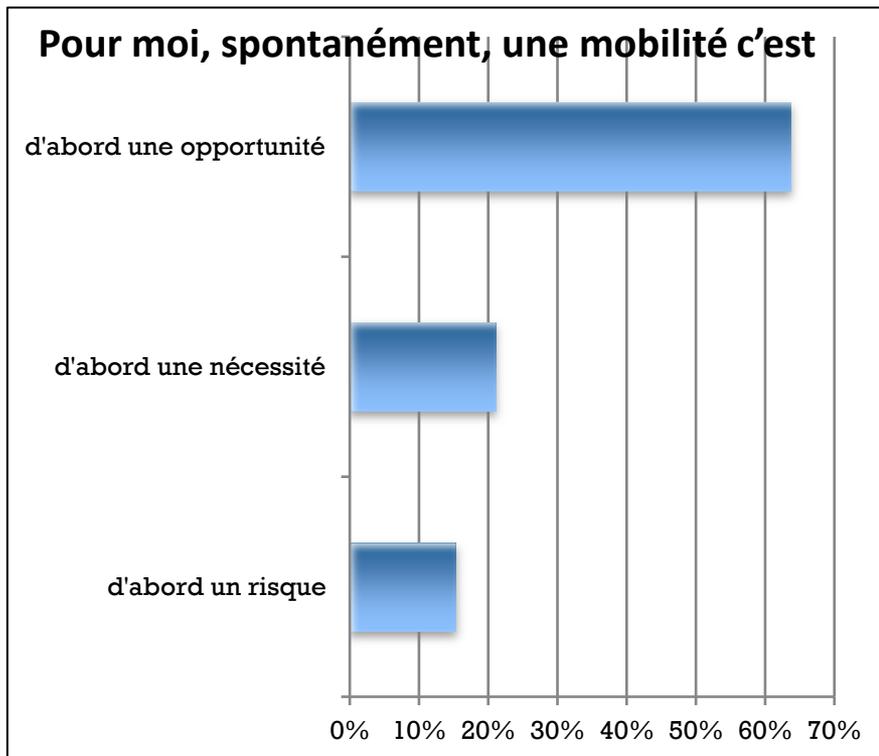


Profil des répondants (2/2)

- 67% des répondants sont des femmes
 - Ce résultat évoque une sensibilité accrue des femmes aux questions de progression professionnelle et de sens du travail et de qualité de vie au travail.
 - Cette proportion rejoint les tendances de fréquentation des sites en ligne traitant des questions de transitions et mobilités professionnelles, de bilan de compétences et d'accompagnement individualisé.
- 77% des répondants ont un niveau de formation Bac+4/5 ou au-delà et 79% sont cadres.
 - Cette forte représentation de la population cadre diplômée est aussi liée au public de fréquentation de nos sites.



Mobilité professionnelle : une opportunité à créer ?



**Majoritairement le sentiment
d'avoir eu la main et la volonté de la
garder ...**

49
%

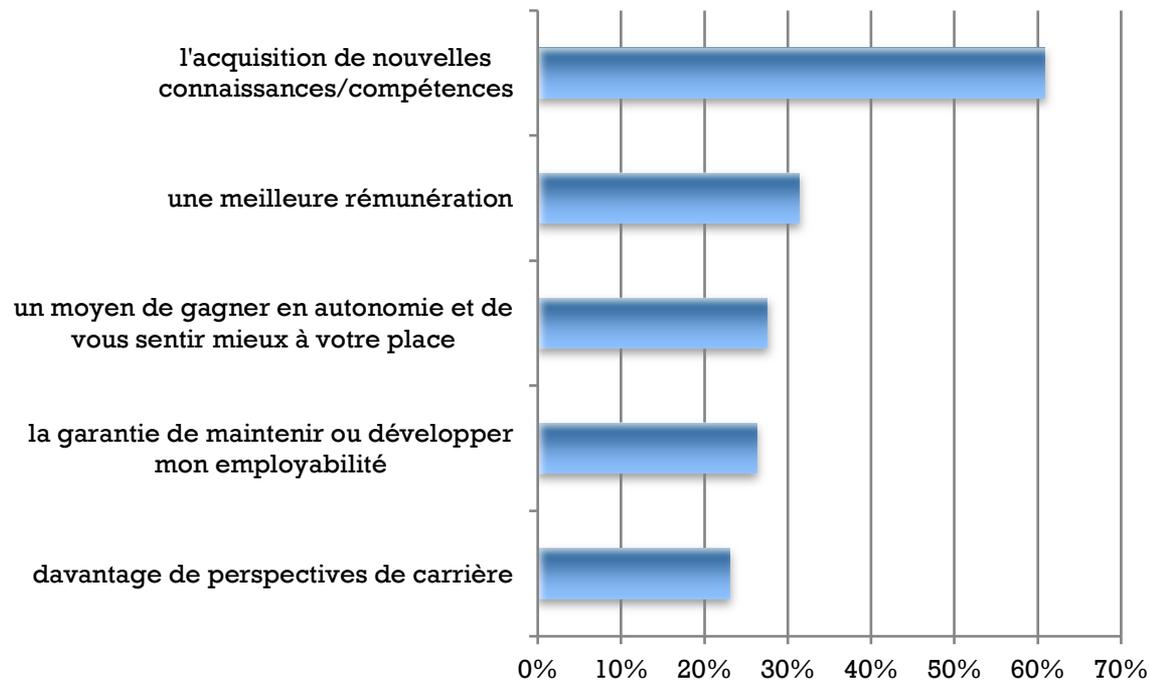
estiment que leur **mobilité professionnelle passée a été en majorité choisie** (les changements se sont réalisés à leur initiative) contre 9% de changements subis et 36% d'alternance entre des changements subis et des changements choisis

57
%

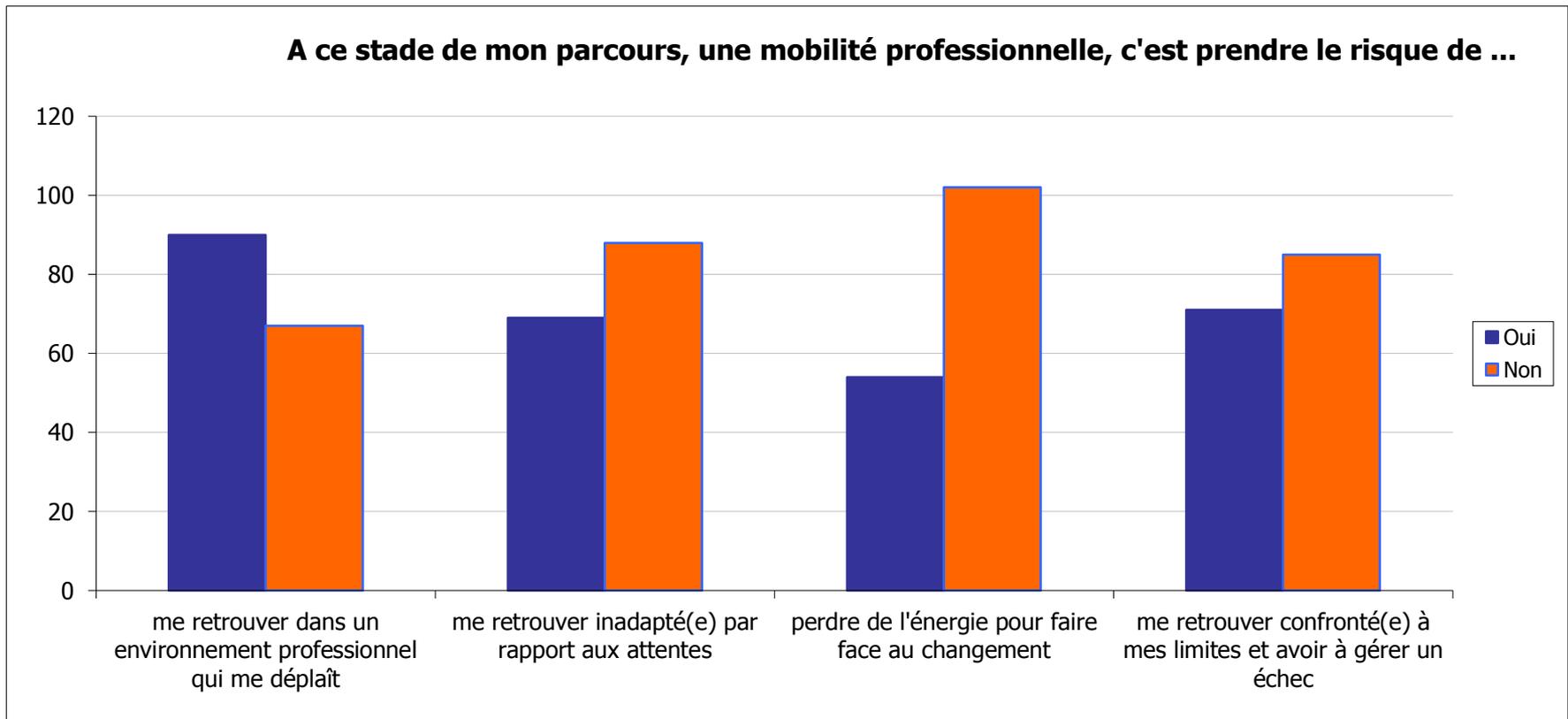
estiment que leur **mobilité professionnelle future sera en majorité choisie** (les changements se réaliseront à leur initiative)

Mobilité professionnelle : pourquoi bouger ?

Les 5 motivations principales à une transition



Mobilité professionnelle : quelle appréciation des risques ?



Mobilité professionnelle : avec qui en parler ?

En interne :

les interlocuteurs privilégiés

1. **Le manager** (cités par 48% des répondants)
1. **Les pairs** (cités par 33% des répondants)
2. **Aucun, c'est un sujet dont j'évite de parler en interne** (cité par 25% des répondants)
1. **Le/les interlocuteur(s) RH** (cités par 25% des répondants)

in ...
... out

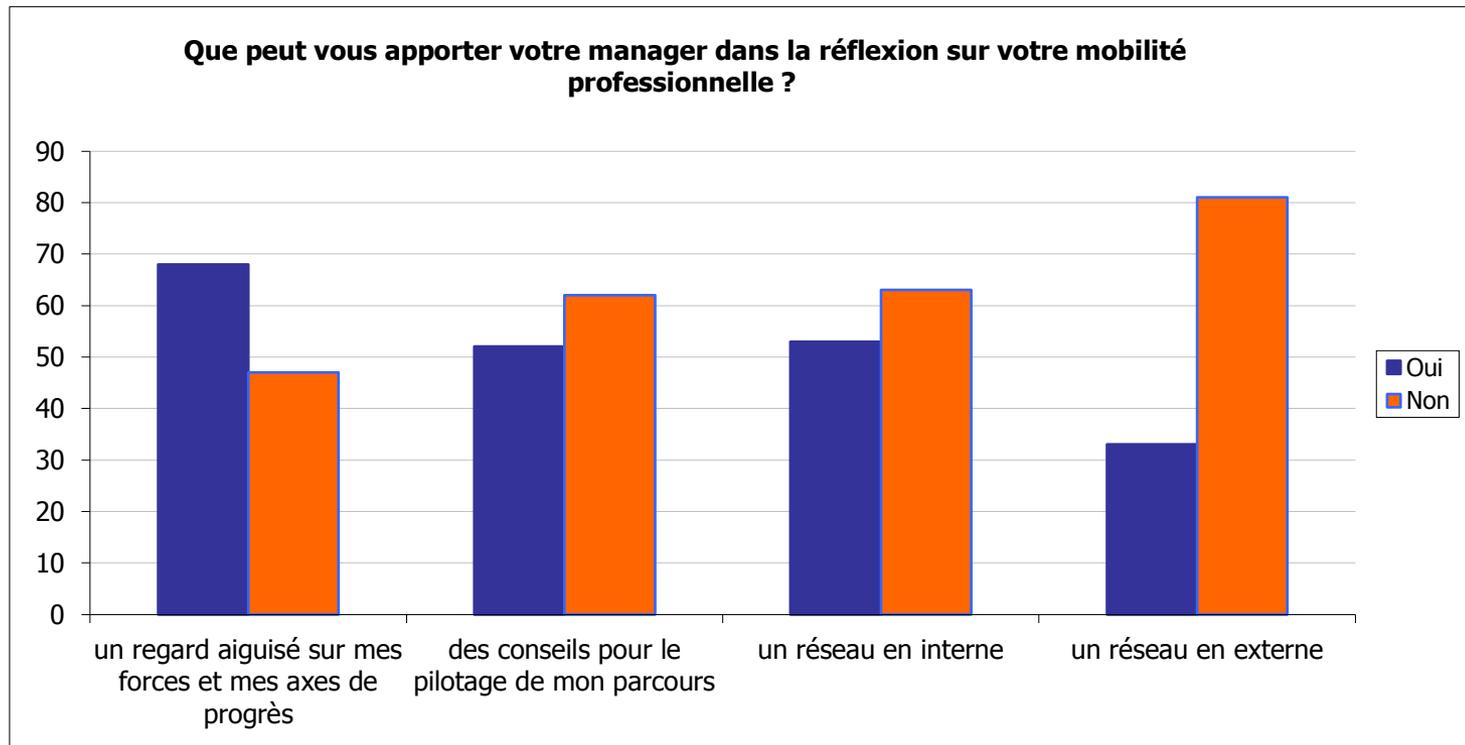
En externe :

Les interlocuteurs privilégiés

1. **Les amis/rerelations personnelles** (cités par 85% des répondants)
2. **Les pairs, dans d'autres entreprises** (cités par 43% des répondants)
3. **Les clients/fournisseurs/partenaires** (cités par 30% des répondants)

Mobilité professionnelle : que peut apporter le manager ?

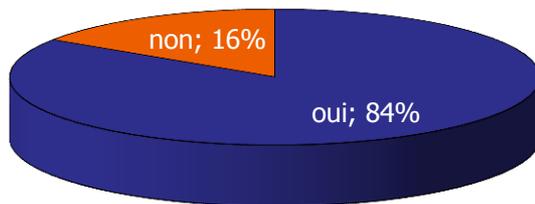
**Avant tout, une meilleure connaissance de soi.
Pour le reste, les répondants ne sont pas convaincus...**



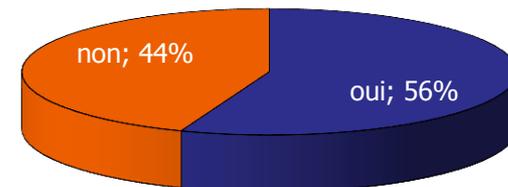
L'entretien professionnel

**Il se tient mais la mobilité n'est abordée
que dans un peu plus d'un cas sur deux**

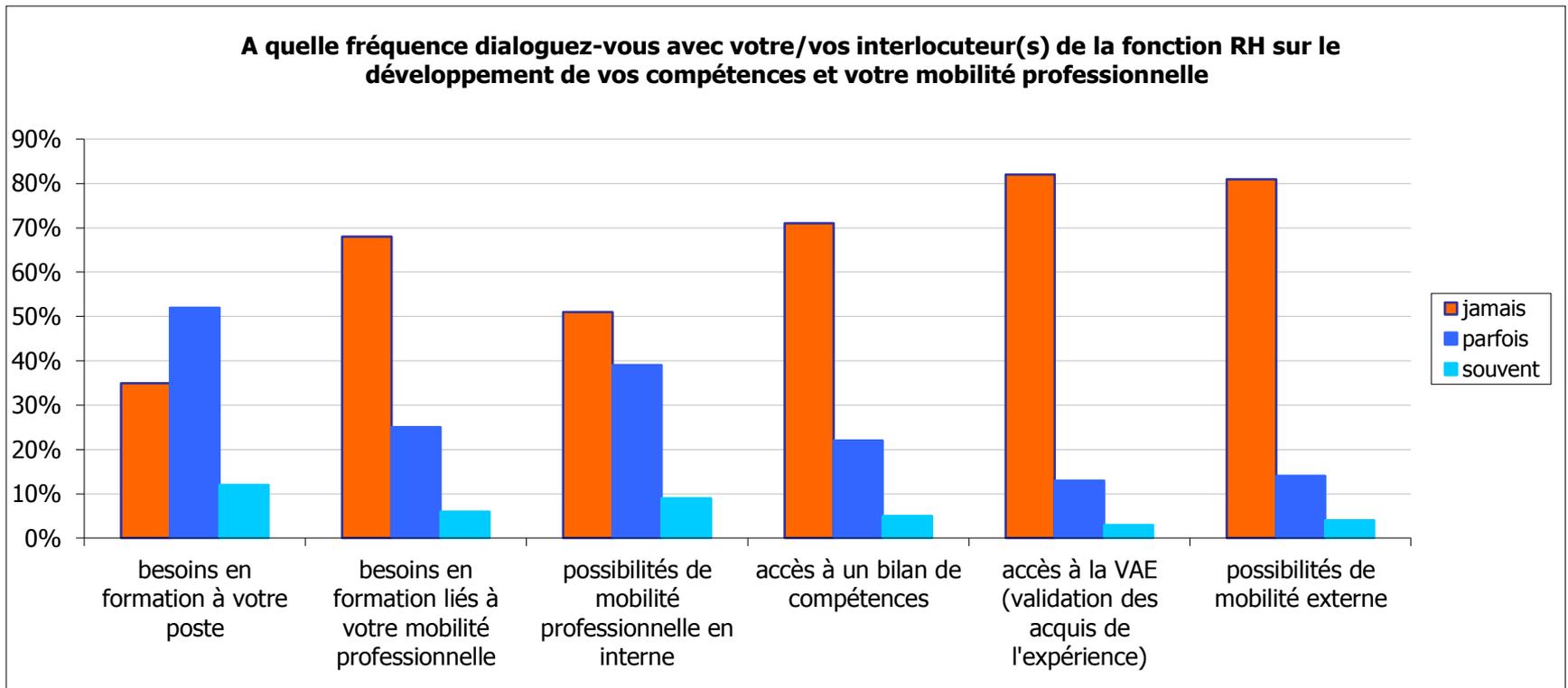
Avez-vous déjà eu, dans les deux dernières années, au moins un entretien professionnel avec votre manager ou votre responsable RH ?



Si oui, cet entretien vous a-t-il permis d'échanger sur votre mobilité professionnelle ?



Perception du dialogue avec les RH sur le développement des compétences et la mobilité



Perception des outils et pratiques RH sur la mobilité interne

3 éléments les plus clairs

1. Processus et ressources pour postuler en interne
2. Interlocuteur RH bien identifié
3. Postes ouverts/Bourse de l'emploi



3 éléments les moins clairs

1. Conditions financières et extra-financières de la mobilité
2. Communication sur les métiers
3. Accompagnement de la prise de fonction (coaching, tutorat...)

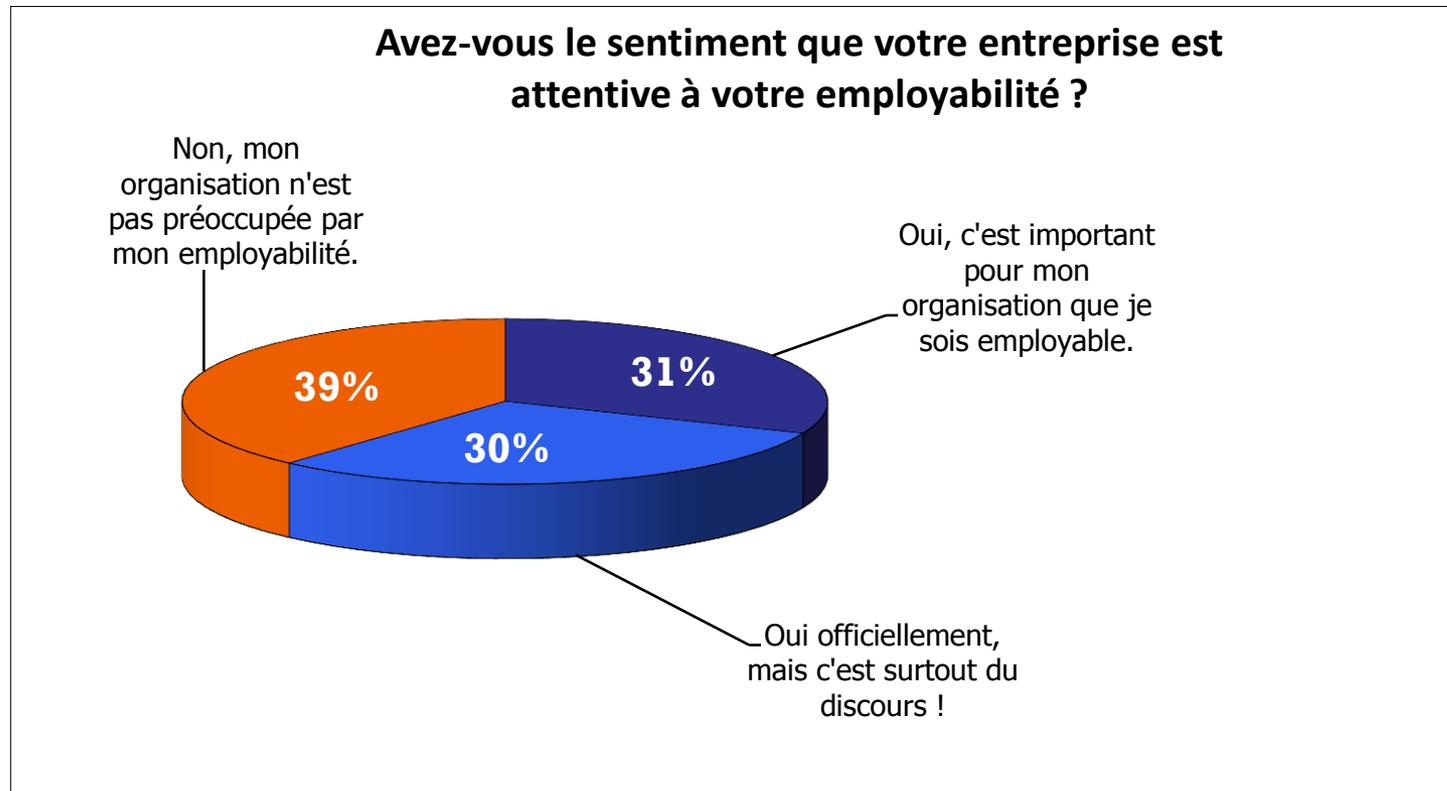
Comment aborder une mobilité avec sérénité ?

5 actions privilégiées:

1. La possibilité de dialoguer avec une personne exerçant le métier avant la prise de poste : **89%** des répondants.
2. Des formations ciblées sur les compétences à développer : **87%** des répondants.
3. Un tuteur interne: **80%** des répondants.
4. Un coaching pour faciliter la prise de poste: **77%** des répondants.
5. Une formation qualifiante/certifiante sur le métier: **66%** des répondants.

Employabilité :

quelle perception de l'engagement de l'entreprise ?



Employabilité :

quelles actions individuelles ?

5 actions principales pour maintenir ou développer son employabilité

1. Veiller à maintenir sa santé et son énergie (citée par 61% des répondants)
2. Etre attentif à son image (citée par 49% des répondants)
3. Etre actif sur les réseaux sociaux professionnels (citée par 41% des répondants)
4. Rencontrer régulièrement les membres de son réseau (citée par 32% des répondants)
5. Suivre des formations techniques/métiers (citée par 44% des répondants)
6. Suivre des formations pour développer les compétences comportementales (citée par 31% des répondants)

Les actions menées pour tester son employabilité

1. Consulter régulièrement les offres (citée par % des répondants)
 2. Je postule de temps en temps (citée par % des répondants)
- Et 36% des répondants reconnaissent ne rien faire de particulier.

Qui a réalisé cette enquête ?

-
- L'enquête a été coordonnée par Valérie Malaprade, fondatrice du cabinet Nuances Conseil, avec le concours d'une équipe de consultantes actives depuis plus de 10 ans dans le domaine de la navigation professionnelle :
 - Pascale Denantes-Parlier, partenaire [Nuances Conseil](#)
 - [Sylvaine Pascual, Ithaque Coaching](#)
 - Odile Guillette, Agilance
 - Depuis 2010, Nuances Conseil est partenaire des équipes RH et management (politique et projets RH, ingénierie des compétences et de la mobilité) et accompagne des personnes dans leur développement individuel (coaching, conseil en évolution professionnelle). www.nuances-conseil.com

*Nous dédions ces travaux à Odile, disparue brutalement.
Merci de nous avoir tant apporté.*