

## TOUS ACTEURS DE SA CARRIÈRE, OU PRESQUE...

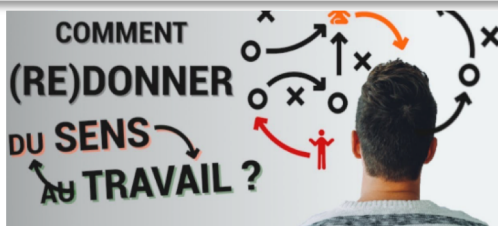
### A L'HEURE DU TOUT DIGITAL WORKDAY, E-LEARNING, QUELLES SOLUTIONS LA DIRECTION APPORTE T-ELLE EN TERME D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ?

Nombres d'entre vous ont pu constater que la mobilité dans l'entreprise est devenue compliquée, voire impossible...

Recruté via des chasseurs de têtes à grand frais (coût d'un recrutement entre 6 et 12 mois de salaire) le cadre est très vite mis au placard. Son seul recours au pourrissement est le départ de l'entreprise parfois initié ou souvent évoqué par certain(e)s responsables RH.

Malheureusement le constat est le même chez les jeunes et les nouveaux arrivants de moins de deux ans. « Si je veux évoluer, j'attends que l'organisation change ou que mon service soit restructuré.... Chez Roquette il faut désormais paraître pour évoluer et non plus savoir » !

Amer constat en peu de temps ! Le savoir et les connaissances ont-ils été remplacés par un paraître érigé en dogme par un microcosme bien pensant, égrenant des « great ! wonderfull ! » et « incredible ! » ?



De nombreux responsables de services ne souhaitent pas ou ne peuvent pas se séparer de leur personnel expérimenté au risque d'affaiblir l'efficacité ou productivité d'un service ou d'un atelier.

Ils ne sont donc plus en capacité de libérer les salarié(e)s pour qu'ils puissent avoir une évolution de carrière.

La mobilité interne est un formidable levier de transformation, qui coûte en moyenne 18 à 20 % moins cher qu'une embauche.

Il est étrange que la Direction ne fasse pas le choix d'un véritable accompagnement... A moins que notre direction ne pense que la simplification et les processus, les affranchissent d'une politique de management des ressources humaines et se limite à LinkedIn® ou un Workday jamais consulté par la RH.

**Pour la CFDT, il est grand temps de prendre en compte l'humain  
et le repositionner au cœur de l'entreprise !**