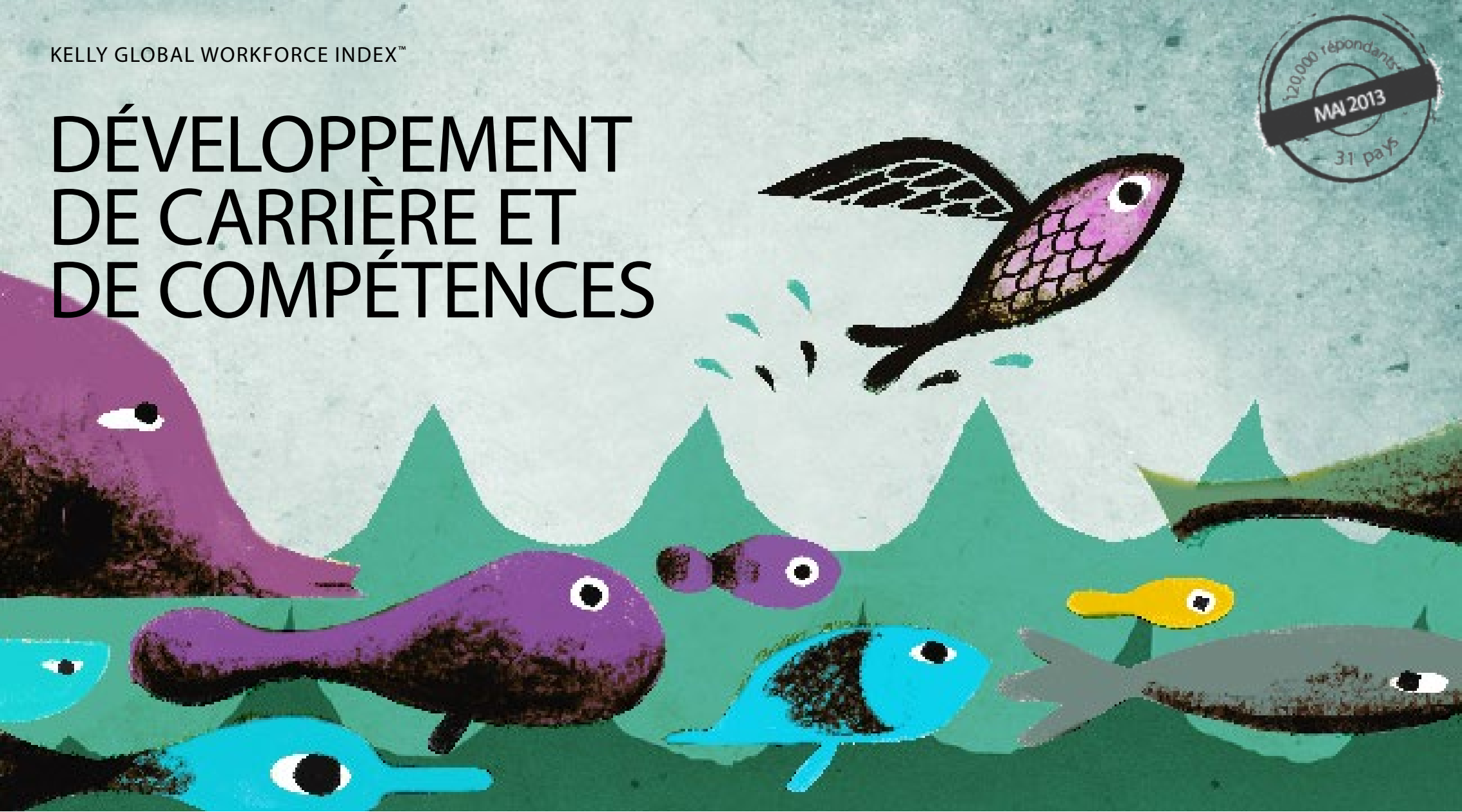


KELLY GLOBAL WORKFORCE INDEX™

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET DE COMPÉTENCES



KELLY

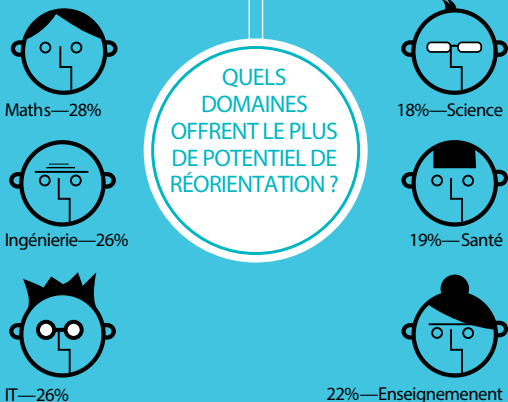
UN OUTIL PROMOTIONNEL IDÉAL

Améliorer ses connaissances et son savoir-faire participent aux nombreuses possibilités d'évolution professionnelle et personnelle. Dans ce domaine, la responsabilité ne relève plus seulement de l'employeur.

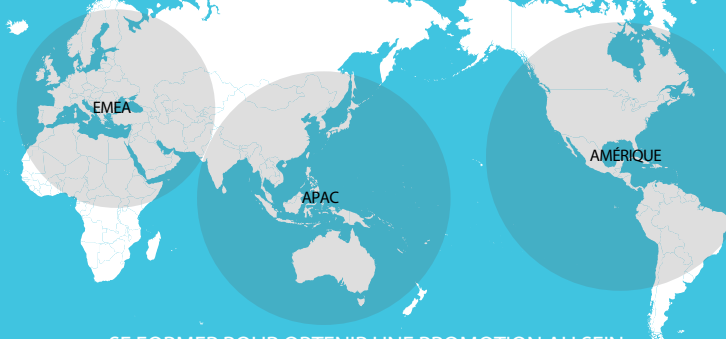
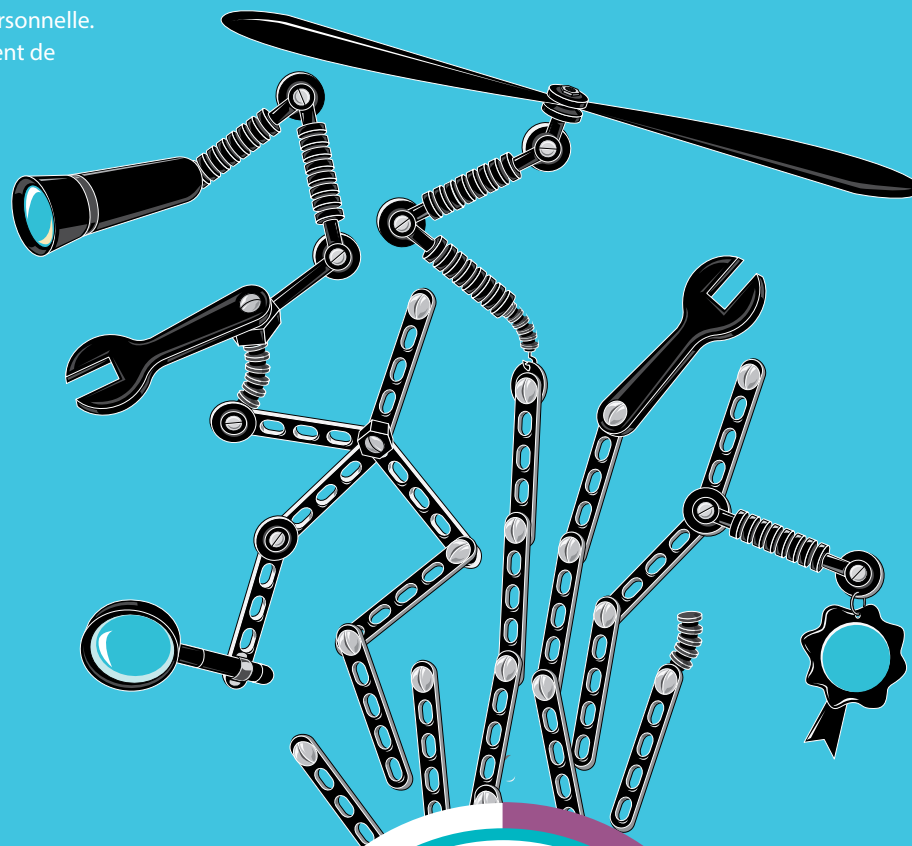
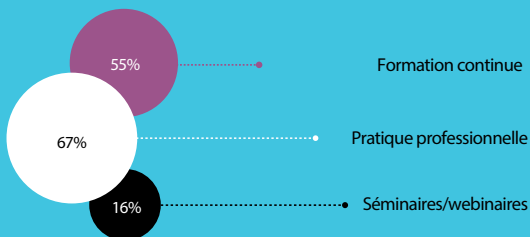
AMÉLIORER SES CONNAISSANCES ? POURQUOI FAIRE ?



LE PLUS LE MOINS



LES MEILLEURS MOYENS POUR SE FORMER

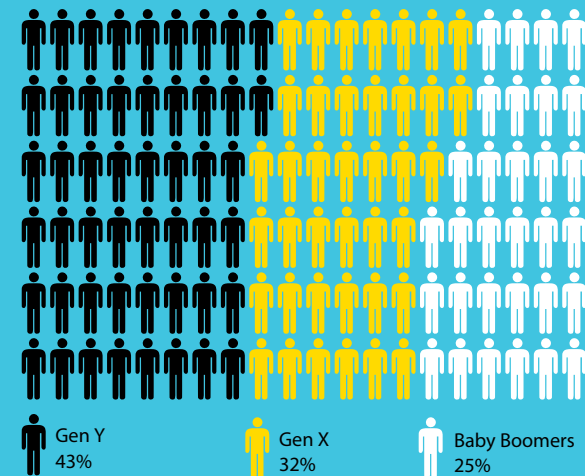


SE FORMER POUR OBTENIR UNE PROMOTION AU SEIN DE SON ENTREPRISE, PAR RÉGION



En Amérique et en Asie Pacifique, les salariés se forment principalement pour obtenir une promotion au sein de leur société. En revanche si 50% des salariés de la zone EMEA envisagent d'acquérir de nouvelles compétences via des formations professionnelles, c'est principalement pour mieux se vendre auprès d'autres entreprises ou travailler dans un autre domaine d'activité.

EN FRANCE LES SALARIÉS DE LA GÉNÉRATION Y SONT LES PLUS MOTIVÉS PAR LES PERSPECTIVES DE PROMOTION AU SEIN DE LEUR ENTREPRISE



KELLY GLOBAL WORKFORCE INDEX 2013

Avec plus de 120 000 répondants répartis sur 31 pays en Amérique et sur les zones EMEA et APAC, le Kelly Global Workforce Index (KGWI) propose un point de vue inégalable sur le monde du travail.

Cette étude, réalisée tous les ans, rassemble une grande diversité d'opinions sur le travail et les sujets qui y sont afférents, avec un regard spécifique par génération, par secteur d'activité, par métier et par compétence professionnelle.

Sujets de l'étude KGWI 2013 :

- Développement de carrière et de compétences
- Satisfaction et fidélisation des salariés
- Réseaux sociaux et nouvelles technologies
- Mobilité internationale
- Nouveaux lieux de travail

Ce premier document s'intéresse donc au développement de carrière et de compétences, et à l'approche faite par les salariés dans leur façon d'acquérir de nouvelles compétences.

Aujourd'hui améliorer ses compétences et son savoir-faire ne relèvent plus seulement des employeurs. A l'inverse, les salariés admettent devoir prendre le contrôle de cet aspect incontournable de leur carrière.

Les résultats montrent clairement que la formation est un moyen adapté pour améliorer la qualité et la rentabilité des salariés, mais aussi pour renforcer leur sentiment d'appartenance à l'entreprise et leur fidélité. En effet, les employés veulent avant tout exploiter leurs nouvelles compétences au sein de leur société.

TABLE DES MATIÈRES

1^{ère} partie :

- 4 Introduction
- 5 Améliorer ses compétences
- 6 Améliorer ses compétences (par génération)
- 7 Améliorer ses compétences (par région)
- 8 Se former ou pas ? (par région)
- 9 Se former ou pas ? (par pays)
- 10 Trouver une formation appropriée (par métier)

2^{ème} partie :

- 11 Introduction
- 12 Les compétences les plus valorisées
- 13 Les politiques de formation interne
- 14 Des compétences nécessaires
- 15 Identifier les compétences "techniques"
- 16 Conclusion

UN NOUVEAU REGARD SUR LA FORMATION ET L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES

L'acquisition de nouvelles compétences est un investissement nécessaire. Pour les salariés il s'agit d'ajouter des cordes à leur arc et d'améliorer potentiellement leurs revenus. Les entreprises quant à elles recherchent avant tout à augmenter leur productivité.

La motivation à poursuivre une formation peut venir du salarié ou de l'employeur, parfois même de la volonté des deux parties. Certains employeurs craignent que les bénéfices de cet investissement soient perdus ou utilisés dans une autre société lorsque le salarié quitte l'entreprise.

En revanche pour la plupart des salariés le bénéfice retiré est énorme. C'est un investissement à long terme grâce auquel ils peuvent se fixer de nouveaux objectifs et donner un nouvel élan à leur carrière professionnelle.

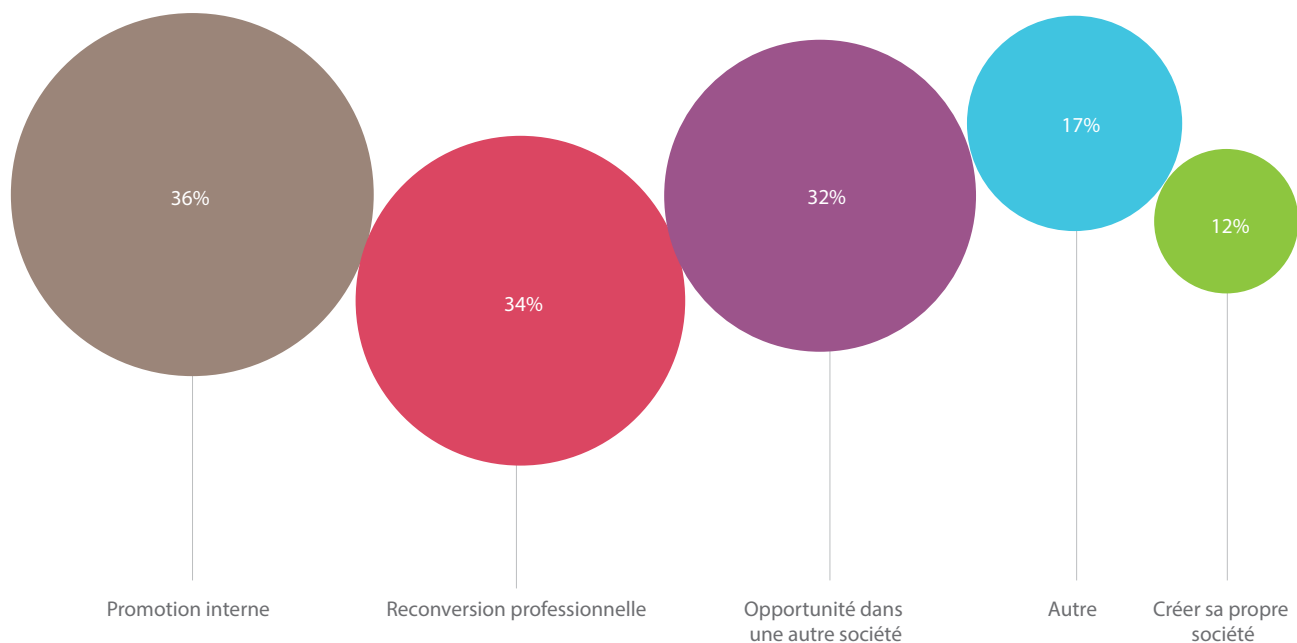
AMÉLIORER SES COMPÉTENCES

A la question “pourquoi souhaitez-vous acquérir de nouvelles compétences ?”, un grand nombre de salariés cite en priorité les opportunités de promotion au sein même de leur entreprise (36%). 34% envisagent ces formations dans le but de se réorienter professionnellement et 32% espèrent ainsi obtenir des opportunités dans d’autres sociétés.

Il est intéressant de constater que la motivation principale est de rester fidèle à l’entreprise puisque les salariés envisagent avant tout une formation pour rester dans leur société.

Parallèlement, certains d’entre eux choisissent cette option pour “se vendre” auprès d’autres organisations.

Pour quelles raisons souhaitez-vous acquérir de nouvelles compétences ? (% France, réponses choix multiples)

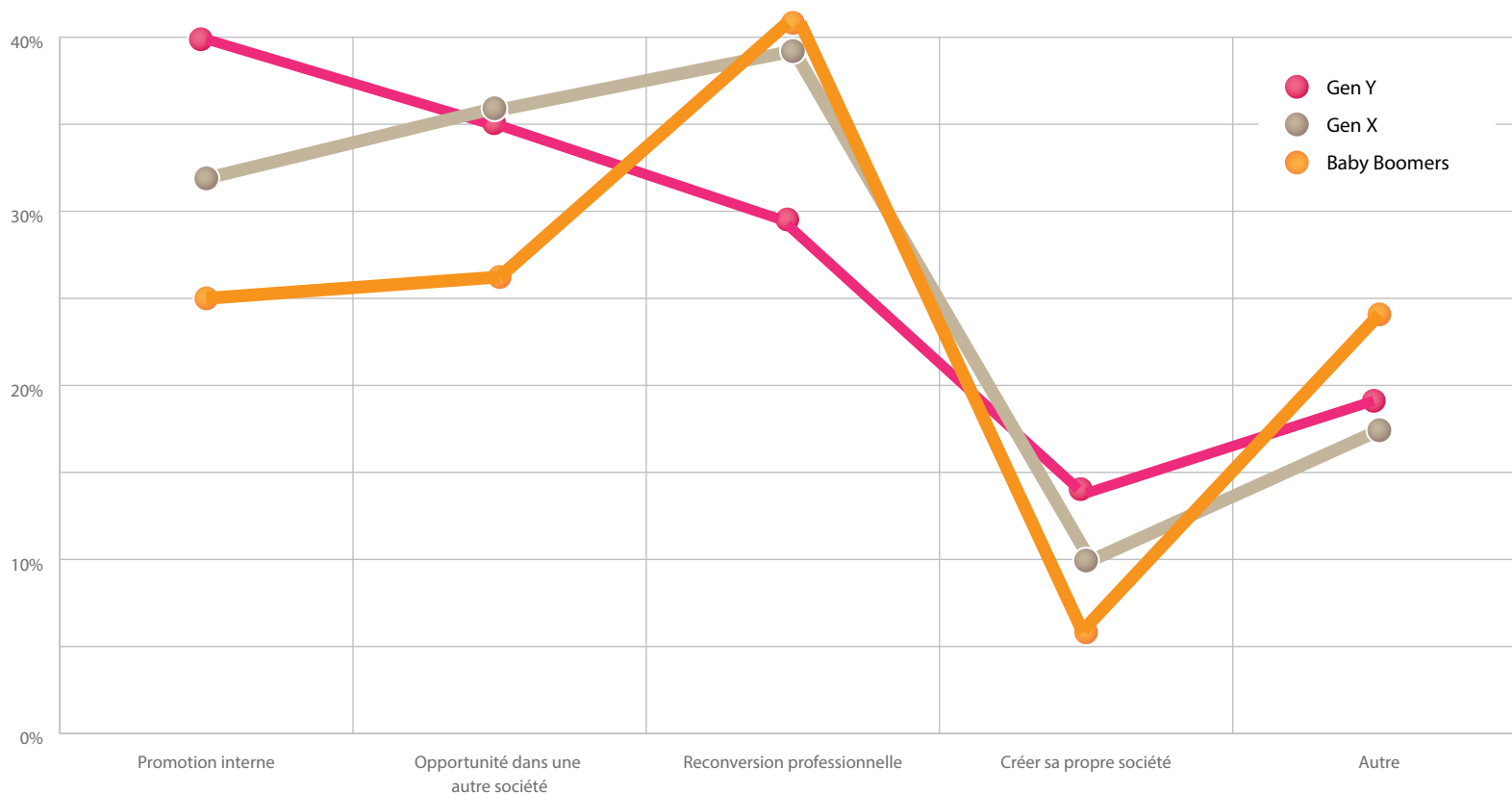


AMÉLIORER SES COMPÉTENCES (PAR GÉNÉRATION)

C'est une démarche très intéressante pour les employeurs car ces résultats montrent clairement que la formation est un moyen adapté pour améliorer non seulement la qualité et donc la rentabilité des salariés, mais aussi pour renforcer leur sentiment d'appartenance à l'entreprise et leur fidélité .

Toutefois la fidélité à l'employeur varie sensiblement d'un groupe générationnel à l'autre. On constate ainsi que les motivations à se former ne sont pas identiques. Les membres de la Génération Y perçoivent principalement l'acquisition de nouvelles compétences comme un moyen d'obtenir une promotion au sein de leur entreprise, à la différence de leurs homologues de la Génération X ou des Baby-Boomers.

Pour quelles raisons souhaitez-vous acquérir de nouvelles compétences ? (% France par génération, réponses choix multiples)

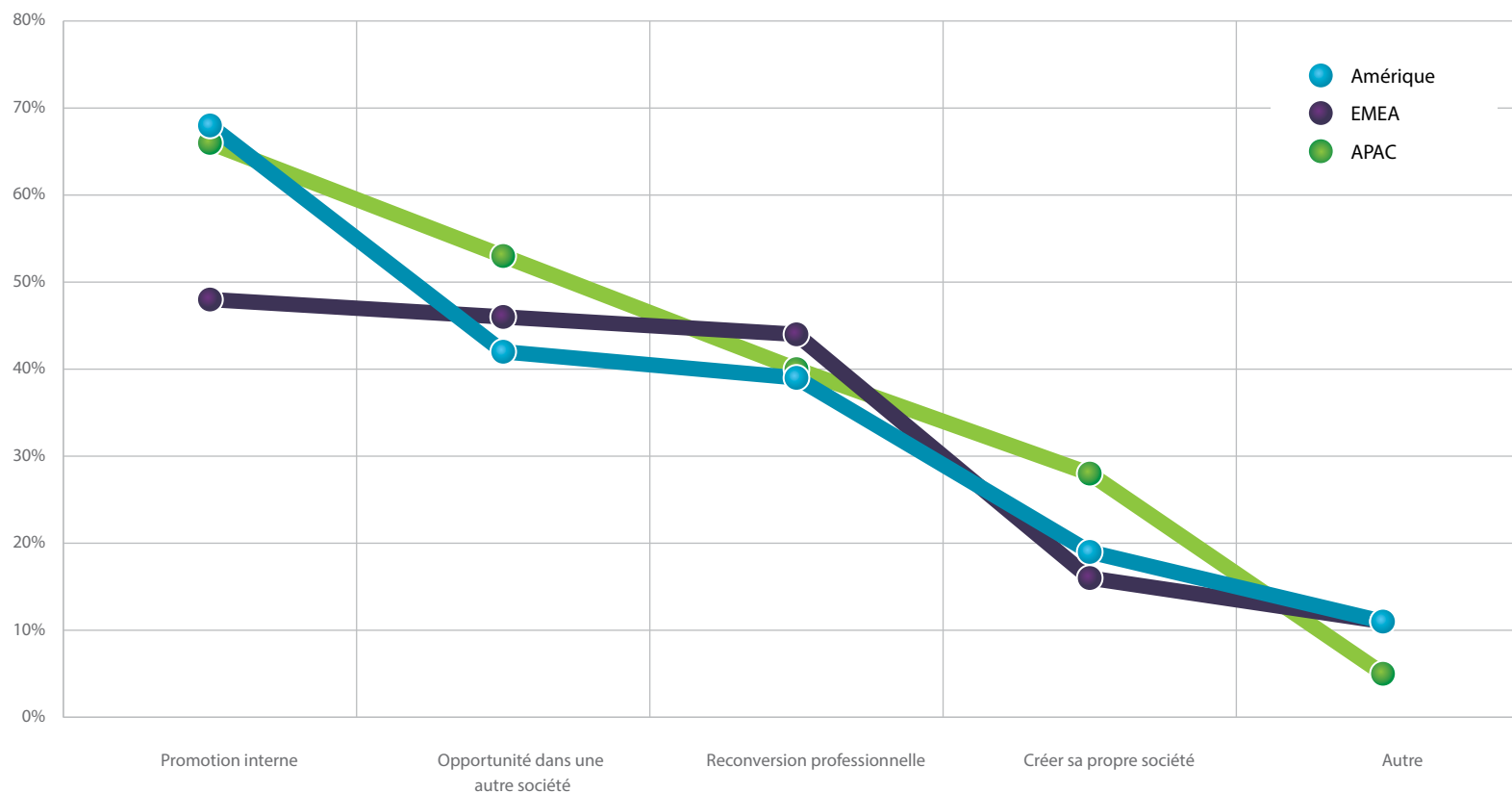


AMÉLIORER SES COMPÉTENCES (PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE)

Former ses salariés n'est pas nécessairement associé à l'idée de fidélisation. Ainsi sur les zones APAC et Amérique, à la question "Pourquoi souhaitez-vous acquérir de nouvelles compétences ?", les salariés invoquent en premier la volonté d'obtenir une promotion interne, ce qui, pour les employeurs, garantie un bon retour sur investissement. Sur la zone EMEA en revanche, les salariés n'ont pas uniquement cet objectif en tête. Si certains souhaitent rester dans leur entreprise, d'autres à l'inverse sont tout autant motivés par des opportunités au sein d'autres sociétés, voir des possibilités de reconversion professionnelle.

Les salariés de la zone APAC sont les plus nombreux à plébisciter la formation dans le cadre d'une création d'entreprise.

Pour quelles raisons souhaitez-vous acquérir de nouvelles compétences ? (% zone géographique, réponses choix multiples)

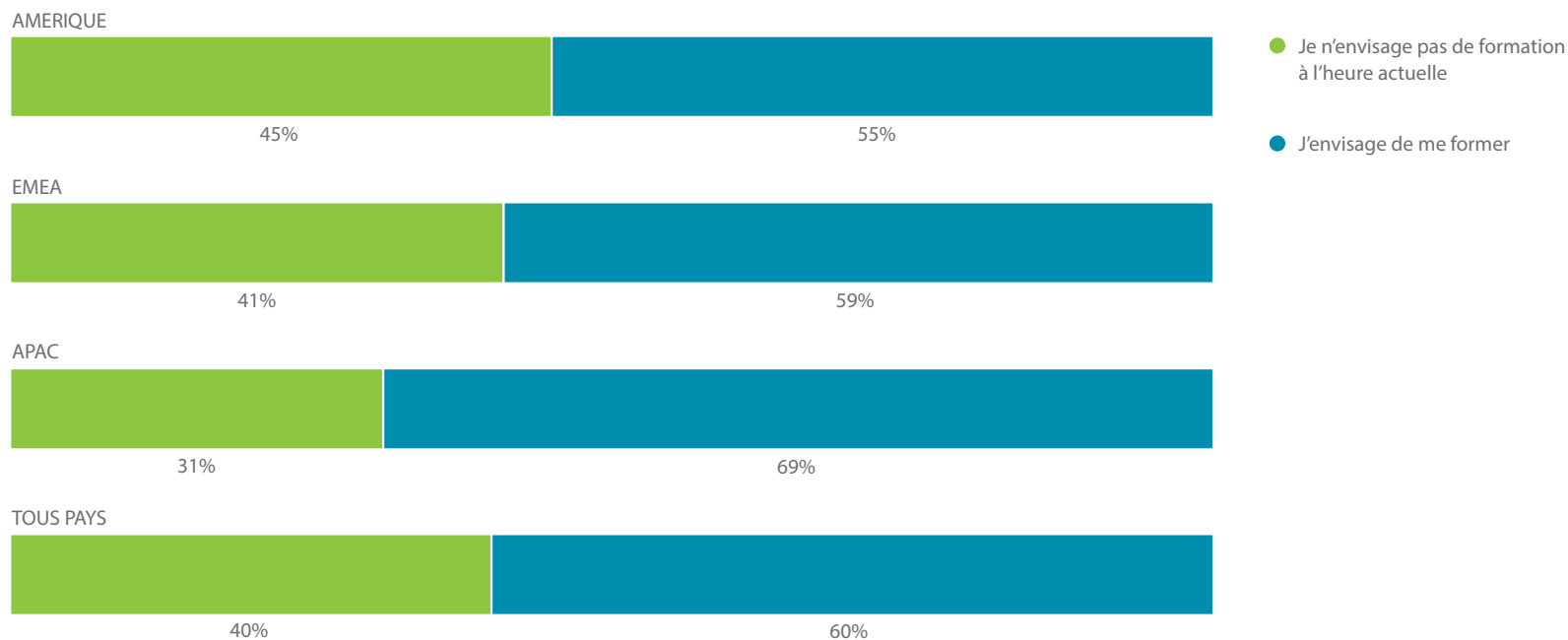


SE FORMER OU PAS ? (PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE)

Les crises économiques successives de ces dernières années et les restrictions budgétaires réduisant les programmes de formation ont modifié les comportements des salariés. Si la formation ne relève plus aujourd'hui de la seule responsabilité de l'employeur, les salariés ont décidé de prendre cet aspect de leur vie professionnelle en main.

Tous pays confondus, 60% des salariés envisagent de suivre une formation professionnelle et pour 37% d'entre eux l'objectif est de se reconvertir sur d'autres secteurs d'activité. Les salariés de la zone APAC montrent le plus de motivation quant à l'envie d'acquérir de nouvelles compétences.

Envisagez-vous de suivre une formation professionnelle complémentaire dans le but de vous reconvertir ? (% par zone géographique)



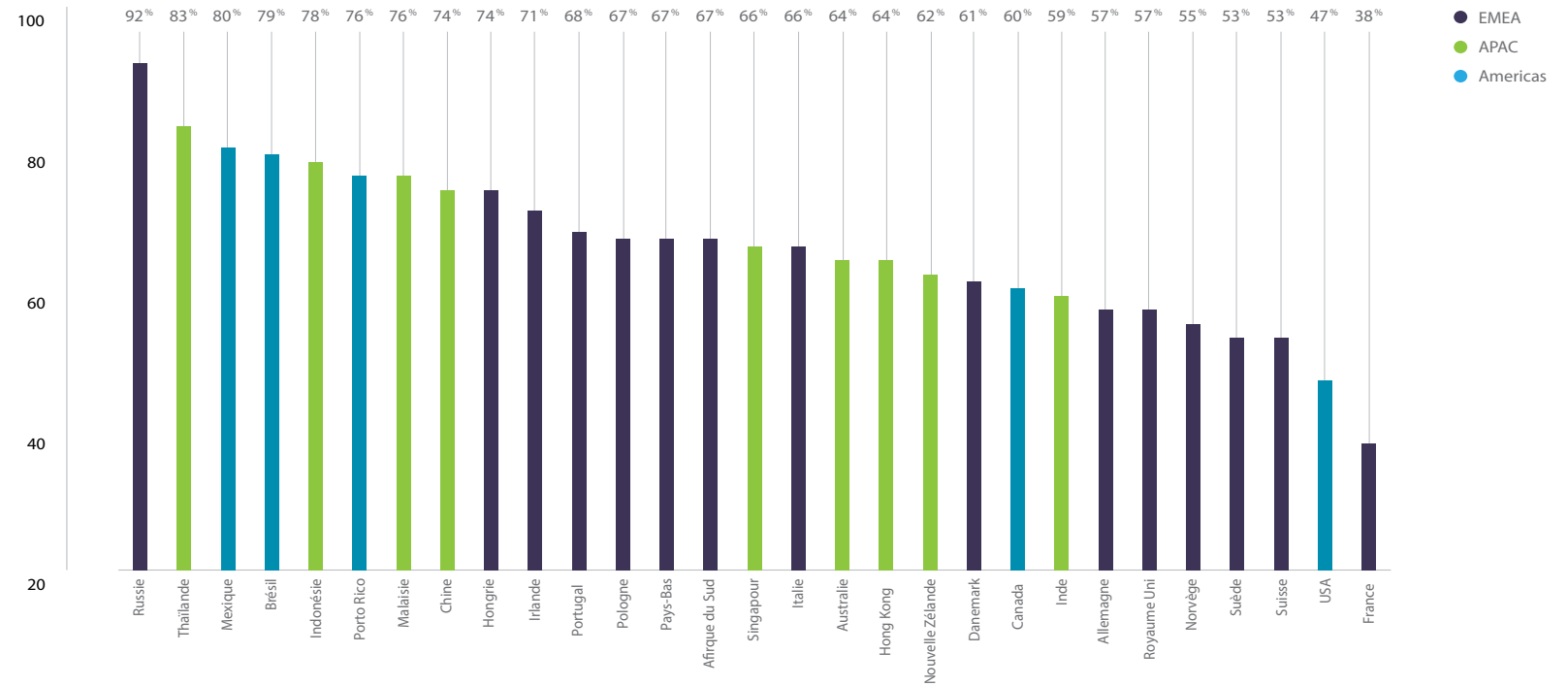
SE FORMER OU PAS ? (PAR PAYS)

L'approche à la formation diffère d'un pays à l'autre. On constate que les salariés des nations émergentes sont les plus demandeurs en formation professionnelle. A l'inverse cette tendance décroît sur les pays développés.

Avec un phénoménal 92%, la Russie est largement en tête de peloton. La Thaïlande, le Mexique, le Brésil, l'Indonésir, Porto Rico et la Malaisie comptent également un grand nombre de salariés envisageant une formation professionnelle complémentaire.

La France, la Suisse, les Etats-Unis et la Suède comptent en revanche le moins grande nombre de salariés à la recherche d'acquisition de nouvelles compétences.

Envisagez-vous de suivre une formation professionnelle complémentaire dans le but de vous reconvertir ? (% de "Oui" par pays)

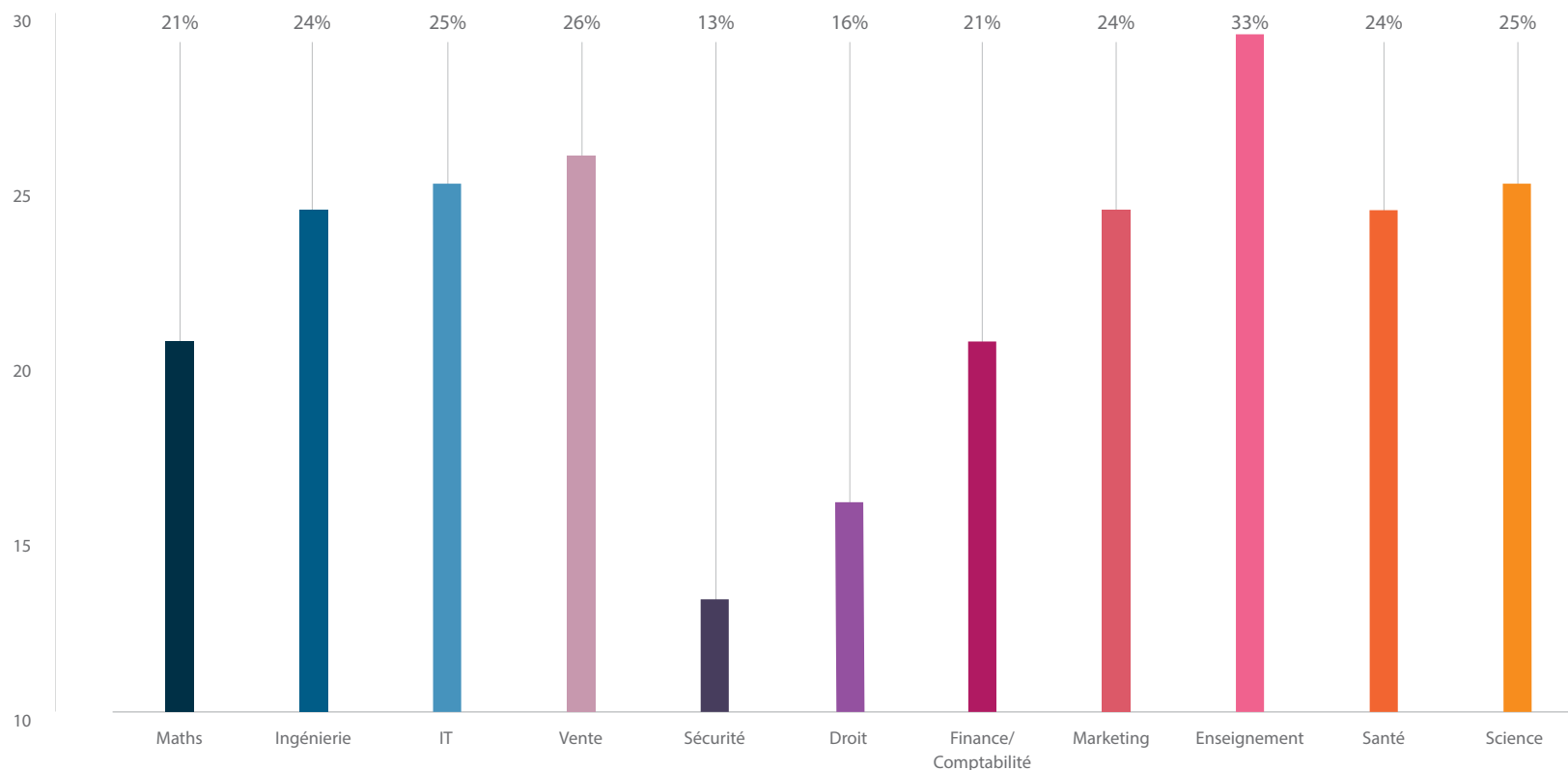


SE FORMER OU PAS ? (PAR MÉTIER)

Un grand nombre de facteurs influent sur la volonté à envisager une formation professionnelle : la dynamique du secteur d'activité, l'état de la concurrence et la garantie que cet investissement peut conduire à une promotion et à fortiori une augmentation de salaire.

Parmi les employés professionnels et techniques, les salariés de l'enseignement ainsi que ceux dans les métiers de la vente, de l'IT, de l'ingénierie ou du secteur scientifique sont les plus motivés pour acquérir de nouvelles compétences.

Envisagez-vous de suivre une formation professionnelle complémentaire dans le but de vous reconverter ? (% de "Oui" en France)



CHOISIR LES BONNES FORMATIONS

Une formation efficace est une formation pertinente et qui peut être mise en pratique. Il faut éviter la formation inutile ou la formation qui ne donne pas l'occasion de mettre en pratique les compétences apprises.

Si les salariés se tournent aujourd'hui vers de l'auto-formation ou de la formation continue, il est essentiel d'évaluer celles qui fourniront le savoir-faire le plus adéquat.

Il apparaît que les salariés ont une compréhension innée des compétences nécessaires à leur développement de carrière.

La plupart d'entre eux valorise une formation "sur le terrain", centré sur des éléments pratiques et un apprentissage immédiat.

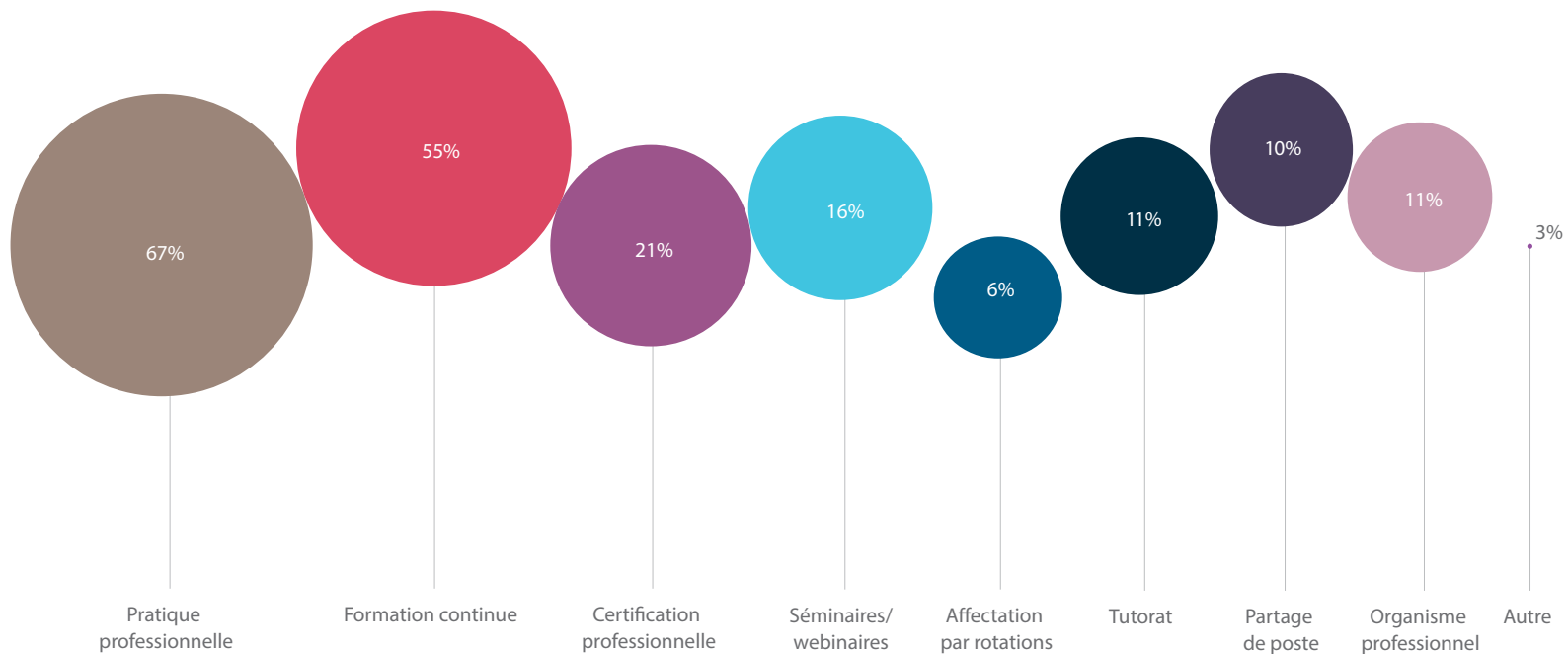
LES COMPÉTENCES LES PLUS VALORISÉES

Une grosse majorité des salariés (67%) préfèrent être formés sur le terrain via une pratique régulière grâce à laquelle les salariés peuvent acquérir de nouvelles compétences. La formation professionnelle est elle aussi fortement citée (55%).

En comparaison les autres méthodes de développement de compétences (séminaires/webinaires, tutorat, certification professionnelle...) sont assez peu mentionnées.

Pour les employeurs il est intéressant de constater que, contrairement aux idées reçues, les salariés ne sont pas forcément à la recherche de formations externes coûteuses et que la pratique professionnelle peut parfois répondre à leur demande.

Quelles sont les meilleures techniques pour acquérir de nouvelles compétences ? (% France, réponses choix multiples)



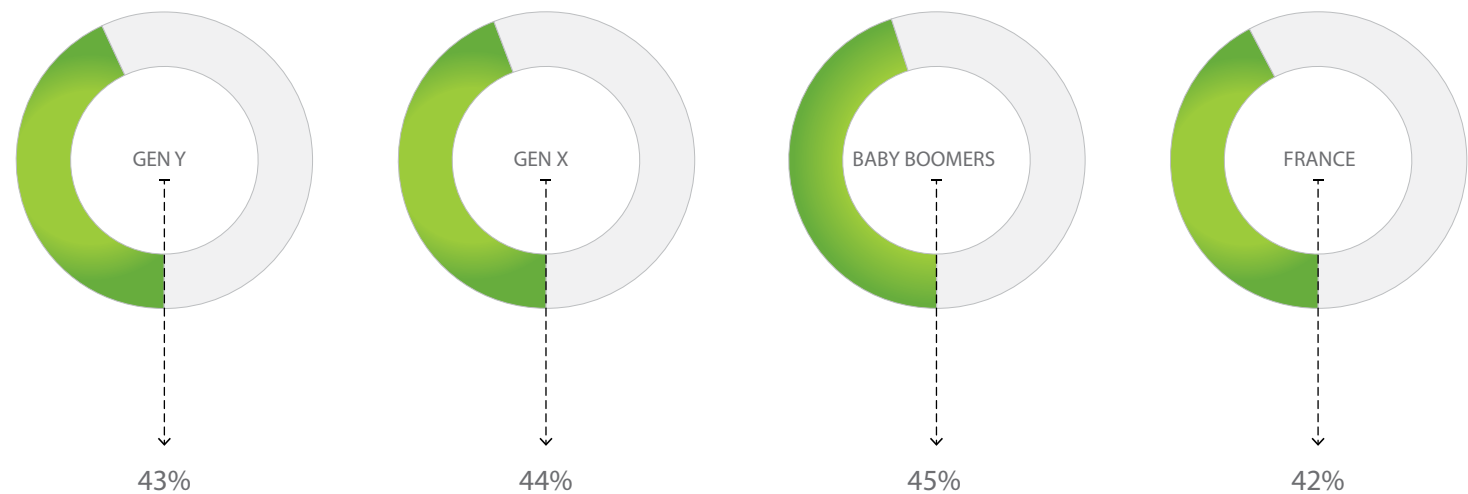
LES POLITIQUES DE FORMATION INTERNE

Les formations professionnelles peuvent être dispensées de plusieurs manières : via des organismes privés, des écoles ou encore au sein des entreprises.

Il apparaît que les salariés en France ne sont pas particulièrement satisfaits des formations offertes par leur employeur, toutes générations confondues, avec moins de 50%.

La génération Y semble être la moins satisfaite alors qu'à contrario les baby-boomers plébiscitent à près de 50% cette méthode de formation.

Diriez-vous que les formations internes dispensées par votre employeur vous permettent d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles ? (% France "D'accord" & "Pas d'accord")



DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES

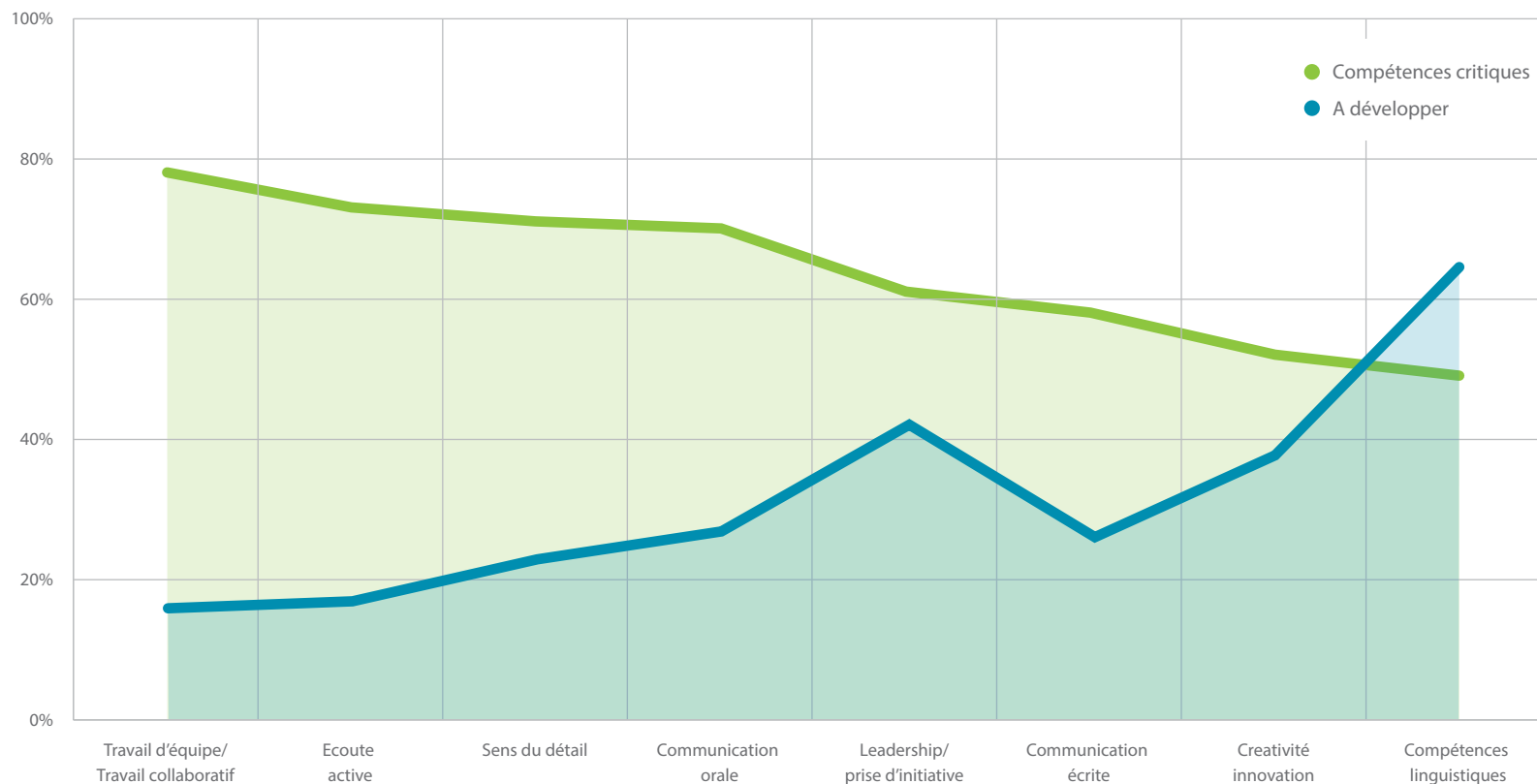
Interrogés sur les compétences nécessaires à leur réussite dans leur poste, les salariés identifient un bon nombre de compétences générales qui contribuent au bon fonctionnement de l'entreprise.

Sont mentionnés le travail d'équipe à 77%, l'écoute active à 72%, le sens du détail à 70% et la communication orale à 69%.

La plupart des salariés ont le sentiment de maîtriser une grande partie de ces compétences générales. A l'inverse, ils estiment avoir besoin de développer leurs compétences linguistiques (64%), leur leadership (41%) et leur créativité (37%).

La question est de savoir si les salariés possèdent bel et bien les compétences générales, comme ils le disent, ou s'il est nécessaire de développer des formations pour améliorer leur savoir-faire dans ces domaines.

Compétences générales identifiées comme critique à la réussite dans le poste versus compétences à développer (% Monde)



IDENTIFIER LES COMPÉTENCES TECHNIQUES

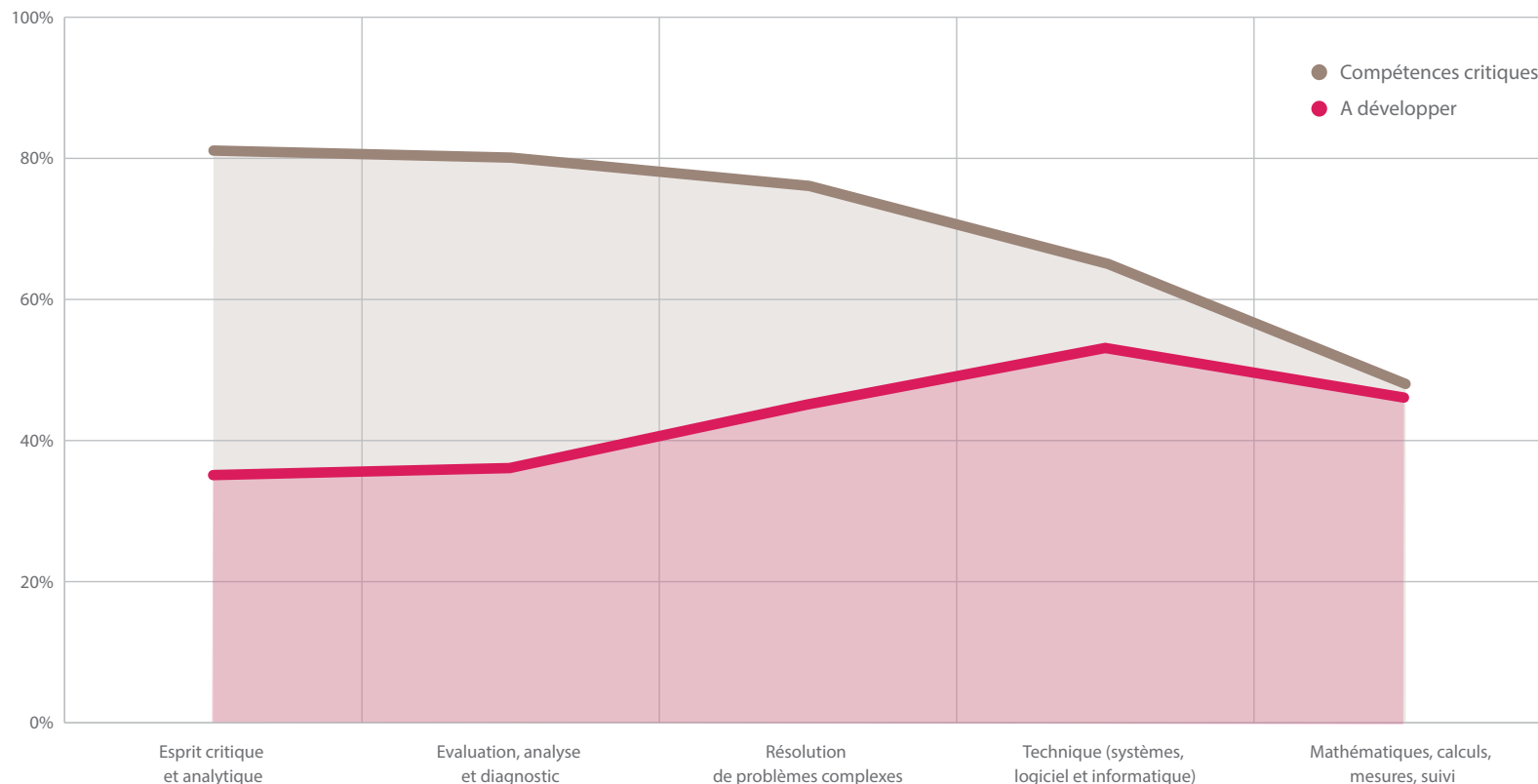
Les salariés les plus qualifiés (en science, technologie, ingénierie et mathématiques) portent un regard accru sur des compétences très spécifiques à leur métier. Ils identifient ainsi des compétences incontournables : esprit critique et analytique (80%), capacité d'analyse et de diagnostic (79%) et résolution de problèmes complexes (75%).

De la même façon que pour les compétences générales, beaucoup de ces salariés qualifiés ont le sentiment de maîtriser ces compétences critiques à leur réussite.

Les connaissances qu'ils souhaitent développer sont souvent des compétences techniques - mathématiques (45%) et technique/IT (52%).

Ces salariés qualifiés sont en forte demande partout dans le monde et sont ainsi encouragés à améliorer leurs compétences techniques.

Compétences techniques identifiées comme critique à la réussite dans le poste versus compétences à développer (% Monde)



ACQUÉRIR DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES ET DURABLES

Depuis maintenant une vingtaine d'années, les salariés ont une approche différente dans la façon d'acquérir de nouvelles compétences. Cette acquisition n'est plus seulement un enjeu professionnel. Améliorer ses connaissances et son savoir-faire participe aux nombreuses possibilités d'évolution professionnelle et personnelle. Les compétences professionnelles ont quoi qu'il en soit une durée de vie limitée.

Améliorer son savoir faire et renouveler ses compétences représentent un investissement nécessaire et indispensable à l'évolution d'une carrière professionnelle. Tout ceci participe à améliorer l'efficacité et la productivité des entreprises.

contrôle de leur carrière. Il s'engage dans une démarche responsable, réfléchie et stratégique sur les meilleurs méthodes pour développer leur capital intellectuel et professionnel.

La gestion des connaissances et l'acquisition de nouvelles compétences ne relèvent plus uniquement de l'employeur. Les salariés reconnaissent aujourd'hui devoir prendre le

À PROPOS DU KELLY GLOBAL WORKFORCE INDEX

Le Kelly Global Workforce Index est une enquête internationale sur le monde du travail réalisée chaque année. Près de 122 000 personnes des zones Amériques, Asie-Pacifique et Europe-Moyen Orient-Afrique et plus de 14 000 en France ont répondu à l'enquête 2013. Les résultats sont publiés tous les trois mois.

ABOUT KELLY SERVICES®

Kelly Services (NASDAQ : KELYA, KELYB) est un des leaders mondiaux de Solutions en Ressources Humaines. Kelly France offre, depuis 1972, une gamme complète de services de recrutement, d'externalisation et de conseil avec près de 80 bureaux répartis sur tout le territoire.

Kelly fait travailler chaque année plus de 550,000 personnes dans le monde entier. Le chiffre d'affaires du groupe 2012 s'élève à 5,5 milliards de dollars US.

© 2013 Kelly Services

kellyservices.fr

