

# Organisations expertes en développement de carrière



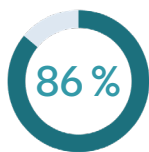
Pour réussir, les organisations misent sur l'adaptabilité des collaborateurs et des compétences. En France, un tiers des professionnels de la formation et du développement des talents estiment être confrontés à une crise des compétences, et 36 % des cadres dirigeants sont préoccupés par les compétences de leurs équipes. La formation est essentielle pour combler ces lacunes, mais elle doit aussi être associée au développement de carrière. En misant sur l'évolution professionnelle, les dirigeants français pourront faire face aux inquiétudes suscitées par des changements rapides. La fidélisation se trouvera ainsi renforcée, de même que le dynamisme et l'innovation indispensables au monde du travail de demain. En résumé, les grandes organisations sont indissociables des grandes carrières.

[Consultez le rapport complet](#)

## Les organisations expertes du développement de carrière



En France, 48 % des organisations sont des « expertes en développement de carrière »



En France, 86 % des professionnels de la formation et du développement reconnaissent que le développement continu des compétences est plus important que jamais pour réussir. Les organisations expertes en développement de carrière se démarquent sur divers indicateurs de performance. Ils sont plus confiants dans leur capacité à générer des profits ou encore à attirer et fidéliser des talents.

### Conseil pratique :

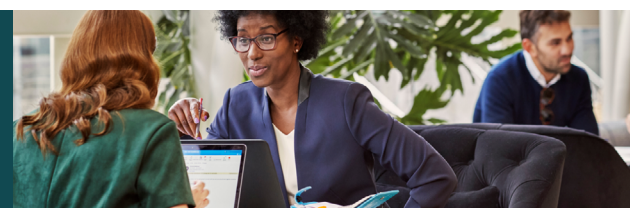
Les organisations axées sur le **développement de carrière** favorisent l'apprentissage, renforcent l'engagement et **fidélisent les talents**. Identifiez et soutenez les employés ayant une expertise en mentorat pour instaurer une culture qui valorise la croissance et offre des ressources de développement. Cela vous permettra d'instaurer une culture d'entreprise axée sur le développement de carrière et la mise à disposition de ressources contribuant **au soutien des collaborateurs dans leur évolution professionnelle**.

“ La gestion de carrières doit impérativement évoluer d'une logique prescriptive (plan de formation, career paths, etc.) à une logique prédictive (curation de contenu de formation, identification et évolution des compétences, etc.) tout en respectant systématiquement le principe 'D'abord qui, ensuite quoi.' ”

**Emmanuelle Pays,**  
Directrice Ressources Humaines et Communication,  
Extia

## La quête d'amélioration

Les entreprises tournées vers l'avenir sont favorables à l'adoption de l'intelligence artificielle générative (IAG) et au développement de carrière dans le cadre d'une « stratégie unifiée d'agilité ».



Pour de nombreuses organisations expertes du développement de carrière, l'IAG représente un avantage concurrentiel qui peut être déployé à l'échelle de l'organisation. En associant cette technologie aux parcours d'évolution professionnelle dans une même approche cohésive, les entreprises peuvent renforcer l'innovation, améliorer la productivité et encourager une culture apprenante et du développement continu des compétences.

### Top 3 des pratiques de développement de carrière les plus courantes en France

1.	Programmes de formation internes	68 %
2.	Partage des offres d'emploi internes	51 %
3.	Projets transversaux	39 %



“ Les organisations peuvent prioriser le développement de parcours diversifiés, favoriser l'accès aux nouveaux métiers, et anticiper l'émergence de nouvelles activités pour permettre à la diversité des profils et à toutes les générations de construire la société et les organisations de demain, grâce à une gestion plus agile des compétences. ”

**Tiphaine Davidé Le Mahier,**  
Responsable Pôle Transformations RH,  
Groupe Crédit Agricole SA

#### Conseil pratique :

Au sein de votre organisation, identifiez le déficit de **compétences en IAG** et analysez les aptitudes de vos collaborateurs ainsi que leurs aspirations de carrière. Créez ensuite des parcours de développement sur-mesure qui alignent les objectifs de vos collaborateurs aux **besoins de l'organisation**. Vous pourrez ainsi élaborer des programmes de formation ciblés pour ce déficit grâce à une **montée en compétences**. De cette manière, vous disposerez de collaborateurs préparés pour l'avenir, tout en boostant leur implication et leur fidélité.

## La voie du progrès

Cinq bonnes pratiques peuvent vous permettre d'accélérer la formation orientée sur le développement de carrière.



- 1. Développer les compétences qui sont pertinentes, plus rapidement** – En France, les professionnels de la formation et du développement se préparent à utiliser l'IAG pour leurs programmes : 76 % explorent, expérimentent ou intègrent déjà cette technologie dans leurs tâches. Grâce au gain de temps permis par l'IA générative, ils peuvent se concentrer davantage sur la création d'un parcours de formation plus personnalisé et adapté au sein de leur entreprise.
- 2. Encourager une plus grande mobilité des collaborateurs (et des compétences)** – Dans la région EMEA, seuls 11 % des organisations axées sur le développement de carrière disposent d'un responsable dédié à la mobilité interne. Il est donc indispensable de multiplier les efforts pour démontrer l'incidence de la mobilité interne sur la fidélisation des employés et le développement des compétences.
- 3. Mesurer les impacts sur le business** – Dans la région EMEA, 67 % des organisations leaders du développement de carrière ont utilisé « l'engagement des employés » et 62 % ont utilisé « la rétention » pour mesurer l'impact du développement de carrière.
- 4. Donner aux managers les moyens de soutenir les carrières des collaborateurs** – Les meilleurs managers encouragent l'évolution de carrière et l'apprentissage de compétences clés qui permettront aux collaborateurs de progresser. En France, 85 % des professionnels de la formation et du développement déclarent que les soft skills sont de plus en plus importantes.
- 5. Inciter à la progression de carrière individuelle** – Le développement de carrière prend son plein essor lorsque les collaborateurs se sentent maîtres de leur avenir professionnel. Dans la région EMEA, 82 % des collaborateurs reconnaissent que « la formation apporte du sens au travail ».



#### Conseil pratique :

Afin de mesurer l'impact de vos programmes de développement de carrière à l'échelle de votre organisation, utilisez des indicateurs tels que **l'implication et la rétention des collaborateurs**. Communiquez ensuite régulièrement ces résultats à l'ensemble de vos collaborateurs pour démontrer la valeur de ces initiatives. Enfin, vous devrez faire preuve de proactivité dans la collecte des retours d'information, l'ajustement de votre stratégie et la définition de nouveaux objectifs – sans pour autant oublier de reconnaître et de célébrer les avancées accomplies !

#### Conseil pratique :

Pour accélérer la formation orientée sur le développement de carrière, encouragez les managers à organiser des **entretiens professionnels dédiés** et réguliers. Ces échanges leur permettront de mettre en avant les possibilités de formation correspondant aux objectifs de carrière du collaborateur et aux besoins de l'entreprise. À terme, il sera ainsi possible de créer des équipes motivées et disposant de compétences adaptées. Veillez également à mettre en place un suivi continu des résultats pour maintenir l'efficacité des programmes de formation ainsi que leur adéquation aux besoins personnels et organisationnels en constante évolution.



Découvrez le rapport complet.  
Scannez le QR ou rendez-vous sur :  
<https://learning.linkedin.com/fr-fr/resources/workplace-learning-report-2025>