



# article

arnaud cartier  
directeur général  
HR consultancy partners  
livre sa vision du conseil RH.

juin 2020

## les cinq piliers de l'employabilité durable.

Le déficit de main d'oeuvre qualifiée se poursuit dans les entreprises et alimente un déséquilibre entre la demande des entreprises et l'offre des candidats. Comment sécuriser les parcours professionnels de ses salariés afin qu'ils restent « employables » ? Les pistes d'Arnaud Cartier, directeur général du cabinet HR consultancy partners, pour s'inscrire dans une démarche d'employabilité durable.

### 1. créer un CFA en interne.

La loi « Avenir professionnel » de septembre 2018 libère l'offre de formation en apprentissage et ouvre la possibilité aux entreprises de lancer leur propre centre de formation d'apprentis (CFA). Elle constitue une piste intéressante à creuser puisqu'elle permet aux employeurs de former les jeunes travailleurs en fonction de leurs besoins spécifiques, actuels comme futurs.

## 2. miser sur les soft skills.

Dans un contexte de transformation, repérer les compétences de savoir-être des collaborateurs est essentiel pour développer leur employabilité. La capacité d'adaptation des individus à un environnement de travail changeant peut notamment être sondée avec des outils d'assessment comprenant des exercices d'immersion, ou des solutions nouvelles et ludiques de gaming .

## 3. bâtir des passerelles entre métiers.

Les compétences « transférables » sont les compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles. Les identifier chez ses salariés permet de formaliser des passerelles entre les différents métiers de l'entreprise. In fine, cette approche sécurise les parcours individuels et favorise les mobilités professionnelles en interne.

// Identifier les compétences transférables chez ses salariés permet de formaliser des passerelles entre les métiers. //

## 4. mieux cibler les actions de formations.

La réforme de la formation, qui fait porter au salarié la responsabilité de construire son parcours professionnel, n'a pas encore livré ses premiers résultats. Il importe à l'entreprise d'accompagner ses collaborateurs sur l'évolution de leur métier, donc sur les compétences à acquérir pour demain.

## 5. prévenir les inaptitudes professionnelles.

La question de l'inaptitude des salariés à leur poste de travail est au carrefour de multiples enjeux : juridiques, organisationnels, économiques... Une dynamique de maintien dans l'emploi des salariés passe certes par un travail sur l'ergonomie des postes de travail et la bienveillance dans le management mais avant tout dans la réflexion sur le travail lui-même, son organisation et le sens que l'on y donne dans l'entreprise.

HR consultancy partners est membre de :



retrouvez toutes  
nos coordonnées sur  
[hrconsultancypartners.fr](http://hrconsultancypartners.fr)



hr consultancy partners  
par randstad.