



EMPLOI & MOBILITÉ UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR LA VIE DES SALARIÉS

La gestion de l'employabilité: un enjeu pendant toute la carrière

On vit en moyenne 85 ans, dont plus de 40 ans dans le monde du travail. **Maintenir son employabilité et garantir une mobilité tout au long de la carrière est un enjeu essentiel pour la vie d'un salarié.**

Et cet enjeu est aujourd'hui plus crucial que jamais, car la vitesse des transformations et leur impact sur nos métiers sont sans précédent. **Nous sortons à peine de la phase de digitalisation, et déjà l'intelligence artificielle s'impose comme la nouvelle révolution des métiers.**



➤ RESTER ACTEUR DE SA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE

Cette transformation permanente interroge chacun de nous : comment rester acteur de son parcours, sans perdre le sens ni la maîtrise de sa trajectoire ?

L'entreprise, actrice clé de l'employabilité

La CFDT défend depuis toujours un **dialogue social constructif**, convaincue que **l'entreprise joue un rôle central dans l'employabilité.**



Si l'État garantit un socle de compétences par la formation, **il revient à l'entreprise de donner aux salariés les moyens de se développer et de s'adapter tout au long de leur carrière**

La direction affirme : « **Chacun doit être acteur de son employabilité.** »

La CFDT partage cette vision, mais rappelle qu'un **salarié qui est accompagné et guidé avance plus vite et va plus loin.** Il faut désormais mettre cela en application: accélérer la montée en compétences face à **l'intelligence artificielle**, et faire de la transformation technologique une **opportunité pour tous, pas une fracture nouvelle.**

➤ L'ENTREPRISE DOIT DONC FOURNIR LES MOYENS RÉELS D'AGIR :

accompagnement, formation, outils efficaces, car la digitalisation, souvent mise en avant, a amélioré les processus sans forcément renforcer les compétences.

La mobilité : un changement à accompagner, pas à subir

La mobilité professionnelle s'impose souvent sans réelle préparation.

Les outils évoluent, les métiers changent et souvent, cela se traduit par des suppressions de postes, des restructurations continues ou des adaptations forcées.

Aujourd'hui, les salariés disposent d'outils numériques (Career Hub – anciennement OTM), mais **l'accompagnement humain** reste insuffisant.

Or, **l'accompagnement humain** permet de **sécuriser les parcours et de redonner confiance**.



➤ LA CFDT DEMANDE

La création d'un « kiosque employabilité » pour repérer les opportunités d'évolution interne et accompagner les salariés de manière bienveillante, afin de les aider à construire un parcours réaliste et à préparer leurs entretiens.

La CFDT se bat et continuera de se battre pour préserver l'employabilité



💛 Maintenir le salaire fragilisé dans l'emploi

Lorsqu'un poste disparaît ou qu'un accident de la vie survient, **l'isolement devient le vrai danger**.

La CFDT demande un **renforcement des dispositifs d'inclusion** et un **soutien ciblé** pour les salariés exposés.



⚖️ Assurer la transparence et l'équité

La CFDT dénonce un manque de visibilité sur les **rémunérations**, les **grades** et les **classifications**, qui crée de la frustration et un sentiment d'injustice, car ces éléments influent directement sur les **parcours professionnels** et **l'évolution des carrières**.



🔒 Préserver les compétences internes

La **transmission des savoir-faire** et le **relais entre générations** sont essentiels à la vitalité de l'entreprise.

La CFDT appelle la direction à lutter contre la perte de compétences liée aux départs et à **stabiliser l'emploi en ouvrant des postes en CDI** aux alternants, aux **intérimaires** ou aux **prestataires** en place.

➤ EN NOVEMBRE, VOTEZ CFDT - POUR UN AVENIR OÙ CHACUN/E PEUT ÉVOLUER, SE FORMER ET SE PROJETER SEREINEMENT

La CFDT agit pour que **chacun puisse évoluer, se former et se projeter sereinement**.

Une **politique d'emploi durable, équitable et tournée vers l'avenir** pour que **chaque parcours professionnel** reste une chance, pas un risque.



EMPLOYMENT & MOBILITY A STRATEGIC CHALLENGE FOR EMPLOYEES' FUTURE

● Employability management — a lifelong challenge

We now live an average of 85 years — more than 40 of which are spent in the world of work. **Maintaining employability** and **ensuring mobility** throughout one's career **have become a key factor in every employee's life.**

This challenge is now more critical than ever, as the pace of transformation and its impact on our professions are unprecedented.

We are only just emerging from the digitalization era, and already **artificial intelligence** is becoming the **next major revolution in the world of work.**



➤ BE THE DRIVER OF YOUR PROFESSIONAL JOURNEY

This ongoing transformation challenges us all: how can we remain active participants in our career paths, while preserving both purpose and control?

● The company: a key player in employability

The CFDT has always defended **constructive social dialogue**, convinced that **companies play a central role in employability.**



While the State guarantees a foundation of skills through education and training, **it is up to companies to provide employees with the means to develop and adapt throughout their careers.**

Management often says: **"Everyone must take charge of their own employability."**

The CFDT shares this vision but reminds us that **an employee who is supported and guided moves faster and goes further.**

It is now time to turn this vision into action: accelerate upskilling in response to AI and make technological transformation an opportunity for all, not a new source of inequality.

➤ THE COMPANY MUST THEREFORE PROVIDE THE REAL MEANS TO ACT

Support, training, and effective tools. Digitalization has often improved processes but it has not always strengthened people's skills.

● Professional Mobility — a change to guide, not to endure

Professional mobility often occurs without real preparation.

Tools evolve, jobs change, and this often leads to job cuts, continuous restructurings, or forced adjustments.

Today, employees have access to digital tools, but **human support remains insufficient.**

Yet, it is precisely **human support that helps secure career paths and restore confidence.**



➤ CFDT REQUESTS

The creation of an “Employability Kiosk” to identify internal career opportunities and provide supportive guidance to employees, helping them build realistic career paths and prepare for their job interviews.

● CFDT promotes three key actions to preserve employability.



🛡️ Supporting vulnerable employees in employment

When a position disappears or a life event occurs, **isolation becomes the real danger.**

CFDT demands **stronger inclusion measures** and **targeted support** for employees in exposed or at-risk positions.



⚖️ Ensuring transparency and fairness

CFDT criticizes the lack of transparency regarding **salaries, grades, and classifications**, which creates frustration and a sense of injustice, as these elements directly influence **career paths** and **professional development opportunities**.



🔒 Preserving internal competencies

The **transfer of know-how** and **intergenerational continuity** are essential to the company's vitality.

CFDT calls on management to **fight against the loss of expertise** linked to employee departures and to **stabilize employment** by prioritizing **permanent contracts (CDIs)** over temporary or non-renewed apprenticeship positions.

➤ **VOTE CFDT THIS NOVEMBER – FOR A FAIR FUTURE WHERE EVERYONE CAN LEARN, GROW, AND MOVE FORWARD WITH CONFIDENCE.**

CFDT works to ensure that everyone can grow, learn, and plan their future with confidence. A sustainable, fair, and forward-looking employment policy — so that every career path remains an opportunity, not a risk.