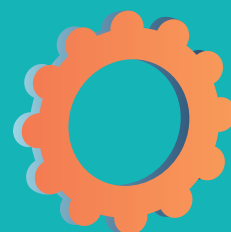
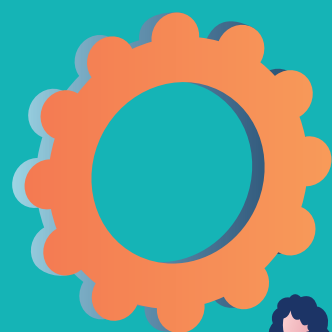


BAROMÈTRE

ÉDITION 2020

TALENT MANAGEMENT ANDRH/TALENTSOFT



**La gestion
des talents**
dans les
entreprises
françaises



TALENTSOFT

SYNTHÈSE

Les grands enseignements du baromètre Talent Management

ÉDITION 2020



● Une politique définie au niveau groupe

La politique de gestion des talents est définie au niveau groupe en moyenne dans **59,8 %** des cas (contre 44 % en 2017).

● Le développement des compétences et la formation restent en tête des domaines investis par la gestion des talents

Tout comme pour l'édition 2015 et l'édition 2017 du baromètre Talent Management, **le développement des compétences et la formation** sont les premiers domaines investis par les politiques de Talent Management.

L'évaluation de la performance arrive en seconde position, suivie par **le recrutement**, qui passe de la 2^e à la 3^e position depuis l'édition 2017.

● Un talent : la combinaison du potentiel et de la performance

Près de **80 % des répondants** identifient les talents par la combinaison de leur potentiel et de leur performance. Les **principaux critères** de définition du potentiel deviennent **résolument collectifs** pour cette édition : adhésion à la culture de l'entreprise, engagement, capacité à développer les personnes et à coopérer.

● L'entretien annuel toujours aussi plébiscité

Pour évaluer et identifier les talents, l'entretien annuel arrive une fois de plus en première position (**60 %**) devant la revue des talents et l'entretien professionnel.

Pour développer les talents, le moyen le plus utilisé est **la formation en présentiel** pour 51 % des entreprises tout comme ce fut le cas en 2017 (à 90 %). La baisse de la part du e-learning (de 46 % en 2017 à 28 % en 2020) témoigne sans doute d'une difficulté à digitaliser les formations, notamment dans les petites structures.

● Un soutien fort de la direction, mais des moyens insuffisants

80 % des répondants estiment que leur direction est impliquée voir très impliquée. Le **manque de moyens (financier, humain et matériel)** reste, pour cette édition 2020, le premier frein au développement de la gestion des talents dans l'organisation.

● La crise a ralenti les projets de Talent Management

50 % des répondants estiment que la crise sanitaire a eu un impact sur leur gestion des talents. Les projets de recrutements, de formation continue, de programmes de leadership... se sont vus très limités. Certaines revues des talents ont également été reportées en 2021 en raison de la crise.

Méthodologie de l'enquête

L'édition 2020 du baromètre Talent Management de l'ANDRH et de Talentsoft s'appuie sur plus de 450 réponses, émanant à 80 % de membres de l'ANDRH, recueillies en décembre 2020.

Les entreprises de 0 à 300 salariés représentent 34 % des répondants, les entreprises de 300 à 5 000 salariés représentent 38 % des répondants et les entreprises de plus de 5 000 salariés représentent 29 % des répondants. Il s'agit en grande partie d'entreprises à forte valeur ajoutée avec une large proportion de cadres (services, technologie...).

DONNÉES CLÉS

RÉCAP'

52%

des répondants indiquent que la gestion des talents concerne **tous** leurs salariés (vs 44 % en 2017)



L'entretien reste le premier outil d'évaluation des talents



TOP 3

des critères d'identification des talents

- 1 Le potentiel (82 %)
- 2 La performance (79 %)
- 3 L'expertise (56 %)

TOP 5

des critères d'identification d'un potentiel

- 1 L'adhésion à la culture (47 %)
- 2 Une performance élevée (43 %)
- 3 Le développement des personnes (41 %)
- 4 L'engagement pour l'entreprise (41 %)
- 5 La coopération (38 %)

1 répondant sur 2

indique que **la crise a un impact** sur sa politique de Talent Management