

BAROMÈTRE DRH 2017

Gestion des Talents & Formation,
les chiffres clés pour un SIRH réussi

 TALENTSOFT



Sommaire

INTRODUCTION	3
LA GESTION DES TALENTS AU COEUR DE LA STRATEGIE RH EN 2017	4
Le collaborateur au centre de la stratégie RH	5-6
La digitalisation des processus, une nécessité	7-8
L'EXPERIENCE COLLABORATEUR EN FER DE LANCE DE LA MOTIVATION	9
Créer une expérience de travail, pour quels bénéfices ?	10
Les leviers pour créer une expérience de travail unique	11-12
L'expérience collaborateur par la formation	13-14
LE SIRH, UN OUTIL INDISPENSABLE POUR VOUS ACCOMPAGNER	15
Les quickwins plutôt que les projets trop lourds	16
Un SIRH "Marketplace", une obligation	17
Transformez votre organisation en vous appuyant sur vos collaborateurs	18
Le budget, une difficulté contournable	19
LE PANEL	20-21
A PROPOS D'ADELANTO	22
A PROPOS DE TALENTSOFT	23

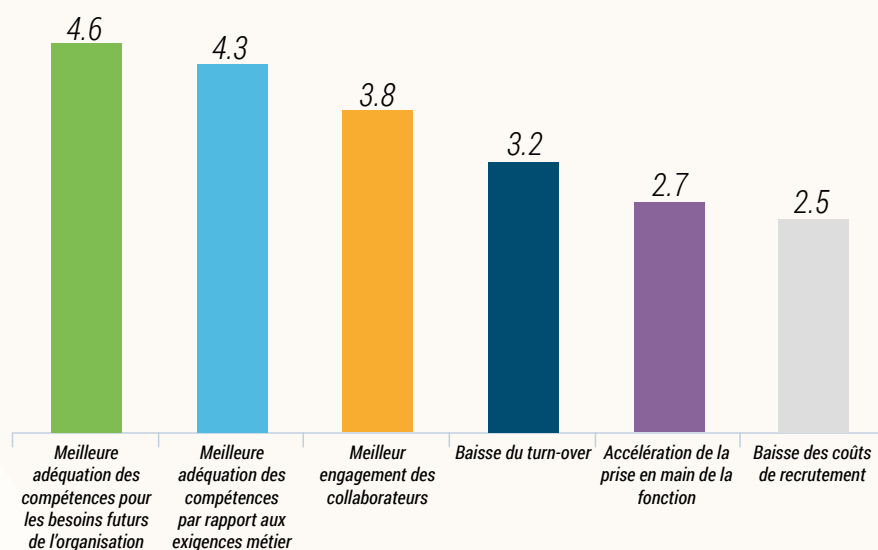
Introduction

Ce baromètre DRH 2017, réalisé par Adelanto et Talentsoft, sur la gestion des talents et la formation permet d'identifier les tendances 2017 du marché et les besoins des directions RH de toute taille et de tous secteurs.

Dans cet ebook nous aborderons les principales problématiques des organisations en talent management et en formation, identifierons leurs enjeux 2017 en matière de recrutement, d'expérience et d'engagement collaborateur, d'outils nécessaires à la réussite de leurs projets et les leviers activables rapidement pour faire de cette année un succès. Il vous donnera également un aperçu des tendances 2017 en matière de talent management et vous donnera les clés pour pouvoir porter votre projet en interne.

Pour débiter et introduire cet ebook, voici les principales attentes de notre panel quant à la mise en place d'une politique de gestion des talents efficace :

A votre avis, quels peuvent être les résultats obtenus grâce à une politique de gestion des talents ? notation par ordre de priorité



La gestion des talents doit donc répondre à des enjeux stratégiques majeurs pour les entreprises en 2017. Surtout elle permet, à l'aide d'un SIRH, d'avoir un réel impact sur la performance globale, présente et future, de l'entreprise.

Rentrons maintenant dans le détail.

Bonne lecture.



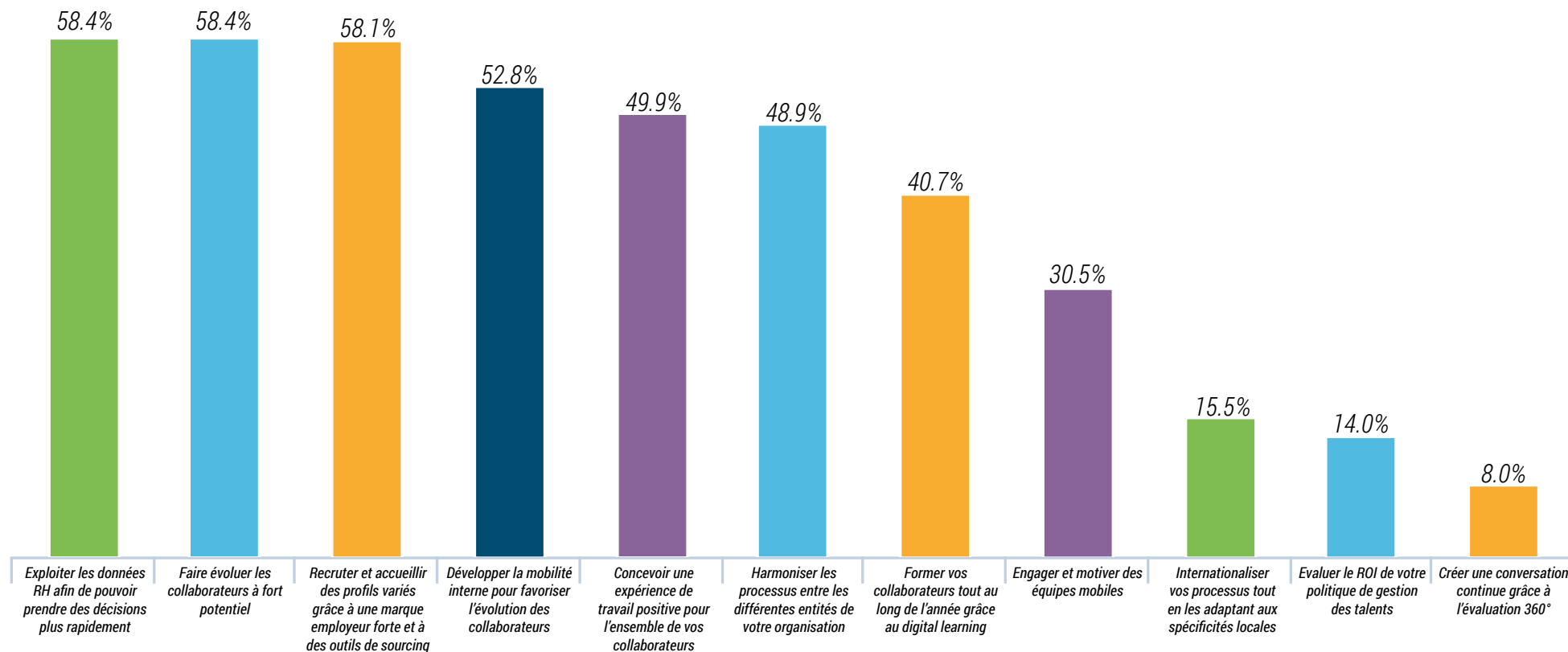
Partie 1

La Gestion des Talents, au cœur de la stratégie RH des entreprises en 2017

Le collaborateur au centre de la stratégie RH

En 2017, on observe que les RH veulent une plus grande responsabilité dans les prises de décisions stratégiques. Pour plus de 50% d'entre elles, les directions RH sont confrontées à des enjeux majeurs pour la pérennité de l'entreprise tant sur le recrutement de nouveaux profils à forts potentiels que sur la mobilité interne ou encore l'exploitation du nouvel or noir des RH : la data.

Quels sont vos enjeux RH ?



Le collaborateur au centre de la stratégie RH

58.4% des entreprises ont fait de l'évolution de leurs collaborateurs à fort potentiel un enjeu majeur cette année.

Pour illustrer cette tendance on observe que **la formation**, et notamment **le digital learning**, est un objectif pour **40.7%** des répondants. Former ses collaborateurs pour les faire évoluer au sein même de son organisation répond à la tendance générale de l'année 2017 : **la fidélisation**.

La rétention des collaborateurs est un des enjeux majeurs cette année. En effet, on observe que la mobilité interne (pour 52.8%) et la conception d'une expérience de travail positive (pour 49.9%) sont au cœur de la stratégie RH des répondants. Ces chiffres affichent une réelle prise de conscience des directions RH d'investir dans **l'expérience de travail** et d'en faire une priorité. La perspective d'une évolution professionnelle rapide ou d'un changement régulier de métier font entièrement partie de cette expérience de travail souhaitée par les collaborateurs.

Pour pouvoir plus facilement et rapidement prendre ces décisions les organisations souhaitent s'appuyer sur **les données RH** (58.4%). C'est pourquoi la collecte de la data et l'utilisation d'un **Analytique RH** sont à rapidement mettre en place pour les RH afin de pouvoir anticiper les problématiques futures de gestion des talents auxquelles ils vont faire face.

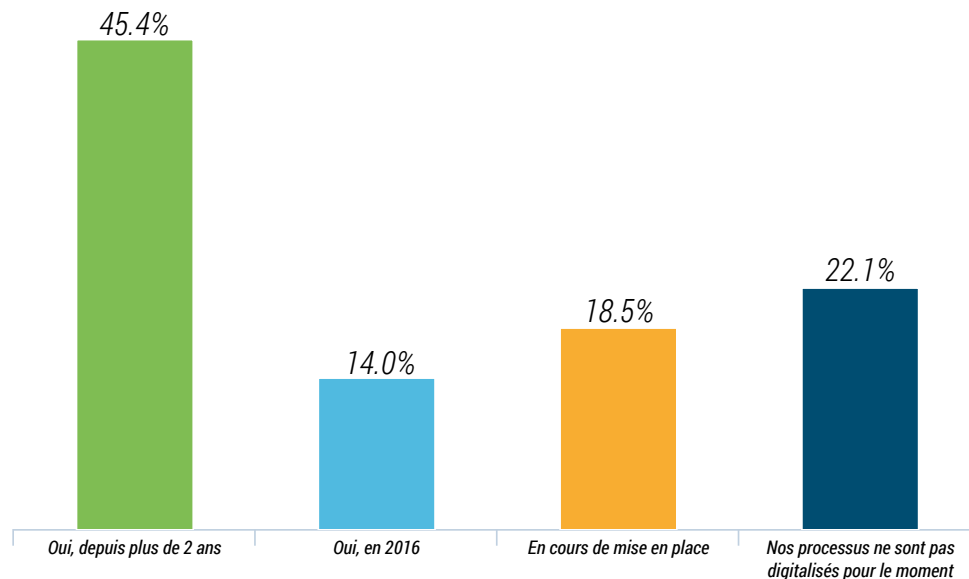
Le recrutement est, quant à lui, toujours le nerf de la guerre pour les directions RH. **58.1%** des répondants en font une de leur priorité. C'est pourtant la manière qui diffère. **La marque employeur** est désormais l'élément indispensable d'une stratégie de recrutement efficace. Intimement liée à l'expérience de travail, elle est en effet devenue un vrai levier de recrutement. Les applications de sourcing, souvent couplées avec un ATS, font l'objet d'une attention toute particulière cette année. Le « post&pray » semble être de l'histoire ancienne et ces nouveaux outils collaboratifs font maintenant partie des outils phares des organisations.



La digitalisation des processus, une nécessité

La digitalisation des processus RH permet aux organisations plus d'agilité et de réactivité. Elle facilite et automatise nombre de tâches des professionnels des ressources humaines. De plus, les organisations souhaitent s'appuyer sur la data pour faciliter la prise de décisions stratégiques et pouvoir anticiper leurs futurs besoins RH. Pour pouvoir récolter ces données il est indispensable que les processus RH soient digitalisés. Où en sont donc les entreprises sur la digitalisation de leurs processus et quels sont, pour elles, ceux où les données récoltées sont prioritaires ?

Avez-vous digitalisé vos processus RH ?



77.9% des organisations répondantes ont digitalisé leurs processus RH ou sont en cours de digitalisation.

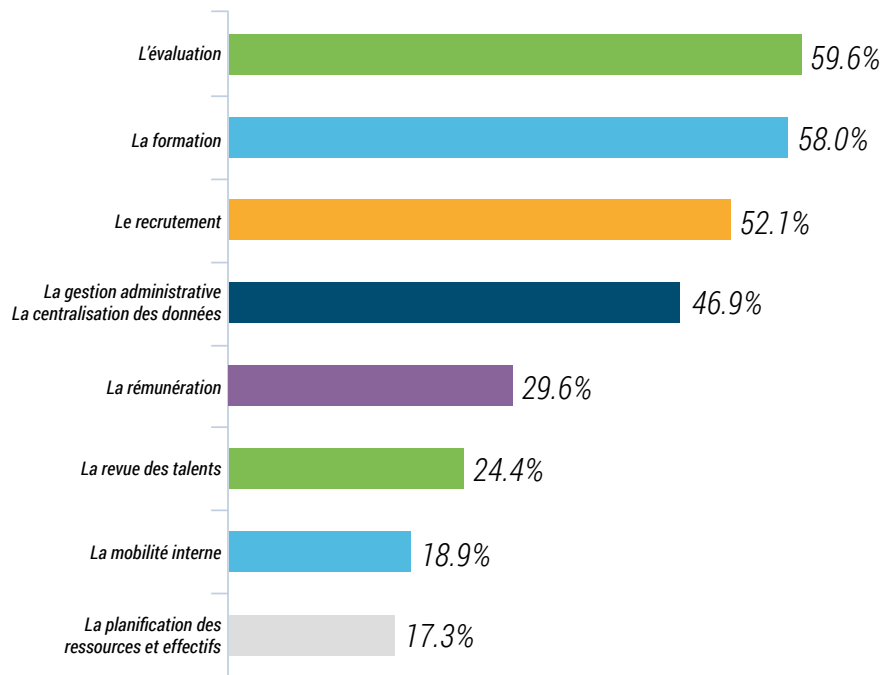
45.4% ont même digitalisé leurs processus depuis plus de deux ans.

Cette tendance renforce l'absolue nécessité pour les entreprises de pouvoir utiliser les données RH comme levier d'aide à la décision.



La digitalisation des processus, une nécessité

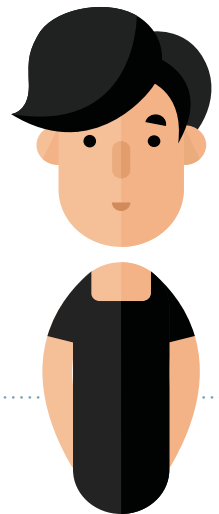
Quels processus avez-vous digitalisé ?



Les trois processus RH les plus digitalisés chez les répondants sont : **l'évaluation** (59.6%), **la formation** (58.0%) et **le recrutement** (52.1%). Ces trois processus sont en effet les plus critiques pour les entreprises pour assurer leur performance et leur pérennité. Mais ce sont également ceux qui récolteront les données permettant le plus l'aide à la décision stratégique .

La combinaison des données recueillies par ces processus digitalisés permet l'identification des hauts potentiels et leurs aspirations. Elle favorise leurs évolutions professionnelles et leurs différentes mobilités au sein de la société et permet la projection sur les futurs postes à pourvoir et les compétences nécessaires. Ces processus répondent également à l'enjeu précédemment cité de mettre le collaborateur au cœur de l'entreprise en lui permettant d'évoluer et d'enrichir ses compétences.

Attention, c'est bien l'association des données de plusieurs processus qui permet l'aide à la décision et les analyses prédictives.



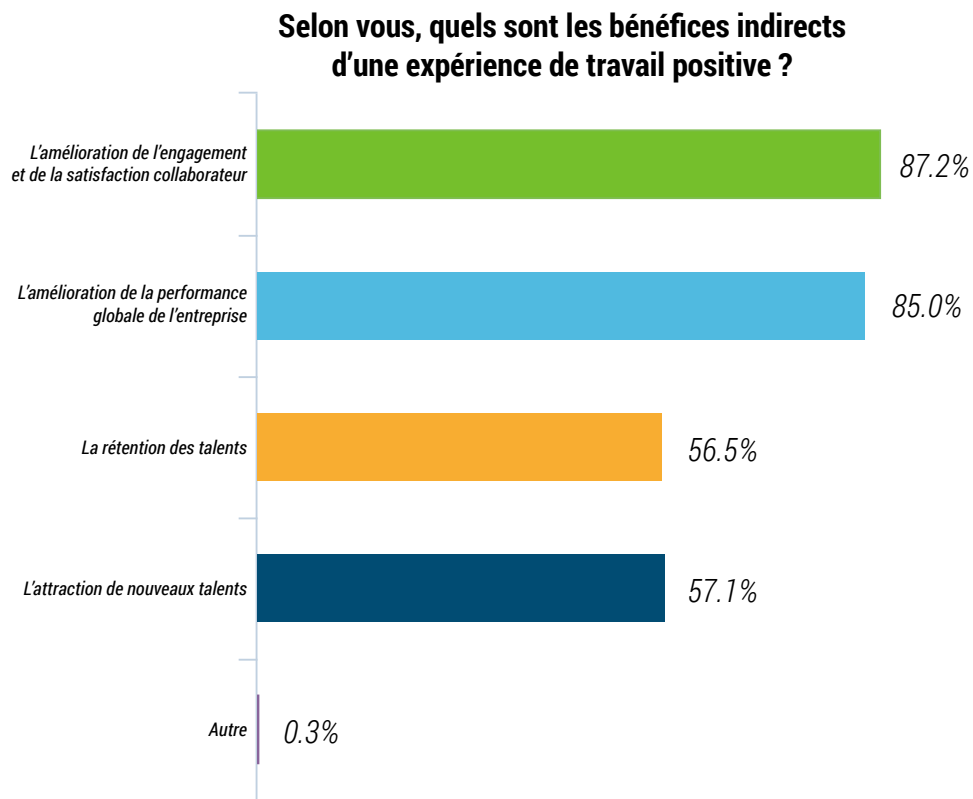
L'expérience collaborateur en fer de lance de la motivation

PARTIE 2



Créer une expérience de travail, pour quels bénéfices ?

En 2017 l'expérience de travail est au cœur des préoccupations RH. Les médias se sont emparés du sujet, les articles fleurissent et nombreux sont les « thought leaders » prenant la parole sur ce sujet. Mais concrètement, quels sont les objectifs que les organisations essaient d'atteindre en proposant à leurs collaborateurs une expérience de travail unique et quels en sont les bénéfices indirects ?



Une expérience de travail positive permet **l'amélioration de l'engagement et de la satisfaction collaborateur pour 87.2%** des répondants mais également **l'amélioration de la performance globale de l'entreprise pour 85%**.

Le SIRH doit répondre aux attentes des collaborateurs en termes d'ergonomie, de facilité d'utilisation et doit être similaire au niveau de l'expérience aux outils utilisés dans leur vie personnelle. Si ces deux conditions sont remplies, il peut être un des leviers favorisant l'engagement de vos collaborateurs et contribuer à une expérience de travail positive globale.

Le recrutement (57.1%) et la fidélisation (56.5%) des collaborateurs, par le biais de cette expérience unique, est également un objectif pour les organisations.

De nombreuses entreprises en ont même fait leur marque de fabrique. On pense, par exemple, à **Décathlon, élue « Best Place to Work » en 2017**.



Les leviers pour créer une expérience de travail unique

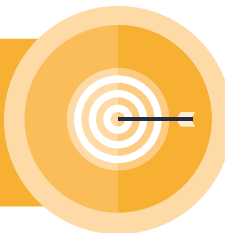
Proposer une expérience de travail unique à ses collaborateurs est donc devenu primordial pour retenir et attirer les talents. Concernant le recrutement, les employés deviennent de vrais prescripteurs et facilitent le sourcing de nouveaux collaborateurs. De plus, les nouveaux sites de « review d'entreprises » (Glassdoor, MeilleuresEntreprises.com,...) sont devenus incontournables pour tout postulant à la recherche d'informations sur l'entreprise pour laquelle il candidate. Avoir des avis positifs sur l'expérience de travail de la part de ses collaborateurs devient alors un pré-requis indispensable pour toute organisation. Alors, sur quels leviers investir pour créer cette expérience ?

La collaboration entre tous les employés de l'entreprise est au cœur des dispositifs organisationnels mis en place par les répondants (83.3%).

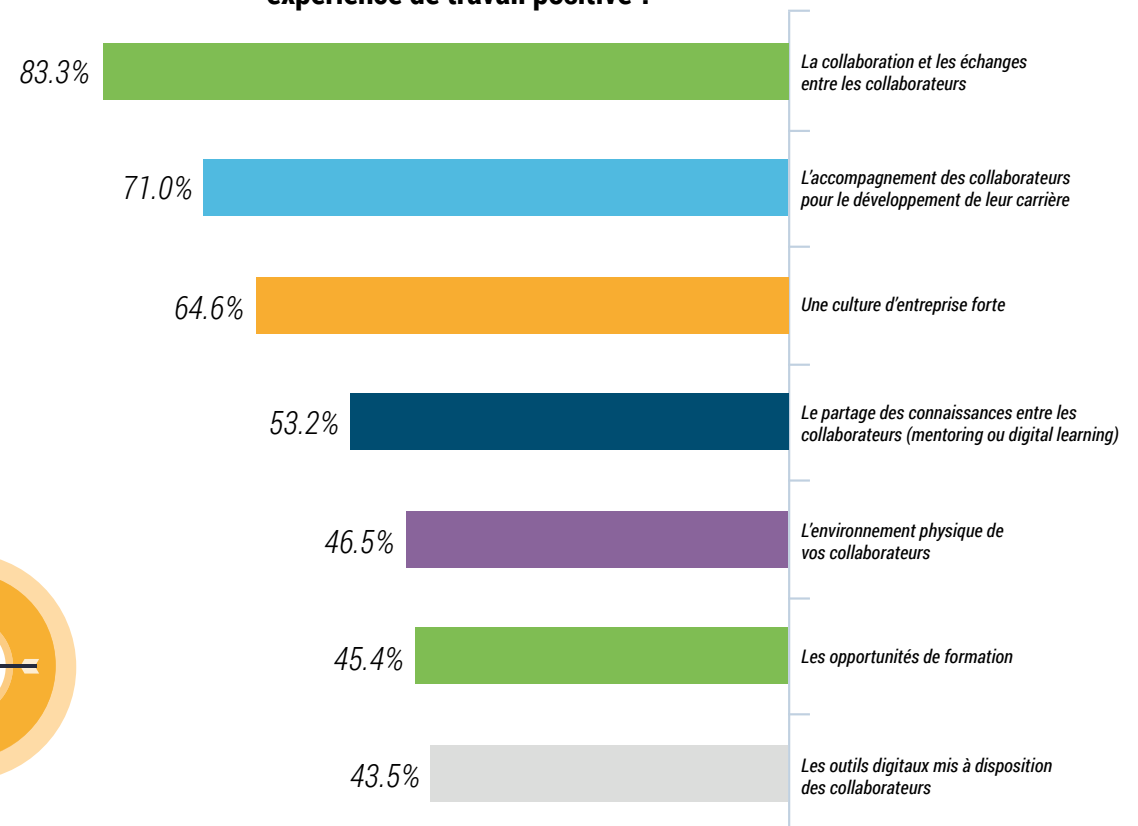
Pour favoriser cette collaboration plusieurs leviers sont à leurs dispositions : construire et s'appuyer sur **une culture d'entreprise forte** (64.6%), favoriser le **partage de connaissance horizontal** grâce à des programmes de mentoring (ou reverse-mentoring) et la mise en place de modules de digital learning (53.2 %).

L'office-management doit également jouer un rôle prépondérant en organisant des espaces (46.5%) facilitant les échanges ou en mettant à disposition des collaborateurs de nouveaux outils digitaux (43.5%) permettant le « flex-office » et le télétravail.

L'objectif est de créer un vrai sentiment d'appartenance à l'entreprise aux collaborateurs et de les transformer en ambassadeurs.



Quels sont, selon vous, les éléments favorisant une expérience de travail positive ?



Les leviers pour créer une expérience de travail unique

Pour créer une expérience de travail différenciante, le collaborateur doit pouvoir se projeter dans les années à venir dans l'entreprise.

C'est pourquoi leur **accompagnement dans le développement de leur carrière** est aussi essentiel pour les répondants (71.0%). Pour les accompagner, la formation semble être le levier prioritaire pour les organisations. Que ce soit par des programmes particuliers de **mentoring** et de **digital learning** évoqués précédemment ou en leur offrant le plus possible d'opportunités de formation (45.4%).

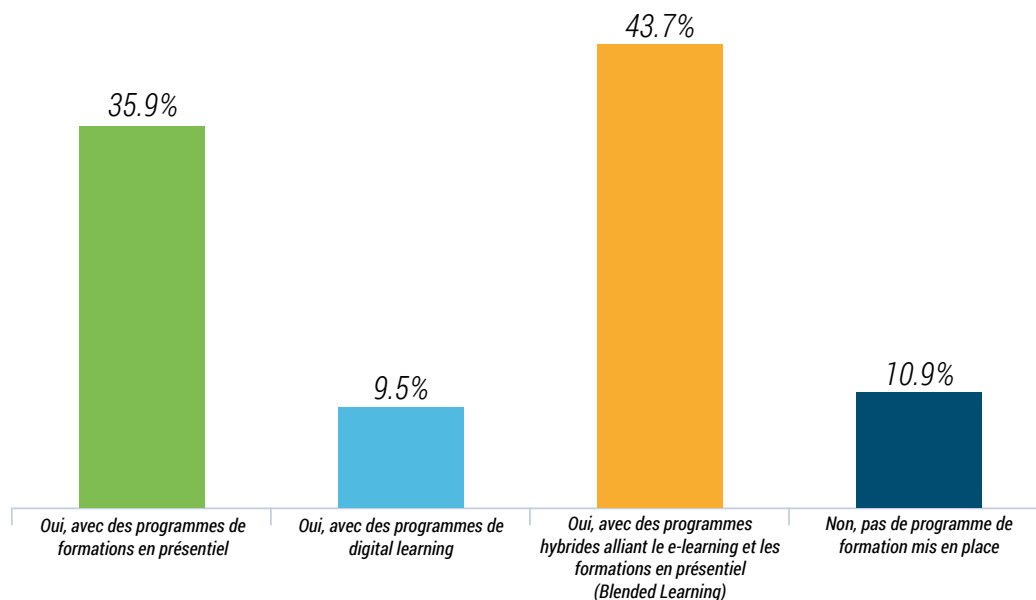
Donner de la visibilité sur les parcours de carrière, mettre en avant les opportunités d'évolution et favoriser la mobilité interne, ces trois actions participent pleinement à la création d'une expérience collaborateur unique.



L'expérience collaborateur par la formation

La formation semble être un des leviers prioritaires d'engagement collaborateurs pour les organisations. Regardons de plus près quels sont les programmes proposés par les entreprises et leur utilisation du digital learning.

Proposez-vous à vos collaborateurs des programmes de formation adaptés et personnalisés ?



Seulement 10.9% des répondants n'ont pas mis en place de programmes de formation personnalisés.

La majorité (43.7%) combine habilement les formations en présentiel et le e-learning pour créer des programmes « **Blended Learning** » adaptés aux besoins de chacun de leurs collaborateurs.

Certaines entreprises ont également fait le choix, par exemple, de consacrer le digital learning à des formations théoriques et de ne conserver le présentiel uniquement pour l'application et la mise en situation.

Quant aux répondants qui « choisissent » l'une ou l'autre forme de formation, le présentiel reste le plus souvent favorisé (35.9%).

Les avantages du Blended Learning

- Formations en présentiel plus courtes, complétées par des modules e-learning
- Alternance des supports pédagogiques et des méthodes
- Economies sur le budget de formation
- Préservation d'une qualité d'apprentissage constante
- Meilleure maîtrise des pré-requis des journées présentielle


L'expérience collaborateur par la formation

Mais la tendance est à la digitalisation de la formation.

En effet, **72.8%** des entreprises répondantes ont déjà mis en place une solution de e-learning en libre-service ou sont en cours de réflexion sur son implémentation.

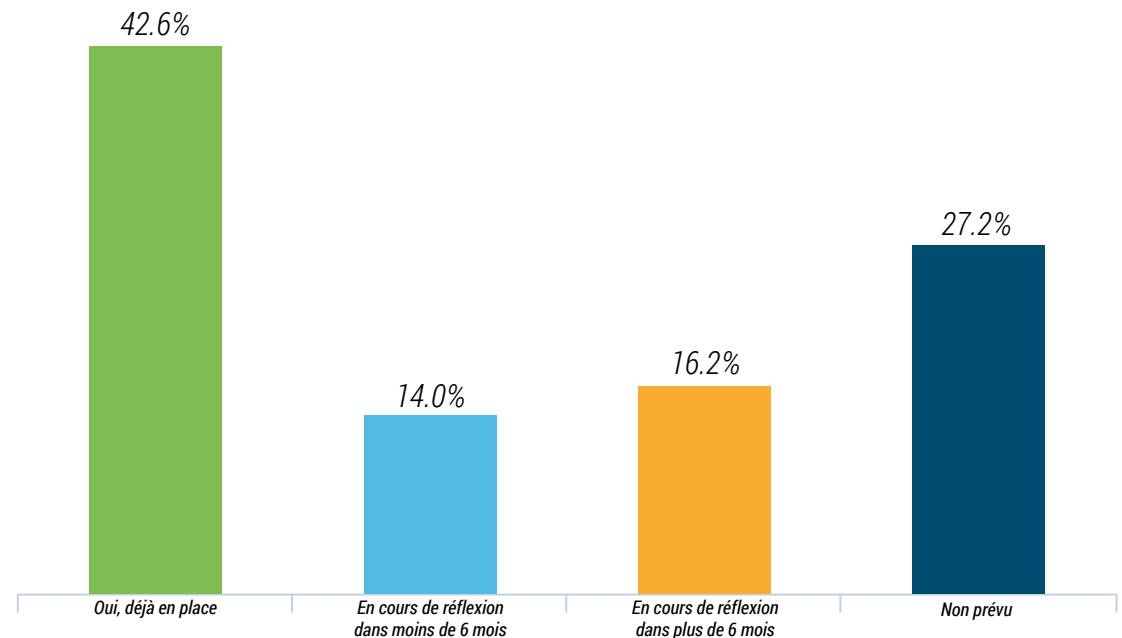
Le digital learning offre en effet de nombreux avantages : économies, contraintes logistiques réduites, individualisation des parcours, flexibilité pour les apprenants, reporting,...

C'est pourquoi il séduit de plus en plus d'entreprises, en combinaison avec de la formation en présentiel.



Pour tout savoir sur le e-learning, consultez notre ebook : « [Formation e-learning, l'essentiel à retenir](#) ».

Avez-vous déjà mis en place des solutions de formation e-learning en libre-service (Learning as a Service - LaaS) ?





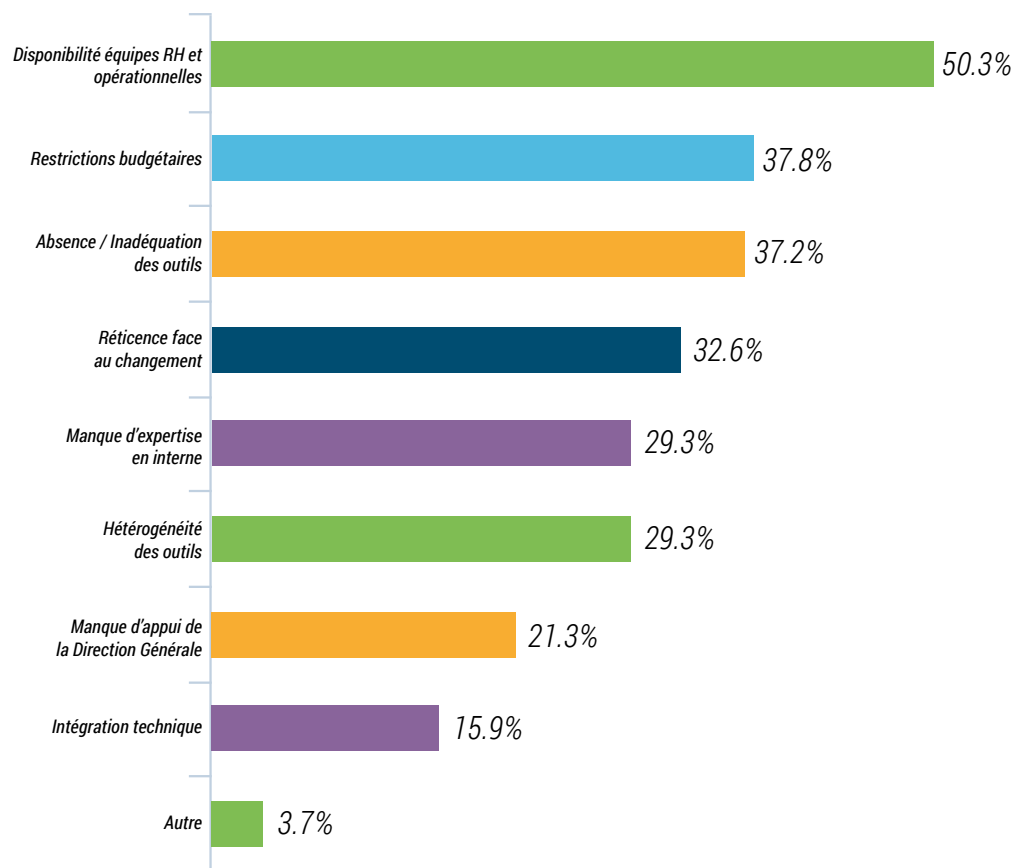
Partie 3

Le SIRH, un outil indispensable pour vous accompagner

Les quickwins plutôt que les projets trop lourds

Mettre en place un projet SIRH complet peut parfois être compliqué pour les directions RH. Que ce soit par contrainte d'effectifs, de temps ou encore de budget. Quelles sont les principales difficultés rencontrées par notre panel de DRH concernant leur politique de gestion des talents ?

Quelles difficultés rencontrez-vous aujourd'hui dans la mise en place de votre politique de gestion des talents ?

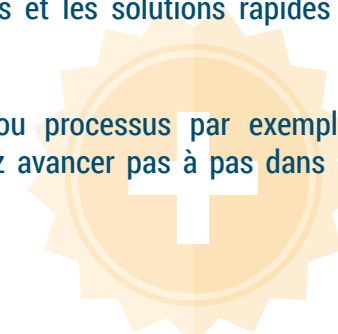


La principale difficulté rencontrée, pour 50.3% des répondants, est le **manque de ressources RH et opérationnelles disponibles** pour mettre en place une politique de gestion des talents aboutie.

Même s'il est recommandé d'avoir une vision « **full scope** » permettant de digitaliser l'intégralité des processus RH, il peut être en effet complexifié par le manque ressources opérationnelles. C'est pourquoi se concentrer sur des quick wins en implémentant rapidement un SIRH agile s'adaptant à vos besoins est la solution à cette contrainte. Cela permettra d'embarquer l'ensemble des collaborateurs et le top management dans le projet.

De plus, l'accompagnement humain pour votre SIRH est primordial. En collaboration avec les équipes de votre SIRH il sera plus facile d'identifier vos principaux objectifs, les points bloquants et les solutions rapides à mettre en place.

L'**implémentation progressive**, par module ou processus par exemple, est également un avantage si vous souhaitez avancer pas à pas dans le déploiement de votre SIRH.



Un SIRH « Marketplace », une obligation

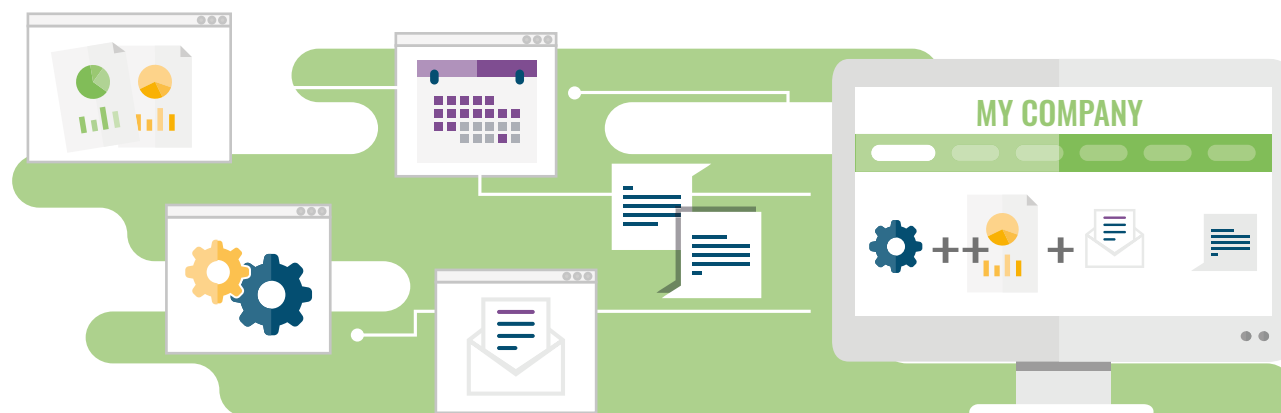
Pour 37.2% l'**absence ou l'inadéquation des outils** est un frein à la mise en place de la gestion des talents.

C'est pourquoi il est absolument indispensable que, premièrement, votre SIRH s'intègre et communique avec votre SI et votre système de paie. C'est la clé pour pouvoir avoir des données RH complètes, consolidées, pertinentes et exploitables.

Pour aller plus loin, lorsque vous choisissez votre SIRH il est important d'être attentif à ce qu'il est en mesure de vous offrir comme **intégration à d'autres applications pertinentes** comme le suivi du temps, le partage de fichiers, la gestion des tâches,...

En effet, un SIRH capable de se connecter à ces différentes applications permet d'accéder aux données combinées plus facilement sur un tableau de bord unique. Ce qui permet également d'économiser du temps « opérationnel » des équipes RH pour se concentrer sur des tâches à plus grande valeur ajoutée.

Le LabRH regroupe 350 start-ups & PME RH proposant leurs services. Talentsoft propose une intégration aux services de chacune de ces entreprises directement dans son SIRH.



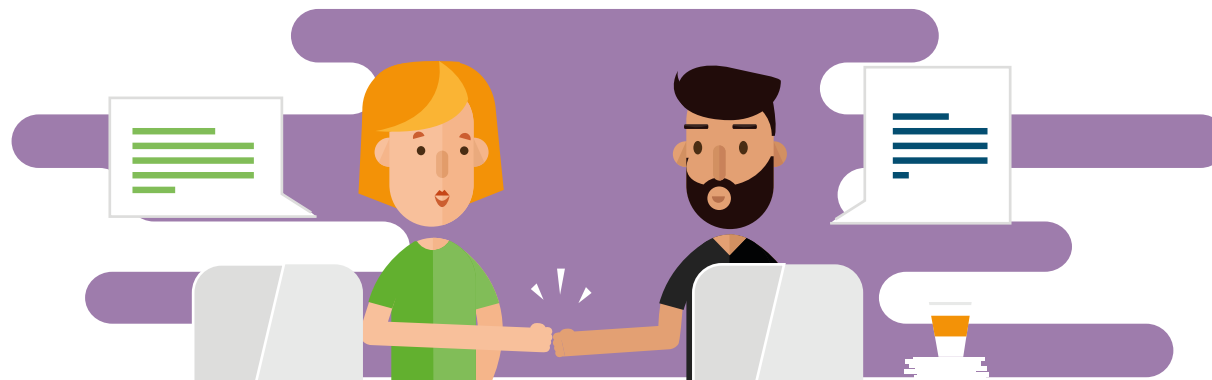
Transformez votre organisation en vous appuyant sur vos collaborateurs

La réticence au changement est un frein pour la mise en place d'une politique de gestion des talents pour 32.6% des répondants.

Le changement est toujours plus compliqué à effectuer lorsqu'il est poussé unilatéralement. Si ces changements doivent être portés par le top management, les middle managers doivent être impliqués totalement et porter le message auprès de leurs équipes.

De plus, il est impératif d'impliquer aussi au maximum les collaborateurs. Plus les changements seront portés par les employés moins ils seront vécus comme un choix imposé par l'entreprise.

Identifiez parmi vos équipes des **ambassadeurs**, embarquez-les dans votre transformation et favorisez les interactions transversales en faisant de votre projet une expérience collaborative.

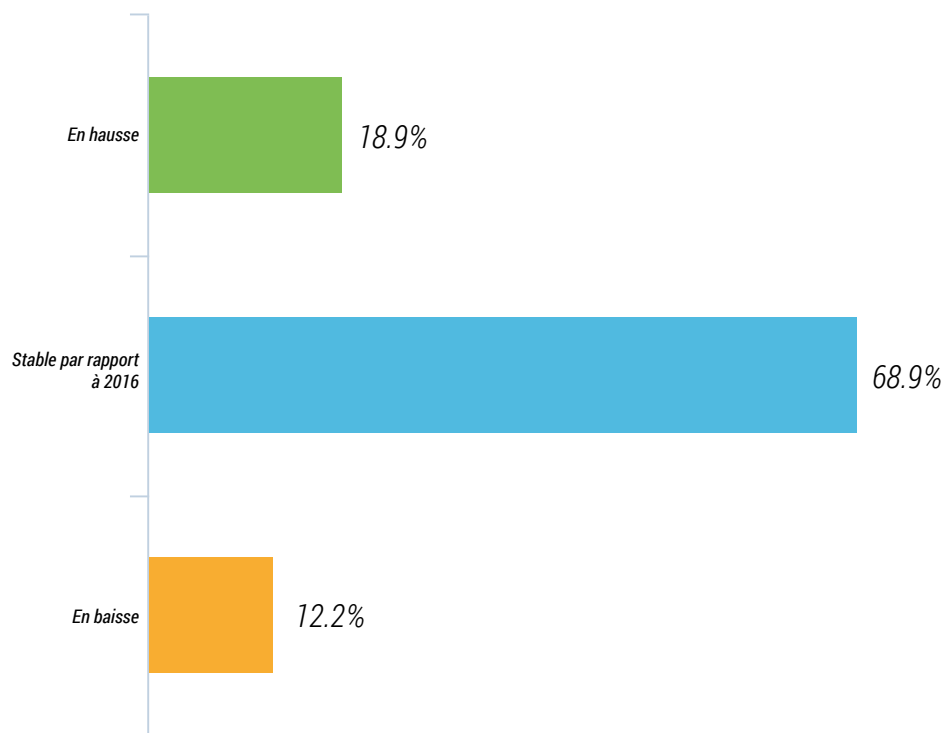


Pour en savoir plus sur la transformation digitale, consultez notre ebook :
« [Transformation des organisations, un challenge commun aux DRH et DSI](#) »

Le budget, une difficulté contournable

Une des principales difficultés à la mise en place d'une politique de gestion des talents est la restriction budgétaire (37.8%).

En 2017, le budget alloué à la formation et au développement RH est-il ?



Pourtant, le budget alloué à la formation et au développement RH en 2017 n'est **en baisse que pour 12.2%** des répondants, il reste stable pour la majorité (68.9%) et est même en augmentation pour 18.9% du panel.

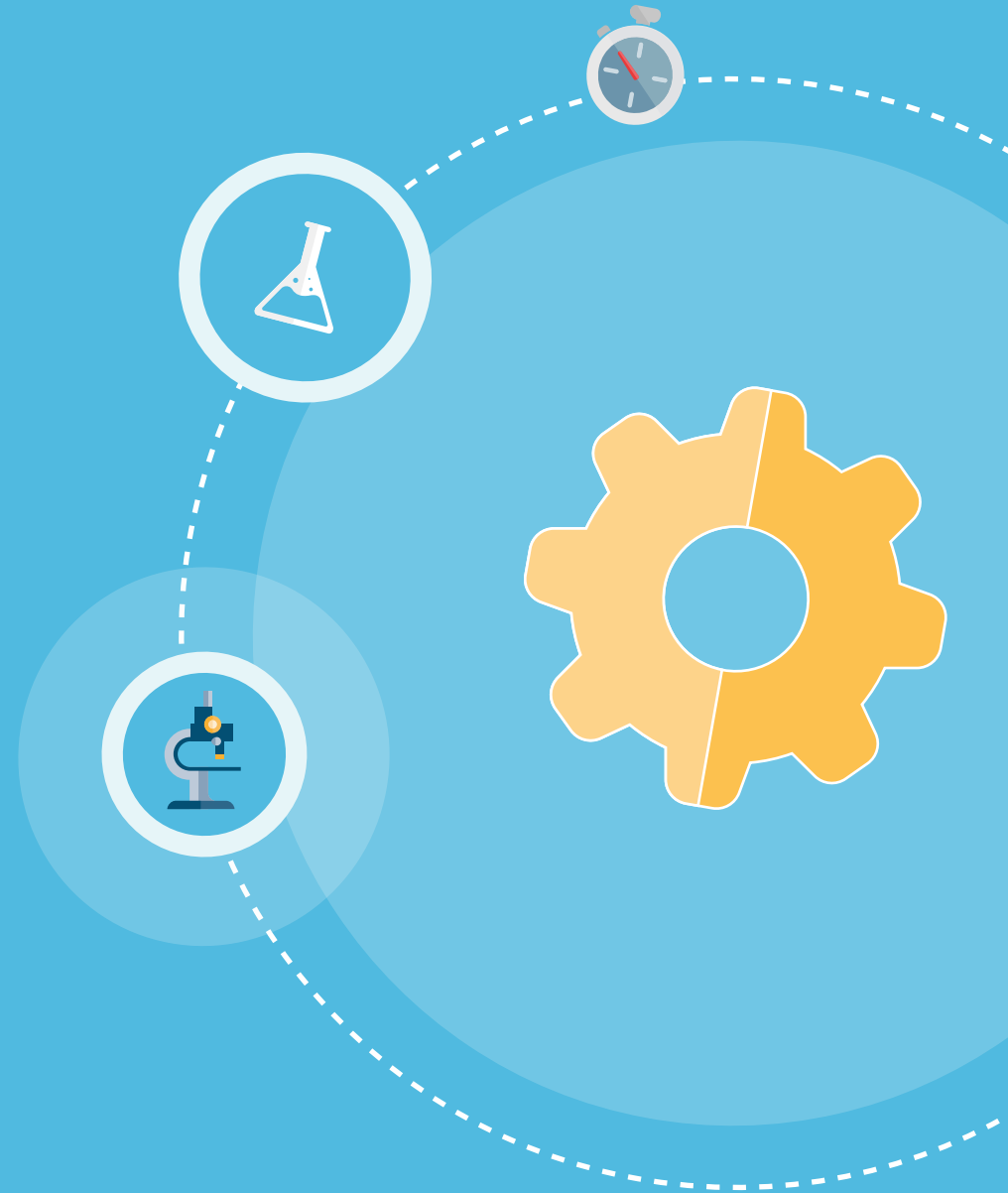
Les restrictions budgétaires peuvent effectivement être un frein, c'est pourquoi lorsque vous avez un projet SIRH il est important de miser sur un **fournisseur capable d'une grande agilité**. Que ce soit par l'implémentation progressive module par module ou encore l'adaptation de la solution à la taille et à la complexité de votre organisation.

Pour pouvoir exploiter les données RH, comme le souhaite la majorité du panel, il est important de commencer à les agréger. En implémentant votre SIRH en plusieurs étapes vous pouvez, dès le premier module mis en place, commencer à stocker vos données et à les utiliser.



Partie 4

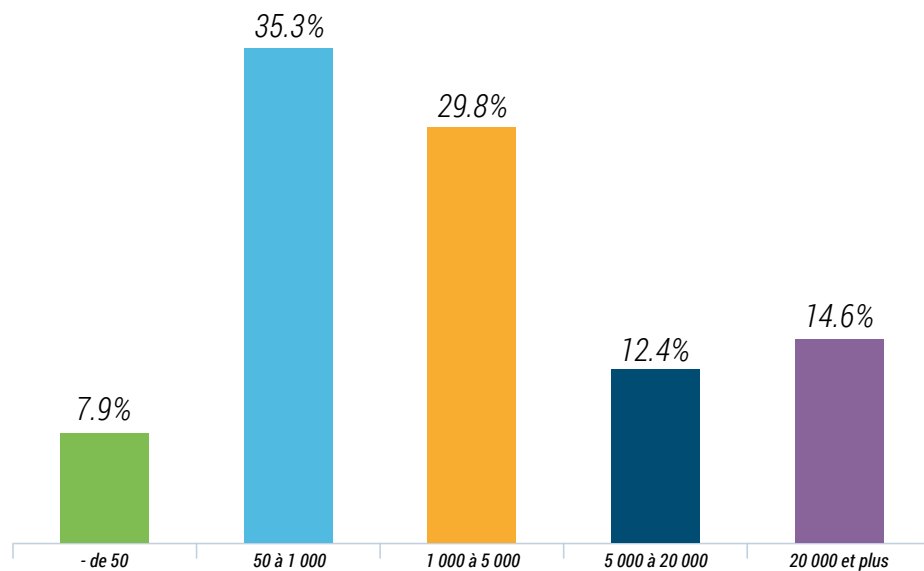
Le Panel



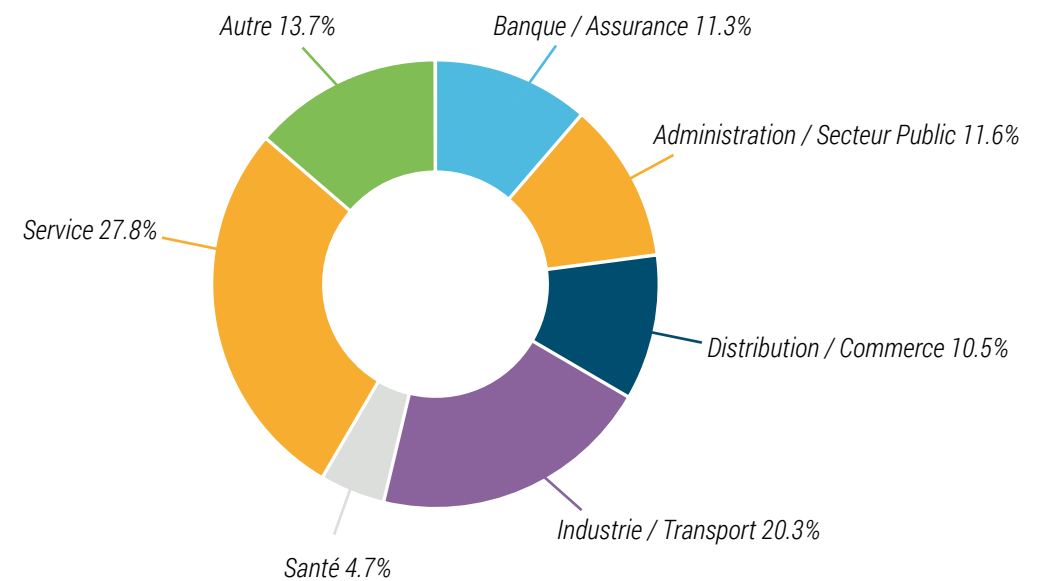
Le Panel

L'enquête sur laquelle se base ce livre blanc a été réalisée en 2017 par Adelanto et Talentsoft auprès de 500 organisations françaises, offrant une cartographie représentative du marché de la formation et du talent management.

Quel est l'effectif de votre organisation ?



Quel est le secteur d'activité de votre organisation ?



A propos d'Adelanto

Adelanto est une Agence conseil Web Marketing spécialisée en BtoB.

Adelanto propose une offre de services complète et intégrée, fondée sur des pratiques et des solutions technologiques avancées.

Spécialiste en Lead Management et Marketing Automation sur les fonctions décideurs IT, DAF, Marketing et RH, Adelanto possède une large expertise dans la recommandation et la mise en place de campagnes de productivité marketing.

Adelanto a créé des newsletters métier comme le DI info, le Directeur Ressources Humaine info, le Directeur Marketing Info et le Directeur Financier Info et réalise régulièrement des sondage en ligne et des portails de génération de leads.

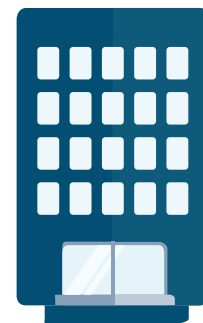
Laurent Azières

Directeur Associé

+33 (0)1 41 86 05 60

laz@adelanto.fr

<http://www.adelanto.fr>



A propos de Talentsoft

Talentsoft est le leader européen des applications Cloud de gestion des Talents.

Sa solution permet de piloter efficacement le recrutement, la formation, la performance, les compétences, les carrières et la rémunération des collaborateurs.

Adaptée aux spécificités européennes et aux enjeux RH globaux, la solution Talentsoft est utilisée par plus de 8 millions d'utilisateurs dans 130 pays. Sa profondeur fonctionnelle et sa flexibilité unique lui permettent de répondre aux besoins de tous types d'entreprises, quels que soient leur domaine d'activité ou présence dans le monde.

Nativement conçue pour le Cloud, la solution Talentsoft est parfaitement optimisée pour le Cloud Microsoft Azure.

+33 (0)1 41 86 05 60

contact-ts@talentsoft.com

<http://www.talentsoft.com>

 **TALENTSOFT**

