



[Accueil](#) > Gestion des talents : les 5 tendances du management en 2016

Gestion des talents : les 5 tendances du management en 2016



PARTAGER   



Entreprendre.fr | Publié le 05 avr 2016

Analyse prédictive et Big Data, intelligence artificielle et coach virtuel, Cloud évolutif... autant de nouveaux enjeux en matière de gestion des ressources humaines.

La gestion des talents bonifie l'engagement des collaborateurs et favorise une meilleure adéquation des compétences aux besoins futurs de l'entreprise.

«Le Talent management est le premier gage de la santé d'une entreprise sur le long terme et un enjeu déterminant pour la performance», affirme ainsi Jean-Paul Charlez, président national de l'ANDRH (Association nationale des DRH).

À LIRE AUSSI

ANNONCE LÉGALE : Publiez votre annonce légale en ligne, optimisée par nos modèles et au meilleur prix. Devis, attestation et facture immédiate.

Ces start-up qui sont devenues de grandes entreprises

Risques de burn-out : comment apprendre à travailler mieux

Intérim : Proman dépasse le milliard !

Quels usages des réseaux sociaux en France

Kusmi Tea : un cas d'école marketing

Mais alors que les entreprises s'accordent sur l'importance de la gestion des talents comme facteur déterminant de la performance, cette pratique reste réservée à l'élite des collaborateurs et souffre généralement d'un manque de moyens financier et humain.

Des entreprises moyennement impliquées

Bien que convaincues de l'importance de la gestion des talents, encore trop peu de PME se donnent les moyens pour la mener à bien.

En cause ? Des freins budgétaires et le manque de ressources humaines. En effet, loin devant les outils d'identification ou d'évaluation et les actions d'engagement et de reconnaissance, le budget reste principalement tourné vers les actions de formation et de développement.

Une conséquence des obligations réglementaires françaises ?

«C'est le reflet du poids de la formation, perçue comme l'un des tout premiers leviers de développement des talents par la plupart des acteurs de l'entreprise. C'est aussi une conséquence des obligations réglementaires françaises», indique Michel Diaz, directeur associé de Féfaur (Conseil stratégique Digital Learning).

Ainsi, plus de la moitié des entreprises n'ont pas de budget. Enfin, seulement

RECEVEZ
NOS DERNIER
ARTICLES EN

OUI

**ANNONCES
LÉGALES
LES MODÈLES
Entreprendre**

Obtenez immédiatement
votre devis et attestation

CLIQUEZ ICI

Un service Entreprendre.fr

ABONNEZ-VOUS



45% des DRH consacrent 10% de leur temps à la gestion des talents. Et en l'absence de DRH, la tâche est dévolue aux DG qui ont encore moins de temps, quelques heures par an seulement !

Guerre des talents

«À l'heure où la guerre des talents bat son plein, de plus en plus d'entreprises prennent conscience de l'impératif d'identifier, attirer et fidéliser leurs meilleurs atouts. Nous sommes convaincus que la gestion des talents doit porter sur tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise, pour que la définition de talent n'oublie plus les compétences au profit des diplômes», souligne Vincent Belliveau, DG de Cornerstone OnDemand.

Pour recruter les meilleurs et garder les talents, les entreprises doivent donc réinventer leurs pratiques, de l'identification à la fidélisation. En matière de gestion et de recrutement, il est désormais impératif de prendre les bonnes initiatives stratégiques et d'anticiper les modes de fonctionnement de demain. Voici 5 solutions du futur.

L'analytique proactive et prédictive

La gestion du capital humain (HCM) passe à l'analyse prédictive. Avec le Big Data, ou machine-learning, devenant mature et le décollage de l'intelligence artificielle, les perspectives de leur application à la gestion du capital humain se multiplient. Les entreprises suffisamment clairvoyantes pour s'être dotées d'une plate-forme unique couvrant le processus HCM de bout en bout ont l'avantage d'avoir les informations de toutes les étapes stockées en un même lieu.

Grâce à ce référentiel unique, centralisant toutes les données (depuis l'acquisition des talents jusqu'au départ du salarié), les entreprises peuvent procéder à des évaluations et des mesures. Elles peuvent utiliser l'analyse prédictive pour leurs besoins de recrutement interne, d'apprentissage et de formation, ou encore de planification des successions... «Les recruteurs passent trop de temps à éplucher les nombreuses candidatures.

Or, la machine est plus intelligente que nous. À l'avenir, elle va donc aider à prendre les décisions. Le prédictif est déjà présent dans le commerce, le domaine de la santé et les objets connectés. Il en ira de même pour le recrutement», note Olivier Guérin, cofondateur de DataRH.

L'IA au service de la formation

Le développement de l'intelligence artificielle (IA) s'inscrit dans le prolongement de l'analyse des données en y associant des informations contextuelles émanant par exemple de capteurs, de géolocalisation des salariés.

L'IA peut suggérer de façon autonome ou influencer positivement sur la décision, si bien que la technologie peut anticiper les besoins des individus d'après les données actuelles de performance, le niveau de compétences et les caractéristiques du poste. Les entreprises visionnaires doivent créer le poste de «coach IA» virtuel, un logiciel ou une app qui pose les bonnes questions aux salariés et leur adresse des recommandations sur mesure, de formation et développement professionnel.

Ce coach virtuel présente l'avantage d'être disponible à la demande, lorsque les salariés en ont besoin. Mieux, «avec l'intelligence artificielle, il sera certainement possible de détecter des personnalités», souligne Manuelle Malot, Alumni Careers/NewGen Talent Centre.

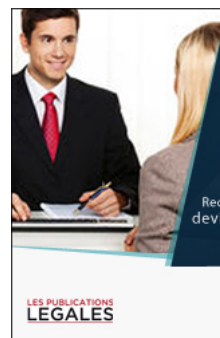
Communautés de talents pertinentes

Les communautés de talents prouvent la valeur des parcours individualisés de recrutement de talents via les médias sociaux. L'essor des réseaux sociaux spécialisés dans la recherche d'emploi débouche sur la création de communautés de talents ultra-catégorisées, qui séduisent les entreprises à la recherche des meilleurs talents.

L'expérience du candidat évolue donc d'un dialogue cohérent vers une conversation en continu sur ces médias sociaux. Les entreprises qui proposent cette conversation aux candidats et la possibilité d'une expérience personnalisée devraient récolter les fruits de leurs efforts.

Les enseignements acquis au travers de ce processus optimisé par des systèmes et technologies sophistiqués vont se traduire en connaissances en temps réel quant à l'adéquation du candidat au profil recherché et aux aspects de mentorat, d'engagement et de marketing.

Planification des successions



E **Entreprendre**

Robots du monde entier
<https://t.co/j9OmLgfdDO>
<https://t.co/QFgJN7g6A>

E **Entreprendre**

Tordjman, l'autodidacte
 un secteur <https://t.co/H>

E **Entreprendre**

Le Contrat Unique d'Ins
 points <https://t.co/1Mqx>
https://t.co/l_fm1lahfhvv

Tweeter à @entrepre

La question des plans de succession occupe beaucoup les entreprises, alors même qu'il devient de plus en plus difficile de recruter des talents externes. Pour le moment, les entreprises se contentent de maintenir certains seniors en poste.

Elles devront néanmoins établir des programmes de formation et de développement professionnel ciblés afin de préparer les talents en interne et les aider à perfectionner leurs compétences. Ainsi, les entreprises peuvent se constituer un vivier de collaborateurs aux compétences hybrides prêts à pourvoir les postes vacants demain.

Un Cloud évolutif

Conscientes qu'un logiciel sur mesure est révolu, les entreprises peuvent miser sur les solutions Cloud à la fois configurables et extensibles pour pouvoir prendre les bonnes décisions relatives à leurs processus métier. «S'il n'est pas encore facile de s'en servir, avec le Cloud ou le Drive, l'arrivée du CV 3.0 en ligne facilitera le recrutement des talents», prédit Olivier Guérin, cofondateur de DataRH. À l'homme derrière ces outils de valider ou non ces choix !

NOTRE KIOSQUE



[VOIR TOUTES NOS PUBLICATIONS](#)

EN CE MOMENT

Pourquoi nos entreprises n'achètent pas Français ?
 Reprendre une entreprise : bonne ou mauvaise idée ?
 Tech City, le paradis des Start-up ?
 Hermès : les secrets d'un géant du luxe

A LIRE AUSSI

Dailymotion va-t-il rattraper YouTube grâce à Vivendi ?
 LinkedIn, Apple, Google : des méthodes de management décalées
 Okko Hôtels : parcours-client tout numérique
 Le français Dashlane gère l'identité numérique des internautes américains

REJOIGNEZ LA COMMUNAUTE DES ENTREPRENEURS :



ENTREPRENDRE.FR

Entreprendre.fr, le site de l'information économique, des entreprises et des cadres dirigeants. Retrouvez chaque jour le meilleur de l'info économique et les conseils de nos experts pour la création et la gestion de votre entreprise.

Informations

CONTACTS
 Publicités - Partenariats
 Parlez-nous de votre entreprise !
 Qui sommes-nous ?
 Mentions légales
 Données personnelles

Catégories

PUBLICITÉ et PARTENARIATS
 Entreprendre TV
 Tous les articles
 Economie
 Entreprises
 Digital
 Management
 Immobilier
 Création d'entreprise
 Argent et Patrimoine
 Art de vivre
 Sport et bien-être
 Régions
 Politique et Société
 INVESTISSEURS
 ENTREPRENDRE SA

**Lafont
 presse**

Entreprendre

