

Ressources humaines

marque entreprise

recrutement digital

management des talents

performance

## Quand la gestion des talents devient un gage de performance !

30/11/2018 | Soluteam Conseil



### Avez-vous pensé à mettre en place la stratégie adéquate ?

**80% des métiers connus aujourd'hui auront disparu ou profondément évolué dans 20 ans. Le monde du travail vit une profonde mutation socio-économique et doit actuellement faire cohabiter quatre générations de collaborateurs (baby-boomers, génération X, Y et millenials). L'impact sur les services RH est considérable. Comment ces derniers peuvent-ils effectuer leur mutation pour anticiper sereinement le futur ?**

Moins de la moitié des organisations ont développé une stratégie prenant en compte les fameux "soft skills", c'est-à-dire l'adéquation entre le savoir-être d'un candidat et la culture d'entreprise. Savoir-faire et salaire ne sont plus les seuls critères discriminants. La prise en compte de trois points clés aideront les entreprises à bien vivre cette transition :

- \* Bien cerner **la personnalité** des talents,
- \* Mettre en œuvre **un marketing RH** pour **dynamiser la marque employeur**,
- \* S'engager sur **la fidélisation** des collaborateurs.

### Des outils pour bien cerner la personnalité des talents

Une étude de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (D.A.R.E.S) indique que près de 60% des critères requis pour la qualification à un emploi relèvent de compétences comportementales telles que l'autonomie, la rigueur, le relationnel et l'esprit d'équipe. Autant de points qui ne transparaissent pas dans un CV. Un tiers des personnes interrogées par la D.A.R.E.S estime que la personnalité est le 1er critère de recrutement.

Comment évaluer la capacité, l'envie et la compétence d'un candidat pour évoluer ? Pour découvrir si un candidat est compatible avec son futur manager, analyser son aptitude à gérer le stress, plusieurs outils ont fait leur apparition sur le marché :

- \* Tests de personnalité
- \* Tests d'aptitude
- \* Test d'intelligence (Quotient Intellectuel vs. Quotient Emotionnel)

Le bon "mix" entre ces éléments permet de réduire les potentielles "erreurs de casting". Encore faut-il prendre en compte trois critères de praticité :

- \* Des questions sans ambiguïté,
- \* Des tests de 30minutes maximum,
- \* Des résultats clairs et précis.

### Le marketing RH pour dynamiser la marque employeur et séduire les nouveaux talents :

"Connais-toi toi-même", le plus ancien précepte gravé à l'entrée du temple de Delphes, pourrait résumer le point de départ d'une stratégie efficiente. Philippe Mounier, dans "La nouvelle matrice économique de l'entreprise" (Edilivre, 2016) suggère que l'Atout Vital Humain doit être au cœur d'un dispositif de marketing RH ayant un triple objectif :

- \* Bien connaître l'offre d'emploi sur son marché,
- \* Engager une réflexion en interne sur la Qualité de Vie au Travail (QVT),
- \* Travailler l'image de marque employeur en se servant des leviers qu'offrent les réseaux sociaux.

Les "mesures gadgets" comme proposer un espace détente avec babyfoot ou des séances de massage ne suffisent pas. Il faut placer l'humain (le talent) au centre d'une véritable stratégie d'entreprise afin de favoriser un environnement de travail au sein duquel le collaborateur pourra pleinement s'épanouir. Favoriser sa motivation est le plus sûr moyen de doper sa performance. Et donc celle de l'entreprise.

### S'engager sur la fidélisation des collaborateurs :

Le coût du turnover est considérable : un tiers des recrutements échouent dès la première année et on estime le préjudice entre 30 et 50 KE, entre les coûts directs (37 % de frais d'agence) et les coûts cachés (63% comprenant temps passé, démotivation des équipes, perte de productivité, risques de conflits et coûts de formation) sans parler des répercussions sur l'image de marque de l'entreprise.

La fidélisation est le résultat d'une stratégie étudiée bien en amont, et notamment :

- \* **Un parcours d'intégration** ("onboarding") qui, au-delà de l'accueil initial du candidat par ses collègues, intègre un parcours d'acquisition et de montée en compétences ainsi qu'un suivi comportemental des actions au sein de l'organisation.
- \* La possibilité donnée aux juniors d'effectuer du **"reverse mentoring"** et de partager leur savoir - notamment digital - auprès des membres plus seniors dans l'entreprise.
- \* La mise en place d'un **baromètre social** permettant d'élaborer une cartographie pour relever les écarts éventuels par rapport aux attendus de la stratégie RH, mais aussi de vérifier que la culture d'entreprise est bien comprise, que le management est compétent, que les équipes sont efficaces pour que, in fine, les collaborateurs en retirent une satisfaction personnelle.

La convivialité en entreprise ne se décrète pas. Elle est le fruit d'une démarche qui ne peut se faire sans l'aval et l'implication des directions.

**En résumé : une gestion des talents efficace intègre une somme d'éléments devant être pensée bien en amont du recrutement, dans le cadre d'une véritable stratégie de marketing RH. Se servir d'outils adéquats pour bien capitaliser sur le savoir-être des candidats, dynamiser la marque employeur en plaçant l'humain au centre d'une démarche d'entreprise et développer la fidélisation à travers un parcours spécifique sont les clés de succès d'une gestion des talents réussie.**

#marqueentreprise  
#recrutementdigital  
#talentmanagement  
#performance

Soluteam Conseil est composée d'une équipe d'experts ayant tous occupé des postes de direction au sein de PME-PMI ou de grands groupes nationaux ou internationaux.

Chefs d'entreprises ou indépendants, ils ont travaillé dans l'industrie, le négoce, le B to B ou le B to C.

Ils apportent expertise et pragmatisme pour accompagner les moments forts du développement de votre entreprise. Plus d'informations ?

Contactez-nous au : 06 64 06 78 14 ou par mail : [info@soluteamconseil.fr](mailto:info@soluteamconseil.fr)

Tags: talentmanagement marque entreprise recrutement digital performance