



L'état des lieux du talent management

Les statistiques sur l'intérêt du développement personnel pour attirer, retenir et développer les talents dans votre entreprise.



C'est le moment de propulser vos talents sur le devant de la scène.

C'est probablement l'un des challenges les plus difficiles auxquels nous devons faire face à l'heure actuelle. Nous parlons bien sûr de la guerre des talents. Sans les bonnes compétences, l'avenir de votre entreprise ne sera peut-être pas aussi radieux. Pas étonnant donc l'on entende autant parler de talent management !

En tant que manager RH ou L&D, vous connaissez les nombreuses hypothèses qui courent sur l'avenir du travail : où, quand et comment les employés du futur travailleront-ils ? Ce pourrait être du télétravail, du travail hybride ou une autre forme que nous n'avons pas encore inventée, mais ne vous y trompez pas, l'avenir du travail est directement lié aux talents et au talent management. Outre l'aspect pratique de l'avenir du travail, la stratégie mise en place par les entreprises est peut-être encore plus importante, car elle détermine comment attirer, retenir, impliquer et développer leurs employés. Aujourd'hui, le personnel n'est plus le même qu'avant. Les employés sont plus exigeants envers leur employeur et envers leur plan de carrière. Les raisons qui font qu'une personne a envie de s'engager dans une entreprise plutôt qu'une autre changeront davantage au fil du temps. Par conséquent, le talent management apparaît comme l'une des missions les plus difficiles des RH dans les années à venir.

Vous avez peut-être déjà un très bon programme de talent management et une bonne stratégie en place. Ou ces sujets sont à l'ordre du jour de votre service RH cette année. Quoi qu'il en soit, ce rapport vous offrira des perspectives intéressantes pour vous aider à repenser, à réactualiser et à réimaginer votre stratégie en matière de talents. En effet, s'il nous a appris quelque chose, c'est bien que le talent management et le développement personnel ne vont pas l'un sans l'autre !

Quelques chiffres sur notre étude

En collaboration avec le cabinet Markteffect, GoodHabitx a interrogé **1 063** employés appartenant à la population active française, ainsi que **12 552** employés européens, sur ce qu'ils pensent des opportunités actuelles de développement personnel et des compétences au sein de leur entreprise. Les personnes ayant répondu à ce sondage sont âgées de **25** à **55** ans et occupent différents postes, dans des entreprises de toutes tailles de secteurs variés. Les résultats ont été pondérés pour être représentatifs de la population active française. D'après la taille de l'échantillon, les résultats peuvent être généralisés à la population française avec un indice de confiance de **95 %**.

D'autre part, nous avons également sondé **2 679** décideurs européens en L&D (managers RH, managers L&D et chefs d'entreprise), dont **433** français, sur ce qu'ils pensent de l'impact des opportunités de développement personnel qu'ils proposent à leurs employés.

1 063

personnes interrogées
parmi la population
active en France

Agées de

25

à

55

ans



Résultats généralisables
à la population avec un
niveau de confiance de

95%

2 679

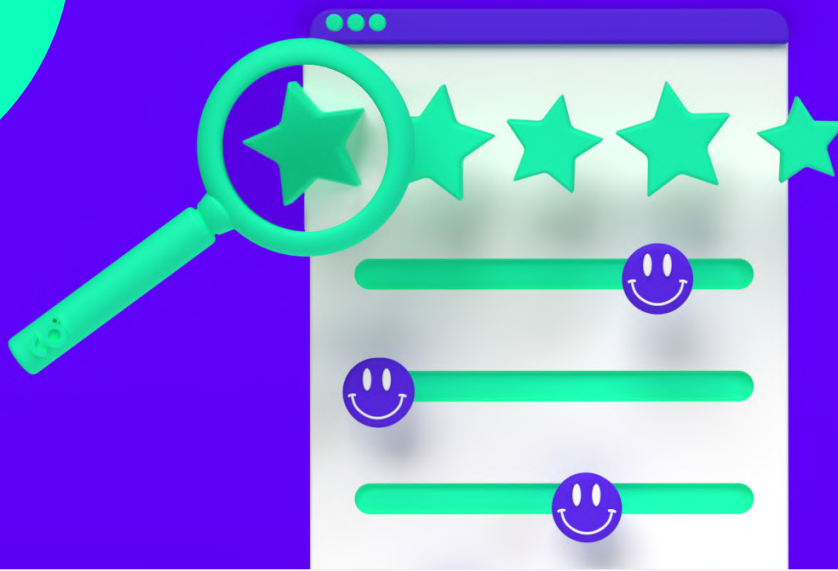
décideurs
européens en L&D dont

433

Français

12 552

employés européens



Le développement personnel est devenu indispensable

En France, **46 %** des employés déclarent que le manque d'opportunités de développement personnel est une raison valable pour rechercher un emploi ailleurs, dans une entreprise qui investit dans ce domaine. C'est quasiment 1 sur 2 ! Ce chiffre vous a probablement autant surpris que nous. Bien qu'étonnant, il prouve qu'il est essentiel d'avoir les bons outils et programmes pour développer les compétences dans votre entreprise.

Malheureusement, ce n'est pas le cas de nombreuses entreprises. Plus d'un employé sur dix en France (**16 %**) est en (total) désaccord avec l'affirmation suivante : les opportunités de développement personnel actuellement

proposées dans mon entreprise sont suffisantes. Les réponses de la population active française sont similaires à la moyenne européenne (**16 %**) qui pense que les employeurs pourraient faire plus en matière de développement personnel.

Pourtant, un peu moins de la moitié (**42 %**) des employés français sont satisfaits des opportunités dont ils bénéficient actuellement pour monter en compétences. Ne nous réjouissons pas trop vite, car cela signifie que les **58 %** restants (qui incluent les **16 %** mentionnés plus haut) ne sont pas satisfaits des opportunités dont ils bénéficient. Pour nous, dont le développement personnel et la

formation sont le cœur de métier, c'est déjà trop (mais nous sommes loin d'être objectifs sur le sujet 😊). Si l'on revient sur les **46 %** d'employés qui seraient prêts à changer d'entreprise pour avoir accès à de plus amples opportunités de développement personnel, on comprend à quel point cela peut valoir la peine d'améliorer cette facette de votre entreprise. Après tout, qui aurait envie que les employés aillent voir ailleurs pour cause d'insatisfaction ?

Côté employeur, **65 %** des décideurs français en L&D interrogés conviennent qu'un manque d'opportunités de développement personnel est une raison valable pour un employé de chercher du travail

ailleurs. En revanche, **74 %** de ces mêmes décideurs affirment que leur entreprise offre suffisamment d'opportunités de développement personnel à leurs employés.

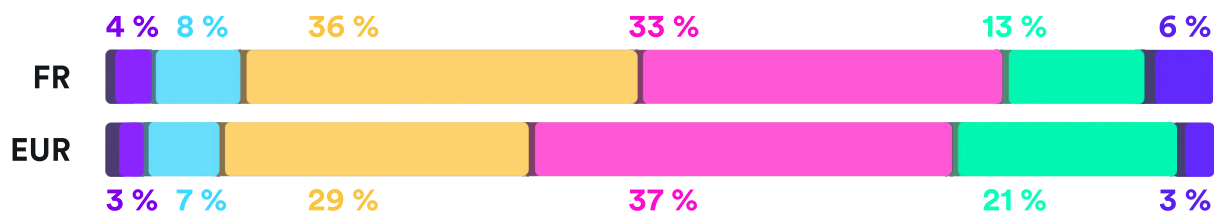
Vous avez peut-être remarqué un écart important entre la perception des employeurs et celle des employés sur les opportunités de développement personnel (**74 %** contre **42 %**). Le problème est-il uniquement dû à une différence de point de vue ? Ou bien les employeurs peuvent-ils aller plus loin pour s'assurer que leurs employés sont satisfaits de l'offre de L&D proposée ? Nous reviendrons sur ces questions un peu plus loin !

Synthèse n°1 :

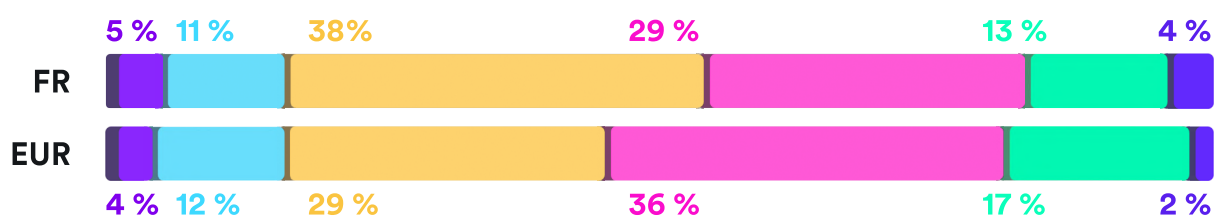
Le développement personnel est devenu incontournable pour attirer et retenir les talents dans l'entreprise. Lorsque les employés ont l'impression de ne pas avoir suffisamment d'opportunités de formation, ils ont peut-être déjà un pied dehors. Pour répondre à ce défi, une bonne solution consisterait peut-être à proposer des formations de développement personnel variées, dans des formats pédagogiques variés et sur une multitude de sujets. De cette façon, les employés peuvent choisir par eux-mêmes dans quel(s) domaine(s) ils veulent ou doivent se former. En d'autres termes, ils deviennent maîtres de leur propre développement et ont une vision limpide sur leurs opportunités.

Employés :

Le manque d'opportunités de développement personnel au sein d'une entreprise est une raison valable pour les employés de chercher du travail ailleurs, dans une entreprise qui propose de telles opportunités.



Au sein de mon entreprise, les employés reçoivent suffisamment d'opportunités de développement personnel.



Décisionnaires L&D :

Le manque d'opportunités de développement personnel au sein d'une entreprise est une raison valable pour les employés de chercher du travail ailleurs, dans une entreprise qui propose de telles opportunités.



Au sein de mon entreprise, les employés reçoivent suffisamment d'opportunités de développement personnel.



● Pas du tout d'accord

● Neutre

● Tout à fait d'accord

● Pas d'accord

● D'accord

● Ne sait pas



L'accès au développement personnel

Maintenant que nous avons saisi l'importance du développement personnel pour attirer et retenir les talents dans l'entreprise, le moment est venu d'étudier les différentes opportunités dont bénéficient réellement les employés pour se former.

Parmi les employés français qui ont accès à des formations, **10 %** d'entre eux peuvent se former en présentiel, **29 %** d'entre eux ont accès à des formations en ligne et la majorité (**36 %**) a accès à une combinaison des deux. Cette approche mixte est également celle qui prédomine au niveau européen. Si l'on s'intéresse aux résultats tous pays européens confondus, **9 %** des employés ont accès à des formations en présentiel,

28 % à des formations en ligne et **42 %** à une combinaison des deux.

Ces chiffres sont très prometteurs, même si des progrès sont encore possibles. En effet, plus d'un employé français sur cinq (**24 %**) n'a toujours pas accès à des formations de développement personnel. Au niveau européen, ce chiffre tombe à **21 %**. En France, on note également des écarts significatifs lorsque l'on tient compte des critères d'âge et de sexe. La plupart des personnes interrogées de la tranche 44-55 ans (**31 %**) déclarent ne pas avoir accès à des formations, comparé à **18 %** seulement pour les 25-34 ans. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer ne pas avoir accès des formations (**28 %** contre **21 %**).

Cet écart est flagrant, mais un autre l'est encore plus. Lorsqu'on leur demande à quelles opportunités de développement personnel leurs employés ont accès, **11 %** des décideurs français en L&D déclarent proposer des formations hors ligne, **24 %** des formations en ligne et **57 %** déclarent avoir opté

pour le blended learning. Enfin, **8 %** des décideurs français en L&D ne proposent aucune opportunité de développement personnel, soit 16 points de moins que ce que constatent les employés en réalité. Alors, d'où vient cet écart considérable dans les réponses ?

Synthèse n°2 :

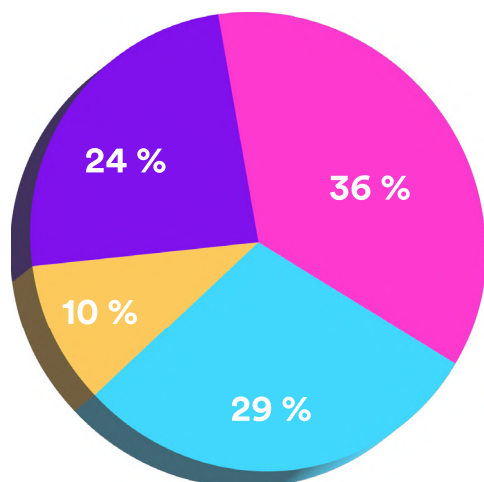
Si votre entreprise a déjà mis en place une offre de formations pour le développement personnel de vos employés, il est crucial de communiquer en continu dessus. S'il existe un tel écart dans les perceptions des employeurs et des employés sur l'offre actuelle de formations, la réponse se trouve peut-être dans la communication qui en a été faite par les employeurs eux-mêmes. Si l'employeur ne communique pas suffisamment souvent sur ce qu'il propose, les employés peuvent finir par passer à côté des formations. Pour améliorer l'implication de vos employés dans ces formations, il faut que les opportunités proposées restent à l'esprit.

Qu'en est-il de l'accessibilité de vos formations ? Sont-elles faciles à trouver par vos employés ? Ou est-ce un véritable parcours du combattant ? Si vous vous retrouvez plutôt dans le second cas, il serait peut-être judicieux d'essayer de supprimer ces barrières à l'entrée.

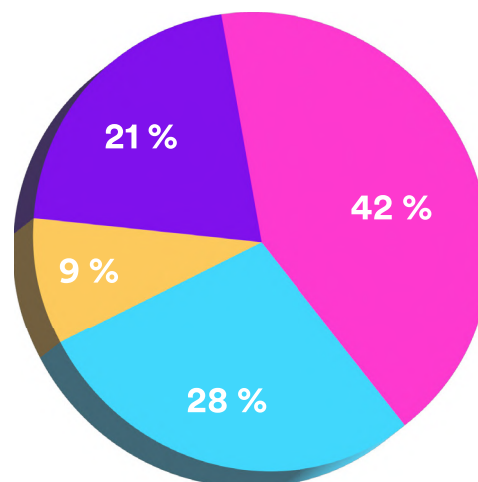
[Notre e-book sur le marketing de la formation](#) vous décrit le modèle des 3E et vous aide à faire en sorte que votre offre de formations soit une priorité pour vos employés. Le modèle des 3E est un canevas conçu par les consultants en formation de GoodHabit, qui vous aidera à promouvoir la formation au sein de votre entreprise tout entière.

Employés :

Votre entreprise vous offre-t-elle la possibilité de développer vos compétences via des formations ?



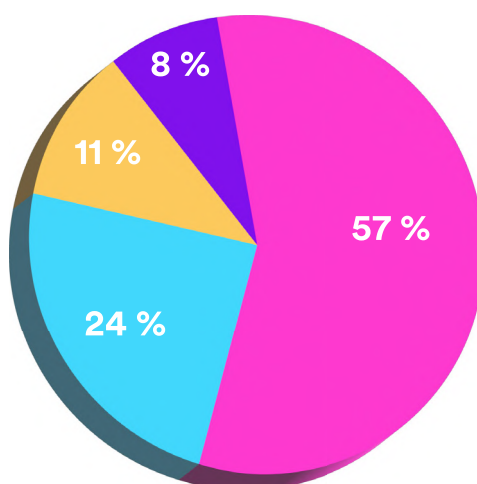
FR



EUR

Décisionnaires L&D :

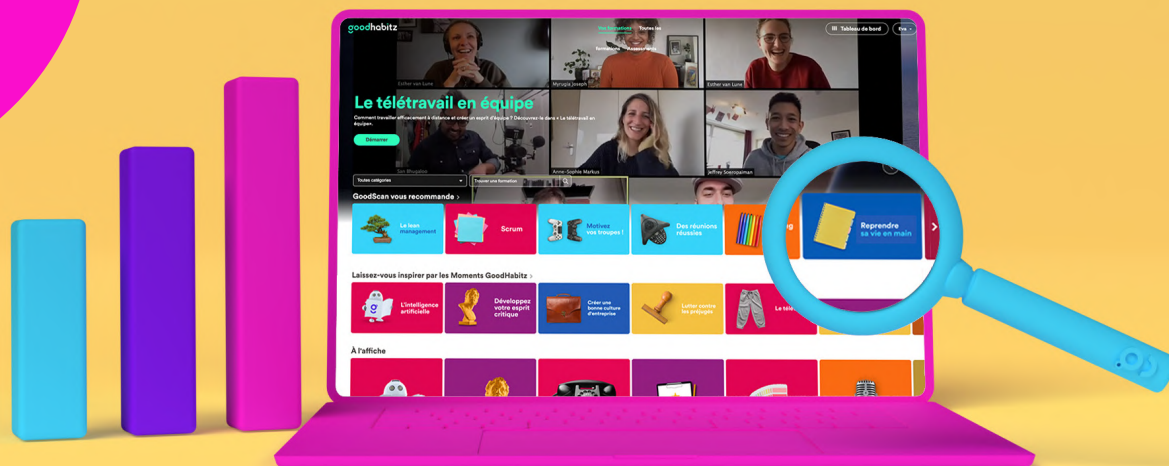
Votre entreprise offre-t-elle aux employés la possibilité de développer leurs compétences via des formations ?



FR

- Oui, j'ai accès à la fois à des formations en présentiel et en ligne.
- Oui, j'ai accès à des formations en ligne.

- Oui, j'ai accès à des formations en présentiel.
- Non, mon entreprise ne propose pas de formation.



Les opportunités de formation en ligne et leur impact

Les chiffres cités précédemment montrent bien l'importance de mettre en place des opportunités de développement personnel, mais quel format les employés préfèrent-ils ? Que pensent-ils de l'intérêt des formations en ligne pour l'apprentissage des *soft skills* et des *hard skills*, et dans quelle mesure considèrent-ils que les formations en ligne sont utiles pour leur développement personnel ?

Avant toute chose, n'oublions pas que chaque personne est unique, de même que ses préférences d'apprentissage. Il est important de garder cela en tête avant de s'arrêter sur une solution de formation. Mais vous êtes peut-être curieux de savoir ce que pensent

les employés des différents formats pédagogiques, c'est pourquoi nous leur avons posé la question.

Commençons par la définition la plus traditionnelle de la formation : la formation en présentiel. Bien que plus traditionnel, ce concept est toujours utilisé aujourd'hui. Et pour cause, **14 %** des personnes interrogées en France indiquent qu'elles préfèrent ce format pour le développement personnel. **20 %** d'entre elles ont une préférence pour le format *blended learning*, c'est-à-dire la combinaison entre développement personnel en ligne et en présentiel. **26 %** des employés français apprennent le mieux lorsqu'ils sont en mesure de mettre les choses en

pratique et préfèrent se former pendant leur journée de travail. Étonnamment, ils sont **26 %** à préférer se former sur YouTube. Enfin, **27 %** des employés français interrogés préfèrent se former avec des solutions de formation en ligne ou d'e-learning. Cela signifie qu'un tiers de vos employés aimerait pouvoir utiliser un outil de développement personnel en ligne.

Si vos employés préfèrent les formations en ligne aux formats plus traditionnels, c'est peut-être parce qu'ils ont pu se familiariser davantage avec ce format et ses avantages pendant les multiples confinements liés au Covid. L'avantage des formations en ligne, c'est que l'apprentissage a lieu quand et où on le souhaite. En d'autres termes, le développement personnel a un aspect « à la demande » que les formations en présentiel n'ont pas forcément.

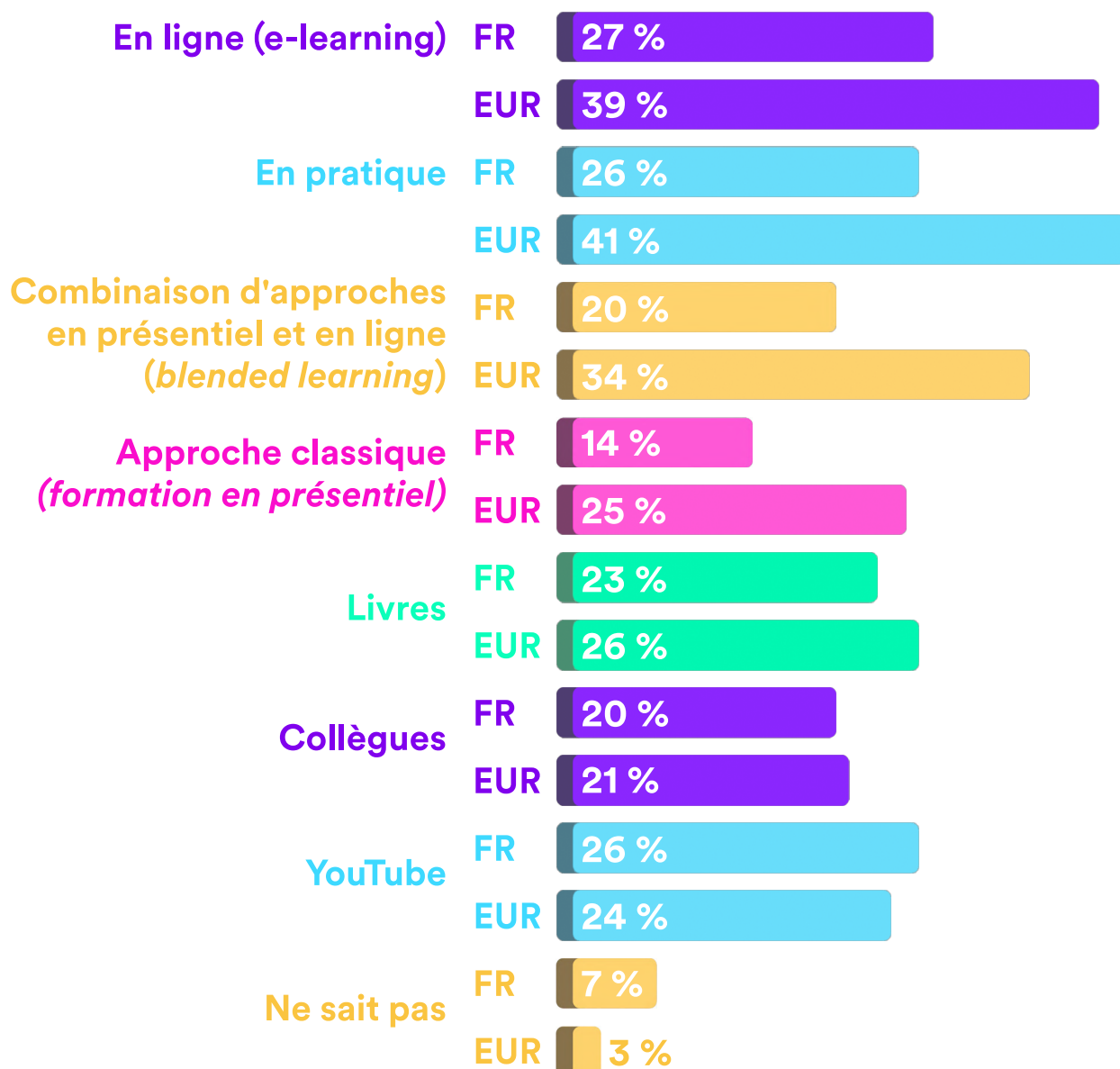
Non seulement les formations en ligne sont les plus plébiscitées par les employés, mais plus de la moitié des employés français (**58 %**) déclarent même qu'elles ont un effet positif sur leurs besoins en développement personnel. Cette tendance se retrouve dans les moyennes au niveau européen et les perceptions des employeurs. Cela prouve que les formations en ligne sont en train de rentrer dans les mœurs.

Alors que les compétences du 21^e siècle deviennent de plus en plus primordiales dans les méthodes de travail modernes, nous avons voulu savoir ce que pensent les employés des formations en ligne pour l'acquisition des *soft skills* et des *hard skills*. D'après eux, elles sont utiles dans les deux cas. Les formations en ligne seraient légèrement plus appréciées pour acquérir des *soft skills* (**48 %**) que pour acquérir des *hard skills* plus techniques (**45 %**), mais c'est un écart très faible.

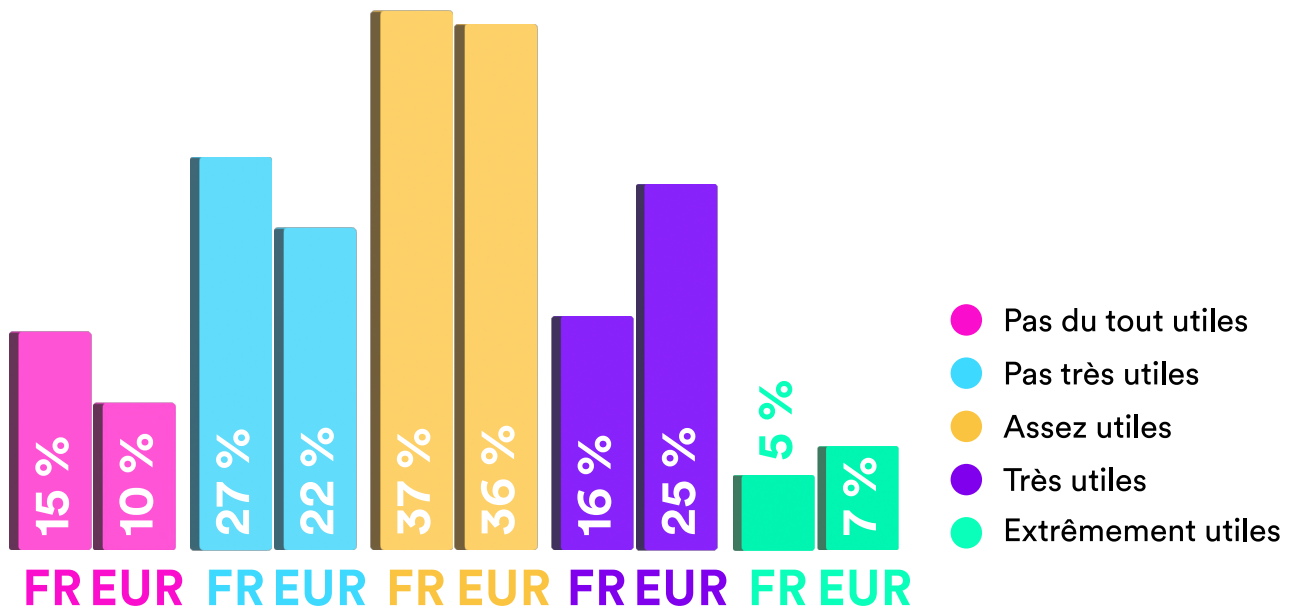
Synthèse n°3 :

Pour adapter votre solution de L&D aux souhaits et aux exigences de vos employés, il serait judicieux de rechercher une offre en ligne. Le format en ligne est le plus demandé, que ce soit par les employés français que ceux des autres pays européens. Grâce à une solution basée en ligne, vous pouvez répondre aux besoins des employés qui préfèrent l'e-learning comme de ceux qui préfèrent le blended learning. Ensuite, il faudra s'assurer que les *soft skills* recherchées de nos jours, comme la capacité à bien gérer son temps, à faire preuve de résilience et à travailler en équipe font partie de votre offre de formations.

Quel format pédagogique préférez-vous ?

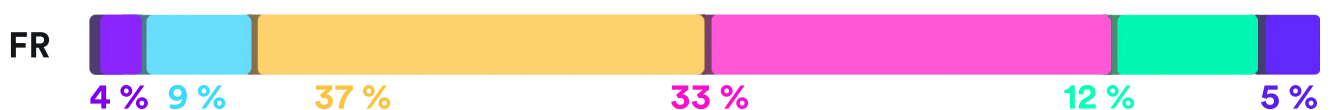


Selon vous, dans quelle mesure les formations en ligne proposées par votre employeur sont-elles utiles pour votre développement personnel ?



Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou non avec les déclarations suivantes ?

Les formations en ligne permettent aux employés d'acquérir des *hard skills*.



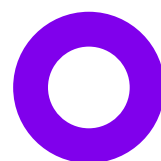
Les formations en ligne permettent aux employés d'acquérir des *soft skills*.



- Pas du tout d'accord
- Pas d'accord
- Neutre
- D'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sait pas



Attirer de nouvelles recrues et retenir les talents dans votre entreprise



Nous avons vu l'importance de proposer des opportunités de développement personnel ainsi que leur impact dans l'entreprise. Il est temps à présent de voir quel est le rapport avec le talent management.

Commençons par l'impact du développement personnel dans la rétention de vos employés actuels. **52 %** des employés français déclarent que le développement personnel est un important déterminant de la

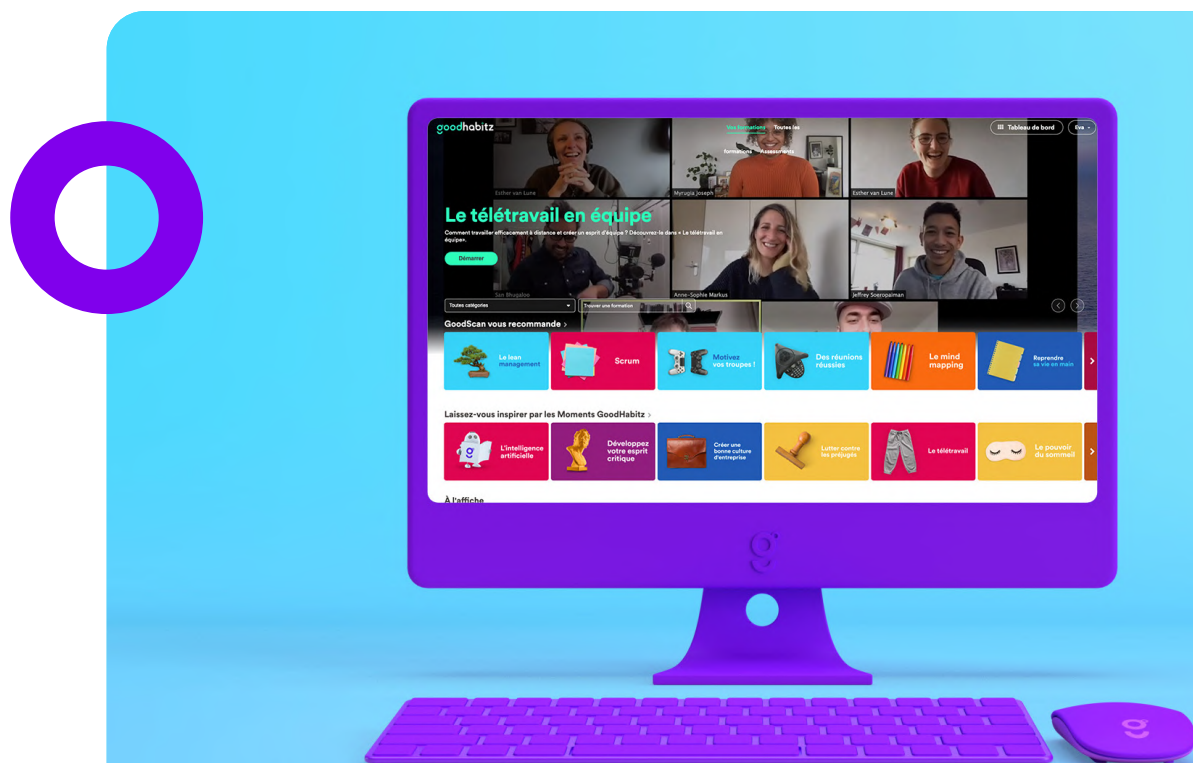
satisfaction au travail. Pour que vos employés soient satisfaits au sein de votre entreprise et le restent, ils doivent pouvoir évoluer, tant au niveau personnel que professionnel. En effet, le développement personnel ne se limite pas forcément aux compétences professionnelles. Ensuite, près de huit employés sur dix (**78 %**) déclarent qu'ils seraient plus heureux au travail s'ils bénéficiaient de plus d'opportunités de se former. On observe le même pourcentage au niveau européen.

Pour que vos employés soient satisfaits et pleinement épanouis dans leur rôle, le développement personnel entre (encore une fois) dans l'équation. Des employés qui se sentent bien ont tendance à s'impliquer davantage au sein de l'entreprise. Votre capacité à satisfaire et retenir les talents dans votre entreprise se ressent dans l'implication des employés. L'investissement dans le développement personnel tombe donc sous le sens. D'après les résultats de cette étude, le coût du développement personnel aura un impact direct sur la rétention des talents.

Pour favoriser la croissance de votre entreprise ou que votre personnel possède les compétences adaptées

au monde de demain, vous pourriez envisager le recrutement. Là encore, près de la moitié des employés français interrogés (**45 %**) déclarent que les opportunités de développement personnel jouent un (très) grand rôle dans le choix de leur futur employeur. Heureusement, les reconnaissent déjà que le développement personnel est un critère de plus en plus essentiel lors du recrutement de nouveaux candidats et **69 %** sont convaincus que c'est un facteur important lorsqu'un candidat change d'emploi.

Toutefois, les trois premiers critères recherchés par les employés sont le degré d'autonomie (**56 %**), un bon cadre de travail (**53 %**) et un bon équilibre vie



privée-vie professionnelle (52 %).
Le salaire n'arrive qu'en 4e position (51 %). À l'échelle européenne, on remarque que ces critères sont également prisés par les employés, avec toutefois quelques légères différences. Les trois premiers critères sont : l'équilibre vie privée-vie professionnelle (67 %), le cadre de travail (65 %) et le contrat à durée indéterminée (65 %).

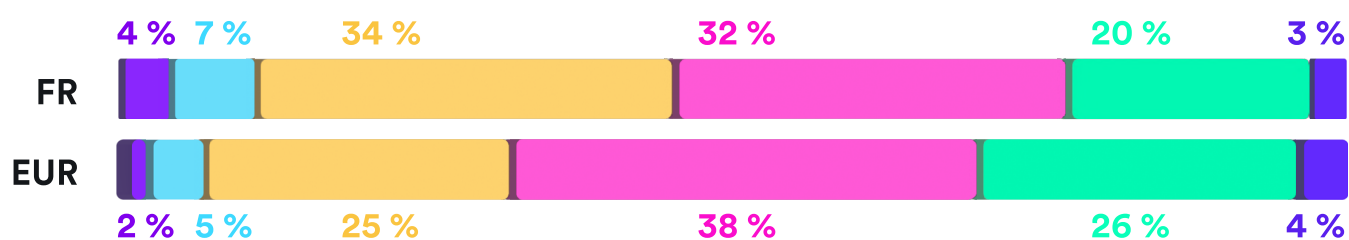
Revenons aux employés français, l'un des critères est en effet intéressant à souligner, car il témoigne peut-être de l'impact du télétravail, même partiel, sur l'expérience des employés. En effet, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est désormais le 3e critère le plus important dans le choix d'un employeur, devant le

salaire. Ce changement dans les aspirations des futurs employés se retrouve aussi dans la perception des managers RH et L&D. Nous avons comparé leur top 3 des critères les plus importants pour les employés, dans le choix d'une entreprise. Ainsi, 84 % des décisionnaires L&D citent un bon équilibre vie perso-vie professionnelle comme critère le plus important, suivi du cadre de travail (79 %) et d'un bon salaire (79 %). En revanche, l'importance de l'autonomie, n'a pas encore été totalement intégrée par les employeurs (70 %).

Synthèse n°4 :

Le développement personnel est un facteur clé du talent management. Il peut avoir des conséquences immenses sur la rétention des employés qui travaillent actuellement dans votre entreprise. Mais nous voyons également son potentiel dans le recrutement de nouveaux talents. Quand les employés bénéficient des bonnes opportunités de développement personnel, ils sont plus satisfaits et épanouis et s'impliquent plus dans l'entreprise. Outre le développement personnel, il est important également que le cadre de travail soit agréable et enjoué. En effet, avec un contrat de travail satisfaisant et un bon équilibre vie privée-vie professionnelle, ces critères vous permettront de trouver et d'attirer de nouvelles compétences, nécessaires à la croissance de votre entreprise.

Le développement personnel est très important pour que les employés au sein de mon entreprise soient (ou restent) satisfaits au travail



Seriez-vous plus heureux dans votre poste actuel si vous aviez accès à (d'autres) opportunités de développement personnel ?



Employés :

Imaginez que vous souhaitiez changer d'emploi. Dans quelle mesure les critères suivants influenceraient-ils votre choix ?

Cadre de travail



Collaboration avec un manager



Salaire



Opportunités d'évolution de carrière en interne



Travail stimulant



Horaires flexibles (possibilité de temps partiel et de télétravail occasionnel)



Contacts avec les collègues



Autonomie



Temps de trajet



Employeur aux valeurs responsables



Opportunités de développement personnel via des formations (en ligne)



Projets stimulants



Contrat à durée indéterminée



Bon équilibre vie perso-vie professionnelle



● Influence très limitée

● Influence limitée

● Légère influence

● Grande influence

● Très grande influence

● Je ne sais pas

Décisionnaires L&D :

Dans quelle mesure les critères suivants sont-ils importants pour les employés lors du choix d'un nouvel employeur ?

Bon équilibre vie perso-vie professionnelle



Cadre de travail



Projets stimulants



Salaire



Collaboration avec un manager



Opportunités de carrière en interne



Contacts avec les collègues



Contrat à durée indéterminée



Temps de trajet



Employeur aux valeurs responsables



Autonomie



Horaires flexibles (possibilité de temps partiel et de télétravail occasionnel)



Opportunités de développement personnel via des formations (en ligne)



Travail stimulant



● Influence très limitée

● Légère influence

● Très grande influence

● Influence limitée

● Grande influence

● Je ne sais pas

Les 5 enseignements de cette étude sur le talent management :



#1

Pour répondre aux envies de développement personnel au sein de votre entreprise, une solution comprenant une variété de formations, dans différents formats pédagogiques et sur une multitude de sujets est indispensable. Vous voulez faire en sorte que vos employés reprennent la main sur leur développement personnel et qu'ils comprennent bien les opportunités qui s'offrent à eux.

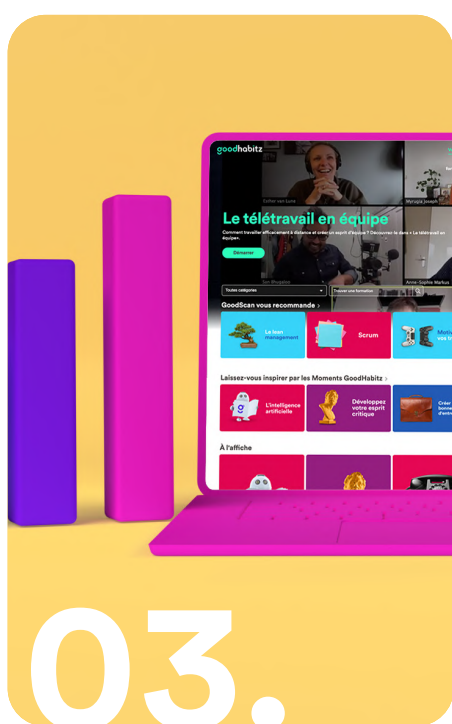
#2

Pour être sûr que vos employés sont régulièrement au courant des opportunités de formations que propose votre entreprise, la communication est primordiale. La solution idéale réside dans le marketing de la formation. [L'e-book que nous avons créé à ce sujet](#) peut vous aider à bien démarrer ou à optimiser votre stratégie de communication pour que votre offre soit dans tous les esprits.



#3

Pour adapter votre solution de L&D aux souhaits et aux exigences de vos employés, une offre en ligne pourrait être une bonne solution. D'après notre étude, le format en ligne est le moyen préféré des employés pour se former, et dépasse largement les alternatives comme le présentiel. Grâce aux solutions en ligne, vous répondez non seulement aux audiences qui plébiscitent l'e-learning ou le *blended learning*, mais vous pouvez aussi garantir que les *soft skills* les plus prisées dans le monde d'aujourd'hui sont proposées !



#4

Le développement personnel a un impact considérable sur la capacité de votre entreprise à retenir les talents, ainsi qu'à attirer de nouvelles recrues. Non seulement le développement personnel améliore l'implication des employés, il participe aussi à créer un cadre de travail agréable et enjoué, critère essentiel pour attirer de nouveaux candidats dans votre entreprise.



#5

Vous souhaitez agir concrètement ? Suivez l'une de nos formations sur le développement des talents et découvrez comment faire de votre entreprise un véritable incubateur de talents.



Développer les talents

Comment aider les collaborateurs à tirer le meilleur d'eux-mêmes ? Notre formation éponyme est un bon départ pour révéler le meilleur de vos employés !



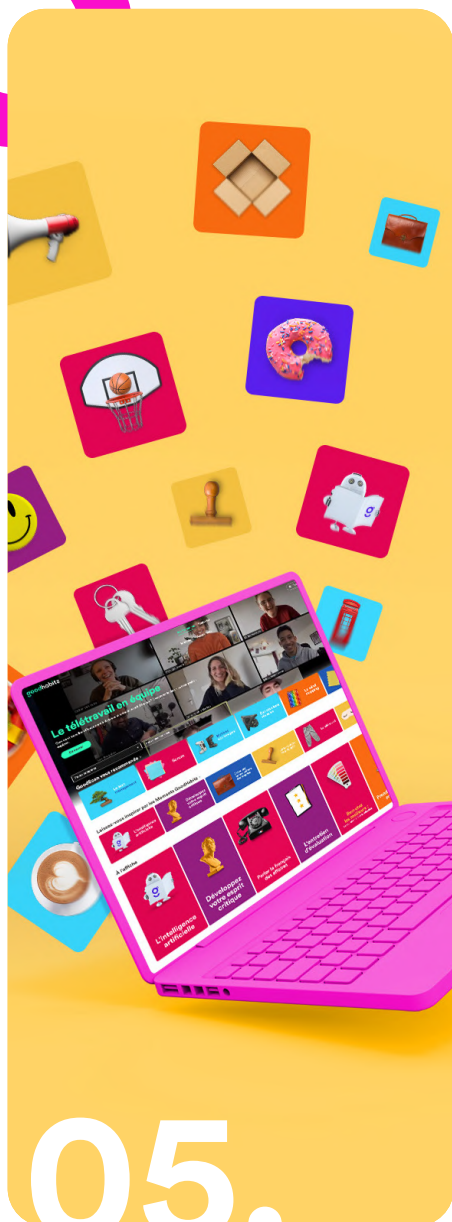
Motivez vos troupes !

C'est de votre équipe que dépend le succès de votre entreprise. Avec cette formation, vous apprendrez à mettre tout le monde sur la même longueur d'onde dans votre équipe. Ce n'est que comme ça que vous pourrez déplacer des montagnes !



Le management par le coaching

En tant que coach, vous boostez l'indépendance et les performances de vos collaborateurs, le tout dans une bonne ambiance de travail. Avec cette formation, passez de boss à coach !



À propos de GoodHabit

Pour GoodHabit, la vie est faite d'apprentissages. C'est pourquoi, nous faisons notre possible pour que le développement personnel soit fun et accessible à toutes et à tous. Quand on aime ce qu'on fait, on réussit mieux et on se sent plus épanoui. Tout le monde y gagne, aussi bien les employés que les employeurs. Nous avons à cœur de rendre nos formations professionnelles aussi intéressantes et amusantes que possible. Vous ne trouverez pas mieux ailleurs. Toutes les formations GoodHabit sont faites maison, de A à Z. Elles se démarquent par leur contenu humoristique et dynamique, offrant une excellente expérience utilisateur. Nous aidons les entreprises à proposer des formations très qualitatives en laissant leurs employés aux commandes de leur propre développement. Et la cerise sur le gâteau ? Tout cela est disponible à un prix fixe.



C'est le moment de révolutionner votre gestion des talents.

Parcourez toutes nos formations en ligne
gratuitement pendant 14 jours.

Démarrez votre essai gratuit