



Enquête de **l'ObservatoireCegos**

« Choc Démographique :
Spécial Talents »

1^{er} juillet 2008





Méthodologie et échantillon de l'enquête



- Enquête menée en mai 2008 auprès d'un échantillon représentatif de 270 DRH, RRH, chefs du personnel...

Taille de l'entreprise	Effectifs	%
Moins de 249 salariés	32	12%
250 à 499 salariés	81	30%
500 à 999 salariés	60	22%
1000 à 1999 salariés	43	16%
2000 à 4999 salariés	34	13%
Plus de 5000 salariés	20	7%
TOTAL	270	100%

Secteur d'activité	Effectifs	%
Industrie grande consommation	27	10%
Industrie Chimie, Plastiques	39	14%
Industrie Mécanique et d'équipement	67	25%
Commerce Distribution	25	9%
Services	24	9%
Services informatiques	7	3%
Banque Assurance	44	16%
Education, santé, Associations	37	14%
TOTAL	270	100%

Fonctions	Effectifs	%
DRH	83	31%
Chef du personnel	15	6%
Responsable de Département RH	41	15%
Responsable RH	122	45%
Chargé de Projet spécial talents	5	2%
Autres	4	1%
TOTAL	270	100%

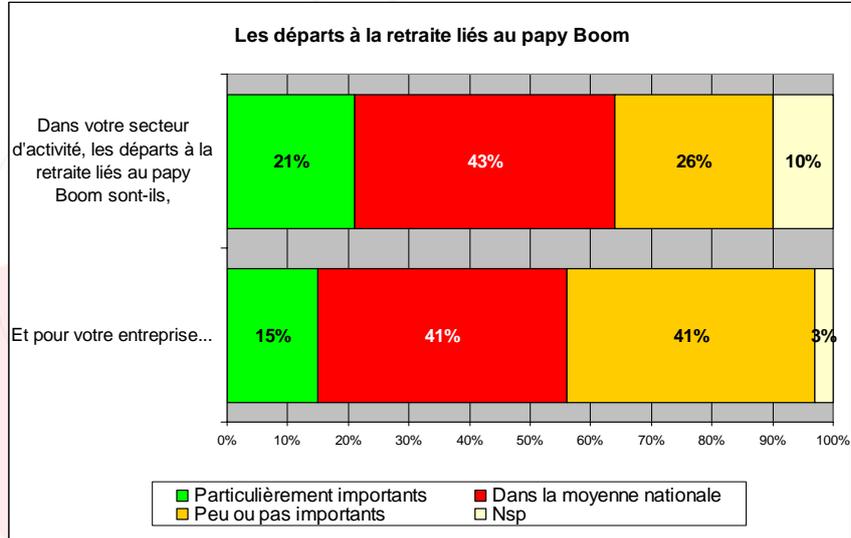


Le choc démographique
est-il encore d'actualité ?



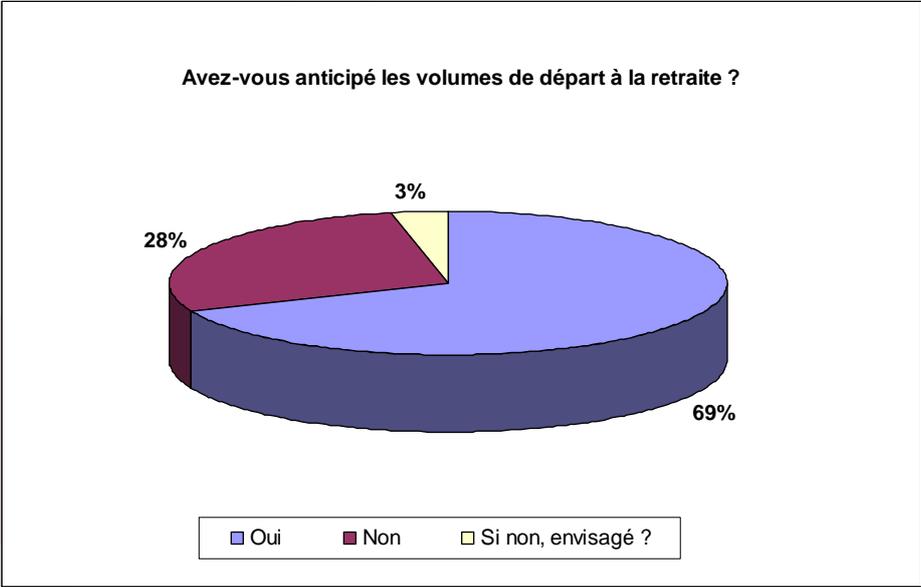


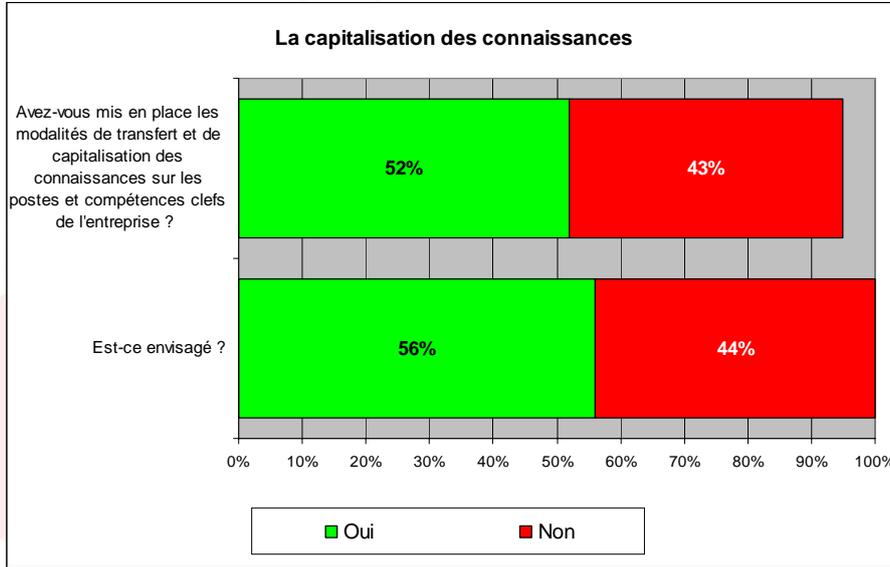
Le papy boom : retour à la normalité





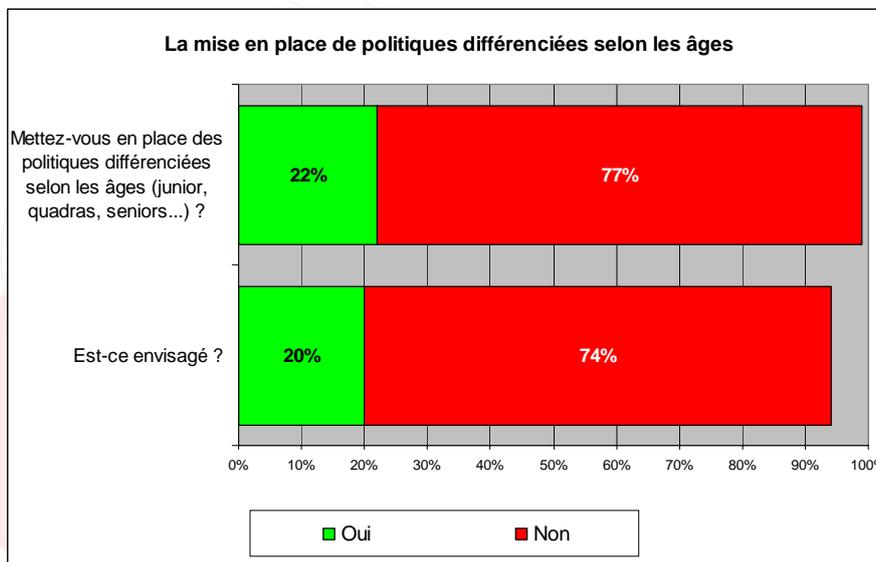
Des entreprises toujours dans une logique d'anticipation du départ à la retraite







Peu de mise en place de politiques différenciées selon les âges

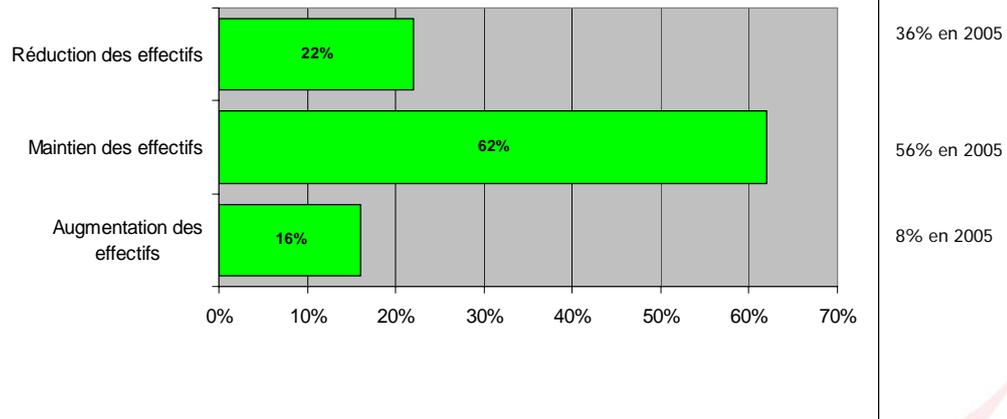




Réduction des effectifs: inversion de la tendance

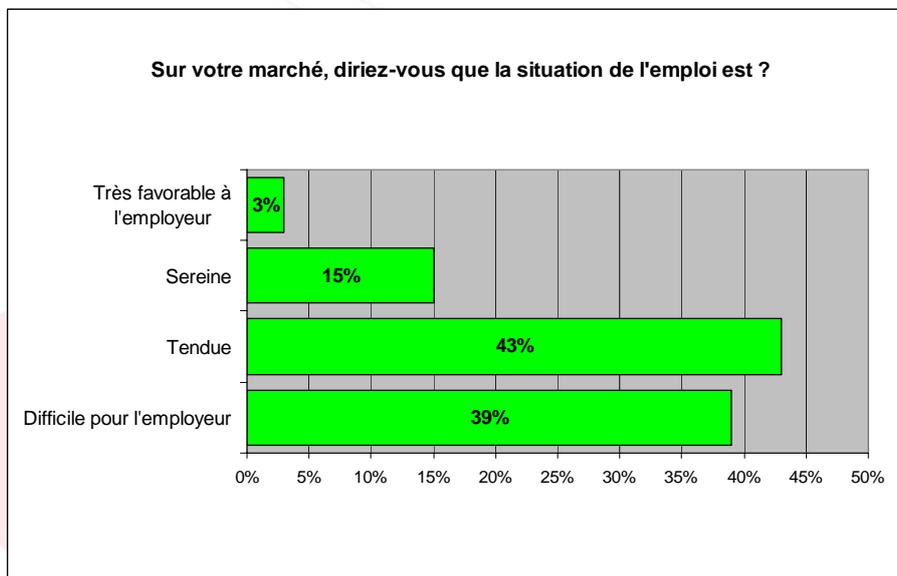


Etes-vous plutôt dans une logique d'augmentation, de maintien, de réduction des effectifs pour remplacer les départs ?





Un marché du travail plus favorable aux recrutés qu'aux recruteurs

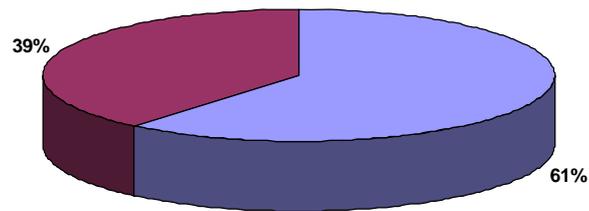




Le choc démographique toujours perçu
comme une opportunité ... mais moins qu'avant



Globalement, comment percevez-vous le choc démographique ?



■ C'est plutôt une opportunité ■ C'est plutôt un risque

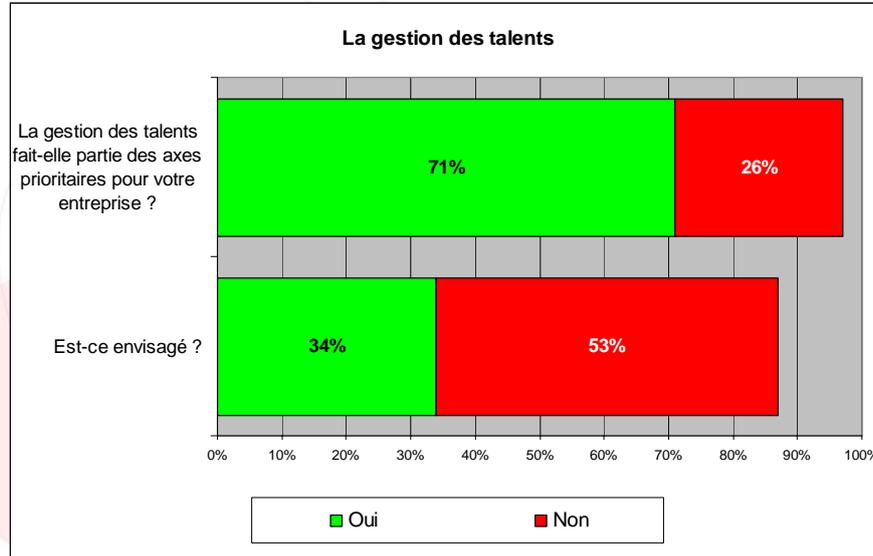


Management des talents :
une problématique très actuelle





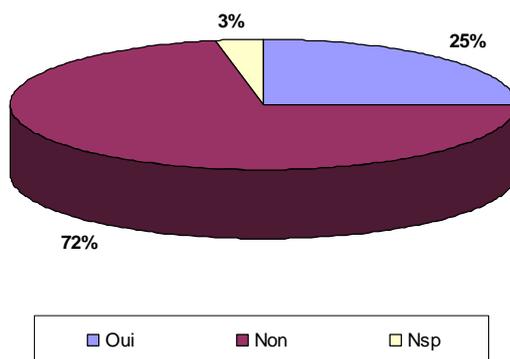
La gestion des talents globalement prioritaire dans les entreprises



Le choc démographique déconnecté des politiques de gestion des talents



Est-ce que le choc démographique dans votre entreprise a participé à la mise en place de programmes talents ?

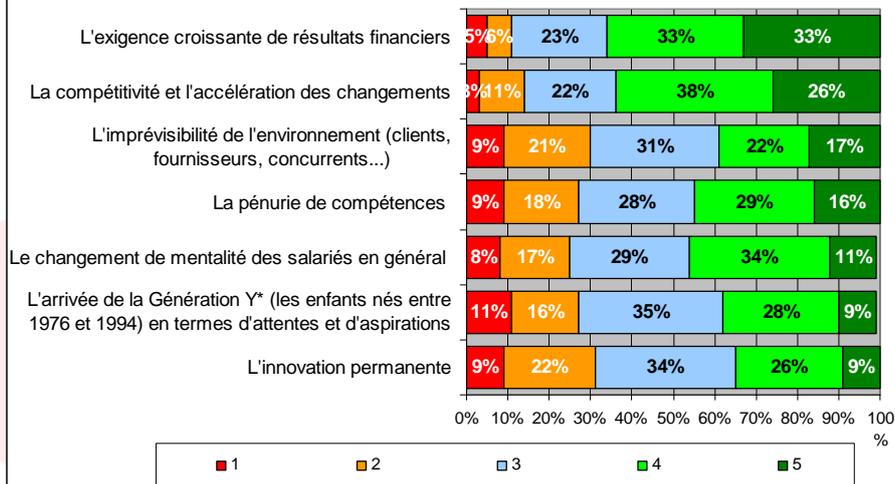


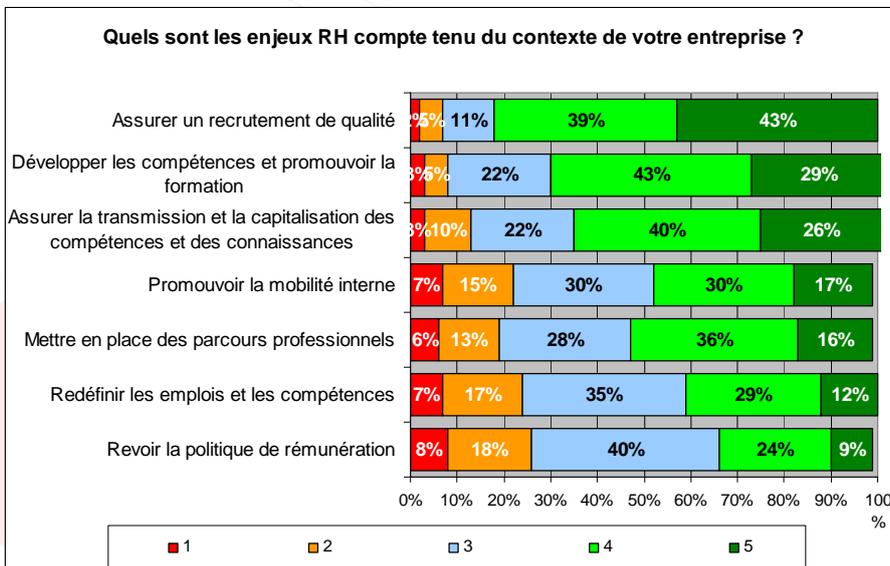


Un contexte marqué par l'hyper-compétitivité



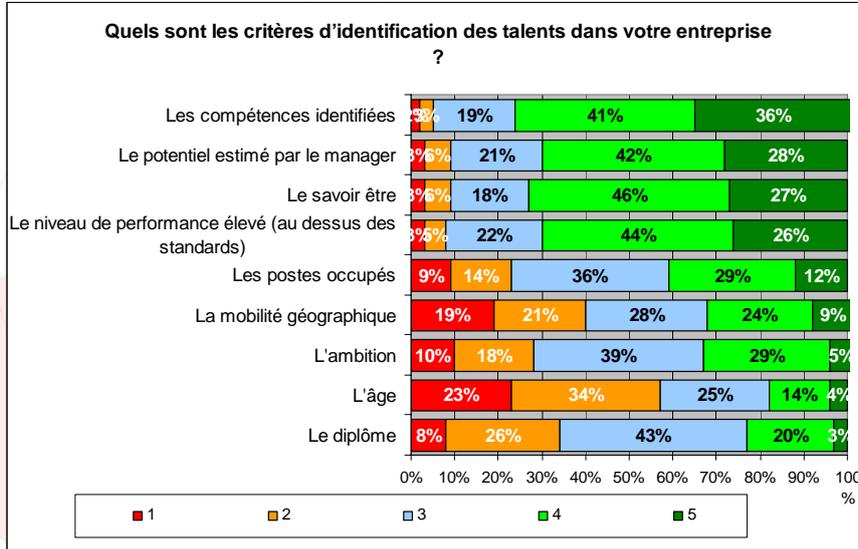
Ce qui a le plus changé dans l'entreprise et son environnement RH aujourd'hui ?





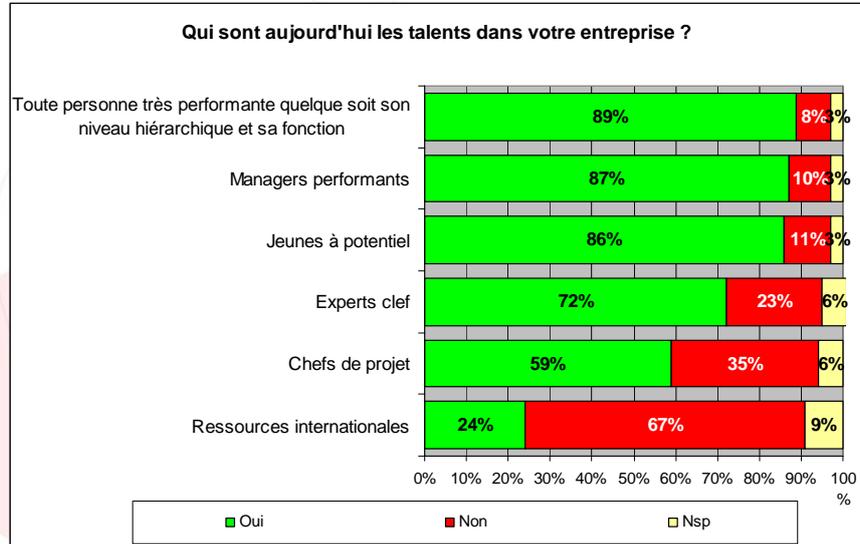


Critères d'identification des talents : percée du critère performance



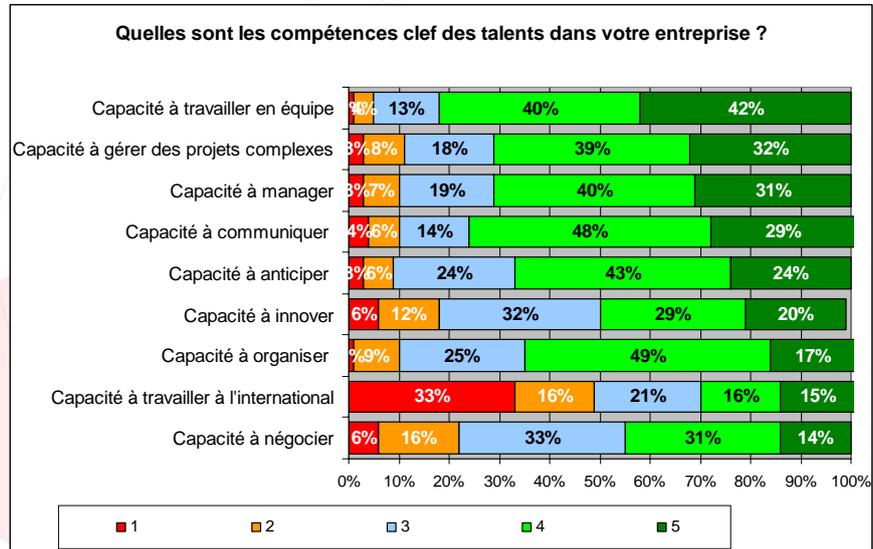


Les talents : « profil type »



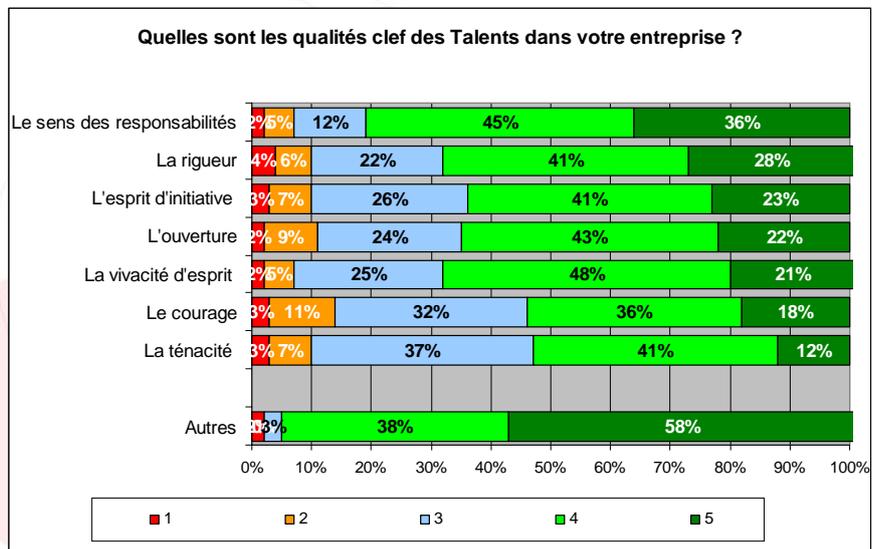


Les talents: compétences prioritaires



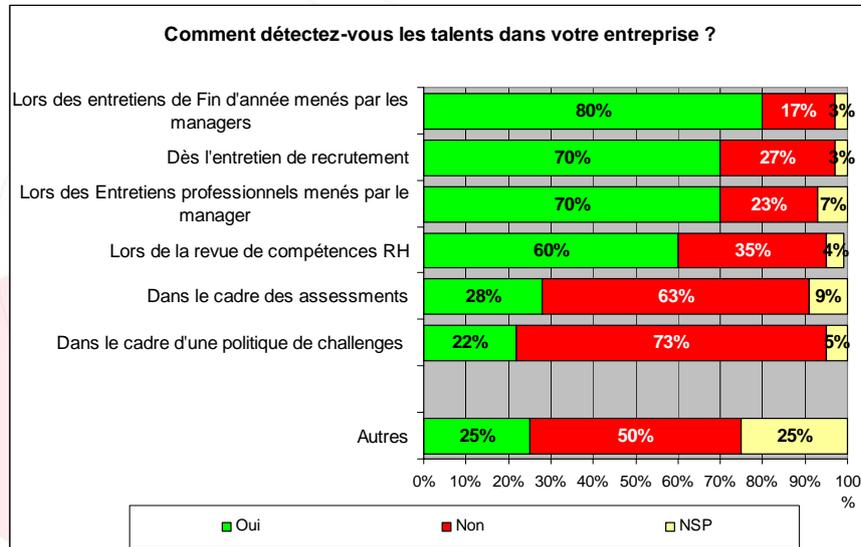


Les talents vont de l'avant !



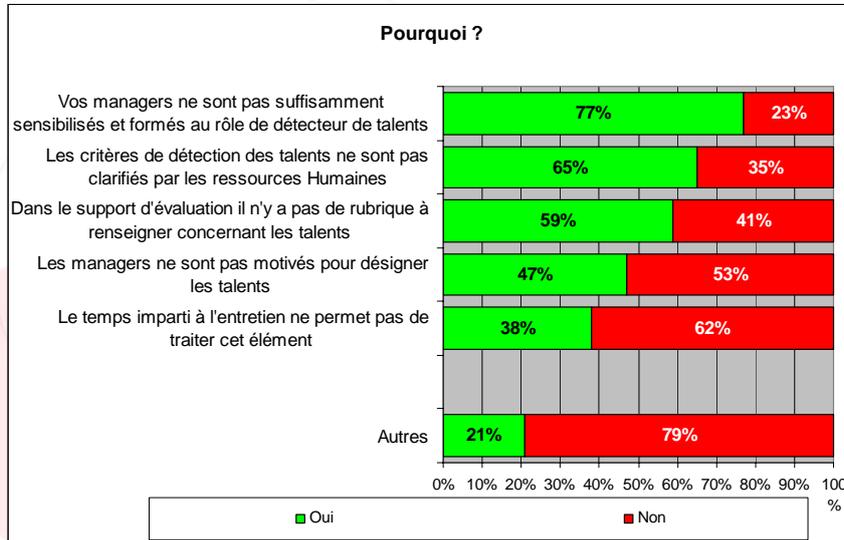


Détection des talents : plébiscite des pratiques traditionnelles





Quand l'entretien annuel n'est pas bien exploité pour détecter les talents c'est parce que...



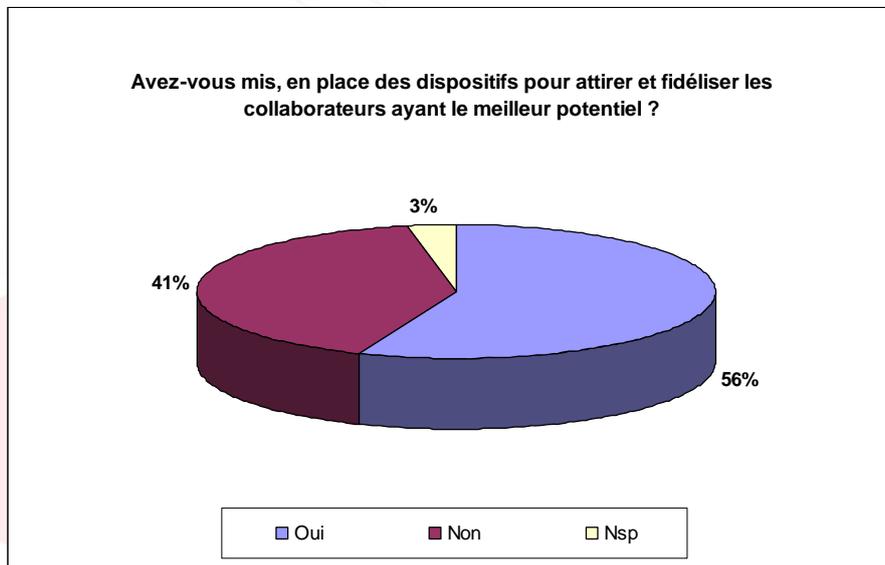


Le management des talents :
quelles pratiques ?





Progression des dispositifs pour attirer et fidéliser les meilleurs potentiels

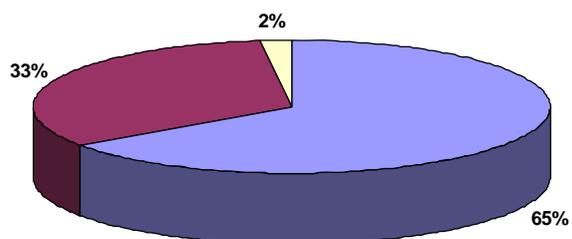




Progression des parcours de développement pour les nouveaux recrutés



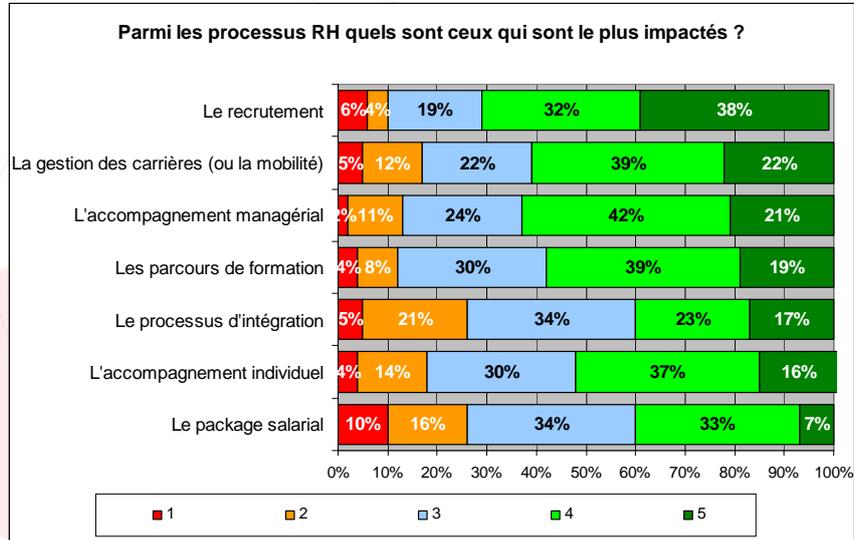
Avez-vous mis en place des parcours de développement pour les personnes recrutées ?



■ Oui ■ Non ■ Nsp

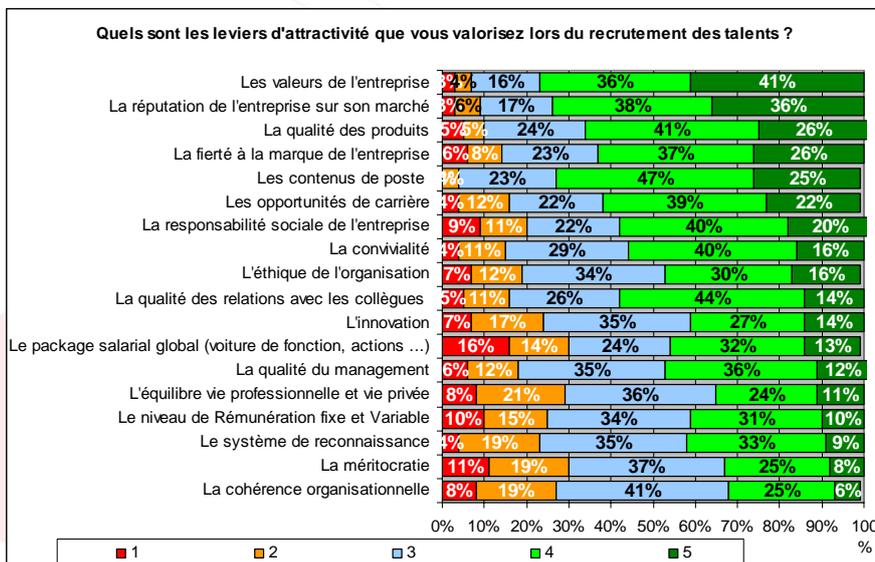


Quels impacts sur les processus RH ?





L'identité de marque employeur en vitrine pour recruter

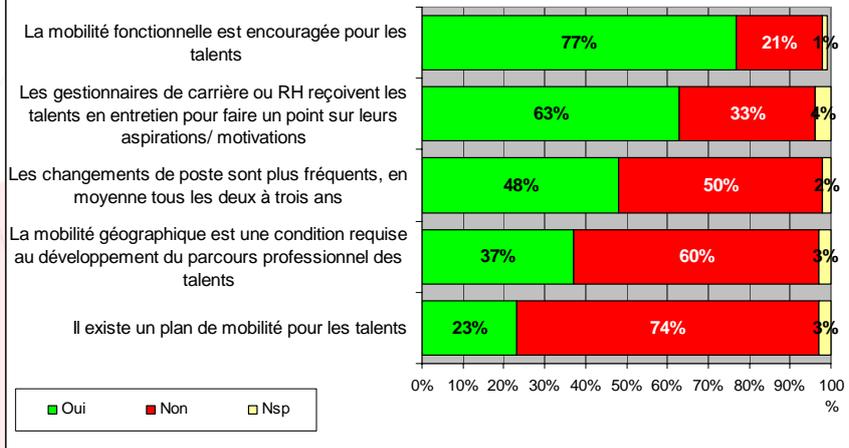




Des pratiques plutôt classiques au service des talents

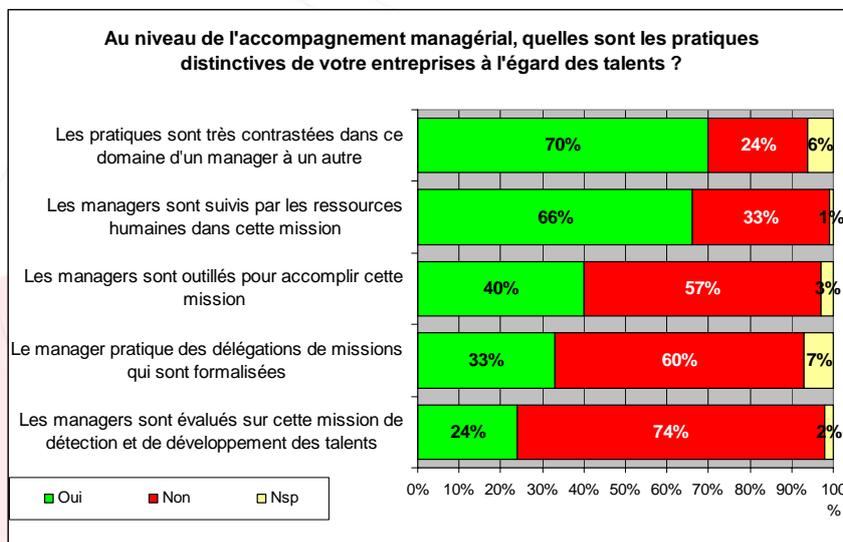


Au niveau de la gestion des carrières, quelles sont les pratiques distinctives de votre entreprises pour les talents ?



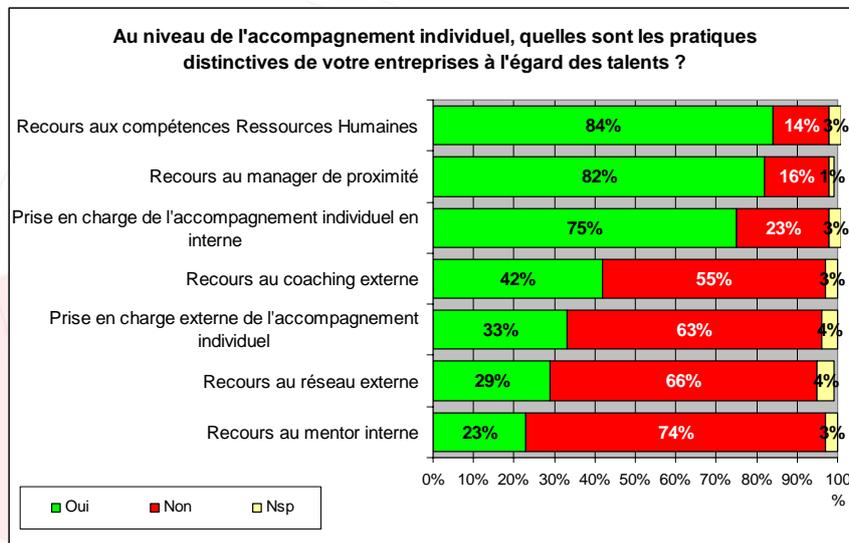


Un suivi RH pour professionnaliser les pratiques managériales

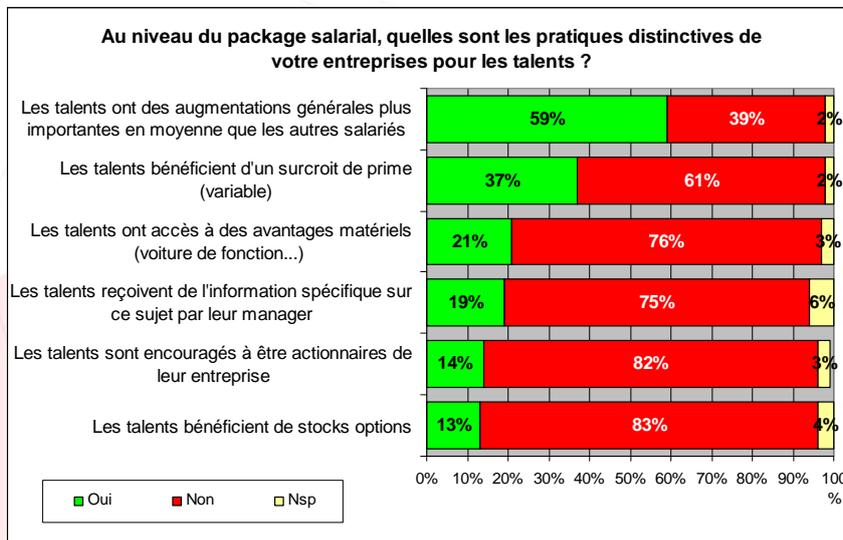




Accompagnement individuel : une co-responsabilité RH / managers



Rémunération : part très importante du salaire fixe





En conclusion



- **Avec le retour à la normale des départs en retraite, le choc démographique n'est plus un sujet de préoccupation pour les DRH, qui se trouvent confrontés à d'autres problématiques :**
 - Amorce d'augmentation des effectifs
 - Inversion du rapport de forces sur le marché de l'emploi
- **Le management des Talents est une priorité pour 71% des DRH**
 - Pour faire face à un contexte d'hyper compétitivité
 - Pour assurer des recrutements de qualité
- **Les « Talents », qui permettent de faire la différence dans un environnement hyper compétitif, sont des personnes compétentes mais surtout, en premier lieu, des salariés performants, quels que soient leur niveau hiérarchique et leur fonction.**
- **Leur détection se fait via des outils traditionnels qui sont bien exploités, à condition d'avoir formé, outillé et sensibilisé les managers.**
- **Le management des Talents est une responsabilité partagée par les Managers et les DRH.**
- **Les pratiques de management des Talents restent très classiques, avec une forte dispersion dans leur mise en œuvre. D'où le besoin d'avancer et innover dans l'instrumentation et de professionnaliser les managers pour ce nouveau rôle.**