

## 6.4. La disponibilité, cruciale pour l'entreprise

**Un peu moins de 150 DG et responsables P&O ont participé à une enquête, organisée par ATTENTIA entre le 16 juillet et le 15 août 2010, concernant les organisations belges sur le plan de la gestion des talents.**

Les chiffres de recrutement de ces 12 derniers mois sont éloquentes: il y a eu plus de personnel engagé (51 %) que de personnel ayant dû quitter l'entreprise (33%). Un peu moins de 4 sur 10 ne prévoient aucune différence et seulement 6% s'attendent à un recul.

L'avenir paraît encore plus brillant. 64% des répondants disent vouloir engager du nouveau personnel dans les 12 mois à venir. Pour 13%, il se peut que les effectifs diminuent. Pour 15% des entreprises participantes, rien ne changera dans leur stratégie de recrutement.

### **HAUTS POTENTIELS AU SEIN DE L'ORGANISATION**

A la question de savoir si les aux répondants avaient une idée des hauts potentiels existant au sein de leur organisation, 83% ont répondu par l'affirmative, parmi lesquels 39% disent les avoir aussi identifiés. 18% n'ont aucune idée.

Près de 9 organisations sur 10 n'utilisent actuellement pas d'applications logicielles permettant de gérer et de centraliser les différentes facettes de la gestion des talents. 12% d'entre elles en ont l'intention. 14% en utilisent déjà, dont 4% pensent étendre leurs applications existantes.

### **LA DISPONIBILITÉ, FACTEUR CRUCIAL**

Le Top 3 des facteurs ayant le plus gros impact sur l'obtention des résultats est le suivant: la 1<sup>ère</sup> place est occupée par la stabilité économique, suivie de la confiance du client, et de la disponibilité de collaborateurs talentueux. On constate que 50% des répondants indiquent que ce 3<sup>ème</sup> facteur est crucial pour le succès de leur organisation. 8 personnes interrogées sur 10 estiment qu'il est actuellement difficile de trouver et de

garder des travailleurs talentueux. La même proportion pense pouvoir faire mieux dans l'utilisation des talents disponibles.

Dans l'enquête, ATTENTIA a sondé les répondants concernant l'existence d'une politique de gestion des talents dans leur organisation. Seulement 35% des entreprises belges en ont une. Le degré d'existence d'une politique augmente avec la taille de l'entreprise. 55% des organisations qui ont une politique se situent dans la catégorie des plus de 500 travailleurs, 25% dans la catégorie entre 50 et 500 travailleurs et 15% dans la catégorie de moins de 50 travailleurs.

### **A PROPOS DE L'ENQUETE**

#### **Tailles des entreprises**

- 2/3 des répondants travaillaient dans une entreprise de taille moyenne (51 - 500 travailleurs);
- 1/3 des répondants travaillaient dans une grande entreprise (plus de 500 travailleurs);
- Moins de 10% travaillaient dans une petite entreprise (moins de 50 travailleurs);
- 9 répondants sur 10 travaillaient pour une organisation dans le secteur privé. 6% dans le secteur non marchand et 3% pour un organisme public.

#### **Regions et secteurs**

Les répondants à cette enquête venaient de différents secteurs, le top 5 se présentant comme suit:

- Secteur du métal (19,4%)
- Secteur de l'industrie (13,7%)
- Secteurs de l'alimentation et de la distribution (également 13,7%)
- Secteur des services (12,2%)
- Secteurs de la chimie et de la pharmacie (9,4%).

Au niveau de la répartition régionale, 72% des participants travaillaient dans une entreprise établie en Flandre, 15% a Bruxelles et 14% en Wallonie.

## **QUELLE POLITIQUE DE GESTION DES TALENTS?**

Parmi les 14 catégories proposées, les organisations axent d'abord leur politique sur le recrutement et la formation, suivis de près par la gestion de la performance. Le top 5 est complété par le domaine rémunération et avantages sociaux, et le plan de carrière.

Par rapport à la question «Quelle gestion des talents dans les 12 mois à venir?», l'enquête a voulu déterminer quelle

attention les organisations envisageaient d'accorder à la gestion des talents au cours de l'année à venir par rapport aux années antérieures. 8 répondants sur 10 déclarent envisager d'y accorder plus, voire beaucoup plus, d'attention. Dans 14% des cas, le répondant n'a pas pu répondre. Seulement 5% indiquent leur intention d'y accorder moins d'attention.

Usine Entreprise – Novembre 2010