

L'impact de la gestion des talents sur la satisfaction des employés et Performance des entreprises commerciales dans l'économie numérique

Ahlam EL-HAMMOUMY¹

¹ Doctorante en Sciences économiques, Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Economie, Finance et Management des Organisations « LIREFIMO » FSJES-Fès-Maroc

Malika AKIOUD²

² Professeur à l'université, Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Economie, Finance et Management des Organisations « LIREFIMO » FSJES-Fès-Maroc

Résumé : L'objectif de notre article est d'étudier l'impact de la gestion des talents sur la satisfaction des employés et la performance de l'entreprise à l'ère l'économie numérique des entreprises, au niveau de la recherche on est utilisé une méthode qualitative qui base sur les questions d'entretien et elles ont été validées par trois spécialistes cinq personnes ont été interrogées pour une étude qualitative dans une entreprise commerciale qui recrutaient des talents pour analyser et interpréter les données, l'analyse de contenu et la version d'essai de Nvivo ont été utilisées l'information, notre résultats de recherche montre que la performance d'entreprise s'améliore si l'employé est satisfait ,la gestion des talents jouer un rôle crucial pour le développement de l'économie numérique et l'attraction, rétention des talents au sein des entreprises commerciales augmente la satisfaction des employés.

Mots-clés : La gestion des talents, satisfaction des employés, la performance, l'économique numérique.



1. Introduction :

De nombreux facteurs, dont l'incertitude économique, ont eu un impact significatif sur les entreprises doivent continuellement augmenter leur productivité et leur performance (Hussain &Hoque, 2002) dans les effectifs sont déterminés par les besoins et les perspectives de développement futur de l'entreprise, ainsi que par l'économie numérique départements pour les entreprises et les organisations de plus, la technologie de l'information (TI) créepresque toutes les industries exigent une gestion des connaissances tout en tenant compte de la sécurité des données stockage et assurer les calculs rapides nécessaires à la prise de décision de gestion grâce à une gestion systématique des connaissances, la propriété intellectuelle de l'entreprise devient le facteur le plus critique pour maintenir et augmenter la valeur de l'entreprise est sa rentabilité (Sharipov et al.,2020).

La compétitivité d'une entreprise est également fortement influencée par la gestion des ressources humaines (GRH) pour créer une équipe solide, une entreprise doit disposer d'un plan approprié et efficace l'utilisation de personnel hautement qualifié (Darling-Hammond &Sykes, 2003; Yang, 2006) la gestion des talents est un élément essentiel des plans de GRH l'attraction constante, identification, formation, participation, déploiement et rétention de ces personnes un fort potentiel pour l'avenir ou parce qu'ils ajoutent de la valeur à une organisation remplir des fonctions cruciales pour les opérations commerciales (Mangusho et al., 2015) par conséquent, à l'ère du numérique et monde des affaires très concurrentiel, la gestion des talents, qui inclut la connaissance des employés, la survie d'une organisation dépend des préférences professionnelles, des attitudes, des valeurs et des compétences de ses employés la gestion des compétences assure non seulement une performance organisationnelle efficace en fournissant il aide également les entreprises à acquérir des connaissances et des stratégies d'amélioration transformationnelle et de gestion du changement trouver et utiliser les personnes les plus talentueuses en tant que futurs leaders potentiels (Anshari&Kaewnaknaew et al., 2022) et Hamdan, 2022 Par conséquent, la gestion des talents dans l'économie numérique est cruciale examen à étudier (Pan et al., 2022), Cette étude clarifie l'impact de la gestion des talents sur la satisfaction des employés et la réussite financière des entreprises commerciales à un supermarché carrefour.

D'où la question à laquelle nous essayons de répondre lors de cette étude : Pourquoi la gestion des talents est-elle cruciale pour influencer la satisfaction des employés et les affaires performance dans l'économie numérique des entreprises commerciales ?

2. Revue littérature :

2.1 Définition des concepts généraux

2.1.1. Définition de l'économie numérique :

L'efficacité dans l'économie numérique n'est pas statique mais plutôt dynamique l'accent est davantage mis sur de nouvelles initiatives et de nouveaux biens par opposition à une augmentation de la productivité qu'y va-t-il réellement de nouveau dans la nouvelle année l'économie est l'utilisation généralisée d'internet, un nouveau niveau et un nouveau type de connectivité entre les personnes de multiples idées et acteurs hétérogènes, il y a des effets quantitatifs sur la productivité et l'efficacité, mais ce sont des effets à plus long terme.

Les effets sont incommensurables (Carlsson, 2004) les comptes satellites de l'économie numérique devraient inclure tous les produits et services liés à l'économie numérique cependant, des résultats préliminaires les estimations étaient basées sur les biens et services numériques de nombreuses difficultés sont liées à estimer la contribution économique des biens et services partiellement numériques (Barefoot et al., 2018) le plus grand défi pour le capital humain dans les économies modernes et numériques l'objectif de la direction est la rétention des employés les organisations recherchent des stratégies globales en raison d'une pénurie croissante de talents, pour recruter et retenir des employés potentiels la gestion des capacités comme la gestion des employés est essentielle pour retenir les talents (Ekhsan et al., 2020).

Par conséquent les applications de gestion des talents servent de base pour améliorer les performances de l'entreprise, le système de gestion et rationaliser les processus de production dans l'économie numérique (Trofimova, 2020).

2.1.2. La définition de la gestion des talents :

Quelqu'un qui a du talent est quelqu'un qui possède des compétences extraordinaires ou des qualités exceptionnelles leurs capacités leur permettent de réaliser des exploits incroyables (Ansar&Baloch, 2018) gestion des talents fait référence à un ensemble intégré de processus, d'activités et de normes culturelles définis et mis en œuvre recruter, retenir, utiliser et fidéliser les gens afin d'atteindre les objectifs stratégiques et de répondre aux besoins futurs exigences pour les entreprises (Silzer&Dowell, 2010) le même ordre d'idées s'applique également à l'approche de HRM en matière de gestion des talents, qui essaie d'augmenter la capacité d'une entreprise à trouver, développer et retenir les talents afin de pour atteindre les objectifs présents et futurs de l'entreprise (Mangusho et al., 2015 ; Vecchi et al., 2021). Il est les différents processus et opportunités qu'offre une organisation stratégique survivant des talents (Serrat, 2017) la stratégie de gestion des talents doit toujours être liée à la stratégie commerciale est réussie par conséquent, les personnes talentueuses ont le potentiel de faire une différence dans performance organisationnelle immédiate ou à long terme tout en démontrant les plus hauts standards niveaux de potentiel (Mangusho et al., 2015).

2.1.3. L'attraction des talents :

Le terme « attraction de talents » fait référence aux méthodes et techniques employées par les entreprises pour afin d'augmenter leur offre de valeur, inviter, embaucher, attirer de nouveaux talents, le mot de talent en or l'acquisition est le terme collectif pour toutes les mesures prises pour trouver, attirer et retenir les meilleurs talents personnes compétentes par conséquent, pour recruter des talents, il faut épouser ceux qui ont des talents particuliers qui dirigeront les entreprises à l'avenir nombreux les organisations ont mis en place des politiques de rémunération variable pour attirer les talents, différenciez le personnel et accordez aux plus performants des récompenses financières plus importantes(2014) Schlechter et al.2014.

Par conséquent, l'un des plus grands obstacles est de trouver des talents pour les DRH à mesure que les plateformes de recrutement en ligne se sont développées, les candidats à chaque offre d'emploi peuvent désormais sont fortement augmenté de plus, le temps nécessaire pour choisir les meilleurs la procédure d'embauche est devenue beaucoup plus longue en raison d'un grand bassin de candidats les employeurs doivent mettre en valeur leur image de marque auprès des employés sur le marché du travail concurrentiel d'aujourd'hui afin d'augmenter leurs chances de trouver les meilleurs candidats pour combler leurs postes vacants besoins en ressources humaines (Banerjee& Gupta, 2019).

2.1.4. Développement des talents :

L'investissement des connaissances, des compétences et du capital humain dans le développement des talents aide à éliminer les barrières le potentiel d'effectuer des tâches critiques nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entreprise ou maintenir le leadership succession l'objectif du développement des talents est d'améliorer les capacités et les compétences de l'organisation actuelle recruter du personnel pour attirer de nouveaux talents le développement des talents est axé sur planifier, choisir et mettre en œuvre des stratégies de développement pour l'ensemble du vivier de talents afin d'assurer que l'organisation dispose d'un bassin de talents actuels et futurs pour atteindre ses objectifs stratégiques et que les activités de développement sont conformes aux procédures de gestion des talents (Garavan et al.,2012)supposons que le développement des talents maximise le potentiel de croissance des jeunes et des adultes augmente la capacité de la société à résoudre des problèmes créatifs et à produire de nouvelles connaissances cela semble prudent que l'organisation au lieu de simplement augmenter la productivité, se concentre sur l'augmentation de la capacité humaine créative l'achat de contenus (Renzulli, 2012) par conséquent, afin de créer un futur chef-d'œuvre, il est nécessaire de puiser dans développer de nouveaux talents, recycler les employés actuels grâce à des programmes de formation et réinvestir une méthode de travail pour réduire la disparité des niveaux de compétence entre les emplois et les employés incidents de l'industrie 4.0le développement des talents (Karacay, 2018).

2.1.5. La rétention des talents :

L'objectif de la rétention des talents est de persuader les employés de rester dans l'entreprise à long terme aussi longtemps que possible elle peut être influencée par l'avancement professionnel, la formation et la performance, la compensation, l'inspiration et les avantages nécessaires les personnes possédant des connaissances et des compétences spécialisées et recherchées sont considérées comme ayant du talent ils travaillent pour mener à bien des activités qu'ils aiment et sont prêts à y consacrer leur temps Ces personnes sur passer constamment la concurrence dans les rôles organisationnels clés par une marge significative ainsi que des capacités fait référence à des personnes à haut potentiel qui ont la capacité et la volonté de acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour occuper des postes critiques au sein d'une organisation la rétention des talents comprend toutes les activités les coûts associés à la perte de talents existent, y compris les coûts directs les coûts de développement et de formation, ainsi que les coûts indirects tels que la perte de compétences spécialisées les réseaux d'employés et les connaissances organisationnelles lorsque les employés quittent pas de rétention malgré leur talent, les organisations peinent à acquérir et à conserver un avantage concurrentiel .

2.1.6. La satisfaction des employés :

Les gestionnaires, les spécialistes de la rétention et les professionnels en charge des ressources humaines (RH) doivent comprendre la loyauté et la satisfaction des employés les RH sont liées à l'engagement des employés envers l'organisation et leur travail. C'est ok avec le statu que dans la décision sa probabilité à rester dans l'entreprise l'une des mesures utilisées pour évaluer le bonheur des employés les domaines les plus critiques de la gestion des ressources humaines les entreprises doivent s'assurer que leur membres de l'équipe sont satisfaits car c'est une exigence pour augmenter la productivité, la réactivité et d'autres mesures qualité et service client (Sageer et al., 2012) La « satisfaction des employés » est le terme utilisé pour décrivant si les employés sont satisfaits, heureux et capables de répondre à leurs besoins et désirs à travailler selon de nombreuses mesures, le bonheur des employés est corrélé à la motivation, à l'atteinte d'objectifs et à une attitude positive au travail mesures de la satisfaction des employés le bonheur des employés avec leur travail et leurs conditions de travail (Gregory, 2011 ; Sageer et al., 2012) ainsi, la satisfaction des employés dans cette étude décrit si les travailleurs sont satisfaits, heureux et capables de satisfaire leurs besoins et désirs au travail le bonheur des employés reflète la réalisation des objectifs, l'engagement des employés et le moral positif au travail.

2.1.7. La performance de l'entreprise (au niveau de la gestion des ressources humaines) :

Le terme « performance » fait référence à l'efficacité globale d'un individu ou d'une organisation, mesurée par rapport à des normes clairement définies telles que la performance, la disponibilité et la fiabilité, le temps de réponse et la viabilité (AnsaretBaloch, 2018) la définition de la performance

commerciale est la capacité opérationnelle à répondre aux besoins de ses principales parties prenantes et à assurer sa pérennité termes de plus, il doit être évalué afin de déterminer le succès d'une organisation plusieurs un certain nombre de facteurs, dont la gestion des talents, affectent le succès des entreprises les RH et la performance sont de plus en plus déplacées aux niveaux d'analyse de l'usine/unité et de l'entreprise, avec un nouvel accent sur la détermination de l'impact des pratiques RH sur les performances de l'entreprise à ces niveaux supérieurs (Gerhart, 2005).

3-La méthodologie de la recherche :

L'approche qualitative a été utilisée comme stratégie de recherche dans cette étude de plus, des entretiens approfondis ont été menés pour expliquer l'importance de la gestion des talents les entreprises en l'économie numérique l'objectif de la recherche qualitative est de clarifier les contextes dans lesquels les individus ou les groupes prennent des décisions et se comportent de manière particulière, ainsi que de fournir une explication de la raison pour laquelle le phénomène particulier étudié s'est produit la communication dans les deux sens facilite la collecte d'informations supplémentaires tout au long de l'entretien, et des connaissances approfondies sont nécessaires.

Elle permet au chercheur de poser des questions qui sortent des paramètres de l'étude semi-structurée enquêtes, permettant une collecte et un suivi des données plus efficaces (Limna et al., 2021 ; Tong-On et al., 2021) bien que les entretiens semi-structurés soient fréquemment utilisés dans la recherche, selon Bryman (2006) et Bhandar (2021), peu d'attention est accordée à leur diversité, à leurs faibles fondements structurels et à leur large éventail d'utilisations dans la recherche qualitative la validité du contenu de l'instrument a été confirmée par trois employés spécialistes des affaires en conséquence, cette étude a utilisé des entretiens semi-structurés pour recueillir des données auprès de cinq employé et trois managers.

3.1. Collecte des données :

Pour les questions clés pertinentes de l'étude, on a utilisé un examen approfondi des données secondaires (la méthode documentaire) pour déterminer les résultats des données primaires les questions d'entrevue étaient fondées sur des sources fiables et pertinentes. L'impact de la gestion des talents sur la satisfaction des employés et la performance des entreprises a mis en évidence les hypothèses suivantes :

- **H1** : La gestion des talents est un nouveau modèle économique pour les ressources humaines à l'ère numérique,
- **H2** : Les travailleurs sent satisfait de son emploi actuel parce que son employeur embauche des employés talentueux et investit dans leur croissance et leur fidélité à l'ère numérique,

- **H3** : La satisfaction des employés à son emploi actuel compte tenu de ses responsabilités professionnelles et de son désir d'améliorer ses performances professionnelles à l'ère numérique,
- **H4** : La gestion des talents joue un rôle crucial pour la satisfaction des employés et performance de l'entreprise,
- **H5** : Parmi les défis de la gestion des talents à l'ère du digital influencent positivement sur la satisfaction des employés au sein des entreprises,
- **H6** : L'attraction, le développement et la rétention des talents au sein des entreprises augmente la satisfaction des employés.

3.2. L'analyse des données :

Selon l'échantillonnage rationnel, les chercheurs choisissent l'échantillon le plus utile en fonction de leur domaine de connaissance cette approche est fréquemment utilisée dans la recherche qualitative l'objectif est d'acquérir des connaissances approfondies sur un phénomène ou une communauté particulière (Limna et al., 2022) l'échantillon se compose six informateurs clés qui travaillaient dans l'entreprises commerciales à régions Fès, constituaient les informateurs de cette étude les informations ont été recueillies par échantillonnage rationnel les critères de participation incluent : Les participants étaient des employés de l'entreprise, ils avaient plus de 18 ans, il y avait deux managers et cinq employés, et ils avaient des opinions et des connaissances sur la gestion des talents et l'économie numérique.

4-Résultats :

4.1. Analyse de contenu :

4.1.1 L'impact de la gestion des talents sur la satisfaction des employés et la performance de l'entreprise :

Attirer, développer et retenir les talents font tous partie de la gestion des talents les stratégies et tactiques utilisées par les entreprises pour attirer et embaucher de nouveaux employés sont appelées «attraction de talents» capacité à embellir leur argumentaire de valeur le processus d'attraction des talents consiste à localiser, attirer et faire appel à des personnes hautement qualifiées par conséquent, le développement des talents nécessite d'être poussé des personnes spécialisées possédant les compétences nécessaires pour devenir de futurs chefs d'entreprise pour attirer les talents, différencier les employés et offrir aux travailleurs les plus productifs une plus grande reconnaissance financière, les organisations professionnelles ont adopté des systèmes de rémunération variable l'un des plus grands défis auxquels sont confrontés les responsables des RH est de trouver des talents les candidats à toute offre d'emploi ont considérablement augmenté avec la croissance des canaux de recrutement en ligne de plus, le temps nécessaire pour sélectionner les candidats les plus qualifiés parmi un large

éventail de candidats a sensiblement augmenté, allongeant le processus de sélection afin d'augmenter leurs chances d'attirer les meilleurs talents qui répondent à leurs besoins en ressources humaines, les employeurs doivent présenter leur image de marque aux candidats potentiels dans le marché du travail concurrentiel d'aujourd'hui pour attirer les talents, différencier les employés et offrir aux travailleurs les plus productifs une plus grande reconnaissance financière, les organisations professionnelles ont adopté des systèmes de rémunération variable l'un des plus grands défis auxquels sont confrontés les responsables des RH est de trouver des talents les candidats à toute offre d'emploi ont considérablement augmenté avec la croissance des canaux de recrutement en ligne de plus, le temps nécessaire pour sélectionner les candidats les plus qualifiés parmi un large éventail de candidats a sensiblement augmenté, allongeant le processus de sélection afin d'augmenter leurs chances d'attirer les meilleurs talents qui répondent à leurs besoins en ressources humaines, les employeurs doivent présenter leur image de marque aux candidats potentiels dans le marché du travail concurrentiel d'aujourd'hui compétences d'attraction il peut être influencé par le développement de carrière, l'éducation, la rémunération basée sur la performance, la motivation et la disponibilité des avantages sociaux nécessaires la gestion des talents comprend le recrutement, le développement et la rétention des talents parmi les employés, ainsi que l'influence sur le bonheur des employés en raison d'un faible taux de rotation des employés, la performance de l'entreprise s'améliorera si l'employé est satisfait.

- H1 : La gestion des talents est un nouveau modèle économique pour les ressources humaines à l'ère numérique,

Les entreprises doivent prêter attention à l'embauche de personnes talentueuses pour servir de cadres ou d'employés en termes d'attraction des talents, de développement des compétences des collaborateurs et de fidélisation de l'ensemble du personnel, les ressources humaines souffrent de la rétention des salariés les marchés du travail de tous les pays ont adopté la transition numérique le bonheur des employés dans le processus d'embauche, la croissance et la récompense des gestionnaires et des employés, ainsi que le développement des compétences technologiques font tous partie de la gestion des talents l'égalité et la diversité, qui reposent sur une gestion des talents et une prise de décision équitables, sont également importantes au travail.

- H2 : Les travailleurs sent satisfait de son emploi actuel parce que son employeur embauche des employés talentueux et investit dans leur croissance et leur fidélité à l'ère numérique,

Les managers et les employés talentueux sont recherchés par les top managers car ils nécessitent moins d'efforts pour travailler que ceux qui en manquent les décisions concernant les talents à embaucher en tant qu'employés d'une entreprise dépendent de facteurs tels que le salaire, les primes,

les récompenses, les avantages et d'autres rémunérations les stratégies et les politiques de gestion du personnel qui améliorent l'acquisition, le développement et la rétention des talents peuvent accroître la satisfaction des employés bien sûr, la performance des employés et la performance commerciale sont un facteur majeur de réussite d'une organisation.

- H3 : La satisfaction des employés à son emploi actuel compte tenu de ses responsabilités professionnelles et de son désir d'améliorer ses performances professionnelles à l'ère numérique,

Si les employés sont satisfaits des processus d'embauche (acquisition de talents), de développement et de rétention, la rétention des employés, la satisfaction des employés et la performance de l'entreprise sont des mesures de résultats du succès de la gestion des ressources humaines cela signifie que pour que les entreprises produisent plus efficacement, et en bonnes affaires, leurs performances doivent être améliorées.

- H4 : La gestion des talents joue un rôle crucial pour la satisfaction des employés et performance de l'entreprise,

Une gestion stratégique des ressources humaines est la gestion des talents utilisé par les planificateurs stratégiques pour réduire le roulement du personnel et garder les meilleurs employés des entreprises la satisfaction des employés ou même des managers peut augmenter avec la gestion des talents en termes de recrutement, de développement et de rétention la gestion des talents et la satisfaction des collaborateurs sont responsables de la performance de l'entreprise.

- H5 : Parmi les défis de la gestion des talents à l'ère du digital influencent positivement sur la satisfaction des employés au sein des entreprises,

la gestion des talents est cruciale pour le développement de l'économie numérique, car développer une compétence de base numérique dans un environnement commercial en mutation est le plus grand défi les entreprises commerciales doivent d'abord recruter de nouvelles personnes et posséder des compétences techniques avancées afin de résoudre les problèmes et de répondre aux besoins et aux attentes des clients à l'ère du digital, la gestion des talents est un nouveau modèle économique pour les ressources humaines.

- H6 : L'attraction, le développement et la rétention des talents au sein des entreprises augmente la satisfaction des employés,

C'est bien d'attirer des talents dans l'entreprise le personnel talentueux peut aider les entreprises améliorer les performances de l'entreprise grâce au recrutement, au développement et à la rétention lorsqu'elles entreprises établissent un modèle économique en adoptant la gestion des talents le succès est dû à la satisfaction des employés à l'égard de la gestion des talents et des politiques de l'entreprise.

4.1.2 L'essentiel de la gestion des talents dans l'économie numérique :

La rétention des employés est le plus grand défi pour la gestion du capital humain dans l'économie moderne et numérique car elle concerne la gestion des talents, la satisfaction des employés et performance de l'entreprise un manque croissant de talents oblige les entreprises à rechercher des compétences complètes stratégies pour attirer et retenir des employés potentiels gestion des talents en tant qu'employé le management joue un rôle crucial dans la rétention des talents la gestion des talents maximise les jeunes les possibilités d'épanouissement personnel et augmente le bassin de la société de solutions créatives aux problèmes et producteurs de connaissances le développement des ressources humaines semble prudent pour renforcer la capacité de productivité créative plutôt que de simple acquisition de contenu.

Pour nous assurer de ne jamais rater une opportunité qui nous intéresse, nous pouvons utiliser le recrutement de talents en ligne depuis notre ordinateur, notre smartphone ou notre tablette les applications mobiles et les sites Web comme linkedin ont accès à de nouveaux outils de recrutement et peuvent fonctionner en continu avec la gamme complète de fonctionnalités offertes il montre que les jeunes générations habituées au numérique sont plus efficaces que les générations plus âgées qui ne peuvent pas utiliser la technologie pour améliorer leurs performances à l'ère numérique par conséquent, le talent de l'entreprise est crucial pour le développement et la fidélité des ressources humaines.

‘‘Les employés exceptionnels peuvent développer leurs compétences en apprenant de nouvelles choses et en s'adaptant au monde numérique afin d'augmenter l'efficacité de l'entreprise en utilisant des outils technologiques comme les programmes informatiques et l'intelligence artificielle les capacités que possèdent les talents leur permettent de surpasser la population générale ou d'indiquer un groupe hautement productif d'employés et de candidats potentiels’’.

‘‘Pour employer une nouvelle génération de talents, les entreprises doivent reconsidérer leur gestion des talents dans l'économie numérique la croissance de l'activité est le résultat de l'utilisation du numérique par les concurrents pour faciliter le travail avec les clients et partenaires une entreprise

durable à l'ère numérique vise à prendre des décisions plus rapides et plus précises en matière de recrutement, de formation, de développement et de fidélisation des employés”

5- Discussion:

L'un des plus grands défis pour les gestionnaires des ressources humaines est d'attirer les talents le nombre de candidats a considérablement augmenté pour toute offre d'emploi avec la croissance des canaux de recrutement en ligne de plus, le temps nécessaire pour sélectionner les candidats les plus qualifiés parmi un important vivier de candidats a considérablement augmenté, allongeant le processus de sélection les employeurs doivent présenter leur marque aux candidats potentiels sur le marché du travail concurrentiel d'aujourd'hui s'ils veulent augmenter la probabilité d'embaucher les meilleurs candidats qui peuvent répondre à leurs besoins en ressources humaines.

Le développement des talents implique la formulation, la sélection et la mise en œuvre de stratégies de développement pour l'ensemble du vivier de talents afin de s'assurer que l'organisation dispose d'un apport suffisant de talents pour atteindre ses objectifs stratégiques et que les activités de développement sont conformes à la gestion des processus de talents l'entreprise semble valoriser la productivité créative des gens de plus, la conclusion sur la rétention des talents appuie les affirmations de Birt et al. (2004), Festing&Schafer (2014) et Ott et al. (2018) que la rétention des talents fait référence aux politiques et pratiques d'une entreprise visant à garder ses employés les plus talentueux au sein du personnel il y a des coûts associés à la perte de talents, y compris des coûts directs comme la formation et le développement ainsi que des coûts indirects comme la perte de connaissances, de réseaux et de compétences spécialisées lorsque les employés quittent leur emploi sans la loyauté des employés, il est difficile pour une entreprise d'acquérir et de conserver un avantage concurrentiel.

6-Conclusion :

Les talents qui deviendront managers ou salariés doivent être recrutés par les entreprises pour attirer les talents, développer les compétences et garder les employés, les ressources humaines peinent à les retenir les marchés du travail de chaque pays subissent une mutation numérique l'objectif de la gestion des talents est d'augmenter le bonheur de la direction et des employés en les recrutant, en les développant et en les récompensant, ainsi qu'en améliorant leurs capacités technologiques l'égalité des chances et la diversité au travail sont essentielles, en plus de la gestion des talents et des décisions justes si les employés sont satisfaits du recrutement, la rétention, la satisfaction des employés et la performance de l'entreprise sont des marqueurs d'une gestion efficace des ressources humaines (attraction des talents),rétention et développement des talents cela suggère que les entreprises pourraient générer plus l'efficience, l'efficacité et le succès des opérations de l'entreprise la gestion des

talents implique les gens un plan de gestion des ressources les planificateurs stratégiques l'appliquent pour réduire le roulement du personnel et retenir les talents capacités des entreprises même si la gestion des personnes est importante pour le recrutement, la croissance et la rétention une meilleure satisfaction de la direction peut également se traduire par une plus grande satisfaction des employés affaire décente une gestion efficace des talents et des travailleurs satisfaits mènent à la performance il est attiré des talents est favorable à une entreprise les organisations qui mettent en œuvre la gestion des talents en attirant, en formant et en fidélisant les employés, un modèle d'entreprise peut améliorer les performances personnelles excellentes le succès de l'entreprise est dû à des employés talentueux et heureux qui suivent les politiques et la gestion de l'entreprise le recrutement de talents en ligne via des ordinateurs, des appareils mobiles ou des tablettes profite à tous ceux qui peuvent profiter d'une opportunité qui plaît à tout le monde les applications et les sites Web adaptés aux mobiles, comme LinkedIn, ont accès à de nouveaux outils de recrutement et peuvent utiliser en permanence toutes les fonctionnalités proposées cela suggère que ceux qui sont familiers avec la technologie numérique sont plus productifs que ceux qui sont incapables d'utiliser la technologie pour améliorer leurs performances à l'ère numérique par conséquent, les ressources humaines doivent identifier, développer et retenir les talents commerciaux les employés exceptionnels peuvent améliorer leurs compétences en acquérant de nouvelles informations et en s'adaptant à la technologie numérique pour améliorer les performances de l'entreprise avec les ressources technologiques telles que les programmes informatiques et l'intelligence artificielle.

7-Recommandations :

Cette divergence dans la méthodologie qualitative est moins importante dans les résultats de l'étude actuelle, bien que plusieurs autres problèmes puissent limiter l'impact de l'étude. Premièrement, en décrivant l'importance du talent et de sa gestion pour la satisfaction et la performance des employés dans l'entreprise, les résultats de cette étude peuvent ne pas décrire le contexte commercial complet il semble que je doive faire des recherches supplémentaires sur d'autres entreprises un autre inconvénient potentiel de l'enquête actuelle est la simplicité relative des entretiens longs et détaillés son numéro de participants à cette étude était relativement faible par rapport au nombre d'autres aspects liés à la variable.

Bibliographie :

[1] Anshari, M., & Hamdan, M. (2022). Understanding Knowledge Management and Upskilling in Fourth Industrial Revolution: Transformational Shift and SECI Model. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.

- [2] Birt, M., Wallis, T., & Winternitz, G. (2004). Talent retention in a changing workplace: An investigation of variables considered important to South African talent. *South African Journal of Business Management*, 35(2), 25-31.
- [3] Bryman, A. (2006). Integrating Quantitative and Qualitative Research: How Is It Done *Qualitative Research*, 6(1), 97-113.
- [4] Développement des talents pour l'Industrie 4.0. Dans *Industrie 4.0 : Gérer la transformation numérique* (pp. 123-136). Springer, Cham.(2018)
- [5] Garavan, TN, Carbery, R., & Rock, A. (2012). Mapping talent development: definition, Scope and architecture. *European Journal of Training and Development*.
- [6] Identification des variables affectant l'employé Satisfaction et son impact sur l'organisation. *IOSR Journal of Business and Gestion*, 5(1), 32-39 (2012).
- [7] ilzer, R., & Dowell, B. E. (2010). Strategic Talent Management Matters. *Strategy-Driven Talent Management: A Leadership Imperative*, 3-72.
- [8] Mangusho, Y.S., Murei, R.K. et Nelima, E. (2015). Évaluation de la gestion des talents sur performance des employés dans l'industrie des boissons : un cas de delmonte Kenya Limited *Revue internationale des sciences humaines et sociales*, 5(8), 191-199.
- [9] Ntonga, S. (2010). L'impact des pratiques de gestion des talents sur la performance des entreprises thèse de doctorat, Université de Pretoria.
- [10] Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Tarique, I. (2011). Global Talent Management and Global Talent Challenges: Strategic Opportunities for IHRM. *Journal of World Business*, 46(4), 506-516
- [11] Serrat, O. (2017). Une introduction à la gestion des talents. *Solutions de connaissances*, p. 385-393. Springer, Singapour.
- [12] Sharipov, F. F., Krotenko, T. Y., & Dyakonova, M. A. (2020). Talent Management: Needs and Prospects for Business Development in the Digital Economy. *International Online Forum Named After A. Ya. Kibanov Innovative Personnel Management*, 161, 514-518.
- [13] Wang, Z., & Ma, L. (2022). Digital Economy: An Innovation Driver for Total Factor Productivity. *Journal of Business Research*, 139, 303-311