

Communiqué de presse
Paris, octobre 2026

Moins d'1 DRH sur 2 mesure les risques de départ : les angles morts du pilotage RH

Sur les données RH les plus courantes, la formation, les effectifs, la rémunération, les entreprises pilotent plutôt bien leur activité. Mais dès qu'il s'agit d'objectiver les sujets les plus stratégiques : l'identification des potentiels, la rétention des talents, l'engagement ou la performance, les angles morts se multiplient. Selon une étude Ifop pour Skillup, ces angles morts touchent aussi bien la donnée elle-même que son usage dans la prise de décision, et se retrouvent jusque dans le rapport des RH à l'intelligence artificielle : plébiscitée pour les tâches d'exécution, elle reste encore largement sous-exploitée sur les décisions les plus sensibles.

Les chiffres clés de cette enquête¹ :

- **Moins d'1 décideur RH sur 3 (31 %)** consolide des données sur l'identification du potentiel : le score le plus bas de toute l'étude.
- Seuls **54 %** des décideurs RH consolident des données de performance individuelle, la base normalement attendue pour justifier une décision de promotion ou d'augmentation.
- Seuls **46 %** des décideurs RH consolident des données sur la rétention et les risques de départ, pourtant une donnée centrale de la fonction RH : soit **moins d'1 décideur RH sur 2**.
- **96 %** des décideurs RH utilisent déjà l'IA au quotidien, et une réelle appétence se dessine déjà : **37 %** souhaiteraient s'en servir pour anticiper les départs.

Identification du potentiel, rétention, engagement, performance : les angles morts du pilotage RH

La fonction RH n'a jamais autant investi le pilotage par la donnée, ni été autant sollicitée sur des enjeux comme la lutte contre le turnover ou la mobilité interne, désormais perçus comme des priorités de premier plan par de nombreuses directions d'entreprise.

Sur l'ensemble des grandes catégories de données RH testées par l'étude, ce sont précisément les plus stratégiques qui affichent les taux de consolidation les plus faibles, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. Seuls **31 %** des décideurs RH **consolident des données sur l'identification du potentiel** (hauts potentiels, viviers de talents), **46 % sur la rétention et les risques de départ**, et **47 % sur l'engagement et l'expérience collaborateur**.

Le chiffre sur la rétention interroge particulièrement : c'est un sujet central pour l'exercice de la fonction RH, dans un contexte où le turnover pèse lourdement sur les organisations.

¹ Sondage réalisé par l'Ifop pour Skillup du 29 juin au 20 juillet 2026. Enquête menée auprès d'un échantillon de 300 DRH/RRH (hors recrutement uniquement et hors paie uniquement) d'entreprises et d'établissements publics comptant 200 salariés et plus au sein de leurs effectifs.

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 12 OCTOBRE

La donnée de performance individuelle n'est pas mieux lotie : seuls **54 % des décideurs RH la consolident**, un chiffre qui tombe à **40 %** chez ceux qui n'utilisent aucune solution de gestion des talents.

Faute de données suffisantes, la décision RH reste encore largement approximative

Cette faiblesse de la donnée se traduit directement dans la prise de décision : seuls **45 %** des décideurs RH estiment que leurs données consolidées nourrissent systématiquement leurs décisions relatives aux talents. Pour la **moitié des répondants (50 %)**, elles n'interviennent qu'« assez souvent » dans la décision, une réalité bien connue des professionnels RH, où la donnée existe mais reste rarement mobilisée au moment précis où la décision se prend. Cette irrégularité interroge aussi l'équité des décisions de carrière : selon les moments, elles reposent tantôt sur la donnée, tantôt sur l'intuition managériale.

L'écart se creuse nettement selon l'équipement : ce taux tombe à **26 %**, soit un RH sur quatre, chez les décideurs qui n'utilisent aucune solution de gestion des talents.

« La rétention et la mobilité interne sont aujourd'hui affichées comme des priorités par la quasi-totalité des directions RH, mais cette étude montre qu'elles restent parmi les grands oubliés du pilotage par la donnée. On ne peut pas anticiper un départ, ni accompagner un collaborateur vers un nouveau poste, si l'on n'a pas au quotidien les signaux pour le voir venir. C'est un sujet d'autant plus sensible que l'engagement des équipes en dépend directement », souligne **Hugues Peuchot, CEO de Skillup**,

« L'exploitation des données de compétences permettra d'aller plus loin : repérer des profils pertinents, objectiver les décisions de mobilité, élargir le vivier de talents mobilisables, offrir à chacun un accès plus équitable aux opportunités d'évolution. C'est, au fond, un moyen de renforcer la méritocratie et de révéler des potentiels parfois moins visibles. » ajoute **Sébastien Garnier, Directeur du développement du Crédit Agricoles Assurances**.

L'IA, plébiscitée pour l'exécution, encore timide sur les décisions stratégiques

96 % des décideurs RH utilisent déjà l'intelligence artificielle dans leurs activités quotidiennes : sur ce terrain, la fonction RH n'est pas en retard. Mais le trio de tête des usages actuels reste concentré sur des tâches d'analyse et d'administratif : analyser et synthétiser des comptes rendus d'entretiens (65 %), répondre à une question RH d'ordre administratif (57 %), créer un référentiel dynamique de compétences (51 %).

Ce qui est nouveau, et à contre-courant du discours ambiant, c'est que les décideurs RH affichent une réelle appétence pour des usages plus stratégiques et sensibles de l'IA : **37 % souhaiteraient l'utiliser pour anticiper les risques de départ**, **36 %** pour identifier les hauts potentiels, **32 %** pour détecter les risques psychosociaux, et **31 %** pour proposer une mobilité interne à un collaborateur.

Ce sont précisément les sujets sur lesquels la donnée RH reste la plus fragile : **31 %** de consolidation pour le potentiel, **46 %** pour la rétention, **47 %** pour l'engagement. Le constat est donc sans appel : les usages IA les plus avancés exigent un socle de données plus riche. Sans données fiables sur ces sujets, l'intelligence artificielle ne peut pas encore accompagner les RH sur les décisions qui comptent le plus.

Un paradoxe traverse ainsi l'ensemble de cette étude : jamais les entreprises n'ont autant parlé de « RH data-driven », et pourtant les angles morts n'ont jamais été aussi bien documentés. Les DRH savent exactement combien de formations ont été suivies au cours de l'année, mais ne savent souvent pas qui va quitter l'entreprise dans les six prochains mois. Le signal envoyé par cette étude autour de l'IA est en réalité un signal de maturité : les RH ne demandent pas à l'intelligence artificielle de remplacer leur

SOUS EMBARGO JUSQU'AU 12 OCTOBRE

jugement, ils lui demandent de combler les angles morts que leurs outils actuels ne leur permettent pas encore de voir.

À propos de Skillup

Skillup est une Suite Talent qui couvre l'ensemble du cycle : formation, gestion des compétences, entretiens, people review. Chaque module du logiciel alimente les suivants, pour des actions ciblées plutôt qu'une accumulation de tableaux de bord. La plateforme, portée par l'IA, offre aux professionnels des ressources humaines une lecture plus intelligente des données RH qu'ils collectent. Grâce à l'IA, ils priorisent mieux leurs actions et alignent leurs décisions talents sur les priorités de l'entreprise : l'impact RH ne vient plus du volume de données accumulées, mais bien de la capacité à lire les bons signaux.

Skillup accompagne aujourd'hui 400 directions RH en France et dans 20 pays, parmi lesquelles FDJ, Crédit Agricole, Accor, Renault, Veolia, Siemens, AON, Intersport, Naturalia et Marie Brizard. L'entreprise affiche une croissance annuelle de 40%.

Contacts presse La Suite and Co

Sophie Renard – Directrice Clientèle RP

sophie.renard@lasuiteandco.com

+33 (0)6 82 80 61 97