



Gestion des Talents Défis et Opportunités

27 Novembre 2013

Alain Salamin

Menu de la Soirée

- **Le contexte**
- **Le concept de potentiel**
- **Différence performance & potentiel**
- **La notion d'agilité**
- **Un outil : la grille 3x3**
- **Exercice pratique**
- **Défis et opportunités en grande entreprise**
- **Défis et opportunités en PME**

AMUSES-BOUCHE : Mythes ou Réalités ?



Mythe 1 : “On a tous du potentiel”

Mythe 2 : “Cette notion ne sert à rien dans une PME”

Mythe 3 : “Ceux avec du potentiel assurent notre succès futur”

Mythe 4 : “Si on a du potentiel, c’est pour toujours”

Mythe 5 : “C’est une perte de temps car c’est pas mesurable”

Mythe 6 : “Tant qu’il/elle n’est pas performant(e) dans son job, rien d’autre”

Mythe 7 : “Avec cette performance (c’est le meilleur de l’équipe), c’est le meilleur candidat(e) à une promotion”

CONTEXTE : RH générateur de profits ?

Pour générer CHF 1.- de profit, combien de CHF en salaire faut-il dépenser ?

CHF 1.06.-

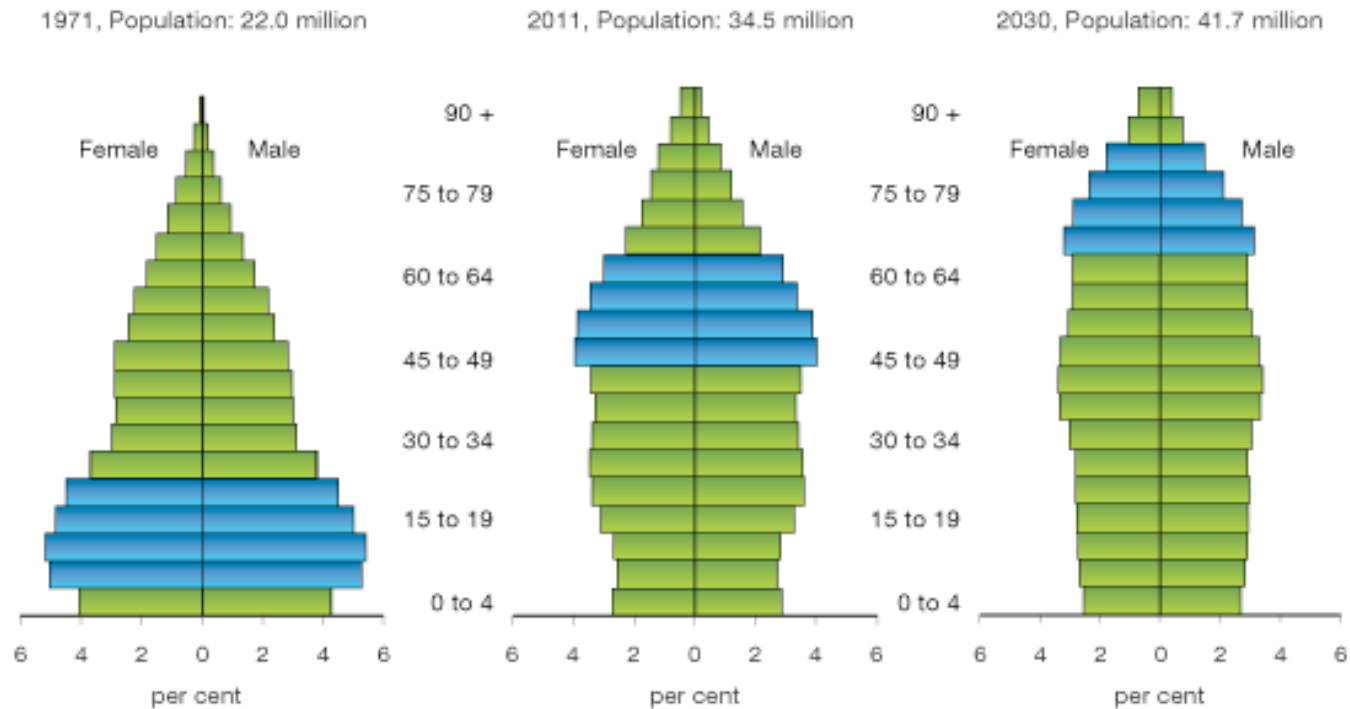


CHF 13.65.-



CHF 6.63.-

CONTEXTE : Changements Démographiques



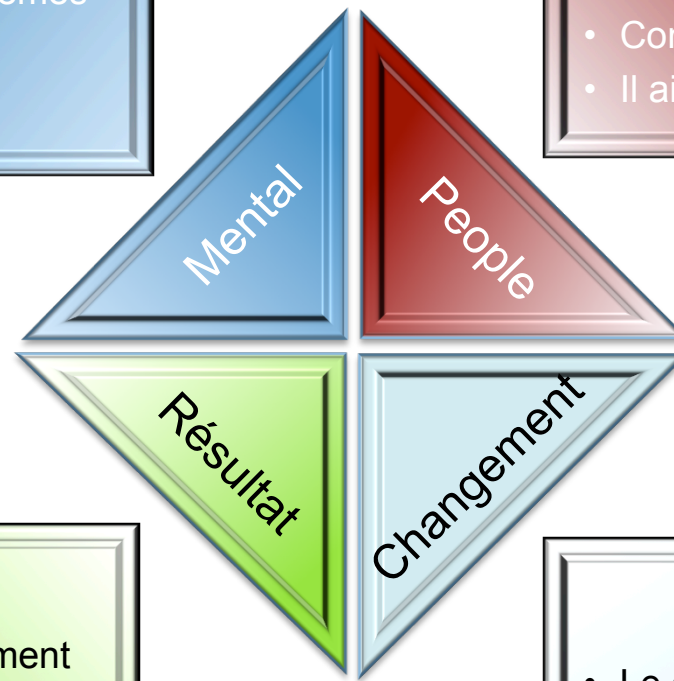
DEFINITION : Potentiel

“Le potentiel est la capacité/l’agilité du collaborateur à combler un écart de compétences/expérience avec plus ou moins de facilité, et plus ou moins de rapidité pour performer dans un nouveau rôle”

AGILITE : 4 Dimensions

- Aisance avec la complexité/ l'ambigüité
- Trouve des solutions aux problèmes ardues, prend des risques
- Intérêts variés, curieux

- Fait preuve de conscience de soi, cherche à se perfectionner, sollicite le feedback
- Communicateur doué
- Il aime aider les autres à réussir



- Il motive et inspire
- Il construit des équipes hautement performantes, aide les autres à se développer
- Livre des résultats dans des conditions difficiles, persévère

- Le changement le dynamise
- Innovant et flexible
- N'accepte pas le status-quo

DIFFERENCE : Haute Performance vs Haut Potentiel

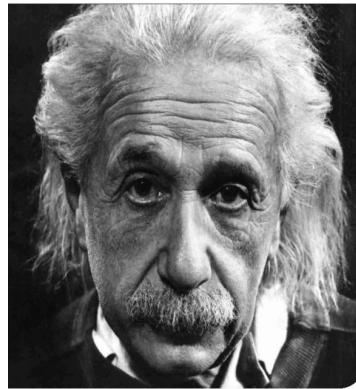
Haute Performance

- Expert reconnu dans son domaine
- Au top de manière consistante
- On peut compter sur lui, surtout dans les périodes difficiles
- Très bon mentor pour les autres
- Difficile à remplacer
- Indépendant, nécessite peu ou pas de supervision
- Adore ce qu'il fait, et ne veut surtout pas faire autre chose (p.ex. Promotion ou Management)

Haut Potentiel

- Acquiète très facilement de nouvelles compétences
- Très fort dans la résolution de problèmes
- Pense stratégique
- Module ses approches et comportements très facilement
- Bonne performance dans différents types de situations
- Tolérance faible pour certains processus ou situations
- Curiosité et palette d'intérêts très large
- Gère très bien la complexité et l'ambiguïté

EXERCICE : “High Po” ou “High Pro” ?



PERFORMANCE vs POTENTIEL : “Grille 3 x 3”

POTENTIEL - AGILITE HAUT POTENTIEL POTENTIEL MODERE POTENTIEL ATTEINT	PEUT-ÊTRE UNE ETOILE 6 - Son potentiel existe mais sa réalisation sera future - N'a pas eu suffisamment de temps. - A pu connaître un ou plusieurs échecs récents	L'ETOILE MONTANTE 8 - Capacité de relever des défis inédits et différents avec régularité. - Intègre facilement les nouveaux enjeux - Peut changer de carrière et évoluer dans des environnements variés.	L'ETOILE QUI BRILLE 9 - Excellentes performances dans pratiquement tout ce qu'il entreprend. - Capacité d'assumer des postes interculturels, multi-fonctionnels et multi-géographiques.
	LE POINT D'INTERROGATION 3 - A le potentiel d'en faire plus, mais ne l'a pas encore entièrement démontré. Irrégulier. - N'atteint pas les exigences de performance.	LE SOLIDE PERFORMEUR 5 - Répond aux exigences du poste, et à ce que l'on attend de son rôle. - Endosse avec aisance de nouveaux postes/rôles et est performant rapidement	LE PRO DE HAUT VOL 7 - Réalise très régulièrement des résultats excellents voire exceptionnels. - Particulièrement compétent dans un ou plusieurs domaines (business, zones géographiques, directions fonctionnelles)
	LE MAILLON FAIBLE 1 - N'accomplis pas les résultats attendus et n'arrive pas à s'adapter aux situations nouvelles et différentes.	LE SOLIDE PROFESSIONNEL 2 - Répond régulièrement aux attentes du poste et peut parfois les dépasser. - Met du temps pour s'adapter aux nouvelles situations. - Centres d'intérêts professionnels limités.	LE PILIER 4 - Produit constamment des résultats excellents - Connaît extrêmement bien son poste actuel. - Ne s'adapte pas toujours facilement aux nouvelles situations
	PERFORMANCE FAIBLE	SOLIDE PERFORMANCE	PERFORMANCE ELEVEE
	PERFORMANCE A LONG TERME		

EXEMPLE : Gestion des Talents (Grande Entr^{prise})

- ▶ Calibration
- ▶ Plans de carrière
- ▶ Plans de successions
- ▶ Notions de blocage
- ▶ Rémunération et stratégie de rétention
- ▶ Classes, titres et autres privilèges
- ▶ Développement : projet, expatriation, formation, mentoring
- ▶ Communication ?

EXEMPLE : Gestion des Talents en PME

- ▶ **Composition des équipes**
- ▶ **Importance du recrutement**
- ▶ **Possibilités d'évolution plus rares**
- ▶ **Gestion des attentes – recrutements externes**
- ▶ **Problèmes de succession**
- ▶ **Pertinence de la Grille 3x3**
- ▶ **Notion d'Équité**
- ▶ **Primus inter pares**
- ▶ **Stratégie de rétention ?**