

VOTRE NEWSLETTER MENSUELLE

Les enjeux de la gestion des talents

Bonne lecture

Le talent peut être défini comme un employé modèle qui apporte de la valeur à son entreprise. Il est aussi considéré comme quelqu'un qui vit les valeurs de l'organisation et à travers son comportement est capable d'influencer positivement les actions de ses collègues. Mais il est surtout un employé qui fait montre d'une performance soutenue au fil des années et dotée d'un bon potentiel pour évoluer au sein de l'organisation.

De nos jours, la gestion des talents est à la fois un sujet d'actualité et une vraie problématique au sein de nos organisations. Beaucoup d'entre elles, conscientes de l'importance croissante de cette catégorie d'employés, font de la gestion des talents leur priorité.

Ainsi, dans cette perspective, ce rôle est dévolu à la fonction Ressources humaines au sein de l'organisation. C'est elle, sous l'impulsion du Top management, qui doit provoquer la réflexion autour des valeurs et des principes de conduite des affaires dans le but de positionner le capital humain au cœur de la stratégie de l'entreprise.



Toutefois, il faut reconnaître que la mise en place de ce processus de management de talents n'est pas du tout facile dans la mesure où elle implique des préalables, la création d'un certain nombre de processus et d'outils RH, mais surtout la mobilisation de toutes les autres fonctions de l'organisation.

Notre expérience de plusieurs années au sein de petites, moyennes et grandes entreprises nous conforte dans l'idée que les problèmes rencontrés par ces organisations dans la gestion des talents sont pour la plupart liés soit :

- à l'absence d'une stratégie de gestion des talents clairement définie ;
- à une mauvaise utilisation des outils qui entrent en compte dans la gestion des talents (critères d'identification de talents, de leur potentiel, des outils d'évaluation de la performance individuelle, de développement, de planification de carrière...)
- au fait que les éléments centraux du système de gestion de talent ne sont pas bien articulés ou connectés.



À titre d'exemple :

Il y a des entreprises qui disposent d'un programme de développement de talents, mais celui-ci n'est pas aligné à leurs principes de conduite des affaires.

Certaines se sont engagées dans un processus de gestion de talents sans pour autant avoir préalablement défini clairement les critères de désignation de cette catégorie d'employés ou bien formaliser le tout dans un processus bien codifié.

Quant à d'autres, même si elles disposent des outils de base pour la gestion des talents comme par exemple, l'outil d'évaluation des performances individuelles des employés, leur bonne utilisation n'est pas garantie. Elle est souvent incorrecte et subjective, à cause du laxisme de certains managers.

Autant de contraintes et de points de blocage qui peuvent plomber la mise en place d'un bon programme de gestion de talents. Cela doit pousser les entreprises qui veulent se lancer dans ce processus hautement stratégique, à penser mettre en place les préalables d'abord. Elles doivent aussi se remettre en cause en apportant des réponses claires et concrètes aux différentes questions suivantes :

- Notre entreprise est-elle assez mature ou est-elle prête pour aller dans cette démarche ?
- Notre entreprise a-t-elle défini ses propres valeurs et principes qui doivent gouverner le comportement de ses employés et la manière dont elle veut faire du business ?
- Avions-nous défini au sein de notre organisation des critères de choix des talents en ligne avec nos valeurs et croyances ?
- Notre entreprise dispose-t-elle déjà d'une stratégie de gestion des talents, celle-ci est-elle en phase avec ses principes de conduite d'affaires ?
- Existe-t-il au sein de cette entreprise un système de management de talent bien cohérent et dont les outils sont bien connectés ?

Autant de questions qui sont occultées par bon nombre d'entreprises ou DRH qui veulent se lancer dans la gestion de talents. Ce qui entraîne inévitablement des difficultés à avoir un processus qui apporte les résultats positifs attendus.

Bien qu'il existe une variété d'approches de gestion des talents, l'enjeu majeur repose sur la mise en place d'une stratégie de management des talents qui est articulée autour des principes de conduite des affaires de l'organisation et qui a comme soubassement un bon système de management de talent.

De nos jours, les organisations qui réussissent dans leur business et qui veulent assurer leur pérennité dans le marché font de la gestion des talents une force essentielle dans leur quête d'excellence.

Tpm RH Consulting se positionne comme un partenaire stratégique, qui va vous accompagner dans les différentes étapes de ce processus à savoir :

- L'élaboration d'une stratégie de gestion des talents ;
- La mise en place d'un bon système de gestion des talents ;
- L'élaboration des outils pratiques pour le management de gestion des talents ;
- La formation de vos équipes de managers ;
- L'évaluation de votre processus de gestion de talents en cours ;
- Le suivi et l'accompagnement nécessaire à la réussite de votre projet de gestion des talents.



M. Oscar R. Ndouye

Consultant RH & Founder TPM RH Consulting

Contactez-nous pour une excellente gestion de vos talents !

@tpm-rh-consulting | oscar.ndouye@yahoo.com

