

Comment gérer les talents de manière efficace

Les techniques utilisées en formation pour ancrer les compétences grâce à une approche créative et le questionnement en mode coaching peuvent se révéler efficaces dans la gestion de talents.

Qu'est-ce que la gestion de talents ?

Rebecca Grosser, formatrice, coach et consultante RH : « La gestion de talents consiste à faire grandir les individus au sein de l'entreprise en s'appuyant sur trois axes de développement : le(s) talent(s) de la personne, ses compétences et ses capacités de performance. La mise en place d'un processus permet aux collaborateurs de se surpasser grâce, notamment, aux formations participatives et au co-développement. »

Quelles sont les techniques utilisées ?

R. G : « Différentes techniques permettent à l'individu de sortir de sa zone de confort en s'appuyant sur ses éléments de motivation, que ce soit en formations individuelles ou collectives. L'approche par le coaching est une bonne technique. Il s'agit de travailler sur le questionnement et, plutôt que d'imposer une vérité ou une réflexion aux collaborateurs, il s'agit de poser des questions sur la manière dont la personne fonctionne, sur l'écart entre la situation actuelle et la situation désirée et dans quelle dimension elle veut se développer. La motivation du participant est essentielle pour lui donner envie de se développer, de s'investir dans son changement et de sortir de sa zone de confort. Tout changement nécessite un effort, un apprentissage. »

D'où vient la demande de management de talent ?

Anya Nijenhuis, formatrice, coach et consultante RH : « La demande de management de talent vient souvent de la société qui a détecté un talent chez certaines personnes. L'objectif est d'essayer de remettre



Selon Rebecca Grosser, Isabelle Marchal et Anya Nijenhuis, différentes techniques permettent à l'individu de sortir de sa zone de confort en s'appuyant sur ses éléments de motivation, que ce soit en formations individuelles ou collectives. © PHOTO : PRIVÉ

un programme d'accompagnement, de coaching à faire ensemble avec la direction et la personne concernée. On va essayer de développer et de mobiliser le bon talent dans les sociétés, grâce au coaching, au training, à la gestion des performances, à l'accompa-

gnement de carrières, au développement de leadership. Il est important de connaître les plans de la société pour le futur de la personne. En fonction de ceci, le programme est adapté à la personnalité de la personne et aux besoins de la société. »

Un coach peut-il aussi détecter un talent ?

An. N. : « Un coach peut aussi détecter un talent chez une personne ou un groupe de personnes et les aider à grandir pour avancer dans leur carrière au sein de la société. Cela peut se faire par la gestion de projets, le développement personnel pour l'assertivité, apprendre à travailler ensemble, du people management, etc. Je travaille avec des Legos, de la peinture, le concept de la tour de Babel (quelles sont les leçons à tirer sur ce qui s'est passé quand on a construit cette tour ?), etc. Les gens expriment leurs besoins grâce à la créativité. On leur fait découvrir ce qu'ils ont en eux et dont ils ne sont pas conscients. »

L'objectif de cet accompagnement est-il toujours de grimper les échelons ?

Isabelle Marchal, managing director d'une société de consultance RH : « Pas nécessairement. Par exemple, à quelqu'un qui a été propulsé à une fonction plus élevée et qui doit gérer une équipe alors qu'il ne l'a jamais fait, on va lui donner certains outils supplémentaires. Ou bien, pour des personnes avec des profils techniques qui doivent commencer à gérer des équipes ou devenir managers de départements et qui n'ont aucune formation dans ce domaine et, pour certains, aucune aptitude, il faut partir sur un modèle de coaching qui peut être de cinq ou de dix séances en fonction du talent à développer. »

Jacqueline Remits

redaction.be@mediaplanet.com



Votre partenaire en talent management

Découvrez vos talents, augmentez votre performance et faites émerger vos potentiels en entreprise

Contactez nous au +32 2 771 76 23
ou i.marchal@teampower.be

