



Le guide de la gestion des talents

**Identifier et attirer les
talents dans son
entreprise de façon
innovante**



Vous désirez attirer les meilleurs candidates et fidéliser les talents dans votre entreprises ? Alors, sortez votre épingle du jeu avec U-Raise, découvrez comment détecter vos talents de façon innovante !

Intro

Au-delà de la simple gestion des compétences, aujourd'hui appelée Gestion des Emplois et Parcours Professionnels, le management des talents est essentiel dans une entreprise.

Au cœur de celle-ci, ils y font toute la différence, à la fois sur son organisation interne que sur son développement.

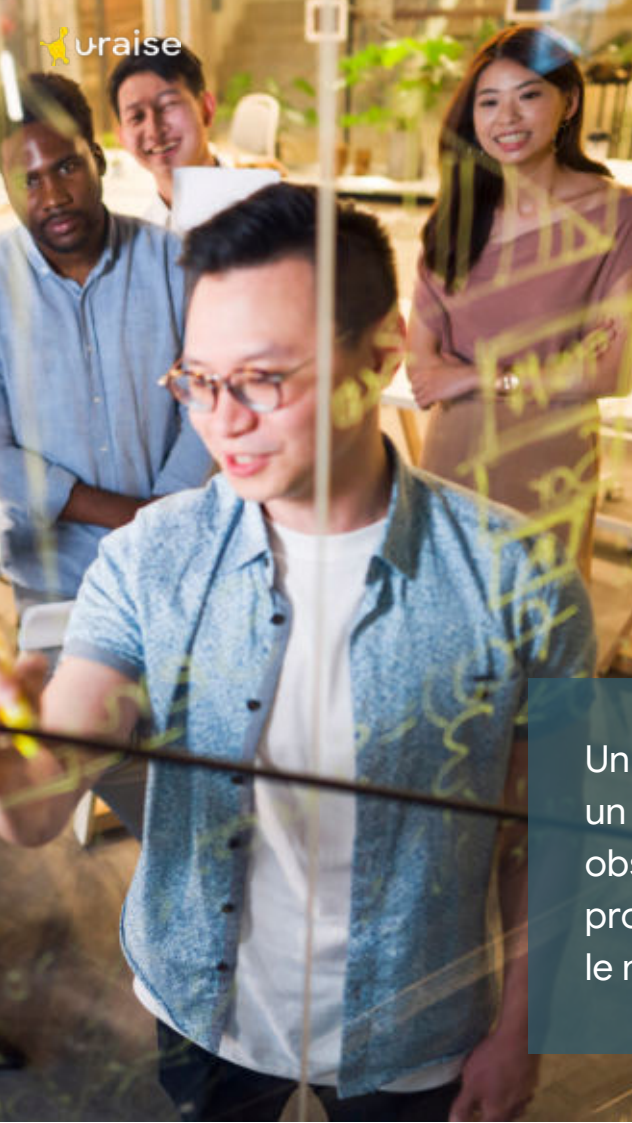
Il existe un lien indéniable entre performance de la compagnie et stratégie des talents. On peut copier une méthode ou des pratiques, mais on ne peut pas cloner les individus compétents !

Selon une enquête consacrée à la « Gestion des talents », réalisée par le

cabinet de recrutement Hays auprès de 900 de ses clients et candidats *, la gestion des talents est importante pour :

- Détecter les potentiels (76%),
- Lutter contre le turnover (71%),
- Et permettre une meilleure adéquation entre compétences et poste (63%).

C'est pour cela qu'identifier et attirer les talents est crucial pour l'avenir d'une structure. Les entreprises qui y parviennent bénéficient d'un avantage certain sur leur concurrence. À l'inverse, les perdre représente un réel danger.



Qu'est-ce qu'un talent exactement?

Un salarié talentueux en entreprise est comme un catalyseur : il peut transformer les obstacles en opportunités, booster la productivité et inspirer ses collègues à donner le meilleur d'eux-mêmes.

C'est lorsqu'on observe, chez un candidat, un équilibre entre compétences et potentiel.

Ce dernier est plutôt difficile à évaluer et à appréhender puisqu'il est hypothétique. En effet, le potentiel s'exprime et se vérifie dans le futur.

Le talent, c'est un attribut personnel, une aptitude spécifique. C'est inné ou acquis.

Il peut être lié :

- Aux compétences professionnelles, c'est-à-dire le savoir-faire (hard skills) : les connaissances techniques et théoriques, l'habileté et la faculté à réaliser un travail avec succès. L'individu excelle dans un domaine et il est dans l'action pour pouvoir être « détecté ».
- Aux compétences comportementales, c'est-à-dire le savoir-être (soft skills) :

l'individu est doté par exemple d'une intelligence relationnelle, d'un puissant leadership, de capacités de communication ou interpersonnelles, etc.

Voici quelques exemples de qualités d'un individu talentueux :

- Une facilité d'adaptation et de flexibilité,
- Une très bonne performance dans ses missions,
- Une communication assertive
- Un réel engagement et sens des responsabilités,
- Un comportement proactif
- Un système de réflexion orienté solutions
- Un profond esprit d'équipe / sens du collectif et une aptitude à inspirer

Pourquoi avoir une stratégie de gestion des talents ?

Identifier et attirer les talents dans son entreprise peut rapporter jusqu'à neuf fois le salaire de ces employés en termes de productivité et de bénéfices, selon une étude menée par McKinsey & Company.

- **Qu'est-ce la gestion des talents ?**

Aussi désignée comme le « Talent Management », la gestion des talents correspond aux actions et process impulsés par les Ressources humaines. Leur objectif est de recruter de nouveaux salariés aux compétences spécifiques ou rares.

De ce fait, cela contribue à la performance et à l'habileté d'innovation de l'entreprise.

Si le talent management est bien mené, le salarié se sent épanoui, impliqué et au « bon poste ». Cela amène en plus une amélioration du bien-être au travail au sein de la structure.

- **Pourquoi avoir une stratégie de gestion des talents ?**

Les chiffres montrent que le taux de départ des salariés a augmenté ces

dernières années et devrait continuer à augmenter durant l'année à venir, avec plus de 30 % des employés déclarant qu'ils seraient prêts à quitter leur emploi même sans autre perspective. Les entreprises doivent donc se concentrer sur la gestion des talents pour attirer et retenir les meilleurs employés, et s'assurer qu'ils offrent un environnement de travail stimulant et gratifiant.

Identifier les personnes qu'il faut dans votre structure, c'est une chose, les fidéliser en est une autre !

Sans une majorité d'individus impliqués qui apportent leur énergie et travail, il n'existe pas de société pérenne. En adoptant une solide politique de Talent management, vous vous permettez aussi d'être attractif pour de nouveaux candidats compétents.

La gestion des talents en entreprise : chiffres clés

Ces chiffres vous permettront de mieux comprendre les défis auxquels les entreprises françaises sont confrontées en matière de gestion des talents, ainsi que les opportunités qui s'offrent à elles pour améliorer leur performance et leur rentabilité.

- 75% des employeurs français déclarent avoir des difficultés à recruter des talents avec les compétences adéquates.
- 61% des entreprises en France ont mis en place une stratégie de gestion des talents en 2020 mais +86% des employeurs français considèrent que la fidélisation des talents est un enjeu majeur.
- Les entreprises qui investissent dans la gestion des talents connaissent une croissance du chiffre d'affaires 2,2 fois plus élevée et une rentabilité 1,5 fois plus importante que les autres

75%

des employeurs français déclarent avoir des difficultés à recruter des talents avec les compétences adéquates.

source : Source : Étude ManpowerGroup - Pénurie de talents 2019

61%

des entreprises en France ont mis en place une stratégie de gestion des talents en 2020.

source : Baromètre de la gestion des talents - ANDRH, 2020

x2

Les entreprises qui ont mis en place une stratégie de gestion des talents ont un taux de croissance deux fois supérieur à celles qui n'en ont pas.

Source : "High-Performance Talent Management: HRD Best Practices from the Best Companies", 2014

86%

des employeurs français considèrent que la fidélisation des talents est un enjeu majeur.

Source : Étude ADP - Talents 2018

TALENT

Comment identifier les talents ?

Cette démarche est impulsée par la direction, le service Ressources Humaines ainsi que les managers. En effet, il faut allier la stratégie de la société aux enjeux des collaborateurs. Cela se retrouve dans la politique RH et dans le management des cadres, qui doivent y être formés.

- **Démarrez par un état des lieux**

Avant tout, on réalise un audit au sein de l'organisation. Pour vous, il est important de connaître vos axes de travail et vos forces, tant au niveau de la structure que pour chaque collaborateur qui y travaille. Ainsi, vous pouvez exploiter vos atouts en pleine connaissance de cause en interne. Vous pouvez utiliser un référentiel de compétences et de qualités recherchées. Comme un « inventaire », cela vous permet d'obtenir grille de lecture plus factuelle et un suivi opérationnel. Cela facilite la vie des managers. Cela s'appelle du « Talent mapping ». Il nous provient des États-Unis, on évalue les collaborateurs selon 4 critères :

- La compétence technique,
- Les qualités personnelles,
- L'engagement
- Et la performance délivrée.

Ceci s'effectue à travers plusieurs types de tests en centres extérieurs grâce à des évaluations et des prestations réalisées, des enquêtes d'engagement avec un feedback 360°. Le résultat s'obtient par pondération de différentes variables qui sont en adéquation avec la stratégie globale de l'entreprise.



Un autre exemple de cartographie : la matrice Mc Kinsey « 9 Box Matrix »

Celle-ci comporte deux axes : le potentiel et la performance.

Vous pouvez dès lors créer des critères internes qui seront vos référentiels et stockables via un outil digital. Les managers peuvent ainsi y consigner les informations pour la transmission de renseignements sur les talents et équipes. Ils peuvent mettre en place une notification sur certains critères pour détecter les talents factuellement. Il en découle alors une distinction entre les employés engagés, non engagés ou activement désengagés.

Ces matrices permettent d'aller hors des sentiers battus avec des données plus nombreuses et adaptées aux objectifs stratégiques de l'entreprise.

- **Les Serious games**

Ce sont des tests d'identification gamifiés utilisés pour vos employés en interne ou lors de sessions de recrutement.

Ils sont plus inclusifs que les méthodes classiques. En passant par une entreprise externe spécialisée, les jeux vidéo évitent le côté biaisé des évaluations où le candidat va répondre ce qui est le plus attendu de lui. Ainsi, des tests gamifiés permettent de se projeter différemment,

à la fois pour le collaborateur et pour l'employeur. Ils laissent se découvrir les individualités autrement.

C'est généralement un jeu vidéo certifié, conjuguant neurosciences et connaissance de l'être humain. Il révèle la personnalité profonde du joueur.

C'est alors une aubaine pour vous en tant qu'employeur. Vous voyez se dégager les principaux traits de caractère pour compléter votre équipe.

Par exemple, l'essai peut s'effectuer sous forme de jeu de restaurant rapide. En cas de changement de commande client de dernière minute, on sonde la mise en situation sous stress, l'adaptabilité, si le candidat garde ses idées claires et reste 100% concentré, etc.

- **Un assessment center**

Recourir à ce type de centre octroie une observation de la personne grâce à la mise en situation professionnelle, dans son univers de travail. Cela mesure l'écart entre les comportements adoptés du candidat et ce qui est attendu sur le poste. Souvent, l'essai se déroule sur un ou deux jours.

Le test permet de voir comment l'individu fait pour s'organiser, déléguer, analyser, prendre des décisions... Et le feedback se fait à l'oral et à l'écrit à l'évalué, son N+1 ainsi qu'à l'équipe RH.



- **Un bilan de compétences**

Il permet de révéler les talents, dévoiler certains aspects dont vos collaborateurs qui ont du potentiel et n'en ont pas conscience, débloquent certains points grâce à un questionnement spécifique... Il peut même contribuer à la mise en lumière des soft et hard skills de votre salarié au moyen de leviers du développement personnel comme nous le faisons chez U-Raise !

Découvrir le [programme de coaching U-Raise](#)

- **Du coaching professionnel**

Vous pouvez opter pour un accompagnement par un cabinet ou consultant externe afin d'adopter la posture idéale pour favoriser la détection des talents.

Un coach peut contribuer à booster vos compétences managériales dans le but de révéler celles de vos collaborateurs. Chez U-Raise, nous vous aidons à évaluer vos besoins et suivre le plan d'action pour atteindre vos objectifs professionnels

N'hésitez pas à [nous contacter](#) !



Transformer son entreprise en aimant à perles rares (et les fidéliser)

Pour recruter les bonnes personnes au bon poste, il faut avant tout que vous nourrissiez une image authentique de votre entreprise. Trouvez votre différence et portez-la fièrement !

Ensuite, vous pouvez adopter ces pratiques afin de mettre en place une gestion des talents efficace :

- Demander du feedback

Que ce soit en entretien, via des questionnaires ou de manière informelle. Rien de tel pour être sûr d'être sur la même longueur d'ondes que de demander l'avis de vos salariés directement ! Ainsi, en conservant le cap et la cohérence de la vision de l'entreprise, vous pourrez vous assurer de répondre à leurs attentes et d'avoir matière pour le faire.

Votre marque employeur est comme un aimant à talents, qui attire les candidats les plus qualifiés en fonction de sa force, de sa visibilité et de sa capacité à créer une connexion émotionnelle avec eux.



- **Privilégier le bien-être au travail**

Le bien-être est synonyme de santé et donc de performance, compétitivité et d'une marque employeur forgée. Avec la mise en place d'une politique de Qualité de Vie au Travail, l'entreprise reste cohérente et satisfait les besoins de ses salariés. La QVT s'applique tout au long de la vie d'un collaborateur : de la phase qui précède son intégration jusqu'à son départ.

- **Travailler sa culture d'entreprise**

Et par la même occasion, sa marque employeur ! Les valeurs (au nombre de 3 maximum), la singularité de l'entreprise, ses process (du recrutement jusqu'à la remontée d'informations), sa raison d'être, l'ambiance de travail qui y règne au quotidien... Et surtout, il faut bien communiquer sur tout ceci ! Réseaux sociaux, site internet et tout support de communication... Cela impacte le bouche-à-oreille, susceptible de vous attirer de nouveaux talents.

- **Monter en compétences**

Vous pouvez proposer un accompagnement professionnel et humain pour dépasser « le plafond de verre » mental de certains salariés. Un coaching peut aussi permettre de développer les compétences ou de révéler encore plus les potentiels. Sollicitez alors des organismes de

formation reconnus ou en vogue pour surfer sur les nouveautés et faire preuve d'attractivité. Pourquoi ne pas instaurer du mentorat dans l'organisation ? Il est communément admis de former un binôme d'un collaborateur junior et un plus expérimenté.

- **Utiliser les bons outils collaboratifs**

Afin de créer davantage de lien ! Aujourd'hui, les outils privilégiés sont Slack, Zoom, Teams, Notion, Trello, etc. Pourquoi ? Cela permet d'instaurer une veille, un contact régulier même en cas de télétravail, et des solutions adaptées à la structure. L'idéal est bien sûr d'avoir un outil interne qui regroupe tout ceci. Ainsi, les collaborateurs font part de leur parcours et remontent les informations.

- **Laisser plus de liberté**

Adopter une organisation plus flexible du travail en instaurant le télétravail, la coconstruction et un management aux résultats présente d'excellents avantages. Vous évitez une structure trop rigide et cela pousse à développer de l'engagement et favoriser l'innovation chez vos collaborateurs.

- **Proposer de l'intrapreneuriat**

Dans la lignée de l'innovation, offrir un programme intrapreneurial prouve que votre société est force de proposition et apte à s'adapter. L'intrapreneuriat c'est laisser la possibilité à un ou plusieurs



salariés d'entreprendre au sein de votre société.

- **Pousser à la créativité**

Proposez des activités stimulantes comme organiser des ateliers, évènements, team building et meetups pour dynamiser les équipes et sortir du cadre formel.

- **Un environnement de travail envié**

Au maximum, aménagez vos locaux afin qu'ils soient inspirants. Si possible, limitez l'open space ou un style qui manquerait d'âme et risquerait d'étouffer la créativité.

- **Oser faire confiance**

Et déléguer ! La confiance est inestimable. Elle peut être perçue comme une profonde forme de reconnaissance. C'est une ressource indispensable pour attirer et conserver les talents.

- **Un management adapté**

Les managers doivent diriger leurs équipes de manière à les rendre responsables. Ils doivent endosser le rôle de leader et inspirer leurs collaborateurs. L'objectif est d'être présent avec eux sur le terrain au quotidien afin qu'ils se sentent guidés et épaulés, mais non pas contrôlés et « fliqués ».

La rémunération doit être attractive et adaptée, avec une communication ouverte, appelant au dialogue régulier, un plan de carrières proposant des perspectives d'évolution, de la mobilité interne...

- **Challenger ses talents**

Afin de les stimuler pour qu'ils ne s'ennuient jamais ! La jauge de charge de travail s'évalue selon le feedback du salarié : se sent-il sous ou surchargé ? À vous d'estimer le niveau de challenge attendu.

- **Chasse de tête**

Les talents sont détectables, et sans doute déjà détectés chez les autres. Si vous avez fait le tour de vos effectifs, il vous reste aussi la méthode d'approche directe en passant par un cabinet de recrutement ou consultant externe.



U-Raise, précurseur de carrières agiles

Rappelez-vous que les 4 piliers majeurs pour un Talent Management de qualité sont la culture d'entreprise, la communication, les avantages et la rémunération.

Valoriser les talents nourrit l'intelligence collective. Cela mutualise et incite les collaborations internes, chaque acteur de la société se tire vers le haut.

Vous pouvez parler de la notion talents au sein de la structure (ex : revue des talents, « people review »). De ce fait, les salariés en prennent conscience et peuvent se questionner eux-mêmes, à leur échelle.

Le patrimoine le plus important d'une entreprise, c'est son capital humain ! Il est monnaie courante de valoriser beaucoup la Tech, le digital, les outils... Mais le retour se fait toujours à l'essentiel : il n'y a pas de société sans êtres humains.

Il vous reste à trouver le bon équilibre entre être, faire et avoir au sein de l'organisation. Une réelle politique des talents s'exprime et s'effectue de nombreuses manières. Choisissez celles qui sont les plus adaptées à la culture de votre entreprise !

Vous souhaitez donner une nouvelle impulsion à la gestion de vos talents ? Nous avons des solutions innovantes et faciles à mettre en place à vous proposer ! [Contactez-nous !](#)

Nous vous souhaitons une gestion des talents fructueuse !

L'équipe U-Raise

