

Comment mettre en place une politique de **gestion des talents** ?

Les 4 étapes clés

1

Cartographier les compétences existantes

Identifier :

- Les compétences disponibles
- Les compétences manquantes ou à risque
- Les postes critiques dont la vacance serait risquée

Sans elle, on agit à l'aveugle.
C'est la base de toute stratégie.

2

Identifier les talents et hauts potentiels

La People Review réunit RH, managers et direction. La matrice 9-box croise :

PERFORMANCE

Résultats atteints, contribution actuelle

POTENTIEL

Capacité d'évolution, adaptabilité

Vision à 360° de chaque collaborateur.

3

Construire des plans de développement individualisés

Plans d'action concrets :

- 01 Compétences à développer en priorité
- 02 Formation, projet ou mobilité envisagée
- 03 Objectifs à 6, 12, 24 mois

Un plan co-construit génère de l'engagement.

4

Mesurer l'efficacité de votre stratégie

Les KPI indispensables :

- Taux de rétention
- Taux de turnover volontaire
- Taux de promotion interne
- Score d'engagement
- Taux de réalisation des plans de développement

Ce qui ne se mesure pas ne s'améliore pas.