

Talent ou compétence
sur quoi parier en tant que
chef d'équipe ou responsable
des RH?

Kim Hilgert
kim@tryangle.be



Talentueux ou compétent, quel est votre focus?

1. Talent & compétence = ?
2. Comment choisir sa carrière?
3. Comment découvrir les talents et les compétences?
4. Gestion des compétences ou une politique des talents
5. En route pour une politique de gestion des talents

Talentueux ou compétent, quel est votre focus?

1. Talent & compétence = ?

Talent = compétence?

compétence

1. Aptitude légale
2. Connaissance approfondie, reconnue, qui confère le droit de juger ou de décider en certaines matières. Une capacité qui peut se développer et qui permet d'agir de façon motivée et efficace si nécessaire.

talent

1. Poids de 20 à 27 kg, dans la Grèce antique.
2. Aptitude particulière, dans une activité.
3. Personne qui a du talent.

Slide 5



Slide 6



Slide 7



Talent = compétence?

⊗ **Compétence**

= la description d'un comportement attendu dans un contexte déterminé

= quelque chose vous savez bien faire, mais appréciez-vous le faire?

⊗ **Talent**

= le talent qui supporte la compétence

= le talent in action: talent + comportement + contexte

= un catalyseur pour le bonheur

Talentueux ou compétent, quel est votre focus?

1. Talent & compétence = ?
2. Comment choisir sa carrière?

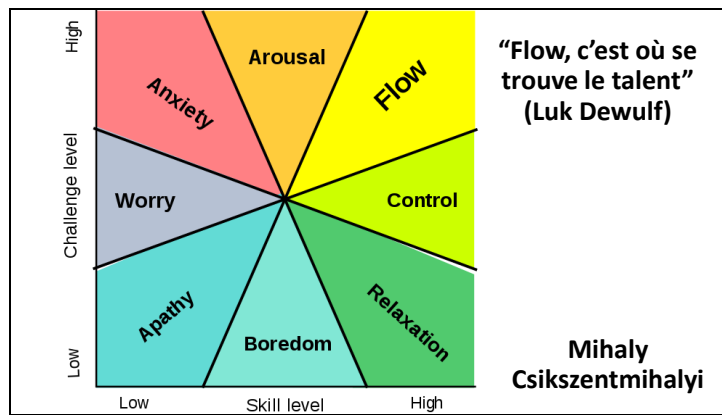
Slide 10

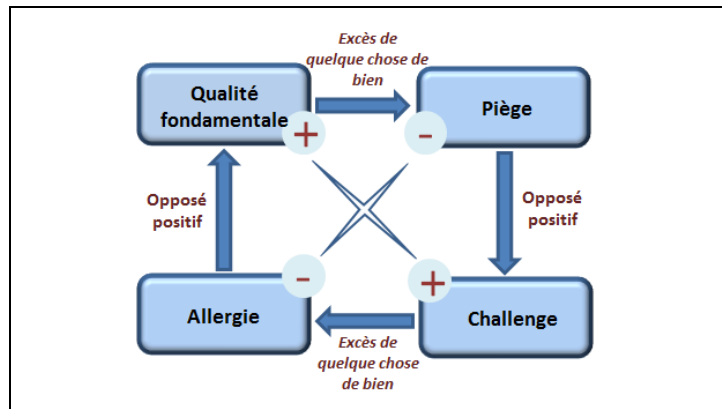




Talentueux ou compétent, quel est votre focus?

1. Talent & compétence = ?
2. Comment choisir sa carrière?
3. Comment découvrir les talents et les compétences?





Comment découvrir les talents et les compétences?

- ⊕ Compétence
 - = une aptitude que vous découvrez vous-même
 - = développé dans un contexte présent

- ⊕ Talent
 - Facile à détecter chez les autres, plus difficilement chez nous-mêmes
 - = découvert dans un autre contexte

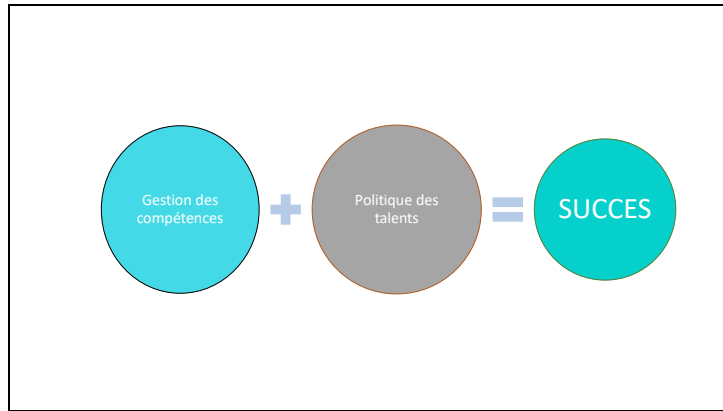
base de données
des talents

Talentueux ou compétent, quel est votre focus?

1. Talent & compétence = ?
2. Comment choisir sa carrière?
3. Comment découvrir les talents et les compétences?
4. Gestion des compétences ou politique des talents?

Slide 18

Gestion des compétences	Politique des talents
Commence par un profil souhaité pour un poste	Commence par ce qui est là
De l'extérieur (organisation) à l'intérieur (compétences des personnes)	De l'intérieur (ce que quelqu'un a à offrir) à l'extérieur (ce que cela peut signifier pour l'organisation)
Perspective organisationnelle	Perspective des employés
Les qualités sont des compétences	Les qualités sont des talents
Points forts par rapport à un profil prédéfini	Les points forts ... des biens qui se présentent de manière frappante
Approche "froide" : rationnelle, logique	Approche "chaleureuse" : relationnelle
L'objectivité est essentielle	La signification est centrale
Se concentrer sur l'adaptation au travail, l'efficacité, le retour sur investissement	Centré sur l'utilisation, le sens, le développement
Résolution de problèmes	Apprécient
Analyse des écarts - accent sur les déficits	Se concentrer sur les points forts et "utiliser ce qui est là".
La faiblesse des compétences est la plus grande opportunité de croissance	Les qualités et les ambitions assurent la croissance
Progrès grâce à une éducation et une formation ciblées	Le progrès par le développement personnel
Les compétences peuvent être développées	Les points forts sont la base de l'excellence
Jobdesign	Jobsculpting



Talentueux ou compétent, quel est votre focus?

1. Talent & compétence = ?
2. Comment choisir sa carrière?
3. Comment découvrir les talents et les compétences?
4. Gestion des compétences ou politique des talents?
5. Vers une politique de gestion des talents?

En route pour une politique de gestion des talents

1. Analyse stratégique

2. Soutien et plan d'action

Qui sont les parties prenantes? > mandat

Quelle est leur position face au talent?

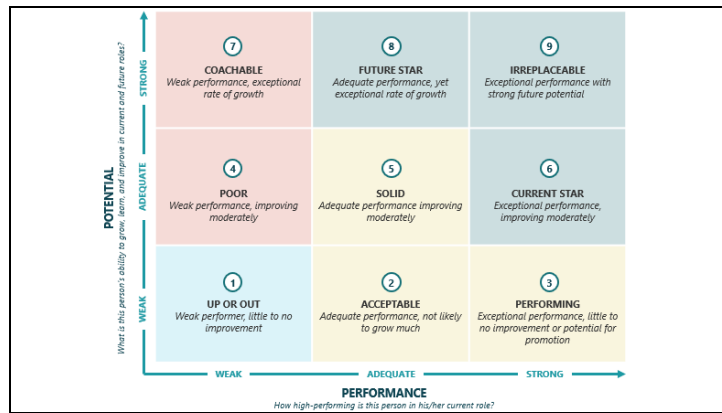
Comment les impliquer? Par quels canaux?

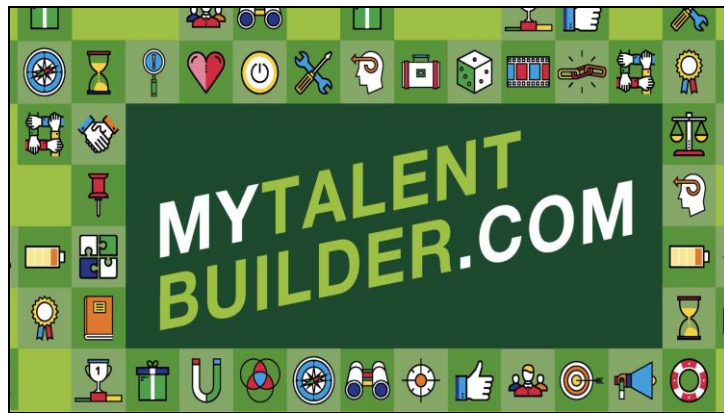
Qui se charge de quelle étape?

En route pour une politique de gestion des talents

1. Analyse stratégique
2. Soutien et plan d'action
3. Les outils: La matrice des talents (McKinsey)

Slide 23





Slide 25



En route pour une politique de gestion des talents

1. Analyse stratégique
2. Soutien et plan d'action
3. Les outils
4. Equipe versus individu

4. Equipe versus individu

Valeurs?

Comportement désiré?

Compétences nécessaires

Talents présents?

En route pour une politique de gestion des talents

1. Analyse stratégique
2. Soutien et plan d'action
3. Les outils
4. Equipe versus individu
5. Description de fonction

5. Description de fonction

Compétences transversales

Compétences techniques

Fiche de poste	
I - DESCRIPTION DU POSTE	
1 - Intitulé du poste :	Assistant commercial
2 - Le positionnement du poste dans l'organisation :	Sous l'autorité du responsable commercial
II - MISSIONS ET ATTRIBUTIONS	
1 - Tâches prioritaires	<ul style="list-style-type: none">- Accueil téléphonique 1^{er} et 2^e lignes- Recueillir un maximum d'informations, renseigner l'interlocuteur- Gestion et classement des devis clients et des prospects- Gestion des plateformes clients (...)- Mise à jour des différents documents commerciaux (qgv, devis ...)- Edition des livrets d'accueil et gestion du stock

Fiche de poste	
2 - Tâches secondaires	
- Assister le Directeur - Classement et archivage	
III - CONDITIONS D'EXERCICE	
1 - Conditions de travail :	
- Travail en équipe à horaires réguliers définis par le contrat de travail - Travail en intérieur, uniquement au siège	
2 - Compétences et aptitudes requises :	
- Organisation et rigueur dans l'exécution des tâches confiées - Dynamisme, réactivité et prise d'initiatives - Écoute et respect des différents interlocuteurs	

5. Functieomschrijving

Compétences transversales

Compétences techniques

Talents

Productivité

Engagement

Le bonheur au travail