



Transcription du CoachCast

Édition du 6 septembre 2017

Mélanger les talents : avez-vous un plan?

Vous avez identifié les talents de chacun dans l'équipe; c'est bien. Cependant, cette première étape ne suffit pas à assurer le développement et le mélange des talents dans l'entreprise.

Quel est votre plan? Les talents s'avèrent un des meilleurs moyens pour optimiser la performance et le travail d'équipe, développer le plein potentiel et avoir du plaisir au travail.



Au début des années 90, le Dr Donald Clifton et Marcus Buckingham ont, avec l'appui de Gallup, procédé à une recherche exhaustive pour découvrir comment les personnes, en entreprise, évaluaient leur capacité à mettre à profit leurs talents au travail sur une base quotidienne. À ce moment, le pourcentage n'était que de 20 %.

Qu'en est-il aujourd'hui? Pouvons-nous prétendre que les talents sont réellement connus, développés et optimisés en entreprise?

S'investir dans le développement et le mélange des talents

Parmi les problèmes les plus importants empêchant les personnes en situation de gestion de s'investir dans le développement et le mélange des talents, figurent le manque de temps, suivi par le manque de connaissances et de constance.

Dans sa récente étude intitulée « Re-engineering Performance Management », Gallup révèle qu'un des seuls moyens d'accélérer le développement de la performance des personnes est de focaliser sur leurs forces englobant leurs talents. Encore faut-il les connaître et pouvoir prendre le temps de s'attarder à leur développement. Toujours selon eux :

Talents x investissement = forces

Cette étude révèle que seul un employé sur 3 croit fermement qu'il a l'opportunité de faire ce qu'il sait faire de mieux sur une base quotidienne.

Mélanger les talents exige, de la part de nos gestionnaires, une discipline et un engagement quotidien à s'investir davantage avec chacune des personnes dans leur équipe afin de les aider à miser et à développer les talents et les forces de chacun. Plus encore, ils doivent continuer de parfaire leurs connaissances pour :

- Développer les talents
- Les partager et les mettre à profit dans l'équipe
- Repérer les talents dès l'embauche
- Motiver, mobiliser et retenir les talents
- Définir les talents recherchés
- Évaluer adéquatement les talents
- Coacher leurs collaborateurs

Se doter d'un plan pour mélanger les talents

Le développement des talents doit au préalable figurer au rang des priorités de l'entreprise. Il doit faire partie prenante de sa culture.

Il ne s'agit pas de faire passer un détecteur de talents à chacun, de partager les talents révélés et de se dire que le travail est fait. Il ne s'agit pas non plus de transférer la responsabilité du développement au département des ressources humaines.

Il s'agit plutôt de s'engager, tous ensemble, à mettre à profit les talents de chacun pour faciliter l'atteinte des objectifs. Par conséquent, voici quelques étapes à considérer pour chacun des gestionnaires :

1. Chacun connaît son rôle de coach et les responsabilités qui s'y rattachent pour bien développer et mélanger les talents dans l'équipe et dans l'entreprise
2. Chacun connaît les talents et les forces de chacune des personnes dans son équipe et sait comment les coacher, les motiver, les mobiliser et rattacher leurs talents aux objectifs individuels, d'équipe et corporatifs
3. Chacun met en pratique un outil d'évaluation des performances et de développement des talents inspirant et motivant, utilisé sur une base régulière
4. Chacun dans l'équipe sait ce qui est attendu de lui et, connaît ses rôles et ses responsabilités dans l'équipe
5. Chacun s'engage à motiver chacune des personnes dans l'équipe, à stimuler leur développement et les aider à trouver un sens à ce qu'ils font

Le 14 septembre prochain, j'aurai le plaisir d'animer une conférence portant sur le thème dans le cadre de la 8^e journée sur la gestion des ressources humaines organisée par la [Chambre de commerce et d'industrie de Rouyn-Noranda](#).

En terminant, quel est votre plan pour mélanger les talents dans l'entreprise? Inscrivez vos commentaires ci-dessous, c'est avec plaisir que j'y répondrai.

Voir vos [CoachCasts](#) classés par catégories.

Au plaisir!



Coach et formatrice pour les personnes en situation de gestion. Fondatrice du groupe [Cercle des grands leaders](#) sur LinkedIn et des [Midi Coaching](#). *Professional Certified Coach* depuis 2004 et *Value Added Associate* de *TTI Insights* depuis 2003.

C'est un plaisir de vous lire. Transmettez-moi vos commentaires par courriel, [CoachCasts](#), [LinkedIn](#) ou [Facebook](#).