



La gestion des employés à haut potentiel

GUIDE POUR LES IDENTIFIER ET LES MOBILISER (Partie 1 de 2)

La gestion des talents vise à identifier les employés à haut potentiel, ceux qui se distinguent dans l'organisation par leur potentiel unique. Ils font partie du 20 % de vos employés qui réalisent 80 % des profits. Ils sont plus susceptibles de vous quitter et ils vous coûteront jusqu'à 3 fois et demi leur salaire si vous devez les remplacer.

S'ils sont mobilisés et développés adéquatement, ils pourront être identifiés pour :

1. Occuper un poste de gestion ;
2. Élargir leur champ de responsabilités parce qu'ils ont une capacité exceptionnelle de fournir un rendement de grande valeur. Ils pourraient être appelés à piloter des projets de grande envergure ou à mener l'implantation d'une nouvelle unité, par exemple ;
3. Être une référence dans l'organisation, un expert de grande valeur, bien qu'il conserve les mêmes tâches.

QU'EST-CE QU'UN EMPLOYÉ À HAUT TALENT ?

Une étude sur le sujet relève trois types de dimensions associées au haut potentiel :

1. Les dimensions de base, soient les habiletés cognitives et les traits de personnalité innés à la personne. Par exemple, pensons ici à la capacité de prise en charge de dossiers complexes ou à la stabilité émotionnelle ;
2. Les dimensions de croissance regroupent les variables liées à la capacité d'apprentissage et à la motivation. Pensons ici à l'adaptabilité, le goût pour l'apprentissage et l'ouverture aux commentaires pour s'améliorer ;
3. Les dimensions de carrière, qui comprennent les qualités de leadership, le rendement actuel, les connaissances et les valeurs de la personne.

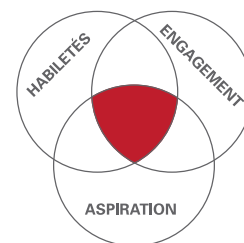
LA PERFORMANCE PASSÉE EST-ELLE GAGE DU FUTUR ?

Ne vous méprenez pas et évitez le paradoxe rendement / potentiel. Seulement 30 % des employés les plus performants sont en fait vos employés à haut potentiel. La performance passée est importante, et elle fait partie de l'équation. Cependant, le « haut potentiel se caractérise par une capacité reconnue et probable d'accéder à des postes avec un niveau de complexité plus élevé ». Ainsi, certains employés très performants dans leur poste actuel ne peuvent pas en faire plus. Voyons les conditions essentielles :

COMMENT DÉTECTER NOS HAUTS POTENTIELS ?

3 CONDITIONS ESSENTIELLES

1. Posséder l'aspiration d'atteindre des postes plus élevés ;
2. Se commettre envers l'organisation et s'engager dans des postes représentant des défis ;
3. Avoir les habiletés requises pour être efficace dans des rôles plus exigeants.



Enfin, aucune définition ni outil standard ne permet scientifiquement de qualifier nos hauts potentiels. Il faut certainement adapter une définition à votre culture de gestion et à votre secteur d'activités. Il est essentiel d'avoir une définition unique ainsi qu'un programme de gestion du potentiel bien défini pour assurer une perception positive et maintenir la mobilisation de vos ressources dans le lancement d'un programme de gestion des talents.

En attendant notre prochain article traitant de la mobilisation de ces ressources, n'hésitez pas à faire appel à un expert si vous désirez en savoir plus.

Sources :

www.irpcanada.com/FR/resources/GUIDE_RH1.pdf

Revue gestion.ca – Volume 37 No3

<http://www.affairesrh.ca/gestionnaires/solutions-gestion/fiche.aspx?p=427632>



Stéphanie et Sylvain Grenier
Coassociés
Chorus Ressources Humaines

stephanie@chorusrh.ca | T 418 230-9993
sylvain@chorusrh.ca | T 418-957-0303

 **chorus**
Au profit de votre capital humain