



Fiche de démarrage **compétences et talents**

De quoi s'agit-il ?

Les compétences englobent les connaissances, les aptitudes et les attitudes dont vos collaborateurs ont besoin pour exercer correctement une fonction spécifique. Un apprentissage ciblé et la pratique permettent de les acquérir et de les développer. En revanche, les talents sont innés et désignent des dispositions naturelles ainsi que des préférences personnelles. Dans un monde idéal, une organisation s'attache tout autant à faire grandir les compétences que les talents. Il n'est cependant pas toujours possible de maintenir un parfait équilibre entre les deux stratégies, en raison des objectifs stratégiques, de l'émergence de nouveaux besoins, des délais ou des effectifs disponibles. Pour ne pas perdre de vue l'essentiel, formulez un minimum de compétences (clés) et évitez les profils trop détaillés. Cette approche crée de la place pour l'ajout de talents et est un gage de faisabilité.

Notre société est en constante évolution et regorge de possibilités, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. L'imprévisibilité, le climat économique changeant et la pénurie structurelle sur le marché du travail imposent à votre entreprise de réagir rapidement, de suivre ces évolutions et de réfléchir soigneusement aux compétences dont vos collaborateurs ont besoin aujourd'hui, mais aussi à celles qui leur seront indispensables demain.

Comment procéder ?

Identifiez les compétences nécessaires aujourd'hui et demain et voyez le potentiel des travailleurs

Pour commencer, il est indispensable d'avoir une vue claire sur le contenu de chaque fonction, ainsi que des attentes et des exigences liées. Reprenez ces éléments dans une brève description de fonction. Cette dernière est importante pour votre rôle de dirigeant, mais aussi pour vos collaborateurs (potentiels). Lors de la rédaction des descriptions de fonction, il importe de ne pas uniquement réfléchir aux besoins du moment, mais de tenir également compte des évolutions qui surviendront au sein des fonctions et de votre entreprise.

Lorsque le marché du travail est tendu, prenez le potentiel des candidats en considération lors du recrutement et de la sélection. Il est toujours possible de développer des compétences. La rapidité à laquelle une personne les acquerra dépend de sa capacité de raisonnement et d'apprentissage, de ses dispositions naturelles, mais aussi de son enthousiasme et de son intérêt. Lors des entretiens d'embauche, veillez dès lors à en apprendre davantage sur la personnalité et les motivations des candidats. Ne basez pas exclusivement la sélection sur l'expérience, mais aussi sur les talents naturels et l'ambition.

→ Conseils pour l'organisation

Prenez le temps d'organiser des entretiens individuels réguliers avec vos collaborateurs afin de faire le point sur leur développement personnel et professionnel. Intéressez-vous réellement au développement de vos collaborateurs, même s'il y a beaucoup de travail opérationnel.

1. Cherchez avec eux des moyens de mettre en pratique et de développer leurs compétences et leurs talents. Veillez à ce qu'ils bénéficient du temps et de la liberté nécessaires à cet effet et discutez de leurs progrès.

Exemples de questions à poser en lien avec les talents :

- ↳ Connaissez-vous vos talents ?
- ↳ Savez-vous quels talents vous voulez développer ? De quoi avez-vous besoin pour y parvenir ?
- ↳ Dans quels talents voulez-vous investir davantage ?
- ↳ Comment l'équipe peut-elle mieux exploiter vos talents ?
- ↳ Quels sont vos talents qui restent inexploités par l'organisation ?

Exemples de questions à poser en lien avec le développement :

- ↳ Que devez-vous savoir ou quelles connaissances supplémentaires devez-vous acquérir pour bien faire votre travail ?
- ↳ Quelles connaissances, compétences ou aptitudes voulez-vous développer ?
- ↳ Quel type de développement personnel voulez-vous ?
- ↳ Dans quel domaine voulez-vous bénéficier d'un coaching ?
- ↳ Avez-vous l'espace nécessaire pour poursuivre votre développement ?
- ↳ Avez-vous l'impression d'avoir droit à l'erreur lorsque vous vous aventurez en terrain inconnu ?
- ↳ Quelles sont les activités qui contribuent actuellement à votre évolution ?
- ↳ Quel est le mode d'apprentissage qui vous convient pour la période à venir ?
- ↳ Quelles connaissances voudriez-vous acquérir pour exceller dans votre domaine ?
- ↳ De quelle personne dans l'organisation voudriez-vous recevoir un apprentissage ?
- ↳ De quelle personne extérieure à l'organisation voudriez-vous recevoir un apprentissage ?
- ↳ Comment pouvez-vous contribuer au développement d'autres personnes ?

2. Faites l'inventaire des compétences, talents et prédispositions des collaborateurs d'une équipe afin de repérer les éventuelles lacunes et de savoir quelles sont les compétences suffisamment présentes au sein de l'équipe.

Discutez de cet inventaire avec l'équipe afin que tous les membres découvrent également leurs talents respectifs. Chacun saura ainsi à qui s'adresser et à qui demander de l'aide en fonction des sujets traités.

Une « fleximatrice » est un outil pratique pour réaliser cette cartographie. Exemple de fleximatrice :

ÉQUIPE X	TÂCHES OPÉRATIONNELLES (= tâches relatives à l'exécution de la fonction)					RÉPARTITION DES TÂCHES (= tâches relatives au fonctionnement de l'équipe)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Veerle		x			x		x			
Geert	x	x			x	x				
Fatima			x		x				x	
Mieke	x	x	x	x	x		x			
Jack	x			x					x	

→ Conseils pour le collaborateur

1. Déterminez quels sont vos talents. Développer vos talents vous assurera davantage de succès que consacrer beaucoup d'énergie à une compétence qui ne vous correspond pas.
2. Comment s'est passé le week-end ? Attachez-vous à créer des liens entre les collègues. Manifestez de l'intérêt aux autres, aux domaines qu'ils maîtrisent bien et à ce qui leur procure vraiment de l'énergie. Ces moments ne doivent pas être organisés, ce sont souvent des « petites choses » : quelques mots échangés, une pause café agréable ou une balade à midi. Vous apprendrez ainsi à mieux vous connaître et à mieux vous comprendre, ce qui facilite la collaboration.
3. Demandez vous-même un feed-back. Faites une liste des points que vous souhaitez améliorer et demandez à certains collègues ou à votre responsable d'y prêter particulièrement attention puis réservez du temps pour en discuter.
4. Choisissez votre complice. Cherchez un coach ou un mentor. Il peut s'agir d'un collègue ou d'une personne extérieure à votre organisation. Cherchez quelqu'un en qui vous avez confiance, avec qui le courant passe bien, qui peut vous apprendre quelque chose et qui n'a pas peur de vous poser des questions qui induisent une certaine tension ou qui bousculent.
5. Lisez des livres, écoutez des podcasts, participez à des conférences ou à des formations sur un sujet qui vous intéresse.
6. FAIRE est aussi l'un des meilleurs moyens d'apprendre. Une fois que vous aurez déterminé clairement les compétences et les talents que vous voulez développer, cherchez des occasions de les exercer. Il peut s'agir de possibilités offertes dans le cadre de votre travail et sur lesquelles vous choisissez de vous concentrer (faire des présentations, guider ou coacher de nouveaux collègues...) ou de missions temporaires comme gérer un projet ou remplacer un collègue en congé, etc.

Pourquoi est-ce important ?

- Vu les tensions actuelles observées sur le marché du travail, où la recherche de nouveaux collaborateurs ne peut plus reposer exclusivement sur le diplôme et/ou l'expérience, les compétences et les talents ont une importance accrue.
- En tant qu'organisation, vous voulez fournir de la qualité sans sacrifier la rentabilité. À cette fin, vous investissez dans votre capital humain. Vous cherchez donc des moyens de placer la bonne personne – celle qui a la motivation et les capacités requises – au bon endroit. Vous pouvez atteindre cet objectif en travaillant réellement sur le développement des compétences et des talents.

Envie d'approfondir la thématique du travail faisable ?

Votre secteur dispose également d'une grande expertise en matière de travail faisable. Découvrez comment votre fonds sectoriel peut vous soutenir.

parfaitementfaisable.be



À travers cette campagne et avec l'appui des secteurs concernés, le Conseil socioéconomique de la Flandre (SERV) veut aider les employeurs à proposer des carrières faisables et durables afin de garder un nombre maximum de travailleurs en activité et de limiter au mieux l'absentéisme.

