

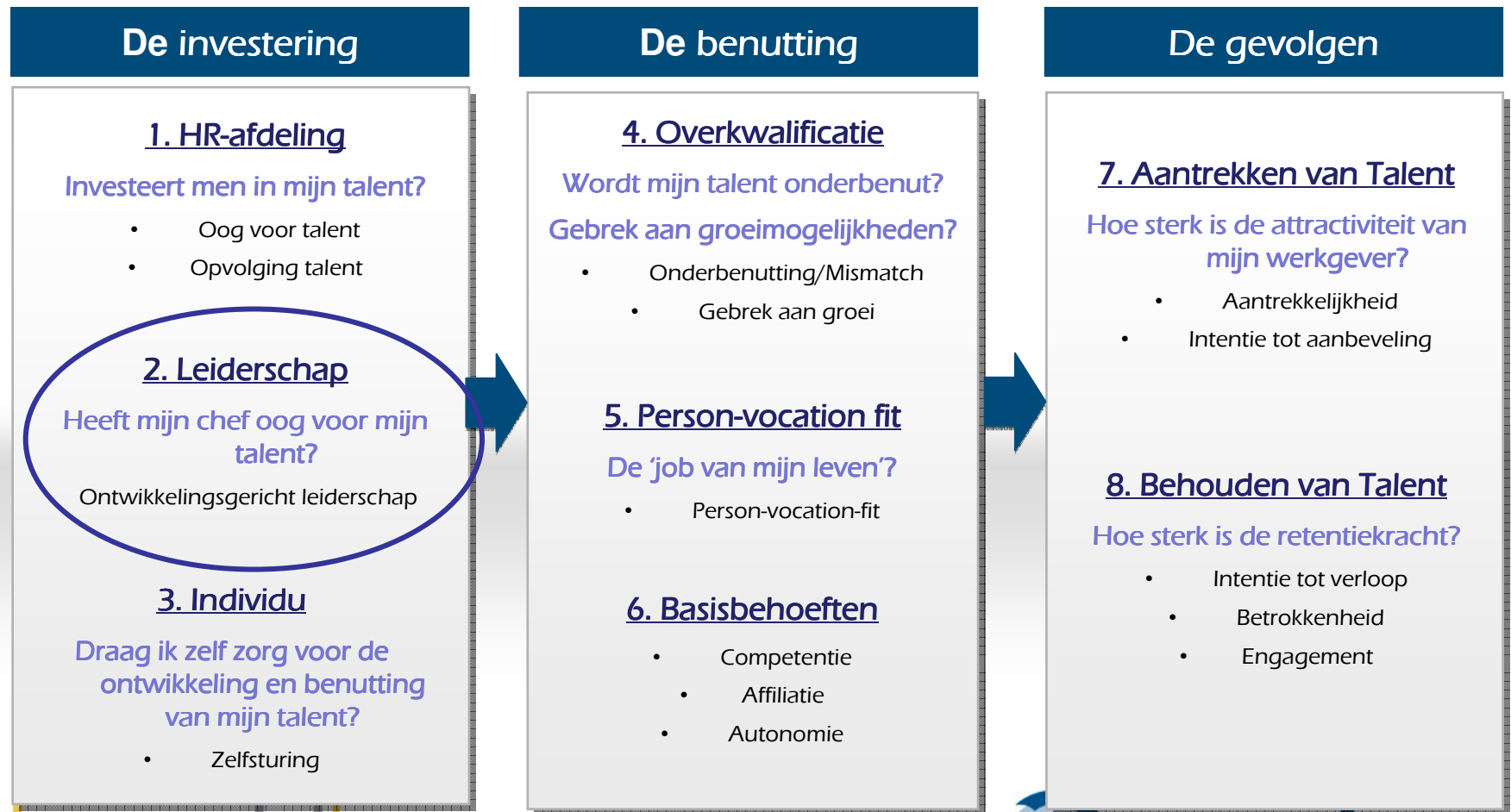
# Professionele ontwikkeling Développement professionnel

Wie neemt de lead?

Qui prend la main ?



# Talent Management in de praktijk



hr public

acerta

# Le modèle d'étude du Talentomètre

## L'investissement

### 1. Département RH

Investit-on dans mon talent ?

- Attention consacrée au talent (index 1)
- Suivi talent (index 2)

### 2. Leadership

Mon chef est-il attentif à mon talent ?

- Leadership centré sur le développement (index 3)

### 3. Individu

Suis-je moi-même attentif au développement et à l'utilisation ?

- Autogestion (index 4)

## L'utilisation

### 4. Surqualification

Mon talent est-il sous-exploité ?

Manque d'opportunités de progrès ?

- Sous-exploitation/mismatch (index 5)
- Manque de progression (index 6)

### 5. Person-vocation fit

Le 'job de ma vie' ?

- Person-vocation-fit (index 7)

### 6. Besoins de base

- Compétence (index 8)
- Affiliation (index 9)
- Autonomie (index 10)

## Les résultats

### 7. Attirer le Talent

Quelle est l'attractivité de mon employeur ?

- Attractivité XYZ (index 11)
- Intention de recommander (index 12)

### 8. Fidéliser Talent

Quelle est la force de rétention de mon employeur ?

- Intention de quitter (index 13)
- Implication (index 14)
- Engagement (index 15)

# Drie aspecten van leiderschap

## Impactanalyse

	Developmental	Empowering	Consulting
Competentie	-	++	+
Affiliatie	+++	+	++
Autonomie	++	+++	+
Overkwalificatie	+++	++	-
Gebrek aan groei	+++	++	-
Betrokkenheid	+++	++	+
Intentie tot verloop	+++	++	+
Vervulling $\Psi$ contract	+++	++	+

# En/in duo

- Wat is het beste advies dat u uw huidige baas zou kunnen geven om u verder te laten ontwikkelen?/  
Quel est le meilleur conseil que vous pourriez donner à votre chef afin de vous permettre de vous développer?
- Quel est le meilleur conseil que vous pourriez vous donner qui vous permettrait de vous développer? /  
Wat is het beste advies dat je vandaag jezelf zou kunnen geven om jezelf verder te ontwikkelen?



Quelles sont les conditions permettant  
aux gens de se développer?

Wat zijn de voorwaarden om mensen  
te laten groeien?



# Leadership – self leadership



# Leadership

- Een coachende attitude / attitude de coach
- Persoonlijke betrokkenheid – implication personnelle  
authenticiteit - é  
interesse – de l'intérêt
- Servant leadership





# Een coachende attitude



- Laat mensen zichzelf zijn i.p.v. ze te willen motiveren
- Stimuleer autonomie, i.p.v. ze te sturen
- Laat mensen verantwoordelijkheid opnemen i.p.v. ze te controleren
- Moedig aan i.p.v. te corrigeren
- Stel vragen i.p.v. instructies te geven

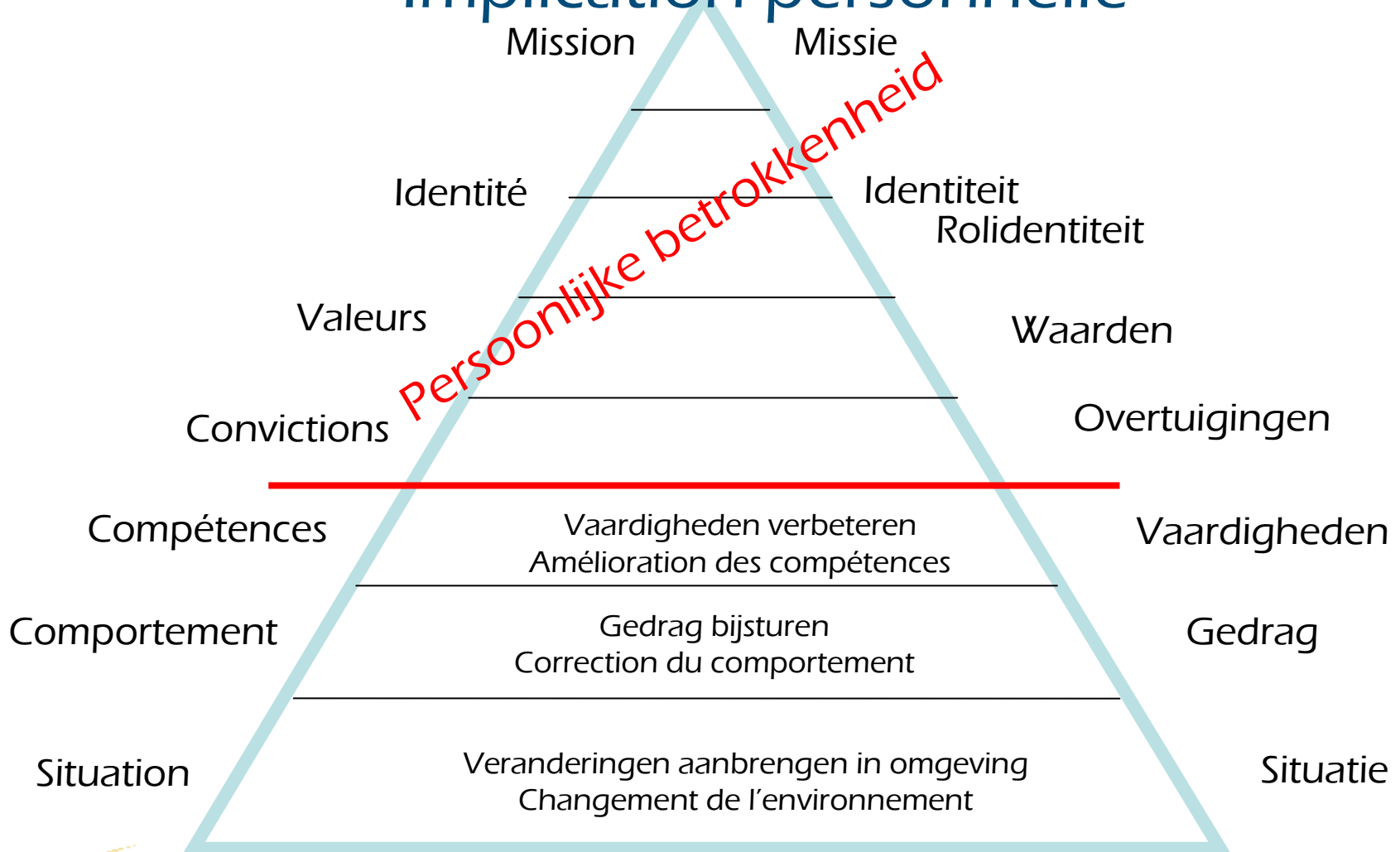
# Une attitude de coach



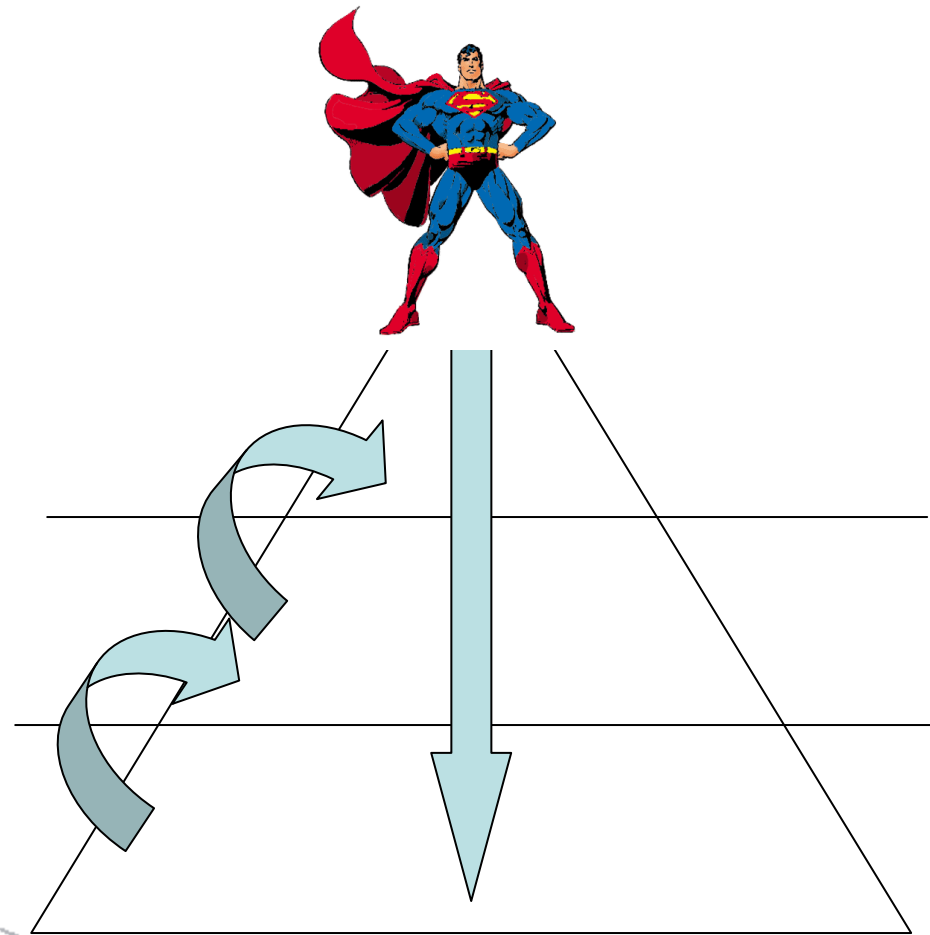
- Permettre aux gens d'être eux-mêmes au lieu de vouloir les motiver
- Stimuler l'autonomie au lieu de les diriger
- Responsabiliser les gens au lieu de les contrôler
- Encourager au lieu de corriger
- Poser des questions au lieu de donner des instructions

# Persoonlijke betrokkenheid

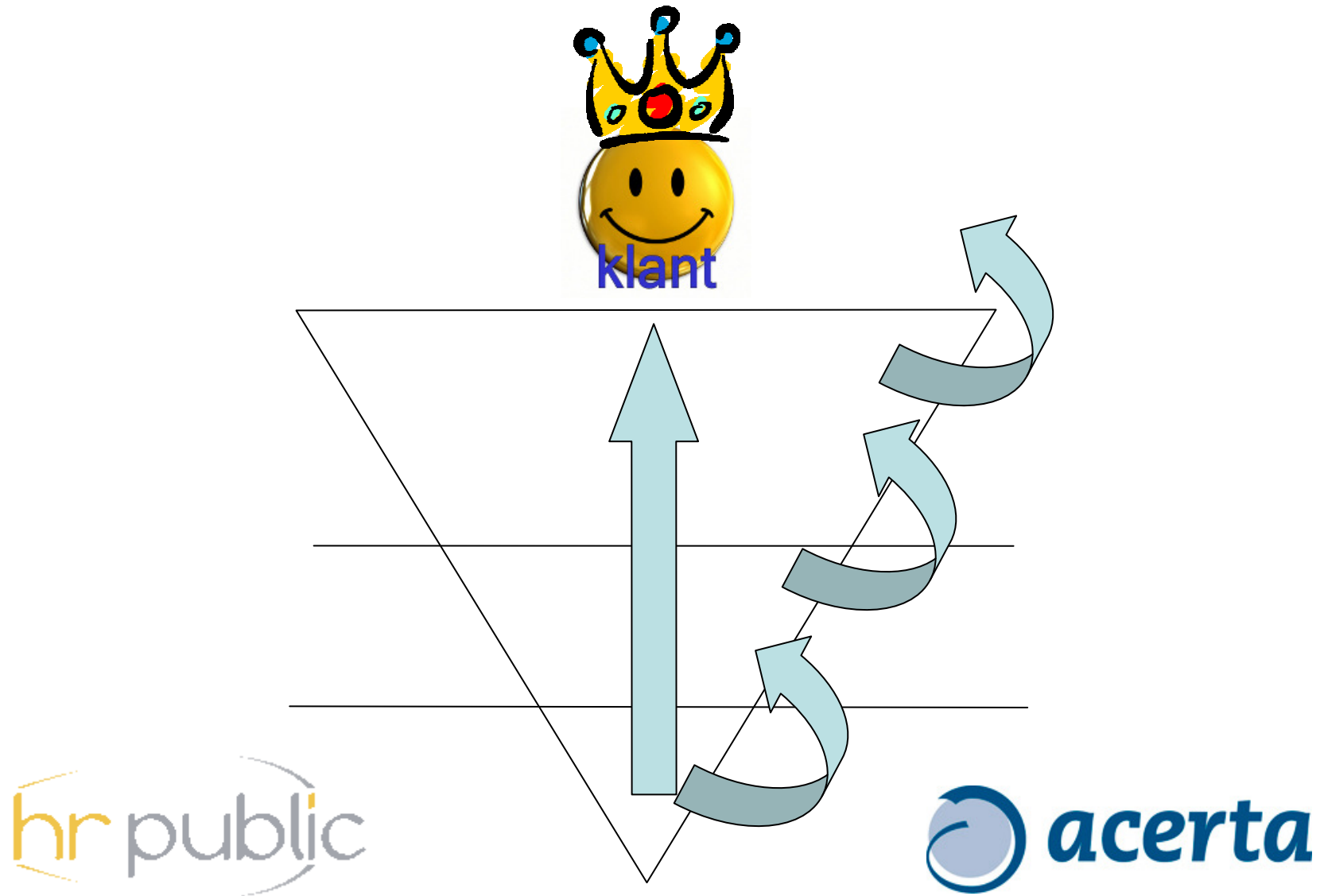
## Implication personnelle



# Klassiek leiderschap: top down



# Servant leadership: bottum up



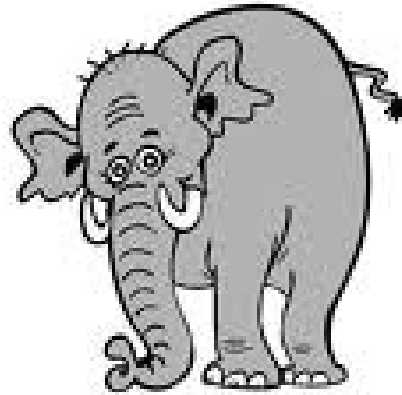
# Empowerde medewerkers

“Empowerment is het creëren van een organsiatieklimaat dat de kennis, ervaring en motivatie die reeds in mensen aanwezig is de vrijheid geeft.” (Ken Blanchard)

“Empowerment signifie créer un climat permettant aux gens ayant déjà les connaissances, l’expérience et la motivation d’accéder à une plus grande liberté de développement”



# Self leadership



- Veronderstellingen uitdagen  
Défier les suppositions
- Je eigen kracht ontdekken  
Découvrir sa propre force
- Zelf je ontwikkeling sturen  
Diriger son propre développement



# Self leadership



Resultaatgebied

Zelfanalyse

Match met  
leidinggevende

Actieplan



hr public

acerta



# Oefening Exercice



Jan Mouton  
Managing Consultant  
[Jan.mouton@acerta.be](mailto:Jan.mouton@acerta.be)  
02 773 16 61

