



## Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB





Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB

# Re-think





Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB

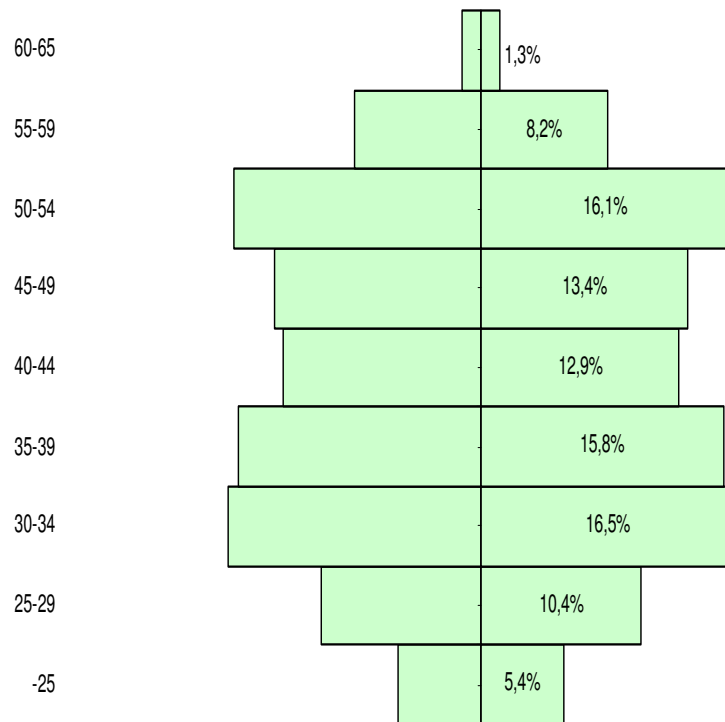


# CONTEXT

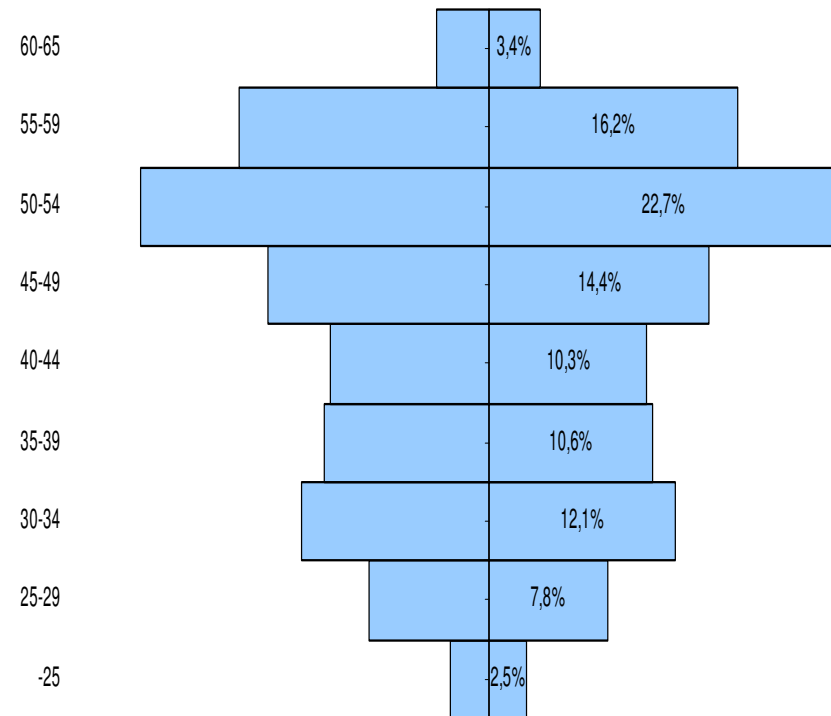


# Pyramide des âges

Pyramide des âges 2009 - ouvriers



Pyramide des âges 2009 - employés





➤ Visie:

Onze talenten ontwikkelen en mobiliseren om bij te dragen tot de performantie

➤ Missie: HR «op weg» als Business facilitator om

- people management praktijken te versterken
- bij te dragen tot de creatie van een cultuur van performantie
- voortdurende verbetering te bevorderen





Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB

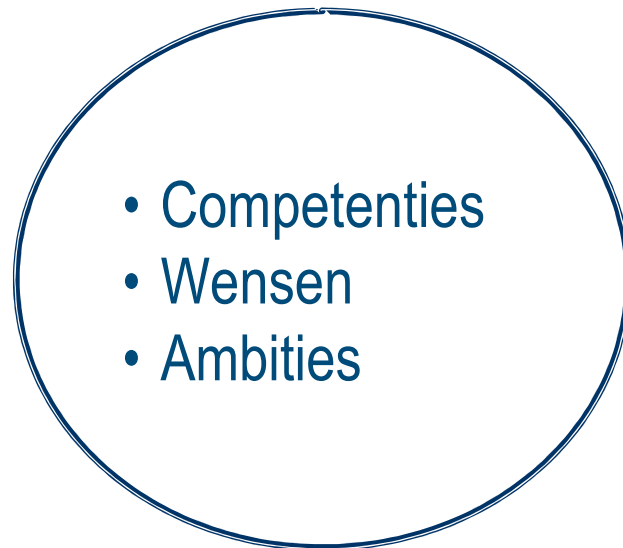


# PROCESSUS ACTUEL

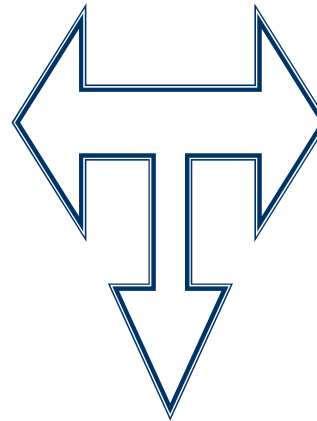


# Process Talent Management

Onze kaderleden



Onze organisatie



Interne mobiliteit:  
Horizontaal & Verticaal



Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB



## ETAPES REALISEES

- Auto-évaluation
- Bilan des compétences et évaluation par la hiérarchie
- Entretien d'orientation de carrière
- Orientation center
- Feed-back



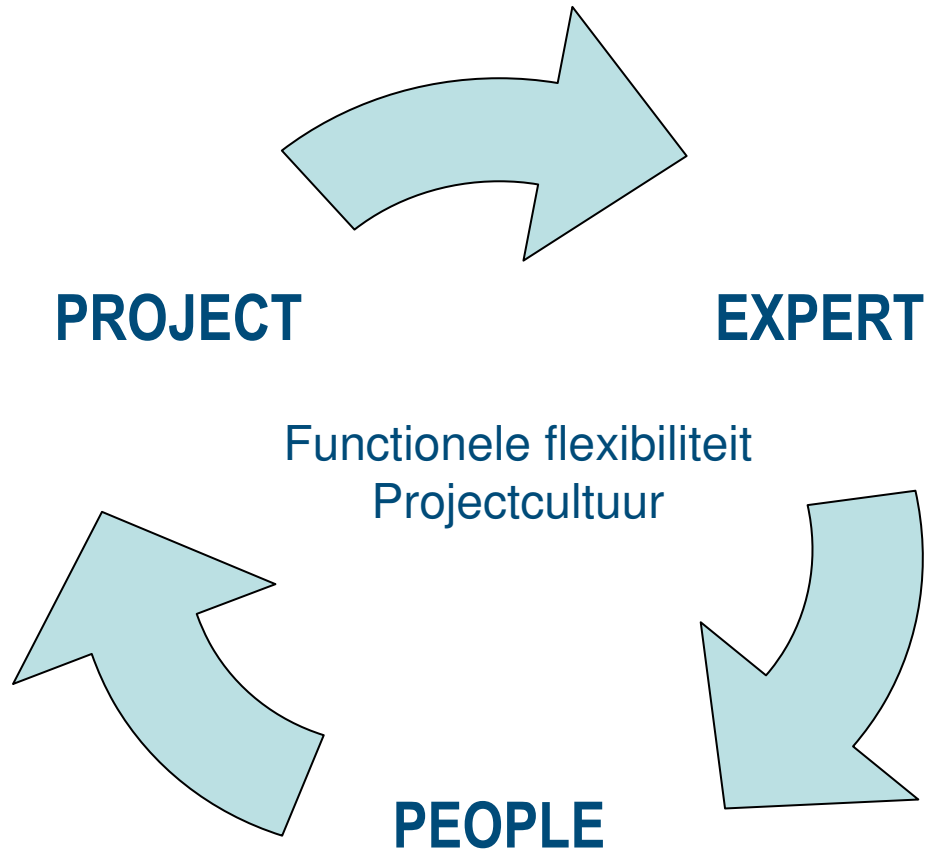




Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB



## CARRIERE TRAJECTEN



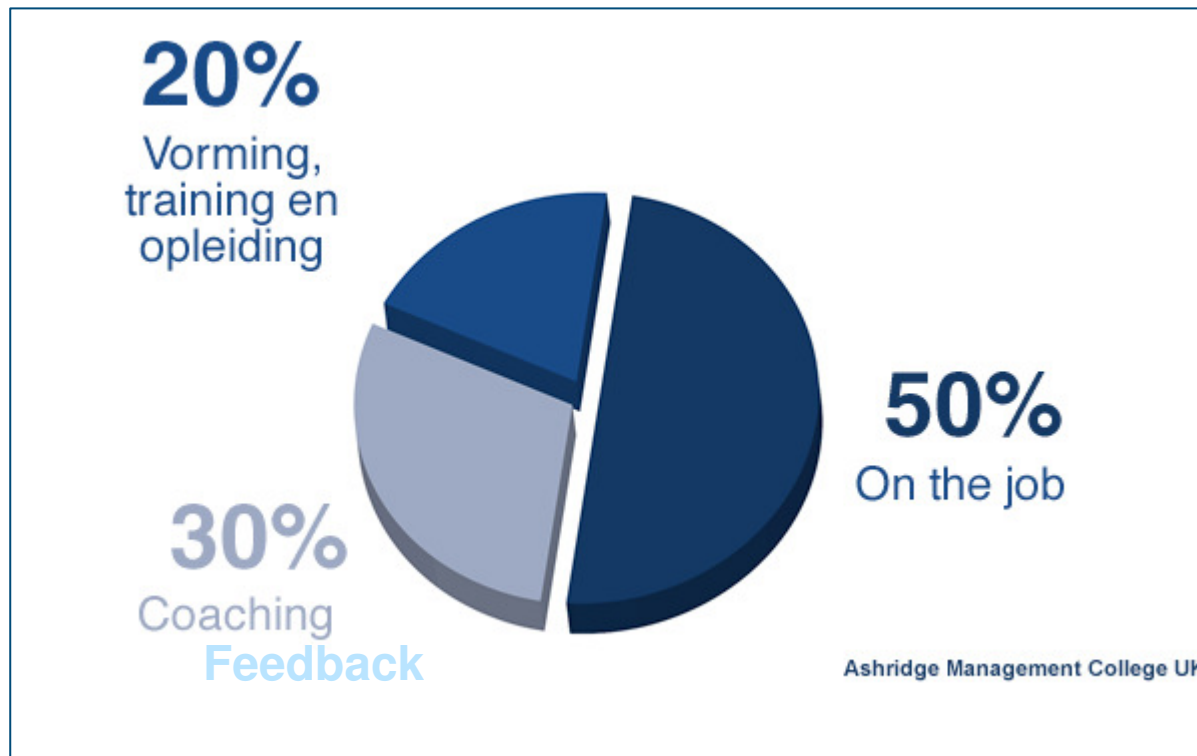


# Processus de développement des compétences

## PRE-REQUIS

- Acceptation
- Volonté
- Rigueur







## DEFINITIE van het Persoonlijke Ontwikkelingsplan (POP)

Het POP is een actieplan dat gestuurd wordt door de medewerker en tot doel heeft om de kennis, de vaardigheden en de competenties in het kader van zijn werk te ontwikkelen, waardoor de medewerker zich op een andere manier kan profileren in zijn beroepsomgeving.





## CARACTERISTIQUES

Un PDP résulte d'un accord et d'un engagement mutuel entre collaborateur et responsable.

Il permet par une approche systématique de donner une orientation au développement de compétences spécifiques.

COMPETENCE ≠ PRESTATION





## INHOUD

1. Te ontwikkelen competentie
2. Raadgevingen voor zelfontwikkeling
3. Een meer volledige feedback zoeken
4. Leren door eenmalige ervaringen
5. Leren door 'voltijdse' ervaringen (horizontale mobiliteit)
6. Aanvullende raadgevingen





Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB



## CATALOGUE DE FORMATION

### **Trajet « people manager » : 6 jours**

Partie 1 : Développer mes compétences managériales

Partie 2 : Augmenter mon efficacité personnelle

Partie 3 : Workshop de suivi ( 3 mois après le dernier module)

Option : Priority management ( 1 jour + coaching )





Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB



## OPLEIDINGSCATALOGUS

### Traject «expert» (4 à 5 dagen)

Deel 1 : Communicatie (2 dagen)

Deel 2 : Projectbeheer (2 dagen + opvolgingscoaching op verzoek)

Optie : Priority management (1 dag + coaching )







## Fiche Talent

Formations à suivre Stage	Evaluation N+1	Orientation (expert/manager/projet)
	Potentiel d'évolution (en niveaux)	Historique carrière
	Historique évolution salariale	Compétences fortes et à développer
Données personnelles		





Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB



## CARNET DE NAVIGATION LOGBOEK

Talent Management  
STIB-MIVB  
2009-2010





Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB



# PROCESSUS EN EVOLUTION





## Omschrijving van de opdracht

Hulp bieden aan de business bij de selectie van talenten door de bestaande talenten te ontwikkelen om te voldoen aan de behoeften van de onderneming in termen van competenties.





# Stratégie RH



2010



2013





## De bestaansreden van het project

In het kader van de strategie van de onderneming, de **ontwikkeling van de collectieve competentie** bevorderen aan de hand van individuele ontwikkelingsacties bij een specifieke populatie om de retentie, de motivatie en de performantie te verbeteren door een goede overeenstemming van de middelen





Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB



Objectifs du projet	
Optimisation des processus	Augmenter la compétence collective
Added-value	Outil d'aide à la performance



## Beperkingen

- Leefijdspiramide (opvolgingsplan)
- Vermogen van de middelen (business & HR) om te verwezenlijken en op te nemen (buy-in van de business).
- Potentieel vertrek van talenten
- Maturiteit van het line management?





## Périmètre du projet

### Dans périmètre

- Définition et rédaction du process de TM
- Définir la population ciblée
- Elaborer un canevas de PDI
- Organiser des activités de développement et de rétention
- Développer les outils d'évaluation des compétences

### Hors périmètre

Identifier les segments critiques  
Gestion des compétences





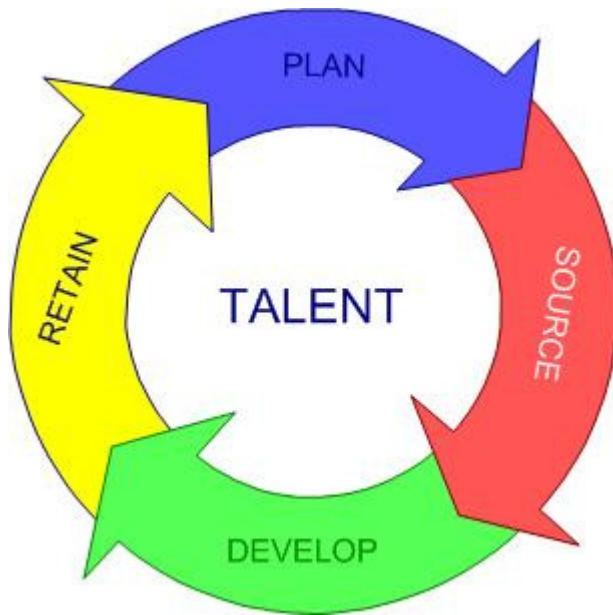
Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB



## BETROKKEN PARTIJEN

Training & Development  
Compensation & Benefits  
Performance  
Business Partner  
Line Management  
Medewerker





**TOP TALENT**  
Potentiels Direction

**EMERGING TALENT**  
Potentiels Middle Management

**FOCUSED TALENT**  
Potentiels Experts





Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB

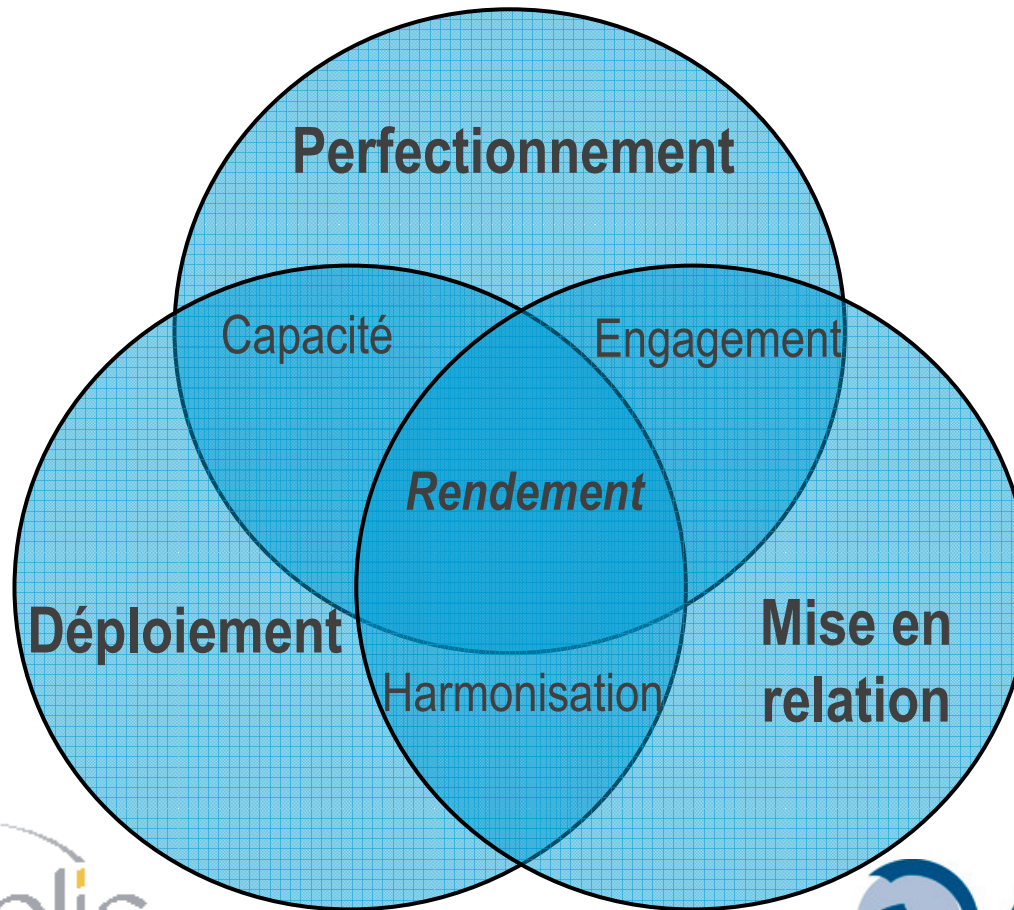


De identificatie van de talenten zal een basis zijn voor

gemeenschappelijke ontwikkelingsprogramma's bij de MIVB  
programma's per talentencategorie  
gepersonaliseerde programma's  
een effectief opvolgingsproces



## ACTIONS INDIVIDUELLES





Talenthernieuwing, beheer en ontwikkeling bij de MIVB



## COLLECTIEVE ACTIES

### **Talent management programma's:**

→ Aanbevolen voor alle soorten talenten

### **Opleidingen:**

→ Aanbevolen voor alle soorten talenten

→ Met een gemeenschappelijke basis MIVB





**MERCI POUR VOTRE ATTENTION**

**DANK U VOOR UW AANDACHT**

