

Workshop : Talent Management

Pratique et pragmatique



Le modèle d'étude du Talentomètre

L'investissement

L'utilisation

Les résultats

- Quels résultats du Talentomètre reconnaissez-vous dans votre organisation?
Quels sont ceux qui sont moins présents?
- Quels atouts et opportunités le service public peut-il offrir comme employeur au niveau du Talent Management?

En collaboration avec KU Leuven Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie o.l.v. Prof. Luc Sels en iNostix

Talent Management dans la pratique

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 axé sur le développement (index 3)

3. Individu

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

- Autogestion (index 4)

Présence des pratiques HR avec un accent sur le talent, avec des actions de suivi.
(entretien d'évaluation, entretien de carrière, entretien de fonctionnement...)

Leadership axé sur le développement

Stimuler l'autogestion

hr public



Talent Management dans la pratique

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 axé sur le développement (index 3)

3. Individu

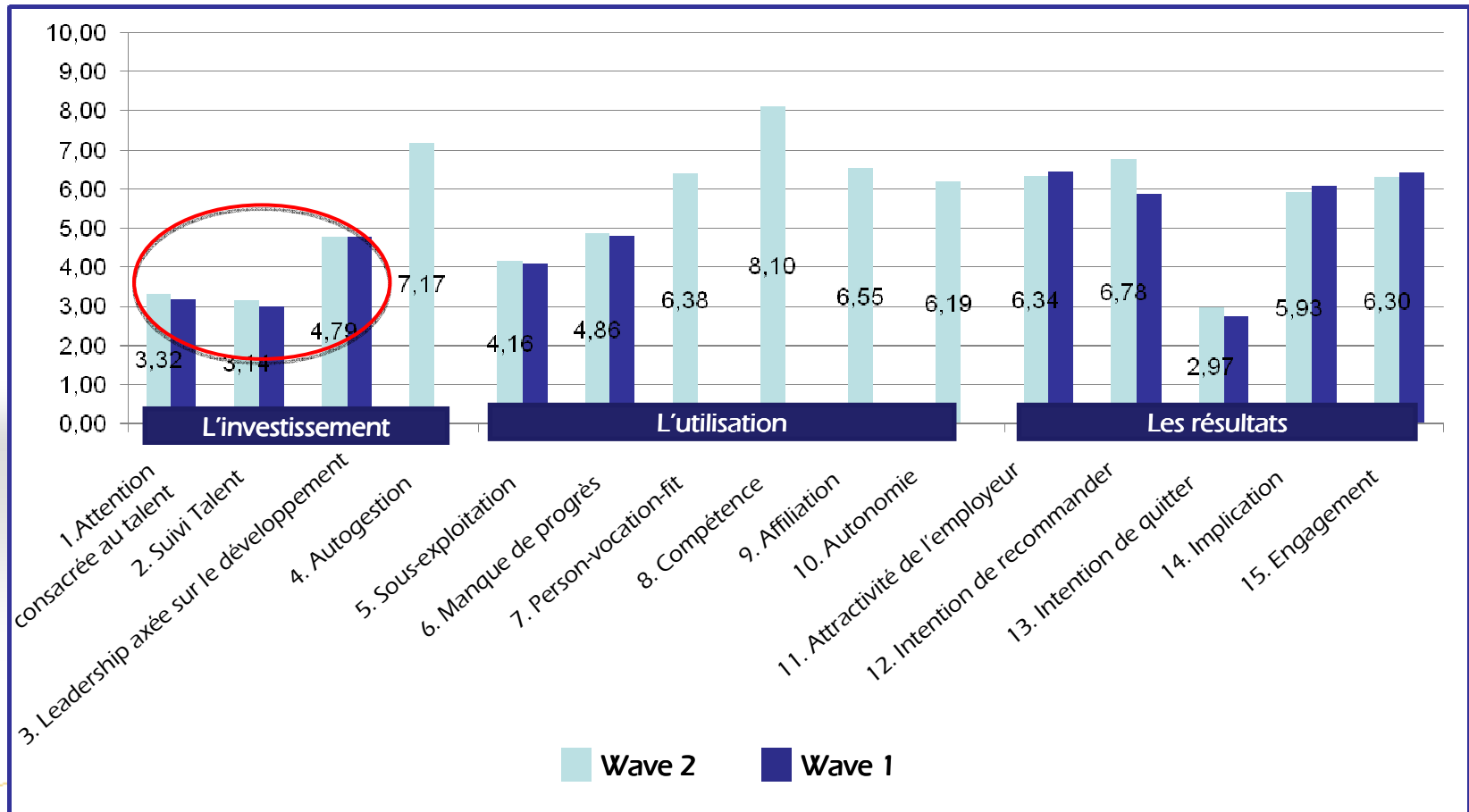
Suis-je moi-même attentif au développement et à l'utilisation ?

- Autogestion (index 4)

- Quelles sont les pratiques en TM déjà présentes dans votre organisation? Quels en sont les facteurs de succès?
- *Quels sont nos points d'attention et nos défis aujourd'hui?*



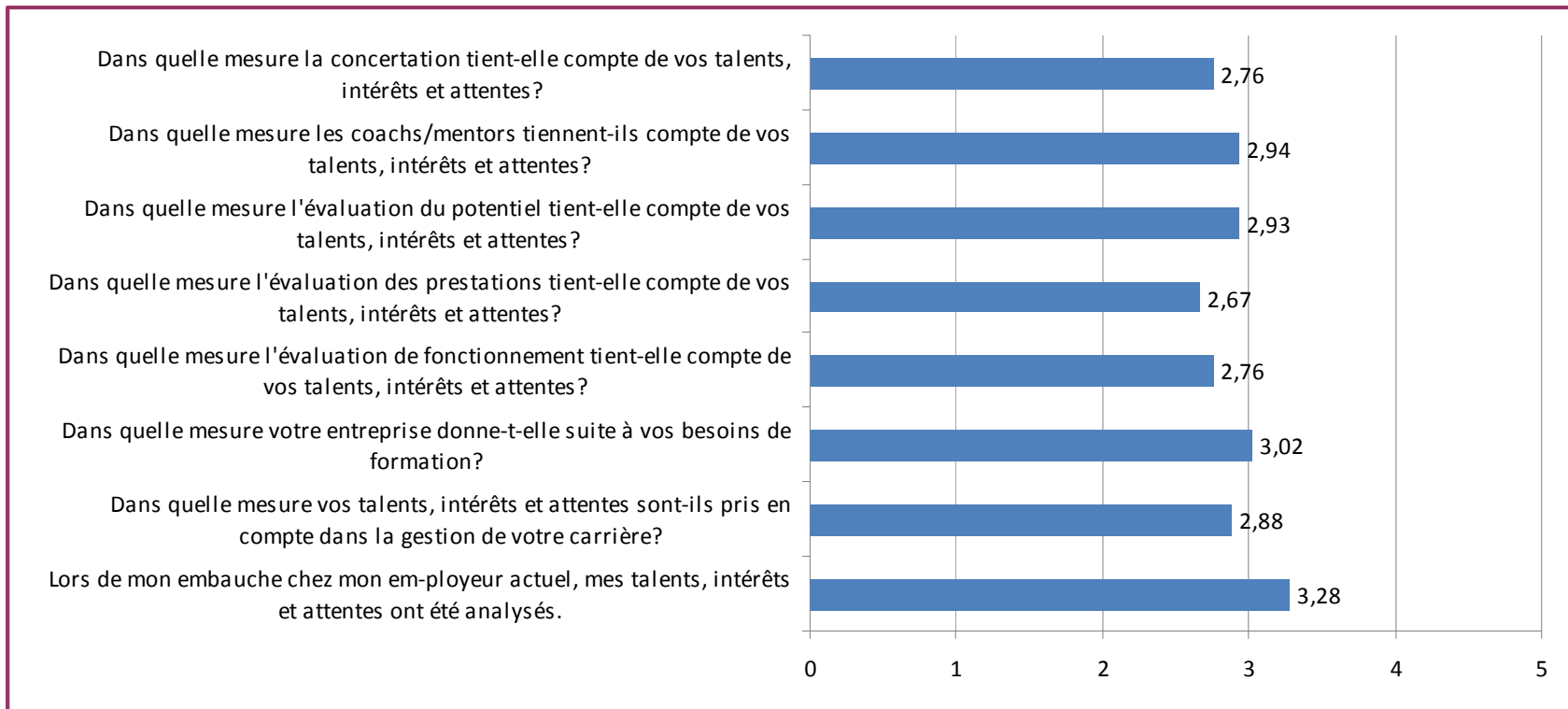
Tous les 15 indices*, Tendances par rapport à la 1ère Vague



* Score moyen sur 10 sur les indices

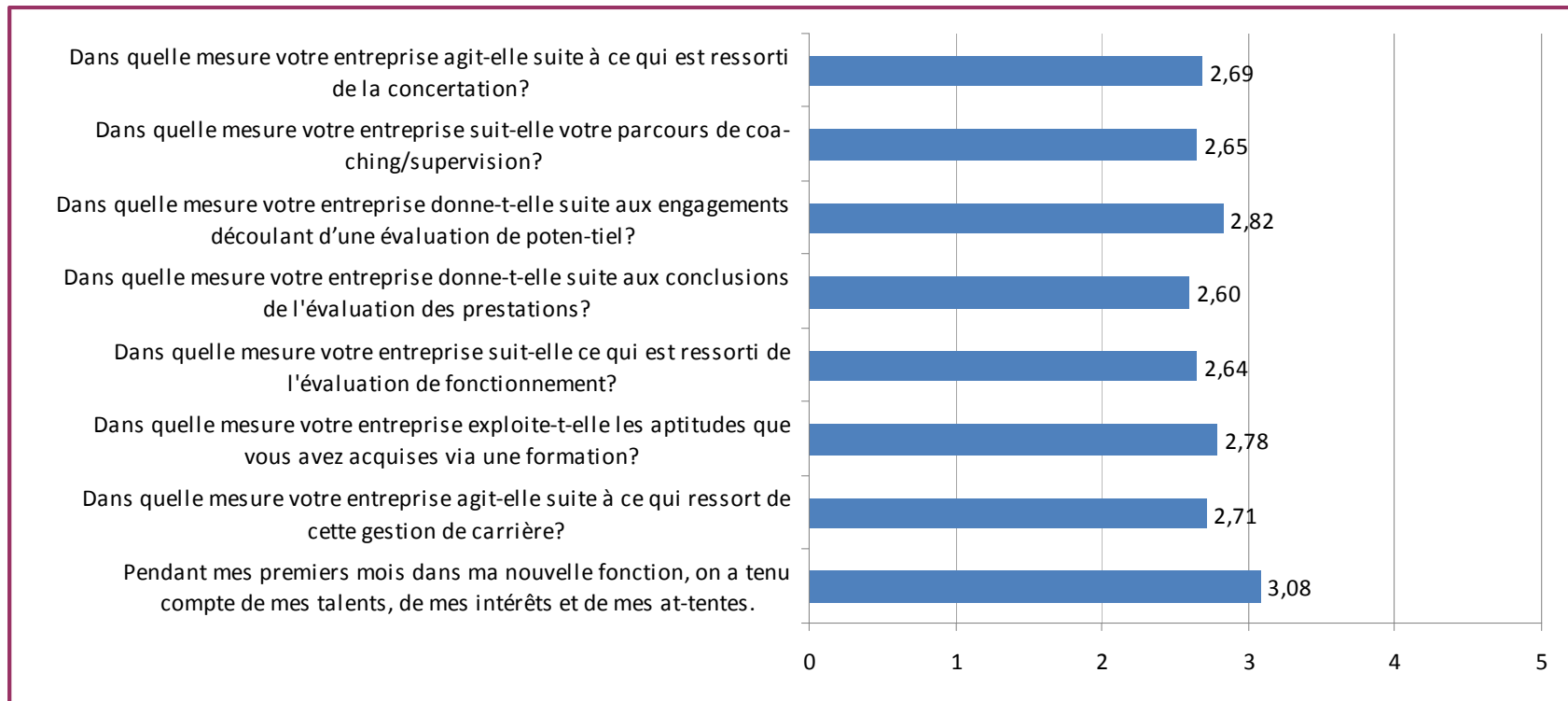
Scores* pour Index 1, Attention consacrée au talent

1



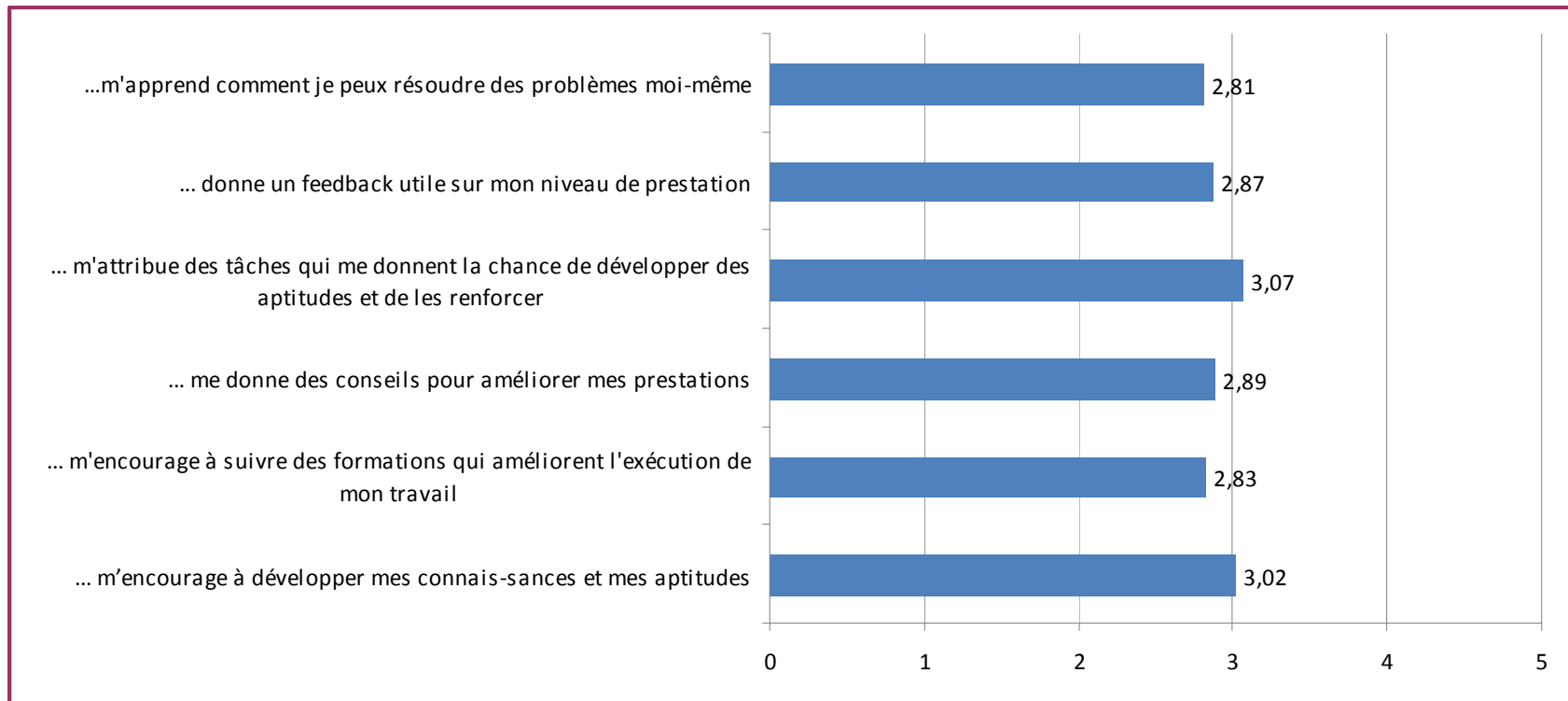
Scores* pour Index 2, Suivi du talent

2



Scores* pour Index 3, Leadership axé sur le développement Mon chef direct ...

3

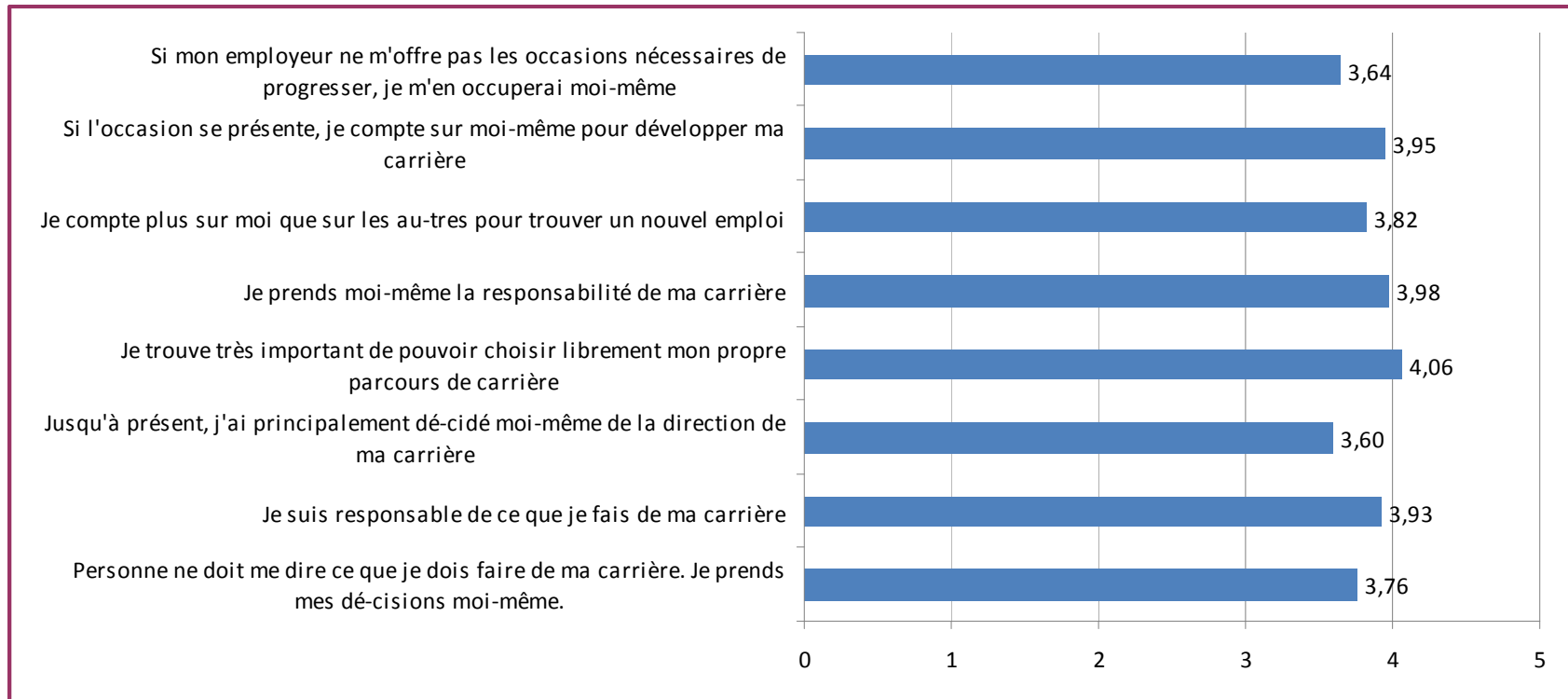


* Scores moyens sur 5 sur les questions



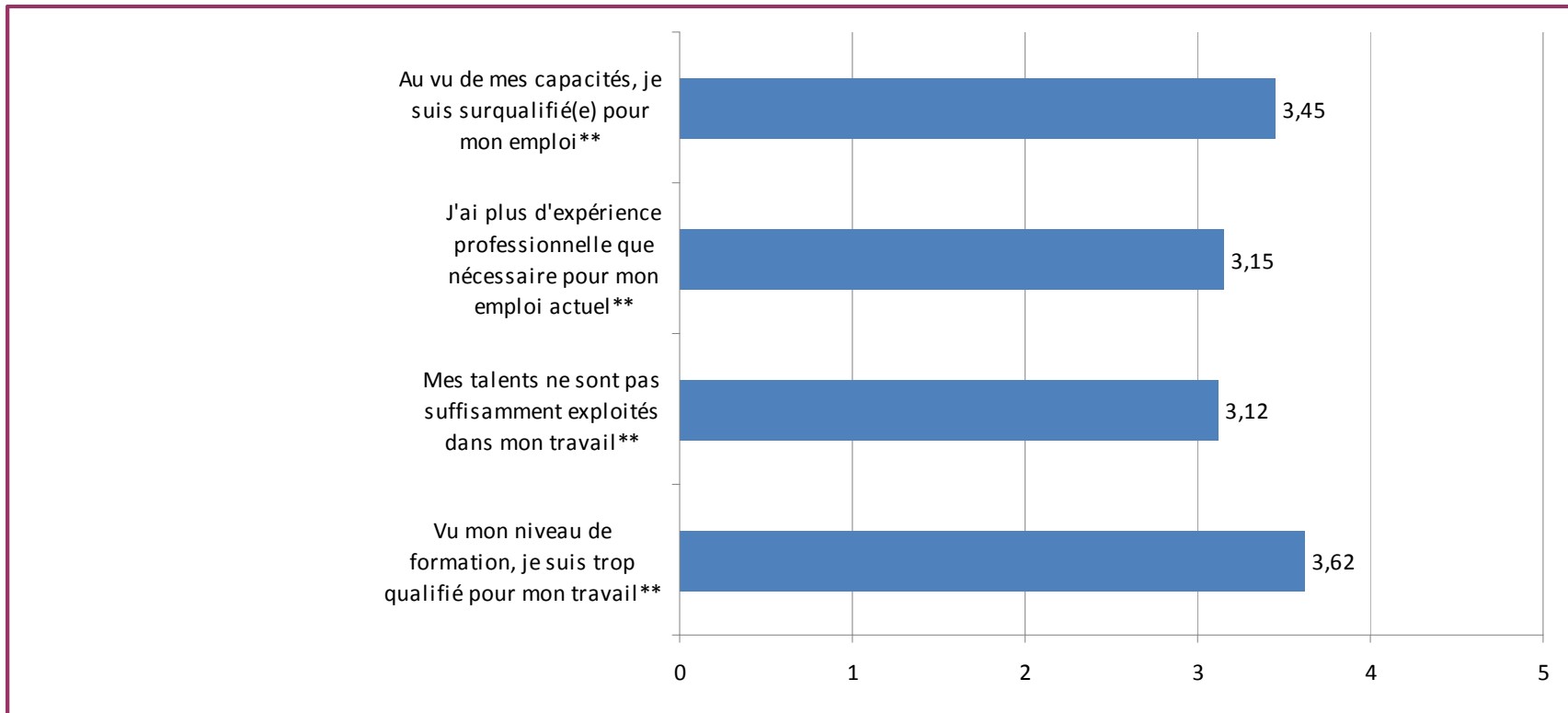
Scores* pour Index 4, Autogestion

4



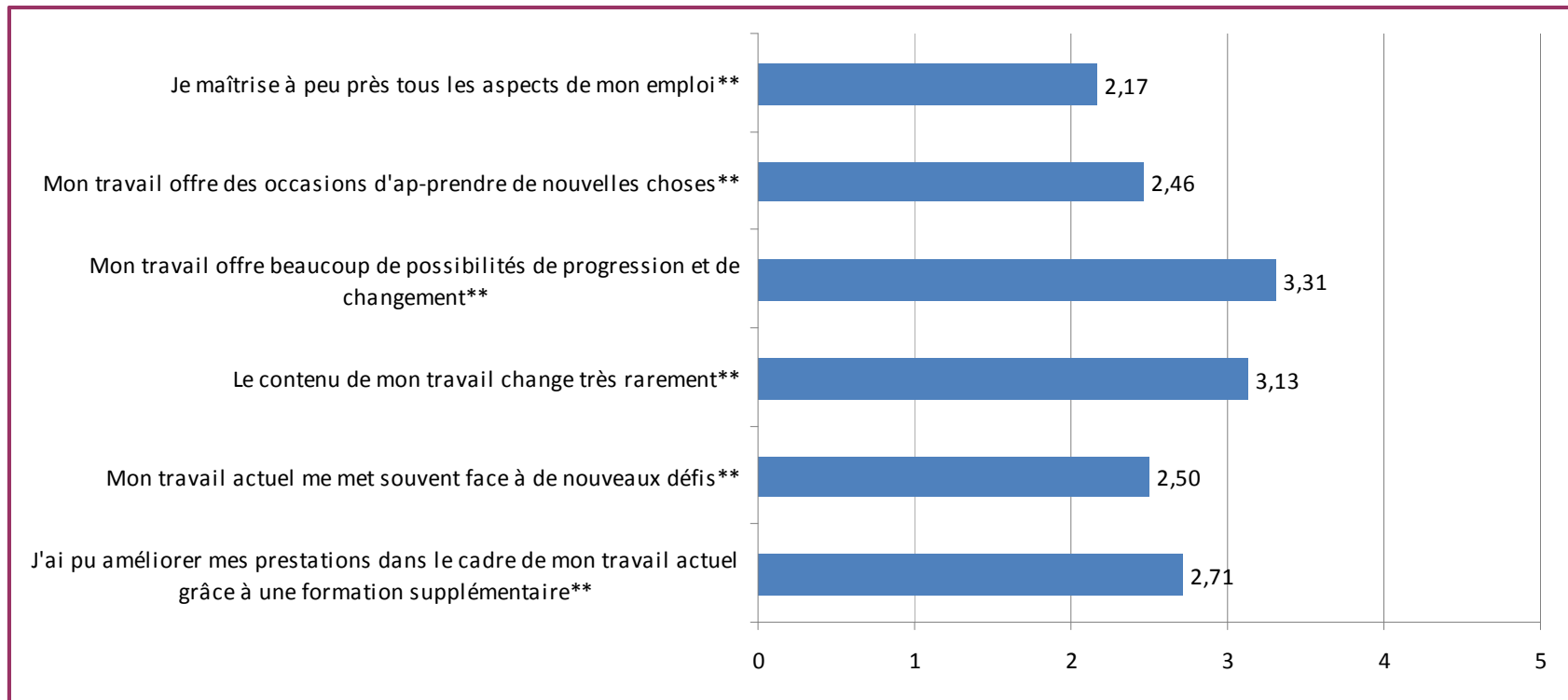
Scores* pour Index 5, Sous-exploitation/mismatch

5



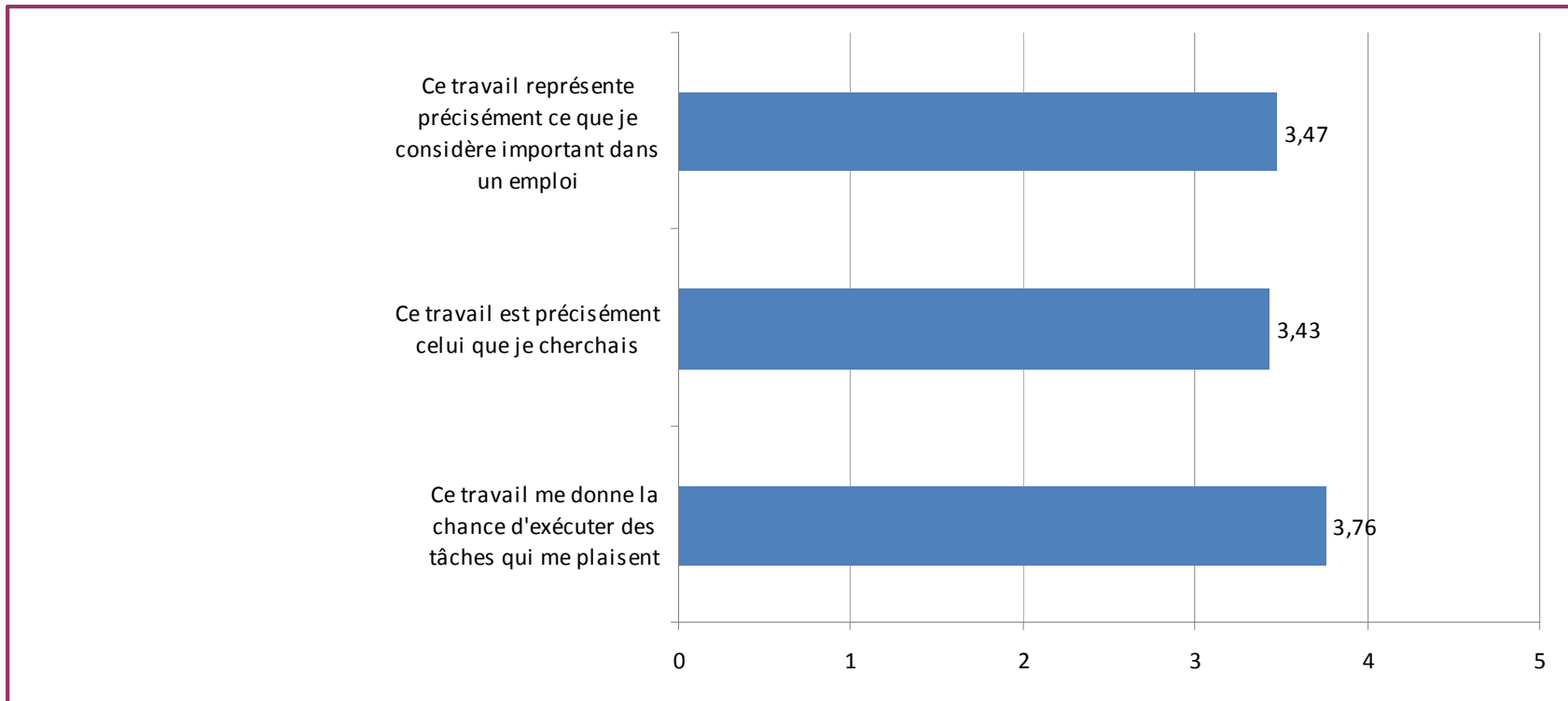
Scores* pour Index 6, Manque de possibilités de progression

6



Scores* pour Index 7, Person-Vocation fit

7

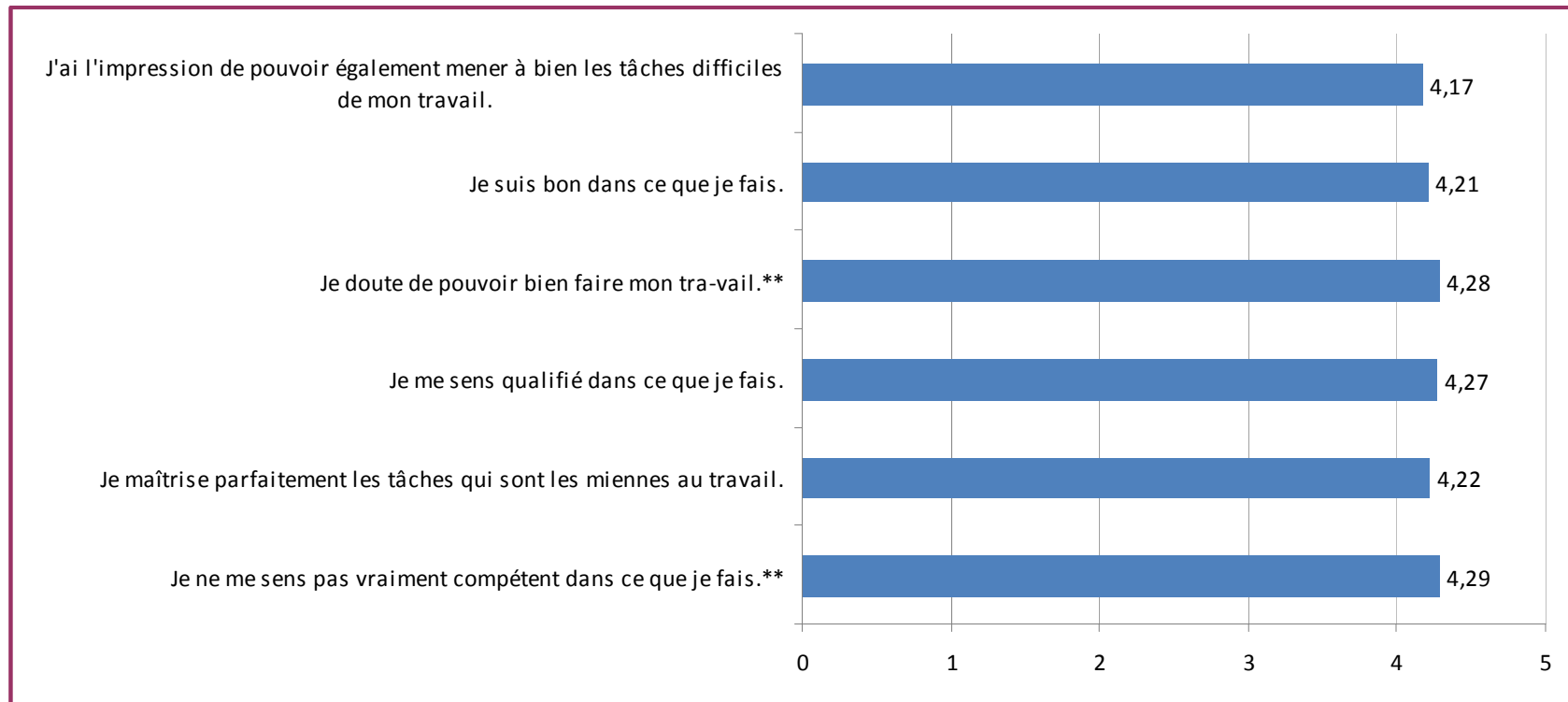


* Scores moyens sur 5 sur les questions

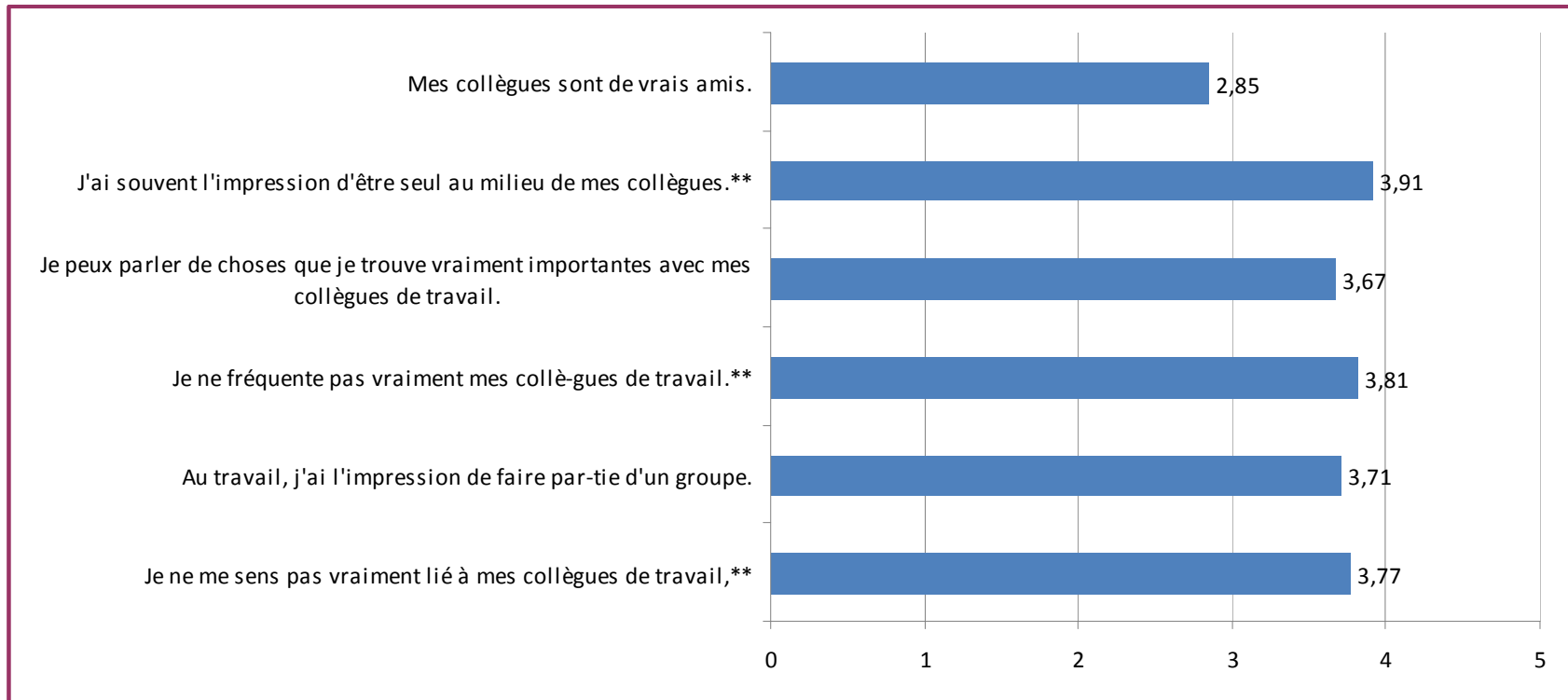


Scores* pour Index 8, Compétence

8

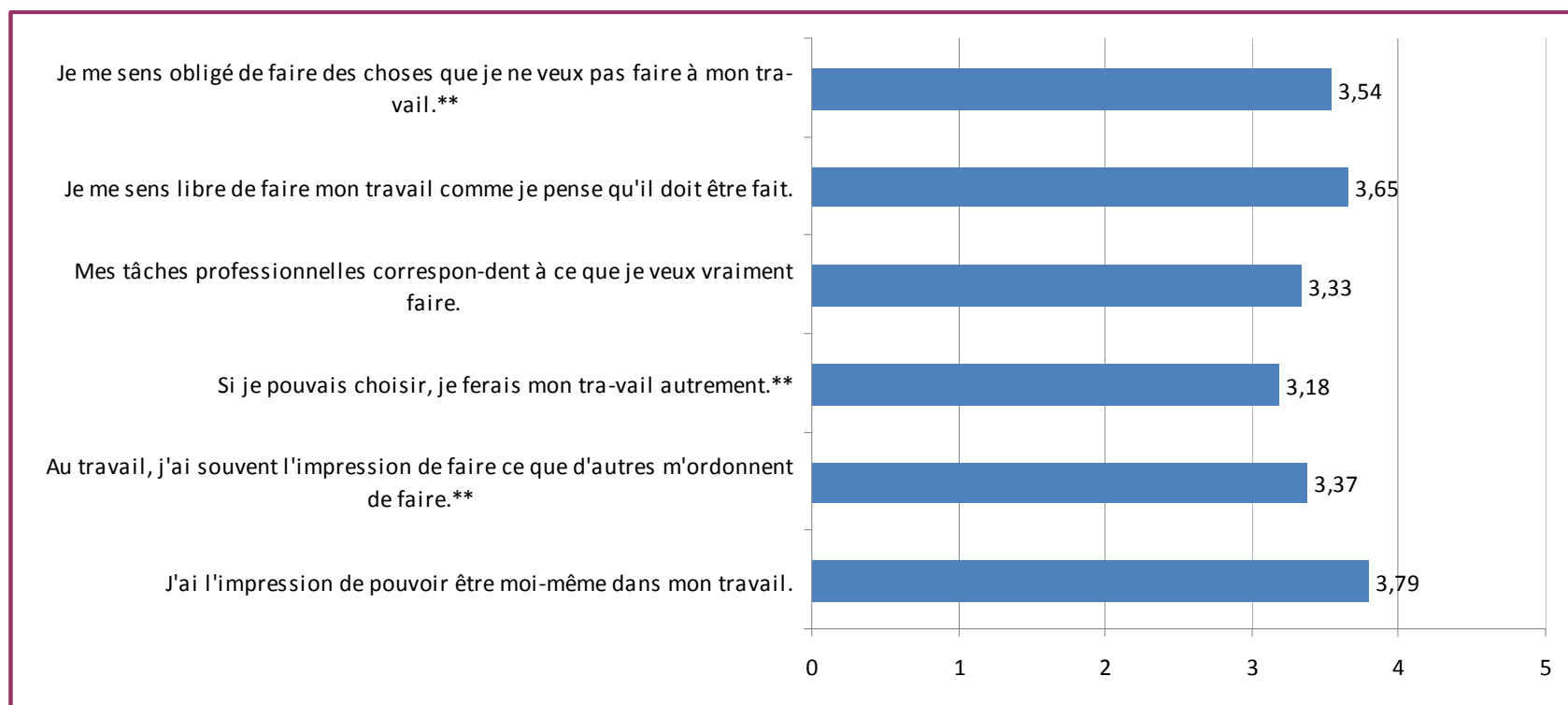


Scores* pour Index 9, Affiliation



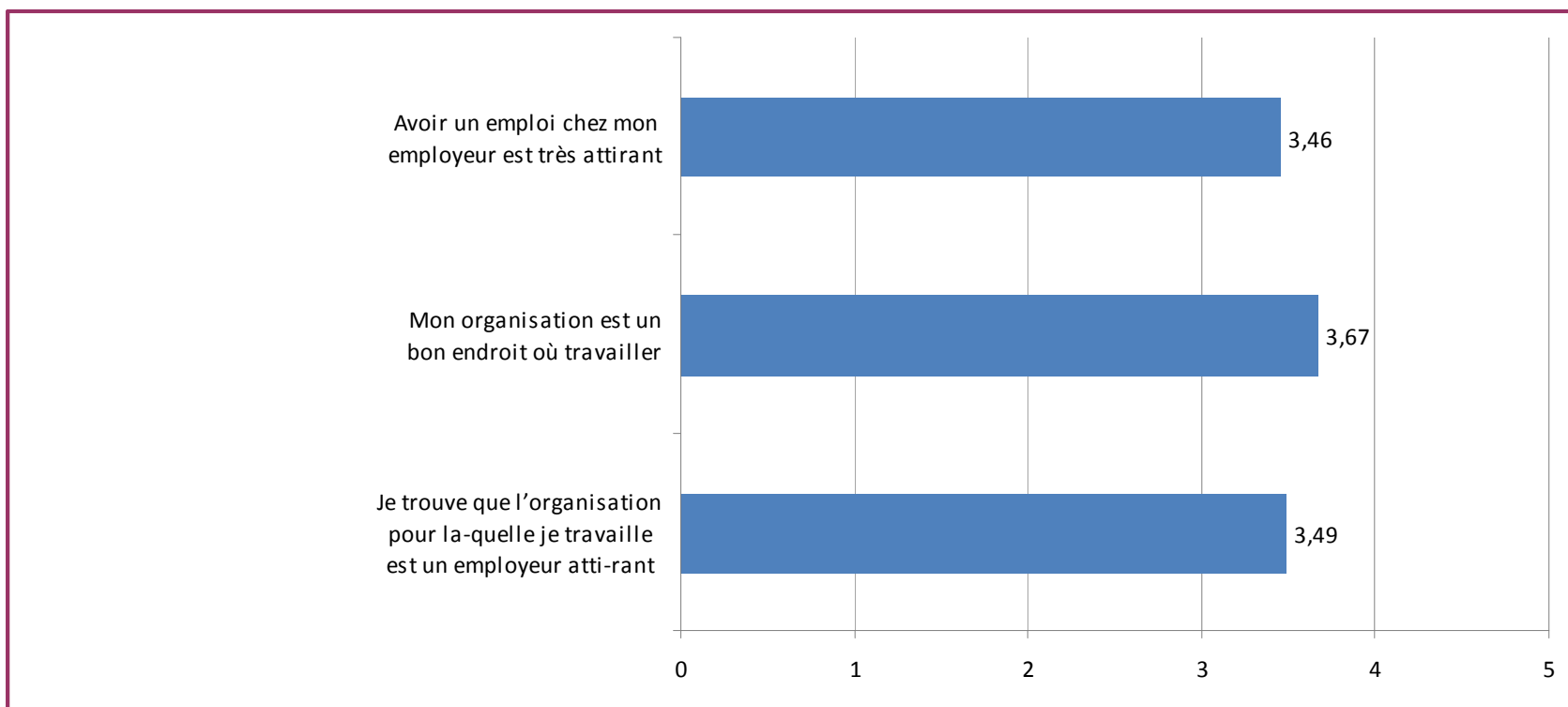
Scores* pour Index 10, Autonomie

10



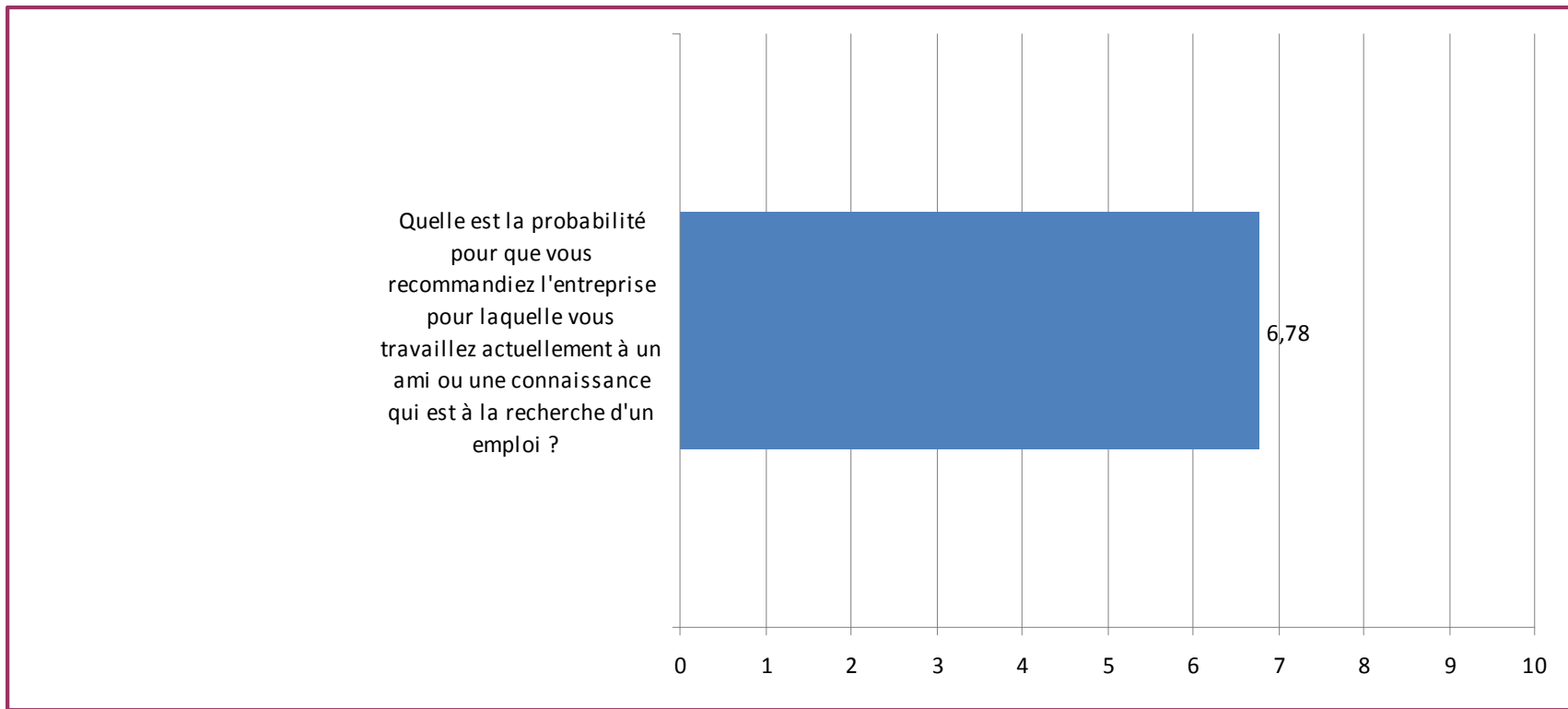
Scores* pour Index 11, Attractivité

11



Scores* pour Index 12, L'intention de recommander

12

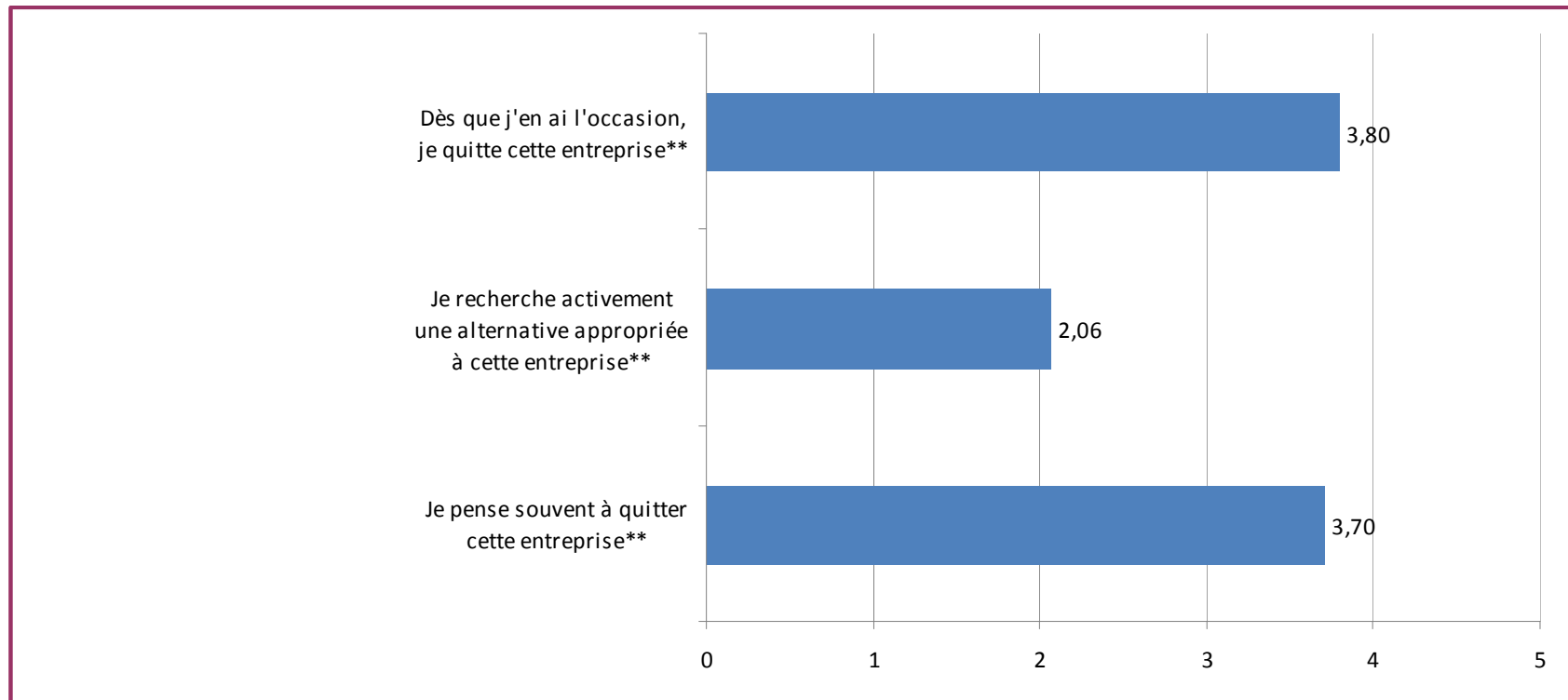


* Scores moyens sur 10 sur les questions



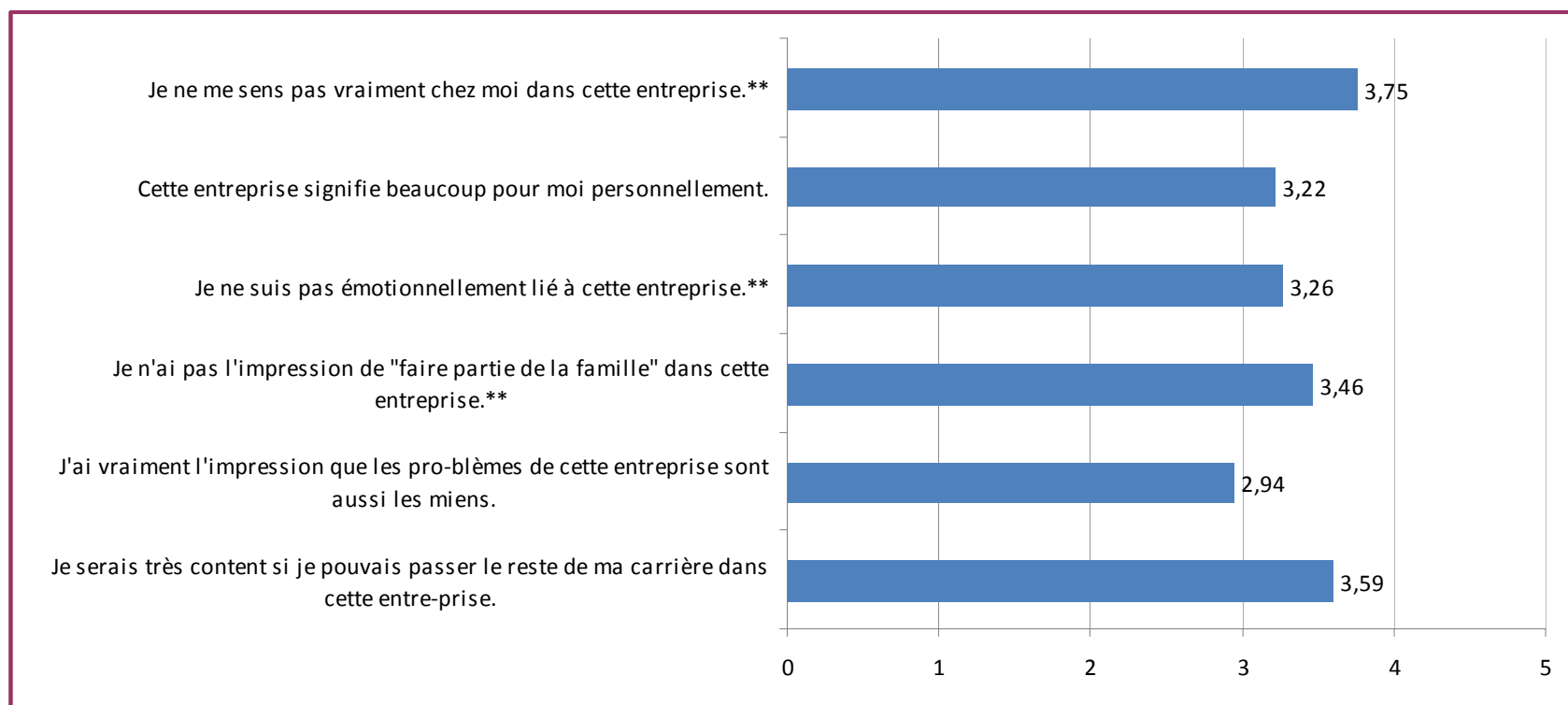
Scores* pour Index 13, L'intention de départ

13



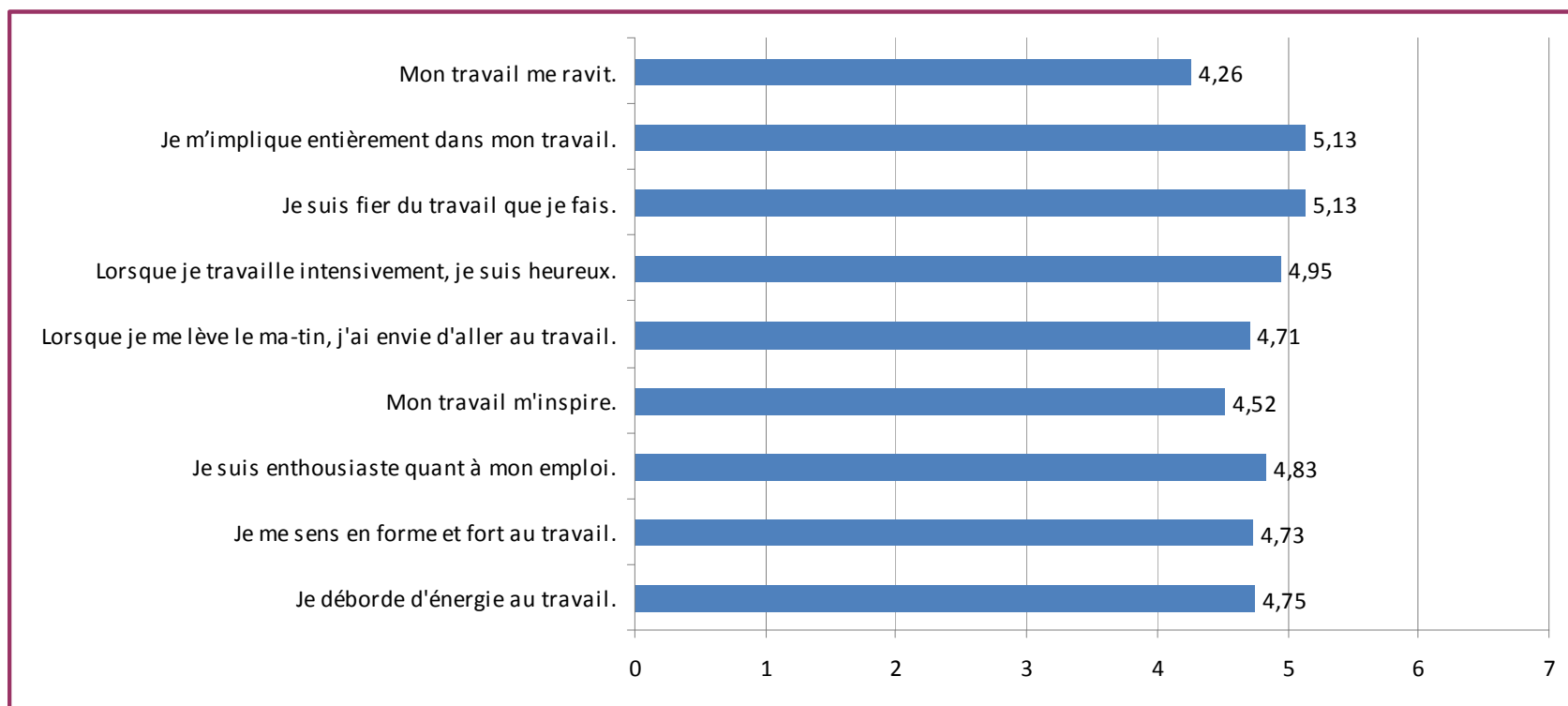
Scores* pour Index 14, Implication

14



Scores* pour Index 15, Engagement

15



*Scores moyens sur 7 sur les question



Astrid Vercruyssen
Manager Acerta Consult Bruxelles – Wallonie
Astrid.vercruyssen@acerta.be
010 23 59 24

