

Compétences : se démarquer par des pratiques agiles de gestion des talents

De la pandémie à la permanence

Ensemble pour un brillant avenir



Imaginez être entièrement persuadé que votre organisation aura toutes les compétences dont elle aura besoin dans le futur. Les organisations de premier plan se préparent pour l'avenir en adoptant une vision stratégique des besoins futurs en matière de compétences et de l'offre/la demande. Elles appliquent une approche empirique aux pratiques de gestion des talents et de la rémunération, dans un souci de souplesse et de résilience accrues.

Pendant la pandémie, il est apparu évident que les compétences alimentent la transformation et la résilience opérationnelle des organisations. Les entreprises qui ont fait un recensement de leur écosystème de main-d'œuvre ou de talents ont été en mesure de trouver rapidement des talents, de les transférer là où ils sont le plus nécessaires et de prendre des décisions capitales en matière de talents pour se maintenir à flot en période d'incertitude. À mesure que les entreprises cherchent à se relever et à éviter les chocs futurs, elles insufflent davantage de flexibilité dans leurs modèles d'affaires. Elles soulignent ainsi l'importance de leurs employés et la grande capacité de chaque personne à tirer parti de ses compétences actuelles pour créer de la valeur au-delà des fonctions qu'elle occupe et à acquérir de nouvelles compétences qui lui permettront de faire face à l'évolution constante des besoins des clients.

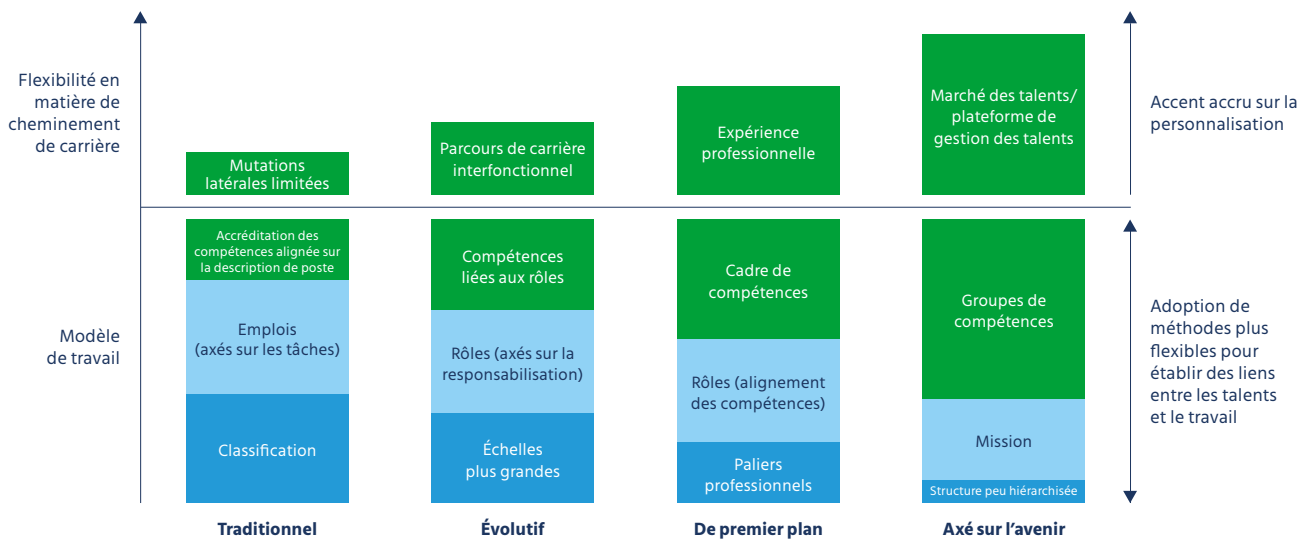
L'importance des compétences. Les compétences sont de plus en plus importantes pour définir les tâches, déployer les talents, assurer la gestion de carrières et valoriser les employés. Des processus bien conçus de gestion des talents fondés sur les compétences permettent aux organisations de définir leurs besoins futurs en matière de compétences et de dresser un plan d'action pour fidéliser, développer, acheter et déployer les talents, selon les besoins. La mise en valeur des talents peut servir de moteur à la réinvention stratégique d'une entreprise et réduire les coûts de recrutement externe. En fait, aux yeux des hauts dirigeants, [le renouvellement des compétences est considéré comme l'investissement en matière de talents le plus susceptible de générer un rendement du capital investi](#)¹.

Faire la transition des emplois aux compétences. L'architecture dominante du travail est en train de passer des emplois aux compétences. À mesure que les entreprises et les équipes passent d'un modèle de travail traditionnel à un modèle tourné vers l'avenir, les processus de gestion des talents fondés sur les compétences permettent aux bonnes personnes d'être affectées à un travail, comblant ainsi les besoins immédiats et dynamiques de l'entreprise.

La main-d'œuvre est prête à se tourner vers l'avenir. Rehausser la valeur des compétences signifie que les employés sont encouragés à apprendre, à obtenir des titres de compétences et à planifier la progression de leur carrière en fonction d'un parcours d'acquisition de compétences. Les entreprises qui ouvrent la voie sont celles qui fournissent des occasions aux employés d'être mutés d'une famille d'emplois à l'autre, de se porter volontaires pour des mandats internes ou d'accepter des rôles hybrides.



Continuum de gestion des talents axée sur les compétences



La COVID-19 a démontré la puissance et la valeur des compétences. Il s'agit maintenant d'exploiter cette énergie et de repenser l'ensemble de l'écosystème de talents afin de maintenir le même niveau de souplesse sur le plan des affaires. Pour ce faire, les organisations devront :

1. Mobiliser l'offre de compétences pour répondre aux exigences de l'entreprise

- Connaître leurs employés afin de mobiliser et d'apparier rapidement les talents aux emplois
- Codifier et établir des pratiques exemplaires internes relativement au marché des talents pour tracer une voie durable vers l'avenir

2. Aligner les compétences à la stratégie future

- Lier les ressources humaines à la stratégie future grâce à la planification stratégique de la main-d'œuvre et quantifier la valeur des compétences essentielles
- Discuter ouvertement des compétences requises pour faciliter l'atteinte des objectifs d'affaires et donner aux employés les moyens de développer leurs compétences

3. Mettre en place des processus fondés sur les compétences pour le long terme

- Veiller à ce que l'apprentissage se traduise par de la rémunération, de la reconnaissance et une promotion et qu'il a une incidence sur les objectifs de rendement
- Être un employeur responsable en pensant au renouvellement des compétences et au redéploiement à l'échelle de l'organisation dans son ensemble

Êtes-vous prêt à discuter de la refonte de votre organisation en prévision d'un avenir où souplesse et résilience sont les mots d'ordre? [Communiquez avec nous](#) pour découvrir comment vous démarquer en matière de compétences.

