



SCOPE

www.siei.fr

Juillet 2015 - N° 7

L'entreprise profite des talents en progression

Nous possédons une vision « classique » de la carrière qui situe l'individu dans une relation de long terme avec son entreprise. Elle se conçoit dans un marché interne du travail piloté par une fonction RH soucieuse d'établir des étapes clés dans l'ascension hiérarchique et de prescrire les comportements liés à la culture partagée.

Mais ce type de carrière s'associe désormais à un autre modèle : l'entreprise devient un espace où se déploient des stratégies dites « nomades » : nombreuses expériences, changement de métiers, constitution de réseaux sociaux et de réputation allant au-delà des entreprises intervenant dans le même secteur...

On emploie aujourd'hui le terme de « haut potentiel » pour définir celles et ceux qui possèdent une capacité forte de progression : occuper un poste situé à deux niveaux au dessus de celui occupé aujourd'hui.



Quelques « pistes » pour assurer à moyen/long terme la réussite personnelle et collective :

- La dimension internationale occupe une place privilégiée dans le système de gestion de cet encadrement,
- L'expatriation répond à l'objectif de multiplication des expériences enrichissantes permettant au futur Dirigeant d'élargir sa vision et prendre conscience des expériences professionnelles,



Société Internationale
d'Etudes et d'Interventions

IMAGINER - RÉALISER : ENSEMBLE, PRÉPARONS DEMAIN

5, boulevard de Magenta - 75010 PARIS - FRANCE - Tél : 00 33 1 42 40 67 36 - Fax : 00 33 1 42 40 53 70 - E-mail : contact@siei.fr

- Confirmer son potentiel par la multiplication des expériences professionnelles,
- Suivre des formations spécifiques,
- Se fixer des objectifs élevés,
- Bénéficier d'un suivi par un coach,
- Obtenir de son environnement : dirigeants, clients, pairs... un regard croisé permettant l'évaluation du potentiel et la construction d'une réputation.

Le label à haut potentiel attribué par une entreprise ne vaut que pour elle et ne saurait être « négociable » par le Cadre dans d'autres entreprises.

LES AVANTAGES DES HAUTS POTENTIELS

- Progression et prise de responsabilités rapides,
- Vision stratégique de la politique d'entreprise,
- Capacité à anticiper les événements, à communiquer et à décider,
- Sélectionner les ressources humaines pour disposer d'une force d'action.



LES ATTENTES DES EQUIPES...

Bénéficier d'une « appellation Haut Potentiel » se mérite. Le secret c'est d'abord le travail, des idées, être créatif, audacieux, savoir s'entourer, ne pas rester seul. Il y a un réel avantage pour celles et ceux qui ont compris comment motiver et donner un sens à la vie. Offrir un vrai projet aux salariés est essentiel, cela rejaillit sur la qualité des prestations, des produits...et constitue un gage de réussite. Partager sa vision de Dirigeant va au-delà du tableau de bord et du bilan. Ces matières ne suffisent pas ; un projet collectif, des exemples au quotidien, le sens du respect... sont requis pour aller toujours plus loin. Le collectif entreprise en profite comme la Société toute entière.

*Ghislaine JOST-RAFFORT
Jean-Marie BOUVET
Didier OZANNE
Pascal OLOGOUDOU
André RAFFORT*



IMAGINER - RÉALISER : ENSEMBLE, PRÉPARONS DEMAIN



Société Internationale
d'Études et d'Interventions