

BLUE TALENT

La conquête des nouveaux talents RH et digitaux des organisations de demain

Comment rendre ses lettres de noblesse à la fonction RH et reconquérir ses collaborateurs ? Comment capter, mais aussi retenir les nouveaux talents digitaux ? Autant d'enjeux stratégiques au cœur de l'expertise de Béréngère Méléneq, fondatrice de Blue Talent, qui revient sur les prérequis de cette course aux talents. Parole d'expert.



Béréngère Méléneq, fondatrice de Blue Talent

Qu'est-ce qu'un Talent ?

B. M. : Pour Blue Talent, un talent est celui dont les comportements sont en phase avec la vision et les valeurs de l'entreprise, et qui témoigne d'une ouverture d'esprit, d'une curiosité, d'un engagement et d'une envie de faire évoluer les autres dans un monde changeant que ce soit en qualité de manager ou d'expert.

Pour vous, recruter ne suffit pas, il convient également d'accompagner l'intégration des talents.

B. M. : C'est capital et je m'y engage. Parce que très souvent ces talents s'imaginent pouvoir passer d'un univers à un autre de la même façon. Tout doit aller vite : comprendre et s'adapter à un nouvel environnement, rayonner auprès de collègues... C'est pourquoi j'écris et initie leur plan de développement dès la phase d'intégration.

Quels sont certains des critères clés de la recherche de talents ?

B. M. : Tout d'abord la référence de leurs compétences en adéquation avec leur motivation. Et je vais très loin dans la détection des sources de motivation grâce à un partenaire de renom qui utilise des données prédictives. Je travaille également la

« Il devient urgent que les acteurs RH repartent à la reconquête des collaborateurs, mais aussi que la filière RH se recentre sur l'émergence de ses propres talents »

complémentarité attendue avec mon client pour proposer des profils différents. Mes 15 ans d'expérience en développement RH et mes dix ans passés dans le conseil me le permettent.

Spécialisée dans la chasse aux talents RH, vous affirmez qu'il faut repenser la fonction. Pourquoi ?

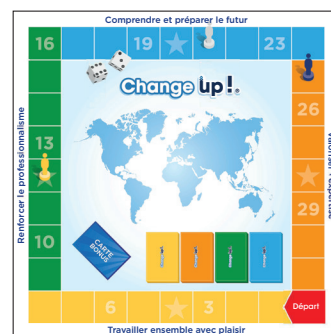
B. M. : Parce qu'elle a perdu en notoriété et en effectif sous l'autel des réorganisations, et s'est éloignée du terrain et de l'accompagnement du changement. Il devient urgent que les acteurs RH repartent à la reconquête des collaborateurs, mais aussi que la filière RH se recentre sur l'émergence de ses propres talents. Face à la transformation des métiers, il faudra être créatif, animer des communautés de pratiques, écouter, conseiller ses clients internes, mettre en place et suivre des plans de développement personnalisés ciblés pour assurer une plus grande employabilité. Objectif : simplifier les processus et redonner confiance en l'avenir en osant considérer la mobilité interne comme le 1^{er} espace de recrutement et de développement.

Qu'exige le recrutement des talents digitaux pour les start-up ?

B. M. : La rapidité et du vrai ! Ces talents veulent aller vite, pas plus de deux entretiens, et un accès tout aussi rapide au fondateur de la structure. Au-delà de la rémunération, c'est l'avancée et la reconnaissance de leur valeur ajoutée au sein du collectif qui prime.

Quels sont les prérequis d'une gestion optimale des talents ?

B. M. : Qu'elle soit transparente et comprise par tous, oscillant entre un accompagnement individuel de proximité et un arbitrage centralisé géré par les talents RH. Elle ne doit plus être élitiste. Un talent joue collectif, il donne confiance et porte le sens de l'histoire de l'organisation. Toujours inspiré pour le talent expert et inspirant pour le talent Manager. Autant le faire savoir.



Change Up! : un jeu collaboratif signé Blue Talent

Avec ses questions embarquées et personnalisées, il permet aux RH d'animer et d'échanger par équipe sur 4 thèmes universels : travailler ensemble avec plaisir, renforcer le professionnalisme, préparer le futur et valoriser l'expertise. Une solution ludique et innovante pour redonner du sens et du lien en interne.

blue
talent

Tél. +33 (0)1 45 75 91 00
contact@blue-talent.com
www.blue-talent.com