

Talent Review
ATALIAN



ATALIAN
GLOBAL SERVICES

Objectif :

La Talent Review est le processus de revue des collaborateurs permettant d'identifier les Talents qui peuvent se développer davantage dans notre organisation.

Les réunions de calibration des Talents permettent de partager une vision commune de chaque personne, ainsi que leurs possibilités d'évolution dans l'organisation.

Format :

Réunit les pairs d'une même ligne managériale et leur N+1. On commence par la ligne « à définir », puis celle au dessus, etc... jusqu'à la tête du Département.

Outil :

La 9-Box grid, outil essentiel à cet exercice, permet de positionner chacun en terme de potentiel et performance.

Seulement 15 à 20% des Hauts Performeurs sont aussi des Haut Potentiels

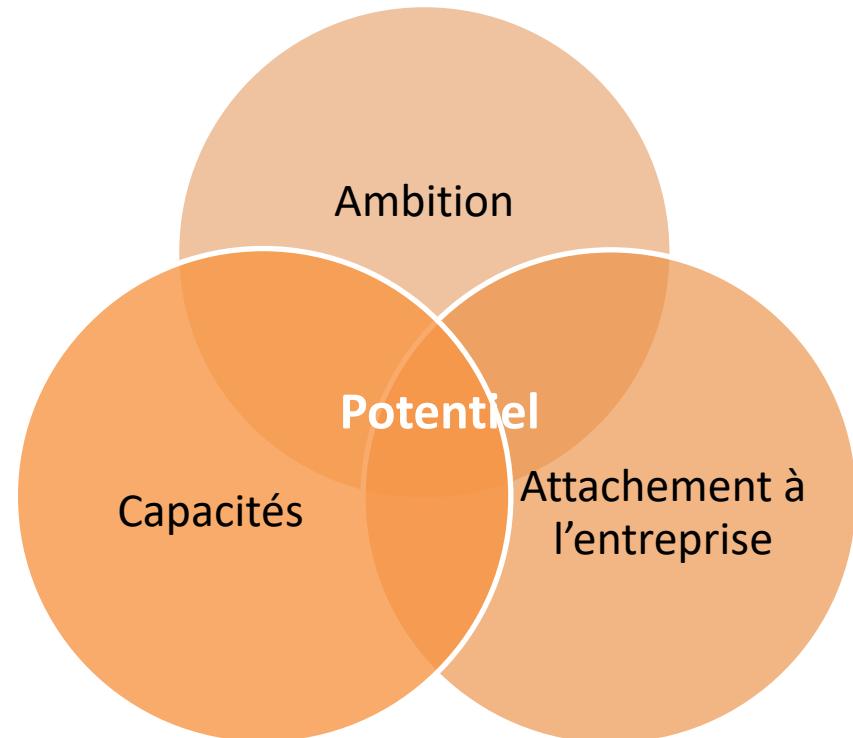
Le potentiel se traduit notamment par :

- La capacité à apprendre
- Les opportunités inexploitées de grandir hors de sa zone de confort
- La capacité à s'adapter à des environnements de travail en transformation permanente et à grandir à travers des nouveaux rôles / postes stimulants.

Nos 4 critères pour reconnaître le potentiel :

- Curiosité: Capacités d'apprentissage, recherche de nouvelles expériences / connaissances, demande de Feedbacks. Ouverture au changement
- Créativité : Relie et donne du sens aux informations, pour proposer de nouvelles possibilités
- Influence : Associe émotion et logique pour communiquer une vision persuasive
- Détermination: Volonté de se battre pour atteindre des objectifs difficiles, capacité à rebondir face à l'adversité (résilience)

Un Talent ne deviendra un potentiel qu'avec...



Ambition :

Qui a l'ambition et la détermination de prendre des rôles plus élevés?

Capacités:

Qui sera efficace dans des rôles plus difficiles ?

Attachement à l'entreprise:

Qui est attaché à l'organisation et y restera ?

Carrières: la 9 Box grid ou matrice des potentiels

Haut Potentiel

Forte probabilité de réussir dans un poste de niveau supérieur, ou bien mouvement latéral avec des responsabilités **significativement** plus larges. Cette personne a tellement bien réalisé ses objectifs en accord avec les valeurs d'Atalian, que vous êtes confiant en ses capacités à réussir à des rôles bien plus importants et exigeants. A fait preuve d'un fort niveau de curiosité, créativité, influence et détermination. **Potentiel de progression d'au moins 2 niveaux hiérarchiques en 5 ans.**

Potentiel Médian

Probabilité réelle de succès dans un rôle supérieur, nécessitant davantage de compétences ou bien mouvement latéral avec des responsabilités légèrement plus larges. Cette personne a suffisamment bien réalisé ses objectifs pour que vous soyiez confiant en ses capacités à réussir dans un rôle plus exigeant et important. A réellement fait preuve de curiosité, créativité, influence et détermination. **Potentiel de progression d'1 niveau hiérarchique en 5 ans.**

Potentiel Bas

Devrait rester sur son poste ou bien évoluer latéralement, avec des responsabilités similaires. Il manque quelque chose pour pouvoir envisager une évolution : soit parmi les 4 critères (curiosité, créativité, influence et détermination), soit sur l'ambition, voire l'attachement à l'entreprise. Se situe dans le bon niveau hiérarchique, ce qui ne veut pas dire qu'il/elle ne bougera jamais – pourrait prendre un poste de niveau comparable. A atteint un plafond pour le moment, ce qui n'exclut pas une performance bonne/exceptionnelle.

Carrières: la matrice des potentiels

