



HAUT POTENTIEL, FORT IMPACT : LES CLÉS POUR CONCEVOIR UN PROGRAMME EFFICACE

Synthèse de l'étude



Dans un environnement économique en constante mutation, identifier et développer les talents à fort potentiel (HiPo) – qu’il s’agisse de futurs dirigeants ou de collaborateurs occupant des postes clés – n’est plus une option, mais une nécessité.

Les organisations qui ne parviennent pas à investir dans des talents prêts pour demain, quel que soit le niveau s’exposent à un retard face aux transformations rapides, aux nouvelles exigences de compétences et à l’augmentation du turnover. À l’inverse, une approche stratégique d’identification et de développement des HiPo permet de constituer un vivier solide de personnes capables de stimuler la performance et l’innovation sur le long terme.

C’est dans ce contexte que Talogy a conduit son étude mondiale 2025 afin de comprendre ce qui rend les programmes HiPo véritablement efficaces. Appuyée sur la littérature scientifique, les données d’une enquête internationale auprès de plus de 1 000 professionnels et l’expertise de nos consultants, cette recherche met en évidence quatre composantes essentielles des stratégies HiPo réussies :

- La définition du haut potentiel
- L’identification des talents
- Le développement et la fidélisation des collaborateurs HiPo
- L’évaluation de l’impact des programmes

Que vous soyez en train de concevoir un nouveau programme ou d’ajuster un dispositif existant, cette étude fournit des données probantes et des recommandations pratiques pour bâtir un vivier de talents plus solide et plus agile. Poursuivez votre lecture pour découvrir ce qui distingue les programmes HiPo à fort impact et comment votre organisation peut relever ce défi.



Définir le haut potentiel

L’identification des talents

Développer et fidéliser les talents à fort potentiel

Évaluer l’impact des programmes HiPo

Définir le haut potentiel

Une question centrale pour toute organisation qui élabore une stratégie HiPo est la suivante : que recouvre réellement la notion de « haut potentiel » ? Bien que ce terme soit largement utilisé, son interprétation varie fortement selon les contextes. Cette section examine la manière dont les organisations définissent le haut potentiel, en quoi il se distingue de la haute performance et quelles caractéristiques lui sont le plus souvent associées.

Comprendre le concept

La notion de haut potentiel fait débat depuis plusieurs décennies dans les milieux académiques comme professionnels. Beaucoup de responsables RH affirment pouvoir « reconnaître » un collaborateur à fort potentiel lorsqu'ils en croisent un, mais les définitions varient selon l'expérience et le contexte organisationnel. La littérature scientifique met en évidence trois approches principales :

- **Préparation à l'avenir** : le potentiel ne renvoie pas à la performance actuelle, mais à la capacité à réussir dans des rôles plus complexes ou plus larges à l'avenir.
- **Moteurs de performance** : les personnes à fort potentiel sont perçues comme des contributeurs clés au succès futur de l'organisation grâce à des résultats exceptionnels.
- **Trajectoire de leadership** : le potentiel de leadership se concrétise par une progression réussie et des performances soutenues dans des postes de haut niveau.

Ainsi, même si le concept peut être défini de manières diverses, un constat s'impose : les organisations doivent s'accorder en interne sur ce que signifie le haut potentiel pour elles-mêmes. Sans une définition partagée, les programmes HiPo risquent de manquer de cohérence et de perdre en efficacité.



Comment les organisations définissent-elles le haut potentiel ?

Les résultats de notre enquête montrent que la majorité des organisations adaptent leur définition du haut potentiel à leur propre contexte : 70 % des professionnels RH et 61 % des dirigeants déclarent utiliser une définition personnalisée. Cette démarche constitue un levier important pour garantir l'alignement avec les objectifs stratégiques.

Lorsqu'ils décrivent comment leur organisation définit le haut potentiel, les répondants évoquent sept thèmes récurrents :

- **Performance élevée et constante** : antécédents solides de dépassement des attentes dans les fonctions actuelles.
- **Disponibilité pour des rôles élargis** : aptitude à assumer des responsabilités accrues ou transversales.
- **Capacité de leadership** : aptitude démontrée à influencer, guider et inspirer.

- **Esprit stratégique** : vision prospective, capacité à résoudre les problèmes de manière proactive et à gérer l'ambiguïté.
- **Motivation et engagement** : volonté de progresser, de contribuer au-delà de son rôle et adhésion aux valeurs et aux objectifs de l'organisation.
- **Agilité d'apprentissage** : faculté d'adaptation rapide, intégration des feedbacks et application des apprentissages dans de nouveaux contextes.
- **Intelligence émotionnelle** : solides compétences relationnelles, empathie et aptitude à collaborer.

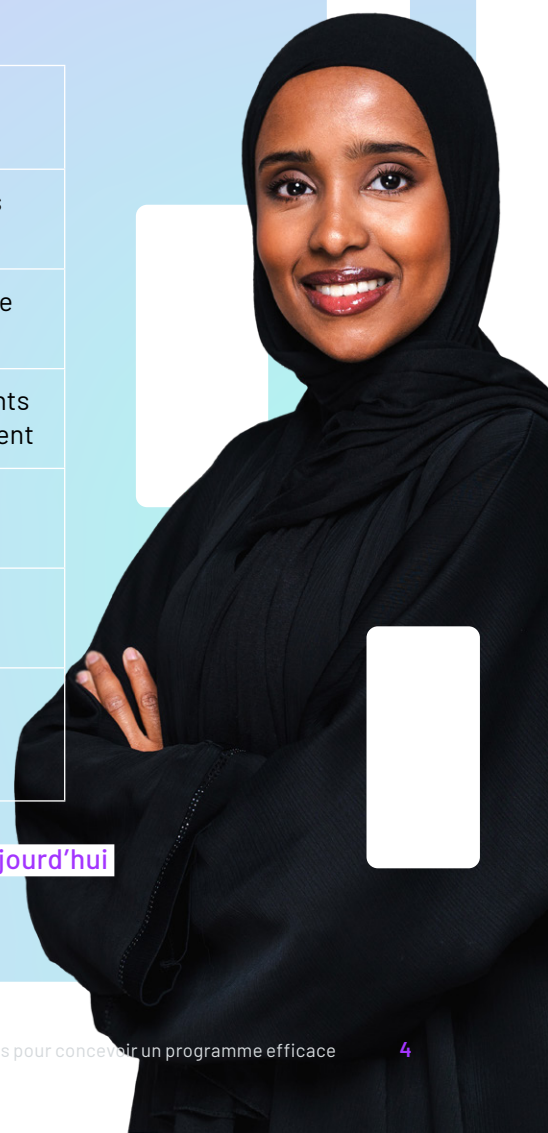
Ces éléments reflètent une conception holistique du potentiel : au-delà des compétences techniques, il inclut l'état d'esprit, l'adaptabilité et l'efficacité interpersonnelle.

Haut potentiel vs haute performance

Si les collaborateurs très performants et ceux à fort potentiel partagent parfois des caractéristiques communes, ils ne sont pas interchangeables. Nos recherches mettent en évidence six différences clés :

Collaborateurs très performants	Collaborateurs à fort potentiel
Excellents dans leurs fonctions actuelles	Sont capables d'assumer des rôles plus larges et plus complexes
Démontrent une expertise technique approfondie	Font preuve de leadership et d'influence
Apportent stabilité et cohérence	S'épanouissent dans des environnements marqués par l'ambiguïté et le changement
Se concentrent principalement sur l'exécution des tâches	Adoptent une réflexion stratégique et de long terme
Ont un impact direct sur leur équipe immédiate	Exercent une influence au-delà de leur équipe, à l'échelle de l'organisation
Préfèrent évoluer dans leur zone de confort	Recherchent activement des opportunités d'apprentissage, de croissance et de développement

En résumé : **la performance** reflète **ce qu'un collaborateur accomplit aujourd'hui** tandis que **le potentiel** illustre **ce qu'il pourrait accomplir demain**



Une définition pratique

À partir de ces constats, nous proposons la définition opérationnelle suivante :

Un collaborateur·trice à fort potentiel est une personne qui fait preuve de la capacité, de l'ambition, de l'agilité et de l'engagement nécessaires pour assumer des responsabilités élargies, accéder à des postes plus élevés ou plus complexes et contribuer de manière significative au succès futur de l'organisation.

Cette définition, volontairement large, offre aux organisations la flexibilité nécessaire pour l'adapter à leur propre contexte et à leurs priorités stratégiques.

Compétences et aptitudes clés qui signalent un haut potentiel

Pour identifier efficacement les collaborateurs à fort potentiel, il est essentiel de déterminer quelles compétences jouent un rôle central. Selon notre enquête menée auprès de professionnels des ressources humaines, de dirigeants et d'employés HiPo, dix compétences ressortent comme les plus importantes. Chaque groupe a toutefois exprimé des priorités légèrement différentes, révélant des nuances dans la manière dont le potentiel est perçu.

- 1 Communication
- 2 Intégrité
- 3 Esprit stratégique
- 4 Travail d'équipe
- 5 Esprit critique
- 6 Résolution de problèmes
- 7 Constitution d'équipes
- 8 Motivation et engagement
- 9 Responsabilité
- 10 Encadrement et développement

Ces compétences se répartissent en quatre grandes catégories :

- **Compétences sociales** : communication, travail d'équipe
- **Autogestion** : intégrité, responsabilité
- **Capacités cognitives** : esprit stratégique, pensée critique, résolution de problèmes
- **Leadership** : constitution d'équipes, motivation et engagement, coaching et développement

Il est intéressant de noter que l'agilité d'apprentissage et l'adaptabilité sont fréquemment mentionnées dans les réponses ouvertes, mais n'apparaissent pas dans le top 10. Cela suggère un écart entre ce que les organisations déclarent valoriser et ce qu'elles mesurent réellement dans leurs programmes HiPo.

Principales conclusions : définir clairement et de manière percutante le haut potentiel

- **Adaptez votre définition aux objectifs stratégiques et au contexte :** évitez les définitions génériques et formulez clairement « le potentiel pour quoi ? » en lien avec les besoins futurs, les rôles et la culture de votre organisation, afin de garantir cohérence et pertinence.
- **Différenciez le potentiel de la performance :** élaborer des critères qui dépassent l'évaluation des succès actuels pour mesurer la capacité à assumer des responsabilités plus larges et complexes, ainsi qu'à exercer une influence en matière de leadership.
- **Misez sur la croissance et l'adaptabilité :** privilégiez des traits tels que la capacité d'apprentissage, la motivation et la volonté de se dépasser, qui sont des indicateurs clés d'un collaborateur capable de s'épanouir dans des environnements en constante évolution et à forts enjeux.
- **Évaluez un ensemble de compétences large et équilibré :** évaluez les candidats HiPo selon quatre dimensions : interpersonnelle, cognitive, d'autogestion et de leadership, afin de garantir qu'ils sont prêts à relever les défis de haut niveau.



Identifier les talents à fort potentiel

L'identification des talents haut potentiel constitue une étape essentielle pour bâtir des équipes prêtes pour demain. La manière dont les organisations mènent ce processus – les parties prenantes impliquées, les méthodes utilisées et la communication des résultats – influence directement le succès des programmes HiPo.

Pourquoi identifier les talents à fort potentiel ?

Les organisations utilisent cette identification pour soutenir leurs stratégies de gestion des talents à long terme. Selon notre enquête, les principaux objectifs sont :

- **Décisions de promotion** : 69 % des dirigeants et 71 % des professionnels RH
- **Intégration de la gestion des performances** : 66 % des dirigeants et 73 % des professionnels RH
- **Allocation de ressources pour la formation et le développement** : 60 % des dirigeants et 73 % des professionnels RH
- **Plan de succession** : 53 % des dirigeants et 68 % des professionnels RH

Moins fréquemment, l'identification des HiPo est utilisée pour le recrutement (50 % des dirigeants, 53 % des RH) ou pour les décisions de rémunération (34 % des dirigeants, 38 % des RH), ce qui souligne une priorité accordée au développement plutôt qu'aux récompenses immédiates.

Comment identifier les talents à fort potentiel ?

La plupart des organisations s'appuient sur une combinaison d'évaluations de performance et de recommandations managériales :

- **Évaluations de performance** : utilisées par 86 % des dirigeants, 91 % des professionnels RH et 88 % des collaborateurs HiPo
- **Recommandations des managers** : utilisées par 72 % des dirigeants, 73 % des professionnels RH et par 67 % des collaborateurs HiPo
- **Évaluations formelles** : utilisées par seulement 30 % des dirigeants, 45 % des professionnels RH et par seulement 20 % des collaborateurs HiPo

Bien que courantes, les évaluations de performance et les recommandations managériales peuvent introduire des biais. Les outils structurés – tels que le feedback à 360 degrés, les questionnaires de personnalité et les simulations – permettent d'améliorer l'équité et la précision en offrant une vision plus objective et complète du potentiel.



Qui est responsable de l'identification ?

L'identification des HiPo est généralement considérée comme une responsabilité partagée, mais les perceptions diffèrent selon les rôles :

- **Professionnels RH** : 70 % se considèrent comme principaux responsables
- **Dirigeants** : 66 % citent le top management, 57 % les managers hiérarchiques et 42 % attribuent la responsabilité principale aux RH
- **Top Management** : bien qu'ils n'aient pas été pris en compte comme un groupe distinct dans l'étude, ils sont globalement moins impliqués ; seulement un tiers des professionnels RH et dirigeants interrogés les mentionnent comme acteurs clés du processus

Cette répartition souligne l'importance d'une collaboration interfonctionnelle claire et d'une définition précise des responsabilités.

Quand identifier les talents HiPo ?

Les talents à fort potentiel sont généralement identifiés assez tôt dans la carrière :

- Plus de 60 % des dirigeants et professionnels RH déclarent les identifier dès le début de la carrière, au niveau des contributeurs individuels ou des managers opérationnels/juniors.
- L'identification au niveau des middle managers et cadres supérieurs est moins fréquente, et les postes de direction sont rarement évalués en fonction du potentiel.

Selon les experts de Talogy, de nombreuses organisations identifient les talents HiPo au niveau des managers juniors ou intermédiaires, où l'historique de performance et la connaissance de l'organisation sont mieux établis.

La communication du statut HiPo

La majorité des organisations choisissent d'informer les collaborateurs de leur statut de HiPo : 66 % des dirigeants et 71 % des professionnels RH déclarent le faire.

Cette transparence présente plusieurs avantages, notamment une motivation et un engagement accrus, ainsi qu'une meilleure adhésion aux objectifs de développement. Cependant, elle comporte également certains risques, notamment :

- Pression et stress supplémentaires
- Perception de favoritisme
- Perturbation de la dynamique d'équipe
- Attentes non satisfaites

Les collaborateurs identifiés comme HiPo rapportent, dans l'ensemble, un engagement et une motivation renforcés. Ils notent toutefois que cette reconnaissance s'accompagne souvent d'une surveillance accrue et d'une pression plus élevée sur leurs performances.



Principales conclusions : Renforcer l'identification des collaborateurs haut potentiel pour un impact stratégique

- **Alignez l'identification sur la stratégie à long terme en matière de talents.**
Priorisez l'identification des collaborateurs HiPo pour les plans de succession, l'affectation des ressources de développement et la gestion des performances, et pas uniquement pour les promotions ou décisions à court terme.
- **Clarifiez et coordonnez les rôles des parties prenantes :** définissez clairement les responsabilités des RH, des managers et du Top Management afin d'assurer une identification cohérente, collaborative et efficace des HiPo.
- **Recourez à des évaluations structurées pour plus d'équité et de précision :** complétez les évaluations de performance et les commentaires des managers par des outils objectifs, tels que le feedback 360 ou les simulations, afin de réduire les biais et d'améliorer la qualité des décisions.
- **Identifiez rapidement les talents à fort potentiel afin d'accélérer leur développement :** concentrez-vous sur l'identification en début de carrière ou au niveau des managers opérationnels pour accélérer le développement, favoriser la croissance ciblée et renforcer la planification de la succession.
- **Communiquez le statut HiPo** avec équilibre entre transparence et sensibilité, afin de maximiser l'engagement tout en limitant la pression, le favoritisme ou les perturbations dans l'équipe.



Développer et fidéliser les talents à fort potentiel

Identifier les talents à haut potentiel n'est qu'une première étape. Pour maximiser l'impact des programmes HiPo, les organisations doivent investir dans leur développement et leur fidélisation, en veillant à ce qu'ils disposent des ressources, des compétences et de la motivation nécessaires pour évoluer vers des postes de direction.

Comment développer les talents HiPo ?

Nos recherches montrent que la plupart des programmes HiPo reposent sur une combinaison de méthodes d'apprentissage :

- **Le mentorat** est l'approche la plus répandue, citée par plus de 80 % des professionnels RH et des dirigeants.
- **Les ateliers collectifs et le coaching individuel** sont également très utilisés, notamment pour les niveaux hiérarchiques supérieurs.
- **L'apprentissage en ligne** reste moins fréquent, surtout auprès des collaborateurs plus expérimentés.
- **Le job shadowing et les mobilités internes temporaires**, bien que moins courants, se révèlent très utiles pour préparer les talents à assumer des responsabilités élargies.

Les retours des groupes de discussion soulignent que la conception des programmes varie selon le stade de carrière.

Les HiPo en début de parcours bénéficient souvent d'approches progressives et peu coûteuses, comme la formation en ligne. Les HiPo plus avancés participent plutôt à des dispositifs plus intensifs et de longue durée, intégrant un coaching approfondi.

En moyenne, un programme HiPo s'étend sur 6 à 12 mois, mais il peut parfois se prolonger sur plusieurs années lorsqu'il s'agit de préparer les futurs dirigeants de l'organisation.

Les défis du développement des talents HiPo

Dirigeants et professionnels RH identifient cinq principaux obstacles lorsqu'il s'agit de développer les talents HiPo :

1 Contraintes de ressources

Temps, budget et disponibilité limités pour offrir des opportunités de développement.

2 Capacité managériale

Tous les managers ne disposent pas des compétences nécessaires pour encadrer ou coacher efficacement les collaborateurs à haut potentiel.

3 Politiques organisationnelles

La perception de favoritisme ou de partialité peut nuire à la crédibilité du programme.

4 Manque de missions stimulantes

Il n'est pas toujours simple de proposer des projets ambitieux en phase avec les aspirations des HiPo.

5 Risque de départ

Sans parcours clair et structuré, les talents à haut potentiel peuvent se démobiliser... voire quitter l'entreprise.

Les employés HiPo eux-mêmes confirment ces difficultés. S'ils rapportent souvent des expériences positives, certains mentionnent aussi des attentes déçues, un soutien insuffisant ou encore une pression accrue sur leurs performances.



Fidéliser les talents HiPo : un enjeu clé

Malgré ces défis, nos données montrent que le simple fait d'identifier les collaborateurs à haut potentiel a un effet globalement positif sur leur engagement et leur fidélisation :

- Près de 50 % des HiPo déclarent que cette reconnaissance a eu un impact fort ou très fort sur leur envie de rester dans l'organisation.
- Nombre d'entre eux affirment se sentir plus motivés, plus impliqués et plus loyaux envers leur entreprise.

Cependant, la fidélisation n'est pas automatique. Certains talents finissent malgré tout par partir. Comprendre les raisons de ces départs est donc essentiel pour renforcer l'efficacité et la pérennité des programmes HiPo.

Pourquoi certains talents à haut potentiel quittent l'entreprise ?

Dirigeants et professionnels RH identifient plusieurs raisons majeures expliquant le turnover des employés HiPo :

- Manque de perspectives de carrière claires et attrayantes.
- Opportunités plus attractives proposées par d'autres entreprises.
- Rémunération ou reconnaissance jugées insuffisantes.
- Épuisement professionnel, lié à des attentes et pressions accrues.
- Mauvais alignement culturel ou leadership perçu comme insuffisant.

Ces constats rappellent l'importance d'aligner le développement des talents HiPo avec leurs ambitions, de valoriser leurs contributions et de gérer attentivement la charge et les attentes qui pèsent sur eux.

Comment fidéliser les talents HiPo ?

Pour retenir leurs meilleurs éléments, les organisations les plus performantes mettent en place des leviers clés :

- **Des parcours professionnels clairs** – Définir les rôles futurs et les compétences requises
- **Des opportunités de développement** – Missions ambitieuses, projets stratégiques et visibilité auprès du leadership.
- **Reconnaissance et récompenses** – Financières, mais aussi symboliques et relationnelles.
- **Des stratégies d'engagement** – Impliquer activement les HiPo dans les initiatives à fort impact.
- **Un leadership bienveillant et responsabilisant** – Former les managers à accompagner et stimuler la croissance des talents à haut potentiel.



Idées clés : développer et fidéliser les talents à fort potentiel pour un impact durable

- **Clarifier les attentes** : être transparent sur ce que les programmes HiPo apportent — et ce qu'ils n'apportent pas — afin d'éviter les déceptions et de renforcer la confiance.
- **Exploiter des leviers encore sous-utilisés** : élargir le recours au job shadowing et aux mobilités internes temporaires pour offrir aux HiPo une expérience interfonctionnelle et les préparer à leurs futures responsabilités.
- **Outiller les managers** : former et accompagner les responsables afin qu'ils puissent coacher, encadrer et soutenir les talents HiPo avec efficacité et cohérence.
- **Allier ambition et équilibre** : concevoir des plans de développement stimulants tout en tenant compte de la charge de travail et du bien-être pour prévenir le stress et l'épuisement.
- **Aligner carrière et reconnaissance** : favoriser la fidélisation grâce à des perspectives d'évolution claires, un développement significatif et une reconnaissance adaptée, à la fois financière et symbolique.



Évaluer l'impact des programmes HiPo

Une fois les talents à haut potentiel identifiés et développés, une étape essentielle reste souvent négligée : l'évaluation de l'impact du programme. Sans mesure rigoureuse, les organisations risquent d'investir dans des initiatives dont les résultats ne sont pas à la hauteur des attentes.

Comment les programmes HiPo sont-ils perçus par les dirigeants et les RH ?

La majorité des dirigeants et professionnels RH considèrent leurs programmes efficaces :

- **72 % des dirigeants et 79 % des RH estiment** que leurs dispositifs sont efficaces ou très efficaces.
- **80 % des dirigeants, 83 % des RH et 76 % des collaborateurs HiPo** se déclarent satisfaits ou très satisfaits.

Cependant, le niveau de satisfaction des collaborateurs HiPo est inférieur à celui des RH et des dirigeants, révélant un possible décalage entre la conception du programme et l'expérience vécue par les participants.

Les limites et risques identifiés des programmes HiPo ?

Malgré un niveau de satisfaction générale, les dirigeants et les professionnels des ressources humaines ont reconnu plusieurs risques et inconvénients :

- **Équité perçue** – Manque de transparence pouvant créer des suspicions de favoritisme ou d'exclusion.
- **Climat d'équipe** – Le label HiPo peut générer jalousie ou ressentiment.
- **Pression accrue** – Attentes plus fortes, générant parfois stress et épuisement pour les HiPo.
- **Coût élevé** – Programmes chronophages et consommateurs de ressources.
- **Étiquetage figé** – Risque de considérer les talents uniquement à travers le prisme de leur statut HiPo, au détriment de la réévaluation et de la détection de nouveaux potentiels.

Ces défis soulignent la nécessité d'une conception réfléchie et d'une évaluation continue.





Comment mesurer le succès ?

Les pratiques d'évaluation restent hétérogènes et souvent informelles. Les approches les plus courantes incluent :

- **Feedback** – Enquêtes et retours qualitatifs des HiPo et de leurs managers sur le programme.
- **Évolution des compétences** – Suivi des compétences clés dans le temps.
- **Performance** – Atteinte des objectifs et comportements de leadership observés.
- **Progression de carrière** – Taux et rapidité de promotion.
- **Fidélisation** – Comparaison des taux de rétention HiPo vs autres collaborateurs.
- **Plan de succession** – Solidité du vivier pour pourvoir les postes stratégiques.
- **Impact business** – Contribution à la performance collective ou organisationnelle.

Bien que ces méthodes s'alignent sur les modèles d'évaluation classiques (comme les 4 niveaux de Kirkpatrick), elles sont rarement appliquées de manière systématique.

À noter qu'aucune organisation interrogée n'évalue formellement le retour sur investissement (ROI), pourtant essentiel pour démontrer la valeur des programmes.

Suivi des progrès individuels des HiPo

Les indicateurs les plus utilisés pour mesurer la progression des HiPo sont :

- **Évaluations de performance**
(88–90 % des répondants).
- **Promotions**
(80–83 %).
- **Évaluations psychométriques**
(27–36 %, plus rares).

Or, si les performances et promotions sont facilement mesurables, elles ne reflètent pas toujours le véritable développement. Par exemple, une promotion peut davantage répondre à un enjeu de fidélisation qu'à une réelle préparation au leadership.

Pour une vision plus complète, les organisations gagneraient à intégrer des feedbacks à 360°, des outils psychométriques afin de mieux évaluer la progression des compétences et l'aptitude à relever des défis futurs.

Idées clés : Évaluer l'impact des programmes HiPo avec rigueur et vision stratégique

- **Réduire l'écart de perception grâce au feedback** : recueillir régulièrement les retours des participants aux programmes HiPo pour s'assurer que l'expérience vécue correspond à la conception du programme et pas seulement à la vision du management.
- **Passer à une évaluation structurée** : mettre en place une approche multi-indicateurs intégrant feedbacks, suivi des compétences, progression de carrière et impact business.
- **Aller au-delà des promotions et performances** : utiliser des outils comme le feedback à 360° et les évaluations psychométriques pour mesurer le développement du potentiel, et pas uniquement la rétention ou l'avancement.
- **Mesurer le retour sur investissement** : relier les résultats des programmes HiPo aux performances organisationnelles et à la solidité du vivier de talents.
- **Concevoir un programme équitable et évolutif** : prévenir les risques de favoritisme, de surmenage et d'étiquetage figé, et ajuster en continu pour soutenir aussi bien les HiPo actuels que les talents émergents.



Conclusion : transformer l'information en impact

Les programmes destinés aux HiPo constituent un levier stratégique pour toute organisation souhaitant préparer son leadership de demain, stimuler l'innovation et préserver un avantage concurrentiel dans un environnement en constante évolution.

Cette étude montre que, lorsqu'ils sont conçus et pilotés avec rigueur, les programmes HiPo créent une valeur tangible à la fois pour les personnes et pour l'organisation. Mais leur succès n'est jamais garanti : il repose sur une clarté des objectifs, une exécution cohérente et un engagement durable en faveur de l'amélioration continue.

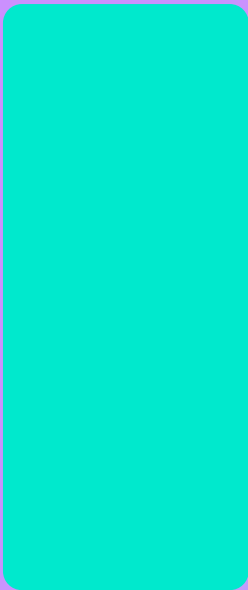
À travers les quatre composantes essentielles que sont la **définition, l'identification, le développement et la fidélisation**, à laquelle on ajoute l'évaluation, les programmes les plus performants partagent plusieurs caractéristiques essentielles :

- Ils définissent le haut potentiel en lien avec leur contexte et leurs enjeux futurs.
- Ils identifient les talents de manière équitable, grâce à des approches structurées et multiméthodes.
- Ils proposent des expériences de développement riches et motivantes, soutenues par un accompagnement adapté.
- Ils mesurent leur impact à travers différents indicateurs, garantissant responsabilité et pérennité.

Par-dessus tout, ces programmes s'appuient sur des principes de transparence, d'inclusion et de confiance. Ils reconnaissent que le potentiel est évolutif, et que le chemin entre potentiel et performance doit être activement nourri et accompagné.

Les organisations capables de mettre en œuvre cette vision disposeront d'un vivier de talents solides, agiles et inspirés, prêts à relever les défis de demain et à ouvrir la voie.





En savoir plus

