



PLAN DE SUCCESSION : LES SEPT RAISONS QUI LE RENDENT INDISPENSABLE





Avec le nombre élevé de recrutement de dirigeants, la concurrence accrue et la dynamique du marché du travail ayant évolué, il n'a jamais été aussi difficile de pourvoir les futurs postes de direction. Dans le même temps, il est devenu plus crucial que jamais de disposer des successeurs adéquats pour répondre à l'évolution des besoins en matière de leadership. Mais la mobilité externe devenant plus attrayante pour nos meilleurs talents, la planification des successions est-elle en train de perdre de sa pertinence ?

La réponse est simple : "non", mais cela ne veut pas dire que votre approche du plan de succession doit rester la même. La mobilité externe est de plus en plus attrayante pour évoluer rapidement, obtenir un salaire plus

élevé et avoir des choix de carrière plus diversifiés. Pour relever ces défis, les entreprises doivent adopter de nouvelles stratégies de plan de succession afin de les adapter à la nouvelle dynamique du monde du travail. Un processus solide de plan de succession peut favoriser la croissance de l'entreprise en comblant de manière proactive les lacunes en matière de leadership, en retenant les personnes talentueuses et en assurant une transition sans heurts pour les postes critiques.

Lorsqu'il est mis en œuvre de manière efficace, le plan de succession peut offrir des possibilités de développement et de progression de carrière aux collaborateurs à haut potentiel qui, autrement, peuvent être tentés de chercher des opportunités ailleurs pour réaliser leurs ambitions.

Voici sept façons dont le plan de succession contribue au succès de l'entreprise :

1 ASSURER LA CONTINUITÉ :

Permettre une transition en douceur des rôles à la tête de l'entreprise et aux postes clés en cas de besoin. En identifiant et en développant à l'avance des successeurs potentiels, vous pouvez maintenir la continuité et la stabilité, en minimisant les perturbations.

3 FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS :

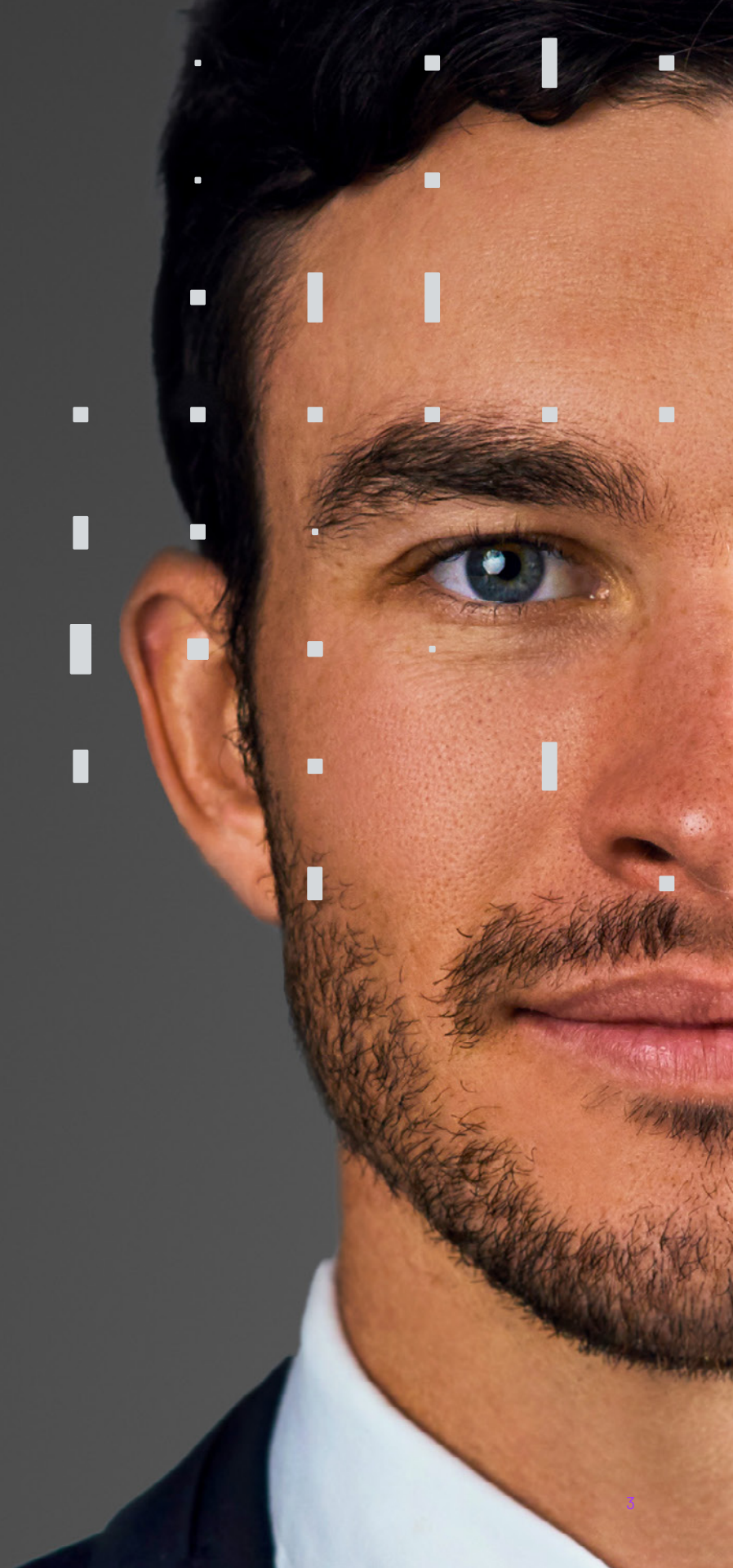
En offrant des possibilités de formation, de mentorat et d'exposition à différents domaines de l'entreprise, vous cultivez un vivier de talents qualifiés, en favorisant leur évolution et en les préparant à de futures fonctions de direction.

2 AMÉLIORER LA RÉTENTION :

Prouver aux collaborateurs que votre entreprise accorde de l'importance à leur évolution et à leur développement, ce qui stimule l'engagement et la motivation. En voyant des possibilités de progression de carrière, les collaborateurs sont plus susceptibles de rester dans votre entreprise sur le long terme.

4 FACILITER LE TRANSFERT DE CONNAISSANCES :

En veillant à ce que les connaissances, l'expertise et les meilleures pratiques soient transmises aux nouveaux dirigeants, cela permet de maintenir l'efficacité opérationnelle et d'éviter la perte de connaissances.





5 RÉDUIRE LES COUTS DE RECRUTEMENT :

En préparant les candidats internes à de futures fonctions, vous réduisez le besoin de recrutement externe et les coûts associés.

6 AMÉLIORER LA PRISE DE DÉCISION :

Prévoir les successions implique de faire des évaluations approfondies qui garantissent que les bonnes personnes sont sélectionnées pour les rôles clés. Avoir un process récurrent incite les entreprises à évaluer leur vivier de talents de manière approfondie et objective.

7 RENFORCER L'AGILITÉ DES ENTREPRISES :

En préparant votre entreprise à répondre aux changements inattendus dans vos effectifs - vous pouvez vous adapter rapidement et maintenir vos activités sans interruption.

