



LEADERS DE DEMAIN : CONSEILS POUR IDENTIFIER ET CULTIVER LES HAUTS POTENTIELS

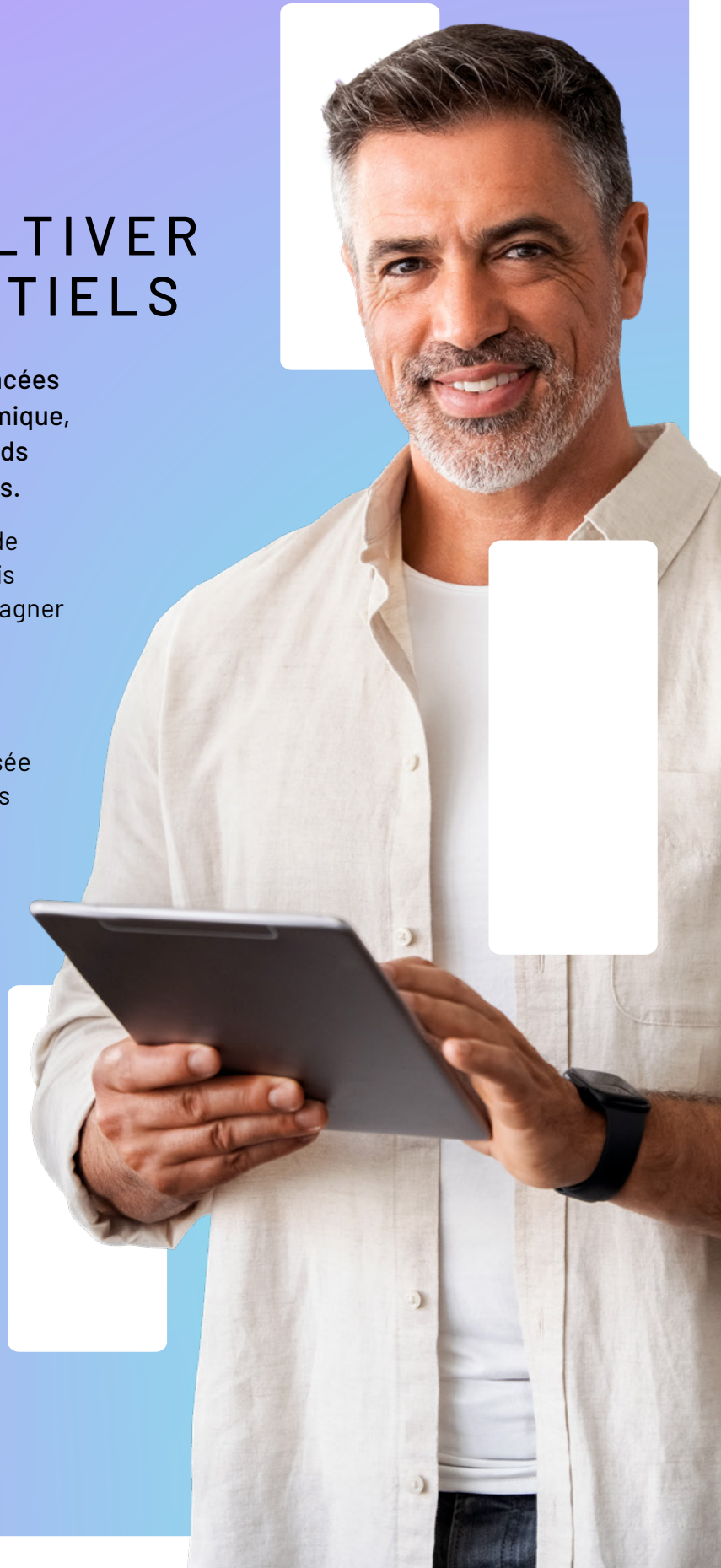
À l'heure où l'intelligence artificielle et les avancées technologiques redessinent le paysage économique, les organisations font face à la fois à de profonds bouleversements et à des opportunités inédites.

Dans ce contexte en constante mutation, le rôle de leaders visionnaires, agiles et inspirants n'a jamais été aussi déterminant : ils doivent savoir accompagner le changement, stimuler l'innovation et mobiliser leurs équipes.

Pour y parvenir, il est indispensable de mettre en place une véritable stratégie de succession, pensée non seulement pour relever les défis actuels, mais aussi pour préparer les succès de demain. Cela soulève une question clé : comment identifier avec justesse, parmi les managers et dirigeants en place, ceux qui disposent du potentiel nécessaire pour évoluer vers des postes de leadership, et évaluer leur niveau de préparation ?

De plus, reconnaître ces talents ne suffit pas : encore faut-il leur offrir des conditions favorables, un accompagnement adapté et des perspectives de développement qui leur permettent de s'épanouir et de rester engagés au sein de l'organisation.

7 À L'INTÉRIEUR :
conseils pratiques pour repérer,
développer et fidéliser les leaders à
haut potentiel dans votre entreprise.



SEPT CONSEILS PRATIQUES POUR REPÉRER, DÉVELOPPER ET FIDÉLISER LES LEADERS À HAUT POTENTIEL DANS VOTRE ENTREPRISE.



1 Définissez ce que signifie le potentiel de leadership pour votre organisation

Pour bâtir un vivier solide de futurs leaders, il est indispensable de clarifier ce que couvre la notion de « potentiel de leadership » pour votre organisation.

La première étape consiste à obtenir un consensus au sein de l'équipe dirigeante sur les qualités clés attendues pour réussir dans des postes stratégiques. Parmi ces attributs essentiels figurent l'ambition, l'agilité, la vision stratégique et orientation performance. L'enjeu est de dépasser l'évaluation des résultats actuels pour repérer les collaborateurs capables d'endosser, demain, des responsabilités plus larges et plus complexes. Associer les dirigeants à cette réflexion permet d'assurer une définition alignée à la fois sur vos priorités stratégiques et sur l'évolution future de l'organisation.



Clarifiez ce que signifie le potentiel de leadership pour votre entreprise, en mettant l'accent sur les qualités nécessaires à long terme et en cohérence avec vos objectifs stratégiques.

2 Concentrez-vous sur ce qui dure : les compétences transférables

Dans un environnement en perpétuelle mutation, se limiter à des compétences strictement liées à un poste représente un risque.

Pour identifier les leaders à fort potentiel, il est essentiel d'aller au-delà de l'expertise technique et de privilégier des compétences transférables, capables de s'exprimer dans une variété de rôles et de contextes. Parmi ces compétences clés figurent la vision stratégique tournée vers l'avenir, l'aptitude à gérer la complexité et l'incertitude, ainsi que la capacité d'apprentissage continu.

Les leaders à haut potentiel doivent savoir s'adapter rapidement, accueillir le feedback et ajuster leur approche face aux exigences changeantes. L'intelligence émotionnelle joue également un rôle majeur : un leadership efficace repose sur la capacité à influencer, fédérer et mobiliser les autres, tout en créant une culture positive. En repérant et en valorisant ces qualités, les organisations se donnent les moyens de former des leaders capables de définir une vision claire, de piloter des changements d'envergure et de bâtir des environnements de travail sains et performants.



Mettez l'accent sur les compétences transférables en leadership, telles que la pensée stratégique, la capacité d'apprentissage et l'art de mobiliser les équipes, pour identifier des leaders capables de s'épanouir dans des contextes en constante évolution.

3 Appuyez-vous sur des données fiables pour identifier le potentiel

Pour évaluer avec justesse le potentiel de leadership, il est crucial de s'appuyer sur des critères objectifs et mesurables, plutôt que de se limiter à l'ancienneté ou aux performances passées.

L'enjeu est de distinguer les collaborateurs à fort potentiel de progression, ceux prêts à franchir une étape supplémentaire, et ceux qui doivent encore consolider leurs compétences actuelles. Si les résultats passés apportent des éléments utiles, ils ne reflètent qu'une partie de la réalité. Pour obtenir une vision plus complète, il est recommandé d'utiliser des outils complémentaires : évaluations psychométriques, people analytics, ou encore feedback 360. Ces approches permettent d'évaluer à la fois l'impact réel d'un leader et la qualité de l'environnement qu'il contribue à créer. Il est également essentiel de prendre en compte l'ambition, la motivation et la volonté d'assumer des responsabilités plus complexes, autant de signaux forts de préparation au leadership.

En s'appuyant sur un cadre objectif, clair et cohérent, les organisations peuvent identifier leurs hauts potentiels de manière plus équitable et plus précise, et ainsi prendre de meilleures décisions en matière de développement du leadership et de plan de succession.



Privilégiez une approche basée sur les données, en combinant évaluations, analyses et feedback, pour identifier le potentiel de leadership au-delà de l'ancienneté ou des seuls résultats passés.

4 Construisez des plans de succession solides et structurés

Les plans de succession sont un levier stratégique pour préparer l'avenir et sécuriser la continuité du leadership.

Pour bâtir un pipeline de leaders, il faut en priorité identifier les postes clés et définir, pour chacun d'eux, des parcours de succession clairs et structurés. Ces parcours doivent être accompagnés de plans de développement personnalisés, conçus pour les hauts potentiels et alignés sur les compétences et responsabilités exigées à l'avenir. L'appui des leaders joue un rôle déterminant : il garantit l'alignement stratégique et favorise la réussite des programmes de succession. Il est également essentiel de suivre régulièrement les progrès, à la fois au niveau individuel et au niveau global du dispositif, afin d'en mesurer l'efficacité. Enfin, les plans de succession doivent être révisés et ajustés de manière continue pour refléter les évolutions de l'organisation et de son environnement économique.



Mettez en place des plans de succession clairs, soutenus par des plans de développement individualisé, appuyés par la direction et suivez régulièrement les résultats, afin d'assurer la pérennité du leadership.



5 Soignez la communication interne autour des programmes de hauts potentiels

La manière dont vous communiquez sur l'identification des hauts potentiels est un facteur déterminant de réussite.

La transparence quant aux personnes retenues et aux critères de sélection peut renforcer l'engagement et la fidélisation, mais elle doit être maniée avec précaution. En effet, les collaborateurs identifiés comme « hauts potentiels » peuvent développer des attentes élevées vis-à-vis de leur carrière, et ressentir de la frustration si leur progression ne correspond pas à leur rythme. À l'inverse, ceux qui ne figurent pas dans ces programmes peuvent se sentir exclus ou négligés, ce qui peut nuire à leur motivation, voire les pousser à quitter l'organisation. Pour éviter ces écueils, il est essentiel de définir une stratégie de communication claire, cohérente et réfléchie, adaptée au contexte et à la culture de votre entreprise.

Des échanges réguliers sur les parcours de développement doivent accompagner cette démarche afin de maintenir la motivation et l'engagement de l'ensemble des collaborateurs.



Elaborez une stratégie de communication interne soigneusement pensée, fixez le juste niveau de transparence et veillez à clarifier les attentes pour éviter incompréhensions et frustrations.

6 Proposez des missions stimulantes pour accélérer le développement

Les missions stimulantes constituent un levier puissant pour engager et fidéliser les leaders à fort potentiel, tout en accélérant leur progression personnelle et professionnelle.

Lorsqu'elles sont bien conçues, elles offrent une occasion unique de renforcer leurs compétences et d'élargir leur champ de vision. Ces missions doivent être soigneusement choisies : elles doivent répondre à la fois aux besoins de développement de l'individu et aux priorités stratégiques de l'organisation. Les mouvements latéraux, tels que les changements de postes, la participation à des projets transverses ou la gestion de situations de crise, permettent d'exposer les talents à de nouveaux contextes, fonctions ou environnements géographiques, enrichissant ainsi leur expérience.

Pour maximiser l'impact, il est indispensable de définir des objectifs de développement clairs pour chaque mission, d'assurer un suivi régulier et de fournir un soutien actif tout au long du parcours.



Exploitez les missions exigeantes comme tremplins de développement, en offrant à vos talents à fort potentiel des défis qui élargissent leur expérience et renforcent leur engagement.



Favorisez une culture de croissance grâce au feedback, au coaching et au mentorat

Soutenir la progression des leaders à fort potentiel passe par un accompagnement régulier et structuré. Des retours constructifs, axés à la fois sur les points forts et sur les axes d'amélioration, permettent d'ancrer une dynamique de développement durable.

Ces feedbacks doivent être directement liés aux compétences transférables en leadership, essentielles pour réussir dans des rôles complexes et évolutifs. Encourager la conscience de soi et la réflexion personnelle aide les leaders à mieux comprendre leur impact et à orienter leurs efforts de progrès. Compléter cet apprentissage par du mentorat auprès de dirigeants expérimentés, ainsi que par du coaching interne ou externe, renforce encore leur trajectoire de développement.

Enfin, instaurer une véritable culture du feedback, nourrie par les échanges entre pairs et soutenue par du coaching, favorise un apprentissage continu et contribue à diffuser une dynamique de leadership forte et pérenne dans toute l'organisation.



Investissez dans le feedback, le coaching et le mentorat pour développer la conscience de soi, stimuler l'apprentissage continu et ancrer une culture de développement du leadership à tous les niveaux.

Identifier et développer dès aujourd'hui les leaders de demain

Identifier et développer les leaders à fort potentiel n'est pas seulement une stratégie de gestion des talents, c'est une nécessité commerciale. À mesure que le rythme du changement s'accélère, les organisations doivent investir dans des leaders capables de naviguer dans la complexité, de stimuler l'innovation et d'inspirer les autres.

En appliquant ces conseils pratiques, vous pouvez constituer votre vivier de leaders de demain qui garantira votre succès sur le long terme. Les leaders que vous formez aujourd'hui façonneront la résilience, l'agilité et les performances de votre organisation demain, alors investissez judicieusement.



Visit Us

 Talogy