

Au secours !! Il y a pénurie de talents !!

Et oui, c'est ce que disaient de grosses entreprises Françaises en juin 2008, dans le cadre d'un colloque « Prospective RH et compétitivité des entreprises ». Avec la crise c'est encore pire !! Mais qu'appellent-ils talents, que mettent-ils derrière compétences ? Y aurait-il distorsion de perceptions, leurs représentations mentales seraient elles erronées ? Désaccords sur certaines définitions ? Parlons-nous le même langage ? Parce qu'il semble que de l'autre côté de la barrière, des talents et les compétences pointent au pôle emploi ou partent à l'étranger pour en plus y réussir leur vie professionnelle ? Que se passe-t-il ? La connexion ne se fait-elle plus ou bien le problème est plus profond qu'il n'y paraît.

Pénurie de talents ! Les entreprises de l'hexagone devraient se poser les bonnes questions très rapidement.

Qu'est ce que la compétence ?

La définition, empruntée au domaine des sciences de l'éducation, de la psychologie du travail, et à la didactique professionnelle, s'appuie sur plusieurs considérations :

La première considère que la compétence est proche d'un système intégré de savoirs au sens large (savoir, savoir-faire, savoir-être,...) Ce n'est donc pas seulement les savoirs théoriques (connaissances), les savoirs procéduraux (savoir-faire techniques, méthodologiques, relationnels...), les savoirs pratiques (savoirs et savoir-faire d'expérience), ou d'avoir des ressources externes (guides, réseaux d'expertises, associations professionnelles...). C'est la combinaison de tous ces éléments dans une situation précise, à un moment T, dans un contexte ou environnement particulier qui permet de réelles performances entre les résultats attendus et les résultats obtenus. La compétence est transverse et transposable car mobilisable dans plusieurs champs professionnels ou familles de situations donc

Qu'est-ce que le talent ?

Il s'agit tout simplement d'un don, d'une disposition, d'une capacité naturelle dans un domaine ou une activité. Nous pourrions parler de vocation.

Cependant il existe des vocations identifiables telles que dans les domaines artistiques (dessin, peinture, écriture, ...), par contre pour une grande majorité les vocations ne sont identifiables que grâce à des analyses spécifiques. Dans ce cas le talent s'appuie sur des prédispositions internes et l'expression d'une ou plusieurs formes d'intelligences (émotionnelles, spatiales, logiques.....). Cet état transparait dans les synonymes que l'on attribue à « talent » : aisance, avantage, facilité, don, inspiration, ingéniosité.

« Je n'ai pas de talents particuliers. Je suis juste passionnément curieux. » Einstein

A l'ère de l'économie de la connaissance

Dans son rapport sur « La France dans l'économie du savoir » le Commissariat Général au Plan indique qu'« à l'échelle de l'entreprise, il est de plus en plus clair que l'avantage compétitif repose avant tout sur les compétences de ses ressources humaines Une main-d'œuvre novatrice et diversifiée, le Canada en est un très bon exemple. Dans une économie du savoir, le meilleur atout d'un pays est la qualité de sa main-d'œuvre qui ne relève pas uniquement de son niveau d'éducation (connaissances), de son niveau de mobilisation (compétences), elle inclut également les prédispositions individuelles, là où les personnes se sentent le plus disposées (talents).

Les changements de paradigmes engendrés par la naissance des réseaux de l'information ont impacté les transactions de marchés, le rapport au savoir a été considérablement modifié. A tout moment chacun peut s'informer, apprendre, échanger, partager. Les connaissances se co-construisent simultanément dans un monde en pleine mutation et incertitude. Elles se renouvellent tous les 5 ans et dans 10 ans elles le seront toutes les 72 H,

La rapidité du traitement de l'information et sa mise en œuvre immédiate effectuée avec discernement prime. Les capacités de recherches, d'observation, d'analyse, de synthèse, l'esprit critique, toutes ses capacités se développent grâce au cyberspace. Qu'est-ce qui fait la différence à niveau de diplôme équivalent ? A connaissance égale qui choisir ?

Ces évolutions remettent en cause les outils RH actuels (entretien d'appréciation, GPEC, modes de recrutement...) qui ne sont plus adaptés. En France les profils atypiques, les multi compétences; les passionnés sont mis à l'écart alors qu'il y en a de plus en plus, le talent ait peur pourtant c'est de lui que naît la nouvelle économie actuelle.

La France est paralysée par son besoin de contrôle et le modèle de l'état patron, Le blocage vient des freins culturels. C'est son incapacité à grandir et à accéder à une certaine maturité, contrairement aux autres pays, qui eux, ont su suivre le mouvement et inventer de nouvelles manières de faire (Canada, Chili, Colombie, ...)

« Mieux vaut Mourir que Disparaître »

La pénurie de talents n'est qu'un leurre car prétexte des entreprises qui ne veulent pas se remettre en question sur le mode de gestion et de management des compétences. Cette véritable prise en compte des compétences induit de reconnaître le talent de chacun sans peur de la concurrence individuelle, ce que peu de managers sont capables de faire tant ils craignent pour leur place. Cela induit également un nouveau rapport tant au savoir qu'au pouvoir, les générations Y et C y sont déjà. Il y a urgence car les personnes ont déjà changé, les organisations non ... Alors mourir d'une petite mort par une remise en question de fond et radicale ou disparaître.... That is the question !