



Reinventer le management des talents

—
Un plaidoyer pour une
gestion durable des
ressources humaines

Programme

Une discussion interactive

- ✓ Intro
- ✓ Le terrain de jeu
- ✓ Les compétences du futur
- ✓ Reinventer le management des talents
- ✓ Pour finir



Jan Laurijssen | Researcher – Evangéliste – Consultant RH



A young man with short brown hair and black-rimmed glasses is smiling broadly with his eyes closed. He is wearing a dark grey V-neck sweater and has his hands raised, with his index fingers crossed in a gesture of hope or luck. The background is a solid orange color. In the upper left corner, there is a graphic of several overlapping yellow and orange diagonal lines forming a starburst or sunburst shape. In the lower left corner, the text "Une question" is written in white, sans-serif font.

Une question



The perfect match



Satisfaction au travail et RH axées sur l'humain



Gestion des talents dans des carrières durables



Rémunération attrayante et motivante



Organisation du travail hybride



Culture inspirante et dynamique



Outils numériques et expérience humaine



La formation est le nouveau recrutement



Le terrain de jeu

Les défis de la **guerre des talents**

65%

des entreprises ont des difficultés à attirer des travailleurs

37%

des entreprises ont des difficultés à motiver leurs travailleurs et créer l'engagement

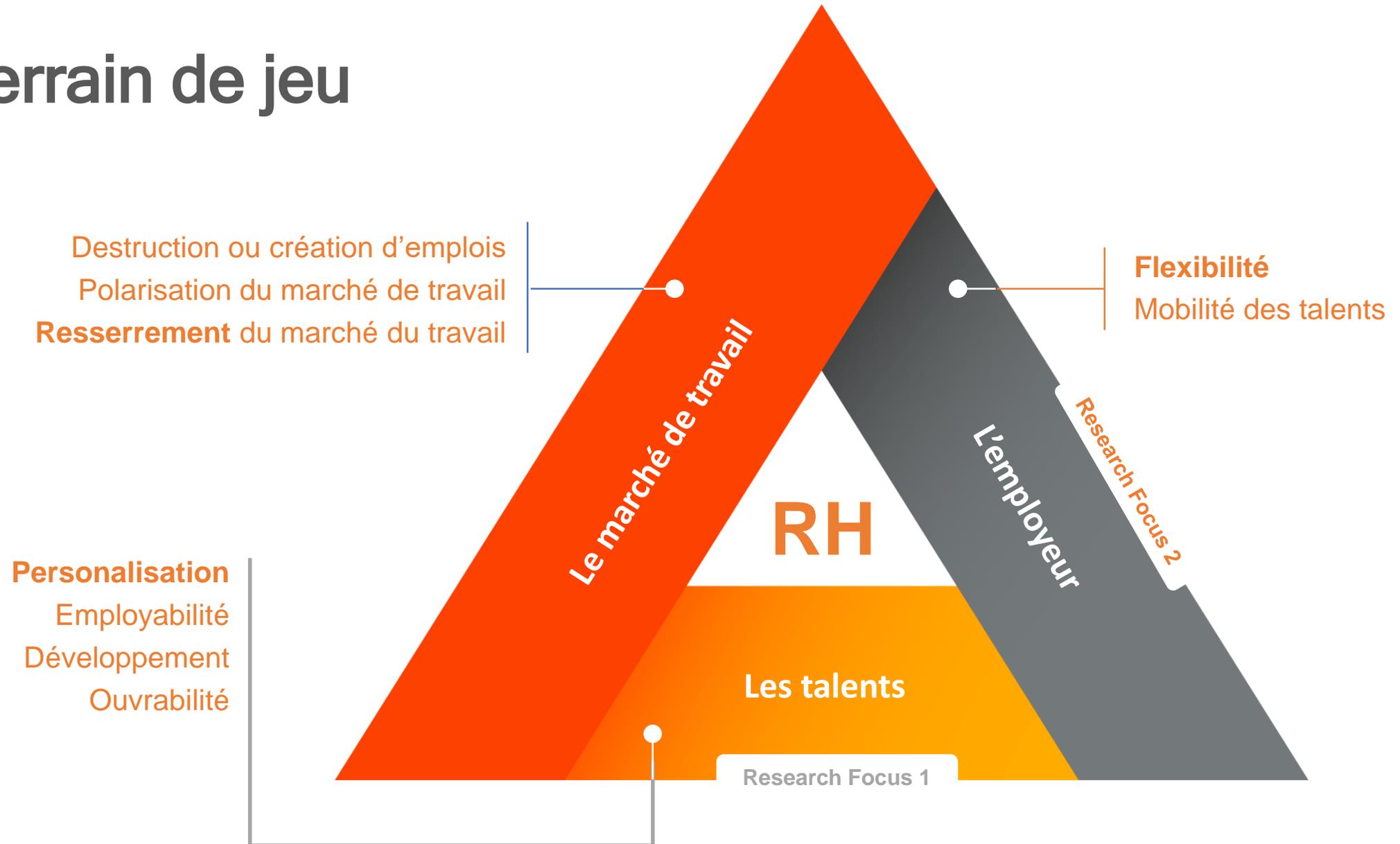
41%

des entreprises ont des difficultés à déployer des travailleurs dans d'autres parties de l'organisation

29%

des entreprises ont des difficultés à fidéliser les travailleurs

Le terrain de jeu





Les compétences du futur



Avec le talent, c'est comme avec les produits financiers : les rendements passés ne sont pas une garantie pour l'avenir.

Prof. Dr. Lidewej van der Sluis - Neyenrode

Brainstorm



Top 10 skills of 2025

“To thrive in the new world of work, soft skills that set humans apart from machines are just as important as hard, digital skills - think of critical thinking, creativity, emotional intelligence or flexibility.”

- Lorenzo Andolfi

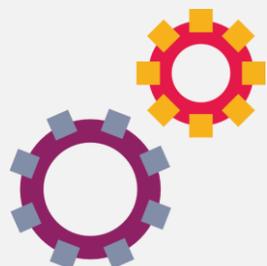
Type of skill

-  Problem-solving
-  Self-management
-  Working with people
-  Technology use and development

-  Analytical thinking and innovation
-  Active learning and learning strategies
-  Complex problem-solving
-  Critical thinking and analysis
-  Creativity, originality and initiative
-  Leadership and social influence
-  Technology use, monitoring and control
-  Technology design and programming
-  Resilience, stress tolerance and flexibility
-  Reasoning, problem-solving and ideation

Les compétences du futur

Clusters



Carrière durable

Digitales

L'alphabétisation – statistique – data

Fonctionnelles

Votre discipline

Génériques

Le travail hybride - communication

L'apprentissage

Learn – unlearn – relearn

Carrière

Mes talents - employabilité

A background image of a business meeting with several people seated around a table, overlaid with a semi-transparent orange filter. A large purple graphic, consisting of a vertical bar and two diagonal bars forming an 'X' shape, is positioned on the left side of the image.

Reinventer la gestion durable des talents

Trois conditions pour des carrières durables

Ans De Vos (Antwerp Management School)

1

Heureux, en bonne santé, productif

2

Capacité, motivation, opportunité

3

Se concentrer sur le travail

Talent supply chain management

Peter Cappelli



BUILD

Développer les talents des collaborateurs



BUY

Chercher, attirer et contracter des talents



BORROW

Déployer des freelances, interim, ...

A photograph of three women sitting at a table, smiling and engaged in a discussion. The image is overlaid with a semi-transparent purple filter. There are three red diagonal bars: one above the woman on the right, one across the woman in the middle, and one below the woman on the right. A yellow horizontal bar is positioned below the title.

Partager des talents

experience@work - VIONA research - CareerFlow

Faciliter la mobilité interne (BUILD)

HR en 2030: Janssen Pharmaceutica en AMS

“Le rôle du leader dans et avec l'équipe sera en effet essentiel pour relever les défis futurs. Ce ne sera pas une histoire cavalière. C'est un grand rôle pour le nouveau leader de créer des "espaces d'attente" dans lesquels les émotions et la réflexion sur le contexte, le contenu et l'équipe sont possibles. Un rôle auquel nous devons accorder toute l'attention nécessaire en tant qu'organisation. »



Une **base de données** claire et à jour



Une **plateforme** pour faire le matching entre offre et demande



L'employé est à la barre



L'organisation s'oriente en fonction des besoins actuels.

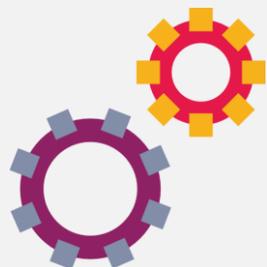


La **direction** générale doit supporter le projet

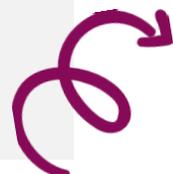


Pour finir

Reinventer les processus RH



Op alle fronten



1

Learning and development: **adaptivité**

2

Performance : **le feedback permanent**

3

Recrutement: **attitude et 'learning agility'**

4

Succession: **potentiel ou performance?**

5

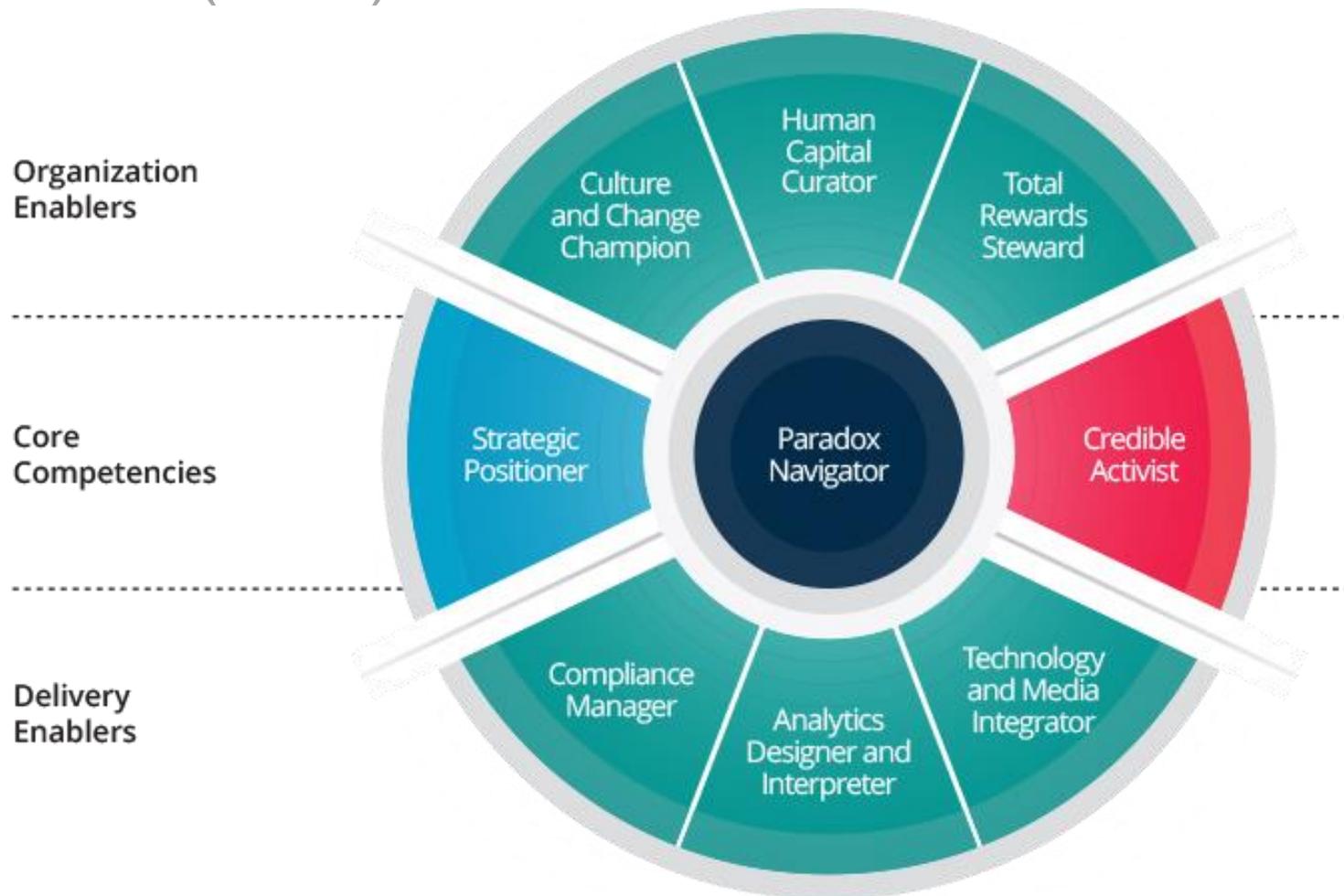
Comp & Ben: **non-financial reward**

6

Diversité et inclusion: **les RH inclusives**

Les compétences RH du futur?

Ulrich (2017)





Questions?

A woman with glasses and a man with a beard are sitting at a table, looking at a document together. The image is overlaid with a semi-transparent purple filter. The woman is on the left, and the man is on the right. They appear to be in a professional or educational setting.

**Never stop learning,
because life never stops teaching**

Contact

NAME	Jan Laurijssen
TELEPHONE	+32 492 87 37 19
EMAIL	jan.laurijssen@sdworx.com
WEBSITE	www.sdworx.com

Merci!

