



Attirer un talent, c'est bien. Le garder, c'est tout un art.

Et pourtant, combien d'entreprises investissent des milliers d'euros en recrutement... pour voir leurs meilleurs éléments partir 18 mois plus tard ?

La vérité : les collaborateurs ne quittent pas un poste. Ils quittent un manque de perspectives, de reconnaissance, de sens.

Et certains talents — HPI, TSA, TH — ne partent pas : ils n'ont jamais vraiment pu s'exprimer. Pas par manque de capacités, mais parce que l'environnement n'était pas pensé pour eux.

Alors que font les organisations qui retiennent vraiment leurs talents ?

Elles ne se contentent pas de promettre, elles prouvent, concrètement, que l'évolution de chaque collaborateur est une priorité.

Deux leviers font aujourd'hui la différence :

Le Bilan de Compétences

Un dispositif qui permet au collaborateur de discuter avec sa hiérarchie. Un vrai moment de clarté pour comprendre ses forces, ses aspirations, tracer une trajectoire qui a du sens pour lui et pour l'organisation.

Le Coaching professionnel

Leadership, posture, adaptation au changement... Le coaching individuel transforme et fait grandir les managers. Des individus qui grandissent, ce sont des équipes qui performant et s'engagent à titre individuel et collectif dans la durée.

La complémentarité des profils

Intégrer et valoriser des profils atypiques — TH, HPI, TSA — ce n'est pas de la bienveillance. **C'est une stratégie de performance.** Ces collaborateurs apportent des modes de pensée, des capacités d'analyse ou de créativité que les profils « standards » n'ont pas. Les organisations qui savent les identifier, les accompagner et les positionner au bon endroit créent des équipes véritablement complémentaires — et résilientes.


Les résultats concrets pour les managers et les DRH :

- Engagement et motivation renforcés
- Mobilité interne développée et facilitée
- Départs non souhaités évités
- Transitions managériales mieux accompagnées
- Valorisation des profils atypiques et renforcement de la diversité cognitive
- Préparation de la mise en place de la transparence salariale

Le message que vous envoyez à vos équipes quand vous investissez dans ces dispositifs :

« Votre évolution nous importe autant que votre performance. »

C'est ça, la fidélisation qui dure.

 **Et vous ?** Dans votre secteur, quel est le dispositif qui a fait la vraie différence pour retenir vos talents ? Partagez votre expérience en commentaire 🙌

Selon vous, quels sont les dispositifs les plus efficaces aujourd'hui pour fidéliser les talents dans un contexte de transformation permanente ?

[#TalentManagement](#) [#RH](#) [#Leadership](#) [#CoachingProfessionnel](#) [#BilanDeCompétences](#)
[#EngagementCollaborateur](#) [#DéveloppementDesTalents](#)