



MANAGEMENT DES TALENTS : COMMENT LES DÉTECTER, LES DÉVELOPPER ET LES FIDÉLISER

PARTICIPANTS :

- DRH / RRH.
- Responsable du développement RH
- Responsable mobilité et carrière.
- Responsable GPEC
- Gestionnaire RH
- Toute personne souhaitant se perfectionner au Management des talents.

OBJECTIFS :

- Identifier les enjeux et les différences entre talent, potentiel, haut potentiel et expert.
- Connaître les différentes démarches d'évaluation du potentiel et des talents.
- Se doter de critères de potentiels pour animer des "people reviews".
- Utiliser la méthode des faits significatifs pour objectiver la démarche.
- Faire des managers de réels partenaires dans la détection et le développement des potentiels et des talents.
- Savoir attirer, développer et fidéliser les potentiels et les talents.

LE PLUS DE CETTE FORMATION:

Formation très opérationnelle organisée autour de réalisations concrètes réutilisables en entreprise

Animé par un praticien RH de haut niveau, cette formation permet d'analyser et de s'approprier des outils et méthodes pour mieux gérer les talents.

Durée: 2 jours

Prix: 250 000F HTVA

L'offre intègre la pause café, le déjeuner et la location de la salle de formation.

DU 06 AU 07 JUILLET 2021

PROGRAMME

1. Repérer les nouveaux enjeux autour de la gestion des talents

- Identifier les enjeux clés d'attraction et de rétention des talents et des potentiels.
- Situer les évolutions et déterminer les facteurs clés de succès.

2. Identifier ce qu'est un talent, un potentiel, un haut potentiel

- Clarifier les notions de performance, compétences et potentiel.
- Différencier la notion de talent, d'expert, de potentiel et haut potentiel.

3. Définir les critères des potentiels et des talents

- Se doter de critères pour apprécier le potentiel.
- identifier les outils détectant des potentiels.
- Croiser performance et potentiel.
- Construire la grille de repérage des potentiels / hauts potentiels

4. Organiser et conduire les revues de personnel et de potentiel

- Diagnostiquer et faire évoluer son processus de gestion de carrières.
- Mener une "Talent review".
- Objectiver ses décisions avec la méthode des faits significatifs.
- Bâtir les plans de développement et les plans de succession.

5. Développer les talents et potentiels

Mettre en place des outils de développement des hauts potentiels (360° coaching, co-développement, universités d'entreprise, réseaux...).

6. Faire évoluer ses pratiques et systèmes RH

- Repérer les leviers d'attraction de son organisation.
- Identifier les attentes des jeunes au travail.
- Favoriser la diversité et la non-discrimination.
- Faire évoluer les pratiques de management des talents et se doter de nouveaux indicateurs.
- Big data, HR Analytics, quelles évolutions pour demain?