



2
Jours

Repérer et développer les potentiels et les talents

dans RESSOURCES HUMAINES - RECRUTEMENT / Réf : JUR-RELI-20

Objectifs de la formation

- Connaître et appréhender les enjeux relatifs au développement des talents et des potentiels
- Détecter et développer les potentiels et les talents
- Attirer, développer et fidéliser les potentiels et les talents
- Adapter une méthode pour prendre ses décisions
- Recruter et/ou gérer une population pénurique

Programme de la formation

A l'issue de la formation, les participants seront préparés à :

Jour 1 - Matin

1. Comprendre les enjeux de la gestion des talents

- Maîtriser les enjeux d'attraction et de conservation des talents et potentiels
- Identifier le potentiel avec « Talent Indicator » de Talogy
- Comprendre la motivation avec PAPI ©
- Estimer l'intérêt (ou non) d'intégrer ou de supporter des talents, de développer (ou non) des potentiels

Jour 1 - Après-midi

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

- Différencier les notions de performance, compétence et potentiel versus le talent et l'expertise
- Mettre en place une grille d'évaluation du potentiel
- Déterminer et comprendre la relation entre performance et potentiel
- Prioriser ses investissements humains avec Matrix 9 Box

Jour 2 - Matin



3. Organiser des revues de talent et potentiel

- Adapter le processus de gestion de carrières et de GPEC
- Mettre en œuvre des « Talent review »
- Utiliser la « méthode des faits significatifs » pour rendre l'évaluation la plus objective possible
- Élaborer des plans de développement avec la GPEC

Jour 2 - Après-midi

4. Amplifier et donner place aux talents et potentiels

- Revoir ses pratiques et systèmes RH
- Modifier les pratiques managériales
- En finir avec le comportement des « petits chefs/caporaux »

5. Examiner les erreurs à éviter

- Limiter les données accessibles
- Ne pas responsabiliser les potentiels et talents
- Limiter/bloquer la communication

6. Conserver les talents et haut-potentiels

- Offrir de la visibilité et de la perspective
- Comprendre les motivations des potentiels et talents
- Proposer des systèmes de rémunération personnalisés
- Favoriser la diversité, la non-discrimination, le management intergénérationnel ?

Pré-requis

Aucune connaissance préalable n'est requise pour suivre cette formation

Public cible

SAS LEXOM

au capital de 25 000,00 €

Siège social : 155 Avenue René Privat - 07000 PRIVAS

N° SIRET : 510 869 274 00066 - RCS Aubenas

Code NAF : 85.59A / N° TVA Intra : FR 74510869274



LES FILIALES DU GROUPE LEXOM :





Professionnels RH, Manager, Chefs d'entreprise

Pédagogie

Méthodes pédagogiques :

- Utilisation de méthodes affirmatives permettant aux apprenants de découvrir un nouveau contenu. Afin de faciliter l'apprentissage, le formateur veillera à adopter une structure claire et efficace.
- Le formateur utilisera de nombreux exemples, comparaisons et images afin d'illustrer son propos. Il s'adaptera au nombre d'apprenants mais également à leur capacité d'adaptation.

Modalités d'évaluation :

- Les acquis des participants seront mesurés tout au long de la session de formation.
- L'évaluation pourra prendre la forme d'un QCM ou de questions orales.
- Une attestation de fin de formation reprendra l'ensemble des objectifs pédagogiques de la formation.

