

● Gestion des talents : comment les détecter, les développer et les fidéliser ?

Réussir le développement du talent management dans son entreprise

Code
600030

Durée
1 jour / 7 heures

Tarif Inter*
1 000 € HT

*Repas inclus (en présentiel)

PROCHAINES SESSIONS

- **PARIS :**
19 juin. 2024
- **PARIS :**
6 déc. 2024

🔗 [Voir toutes les sessions](#)

PUBLIC

Responsables des ressources humaines - Responsables de développement RH - Responsables formation - Responsables gestion des carrières - Collaborateurs de la fonction RH

PRÉ-REQUIS

Avoir une expérience dans la fonction RH

NIVEAU D'EXPERTISE

Fondamentaux

LES POINTS FORTS

Exercices pratiques et quiz ludiques illustrant les points clés présentés

Outils et modèles personnalisables issus de l'expérience du formateur et concernant différents types d'entreprises

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la

Objectifs pédagogiques

- Identifier les enjeux stratégiques de la gestion des talents
- Examiner les démarches, méthodes et outils clés pour détecter et fidéliser les talents
- Construire une stratégie de développement et de fidélisation des talents en lien avec les dispositifs RH internes

Programme de la formation

Identifier les enjeux stratégiques de la gestion des talents

- Enjeu clé pour l'entreprise : précisions des impacts et objectifs de la gestion des talents
- Comment articuler de façon cohérente politique RH, GEPP/GPEC et gestion des talents ?
- Les facteurs et acteurs clés de succès de cette démarche
- Identification des écueils à éviter
- Autodiagnostic : analyser l'approche existant dans son entreprise en matière de gestion des talents

Définir la démarche de gestion des talents

- Les notions clés pour concevoir et mettre en œuvre une politique de gestion des talents : compétences, potentiel, talent, aptitude, comportement, motivation, performance, famille professionnelle, métiers, emploi, poste etc.
- Mise en place des outils clés pour gérer les talents
- Rôle du manager dans la gestion des talents
- Elaboration d'un plan de relève et d'une revue des talents
- Cas pratique : construire un plan de relève ou une revue des talents

Développer les talents de son entreprise

- Attentes collectives et individuelles des différents types de professionnels requis, de son entreprise et du marché
- Points forts de l'entreprise propres à attirer et à fidéliser des talents
- Dispositifs RH visant le développement des talents : référentiel emploi, entretiens annuels, gestion de carrières, évaluation des écarts en matière de compétences requises et réellement détenues, identification des potentiels, passerelles de mobilité
- Pratiques de management en matière de gestion des compétences, des potentiels et des talents au sein de l'entreprise : objectifs et méthodes
- Critères et faits significatifs pour évaluer les talents
- L'intelligence artificielle (IA) au service de l'acquisition de talents
- Comment définir et mettre en place un plan de développement des compétences et des talents ?
- Cas pratique : construire le plan de développement des talents d'un cas fictif ou d'un collaborateur de votre entreprise

formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.

- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
 - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service
 - ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

- Plan d'actions : prioriser les actions à mettre en œuvre à court et moyen termes concernant son plan de développement des talents
- Quiz ludique de synthèse : valider ou corriger les affirmations énoncées sur la gestion des talents

Parmi nos formateurs

...



Evelyne Maitre

Ingénieur (AgroParisTech) de formation j'ai plus de 30 ans d'expérience professionnelle dans l'Industrie dont 22 ans dans le domaine des Ressources Humaines.

J'ai accompagné de nombreux dirigeants et managers et piloté des équipes jusqu'à 40 personnes.

J'ai créé le Cabinet de Conseil Emysens qui accompagne les entreprises sur leurs problématiques RH&RSE.

Je suis formée BLeader et animatrice de la Fresque du Climat et de l'Atelier 2 Tonnes.

