

DEVELOPPER ET GERER LES TALENTS



2 Jours

4 min.
10 max.

Intra (groupe de 10 personnes max.) :
- locaux clients : 980€ HT / jour
- locaux ARAMIS : 1 100€ HT / jour



Nous contacter

Objectifs & compétences visées

- Définir la notion de talent et ce qu'elle recouvre
- Identifier les talents
- Favoriser les réussites et les évolutions
- Accompagner la montée en compétences et le développement des talents

Pour qui ? Tout public.

Prérequis & modalités d'accès

Aucun prérequis n'est nécessaire pour suivre cette formation.

Conditions d'accueil

- Toutes nos salles sont ergonomiques et adaptées à l'accueil du public
- Elles sont également accessibles aux en situation de handicap. Dans ce cas, nous contacter
- Collation et café offerts

Méthodes pédagogiques

- Méthodes actives et participatives s'appuyant sur : des apports conceptuels et méthodologiques, le talent *mapping*, la gestion des talents en questions
- Etude de cas en sous-groupes : détection du potentiel des collaborateurs, identification des « talents », rappels sur l'acte essentiel de management que constitue l'entretien annuel (permet de faire le point sur les compétences et identifier celles à faire évoluer, à transférer ou à capitaliser)
- Eclairage sur les différentes postures d'accompagnement des talents ; rester à leur écoute, leur offrir des opportunités de carrière, les erreurs à éviter
- Zoom sur le "talent management", prôné il y a quelques années, qui laisse peu à peu place à la réhabilitation du savoir-faire
- Exposé sur le processus de développement de l'autonomie, sur la détection des besoins en formation
- Elaboration de plan d'accompagnement avec mise en évidence des moyens et outils
- Eclairage sur les différentes modalités de la transmission des savoirs
- Nos formateurs sont des professionnels et/ou des experts dans leur domaine : ils utilisent des méthodes et outils appropriés aux formations professionnelles continues, et adaptent leur pédagogie au public accueilli. Pour ce faire, ils utilisent le vécu des participants et les échanges sur leurs expériences
- Synthèse à la fin de chaque journée avec expression des participants

Contenu de la formation

I. Définir la notion de « talent », et les attentes vis-à-vis des talents : pourquoi développer et gérer les talents

- Qu'est ce qu'un talent aujourd'hui ? Quels critères cela recouvre-t-il ?
- De la « compétence » au « talent »
- Existe-t-il un ou plusieurs types de talents ? Talents performant/talent innovant ? Talent clé/Talent rare ?
- Quels sont les talents qui manquent à notre organisation ?
- Pourquoi ? Les avons-nous ? Les avons-nous perdus ?
- Quels talents visibles avons-nous ? Sont-ils valorisés ?
- Pensons-nous avoir le courage de dénicher les talents cachés ? Comment ?
- Le talent est-il chez nous un besoin cyclique, ponctuel ou permanent ?
- Percevons-nous des risques liés au management du talent ? Sont-ils techniques, humains, financiers ? Ces risques sont-ils supérieurs à ceux issus de l'absence de management du talent ?
- Choisir entre développer et recruter ?

II. Identifier les talents

- Collecter les informations « talent », l'ensemble des informations qui ont trait au collaborateur sur ses compétences, son expérience etc.
- Prendre appui sur l'évaluation annuelle, les faits significatifs et révélateurs de potentiel

III. Développer les talents

- Gérer les aspects psychosociaux de confiance, de reconnaissance, de satisfaction
- Gérer les aspects liés au développement des compétences et de l'employabilité afin de s'assurer que le collaborateur sera toujours en position d'occuper son poste actuel et les postes de demain par la formation, le *coaching*, le *mentoring*
- Accélérer l'acquisition de nouvelles compétences : combiner les différents leviers de formation
- Evaluer pour faire évoluer
- Optimiser les conditions de travail : agir sur la rémunération pour la motivation, la satisfaction, la reconnaissance, les bonus, avantages sociaux...
- Développer la mobilité professionnelle, l'adaptation du cadre de travail aux attentes professionnelles et personnelles du collaborateur

- Développer le potentiel créatif de ses collaborateurs
- Définir des programmes de fidélisation
- Prendre appui sur l'évaluation annuelle, les faits significatifs et révélateur de potentiel

VI. Intégrer les talents

- Etre en mesure de repérer la dynamique d'une personne
- Mettre en place un parcours d'intégration afin de capter des talents

Les + de la formation !

- La formation allie **théorie et pratique** pour des mises en situation et des échanges constructifs entre stagiaires et formateur.
- Le stagiaire repart de la formation avec un **livret de formation**, véritable guide opérationnel, qui reprend les points clés du stage.
- Entraînement à partir des situations professionnelles.
- Une **hotline** disponible durant 1 mois à l'issue de la formation, afin que nos formateurs puissent répondre aux questions des participants !

Date de mise à jour : Juin 2021

A l'issue de la formation, le participant reçoit une attestation.

Modalités d'évaluation

- En début de formation, des objectifs de progrès sont formulés par les participants, et repris en fin de formation pour évaluation.
- **Evaluation des acquis** : Selon le contenu de la formation suivie : quizz, exercices pratiques, mise en situation et jeux de rôle...soit sur papier, soit par voie numérique
- **Evaluation de la satisfaction** : A chaud à l'issue du stage, elle peut se faire soit sur papier, soit par voie numérique.