Repérer et développer les talents et potentiels piloter la démarche

★★★★★

CG-33 **2 Jours (14 Heures)**

Description

La gestion des talents en RH vise à assurer la pérennité de l'efficacité des salariés dans l'entreprise en leur permettant de se retrouver dans la situation où ils sont le plus performants. Vous apprendrez les différentes démarches d'évaluation objective du potentiel et à orchestrer leur développement et fidélisation.

À qui s'adresse cette formation ?

Pour qui

DRH, RRH, responsables Emploi, Mobilité, Carrières, responsables GPEC, dirigeants.

Prérequis

Connaissances des bases de la GRH.

Les objectifs de la formation

- Identifier les enjeux et nouvelles pratiques autour du développement des talents et des potentiels Apporter une méthode et des outils pour objectiver ses décisions Préparer la relève et assurer la croissance et la pérennité de l'entreprise

Programme de la formation

Identifier les enjeux stratégiques de la fonction

- Savoir anticiper les changements stratégiques.
- Orienter la gestion des RH vers la gestion des compétences stratégiques.
- Positionner la fonction RH comme un business partner.

Distinguer les concepts associés aux notions d'évaluation et de potentiel

- Distinguer les concepts de ressources, hommes et compétences-clés, performance et potentiel.
- Connaître les différentes pratiques actuelles en matière d'identification de potentiels et de talents.
- Travaux pratiques Partage d'expérience et débat sur les avantages et inconvénients des différentes pratiques.

Savoir identifier les ressources stratégiques

- Construire les référentiels et les adapter en fonction des compétences.
- Créeer une grille de repérage des potentiels, hauts potentiels et des talents.

Organiser le processus : gestion transverse et communication

- Choisir la stratégie de communication interne et de mobilisation.
- Impliquer les managers au sein du processus de développement RH.
- Travaux pratiques A partir d'éléments stratégiques d'une entreprise, les participants identifieront les ressources-clés.

Animer le processus : conduire la revue de potentiel

- Préparer l'animation : qui pilote, quels documents ?
- Apprendre à mener une revue de potentiel.
- Identifier les modalités d'entretien spécifiques.

Développer les hauts potentiels et attirer les talents

- Connaître les spécificités de ces profils.
- Distinguer les potentiels des hauts potentiels et des talents.
- Bâtir des parcours professionnels individualisés.
- Proposer suivi managérial et plan de formation.
- Capitaliser et transférer les connaissances.
- Travaux pratiques Les participants détermineront les étapes, outils, acteurs, méthodes et calendrier d'une revue de potentiel.

Fidéliser les potentiels et les talents

- Donner de la visibilité et de la perspective.
- Choisir des systèmes de rémunération adaptés.
- Identifier les motivations des jeunes au travail.
- Favoriser la diversité, la non-discrimination, le management intergénérationnel.
- Travaux pratiques A partir d'un profil donné, les participants dessineront les parcours idéaux.