



# REPÉRER ET FIDÉLISER LES TALENTS D'UN COLLABORATEUR OU D'UNE ÉQUIPE

Réf. 2524



## » PUBLIC CIBLE

Tout manager, tout.e chargé.e de projet, toute personne impliquée dans l'animation et la gestion des ressources humaines.

## » FORMATRICES

Estelle BACHER

Experte en management des organisations et des ressources humaines. Après avoir exercé des fonctions managériales pendant près de 20 ans, s'est spécialisée en ingénierie de projets et de formations innovantes dans le secteur social.

Audrey GREBIL

Chargée de développement RH depuis près de 20 ans. Conseille et forme les managers du secteur en partageant sa passion du métier et en s'appuyant notamment sur le vécu de chacun.

## » DATES

06.06.2024 et 13.06.2024  
09:00-17:00

14 heures de formation  
Formation certifiée

## » FRAIS

320 €  
(repas inclus dans les frais d'inscription)



## » LANGUE

Français

## » LIEU

Domaine du Château  
Bettange-sur-Mess

Lorsqu'elle est bien menée, la gestion des talents profite à la fois aux collaborateurs et à l'organisation qui les emploie ! Pour une organisation sociale confrontée à des difficultés récurrentes de recrutement, la gestion des talents peut l'aider à mieux cerner ses besoins en compétences immédiats et à agir sur le turn-over. Pour les collaborateurs, la gestion des talents les aide souvent à consolider leur parcours professionnel, notamment en leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences grâce à des opportunités de formation et de développement.

Alors, si vous souhaitez entamer une telle démarche au sein de votre organisation et faire le point sur les outils à votre disposition, participez avec nous à cette session de formation !

## OBJECTIFS VISÉS

- Définir ce qui constitue un talent au sein de son organisation
- Se doter d'une méthodologie et d'outils pour détecter et repérer un talent dans différentes circonstances
- Partager de bonnes pratiques managériales.

## CONTENUS

**De quoi parle-t-on ?** la compétence, le potentiel, le talent.

**Identifier les compétences clés, indispensables à son équipe-projet ou à son équipe :** oui... mais comment ?

**Détecter et repérer un talent :**

- Lors d'un recrutement : comment s'appuyer sur les outils du recrutement pour repérer un talent ?
- Pendant la période d'essai : quelle évaluation envisager pour détecter un talent ?
- Dans le quotidien de travail : en quoi un entretien individuel, une réunion d'équipe, un projet peuvent-ils aider au repérage de talents ?
- Dans certains moments-clé de la vie d'une équipe : quel peut être leur impact sur la détection des talents ?

**Valoriser et fidéliser les talents :**

- Identifier les enjeux d'une meilleure gestion des talents pour son organisation
- Utiliser à bon escient les facteurs de l'engagement ainsi que les leviers de la motivation
- Adopter un mode de management proactif et coopératif, notamment en proposant des parcours professionnels individualisés
- Communiquer, suivre et évaluer son action.

## MÉTHODES

- Apports réflexifs, méthodologiques et pratiques en alternance avec des travaux de groupe, des cas pratiques et des mises en situation
- Mises en situation et jeux de rôle
- Bibliographie partagée avec les participants.

## COMPÉTENCES ACQUISES À L'ISSUE DE LA FORMATION :

- Savoir définir clairement ce qu'est un talent
- Connaître une méthode et des outils pour objectiver ses décisions RH
- Pouvoir participer, au sein de son organisation, à la détection et au développement des potentiels et des talents.