

Piloter la gestion des talents dans l'organisation

Attirer, intégrer, développer et fidéliser les collaborateurs clés

Distanciel | 12 heures (2 jours)

Cette formation est transposable en intra – demandez un devis

Faites de vos talents un avantage compétitif durable !

La gestion des talents ne se limite pas au recrutement : identifier les compétences clés, attirer les bons profils, les intégrer, les faire grandir et les fidéliser forment un seul et même cycle. Deux journées pour bâtir une démarche cohérente avec votre stratégie, outiller vos managers et répondre aux défis du moment : digitalisation, diversité et inclusion, mobilité professionnelle, bien-être au travail.

OBJECTIFS

- Situer la gestion des talents dans la stratégie de l'entreprise et dans les quatre domaines de la GRH
- Identifier les compétences clés et analyser les besoins de l'organisation
- Structurer le cycle des talents : attirer, intégrer, développer, fidéliser
- Mobiliser les cinq piliers de la gestion des talents et impliquer les managers
- Construire, piloter et mesurer une politique de gestion des talents durable et responsable

PUBLIC

- Secteur public et privé : Responsables et chargés de ressources humaines, managers, dirigeants et toute personne impliquée dans le recrutement, le développement ou la fidélisation des collaborateurs

Prérequis : aucun ; une première expérience en management ou en RH est un plus

PROGRAMME

JOUR 1 — Comprendre et structurer la gestion des talents

Séquence 1 - La gestion des talents, un levier stratégique (1 h 30)

- Au-delà du recrutement : attirer, développer et retenir les collaborateurs clés au service d'une performance durable
- Le cycle des talents en cinq étapes : identifier, attirer, intégrer, développer, fidéliser
- Aligner la démarche sur la stratégie et le contexte : les besoins d'une PME innovante ne sont pas ceux d'une grande organisation

Exercice 1 : Cartographier le cycle des talents de sa structure et repérer les maillons faibles

Séquence 2 - Les quatre domaines de la GRH, un cadre cohérent (1 h 30)

- Recrutement et intégration ; gestion des carrières et des compétences
- Gestion de la performance ; relations sociales et bien-être au travail
- Des domaines interdépendants : pourquoi une approche globale conditionne la réussite

Exercice 2 : Diagnostic en sous-groupes : forces et fragilités d'une organisation fictive sur les quatre domaines

Séquence 3 - Identifier les compétences clés et analyser les besoins (1 h 30)

- Repérer les compétences critiques pour la stratégie, aujourd'hui et demain
- Analyser les écarts : compétences manquantes, compétences à renforcer
- Traduire les besoins en objectifs clairs, mesurables et réalistes

Exercice 3 : Construire la matrice des compétences clés de son équipe

Séquence 4 - Attirer et intégrer les bons profils (1 h 30)

- Attirer les meilleurs profils : attentes des candidats, image d'employeur engagé et responsable
- Réussir l'intégration : accueil, accompagnement, premiers objectifs, rôle du manager
- Le mentorat comme accélérateur : transfert de compétences et cohésion

Exercice 4 — Concevoir le parcours d'intégration des trois premiers mois d'un nouveau collaborateur

SPECIFICITES DE LA FORMATION

- **Une démarche globale**, du recrutement à la fidélisation : les quatre domaines de la GRH traités de façon cohérente
- **Une approche adaptée au contexte** : PME, ETI, grand groupe ou structure publique, chaque outil est ajusté à vos objectifs
- **Mise en pratique** : plus de la moitié du temps en exercices, études de cas et jeux de rôle. Chaque séquence s'achève par une application immédiate.

INTERVENANTE

Formation animée par une consultante-formatrice spécialisée en gestion des ressources humaines et en développement des talents, forte de plus de 30 ans d'expérience auprès des employeurs et de leurs équipes RH et managériales.

VALIDATION DE LA FORMATION

- Pendant la formation : huit exercices d'application et un quiz de validation à l'issue de chaque séquence
- En fin de formation : rédaction du plan d'action individuel, temps d'échange sur les situations rencontrées, questionnaire d'évaluation de la satisfaction et des acquis

OUTILS PEDAGOGIQUES

- Support de formation remis à chaque participant
- Modèles remis : matrice des compétences, trame d'entretien d'évaluation, parcours d'intégration, tableau de bord d'indicateurs
- Trame de plan d'action individuel
- Classe virtuelle avec partage d'écran, salles de sous-groupes et tableau blanc collaboratif

INFORMATIONS PRATIQUES

Modalité : distanciel (classe virtuelle)

Durée : 12 heures sur deux journées

Nombre de stagiaires maximum : 12

Tarif : 800 euros par participant *

Délai d'accès : 15 jours ouvrés

Accessibilité : formation accessible aux personnes en situation de handicap ; contactez notre référent handicap pour étudier les adaptations nécessaires.

* STB Conseil ne facture pas de TVA sur la formation

JOUR 2 — Développer, fidéliser et piloter

Séquence 5 - Les cinq piliers pour développer et fidéliser (1 h 30)

- Une communication claire sur les objectifs, les évolutions et les opportunités : créer la confiance
- L'évaluation régulière : entretiens annuels ou semestriels, mesure de la performance, fixation d'objectifs
- La formation continue, la reconnaissance et l'accompagnement personnalisé des hauts potentiels et des collaborateurs en transition

Exercice 5 : Jeu de rôle : conduire un entretien d'évaluation et de développement

Séquence 6 - Mettre en place une politique efficace (1 h 30)

- Les cinq étapes : analyser les besoins, définir les objectifs, impliquer les managers, choisir les outils, mesurer les résultats
- Le manager, acteur central de l'accompagnement des collaborateurs
- Les outils : logiciels de gestion, plateformes de formation, entretiens structurés

Exercice 6 : Bâtir un programme de mentorat pour les jeunes talents : objectifs, binômes, suivi

Séquence 7 - Relever les défis actuels (1 h 30)

- La digitalisation : nouveaux modes de travail, nouvelles attentes des salariés
- Diversité et inclusion ; mobilité professionnelle et parcours non linéaires
- Bien-être et santé mentale : télétravail, horaires aménagés et autres leviers de satisfaction

Exercice 7 - Étude de cas : proposer des réponses flexibles à un risque de départs dans une équipe clé

Séquence 8 - Vers une gestion des talents durable et mesurée (1 h)

- Les engagements responsables : droits des salariés, égalité des chances, formation tout au long de la vie, équilibre des temps de vie
- Piloter par les indicateurs : turnover, engagement, accès à la formation, mobilité interne

Exercice 8 : Construire un tableau de bord de cinq indicateurs

- Plan d'action individuel — 30 minutes guidées : cinq actions datées pour sa structure