

# Repérer et développer les talents et potentiels piloter la démarche

Cours Pratique de 2 jours - 14h  
Réf : HAP - Prix 2025 : 1 570 HT

En RH, la gestion des talents 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.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

Identifier les enjeux et nouvelles pratiques autour du développement des talents et des potentiels

Apporter une méthode, des outils et des critères d'évaluation pour objectiver ses décisions

Préparer la relève et assurer la croissance et la pérennité de l'entreprise

Mettre en œuvre une politique talent adaptée selon l'organisation de l'entreprise et sa stratégie de développement

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Séquences de découverte, apports de connaissances, cas pratiques, partages d'expérience.

## TRAVAUX PRATIQUES

Echanges, travail en sous-groupes sur des études de cas, analyse pratique de la situation dans leur entreprise.

## LE PROGRAMME

dernière mise à jour : 05/2024

### 1) 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.

### 2) 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.*

### 3) Identifier les ressources stratégiques

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

### 4) Organiser le processus : gestion transverse et communication

- Adapter sa stratégie de gestion de talents selon la maturité de l'entreprise et de ses objectifs.
- 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.*

## PARTICIPANTS

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

## PRÉREQUIS

Connaissances des bases de la GRH.

## COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

## MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

## ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez Mme FOSSE, référente handicap, à l'adresse suivante psh-accueil@orsys.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

#### 5) Animer le processus : conduire la revue de personnel

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

#### 6) Développer les potentiels et attirer les talents

- 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 personnel.*

#### 7) 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.*

## LES DATES

---

CLASSE À DISTANCE  
2025 : 26 juin, 29 sept., 08 déc.

PARIS  
2025 : 19 juin, 22 sept., 15 déc.