

Les clés de succès d'une bonne gestion des talents

ÉLÉMENTS DE CONTENU

Introduction à la gestion des talents

- ▶ L'impact de la pénurie de main-d'œuvre sur la rétention des talents
- ▶ Données et faits saillants sur l'impact de la gestion des talents

Les bonnes pratiques de la gestion des talents

- ▶ Le rôle du leader inspirant
- ▶ L'impact de la gestion de talents sur l'organisation
- ▶ La gestion des talents dans un contexte de changement

Le courage d'avoir les bonnes discussions

- ▶ L'importance de la proximité relationnelle dans la gestion des talents.
- ▶ Comment se préparer à oser les discussions avec nos employés
- ▶ Être un bon leader
 - Définition d'un rôle de leader
 - Savoir écouter
 - Poser les bonnes questions
 - Plan d'action
- ▶ Comprendre les motivations des employés
- ▶ Cartographier les talents – Bien connaître les forces et faiblesses de nos équipes
- ▶ Assurer des plans de développement

La délégation dans la gestion des talents

- ▶ La définition de la délégation
- ▶ La différence entre responsabilisation et imputabilité
- ▶ Les irritants de la délégation
- ▶ Les niveaux de maturité dans une équipe
- ▶ Les étapes clés d'une bonne délégation
- ▶ L'impact de la délégation sur la mobilisation des talents

L'importance des plans de développements

- ▶ Préparer et rédiger des plans de développements
- ▶ Fréquence des suivis des plans de développements
- ▶ Outil de plan de développements

Activités de clôture

- ▶ Bilan des apprentissages

BUT

La gestion des talents constitue actuellement l'une des principales préoccupations des organisations et représente un grand enjeu de gestion. Elle est au cœur des stratégies de mobilisation et de rétention. Cette démarche demande aux gestionnaires de devenir les acteurs principaux de cette démarche. Pourtant, la gestion des talents est une responsabilité qui est encore souvent négligée ou parfois déléguée (souvent aux ressources humaines).

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

- ▶ Adopter un rôle de leader engageant axé sur le développement de tous ses employés.
- ▶ Savoir comment fournir des projets et des mandats stimulants à ses employés
- ▶ Comprendre comment mieux déléguer auprès de ses employés
- ▶ Préparer et réaliser des rencontres de coaching et des discussions sur les aspirations de carrière des employés

DURÉE ET DÉROULEMENT

1 journée complète en mode « workshop »