

Recruter, intégrer et fidéliser les talents

DURÉE : 2 jours

16h en présentiel | 14h à distance

PRIX : 1290.00 € HT (1548.00 € TTC)



CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

Découvrir les dates dans
votre ville (ou à Distance)
www.performances.fr
code web : RIFT

CLIQUEZ ICI



PARTICIPANTS

Managers, dirigeants, responsables RH confrontés à la pénurie de compétences, à la volatilité des talents ou aux ruptures de période d'essai.

PRÉREQUIS : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

OBJECTIFS

- ▶ Attirer les bons profils.
- ▶ Sélectionner avec justesse.
- ▶ Réussir l'intégration.
- ▶ Fidéliser par le management.

PROGRAMME

Attirer : du besoin réel à la marque employeur

- Définir le besoin réel : la distinction entre le mouton à cinq pattes introuvable et le profil évolutif capable de s'adapter et de s'engager.
- Identifier les compétences critiques : la pondération des savoir-faire techniques et des soft skills indispensables à la culture de l'équipe.
- Soigner la marque employeur : la valorisation du sens et des conditions réelles pour attirer les talents en quête d'authenticité.
- Rédiger une offre qui engage : une promesse employeur claire et honnête pour filtrer et séduire les bons profils.

Sélectionner : l'entretien comme outil de vérité

- Structurer l'échange : l'accueil bienveillant pour faire tomber les masques et instaurer un climat de confiance réciproque.
- Questionner avec précision : l'utilisation de l'entretien comportemental (méthode STAR) pour valider compétences douces et motivations réelles.
- Déjouer les biais cognitifs : la neutralisation de l'effet de halo et des préjugés pour garantir l'objectivité du choix.
- Vendre le poste sans mentir : l'équilibre entre séduction et transparence sur les contraintes pour éviter les départs précoces.

Intégrer : transformer l'arrivée en acte de fidélisation

- Scénariser l'onboarding : la construction des premiers jours pour créer un effet waouh et confirmer le choix mutuel.
- Poser le cadre relationnel : l'installation d'un contrat psychologique clair avec objectifs, moyens et engagements réciproques.
- Sécuriser la période d'essai : des points d'étape réguliers pour corriger le tir et lever les malentendus à temps.
- Activer le réseau interne : l'identification d'un parrain et de rituels d'inclusion pour ancrer le sentiment d'appartenance.

Fidéliser : adapter son management à la diversité des talents

- Comprendre les attentes générationnelles : les leviers de motivation (sens, autonomie, feedback) au-delà des stéréotypes.
- Passer au feedback continu : des points d'étape fréquents et constructifs plutôt qu'une évaluation annuelle unique.
- Adopter une posture de manager-coach : du Command & Control au partenariat fondé sur l'échange.
- Orchestrer la transmission : binômes intergénérationnels et reverse mentoring pour valoriser chacun.

Un test de positionnement
sera envoyé aux participants
en amont de la formation.

Tour de table pour
recueillir les attentes
des participants.

Moyens pédagogiques :
Support de cours - Exercices
pratiques - Mises en situation

Évaluation des acquis :
Réalisée en fin de formation
par un questionnaire.

Sanction de la formation :
Attestation de fin de formation