INSTITUT FRANÇOIS BOCQUET

Recruter, intégrer et fidéliser les talents

CALENDRIER

En présentiel ou à Distance

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

CLIQUEZ ICI

DURÉE : 2 jours
%dh en présentiel | %dh distance

PRIX : 1290.00 € HT (1548.00 € TTC)

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 la perle rare et le candidat 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 : donner du sens pour attirer les nouvelles générations et partager leur référentiel
- Rédiger une offre qui attire : 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 pour valider les 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 : de la supervision contrôlante 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