GPEC (GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES) - GEPP

Gestion des talents : détecter les potentiels, développer et fidéliser

Un salarié considéré comme un pilier démissionne et l'entreprise découvre qu'aucune alternative n'avait été préparée. Les entretiens précédents n'avaient rien laissé paraître. Ailleurs des salariés capables de prendre davantage de responsabilités restent invisibles parce que leur manager ne les signale pas. Cette journée propose une méthode adaptée aux organisations sans dispositif formalisé. Les participants apprennent à définir ce qu'est un talent dans leur contexte à conduire une revue de personnel à préparer les successions sur les postes sensibles et à construire des parcours de développement. Les échanges portent aussi sur les effets d'une politique mal expliquée aux équipes.

DURÉE	MODALITÉ	TARIF	DÉLAI D'ACCÈS
1 jour — 7 h	**Présentiel**	**À partir de 1 025 € HT**	**11 jours ouvrés après validation du financement.**

Mon Pôle Formation est un organisme certifié Qualiopi. La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : **ACTIONS DE FORMATION** — certificat n° 76 31 02622 31 (SGS ICS)

01 Public visé et prérequis

PUBLIC VISÉ
Responsables ressources humaines dirigeants de petites structures et responsables du développement des compétences.

PRÉREQUIS
Aucun prérequis

POSITIONNEMENT À L'ENTRÉE
Analyse du besoin et test de positionnement. Vos réponses sont partagées avec votre formateur afin d'adapter la formation à votre niveau et votre contexte professionnel.

02 Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera capable de :

- Définir les compétences critiques pour l'activité de son organisation
- Repérer les postes dont le départ met une activité en difficulté
- Conduire une revue de personnel avec les managers sur des critères explicites
- Construire un parcours de développement adapté à un salarié identifié
- Prévenir les effets d'une identification de talents mal communiquée

03 Programme détaillé

M1 Définir le talent dans son contexte

- Compétences critiques et postes sensibles
- Traduction des orientations de l'organisation en compétences à sécuriser
- Repérage des postes dont le départ désorganise l'activité
- Critères d'identification autres que la performance du moment
- Limites d'une approche réservée aux seuls cadres
- Atelier : Cartographie des postes sensibles à partir d'un organigramme apporté par un participant.

M2 Repérer et évaluer

- Revue de personnel et regards croisés
- Préparation d'une revue de personnel avec les managers
- Distinction entre performance actuelle et capacité d'évolution
- Confrontation des regards pour limiter les jugements isolés
- Traces conservées et précautions à prendre
- Mise en situation : Revue de personnel jouée sur quatre collaborateurs fictifs aux profils contrastés.

M3 Développer et fidéliser

- Parcours mobilité et attentes exprimées
- Construction d'un parcours de développement sur mesure
- Leviers de fidélisation autres que la rémunération
- Préparation des successions sur les postes sensibles
- Communication faite aux salariés identifiés et aux autres
- Cas pratique : Construction d'un plan de développement pour un salarié qui veut évoluer sans poste disponible.

04 Modalités pédagogiques, méthodes et moyens

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES
Présentiel

LIEU / FORMAT
Dans vos locaux — jusqu'à 10 collaborateurs, Paris — Présentiel

MÉTHODES MOBILISÉES
• Apports théoriques, ateliers et cas pratiques. Support de cours numérique et fiches méthodes fournis.

ENCADREMENT
Formateurs qualifiés et expérimentés, experts de leur domaine, sélectionnés par Mon Pôle Formation.

05 Modalités d'évaluation et de suivi

ÉVALUATION DES ACQUIS
• QCM et mises en situation. Évaluation des acquis en début et en fin de parcours, évaluation à chaud et à froid à 60 jours.

SUIVI DE L'EXÉCUTION
• Émargement des participants
• Certificat de réalisation remis à l'issue de la formation

SANCTION DE LA FORMATION
Attestation de fin de formation et certificat de réalisation remis à chaque participant.

06 Type de reconnaissance

Formation non certifiante — Attestation de fin de formation et certificat de réalisation remis à chaque participant.

07 Modalités d'accès, financement et tarifs

MODALITÉS D'INSCRIPTION
Inscription en ligne, par téléphone, par devis ou via votre OPCO.

DÉLAI D'ACCÈS
11 jours ouvrés après validation du financement.

FINANCEMENTS POSSIBLES
• OPCO et plan de développement des compétences
• FAF et CFP
• France Travail
• Paiement jusqu'à 6 fois sans frais

DATES / SESSIONS
Entrées permanentes

FORMULE	DÉTAIL	TARIF

Inter-entreprises	-10 % dès 2 participants, -15 % dès 3, -20 % à partir de 4 inscrits sur la même session.	**À partir de 1 025 € HT**

Prix nets — exonération de TVA, article 261-4-4° du CGI.

08 Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Accessible aux personnes en situation de handicap. Contactez notre référent handicap pour construire une solution adaptée : contact@monpoleformation.fr

RÉFÉRENT HANDICAP
Tiffany LESTROUBAC

CONTACT
contact@monpoleformation.fr

09 Indicateurs de résultats

INDICATEUR	RÉSULTAT	MODALITÉS DE CALCUL
Taux de satisfaction	**N/A**	Moyenne des notes de satisfaction des stagiaires sur les 12 derniers mois
Taux d'abandon	**N/A**	Calculé sur les 12 derniers mois

Résultats arrêtés au 26/09/2026. N/A : donnée non disponible ou effectif insuffisant sur la période.

10 Contacts

INSCRIPTIONS ET INFORMATIONS
contact@monpoleformation.fr
01 87 66 57 66

ADRESSE
10a rue du Maréchal de Lattre de Tassigny, 76420 Bihorel

RÉCLAMATIONS
Par e-mail : contact@monpoleformation.fr