MOBILITÉ INTERNE, MOBILITÉ INTERNATIONALE ET GESTION DES TALENTS

Potentiels et talents : détecter, évaluer et développer les compétences clés

La détection des potentiels se joue souvent sur des impressions. Un collaborateur visible, un manager influent, une réussite récente : les mêmes noms reviennent d'une revue de personnel à l'autre. Pendant ce temps des compétences réelles restent invisibles et finissent par se mettre au service d'un autre employeur. Deux jours pour structurer la démarche : définir ce que l'organisation appelle un potentiel, poser des critères d'évaluation partagés avec les managers, conduire les revues de personnel et construire des parcours de développement qui tiennent au-delà de la promesse.

DURÉE	MODALITÉ	TARIF	DÉLAI D'ACCÈS
2 jours — 14 h	**Présentiel ou à distance**	**À partir de 1 550 € 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 RH chargés du développement des compétences responsables de la mobilité et managers associés aux revues de personnel.

PRÉREQUIS
Connaître les pratiques de gestion des ressources humaines de son organisation.

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 des critères de potentiel adaptés à la stratégie de l'organisation
- Distinguer la performance dans le poste de la capacité à évoluer
- Outiller les managers pour l'appréciation des potentiels
- Préparer et animer une revue de personnel
- Construire un parcours de développement pour un collaborateur identifié
- Suivre les effets de la démarche et ajuster les critères retenus

03 Programme détaillé

M1 Définir le potentiel

- S'entendre sur ce que l'on cherche
- Distinction entre performance expertise et potentiel
- Critères observables de capacité d'évolution
- Adaptation des critères aux besoins de l'organisation
- Communication de la démarche aux équipes
- Atelier : Rédaction collective d'une définition du potentiel applicable dans l'organisation des participants.

M2 Repérer et évaluer

- Sortir des impressions
- Sources d'information disponibles au-delà de l'avis du manager
- Biais fréquents dans l'appréciation des potentiels
- Outils d'évaluation et mises en situation professionnelles
- Croisement des regards entre plusieurs évaluateurs
- Cas pratique : Appréciation de trois profils anonymisés à partir de la grille construite puis confrontation des avis.

M3 Animer les revues de personnel

- Décider collectivement
- Préparation des dossiers et cadrage des échanges
- Animation des débats entre managers
- Formalisation des décisions et des engagements pris
- Retour aux collaborateurs concernés
- Mise en situation : Revue de personnel animée par un participant face à des managers qui défendent leurs équipes.

M4 Développer et fidéliser

- Tenir la promesse faite
- Construction d'un parcours de développement réaliste
- Mobilisation des situations de travail comme moyen de développement
- Rôle du manager et du mentor dans le suivi
- Signaux de démobilisation et actions correctrices
- À retenir : Un collaborateur identifié comme potentiel sans perspective concrète devient un départ probable.

04 Modalités pédagogiques, méthodes et moyens

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES
Présentiel ou à distance

LIEU / FORMAT
Dans vos locaux — jusqu'à 10 collaborateurs, Paris — Présentiel, À distance — Classe virtuelle

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 1 550 € 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