

PROGRAMME DE FORMATION

« DETECTER ET ACTIVER LES TALENTS DE VOS COLLABORATEURS »

Objectif global :

Savoir identifier, analyser et valoriser les compétences des collaborateurs pour optimiser la performance individuelle et collective.

Objectifs du parcours :

À la fin de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les différents types de compétences (techniques, comportementales, transversales).
- Identifier les forces, talents et zones de développement de leurs collaborateurs.
- Utiliser des outils et méthodes pour analyser et cartographier les compétences d'une équipe.
- Mener des échanges constructifs pour faire émerger les compétences réelles.
- Construire un plan de développement adapté aux profils et aux besoins de l'entreprise.

Modalités pédagogiques :

La formation alterne :

- apports didactiques,
- ateliers pratiques en groupe,
- mises en situation et études de cas,
- réflexion individuelle,
- outils directement réutilisables en entreprise.

Public visé :

- Managers, chefs d'équipe, responsables RH, responsables de service, dirigeants.

Pré-requis :

- Aucun prérequis.

Durée :

- 1 jour

Nombre de participants :

- À définir ; possibilité de formation individuelle ou collective (8 maximum).

Modalités d'évaluation :

- Questionnaire d'auto-positionnement en amont.
- Évaluation formative tout au long de la journée (exercices et mises en pratique).
- Évaluation sommative par QCM

Formalisation de la formation :

- Attestation de formation.

Dates et lieux :

À définir.

Programme détaillé

Introduction — Pourquoi détecter les compétences ?

KALI RH – 3 Rue Gambetta – 03300 Cusset
Tél : 06 64 14 09 76 – Mail : contact@kalirh.com

SIRET : 834 175 796 00038 – APE : 7810Z

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 84.03.03838.03 auprès du préfet de région d'Auvergne

- Les enjeux : performance, engagement, fidélisation, évolution interne.
- Les limites des perceptions subjectives : éviter les biais d'évaluation.
- Les différents types de compétences : savoir, savoir-faire, savoir-être.

Identifier les compétences : méthodes et outils

- Observation, analyse de l'activité, entretiens : comment procéder ? Créer un Bingo des compétences.
- Repérer les compétences réelles vs. déclarées.
- Grilles de compétences, référentiels métiers, matrices d'évaluation.
- Outils concrets : carte des talents, mapping des compétences, méthode STAR.

Analyser les écarts et les opportunités

- Identifier les forces, singularités et zones de progression.
- Déetecter les besoins de formation et d'accompagnement.
- Diagnostiquer les compétences clés manquantes dans une équipe.

Construire un plan de développement des compétences

- Définir des objectifs clairs et opérationnels.
- Co-construire des axes de progrès avec le collaborateur.
- Intégrer les compétences dans la gestion quotidienne : délégation, projets, missions.
- Outils de suivi : tableau de bord, entretiens réguliers, feedbacks.

Conclusion — Mise en pratique et plan d'action personnel

- Synthèse des apprentissages.
- Élaboration d'un plan d'action individuel pour mieux détecter et valoriser les talents dans son équipe.
- Engagements concrets pour les 30 prochains jours.