



Mise à jour nov. 2023

# Contrats d'Alternance - Détecter les potentiels et sécuriser l'embauche

**Durée** 1 jour (7 heures)

« Délai d'accès maximum 1 mois »

Nantes / Rennes : 580 € HT

Brest / Le Mans : 580 € HT

Certification : NON

## OBJECTIFS PROFESSIONNELS

- Etre capable de développer l'employabilité de ses alternants pour faciliter leur embauche

## PARTICIPANTS

- Chefs d'entreprise, Directeurs, membres de l'encadrement en charge de recrutement

## PRE-REQUIS

- Pas de prérequis spécifique

## MOYENS PEDAGOGIQUES

- Réflexion de groupe et apports théoriques du formateur
- Travail d'échange avec les participants sous forme de
- Utilisation de cas concrets issus de l'expérience professionnelle
- Validation des acquis par des questionnaires, des tests d'évaluation, des mises en situation et des jeux pédagogiques.
- Remise d'un support de cours.

## MODALITES D'EVALUATION

- Feuille de présence signée en demi-journée,
- Evaluation des acquis tout au long de la formation,
- Questionnaire de satisfaction,
- Positionnement préalable oral ou écrit,
- Evaluation formative tout au long de la formation,
- Evaluation sommative faite par le formateur ou à l'aide des certifications disponibles,
- Sanction finale : Certificat de réalisation, certification éligible au RS selon l'obtention du résultat par le stagiaire

## MOYENS TECHNIQUES EN PRESENTIEL

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation, équipée d'ordinateurs, d'un vidéo projecteur d'un tableau blanc et de paperboard. Nous préconisons 8 personnes maximum par action de formation en présentiel

## MOYENS TECHNIQUES DES CLASSES EN CAS DE FORMATION DISTANCIELLE

- A l'aide d'un logiciel comme Teams, Zoom etc... un micro et éventuellement une caméra pour l'apprenant,
- suivez une formation uniquement synchrone en temps réel et entièrement à distance. Lors de la classe en ligne, les apprenants interagissent et communiquent entre eux et avec le formateur.
- Les formations en distanciel sont organisées en Inter-Entreprise comme en Intra-Entreprise.
- L'accès à l'environnement d'apprentissage (support de cours, labs) ainsi qu'aux preuves de suivi et d'assiduité (émargement, évaluation) est assuré. Nous préconisons 4 personnes maximum par action de formation en classe à distance

## ORGANISATION

- Les cours ont lieu de 9h à 12h30 et de 14h à 17h30.

## PROFIL FORMATEUR

- Nos formateurs sont des experts dans leurs domaines d'intervention
- Leur expérience de terrain et leurs qualités pédagogiques constituent un gage de qualité.

## A L'ATTENTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- Les personnes atteintes de handicap souhaitant suivre cette formation sont invitées à nous contacter directement, afin d'étudier ensemble les possibilités de suivre la formation.



# Programme de formation

Présentation de la formation, des participants et de leurs attentes spécifiques (00h15)

Déterminer ses enjeux dans le but de définir sa gestion des potentiels (01h30)

- Définir les compétences clés
- Travailler ses clés d'attraction et de rétention des talents et des potentiels
- Identifier les évolutions des facteurs clés de succès
- Identifier les attentes des « jeunes » au travail

Identifier ce qu'est un potentiel (01h45)

- Clarifier les notions de performance, compétence et potentiel
- Différencier la notion de talent, d'expert, de potentiel
- Identifier les principaux critères pour apprécier le potentiel
- Croiser la performance et le potentiel
- Construire une grille d'aide au repérage des potentiels (savoir-faire et savoir-être)

Organiser et conduire des entretiens au cours de l'alternance (01h45)

- Définir un processus d'accompagnement vers l'embauche
- Faire évoluer son processus de gestion de carrières (acteurs, rôles, outils)
- Savoir mener des entretiens de suivi au cours de l'alternance
- Utiliser les faits significatifs pour objectiver ses décisions
- Bâtir les plans de développement

Développer les potentiels et favoriser leur intégration (01h30)

- Mettre en place des outils de développement des hauts potentiels (360, °coaching, co-développement, universités d'entreprise, réseaux etc.)
- Faire évoluer ses pratiques et systèmes RH
- Revisiter les pratiques de management des potentiels et se doter de nouveaux indicateurs
- Donner de la visibilité pour stimuler l'importance des compétences

Bilan, évaluation et synthèse de la formation (00h00)