

CONTRATS D'ALTERNANCE - DÉTECTER LES POTENTIELS ET SÉCURISER L'EMBAUCHE

Durée	1 jour	Référence Formation	5-RH-ALTER
--------------	---------------	----------------------------	-------------------

Objectifs

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

Participants

Chefs d'entreprise, directeurs ou toute personne en charge du recrutement

Pré-requis

Pas de prérequis spécifiques

Moyens pédagogiques

Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation équipée d'un vidéo projecteur, tableau blanc et paperboard ainsi qu'un ordinateur par participant pour les formations informatiques.

Positionnement préalable oral ou écrit sous forme de tests d'évaluation, feuille de présence signée en demi-journée, évaluation des acquis tout au long de la formation.

En fin de stage : QCM, exercices pratiques ou mises en situation professionnelle, questionnaire de satisfaction, attestation de stage, support de cours remis à chaque participant.

Formateur expert dans son domaine d'intervention

Apports théoriques et exercices pratiques du formateur

Utilisation de cas concrets issus de l'expérience professionnelle des participants

Réflexion de groupe et travail d'échanges avec les participants

Pour les formations à distance : Classe virtuelle organisée principalement avec l'outil ZOOM. Assistance technique et pédagogique : envoi des coordonnées du formateur par mail avant le début de la formation pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours à distance.

PROGRAMME

Présentation de la formation, des participants et de leurs attentes spécifiques

- 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

Déterminer ses enjeux dans le but de définir sa gestion des potentiels

- 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)

Identifier ce qu'est un potentiel

- 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

Organiser et conduire des entretiens au cours de l'alternance

- 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



CAP ÉLAN FORMATION

www.capelanformation.fr - Tél : 04.86.01.20.50

Mail : contact@capelanformation.fr

Organisme enregistré sous le N° 76 34 0908834

version 2025