



Quel est le **MENU** pour nos **ATELIERS ?**



Quelques ingrédients pour une mise en bouche...



Penser le recrutement

Comment transformer le besoin opérationnel en une opportunité pour le collectif et la mission ?

PHILOSOPHIE :

Un recrutement intervient toujours dans un moment de développement, d'accélération ou de turbulence au sein d'une organisation. Chaque individu qui sort ou qui rejoint un collectif influence et modifie le système...

Bien souvent, l'urgence opérationnelle pousse à rêver du "mouton à 5 pattes" et empêche de prendre le temps de penser à toutes les opportunités qu'englobent cet enjeu.

A l'heure où 85%* des emplois de demain n'existent pas encore, nous pensons qu'il est indispensable de faire évoluer sa méthode : aller bien au-delà des compétences, en s'intéressant aux talents.

* source Pôle Emploi

CONTENU :

- ▶ Quelles sont les erreurs souvent observées avant de lancer un recrutement ?
- ▶ Comment actualiser les enjeux du recrutement de manière plus systémique ?
- ▶ Comment intégrer le collectif dans la démarche (de manière directe et indirecte) ?
- ▶ Pourquoi et comment prioriser / graduer les attentes en termes de compétences ET de personnalité ?
- ▶ Exemples concrets et outils



Recruter les bonnes personnes

Comment voir au-delà du CV,
chercher la complémentarité
plutôt que le “clone” ?

PHILOSOPHIE :

Il est clé de ne pas confondre l'objectif et les moyens, arriver à des attentes réalistes et pragmatiques sans compromettre l'ambition, la mission et les valeurs collectives et enfin, avoir une ouverture réelle à « la belle rencontre ».

La personne la plus compétente n'est pas toujours la plus efficiente dans une organisation.

CONTENU :

- ▶ Pourquoi s'ouvrir à “la belle rencontre” ?
- ▶ Quels biais nous en empêchent ?
- ▶ Comment définissez-vous une fiche de poste et filtrez-vous les candidatures ?
- ▶ Qu'est-ce que le CV ne dit pas? Comment réussir à voir au-delà des compétences pour détecter les talents?
- ▶ Exemples de manières innovantes de recruter



L'onboarding

Comment intégrer de manière contributive les nouveaux talents plutôt que de les « formater » ?

PHILOSOPHIE :

Nous observons souvent une latence à la possibilité de contribuer pleinement, voire une forme de désengagement des nouveaux salariés. Soit les organisations ont tendance à les “formater” à leurs modes de fonctionnement sans capitaliser sur les talents directement actionnables, soit à les “jeter dans le bain” sans accompagner certains points clés.

Pourquoi et comment trouver le juste milieu ?

CONTENU :

- ▶ Quelles sont les intentions d'un onboarding?
- ▶ Quelles sont les conséquences d'une intégration ratée?
- ▶ Quels critères de succès avant, pendant et après l'arrivée de la personne?
- ▶ Pourquoi et comment accompagner également les individus et le collectif déjà en poste?
- ▶ Exemples de bonnes pratiques et outils



Le Leadership Durable

Quelle posture pour diriger et réconcilier les paradoxes des organisations engagées ?

PHILOSOPHIE :

L'accélération des transitions ne se fera pas sans un leadership réinventé, aligné, régénéré, durable.

Le.la leader.euse, en tant que gardien.ne de la boussole, a besoin d'incarner, au-delà des perturbations du système, une direction claire, un nord qui peut être à recalibrer régulièrement. Garder le cap tout en s'adaptant constamment aux mouvements internes et externes, choisis ou subis par l'organisation.

CONTENU :

- ▶ Pourquoi un leadership durable?
- ▶ Quelles en sont les dimensions clés ?
- ▶ Quels sont les paradoxes qui peuvent générer des tensions ?
- ▶ Comment le leadership s'adapte à la mission, au moment de l'organisation et aux individus?
- ▶ Quels sont les apports d'un travail sur soi?



Prendre soin des Richesses Humaines

Comment prévenir l'
épuisement professionnel pour
un engagement durable ?

PHILOSOPHIE :

A l'heure où les talents sont plus précieux que jamais, comment permettre un engagement durable et prévenir l'épuisement ?

Si les facteurs sont multiples, dont des dimensions personnelles, la responsabilité ainsi que les leviers d'action et de prévention des organisations sont clés et nombreux.

CONTENU :

- ▶ Définitions: burn out, bore out, dépression, quelques nuances à clarifier
- ▶ En tant que dirigeant.e / manager, comment j'assure mon équilibre?
- ▶ Prévenir: concrètement, qu'est ce que je fais pour éviter les situations à risque pour mes pairs et collaborateurs?
- ▶ Détecter: quels sont les signaux faibles précurseurs d'un épuisement avéré?
- ▶ Accompagner: quelles réactions anticiper?



Les cycles des équipes

Comment ne plus subir les départs de membres de l'équipe ?

PHILOSOPHIE :

Dans l'ère de la "grande démission", de l'augmentation du turnover, de la difficulté à attirer et retenir des talents, chaque démission peut être perçue comme un problème voire un échec.

Comment changer de regard sur ces départs « subis », y voir également des opportunités pour l'organisation et les équipes.

CONTENU :

- ▶ Pourquoi des départs? Quelle est notre part de responsabilité? Différencier les leviers sur lesquels on peut, ou on ne peut pas agir.
- ▶ Comment anticiper et accompagner un départ?

Comment positiver ce départ et préserver le reste de l'équipe?
- ▶ Équilibrer les stratégies de rétention, d'attraction et de transmission.
- ▶ Lever le tabou sur les envies de changement et faire de chaque départ une opportunité d'apprentissage pour l'organisation



Cultiver les talents

Comment utiliser le plaisir au travail comme indicateur et moteur de performance ?

PHILOSOPHIE :

Le développement vertueux d'une organisation passe par l'accomplissement des membres qui la composent.

Dans des moments d'accélération et de suractivité, ce levier de performance est souvent dépriorisé au profit d'indicateurs opérationnels. On recrute avant tout la personne qui répond à un besoin opérationnel avant d'évaluer comment elle peut contribuer au développement collectif et individuel.

Comment réconcilier ces deux aspects et remettre le plaisir au travail à sa juste place d'axe stratégique clé?

CONTENU :

- ▶ Comment et pourquoi identifier les complémentarités de compétences et d'appétences au sein des équipes?
- ▶ Mentoring et reverse mentoring comme levier d'épanouissement.
- ▶ Comment permettre à chacun de tendre vers son « flow » au travail?
- ▶ Comment faire découler de ces éléments des plans de développement à cultiver?
- ▶ Comment exploiter ces éléments en recrutement ?



S'entourer en tant que fondateur

Comment s'assurer la réussite du recrutement d'un bras droit ou d'un DG ?

PHILOSOPHIE :

En tant que fondateur.trice, dirigeant.e, associé.e, le succès d'un projet qui permet à l'organisation de grandir / se développer conduit nécessairement à devoir s'entourer, y compris sur des piliers de stratégie et de leadership.

Comment s'y préparer avec lucidité et ouverture tout en prenant soin de préserver ce qui nous anime personnellement, ce qui fait notre singularité et celle de notre organisation?

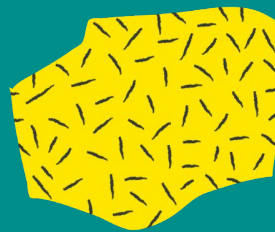
CONTENU :

- ▶ Qu'est ce qui rend le recrutement d'un.e « second.e » particulier et délicat?
- ▶ Pourquoi la théorie du « bras droit idéal » répond rarement au besoin réel qui fera le succès de ce recrutement?
- ▶ Mesurer et cadrer son degré d'ouverture réel à une autre voix?
- ▶ Comment établir la confiance et la fluidité dans la relation ainsi que dans la délégation?
- ▶ Comment définir ce qu'on peut/veut/doit déléguer ?



Unissons **NOS TALENTS**

pour un monde
meilleur



www.talentetimpact.fr