

War for Talent : concevoir une stratégie d'attraction et de rétention des hauts potentiels pour les grands groupes

Lien : https://maroc-performance.com/formation/war-for-talent-concevoir-une-strategie-dattraction-et-de-retention-des-hauts-potentiels-pour-les-grands-groupes

DURÉE	RÉFÉRENCE	CATÉGORIE
5 jours (35h)	**RH153**	**Recrutement**

Maroc Performance

🎯 OBJECTIFS DE LA FORMATION

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Comprendre les enjeux stratégiques de la War for Talent et de la concurrence pour les compétences rares.
- Identifier, segmenter et prioriser les hauts potentiels et talents stratégiques de l’organisation.
- Construire une Employee Value Proposition (EVP) capable d’attirer les meilleurs profils.
- Développer des stratégies de recrutement et de sourcing adaptées aux talents à haute valeur.
- Concevoir des parcours de carrière et des dispositifs de mobilité pour les hauts potentiels.
- Mettre en place des programmes de développement des compétences et de leadership accéléré.
- Optimiser les politiques de rémunération, reconnaissance et fidélisation des talents critiques.
- Améliorer l’Employee Experience et renforcer durablement l’engagement des collaborateurs clés.
- Exploiter les Talent Analytics et l’intelligence artificielle pour anticiper les risques de turnover.
- Élaborer une stratégie globale de Talent Management permettant de sécuriser les compétences critiques et les futurs leaders du groupe.

👥 POUR QUI ?

- Directeurs des Ressources Humaines (DRH) et Directeurs du Capital Humain.
- HR Business Partners et responsables Talent Management.
- Responsables recrutement, acquisition de talents et Employer Branding.
- Responsables développement des compétences, Learning & Development et leadership.
- Responsables mobilité interne, gestion des carrières et plans de succession.
- Responsables rémunération, avantages sociaux et politique de reconnaissance.
- Responsables People Analytics, HR Data et transformation digitale RH.
- Directeurs et managers opérationnels responsables de talents stratégiques.
- Consultants en ressources humaines, transformation organisationnelle et Talent Management.
- Membres de comités de direction souhaitant sécuriser l’attraction, le développement et la rétention des talents critiques.

Maroc Performance



Programme détaillé

1 / Fondamentaux de la War for Talent et enjeux stratégiques

- Comprendre les nouvelles dynamiques de concurrence entre entreprises pour attirer les talents critiques.
- Identifier les compétences rares et les profils à fort potentiel ayant un impact stratégique sur l'organisation.
- Analyser les risques liés à la pénurie de compétences, au turnover des talents et à la perte de savoir-faire.

2 / Segmentation et identification des hauts potentiels

- Définir les critères permettant d'identifier les High Potentials et talents stratégiques.
- Construire une segmentation des talents selon leur potentiel, performance, criticité et employabilité.
- Mettre en place une Talent Review permettant d'identifier les profils clés et les postes sensibles.

3 / Employer Branding et proposition de valeur employeur

- Construire une Employee Value Proposition (EVP) différenciante pour attirer les meilleurs profils.
- Développer une marque employeur cohérente avec la culture, la stratégie et les ambitions du groupe.
- Renforcer l'attractivité auprès des talents grâce aux réseaux sociaux, contenus RH et communautés professionnelles.

4 / Stratégie de recrutement des talents à haute valeur

- Concevoir des stratégies de sourcing adaptées aux profils rares et aux fonctions stratégiques.
- Optimiser l'expérience candidat et réduire les délais de recrutement des talents critiques.
- Utiliser la Data et l'IA pour identifier, qualifier et approcher les candidats à fort potentiel.

Maroc Performance

5 / Parcours de carrière et mobilité des hauts potentiels

- Construire des parcours de carrière individualisés pour les talents stratégiques.
- Développer la mobilité interne, internationale, fonctionnelle et transverse au sein du groupe.
- Mettre en place des plans de succession pour sécuriser les postes de leadership critiques.

6 / Développement des compétences et leadership

- Concevoir des programmes de développement accéléré pour les hauts potentiels.
- Déployer mentoring, coaching, leadership programs et missions à forte responsabilité.
- Aligner le développement des talents avec les compétences futures nécessaires à la stratégie du groupe.

7 / Rémunération, reconnaissance et fidélisation

- Construire des politiques de rémunération compétitives adaptées aux profils stratégiques.
- Développer des mécanismes de reconnaissance, incentives et rémunération variable favorisant la rétention.
- Identifier les facteurs de départ et mettre en place des actions préventives de fidélisation.

8 / Employee Experience et engagement des talents

- Mesurer et améliorer l’expérience collaborateur sur les moments clés du parcours professionnel.
- Identifier les facteurs d’engagement, de motivation et de satisfaction des hauts potentiels.
- Construire un environnement de travail favorisant autonomie, innovation, reconnaissance et développement professionnel.

9 / Talent Analytics et prédiction du turnover

- Exploiter les données RH pour mesurer la performance et la dynamique des talents.
- Identifier les signaux faibles annonçant les risques de départ des collaborateurs stratégiques.
- Utiliser l’IA et les modèles prédictifs pour orienter les décisions de Talent Management.

10 / Gouvernance et stratégie globale de Talent Management

Maroc Performance

- Construire une stratégie intégrée d’attraction, développement, engagement et rétention des talents.
- Définir les KPI, tableaux de bord et mécanismes de pilotage de la stratégie Talent Management.
- Élaborer une feuille de route permettant au groupe de sécuriser durablement ses compétences critiques et son leadership futur.

Approche pédagogique

- Support Ecrit et Projection
- Exposés Interactifs, Podcasts et Vidéos
- Brainstorming et Jeux de Rôle
- Mises en Situation pour faciliter l'assimilation
- Cas Pratiques et Labs inclus pour leur impact opérationnel
- Test de Validation des Acquis des Connaissances

Prochaines dates programmées

01 au 05 Fév. 2027	Présentiel - Casablanca
29 Mars au 02 Avr. 2027	Présentiel - Casablanca
24 au 28 Mai 2027	Présentiel - Casablanca
19 au 23 Juil. 2027	Présentiel - Casablanca
13 au 17 Sep. 2027	Présentiel - Casablanca

Autres dates possibles sur demande. Contactez-nous pour organiser une session intra-entreprise.

Maroc Performance

Réservation & Renseignements

Téléphone : +212 522 247 210
Email : contact@maroc-performance.com
Web : https//www.maroc-performance.com

Maroc Performance — Tous droits réservés