

Détecter et développer les talents

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **tous domaines d'entreprises d'industries, entreprises privées et publiques**

Code(s) NAF : **51.10Z**, **86.90F**, **71.11Z**, **84.21Z**,
62.02A, **64.11Z**, **61.10Z**, **49.10Z**

Code(s) NSF : **310**, **413**, **315**

Code(s) ROME : **E1106**, **M1805**, **D1402**, **C1201**, **C1108**

Formacode : **33091**

Date de création de la certification : **02/06/2008**

Mots clés : **Evolution professionnelle**, **management**,
Ressources Humaines, **compétences**

Identification

Identifiant : **2488**

Version du : **11/07/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **néant**

Non formalisé :

■ [art de détecter et développer le talent](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Aujourd'hui, les entreprises se trouvent confrontées à de nombreux changements. Elles doivent les anticiper, s'y adapter et agir vite pour rester positionnées sur le marché. Cette compétence est un facteur de compétitivité pour les entreprises dans un environnement changeant et incertain. Afin de réussir ces évolutions, il est indispensable de repérer les compétences en interne avant de capter celles en externe. Pour autant les repérer ne suffit plus, il faut aussi les accompagner pour les rendre plus efficaces sur les postes actuels ou les postes qui bougent.

Le développement des talents est également pour les entreprises un facteur d'attractivité pour attirer et fidéliser les collaborateurs.

Si la compétence est davantage en lien avec les besoins de l'organisation face à son marché, le talent lui est inné à la personne. Une compétence s'acquiert pour répondre au besoin, tandis qu'un talent se développe par rapport à un individu qui est naturellement porté par celui-ci.

Il y a donc une envie et le salarié se retrouve donc évoluer dans sa propre zone de confort.

C'est ainsi que l'individu s'oriente vers de l'excellence utile autant pour l'organisation que pour sa propre progression professionnelle.

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

■ néant

Descriptif général des compétences constituant la certification

Détection des talents

Public visé par la certification

- Lors d'un entretien, identifier les 5 points forts d'un individu à l'aide d'une liste détaillée de 34 points forts qui les référence, pour co-construire son plan de développement
- Lors d'un entretien, analyser la motivation intrinsèque d'un individu à l'aide de trois questions vérifiant la consonance cognitive pour co-construire son plan de développement
- Lors d'un entretien, analyser les deux points d'amélioration sur les forces réelles d'un individu et les deux points d'amélioration sur ses deux zones d'inconfort pour co-construire son plan de développement
- Lors d'un entretien, analyser le style d'apprentissage favorable à l'individu en utilisant le questionnement pour co-construire son plan de développement

- Managers, Managers de managers, chefs de projets
- Spécialistes RH, Gestionnaires de carrière, Talent Développeurs
- Collaborateurs référents souhaitant accompagner leurs pairs

Développement des talents

- Mobiliser les informations recueillies lors de la détection des talents (points forts, points d'amélioration, motivation et style d'apprentissage) à travers un tableau pour construire le plan de développement de l'individu
- A partir du tableau de développement, déterminer les actions à mener en mobilisant les ressources nécessaires (personnes clés, opportunités de situations) pour faire progresser l'individu

Modalités générales

Formation en présentiel et possible à distance

Formation en continu

Sous forme de 2 modules dont les intitulés sont :

- Détecter les talents (style d'apprentissage, motivation, zones de confort et de développements)
- Développer les talents : (plan d'action de développement en relation avec les différentes actions pédagogiques)
- Conduite d'entretien

Durée : entre 2 et 4 jours suivant le niveau de l'apprenant et les objectifs.

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Détecter et développer les talents est une compétence qui permet aux collaborateurs d'évoluer en interne ou en externe dans sa fonction ou dans d'autres fonctions.

Cette compétence transverse lui permet de maintenir son employabilité.

Pour l'entité utilisatrice

Cette compétence permet de capitaliser sur les ressources humaines dans le sens où des compétences inexploitées au départ, vont pouvoir leur apporter un avantage concurrentiel

Dans des contextes de marchés en perpétuel changement cela permet de développer les compétences acquises dans l'organisation vers

celles requises pour suivre les changements de notre écosystème

Evaluation / certification

Pré-requis

aucun

Compétences évaluées

Détection des talents

-Lors d'un entretien, identifier les 5 points forts d'un individu à l'aide d'une liste détaillée de 34 points forts qui les référence, pour co-construire son plan de développement

-Lors d'un entretien, analyser la motivation intrinsèque d'un individu à l'aide de trois questions vérifiant la consonance cognitive pour co-construire son plan de développement

-Lors d'un entretien, analyser les deux points d'amélioration sur les forces réelles d'un individu et les deux points d'amélioration sur ses deux zones d'inconfort pour co-construire son plan de développement

-Lors d'un entretien, analyser le style d'apprentissage favorable à l'individu en utilisant le questionnement pour co-construire son plan de développement

Développement des talents

-Mobiliser les informations recueillies lors de la détection des talents (points forts, points d'amélioration, motivation et style d'apprentissage) à travers un tableau pour construire le plan de développement de l'individu

-A partir du tableau de développement, déterminer les actions à mener en mobilisant les ressources nécessaires (personnes clés, opportunités de situations) pour faire progresser l'individu

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

néant

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences

Centre(s) de passage/certification

- HELIOFELIS 9 rue George Bernard Shaw 75015 Paris

Plus d'informations

Statistiques

150 par an depuis 2008

Autres sources d'information

<https://www.heliofelis.fr>