



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

Lien :

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

 DURÉE
5 jours (35h)

 RÉFÉRENCE
RH153

 CATÉGORIE
Recrutement

🎯 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.



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.

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

- 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

 09 au 13 Nov. 2026

 Présentiel - Casablanca

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

Réservation & Renseignements

 Téléphone : +212 522 247 210

 Email : contact@innov-maroc.com

 Web : <https://www.innov-maroc.com>