

Managers de talents



INTRODUCTION

La question de la fidélisation des meilleurs « Talents » de l'entreprise n'est pas nouvelle. Ce qui est peut-être plus récent c'est de constater que les vagues successives de Covid ont **généralisé des nouveaux besoins et des nouveaux comportements** chez les salariés.

Le marché devient encore plus volatile ... il devient essentiel de fidéliser vos meilleurs « Talents ».

La solution à ce phénomène est évidemment globale. Au-delà des réponses que la direction de l'entreprise peut apporter, nous proposons ici une solution pour impliquer **le manager dans la fidélisation de ses « Talents »** et, en miroir, **le collaborateur dans son engagement** vis à vis de son entreprise.



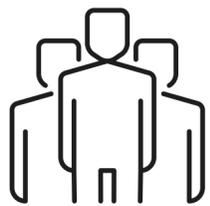
Impliquer les managers et les collaborateurs dans le processus de fidélisation et d'engagement

Vous avez besoin de :

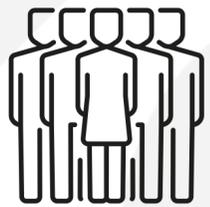
- **Leviers concrets** pour activer l'engagement des collaborateurs
- Faire comprendre aux managers **les nouvelles attentes** des collaborateurs
- **Leur donner les moyens** de savoir y répondre
- Pouvoir suivre au plus près **le taux de satisfaction** de chaque membre de l'équipe
- **Diminuer le taux de turn-over** des « Talents » de l'entreprise



NOTRE SOLUTION



Managers



Collaborateurs

Temps 1
Inclure

Video-Learning
Les nouvelles attentes des collaborateurs et les 6 clés pour les fidéliser

Approche miroir

Video-Learning
Faire de mes attentes un levier de mon engagement

Temps 2
Partager

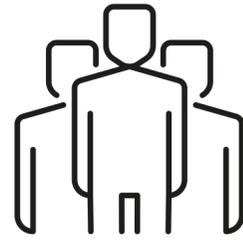
Mobiliser le Collectif
Partage en équipe sur les 6 clés de la fidélisation et les attentes spécifiques de l'équipe.

Temps 3
Agir

6 classes virtuelles + 6 fiches outils :
6 compétences qui fidélisent ses collaborateurs
Plan d'action

Approche miroir

Vidéo-Learning :
3 compétences qui engagent le collaborateur
Plan d'action



Pour les managers

Temps 1 : Inclure

Une VL : les nouvelles attentes des collaborateurs et les 6 clés pour les fidéliser.

Temps 2 : Partager

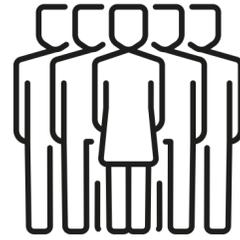
Le manager échange avec son équipe sur les attentes spécifiques de ses collaborateurs.

Temps 3 : Agir

Acquérir les 6 compétences grâce à 6 ateliers en classe virtuelle, des fiches méthodologiques et de l'expérimentation.

Les 6 compétences à acquérir :

1. Adopter les 3 postures qui développent l'engagement
2. Connaître et reconnaître vraiment son collaborateur
3. Développer les compétences et missions des collaborateurs
4. Maintenir fluidité et flexibilité au sein du collectif
5. Assurer la cohérence entre la vision de l'entreprise et la réalité du terrain
6. Créer un environnement collectif épanouissant



Pour les collaborateurs

Temps 1 : Inclure

Une VL : faire de mes attentes un levier de mon engagement.

Temps 2 : Partager

Les collaborateurs échangent en équipe sur leurs attentes spécifiques.

Temps 3 : Agir

Acquérir les 3 compétences grâce à 3 VL des fiches méthodologiques et de l'expérimentation.

Les 3 compétences à acquérir :

1. Apprendre à oser
2. Apprendre à recevoir et demander du feedback
3. Savoir exprimer mes moteurs, mes besoins et mes attentes

En savoir plus ?

Demandez Clémence au 06 71 40 19 88
ou écrivez à cvanhille@kronos.fr



Kronos
Empower people

KRONOS NEW TIME • LILLE (siège social) - www.kronos.fr • Synergie Park, 6 rue Pierre et Marie Curie, 59260 Lezennes

Tél. 03 20 71 41 20 - Fax 03 20 71 41 21

Code NAF 8559A - TVA Intracommunautaire FR 61 447 493 867