ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION : UN DÉFI POUR LES ORGANISATIONS

Dans un marché de l'emploi pénurique et concurrentiel, les structures du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif n'ont d'autre choix que de développer leur attractivité et leur fidélisation, un binôme qui ne va pas nécessairement de pair.

Faire connaître et développer ses atouts pour capter les candidats en adéquation avec les besoins, tout en veillant à favoriser la stabilité des équipes est un enjeu fort qui conduit la structure à se questionner sur son offre, sur son positionnement territorial et sur ses pratiques managériales pour y apporter les évolutions nécessaires.

OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux d'une politique de fidélisation et d'attractivité pour un établissement
- Savoir identifier et conjuguer les facteurs d'attractivité et de fidélisation sur son territoire
- Établir son diagnostic et élaborer un dispositif répondant aux différents besoins

5 et 8 mars, en distanciel

780 € *adhérent*
1170 € *non-adhérent*
(par personne)

2 jours

01 53 98 95 03 – formation@fehap.fr

Prérequis

Connaissances générales sur l'emploi et le marché du travail

CONTENU

Introduction sur les enjeux d'une politique de fidélisation et d'attractivité pour un établissement privé non lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social.

Rapport d'employabilité à l'échelle d'un territoire

- Les évolutions du marché du travail et l'approche par territoire
- Les spécificités du statut associatif, du secteur d'activité et de ses métiers
- Offres employeurs et attentes des candidats : quelle adéquation dans ce contexte ?

Facteurs d'attractivité et facteurs de fidélisation

- Jeu introductif
- Une combinaison de facteurs, un équilibre fragile
- Attirer/fidéliser : effets miroirs ou contradictoires pour les nouveaux et les anciens salariés ?
- Conjuguer attractivité et fidélisation : ancrage territorial, réseaux professionnels, sens des missions, projets innovants, intégration et appui aux parcours professionnels, proximité et clarté du management, etc. Autant de facteurs qui appellent une analyse de situation

Situation de la structure : établir son diagnostic

- Cartographie des emplois et des compétences : quelle promesse faite au candidat ? Quels apports et perspectives pour le salarié ?
- Analyse prospective de données internes et externes : Indicateurs, enquêtes, entretiens
- Evaluation de son capital d'attractivité et de fidélisation : points forts et déficits
- Analyse d'impact sur le recrutement et la gestion des équipes

Définition et pilotage du dispositif « Attractivité/fidélisation »

- Définition du dispositif conjuguant attractivité et fidélisation
- Déploiement et évaluation des actions internes et externes
- Intégration dans la stratégie sociale de la structure : Dialogue social, QVCT, GEPP, santé au travail…

REMPLISSEZ UN BULLETIN D'INSCRIPTION EN LIGNE

PUBLICS

- Cadres dirigeants et cadres intermédiaires
- Directeurs et responsables des ressources humaines
- Tout professionnel concerné

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Pédagogie interactive alternant :

- Apports théoriques et méthodologiques
- Travaux en sous-groupes
- Échanges de pratiques et mutualisation

Grille d'auto-évaluation des acquis de la formation

INTERVENANTS

- Consultant-formateur en ressources humaines