

Cycle numérique : Attirer, recruter, fidéliser : comment développer son attractivité RH à l'ère du 2.0

Fiche technique

Secteurs

Tous secteurs

Public

Tout professionnel assurant des missions RH et/ou du recrutement du secteur sanitaire, médico-social et social.

Durée

3 jours

Organisme de formation

☞ LGP Conseil

Date limite d'inscription

31/12/2019

Lieux & dates

☞ Groupe 1

LE MANS

Les 5 & 6 mars 2020
+ Le 31 mars 2020

☞ Groupe 2

LA ROCHE SUR YON

Les 12 & 13 mars 2020
+ Le 7 avril 2020

☞ Groupe 3

NANTES

Les 2 & 3 avr. 2020
+ Le 28 avril 2020

☞ Groupe 4

LAVAL

Les 14 & 15 mai 2020
+ Le 9 juin 2020

☞ Groupe 5

ANGERS

Les 28 & 29 mai 2020
+ Le 23 juin 2020

Interlocuteurs Opcosanté

Santé

Sara MONVIOLA

sara.monviola@unifaf.fr

02 40 89 82 05

Sophie LE DEZ

Contexte

L'évolution des organisations, la modification de la relation au travail et l'impact du digital sur la disponibilité de l'information et les modes de communication bouleversent les pratiques en matière de ressources humaines et de management.

Face à un marché de l'emploi tendu et des candidats de mieux en mieux informés, les établissements doivent élaborer une stratégie de renforcement de leur marque employeur et définir une politique ressource humaine prenant en compte ces différents paramètres qui bouleversent les relations professionnelles et, en particulier, les pratiques de recrutement et de fidélisation. Les établissements doivent donc ajuster, voire modifier, leurs modes d'actions en matière de gestion des ressources humaines et de relations humaines.

Cette formation vous permettra de développer une approche compréhensive des éléments sources d'attractivité et de ce qui se joue entre le candidat/collaborateur et l'employeur afin de développer les processus RH adaptés.

Objectifs

- ☞ Identifier les tendances en matière de gestion des ressources humaines à l'ère du 2.0 et mesurer les enjeux associés en termes d'attractivité, de recrutement, d'intégration et de fidélisation.
- ☞ Réaliser un diagnostic et bâtir une stratégie de recrutement et de fidélisation en lien avec sa GPEC.

A l'issue de la formation chaque participant sera capable de :

- ☞ Analyser l'impact des évolutions sociétales et technologiques sur la gestion des ressources humaines
- ☞ Identifier les leviers d'actions RH pour faire face aux éventuelles difficultés de recrutement, de l'analyse du besoin à la mise en place d'un parcours d'intégration, et de fidélisation et outiller la démarche
- ☞ Adapter sa communication RH et son image de marque.
- ☞ Utiliser les canaux de communication et de recrutement 2.0.
- ☞ S'appuyer sur des outils pour associer les besoins RH à la démarche GPEC.

Prérequis

Intervenir ou devoir intervenir dans le processus RH de communication, recrutement et de fidélisation ainsi que l'utilisation des outils digitaux.

Les participants devront disposer d'un ordinateur (ou tablette) afin de pouvoir réaliser

sophie.le-dez@unifaf.fr
02 40 89 82 00

Interlocuteur OF

Isabelle BERTHEAU

isabelle.bertheau@lgpconseil.com

om

02 53 35 55 10

les exercices pendant la formation.

Contenu

Pré-reading :

Il sera proposé à chaque participant de découvrir le thème de formation au travers d'articles de presse et de liens internet, d'un outil de positionnement et d'un questionnaire d'expression des attentes.

Des fiches outils et de la documentation seront mis à disposition des participants en ligne tout au long de la formation.

Jour 1 : Comprendre le marché de l'emploi et analyser son positionnement

Evolution du marché du travail et tendances en matière de recrutement

- ⇒ Vous avez dit 2.0 ?
- ⇒ Comprendre le marché de l'emploi et analyser son positionnement
- ⇒ Identifier les stratégies de recrutement et les enjeux associés
- ⇒ Clarifier l'impact du digital sur le métier de recruteur
- ⇒ Rappeler la législation en matière de recrutement et de GPEC
- ⇒ Diagnostiquer les pratiques en termes de recrutement

Attractivité et recrutement : développer son image de marque

- ⇒ Identifier les éléments attractifs au sein de son organisation (organisation du travail, mobilité, formation...)
- ⇒ Repérer les profils recherchés et cibler sa stratégie
- ⇒ Comprendre les fonctionnalités des réseaux sociaux professionnels et leurs impacts
- ⇒ Communiquer sur le poste et sa valeur ajoutée par rapport au marché du travail
- ⇒ S'assurer de la cohérence de sa démarche entre les valeurs et les objectifs de l'établissement, et avec l'image perçue par l'environnement professionnel
- ⇒ Porter et transmettre l'image de marque de l'établissement, la mettre en œuvre au quotidien et dans sa démarche de recrutement
- ⇒ L'entretien de recrutement comme vecteur d'attractivité

Jour 2 : Définir et outiller son processus de recrutement et d'intégration

Stratégie de recherche et de présélection des candidats

- ⇒ Comprendre l'évolution des comportements des candidats
- ⇒ Choisir les bons canaux en fonction du profil
- ⇒ Diversifier le sourcing des candidats, à l'ère du 2.0 (jobboards, réseaux sociaux, page emploi, etc.)
- ⇒ Savoir rédiger une annonce de recrutement motivante et sélective.
- ⇒ Communiquer sur la culture et les valeurs de l'établissement pour attirer les talents
- ⇒ Optimiser la présélection
- ⇒ Sécuriser les différentes phases du recrutement

Mettre en place un processus d'intégration

- ⇒ Identifier les enjeux de l'intégration
- ⇒ Situer les étapes et le rôle des différents acteurs (managers, RH, tuteur...)
- ⇒ Valider les compétences pendant la période d'essai
- ⇒ Bâtir un programme d'intégration

Les leviers d'actions RH et de GPEC : faire vivre les processus de recrutement et d'intégration

- ⇒ Elaborer un plan d'actions à partir de l'existant et des axes à améliorer
- ⇒ Echanger sur les modalités de mise en œuvre et les ressources

INTERSESSION :

A partir de l'outil remis lors de la première journée, les participants sont invités à approfondir leur diagnostic et à élaborer un plan d'actions interne.

Jour 3 : Ancrer les pratiques et développer la fidélisation**Retour d'expériences**

- ⇒ Partager les pratiques et les plans d'actions mis en œuvre

Les leviers collectifs de fidélisation

- ⇒ Etablir le cycle de vie du collaborateur
- ⇒ Identifier les leviers d'actions RH pour fidéliser – formation, rémunération, management, QVT
- ⇒ Développer les coopérations
- ⇒ Générer l'ambition

Les leviers individuels de fidélisation

- ⇒ Motivation et engagement
- ⇒ Les 4 modes de reconnaissance au travail
- ⇒ Organiser les points de rencontre
- ⇒ Evaluation et objectifs
- ⇒ La dynamique du projet professionnel

Les leviers d'actions RH et GPEC :

- ⇒ Bâtir un plan d'actions pour faire vivre les processus de recrutement, d'intégration et de fidélisation