

Programme de formation

Recruter et fidéliser son personnel

Objectifs :

Nous avons vécu dans un régime de chômage de masse mais les choses ont changé. Nous ne sommes pas dans le plein emploi mais cela y ressemble. Les salariés ont les moyens de faire valoir leurs exigences car ils ont plus de choix : conditions financières plus exigeantes, conditions de travail plus spécifiques, comme le temps partiel, le télétravail... Afin de fidéliser les collaborateurs, comment connaître les attentes contemporaines, donner envie et valoriser son image, formuler une offre et conduire des entretiens ?

A l'issue de cette formation, les participants seront en mesure de :

- saisir les évolutions des attentes des salariés
- imaginer et construire les atouts employeur en termes de management, valeurs, rémunérations, formation, organisation du travail
- faire évoluer la Qualité de vie au Travail dans son entreprise
- formuler une offre d'emploi
- connaître les réseaux et les plateformes d'aujourd'hui pour diffuser son annonce efficacement
- mener un entretien d'embauche pour donner envie
- rechercher des initiatives originales
- faire évoluer son management et son organisation pour fidéliser son personnel

A l'issue de cette formation, la structure pourra développer ses propres atouts pour favoriser ses recrutements et fidéliser ses collaborateurs.

Publics et prérequis :

Les personnes en charge de la gestion sociale d'une entreprise qu'elles occupent des fonctions stratégiques, opérationnelles ou décisionnelles.

Méthodes pédagogiques et moyens techniques :

Cette formation articule des apports de connaissances à des exercices pratiques et des études de cas. Le cas échéant, les participants pourront être sollicités pour fournir les documents servant de base à ces travaux.

Durée :

10.5 heures.

Programme :

Au cours de cette formation seront notamment abordées les thématiques suivantes :

Situer et valoriser sa culture d'entreprise

analyser les éléments caractéristiques propres à sa structure, déterminer ses forces et ses faiblesses : politique RH, politique salariale, valeurs, formation...
évaluer sa présence et sa réputation sur les réseaux sociaux
mettre en avant les valeurs de son entreprise, sa culture et ses perspectives pour attirer les compétences

Comprendre son environnement professionnel

évaluer les nouvelles attentes des salariés en fonction des différentes générations : millennials, X, babyboomers

prendre en compte les contraintes réglementaires et en faire des atouts : VHSS, RPS, QVT, inclusion...

Savoir recruter efficacement

évaluer ses besoins

rédiger une offre et diffuser son annonce efficacement

apprécier les différentes étapes d'un entretien de recrutement

mener un entretien attractif

Fidéliser ses collaborateurs /activer les leviers de fidélisation

identifier les enjeux d'une nécessaire évolution

accepter et favoriser la mobilité des collaborateurs

favoriser les conditions de travail (établir une politique salariale, agilité et flexibilité, formation, mobilité, respecter la réglementation du travail, veiller à la charge de travail...)

améliorer son management (motivation, reconnaissance...)

Validation des acquis et évaluation :

La méthode pédagogique est centrée sur des allers et retours entre contenus théoriques et questionnements en rapport avec la situation professionnelle des stagiaires. En conséquence, la validation par le formateur des acquis de la formation, de la compréhension des questions abordées et de l'évolution des compétences se fait tout au long de l'action par un système de questions/réponses, d'exercices et d'échanges entre les participants et lui-même. Une attestation de suivi de formation est remise à chaque participant à l'issue du module. Elle précise les dates de réalisation et le volume horaire suivi.

Documentation :

La documentation suit la progression pédagogique du module autour d'une série de documents remis aux participants.