

Formation M13 : Attractivité et fidélisation dans le secteur social et médico-social

🕒 2 jours

📅 Dernière modification le 30 décembre 2021

Présentation

Comment attirer et fidéliser aujourd'hui dans le secteur social et médico-social ?

Les faibles rémunérations, la pénibilité, les RPS, l'implantation en zone rurale, la Covid... autant d'éléments qui créent plus que jamais une baisse d'attractivité de certaines associations/fondations et donnent envie à certains salariés de changements professionnels. Même si l'employeur ne peut pas combattre sur tous les fronts, cette situation n'est pas une fatalité. Il est possible et même essentiel de travailler son attractivité et la fidélisation de ses talents. Non, la marque employeur n'est pas l'apanage du secteur lucratif et elle devient même un enjeu crucial pour le secteur social et médico-social.

Objectifs de la formation

- ✓ Comprendre les enjeux de la fidélisation et de l'attractivité
- ✓ Connaître les attentes des salariés et des candidats et les principaux leviers d'attractivité
- ✓ Réaliser un diagnostic d'attractivité de sa structure et modéliser sa démarche

Public

- ✓ Professionnels en charge des RH, directeurs et cadre de direction
Cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap.

Pré-requis

Connaissances professionnelles relatives à la fonction exercée

Programme

Jour 1 : La fidélisation, le premier pilier à mettre en place

- Qu'est-ce que la notion de fidélisation et pourquoi est-elle primordiale
- Comment évaluer la situation de son ESSMS

Comment travailler son attractivité et sa marque employeur

- Qu'est-ce que l'attractivité et quels sont ces enjeux
- Comment évaluer la situation de son ESSMS

Identifier les difficultés et les bons leviers (facteur de différenciation)

- Etablir un diagnostic de son ESSMS

Management et marque employeur

- Connaître la définition et les principes d'une marque employeur
- Comprendre les liens entre marque employeur et management

GPEC et marque employeur

- Comprendre les liens entre marque employeur et Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Définir des leviers d'action

Jour 2 : 6. QVT et marque employeur

- ✓ Comprendre les liens entre marque employeur et Qualité de vie au travail
- ✓ Définir des leviers d'action

Savoir accueillir : parcours d'intégration

- ✓ S'approprier les bases de l'accueil et de l'intégration
- ✓ Définir des leviers d'action

L'expérience candidat

- ✓ S'approprier la notion d'expérience candidat
- ✓ Définir des leviers d'action

Modéliser sa démarche

- ✓ Finaliser son diagnostic préliminaire
- ✓ Envisager stratégiquement sa démarche (enjeux, objectifs...)
- ✓ Définir et impliquer les différentes parties prenantes (copil...)
- ✓ Définir son plan d'action

Les plus de la formation

- ✓ Etape par étape, chaque participant travaille sur son établissement, seul ou en petit groupe afin de favoriser l'acquisition des connaissances par la mise en pratique et expérimente le processus qu'il devra décliner ultérieurement.
- ✓ Chaque participant repart avec une base de travail, des réflexions croisées et un plan d'action

Évaluation

- ✓ La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et des études de cas
- ✓ Un questionnaire d'évaluation des acquis est remis à chaque participant au terme de la formation

Formations complémentaires

- ✓ Faire évoluer ses pratiques managériales vers les besoins actuels et ceux de demain - M14

Formation disponible en intra

Une formation intra c'est :

- ✓ Une analyse précise de votre demande
- ✓ Une proposition détaillée de formation
- ✓ Une formation planifiée en concertation avec le centre de formation

Sur devis seulement.