

Recruter, accompagner l'intégration, fidéliser

Public

Salariés et dirigeants de structures en tension, en charge du recrutement, de l'accompagnement, et de la formation des nouveaux collaborateurs.

Pré-requis

Equipe dirigeante et Collaborateurs ayant validé leur intérêt pour une démarche collective

Durée

L'action se déroule sur une période de 6 mois à raison de 4 demie-journées d'accompagnement collectif par groupe de travail et d'un crédit d'accompagnement en intersession de 12h (visio, mail, téléphone...)

En fonction des thématiques, les intervenants associés aux temps de travail peuvent être différents, selon les choix opérés par la direction et l'appétence des collaborateurs.

Contexte

Pour de nombreuses structures, la croissance de l'activité, l'usure des équipes en place et la difficulté à engager des personnes qualifiées pour pallier aux carences de postes sont des réalités qui nécessitent d'engager une démarche volontariste.

Cette formation action, s'adresse à des structures qui souhaitent interroger leurs pratiques d'identification, de recrutement et d'accompagnement à l'intégration et à la montée en compétence.

Les résultats attendus visent la diversification des modalités de recrutement et de fidélisation des personnels.

Objectifs

Identifier des points d'appuis et stratégie en vue d'attirer et pérenniser de nouveaux profils

Appliquer des process différenciés de recrutement, accompagnement à l'intégration, accompagnement à la montée en compétences

Déterminer les modes opératoires des différents processus adoptés et notamment les niveaux d'intervention des différents acteurs impliqués

Objectifs opérationnels

Identifier les différents viviers de candidats potentiels

Elaborer une stratégie et des outils de communication en direction des différentes cibles
Revisiter le process de recrutement et de sélection en fonction des profils et statuts

Etablir un process d'accueil et d'intégration différencié en fonction des profils, statuts et postes occupés

Etablir un process d'accompagnement de la montée en compétences internes en fonction des objectifs visés

Elaborer et utiliser les outils et méthodes liés aux processus définis

Elaborer les outils et méthodes d'évaluation des process dans une démarche d'amélioration continue

Evaluer la démarche et ses incidences sur les enjeux de recrutement et pérennisation

Méthodes et outils pédagogiques

La méthode proposée repose sur le principe d'une formation action.

Elle s'appuie sur une alternance de séances en présentiel, de temps de productions et d'application inter-session.

Pour appuyer et accompagner ces temps de production intersession, un forfait de crédit d'accompagnement en visioconférence est intégré à la proposition.

Ces crédits, utilisables par les différents acteurs, permettront de bénéficier d'un appui formatif soit sur les outils à produire, soit sur la mise en œuvre des process au plan collectif, ou au plan des accompagnements individuels de salariés ou stagiaires.

Pour donner cohérence à cette démarche, deux groupes différenciés seront déterminés en fonction des thématiques traitées. (Opérationnels – Dirigeants)

Contenus pédagogiques par groupe de référence

Groupe Direction - RH – 4 demies journées en collectif

Sourcing – En fonction des profils recherchés, identifier les canaux potentiels de recrutement

Communication différenciée – Elaborer les outils et la stratégie de communication en fonction des différents canaux

Adapter les outils et la stratégie de communication en fonction des différents profils recherchés

Session de recrutement – Outils et implication des différents acteurs en fonction des profils recherchés

Stratégie interne d'accompagnement de la montée en compétences

Validation d'indicateurs et d'outils d'évaluation de la démarche engagée

Les process (QFQQQCP : qui fait quoi ou quand comment pourquoi ?)

Groupe opérationnel terrain – 4 demies journées en collectif (Participation ponctuelle d'un membre du groupe direction à différents stades des travaux)

Livret d'accueil – Elaborer le livret d'accueil en intégrant une partie tronc commun et les modalités spécifiques différenciées en fonction du statut

Livret d'intégration et d'accompagnement – Etablir le livret d'intégration et d'accompagnement en fonction du profil (alternant, nouveau recruté, candidat à la VAE...)

Validation d'indicateurs et d'outils d'évaluation de la démarche engagée

Evaluation

Evaluation de satisfaction des stagiaires à l'issue de la formation

Production des stagiaires

Evaluation des incidences de l'action sur le process de recrutement, d'intégration et de pérennisation des collaborateurs à 6 mois de fin de l'action, et à un an.

Lieu de réalisation

A définir avec la structure (entreprise, association, collectivité...)

Coût de l'action

Coût action : 4320 € net de taxe

Validation des compétences

Attestation détaillée des compétences

Actualisation 06 2022