1 - L'ATTRACTIVITÉ

Facilitateur de vos transitions
#CMVRH

ATTRACTIVITE d'une structure

- **OBJECTIFS**
  - Donner envie **de venir** / Attirer de nouveaux collaborateurs
  - Donner envie **de rester** / Fidéliser ceux déjà présents

- **CRITÈRES**

Critères d'attractivité :

- **perception** (objective ou subjective) et appréciation, propre à chaque individu
- **facteurs endogènes et/ou exogènes** qui peuvent faire évoluer ces éléments et la façon dont ils sont perçus

Fierté d'appartenance
- Réputation / image de la structure
- Engagements de la structure sur les enjeux sociétaux *(ex : mixité, parité, etc.)*
- Sens/Intérêt des missions

Conditions de travail / QVT
- Organisationnelles
  - Culture de la reconnaissance
  - Politique SST
  - Climat social
  - Culture managériale
  - Flexibilité travail / Équilibre vie pro-perso
- Matérielles/sociales
  - Environnement de travail *(bureaux, cantine,, etc.)*
  - Rémunération
  - Participation complémentaire santé
  - Action sociale

Perspectives
- Progression
  - Acquisition de compétences
  - Construction d'une carrière
- Mobilité
  - Fonctionnelle
  - Géographique

Modalités d'accès
- Visibilité des offres d'emploi
- Adéquation du processus de recrutement *(selon profils recherchés, clarté sur les étapes, délais, etc.)*
- Accompagnement proposé pour faciliter l'accès *(préparations aux concours, stages, apprentissage, etc.)*

Principaux facteurs exogènes ayant un effet sur l'attractivité

- attractivité de certains territoires (difficultés d'accès au logement, coût de la vie, problèmes de sécurité, faiblesse des services publics, absence d'offre culturelle et sportive)

- situation familiale (gardes partagées d'enfants, parent âgé...)

- emploi du conjoint

- éloignement de l'habitat et efficacité de la desserte en transports collectifs rendant difficile la mobilité pendulaire (déplacements domicile – travail – école)

- attachement au logement dont on est prpriétaire

2 - PROBLEMATIQUE DE L'ATTRACTIVITÉ

Traiter la problématique de

L'ATTRACTIVITE

Comprendre
(diagnostic)

- Pourquoi les collaborateurs viennent
- Pourquoi ils restent
- Pourquoi ils partent

Travailler
(plan d'actions)

de manière à ce que les critères d'attractivité soient :

- Réels → **CONDUITE DU CHANGEMENT**
- Connus
- Perçus positivement

→ **MARQUE EMPLOYEUR**

CONDUITE DU CHANGEMENT

Développer les critères d'attractivité
au sein de la structure
(prioriser le travail sur les éléments identifiés lors du diagnostic)

MARQUE EMPLOYEUR

Développer et entretenir
sa marque employeur