

# Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

## Contexte

---

Le contexte économique actuel entraîne une tension voire une pénurie de main d'œuvre dans de nombreux secteurs économiques dont la santé. Ainsi, l'ensemble des établissements rencontre des difficultés récurrentes de recrutement qui se manifestent par de nombreux postes non pourvus et la majoration du taux de turn-over. Le secteur hospitalier, médico-social et social public, est confronté à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Le contexte pénurique sur certains métiers et la multiplicité des terrains d'exercice pour les professionnels de santé (public, privé, intérim, libéral) induisent des logiques de concurrence sur le marché de l'emploi pour les établissements de santé.

## Objectifs

---

Objectif général : **Renforcer l'attractivité de son établissement pour optimiser sa stratégie de recrutement**

Objectifs spécifiques :

- S'approprier des outils pour établir l'état des lieux de l'attractivité de son établissement
- Identifier les principaux leviers permettant de valoriser son établissement et construire sa marque employeur
- S'approprier les outils et leviers pour adapter son processus de recrutement et d'intégration au défi de l'attractivité
- Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi ; en intégrant notamment les spécificités liées aux professionnels de santé
- Formuler une offre d'emploi efficace et développer une stratégie de sourcing pertinente, intégrant les professionnels
- Développer une démarche active de recrutement et d'intégration

## Renseignements complémentaires

---

Contacts : Florence Bocquel (f.bocquel@anhf.fr) - Anissa Boukhalfi (a.boukhalfi@anhf.fr)

Gpe 1 : distanciel & présentiel : 6 février (classe virtuelle de 9h à 12h30) + 29 février (présentiel de 9h à 17h) à Montpellier

- 14 mars (classe virtuelle de 9h à 12h30)

Gpe 2 : 100% à distance : 8 février (classe virtuelle de 9h à 12h30) + 1er mars (classe virtuelle de 9h à 17h)

- 15 mars (classe virtuelle de 9h à 12h30)

Gpe 3 : distanciel & présentiel : 6 mars (classe virtuelle de 10h à 12h) + 13 mars (présentiel de 9h à 17h) à Ramonville + 25 mars (classe virtuelle de 9h à 12h30)

## Programme

---

Formation en blended learning (classe virtuelle, e-learning et présentiel) ou 100% distanciel (classe virtuelle et e-learning)

### Classe virtuelle 1 - 2 heures

- Lancement et présentation du parcours
- Le monde change

### Module E-Learning - 3 heures 30

- Définitions, chiffres
- Priorités RH des établissements français
- Théorie de Hertzberg
- Podcasts et vidéos : « Quelles convictions pour quelles pratiques ? », « Justice organisationnelle : écoutez-nous ! », « le monde change : l'engagement aussi », « le défi des générations », « les hôpitaux magnétiques », « repenser les organisations pour repenser le
- travail »
- L'engagement / Le point spécifique de la QVCT
- Test de positionnement : où en est mon établissement ?
- Exemples d'outils prospectifs
- Penser un système RH prospectif
- La marque employeur
- Retours d'expériences : 10 points clés, « Sortir, Aller vers, Ouvrir » et « Amélioration des environnements, des conditions de travail »

### Présentiel - 1 jour

- Atelier de co-développement : attractivité, recrutement et marque employeur - réponse aux problématiques rencontrées
- Atelier focus-group : attentes des candidats et recherche d'emploi
- Atelier offre d'emploi
- Réseaux sociaux, sourcing candidat, marketing des offres d'emploi, parcours d'intégration
- Identification des compétences : qui fait quoi ? Pourquoi ? Pour quoi ?

**TRAVAIL INTERSESSION** : Construction d'une action permettant d'intégrer le concours du Trophée de l'Attractivité

**Classe virtuelle 2 - 3 heures 30** Présentation des projets - Remise du trophée de l'attractivité

**Public**

**Direction, DRH, professionnels des services RH, cadres/encadrants**

**Exercice**  
**2024**

**Code de formation**  
**ADM08**

**Nature**  
**AFN**

**Organisé par**  
**FORMAVENIR**

**Durée**  
**16 heures**

**Typologie**  
**Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences**