

Module n°2 : Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - Formavenir Performances

Contexte

Le secteur hospitalier, médico-social et social public, est confronté à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Également, des tensions RH apparaissent, liées à un niveau de départ supérieur et à un absentéisme majoré. Ainsi, les acteurs RH des établissements de la FPH doivent adopter une posture pro-active dans la recherche et l'intégration de nouveaux professionnels. Pour les établissements, parfaire ses pratiques de recrutement nécessite d'identifier ses atouts au sein même de son territoire, de sa structure, de la FPH (promotion interne, formation) ... L'implication de tous les acteurs de l'établissement et de leurs propres réseaux est aussi un levier de communication et de valorisation à activer.

Objectifs

□ Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi ; en intégrant notamment les spécificités liées aux professionnels de santé □ 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 □ Formuler une offre d'emploi efficace et développer une stratégie de sourcing pertinente, intégrant les professionnels □ S'approprier les outils et leviers pour adapter son processus de recrutement et d'intégration au défi de l'attractivité □ Développer une démarche active de recrutement et d'intégration

Renseignements complémentaires

Formation en blended-learning (possible en 100% distanciel). Inter établissement, intra établissement, intra GHT...

Programme

Classe virtuelle 1 - 2 heures ■ Lancement et présentation du parcours ■ Le monde change - l'aller vers

- Questions autour des vérités
- Apports sociologiques
- Le besoin de s'adapter

Module E-Learning - 3 heures 30 (asynchrone) ■ Définitions, chiffres ■ Priorités RH des établissements français ■ Théorie de Herzberg ■ Podcasts et vidéos autour de l'engagement, des défis générationnels, des Hôpitaux Magnétiques, des organisations de 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 partagés d'établissements de la FPH : concentrons nous sur ce qui a marché

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 (4 à 6 semaines) : Construction d'une action de recrutement ou qui concoure à l'attractivité de sont établissement, permettant de concourir au Trophée de l'Attractivité (démarche interne au groupe de formation)

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

Modalités pédagogiques: □ Temps synchrones : Ateliers collaboratifs et réflexifs, Ateliers / Workshops, Team buildings, Co-développement □ Temps asynchrones/E-Learning :Ressources riches et variées : interviews

Public

DRH, chargés de recrutement + disposer d'un ordinateur disposant d'une connexion internet, d'un micro et d'une caméra

Direction, DRH, professionnels des services RH et DAM, Cadres + disposer d'un ordinateur disposant d'une connexion internet, d'un micro et d'une caméra

Exercice

2024

Nature

AFN

Organisé par

Synergies DCF ou Formavenir Performances

Durée

17 heures