

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

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

2,5 jours (16h) en distanciel : prévoir un ordinateur avec une connexion internet, un micro et des enceintes (son)

Merci de nous faire parvenir vos demandes d'inscription avant le 01/02 afin que nous puissions organiser un groupe en fonction des besoins

Programme

Classe virtuelle 1 (2h) : Lancement et présentation du parcours / Le monde change

- Questions autour des vérités

- Apports sociologiques
- Le besoin de s'adapter

Module E-Learning (3h30)

- Définitions, chiffres
- Priorités RH des établissements français
- Théorie de Hertzberg
- 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

Classes virtuelles 2 et 3 (7h)

- 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 d'intersession : construction d'une action permettant d'intégrer le concours du Trophée de l'Attractivité

Classe virtuelle 4 (3h30)

- Présentation des projets
- Remise du trophée de l'attractivité

Public

Direction, DRH, professionnels des services RH et DAM

Exercice

2025

Code de formation

17AFR

Nature

AFR

Organisé par

Formavenir Performances

Durée
16 heures