

# 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

---

3 jours en 2+1

## Programme

---

JOUR 1 : • Analyse des facteurs contextuels de la situation de l'emploi • La motivation par l'autonomie • Analyse des facteurs d'attractivité de son établissement • Elaboration d'une démarche marque employeur  
JOUR 2 : • Les dimensions de la démarche « hôpital magnétique » • Communication pour développer sa marque employeur • Structuration de son processus de recrutement • Formalisation de son processus d'intégration des nouveaux professionnels • Intersession : • Analyse de l'attractivité de son établissement : ■ Forces ■ Faiblesses ■ Opportunités ■ Menaces  
JOUR 3 : ■ Définition d'un plan d'action pour favoriser l'attractivité et professionnaliser la fonction recrutement

**Public**

**Direction, DRH, professionnels des services RH et DAM**

**Exercice**

**2025**

**Nature**

**AFR**

**Organisé par**

**SYNERGIE DFC**

**Durée**

**21 heures**