RHÔNE
Axe : n/c

Attractivité et recrutement : développer sa stratégie

Contexte

La Fonction Publique Hospitalière comme les autres employeurs est confrontée à un défi sans précédent d’attractivité, pour recruter et fidéliser. Le contexte économique, démographique, écologique et géographique sont à prendre en compte comme les évolutions des attentes des professionnels. Analyser ses pratiques pour les adapter au contexte dans toutes ses dimensions tout en prenant en compte ses propres contraintes. Ce constat demande de définir une stratégie et un plan d’action global mais aussi de structurer des process de ressources humaines intégrant de nouveaux outils.

Objectifs

 Identifier les facteurs d’attractivité Mettre en place une démarche marque employeur : de l’intérieur vers l’extérieur Communiquer en interne et en externe pour promouvoir son image Structurer son process de recrutement de l’analyse du besoin à l’intégration Définir un plan d’action

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 process 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
Professionnels en charge de recrutement, DRH

Exercice
2025

Nature
AFR

Organisé par
SYNERGIE DCF

Durée
21 heures

Typologie
Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences