

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

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

Renseignements complémentaires

- Formation en blended-learning (possible en 100% distanciel).
- Inter établissement, intra établissement, intra GHT...
- Durée : 2 jours consécutifs + 1 jour à distance et en distanciel
- Lieu de la formation : Besançon
- Programmation : 1 groupe par semestre
- Financement : pas de coût pédagogique à prévoir pour l'établissement.
- Modalités d'inscriptions : le service formation de l'établissement adresse ses demandes d'inscriptions à l'ANFH.

Programme

JOUR 1 - présentiel • Analyse des facteurs contextuels de la situation de l'emploi au niveau FPH et territorial • La motivation par l'autonomie • Analyse des facteurs d'attractivité de son établissement et de son territoire • Elaboration d'une démarche marque employeur

JOUR 2 - présentiel • 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 de 4 à 6 semaines: • Analyse de l'attractivité de son établissement : Forces / Faiblesses / Opportunités / Menaces

JOUR 3 - classe virtuelle ■ Définition d'un plan d'action pour favoriser l'attractivité et professionnaliser la fonction recrutement

- Ancrer les acquis de la formation et les suites à donner
- Valoriser et évaluer les actions.

Modalités pédagogiques: □ L'approche se veut pragmatique en partant des constats des participants et en élaborant à partir des outils et process existants une démarche adaptée. □ Blended Learning (présentiel et distanciel)

Public

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

**Exercice
2026**

**Nature
AFN**

**Organisé par
Synergies DCF**

**Durée
21 heures**