

Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité - SYNERGIES DCF (AFN 2023)

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

- 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...
17h ou 21h

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.

Public

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

Exercice

2026

Code de formation

AFN 2023

Nature

AFN

Organisé par

SYNERGIES DCF

Durée

21 heures