

# FACE AUX MÉTIERS EN TENSION DANS LA FPH EN BRETAGNE, QUELLES RÉPONSES APPORTER ?



## 1<sup>ER</sup> RENDEZ-VOUS

**PROMOUVOIR L'ETABLISSEMENT  
ET RECRUTER DES PROFESSIONNELS**





## OUVERTURE

---

Christine REGRIN  
Coordinatrice  
Comité territorial  
ANFH Bretagne

# OBJECTIFS & DÉROULEMENT DU RENDEZ-VOUS

VOUS RESTITUER  
les résultats de l'étude

PARTAGER  
des bonnes pratiques  
et initiatives régionales

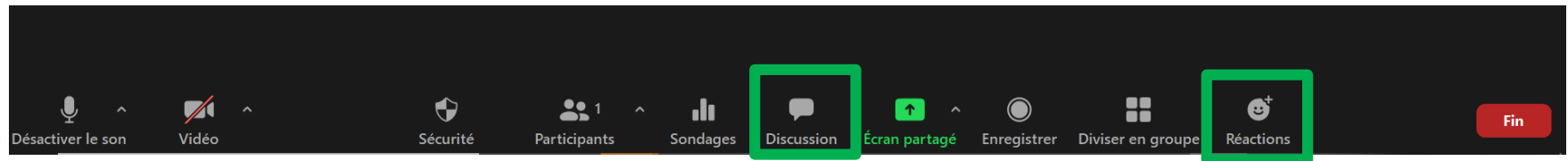
RECUEILLIR  
vos besoins d'accompagnement  
et de formation

THÉMATIQUE :

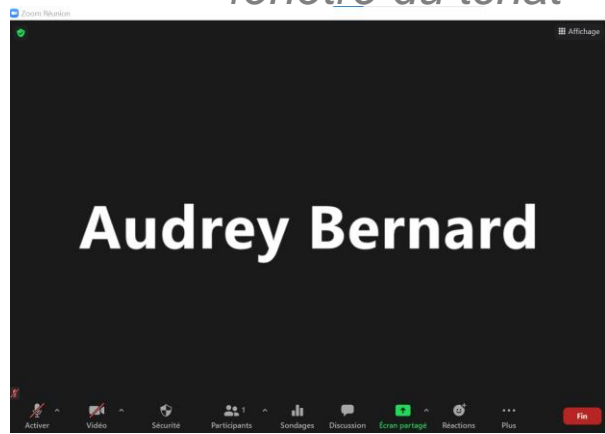
PROMOTION,  
ATTRACTIVITE  
ET RECRUTEMENT  
DES AS ET IDE

# COMMENT PARTICIPER AUX ECHANGES ?

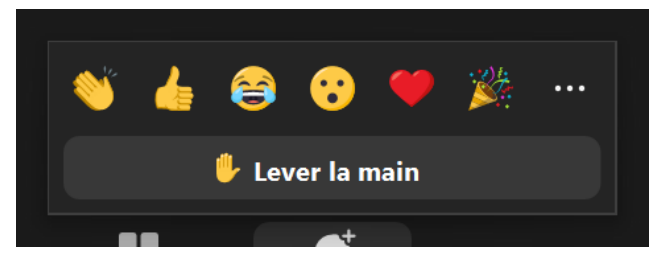
*Faites apparaître la barre de fonctionnalités en passant votre souris en bas de l'écran*



*Cliquer sur la fonctionnalité « Discussion » pour faire apparaître la fenêtre du chat*



*Cliquer sur la fonctionnalité « Réactions » pour lever la main ou partager un sentiment*



# COMMENT PARTICIPER AUX ECHANGES ?



*Vous présenter dès maintenant sur le tchat*

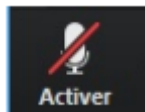


*Réagir et poser vos questions sur le tchat*



*Demander la parole lors des temps d'échanges*

*NB : en dehors des prises de parole,  
couper votre micro SVP*



**Levez la main  
et pensez à la baisser  
après votre  
intervention !**



*Répondre au sondage de fin de webinaire*



# ATTRACTIVITÉ ET RECRUTEMENT EN FRANCE : OÙ EN EST-ON ?

---

Virginie LOUISE  
Directrice-conseil  
BVA

## UNE BANALISATION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT... |

**83%** des entreprises ont du mal à trouver des candidats :

dans 68% des cas, le problème est l'expérience,  
dans **52%** le manque de candidats

**73%** des DRH jugent que le profil est difficile à trouver

63% des recrutements concernent **des postes récurrents**,  
pour lequel on recrute régulièrement

**64%** concernent des besoins à satisfaire en **moins d'un mois**

# ... ET DES SOURCES DE RECRUTEMENT MULTIPLES ET DIGITALISÉES

Les recruteurs utilisent en moyenne **5 canaux de sourcing** différents pour trouver un candidat

L'utilisation des **réseaux sociaux** pour recruter a été **multipliée par 4 en 10 ans**

**7 millenials sur 10** utilisent leur **smartphone** pour rechercher un emploi

15 ans leboncoin 15 ans de bonnes nouvelles. + Déposer une annonce 🔍 Rechercher

Annonces Offre d'emploi « aide soignante » : Ile-de-France

**Aide soignant (H/F) • CDI**  
 Bouffémont 95570  
 Hier, 21:05  
 COLISEE PATRIMOINE GROUP

**Aide Soignant , St Quentin (H/F) • Intérim**  
 Saint-Quentin-en-Yvelines 78180  
 01 juin, 17:22  
 Adecco Medical Adecco France

Sources : BVA, Enquêtes Pôle emploi, APEC, actualités RH, BSI





# DIAGNOSTIC DE LA SITUATION RÉGIONALE : UN NOUVEAU RAPPORT DE FORCE ENTRE ÉTABLISSEMENTS ET CANDIDATS

---

Audrey BERNARD  
Consultante  
BVA

*Réagissez  
sur le tchat !*



# MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE



**17 entretiens** semi directifs de 45 minutes à 1h.

## Cible institutionnels

### 3 entretiens (1h)

- 2 représentants du Conseil Régional
- 1 représentant de l'ARS Bretagne
- 1 directeur d'IFPS

## Cible sanitaire

### 8 entretiens (45 mn)

- 1 directeur d'établissement
- 2 DRH
- 2 directeurs de soins / directeurs d'école
- 2 agents embauchés depuis moins de 6 mois : 1 IDE et 1 AS

## Cible médico-social

### 6 entretiens (45 mn)

- 2 directeurs d'établissement
- 1 DRH
- 3 agents embauchés depuis moins de 6 mois : 1 IDE et 2 AS



Entretiens réalisées **par téléphone** en mars / avril 2021.

# UN DÉFICIT D'ATTRACTIVITE DES MÉTIERS SOIGNANTS, AS EN PARTICULIER, ALORS QUE LES BESOINS VONT CROISSANTS

Les **métiers soignants pâtissent d'un déficit d'attractivité** :

- **pénibilité des rythmes** : horaires décalés voire coupés, travail de nuit/le week-end,
- **incidence sur la vie familiale,**
- **salaires jugés insuffisants,**
- **management remis en question...**



*« Le fait de travailler le week-end est une difficulté car on a énormément de gens qui refusent de travailler le week-end. Ce n'est pas uniquement vrai pour les EHPAD mais plutôt les métiers dans le secteur de la santé en général. Le fait de travailler un week-end sur deux en bloque beaucoup. » (Directeur d'EHPAD)*

**Certains IFAS (Instituts de Formation d'Aides-Soignants) ne font désormais plus le plein.**



**La génération post baby-boomers va prochainement partir à la retraite**, d'où la nécessité d'un remplacement conséquent de ces personnels.



**Surtout les métiers d'AS**



# UN DEFICIT D'ATTRACTIVITÉ LIÉ NOTAMMENT AU RYTHME DE TRAVAIL ET A SES CONSÉQUENCES SUR LE RAPPORT AU PATIENT ET LA VIE PERSONNELLE

## Des conditions de travail perçues comme déshumanisées

- Cadences trop rapides,
- Disparition du rapport au patient, dénoncée par des soignants.



Désaffection vis-à-vis des métiers.



*« Il n'y a plus de relation au patient, les infirmières et même les aides-soignantes nous le reprochent aussi. Ils nous reprochent d'avoir industrialisé le soin, c'est une production de soin à la chaîne. »*

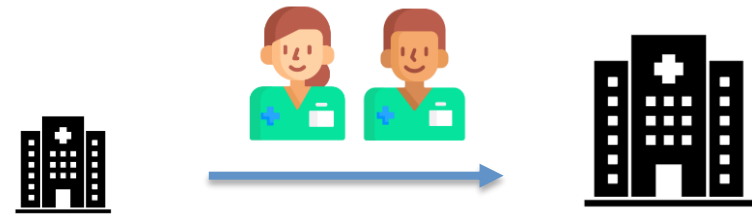
*Les soignants aimeraient passer du temps au pied du lit, auprès du patient pour le soigner physiquement mais aussi pour l'accompagner moralement, pour pouvoir répondre à ses questions. Mais s'ils s'arrêtent avec un patient, c'est à la fin de la matinée plusieurs patients qu'ils ne pourront pas voir parce que les repas s'enchainent, il faut faire certaines choses avant le repas, si c'est pas fait ça bouscule tout le monde.*

*Bref voilà ils sont sous pression en permanence avec le chronomètre. Parce que en plus des tâches de soignants, ils ont des tâches administratives. » (Cadre de santé, CH)*

# DES DIFFICULTÉS PLUS MARQUÉES POUR LES ÉTABLISSEMENTS PETITS OU EXCENTRÉS, LES EHPAD ET LA SANTÉ MENTALE

**Les jeunes candidats se dirigent vers les pôles hospitaliers,** délaissant les sites isolés et de petites tailles. Les raisons :

- **Opportunité de découvrir une grande variété d'unités de soins** ainsi qu'un plateau technique conséquent,
- Situés au sein de **communes de plus grandes tailles** donc plus attrayantes (loisirs, infrastructures, ambiances).



**La typologie des unités de soins au sein des établissements impacte les choix :**

- **Attractivité des services / unités réputés « actifs »** (Urgences, Réanimation, Soins Intensifs, Chirurgie...) la perception de variété et de renouvellement constant des tâches, qui permettent « d'apprendre et d'évoluer ».
- *a contrario*, **moins attrait des unités de soins de type gériatrie, psychiatrie / troubles mentaux et du secteur médico-social** dans son ensemble.

« *Notre difficulté c'est qu'on a beaucoup de sites excentrés. Le Groupe Hospitalier en soi ici ça va car il y a une attractivité de la région. Mais les sites éloignés eh bien la distance fait qu'on n'est plus à la maison mère et donc des jeunes peuvent dire « non je ne reviens pas car le site ne me plaît pas ».* » (Cadre de santé, CH)

# DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ACCRUES DEPUIS LA CRISE SANITAIRE, EN PARTICULIER POUR LES IDE

**Des tensions encore plus fortes sur ces métiers soumis à rude épreuve par la crise sanitaire, surtout pour les IDE.**



IMPACT SUR LE MAINTIEN DES  
PERSONNELS EN POSTE

IMPACT SUR LE  
RECRUTEMENT

- Hausse des départs à la retraite (anticipée)
- Hausse des réorientations / reconversions professionnelles
- Explosion du taux d'absentéisme (15 à 20%) : maladie et épuisement psychologique...
- ... sans que le vivier de jeunes recrues n'augmente pour autant.



**« Les agents sont sous pression, il y a un moment ils vont voir ailleurs si l'herbe est plus verte. Beaucoup de gens partent pour changer de métier. C'est spectaculaire, ça fait peur pour l'avenir. » (Cadre de santé, CH)**

# DES RECRUTEMENTS EN CDD, RÉPONDANT A DES BESOINS PONCTUELS ET OFFRANT PEU DE PERSPECTIVES AUX JEUNES DIPLÔMÉS

UN CDI  
ACCESSIBLE À  
L'ISSUE D'UNE  
PÉRIODE D'1  
AN (VOIRE 18  
MOIS)

CDD  
=  
RÈGLE À  
L'EMBAUCHE

UNE  
TITULARISATION  
TARDIVE (5 ANS)



« Le besoin ponctuel en fait, dans le sens où si on proposait des CDI toute l'année, on aurait moins de problèmes que si on recherche une centaine d'infirmiers pour l'été. » (RRH, EPSM)

- **Peu / pas de création de postes** (malgré les promesses du Ségur de la santé)
- **Des recrutements ponctuels et à durée limitée** sur les périodes de l'année à flux tendu (ex. remplacements en période estivale).
- **Des contrats de très courte durée** (1 à 2 mois max).

# DES FREINS AU RECRUTEMENT POUR LES REMPLACEMENTS D'ÉTÉ, LIÉES A DES SORTIES TARDIVES DE FORMATION

- **Un décalage entre les besoins des établissements et la sortie des formations, qui complexifie le recrutement des AS et IDE.**



**IFSI**

fin de formation à mi-juillet



**IFAS**

Passage de 41 à 44 semaines de formation. Entrée sur le marché du travail en août. Les candidats ne sont pas disponibles pour remplacer les congés d'été.

« *Au niveau des IDE, on est sur des sorties d'école vers le 14 juillet donc ça commence à être tard comme les départs en vacances des professionnels commencent le 14 juin (...) Pour les AS, il y a une nouvelle réforme, on nous annonce 44 semaines de formation au lieu de 41 donc on va avoir des jeunes diplômés qui vont sortir au mois d'août et cela va être très compliqué à gérer pour l'ensemble des établissements français (...) depuis 8 ans déjà les jeunes sortent des écoles à la mi-juillet ce qui nous pose un problème et là on nous annonce une sortie d'école au mois d'août. Les gens que nous avons formés ne seront pas disponibles pour nous.* » (Cadre de santé, CH)



**Dans ce contexte, les candidats aux postes  
d'AS et IDE sont désormais en position de force  
vis-à-vis des établissements**



*Vous êtes d'accord ?  
Pas d'accord ?  
Donnez-vous votre avis !*



# LES AS ET IDE N'HÉSITENT PAS A MANIFESTER LEURS EXIGENCES...

## Des AS et IDE qui n'hésitent pas à décliner l'offre :

- Si elle ne répond pas totalement à leurs souhaits.
- Si on ne leur donne pas satisfaction.
- Ou ne se présentent pas, car ils ont entre temps obtenu une « meilleure proposition ».



« Certains ne se présentent même pas alors qu'on les a embauchés. D'autres font quelques jours et partent ailleurs car ça ne correspond pas à ce qu'ils avaient imaginé. Et ceux qui sont en poste, par exemple ils travaillent en EHPAD et on leur dit « Mais on n'a pas de postes ouverts en ce moment sur le sanitaire », ben ils vont chercher ailleurs. » (Cadre de santé, CH)

**INVERSION DU RAPPORT DE FORCES EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT :**  
les établissements doivent adapter leur stratégie de recrutement et de fidélisation, afin de « séduire » les candidats et de limiter les départs.

# ... ET LES CADRES DE SANTÉ, NON FORMES AU RECRUTEMENT, PEINENT A METTRE EN VALEUR LES AVANTAGES CONCURRENTIELS



**Des Directions des soins et cadres soignants chargés du recrutement qui se disent peu / non formés aux techniques du recrutement** et ne maîtrisant donc pas la pleine gestion d'un entretien de recrutement.



*« On n'est pas bons sur la communication. Recruter est un métier. Pour les soignants c'est la Direction des Soins qui recrute. Moi DRH je me contente de signer les contrats. Ils ne sont pas formés au recrutement. Il y a des sujets qu'ils ne savent pas aborder. » (DRH, CH)*



*« On a du mal dans le domaine public à aborder des questions concurrentielles : quelle sera votre rémunération, quel sera votre parcours professionnel. » (Cadre de santé, CH)*

**Des enjeux de formation aux techniques de recrutement et à la valorisation des atouts du poste, de l'établissement et de la FPH, vis-à-vis d'offres concurrentes (privé, libéral, intérim...)**

## Ce que disent des AS ou IDE récemment embauchées



*Et dans votre établissement ?  
Quelle sont, selon vous,  
les attentes des jeunes recruté.e.s ?*





## Des choix motivés par la **volonté d'apprendre...**



« En EHPAD on a vite fait le tour. En EHPAD en service de nuit comme moi, on n'apprend pas grand-chose. Je préfère les services où il y a des urgences, du mouvement.  **Ici en médecine gériatrique, j'aime le contact avec les patients. C'est plusieurs pathologies, il y a de l'action, des urgences, pour apprendre c'est un bon service. » (AS, CH)**



«  **Moi j'aime tout ce qui est réa, soins intensifs, urgences, bref les services actifs, ce qui bouge. Parce que ce n'est jamais la même chose et on apprend tout le temps. » (IDE, CH)**



«  **J'aurais aimé pouvoir émettre le souhait d'un service car ça peut déterminer vers quel hôpital ils nous orientent. Il n'y a pas de réa ni de chirurgie à X. J'ai fait un stage aux urgences de Y et moi j'aime les urgences, la réa, les soins intensifs. » (IDE, CH)**



## Un **manque d'informations précises** lors du processus d'embauche : salaires, primes, affectation, perspectives d'évolution...

« Je ne savais pas trop où j'allais aller. C'était flou, par rapport au service où j'allais être affectée. **Pour inciter à postuler, il faudrait savoir où on met les pieds.** Souvent on ne sait pas où on va atterrir. Il faudrait une vision sur le planning lors du recrutement, c'est un peu brouillon au début (...) **Pour le salaire, en fait je n'ai pas osé aborder le sujet. Et ils n'en ont pas parlé d'eux-mêmes.** » (AS, CH)

« Je ne me souviens pas qu'on m'ait parlé à l'embauche des formations de spécialisation, de la formation continue. Ce serait intéressant d'en parler. Je comprends que ça ne puisse pas se faire de suite, mais **il faudrait donner des perspectives** (...) Il faudrait aussi pouvoir faire des vœux de changement de services. » (IDE, CH)

« J'ai juste eu un souci au **niveau du salaire entre ce qui s'est dit et ce qui s'est fait après.** J'ai quand même demandé si j'allais avoir plus du fait de mon ancienneté, comme j'ai quand même 10 ans d'expérience. Mais quand je suis allée signer mon contrat, **le salaire était moins que ce qu'on m'avait dit à l'oral [...]** Et quand j'ai demandé des explications, on m'a dit que c'était comme ça. » (IDE, EHPAD)



## Des freins à l'acceptation des postes liées à **l'instabilité de la situation contractuelle**



« Il faudrait **des CDD plus longs**. 6 mois c'est le minimum pour se dire qu'on peut voir venir. Et **une promesse de CDI** dans l'année. Quelque chose au bout d'un an maximum. » (IDE, CH)



« C'était pour un poste d'aide-soignant en CDD. **La durée n'était pas précisée.** » (Aide-soignante, EHPAD)

- ✓ **Ce diagnostic reflète-t-il votre perception de la situation ?**
- ✓ **Y-a-t-il d'autres facteurs à prendre en compte ?**
- ✓ **Apportez-nous votre éclairage ?**







## **PARTAGE D'INITIATIVES ET DE BONNES PRATIQUES EN FAVEUR DE L'ATTRACTIVITÉ ET DU RECRUTEMENT**

---

### Temps d'échange

*Faites-nous part  
de votre retour d'expérience !*



## 1

## LA COMMUNICATION SUR LES MÉTIERS SOIGNANTS



#JeDeviensAideSoignant : l'ARS lance une campagne pour valoriser le métier d'aide-soignant

Réalisation d'une **campagne de communication** (web, radio...) fin 2019 par l'ARS, pour augmenter l'attractivité du métier et des IFAS.

*Que pensez-vous  
de campagnes de  
communication vis-à-vis  
du grand public ?*

*Utiles ?  
Nécessaires ? ...*

Vous souhaitez devenir aide-soignant(e) ?



Témoignages : C'est quoi le métier d'aide-soignant(e) ?



Écoutez les spots radio :



Regardez les vidéos :



<https://www.bretagne.ars.sante.fr/aide-soignante-0>

# 2

## L'ORIENTATION ET LE SOUTIEN A LA FORMATION SUR LES MÉTIERS SOIGNANTS



- J'ai le sens du contact
- je veux être utile aux autres
- Ma vocation est de soigner

### Aide-soignant/e

*Synonyme : aide infirmier/ère, assistant/e en soins*

Parmi le personnel de santé, l'aide-soignant est sans doute le plus proche des personnes hospitalisées. Il assure l'hygiène et le confort des patients. Il apporte aussi son soutien aux personnes dépendantes pour toutes les tâches de la vie quotidienne, à domicile ou en centres d'accueil.

Et aussi : **prise en charge financière** des formations d'AS par le Conseil Régional, dispositif **Transco** récemment lancé du fait de la crise sanitaire...



3

# LA MISE EN VALEUR DES ATOUS DE L'ETABLISSEMENT DANS LA COMMUNICATION...

## UNE AUTRE IMAGE DES EHPAD !

**Jardins du Castel @JardinsCastel · 24 mai**  
 Au menu des résidents ce midi aux JDC, Brochette de St Jacques au lard fumé - Aiguillette de poulet à la Marocaine - Semoule et ratatouille de légumes - Tarte aux pommes et le tout dans les trois textures normale - modifiée et manger mains. Bravo à l'équipe restauration !



1 7

**Jardins du Castel @JardinsCastel · 26 mai**  
 Quelques résidents au cirque dans le cadre de l'opération "Cirque ou presque" organisée par le Pays de Châteaugiron Communauté.

1 1 6



facebook S'inactiver Adresse e-mail ou mobile Mot de passe Connexion Informations de compte oubliées ?

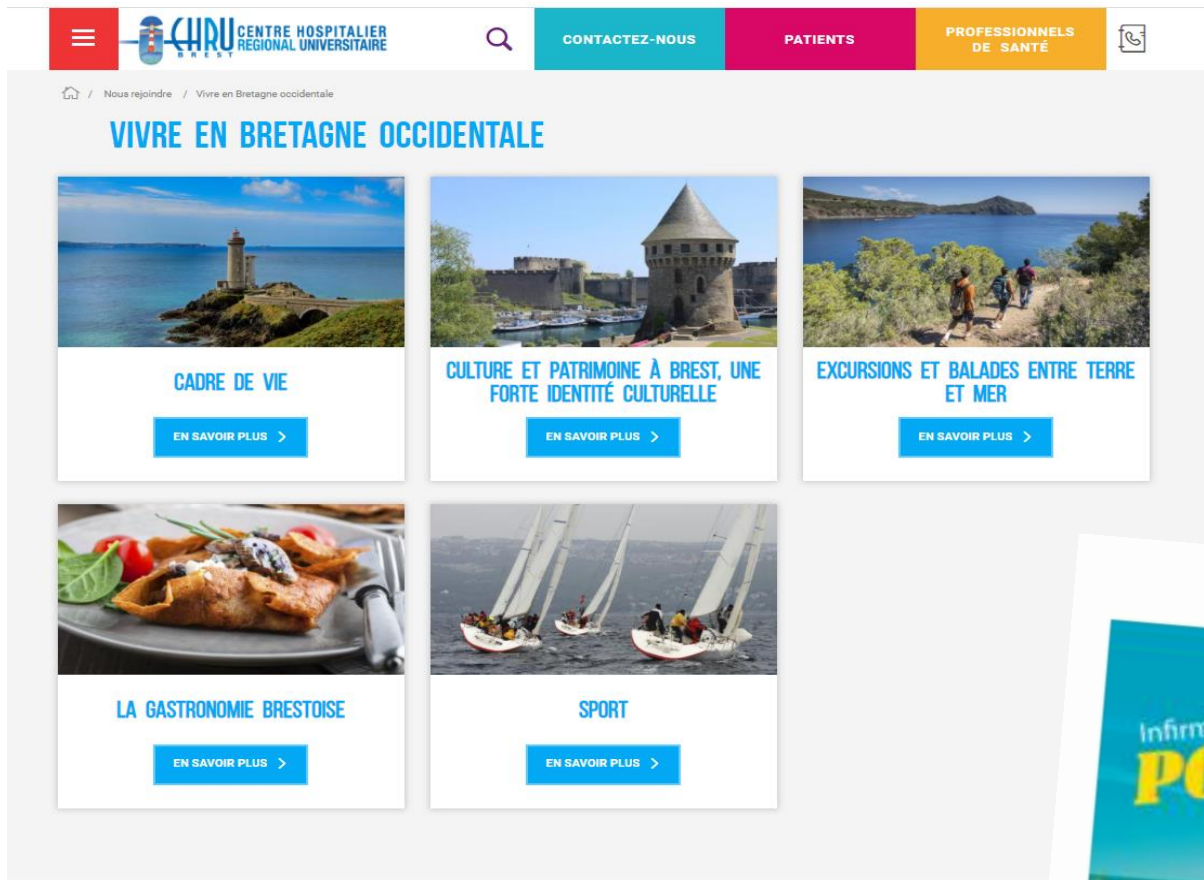
**Les Jardins du Castel Chateaugiron**  
 20 mai, 00:00  
 danse adaptée aux jardins du Castel  
 Chorégraphie sur Claude François ! Elles ont le rythme !

103 43 commentaires 83 partages

**Votre établissement ou vous-même communiquez sur des réseaux sociaux ? Racontez-nous ! Vous aimeriez, mais trop compliqué ?? Dîtes-le nous aussi !**



# ... ET LA PROMOTION DU CADRE DE VIE DE LA BRETAGNE



*La Bretagne : un atout utilisé dans vos recrutements ? Et ça marche ?*



## 4

# L'ACCUEIL DE STAGIAIRES ET LES ACTIONS EN PARTENARIAT AVEC LES IFSI ET IFAS

## L'accueil de stagiaires : vivier privilégié de futures recrues.

« On accueille des stagiaires quel que soit le corps de métier d'ailleurs et on sait bien que souvent c'est là que on trouve nos futurs candidats. » (Cadre de santé, CH)



## La diffusion des offres d'emploi aux IFSI/IFAS et d'autres partenariats à développer : forums de l'emploi...

« On avait un forum de l'emploi avec l'IFPS de X, l'Institut de formation en soins de santé, des professionnels de santé de X, des collègues qui ont un IFSI, un IFAS et des ambulanciers et qui faisaient un forum de l'emploi pour le territoire. **Et les jeunes formés rencontraient les employeurs.** Mais depuis le Covid c'est arrêté et c'était le seul que l'on faisait sur la région. » (Cadre de santé, CH)

Et vous, quelle expérience de collaboration entre école et établissement ? A renouveler, étendre... ?



## 5

## LES PARTENARIATS INSTITUTIONNELS EN MATIERE DE « SOURCING »

« On a un bon partenariat avec **Pôle emploi**. On a un bon partenariat aussi avec le **point Accueil Emploi** de Châteaugiron. » (Directeur d'EHPAD)



« Le partenariat notamment avec Pôle emploi autour des métiers du soin qui a été mis en place **dans toutes les agences locales avec des établissements qui sont venus sur une semaine**. C'est un peu du **job dating**, ça permet d'identifier notamment par rapport aux demandeurs d'emploi, en fait, un peu, les profils. » (Cible Institutionnel)

En recrutement en flux tendu, **soutien de l'ARS aux partenariats avec Pôle emploi**, les fédérations d'économie sociale, les instituts de formation, le rectorat..., en aide sur :

- Les remplacements estivaux,
- Les ressources disponibles dans un contexte d'urgence / en renfort (crise sanitaire).

*Votre retour d'expérience de ce type de partenariat ?*



## 6

# LA RATIONNALISATION ET LA DIGITALISATION DU PROCESS DE RECRUTEMENT



## Page Web sur votre site



Mots-clés	Lieu du poste	RECHERCHE
-----------	---------------	-----------

Agent.e de Maintenance – option plombier chauffagiste Groupe Hospitalier Bretagne Sud	Lorient (56100)	<b>CDD</b> Depuis 3 jours
Infirmier(e)s – pôle gériatrique psychiatrique Groupe Hospitalier Bretagne Sud	Lorient (56100)	<b>CDD</b> Depuis 2 semaines
Aides-Soignant(e) – pôle gériatrique psychiatrique Groupe Hospitalier Bretagne Sud	Lorient (56100)	<b>CDD</b> Depuis 2 semaines
ASH – pôle gériatrique psychiatrique Groupe Hospitalier Bretagne Sud	Lorient (56100)	<b>CDD</b> Depuis 2 semaines
Infirmier(e) de Bloc Opératoire Groupe Hospitalier Bretagne Sud	Lorient (56100)	<b>CDD</b> Depuis 4 semaines



« Il y a l'outil Beetween, que d'autres établissements utilisent, qui est **un outil de publication d'annonces et de traitement des candidatures qui permet d'envoyer des réponses automatiquement aux candidats**. C'est plus sur le process de recrutement que l'attractivité, mais je pense que ça fait aussi partie de **l'amélioration de notre image** de pouvoir traiter les candidatures qui nous sont adressées, de ne pas en perdre et qu'elles soient orientées comme il faut. C'est une application qu'on met en place. » (RRH, EPSM)



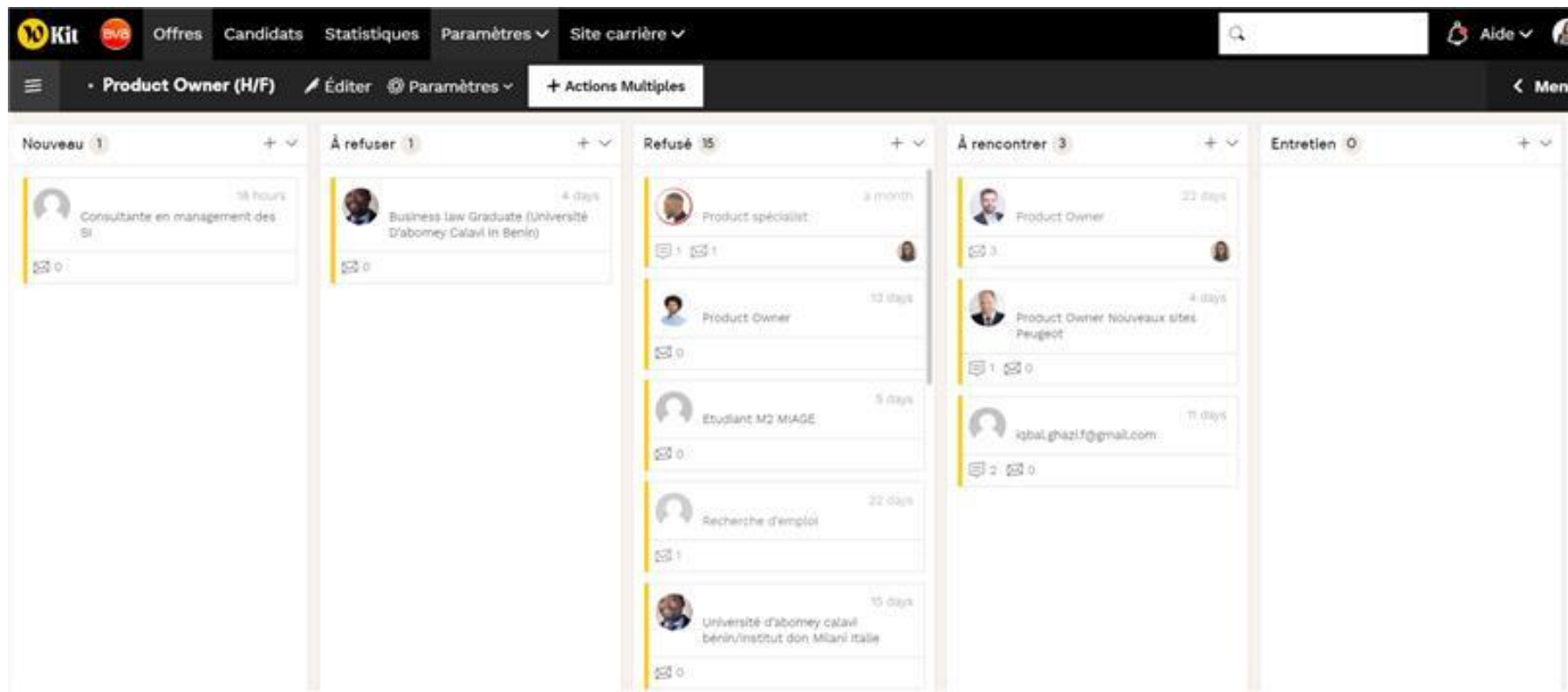
# LA MODERNISATION ET LA DIGITALISATION DU PROCESS DE RECRUTEMENT

## Diffusion des offres d'emploi sur plusieurs sites et réseaux sociaux

The screenshot displays a LinkedIn search interface for the job title 'Infirmier' in France. The top navigation bar includes the LinkedIn logo, search filters, and user profile options. Below the search bar, there are filter buttons for 'Emplois', 'Date de publication', 'Expérience', 'Entreprise', 'Type de travail', 'À distance', and 'Tous les filtres 1'. The main content area is divided into two columns. The left column lists several job postings from different organizations, including 'FONDATION OEUVRE DE LA CROIX SAINT-SIMON', 'ORPEA', 'Hôpital Paris Saint-Joseph', and 'Le Groupe La Poste'. The right column provides a detailed view of the first job listing: 'Infirmier' at 'FONDATION OEUVRE DE LA CROIX SAINT-SIMON'. This view includes the company logo, name, location, and a 'Postuler' button. Below the job details, there is a table with three columns: 'Poste', 'Entreprise', and 'Relations'. The 'Poste' column lists '2 candidats' and 'Premier emploi'. The 'Entreprise' column lists '1001-5000 employés' and 'Associations et organisati...'. The 'Relations' column indicates 'Vous n'avez aucune relation dans cette entreprise.' and includes an 'Ajouter >' link. At the bottom of the right column, there is a section titled 'L'Hospitalisation à Domicile Croix Saint Simon recrute UN INFIRMIER A DOMICILE (H/F) En CDI Temps plein Poste à pourvoir immédiatement.'

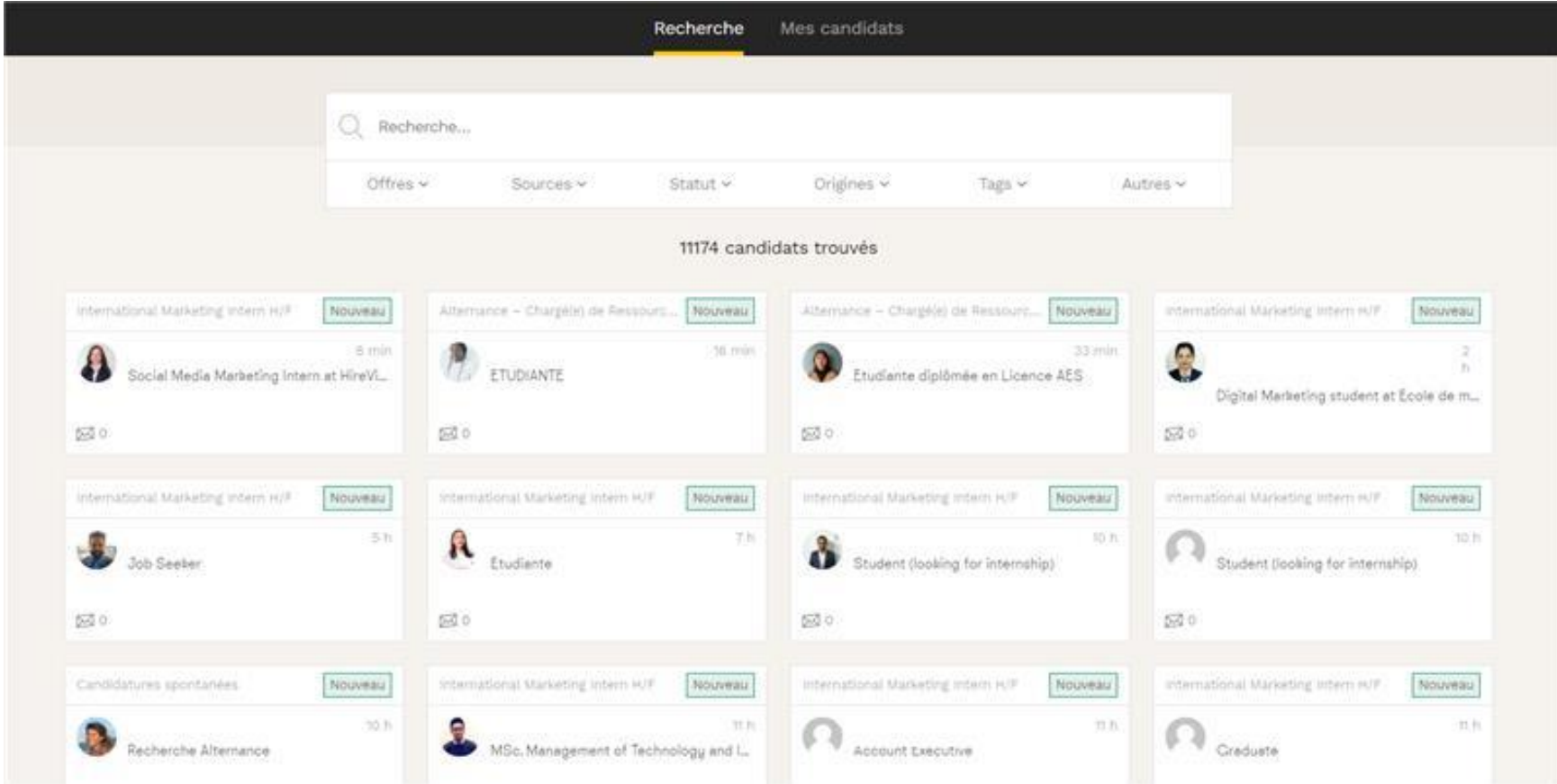
# LA MODERNISATION ET LA DIGITALISATION DU PROCESS DE RECRUTEMENT

## Réflexion sur un process plus fluide entre RH et services



# LA MODERNISATION ET LA DIGITALISATION DU PROCESS DE RECRUTEMENT

## Gestion d'une CV thèque



*Vous avez fait évoluer votre process ?  
Vous utilisez un outil spécifique ?*



## 7

# LA GPMC POUR MIEUX CIBLER, GÉRER ET ANTICIPER LES BESOINS EN COMPETENCES

## A l'échelle de la Bretagne :

- Cartographie régionale des métiers

## A l'échelle d'un établissement, d'un GHT, d'un groupe d'EHPAD... :

- Cartographie des métiers
- Elaboration du processus et des outils de recrutement
- Mise en place d'un **recrutement commun et harmonisé au sein du GHT** pour éviter la concurrence entre établissements
- ...

L'intérêt de la GPMC  
en matière de recrutement ?



### GPMC et entretien pro

Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation

Accompagnement du développement des compétences et des carrières

Accompagnement des ets ou groupes sur le management des métiers, emplois et compétences

Formation des encadrants à la réalisation des entretiens pro et de formation et intégration, dans leurs pratiques managériales de la valeur pro de l'agent

Se former aux techniques de l'entretien professionnel (4 modules)

**Anfh** Bretagne

✓ **D'autres initiatives ou retours d'expériences à partager ?**





## VOS BESOINS DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

**Anfh.**

*Répondez au sondage !*

# DES BESOINS DE FORMATION SUR 3 PRINCIPAUX CHAMPS



# 1

**Développement de la  
marque-employeur,  
utilisation des canaux  
et outils numériques**  
pour promouvoir  
l'établissement et les  
offres d'emploi

# 2

**Gestion des  
recrutements,  
process et outils  
associés**

# 3

**Entretien et  
techniques de  
recrutement**

**Pour les Directions, services RH, cadres...**



« Je pense que recruter est un métier et **qu'il faudrait une formation pour recruter**. Comment on aborde un candidat. des formations sur les questionnaires, sur la manière d'aborder un entretien de recrutement, l'identification des potentiels, les formations de communication à l'attractivité. Ce n'est pas des compétences que les cadres de santé ont. » (Cadre de santé, CH)



## CLÔTURE DU RENDEZ-VOUS

---

Catherine CORRE

Coordinatrice adjointe  
Comité territorial  
ANFH Bretagne



# VOS PROCHAINS RENDEZ-VOUS

- **Atelier « Intégration des professionnels » le 15 juin à 14 h**
  - ✓ Avec le témoignage de **M. Loïc PERON**, Cadre Supérieur de Santé, Responsable de la Formation Continue, Gestion des stages, au GHBS Lorient
  
- **Atelier « Fidélisation des agents » le 22 juin à 14 h**
  - ✓ Avec le témoignage de **M. POTIER**, DRH-DAM du CH Guillaume Régnier

