

# Développer sa stratégie d'attractivité et de fidélisation

Alors que la quasi-totalité des établissements publics de santé (99%, source FHF) déclare des difficultés de recrutement, l'attractivité, la fidélisation, la valorisation des métiers et la prise en compte des attentes des professionnels sont devenus des enjeux majeurs du secteur hospitalier.

Et bien que les situations soient complexes, des leviers existent.

Pour que les professionnels des RH puissent imaginer des pratiques adaptées à leur contexte et qui favorisent la stratégie RH en matière d'attractivité et de fidélisation, nous proposons une formation de 2 jours qui s'appuie essentiellement sur des retours d'expériences, des outils opérationnels et des temps collectifs d'expérimentation.

## Objectifs

- 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
- S'approprier les outils et leviers pour adapter son processus de recrutement et d'intégration au défi de l'attractivité
- Cerner les attentes des candidats et leurs modalités de recherche d'emploi ; en intégrant notamment les spécificités liées aux professionnels de santé
- Développer sa créativité pour favoriser l'attractivité et la fidélisation

## Le + de la formation

La méthode et la posture des formateurs invite les participants à s'inspirer de certaines pratiques RH ayant fait leur preuve.

## Public concerné et Prérequis

Responsables RH des établissements sanitaires et médico-sociaux Personnel de direction et encadrants

## Programme

Le monde change !

- Nouvelles générations, nouvelles attentes !
- Quelles convictions pour quelles pratiques ?
- Justice organisationnelle : « Ecoutez-nous ! »
- Les 5 leviers d'engagement
- Quel engagement aujourd'hui et demain ?
- De l'intérêt de penser un système RH stratégique et intégré
- L'importance de la reconnaissance non-monétaire au travail (apports et grille de positionnement)

## Favoriser l'Attractivité et Fidélisation en 10 points

- La méthode : associer authentiquement de manière innovante
- Le poste de Responsable Attractivité et Fidélisation
- Le processus Intégration
- Les parcours Open
- Les partenariats et le réseau
- Facilités sociales (Conciergerie, Karos, logement...)
- Réseaux sociaux
- L'accent mis sur l'accompagnement des managers
- Le dialogue social
- La reconnaissance au travail
- ... Et autres réalisations et perspectives (action de cohésion, séminaires « build », intéressement, VR, missions tremplins, hôpital s'arrondit, formation-action)

## Ateliers collectifs pour l'attractivité/fidélisation,

- **Atelier 1 : Groupe Créativité – Méthode « Chapeaux de bono »**

Objectif de l'expérimentation : le groupe de stagiaires répond collectivement et concrètement à la question : « Comment nos établissements peuvent devenir les meilleurs établissements qui attirent et fidélisent les hospitaliers ? »

- **Atelier 2 : Groupe Créativité – Méthode « Chapeaux de bono »**

Résultats attendus :

Chaque stagiaire s'approprie de 2 à 4 idées pour son établissement qui auront un impact a priori sur l'attractivité et la fidélisation

2 à 4 autres idées seront également sélectionnées pour présentation

## **Votre intervenant**

DRH

## Notre démarche pédagogique

- Echanges
- Retours d'expérience
- Ateliers collaboratifs et réflexifs

### Livrables

En parallèle des exercices et autres annexes pédagogiques distribués au cours de la formation, chaque stagiaire se verra mettre à disposition un accès à des ressources documentaires en ligne :

- Un livret pédagogique qui pourra être utilisé après la formation comme un guide/aide-mémoire
- Des ressources documentaires, une bibliographie et/ou une webographie

Ces éléments permettront, à l'issue de la formation, de faciliter une restitution des éléments clés à retenir auprès de l'équipe ou d'un supérieur hiérarchique (outils d'aide à la diffusion de l'information).

### Evaluation

La présence à l'ensemble des séances de formation est nécessaire pour l'atteinte des objectifs de la formation. Les stagiaires et l'intervenant seront ainsi tenus de signer une feuille d'émargement pour chaque demi-journée de formation suivie.

Les compétences seront évaluées au fur et à mesure de la formation afin de valider leur acquisition. Les connaissances seront quant à elles évaluées par un quiz de fin de formation.

Les appréciations des participants seront recueillies à l'issue de la session et à froid au bout de 3 mois via un questionnaire approprié.

Nous solliciterons également les appréciations des référents de la structure commanditaire au bout dans les 6 mois qui suivent la formation

## FORMATION ALTERNANCE

---

**Durée :** 14h **Jours :** 2 jours

**Tarif :** 840€ - Déjeuner offert

### Paris

**Date(s) :**

- 26 et 27 Mars 2026
- 23 et 24 Novembre 2026

### Inter

**Durée :** 14h **Jours :** 2 jours

**Tarif :** 840€ - Déjeuner offert

### Paris

**Date(s) :**

- 26 et 27 Mars 2026
- 23 et 24 Novembre 2026

### Intra

**Durée :** Adaptable selon vos besoins

**Tarif :** Devis personnalisé sur demande

[Demande de contact](#)

[Pré inscription](#)

[Demande de devis](#)

Dernière modification le 23 décembre 2025 à 10h38

---

139 avenue Jean Jaurès - 75019 PARIS  
01 53 19 80 30  
[contact@formavenir-performances.fr](mailto:contact@formavenir-performances.fr)