



DÉMARCHE FHF ATTRACTIVITÉ PARAMÉDICALE

1. ENQUÊTE EN LIGNE AUPRÈS DES ÉTABLISSEMENTS

Identifier les enjeux d'attractivité et objectiver les difficultés de recrutement (été 2019)

2. ÉLABORATION DES PREMIÈRES PISTES D'ACTION AU NIVEAU NATIONAL

Séminaire FHF et ateliers « focus groupes » avec des professionnels de terrain en établissement

3. IDÉATHON DU 22 NOVEMBRE 2019

Une journée de réflexion collective réunissant soignants, DRH et startups

4. DES PROPOSITIONS CONCRÈTES À EXPÉRIMENTER EN ÉTABLISSEMENT

Mieux prendre en compte les attentes propres à chaque professionnel



L'attractivité, une dynamique collective

Les remontées des établissements, objectivées par l'enquête conduite par la FHF cet été, mettent en lumière les enjeux d'attractivité de l'hôpital public employeur. Les difficultés de recrutement de professionnels paramédicaux concernent tous les établissements, quelles que soient leur taille, leur implantation géographique et leur activité. Si cette situation génère de la désorganisation pour les équipes de soins, il faut souligner les efforts d'adaptation des établissements et leurs innovations pour répondre aux nouvelles attentes des professionnels (dématérialisation des procédures de recrutement, organisation de job dating, usage des réseaux sociaux, réduction des délais de titularisation ou de passage en CDI...)

L'attractivité ne se décrète pas, mais se construit collectivement, en engageant les acteurs à tous les niveaux de responsabilité.

Le choc d'attractivité que la FHF appelle de ses vœux est d'abord une demande d'impulsion au niveau national. L'engagement des pouvoirs publics en la matière est indispensable en termes de leadership mais aussi parce que nombre d'éléments d'attractivité sont déterminés, pour la fonction publique, par des dispositions réglementaires nationales, notamment en matière de rémunération. Mais ce choc d'attractivité ne s'incarnera dans le quotidien des professionnels que si l'impulsion nationale rencontre un engagement local. Aujourd'hui, l'attractivité est construite au quotidien par les établissements qui interrogent leurs politiques de recrutement, d'intégration, de management, de formation et d'accompagnement des parcours des professionnels pour les faire évoluer, de plus en plus souvent en lien avec les acteurs du territoire.

Le présent livret présente les propositions concrètes issues de l'idéathon organisé le 22 novembre et invite les établissements à les expérimenter et les enrichir.

Engageons-nous ensemble pour l'attractivité !



IDÉATHON ATTRACTIVITÉ PARAMÉDICALE

LES PARTICIPANTS

Établissements présents :

- AP-HP, CHU de Tours, GHU Paris Neurosciences, CHNO des Quinze-Vingt, CH de Morlaix, CH Sud Francilien
- EHPAD de St Sauveur en Puisaye, EHPAD de Pacy s/ Eure, GCSMS des EHPAD publics du 94
- FHR Bourgogne Franche Comté

Startups présentes :

Aumbiosync, Happytal, Invivox, Libheros, MedGo, Mstaff, WHOOG



 **FHF**
FÉDÉRATION HOSPITALIÈRE DE FRANCE

22 NOVEMBRE 2019
A PARTIR DE 9H

IDÉATHON ATTRACTIVITÉ PARAMÉDICALE

Start-up, DRH, soignants,
construisons des solutions RH pour
la santé

Centre hospitalier Sainte Anne -
Pavillon de l'horloge
1 rue Cabanis 75014 Paris

IDÉATHON ATTRACTIVITÉ PARAMÉDICALE

ATTRACTIVITÉ EXTERNE RECRUTEMENT

4 profils identifiés

- **Boris**, lycéen en phase d'orientation
- **Charlotte**, étudiante en formation paramédicale
- **Pierre**, jeune papa en reconversion
- **Juliette**, infirmière souhaitant devenir cadre

Enjeux identifiés

- **Adapter** les modalités de communication à la cible (support, format, horaires...)
- **Rendre lisibles et simplifier** les procédures de recrutement
- **Humaniser** les démarches (mentorat, rôle des pairs...)

ATTRACTIVITÉ INTERNE FIDÉLISATION

3 profils identifiés

- **Camille**, étudiante en stage - la première impression
- **Antoine**, jeune professionnel
- **Isabelle**, professionnelle expérimentée en perte d'intérêt

Enjeux identifiés

- **Individualiser** l'accompagnement et le parcours professionnels
- **Reconnaître et valoriser** la compétence et l'expertise des professionnels (en interne et en externe)
- **Mobiliser et décroiser** le collectif hospitalier

PROPOSITIONS "ATTRACTIVITÉ EXTERNE & RECRUTEMENT"

BORIS, LYCÉEN EN PHASE D'ORIENTATION

1- Faire connaître l'environnement hospitalier

- Adapter le mode de communication à la cible : communication web, collaboration avec un influenceur, usage de l'humour

2- Faire connaître les formations

- Aller à la rencontre des jeunes : forums de l'orientation, présentation dans les lycées
- Mettre en place des "ambassadeurs métiers"
- Faciliter l'accès à l'information sur les bourses et les dispositifs de financement



CHARLOTTE, ÉTUDIANTE PARAMÉDICALE

1- Communiquer sur le recrutement de manière informelle

- Organiser des événements type afterworks ou job-dating
- Utiliser les réseaux sociaux

2- Simplifier le recrutement

- Créer une page dédiée au recrutement sur le site de l'établissement,
- Dématérialiser la procédure de candidature
- Clarifier la procédure de recrutement : présenter et réduire les étapes en précisant les délais

3- L'importance du premier jour

- Planifier l'accueil par le cadre et l'équipe
- Rédiger un guide pratique du nouvel arrivant, rappeler les valeurs de l'établissement
- Prévoir un bilan d'étape à 3 mois

PROPOSITIONS "ATTRACTIVITÉ EXTERNE & RECRUTEMENT"

JULIETTE, ASPIRANTE CADRE

1- Organiser la détection des talents

- Être transparent sur la sélection et le recrutement des cadres,
- Etablir une fiche de poste de cadre par service précisant les spécificités du secteur

2- Rythmer le processus de validation

- Formaliser les étapes : temps d'immersion auprès d'un cadre, rdv avec le chef de service, accompagnement préparation concours de l'IFCS

3- Faciliter l'intégration dans la communauté managériale

- Proposer un appui à la prise de poste : mentorat, co-développement
- Organiser des événements dédiés à l'encadrement



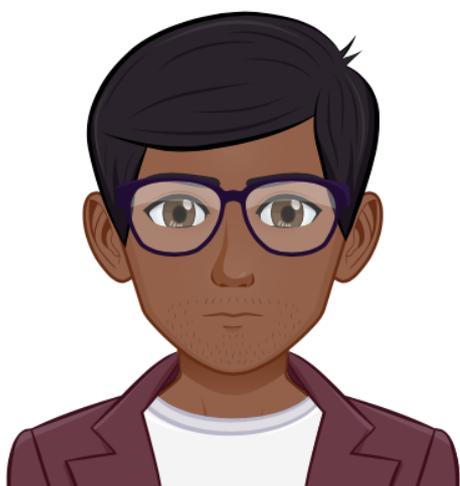
PIERRE, JEUNE PAPA EN RECONVERSION

1- Adapter la procédure de recrutement

- Valoriser l'expérience antérieure
- Proposer un stage de découverte (lien avec Pôle Emploi pour les candidats externes)

2- Associer l'encadrement de proximité

- Laisser à l'encadrement le choix du candidat
- Adapter les objectifs fixés au recrutement au profil du candidat : bilan d'intégration à 3 mois



PROPOSITIONS "ATTRACTIVITÉ INTERNE & FIDÉLISATION"

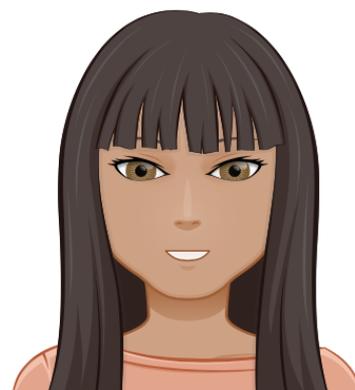
CAMILLE, ÉTUDIANTE EN STAGE

1- Reconnaître l'importance du tutorat

- Identifier des professionnels volontaires à l'encadrement des stagiaires et les former régulièrement au tutorat
- Identifier dans la mesure du possible un temps dédié au tutorat

2- Faire connaître les opportunités de recrutement aux stagiaires

- Communiquer sur les événements dédiés et les périodes de recrutement de l'établissement
- Présenter les étapes du recrutement et orienter vers les responsables du recrutement



ANTOINE, JEUNE RECRUTÉ

1- Décloisonner pour renforcer le collectif hospitalier

- Journée portes ouvertes internes ou "vis ma vie"

2- Créer des parcours professionnels personnalisés

Bourse d'emplois au niveau GHT, formations

3- Accompagner l'individu au-delà du professionnel

Action sociale, accès au logement intermédiaire, crèche hospitalière



PROPOSITIONS "ATTRACTIVITÉ INTERNE & FIDÉLISATION"



ISABELLE, EN PERTE D'INTÉRÊT PROFESSIONNEL

1- Détecter la lassitude

- Associer l'équipe dans la détection des signaux de lassitude professionnelle d'un pair (changement d'attitude..)
- Se rendre disponible : valoriser un management bienveillant favorisant l'échange

2- Accompagner la réflexion du professionnel

- Interroger les causes, distinguer les éventuelles questions conjoncturelles des questions de fond
- Si possible, diversifier les missions (fonctions de référent, mission transversale...) ou envisager une mobilité

3- Accepter la possibilité du départ

- Orienter le professionnel vers les personnes ressources, donner de la visibilité aux passerelles professionnelles
- Mettre en place un réseau de type "alumni" pour valoriser ces reconversions

VALORISER LES ÉQUIPES EN INTERNE ET EN EXTERNE

1- Valoriser les équipes en interne

- Lancer des appels à projets internes (QVT, qualité...)
- Associer le personnel à l'élaboration des projets d'établissement, de pôle, de service...

2- Valoriser les équipes à l'extérieur

- Communiquer sur l'excellence de l'établissement avec des patients ambassadeurs (par exemple des personnalités publiques ou célèbres)
- Donner à voir les réalisations des équipes



**Rendez-vous à
SANTEXPO !**

**VENEZ APPROFONDIR LES
PROPOSITIONS DANS DES
ATELIERS D'IDÉATION ET
PARTAGER VOS RETOURS DE
TERRAIN**

**JEUDI 28 MAI 2020
DE 11H30 À 13H30**