Hôpitaux magnétiques : développer l'attractivité de son service, pôle ou établissement

MANAGEMENT

Ref : MGTSA03B

Compétences visées

Définir des indicateurs et construire un référentiel pour mesurer et suivre l'attractivité de son établissement, pôle ou service et la fidélisation de son personnel.

Objectifs et contenus

Suivre l'exemple des « Hospitals magnets » : quels enjeux pour les hôpitaux français ?

- Le développement du « nomadisme » professionnel et la recherche de sens au et dans le travail.
- Les difficultés à construire cohésion, coopération, collaboration.
- La déclinaison d'une démarche qualité en normes et procédures plutôt perçues, par les professionnels, comme une non reconnaissance de la qualification, des compétences individuelles et de la créativité.
- Le stress et la souffrance au travail qui touchent de plus en plus les professions d'encadrement, médicales, paramédicales…

S'approprier les caractéristiques des hôpitaux magnétiques

- L'historique des « hospitals magnets ».
- La publication de l'étude réalisée par Yvon Brunnelle.
- Les 8 conditions essentielles des hôpitaux dits magnétiques.
- Les 7 critères caractérisant les meilleures institutions.
- Les expériences plus récentes d'évolution d'hôpitaux européens vers le modèle « hôpitaux magnétiques » : exemples Belges et expériences Françaises.
- L'étude de ces différents modèles.

Élaborer un « référentiel d'hôpital, pôle ou service attractif », où il fait bon travailler et être soigné

- L'intérêt et l'utilisation d'un tel référentiel.
- L'élaboration du référentiel.
- L'autoévaluation : quel état des lieux pouvons-nous faire de notre structure, pôle ou service à partir de ce référentiel ?
- La conception du projet et sa mise en œuvre : écart entre l'existant et le visé au regard du référentiel, actions à mettre en place, communication, implication des personnels, définition d'une stratégie de détermination des axes de progrès et plan d'actions, utilisation du référentiel pour le suivi (QQOQCP), évaluation de la démarche.

Méthodes

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Diagnostic flash.
- Analyses de situations.
- Exercices.

Personnes concernées

Direction générale, Direction des Ressources Humaines, Chef et cadre de pôle d'une structure de santé.

Valeur ajoutée

À partir de l'étude publiée par Yvon Brunelle et des diverses expérimentations européennes (reprises par la HAS), visant la recherche d'organisations attractives, d'établissements sanitaires ou médicosociaux, nous proposons un référentiel des caractéristiques et critères. Ainsi, au cours de cette formation-action, vous réalisez un autodiagnostic pour votre structure ou pôle et un plan d'actions pour développer son attractivité et fidéliser le personnel médical et paramédical.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation…).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact…).

À noter

Cette formation s'appuie sur les recommandations et référentiels suivants

- Ségur de la santé.

Mise à jour le : **16/03/2026**