

26 idées pour attirer, recruter et garder les soignants dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux



Sommaire

1 10 idées pour attirer des candidats

p.04 · Être visible

p.05 · Être là au bon moment

p.06 · Être digne de confiance

p.07 · Être ouvert

p.08 · Proposer des avantages vraiment utiles

2 4 idées pour recruter rapidement, efficacement et différemment

p.10 · L'entretien de recrutement inversé

p.10 · Le recrutement participatif avec les équipes soignantes en EHPAD

p.11 · Un binôme d'expert pour mener les entretiens

p.11 · Un recrutement réalisé par les résidents de l'EHPAD

3 12 idées pour fidéliser vos soignants

p.13 · Fidéliser par la QVCT

p.15 · Fidéliser par l'accompagnement

p.17 · Fidéliser par l'autonomie et la responsabilisation

p.18 · Fidéliser en proposant des parcours de carrière

10 idées pour attirer des candidats

« J'ai vu des professionnels, des familles, des voisins, et des jeunes venir échanger et partager des moments simples mais si essentiels avec les résidents. C'est une innovation sociale qui renforce le lien intergénérationnel et met en valeur le secteur médico-social. »

Sabrina M.
Étudiante en formation D3S
à l'EHESP

#1 Être visible

Journée portes ouvertes et campagne de communication

Lors de mon stage long et face à une pénurie de professionnels paramédicaux au sein du pôle de gérontologie de mon établissement, mixée à des problématiques de recrutement et de remplacement, les professionnels et cadres ont pu réfléchir à diverses solutions.

Dans un premier temps, ils ont lancé une **campagne de communication intitulée #çabougeengériatrie**, qui permettait, par le biais de **posts sur les réseaux sociaux** (photos et vidéos) de faire témoigner des professionnels du terrain afin de **contrer les « idées reçues »** sur l'exercice en gérontologie (peu de technique, pas assez de soins...).

Dans un second temps, les membres du bureau de pôle ont décidé de faire **témoigner les professionnels du site lors de la journée portes ouvertes à l'IFSI**, afin de pouvoir parler de l'exercice du métier aux étudiants, en intégrant les spécificités de la gérontologie et en les amenant à réaliser des stages au sein du pôle afin de le leur faire découvrir.

Par Marie D.



L'organisation de matinées spécifiques dédiées au recrutement

Afin d'être toujours plus attractif, l'établissement dans lequel j'ai effectué mon stage de professionnalisation organisait 2 à 3 samedis par an des **matinées du recrutement**. Avec le soutien de la mairie, l'objectif est de faire découvrir l'hôpital, les avantages de venir y travailler, le cadre de vie, etc.

Des cadres des différents services administratifs, techniques et de soins, dans lesquels des postes sont vacants, sont présents pour présenter plus en détail leur secteur. **Différents stands sont mis en place et toute une action de communication est faite autour de cet événement afin d'attirer de nombreuses personnes**. Ces événements ont chaque fois un franc succès et permettent de **recueillir de nombreuses candidatures aux profils variés**.

Par Marie-Sara L.



#2 Être là au bon moment

Capter les IDE et AS sortant de l'IFSI rattaché à la structure

Le processus de recrutement lors de mon stage long était réalisé par la Direction des Ressources Humaines, étant donné que les structures médico-sociales (gérontopôle et pôle handicap psychique et mental) étaient rattachées à un établissement public de santé mentale (EPSM).

Un autre établissement était rattaché à l'EPSM : l'institut de formation pour les professionnels de santé (IFPS). Celui-ci est un **vivier important des futurs agents de l'EPSM**. Pour les recruter à la sortie de la formation, l'EPSM organisait des **présentations des services**, ouvraient largement des **possibilités de stages** au sein des services...

C'est donc à travers la **création d'un lien** avec les futurs agents que l'EPSM essaye de **capter un maximum de ces futurs diplômés dans ses rangs**. En effet, ce n'est pas parce que les étudiants sont dans un IFPS rattaché à l'EPSM qu'ils sont voués à y travailler par la suite. Ainsi, ce travail de **partenariat** et de **captation** est important pour **recruter ces nouvelles forces** au sein de l'EPSM.

Par Jeanne R.



Recrutement par contrat d'apprentissage d'aides-soignants

Il n'est pas rare de manquer de compétences d'aide-soignants dans certains secteurs d'activité, obligeant les établissements à recruter des ASH faisant fonction d'aide-soignant. Il est **possible de recruter des futurs professionnels en contrat d'apprentissage pour devenir AS**. La formation dure 18 mois, pendant lesquels l'apprenti est rémunéré et les frais de l'IFAS sont pris en charge par l'établissement.

Par Isabelle L.



Proposer pour anticiper sur les futurs besoins de formation

Afin de pouvoir recruter les professionnels de santé, j'ai pu constater que plusieurs établissements, lorsqu'ils ont trouvé la personne souhaitée, ou tout simplement pour être sûr d'avoir un candidat qui vienne chez eux, **proposent et s'engagent sur des formations diplômantes** avec les candidats avec début des cours dès la session la plus proche, soit moins de 1 an d'ancienneté dans l'établissement. J'ai pu noter que cette proposition validée par les parties **rassure à la fois l'établissement mais aussi le professionnel.**

Par Aude-Marie C.



#3 Être digne de confiance

Le message porté par les « Pairs »

Au cours de mon expérience professionnelle en milieu hospitalier, j'ai pu noter l'impact de la **publication**, sur différents supports, de **vidéos réalisées par des pairs dans le cadre d'un processus de recrutement.**

En effet, travailler avec les professionnels sur la **réalisation de vidéos présentant l'établissement ou un service de soins**, des **retours d'expérience sur la prise de poste** ou encore des **témoignages de la vie d'un service de soins**, contribue à **améliorer l'attractivité de ce dernier.** Leur publication sur des supports adaptés pour toucher les professionnels cibles contribuera à la dynamique du processus de recrutement. Les **retours positifs** de ce type de vidéo que j'ai pu recueillir auprès des professionnels recrutés attestent de **l'intérêt de la démarche.**

Par Philippe C.



Une action du GCSMS pour valoriser les métiers du grand âge

Lors de mon stage dans un EHPAD, membre d'un GCSMS, j'ai eu l'opportunité de participer à un **projet de promotion des métiers du grand âge**, centré sur des **témoignages vidéo**.

L'objectif de cette initiative était de présenter les **parcours inspirants de professionnels aux profils atypiques**, ayant choisi de se reconvertir dans le secteur du grand âge. Dans chaque clip, les agents partageaient **leurs motivations profondes** et **les valeurs** qui les ont poussés à embrasser ces carrières exigeantes et humaines.

Ce format vidéo permet non seulement de montrer la **diversité des parcours**, mais aussi de **sensibiliser** un large public à **l'importance** et à la richesse de ces métiers. En **donnant la parole à ceux qui vivent leur vocation au quotidien**, cette démarche contribue à **attirer de nouveaux talents**, notamment ceux **en quête de sens et de reconversion professionnelle**, tout en valorisant l'engagement des agents du secteur.

Par Lisa D.



#4 Être ouvert

S'ouvrir aux reconversions professionnelles

Face aux difficultés rencontrées pour trouver un animateur, l'établissement au sein duquel j'ai réalisé mon stage de professionnalisation a décidé de **recruter en alternance une personne** n'ayant encore jamais exercé dans ce domaine et n'ayant même jamais travaillé dans le domaine sanitaire ou social.

En effet, cette personne était auparavant directeur d'une célèbre chaîne de restaurants. En **recherche d'une reconversion professionnelle** et d'**un métier avec un contact humain** plus important, l'établissement n'a pas eu peur de lui donner cette opportunité. Il dispose désormais d'un **animateur bien formé** et donnant entière satisfaction !

Par Baptiste D.



Lieu de vie inclusif : levier d'attractivité pour les EHPAD

Pendant mon stage au sein d'un GCSMS, j'ai découvert une **approche innovante et humaine** qui m'a profondément marquée : rendre l'EHPAD plus ouvert et intégré dans la vie de quartier. Un exemple marquant est l'**ouverture d'un « Bistrot », un espace convivial situé au sein de l'EHPAD.**

Ce bistrot accueille les **résidents** mais aussi les **professionnels** et les **visiteurs extérieurs**, transformant le quotidien des pensionnaires en leur offrant un **lieu de rencontres intergénérationnelles et culturelles.**

J'ai vu des **professionnels**, des **familles**, des **voisins**, et des **jeunes venir échanger et partager des moments simples mais si essentiels avec les résidents.** C'est une innovation sociale qui **renforce le lien intergénérationnel** et met en valeur le secteur médico-social. Une **belle manière de rendre notre secteur attractif** pour celles et ceux qui **recherchent un métier porteur de sens.**

Par Sabrina M.



#5 Proposer des avantages - vraiment - utiles

Mettre en avant l'équilibre avec la vie personnelle par la mise à disposition du logement de fonction aux nouveaux agents

J'ai pu constater au sein d'un **établissement en zone rurale** faisant face à des difficultés de recrutement que la **mise à disposition du logement de fonction aux nouveaux professionnels** était un moyen d'attirer des agents.

En effet, l'offre immobilière sur le territoire étant restreinte, la **possibilité d'avoir une solution de logement à prix raisonnable** permet au nouveau professionnel d'**appréhender sa prise de poste plus sereinement** et d'investir son nouvel environnement professionnel afin d'envisager un déménagement sur le territoire. Cette possibilité permet à l'agent de trouver plus facilement un **équilibre avec sa vie personnelle** et au recruteur d'**éviter un départ précipité quand cet équilibre est précaire.**

Par Marion B.



4 idées pour recruter rapidement, efficacement et différemment

« De nombreuses études le montrent concernant l'attractivité des métiers du grand âge, le sens des actions au quotidien est de loin le premier facteur permettant d'attirer mais surtout de fidéliser les professionnels sur le long terme. »

Mehdi B.
Étudiant en formation D3S
à l'EHESP

Attention, il ne faut pas recruter différemment juste pour se démarquer et être original, il faut qu'à la fin du parcours les bonnes personnes soient choisies, et donc suivre par exemple le taux de validation des périodes d'essai.

L'entretien de recrutement inversé

J'ai pu échanger sur une **pratique novatrice de recrutement** : « l'entretien de recrutement inversé », une méthode originale qui **place les candidats comme acteurs de leur processus de recrutement**. Contrairement au modèle classique où les recruteurs évaluent les candidats en série, ici, **ce sont les professionnels de l'établissement qui se présentent devant eux**.

Chaque professionnel (responsable d'unité, aide-soignant ou animateur par exemple) **partage son expérience** et explique les spécificités du poste. Ensuite, les candidats, regroupés dans un cadre informel, peuvent **poser leurs questions** et **exprimer leurs attentes**. Ce processus peut aussi parfois **inclure les résidents**.

Ce format **favorise l'échange** et permet aux candidats de se **projeter dans l'environnement de travail**. Le recrutement **c'est un match à la fois pour le recruteur mais aussi le recruté** ! Cette approche m'a semblé intéressante pour le secteur médico-social, où la qualité des relations humaines est primordiale.

Par Romane D.



Le recrutement participatif avec les équipes soignantes en EHPAD

Lors de mon expérience en stage dans un EHPAD, j'ai découvert une pratique de recrutement innovante qui m'a marqué : le **recrutement participatif avec les équipes soignantes**. Dans cet établissement, les nouveaux candidats ne passent pas uniquement des entretiens classiques avec les cadres de santé ou la direction.

Ils participent également à une **journée d'immersion avec les équipes**, où soignants et aides-soignants sont invités à **donner leur avis** sur les futurs collègues potentiels. Cette démarche permet de mieux **évaluer la capacité du candidat à s'intégrer** dans l'équipe, à **adopter le rythme** et les **spécificités du travail en EHPAD**, mais aussi à faire preuve d'**empathie envers les résidents**.

J'ai pu observer que cette méthode favorise une **meilleure cohésion d'équipe** et réduit les **conflits interpersonnels**, car les soignants se sentent **impliqués** dans le

choix de leurs collègues. Pour le candidat, cette immersion offre un aperçu réaliste du travail quotidien, renforçant ainsi la **transparence** et l'**attractivité** de l'établissement.

Par Emilie J.



Un binôme d'experts pour mener les entretiens

Dans le cadre des recrutements au sein de l'établissement où j'ai effectué mon stage de professionnalisation, la direction a décidé de **déléguer les entretiens aux équipes** de la DRH et de la Direction des soins.

L'entretien est ainsi divisé en **deux parties** : la première est **menée par la cadre supérieure du pôle concerné**, tandis que la seconde, consacrée aux aspects RH, est **dirigée par l'attaché d'administration hospitalière**. Ce binôme de professionnels permet de **croiser les expertises**, assurant une **évaluation complète** des candidats tant sur leurs **compétences techniques** que sur leur **adéquation avec la culture de l'établissement**.

Par Emilie P.



Un recrutement réalisé par les résidents de l'EHPAD

Lors de ma spécialisation à mon futur poste, j'ai pu découvrir à travers l'expérience d'une directrice d'EHPAD **différents moyens d'intégrer les résidents aux décisions de l'établissement**. Le recrutement faisait partie de ces décisions. Il est un **levier d'attractivité** dans le sens où dès le recrutement, **l'établissement montre que l'usager est au centre des préoccupations** de l'établissement.

De nombreuses études le montrent concernant l'attractivité des métiers du grand âge, **le sens des actions au quotidien est de loin le premier facteur permettant d'attirer mais surtout de fidéliser les professionnels sur le long terme**. De plus, un recrutement qui convient aux résidents permet d'emblée de **nouer des liens** avec les professionnels ce qui facilite par la suite leurs relations.

Par Mehdi B.



12 idées pour fidéliser vos soignants

« Dans le cadre d'un exercice professionnel antérieur en établissement public de santé mentale, la direction générale avait fait le choix de porter une politique artistique et culturelle très forte. »

Lucile B.
Étudiante en formation D3S
à l'EHESP

#1 Fidéliser par la QVCT

Espace de ressourcement

J'ai pu observer différentes initiatives pour attirer et fidéliser les professionnels, et notamment la **mise en place d'espaces de ressourcement** dédiés aux équipes. Cet espace peut être pensé de différentes manières : un espace aménagé comme un **cocon** (fauteuils confortables, plantes, ambiance sonore apaisante et petit goûter) ou encore un **espace de rencontre et d'échange** (temps dédiés pour un café avec des collègues d'autres services, atelier de méditation, séance de sport, etc.).

J'ai le sentiment que ce genre de dispositif renforce le **sentiment de reconnaissance** des soignants, souvent confrontés à un rythme exigeant. Ils se sentent **valorisés et encouragés** à prendre soin d'eux-mêmes, ce qui **impacte positivement leur engagement au travail**. Ce type de levier joue sur la qualité de vie au travail, un critère de plus en plus crucial pour **attirer et retenir des professionnels dans un secteur en tension**.

Par Romane D.



La mise en place d'ateliers bien-être

Mes différentes expériences m'ont permis d'identifier que la **mise en place d'activités de bien-être** pouvait constituer un levier d'attractivité et de fidélisation pour les professionnels au sein d'un établissement.

En s'inscrivant directement dans la politique d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail portée par l'établissement, il est possible d'envisager la réalisation de plusieurs activités : **atelier de massage, séance de sophrologie, activités sportives collectives, conseils culinaires** ou encore **atelier de posturologie** pour s'approprier les **bons gestes au travail**. Penser la mise en place de ces actions tout au long de l'année contribue à **construire un environnement de travail bénéfique à l'équilibre des professionnels**, vivement apprécié par ces derniers.

Par Philippe C.



Une politique artistique et culturelle

Dans le cadre d'un exercice professionnel antérieur en établissement public de santé mentale, la direction générale avait fait le choix de **porter une politique artistique et culturelle très forte**. Cette dernière était destinée aussi bien aux **patients, résidents**, qu'aux **professionnels** et se voulait ouverte vers l'extérieur : **familles, citoyens, partenaires...**

Elle se concrétisait par un **budget alloué chaque année permettant de proposer une programmation artistique et culturelle in-situ et ex-situ riche** : **résidences d'artistes, spectacles, ateliers...** De mon point de vue, cette politique représentait pour les professionnels un élément d'attractivité car elle était porteuse de sens dans le travail, tout en permettant de **favoriser la qualité de vie** et des conditions de travail. Par exemple les professionnels pouvaient **assister à des concerts ou à des ateliers gratuitement** !

Par Lucile B.



Promouvoir le bien-être des jeunes mamans dans les EHPAD

Lors de mon passage dans un GCSMS, j'ai observé des **initiatives concrètes** pour créer un environnement de travail **respectueux** et **inclusif**. J'ai par exemple été témoin d'une pratique inspirante : la **mise en place de solutions d'allaitement** pour les jeunes mamans de retour de congé maternité. Ces **espaces aménagés** permettent aux soignantes et autres professionnelles de poursuivre leur allaitement en toute sérénité, et d'**allier vie professionnelle et vie personnelle sans compromis**.

Par Sabrina M.



Dispositifs de mentorat et de soutien psychologique pour renforcer le sentiment d'appartenance

Avec une recrudescence du mal être au travail, de la perte de sens et du manque d'attractivité de certains métiers dans le secteur médico-social, la **mise en place de dispositifs de mentorat et de soutien psychologique** semble renforcer le bien-être du personnel et la cohésion interprofessionnelle.

Le mentorat permet aux **professionnels expérimentés** de **transmettre leur savoir-faire et de guider les jeunes recrues**, favorisant ainsi un **sentiment de sécurité** tout

en réduisant l'isolement lié à la prise d'un nouveau poste dans un établissement inconnu. Les dispositifs de mentorat ou de soutien tout au long de l'exercice professionnel montrent une **attention accrue à la santé mentale**, renforçant le **sentiment d'appartenance** et la **fidélité** au service ou à l'établissement.

Par Manon C.



Le choix de la mise en place d'une conciergerie en interne à l'hôpital comme service rendu aux professionnels

Pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, j'ai pu remarquer que la **mise en place d'une conciergerie** au sein de l'établissement dans lequel j'ai travaillé, a été appréciée par les professionnels de santé. D'abord porté par les syndicats comme **facteur d'attractivité**, ce projet a été déployé au sein de l'hôpital.

Après une période d'adaptation rapide de 3 mois, la conciergerie proposée aux professionnels de santé, ainsi qu'aux patients, offre **différents services** : **commande de paniers fruits/légumes avec un producteur local livrés sur place** dans une pièce dédiée, idem pour les **denrées associées à des fêtes comme Pâques, Noël** avec les chocolats par exemple...

Les professionnels ont **accès via une application à différents choix allant de l'alimentation locale à la commande de jouets**. Pour chaque commande payée en ligne, une notification de livraison est envoyée au professionnel. Ces derniers apprécient ce service qui leur fait **gagner du temps**, surtout pour les **denrées alimentaires locales** et certaines fois Bio. Ils jugent ce service gagnant-gagnant.

Par Aude-Marie C.



#2 Fidéliser par l'accompagnement

L'accueil des nouveaux arrivants

Dans mes précédentes expériences professionnelles, j'ai constaté à maintes reprises des intégrations de nouveaux personnels réalisées dans des conditions peu favorables : **absence de matériel professionnel adéquat, pas de badge d'identification, manque de présentation aux équipes et aucune période d'appropriation des outils et procédures**. Ces lacunes peuvent fortement **influencer la première impression** que se fait un professionnel de l'établissement, et, de ce fait, **impacter sa motivation et son sentiment d'appartenance**.

Les premiers jours sont décisifs pour que chaque nouvel arrivant puisse se sentir bien accueilli et en confiance. Partant de ce constat, il me semble essentiel de mettre en place un **processus d'accueil structuré** pour les nouveaux personnels, garantissant une **prise en charge organisée et bienveillante**. Il est tout aussi important d'apporter le même soin à l'**intégration des stagiaires, étudiants et vacataires**, qui ont eux aussi besoin de repères et de soutien pour se sentir à l'aise et s'engager pleinement. Une **approche rigoureuse et humaine dans l'accueil renforce l'attractivité et la rétention des talents** au sein de l'établissement.

Par Virginie T.



Travailler sur le compagnonnage pour faciliter le recrutement et fidéliser les professionnels en EHPAD

Dans un contexte de recrutement difficile et de turnover élevé, le **compagnonnage** s'impose comme une **solution efficace** en EHPAD. Inspiré des pratiques de **transmission des savoirs**, il confie l'**accompagnement des nouveaux arrivants** à des **professionnels expérimentés**.

Suite à une recommandation de l'ARS, mon établissement de stage a choisi de travailler sur le développement de cette approche. J'ai ainsi accompagné un cadre de santé en travaillant de façon transversale : **proposition d'outils d'évaluation pour agents et encadrants, relecture de supports**, etc. Ce modèle facilite l'**intégration rapide des nouveaux salariés**, garantit la **continuité des pratiques** et **renforce la cohésion d'équipe**, offrant une réponse moderne aux enjeux de fidélisation et d'attractivité.

Par Gwenaëlle B.



#3 Fidéliser par l'autonomie et la responsabilisation

Une approche participative pour déterminer les horaires de travail

La DRH et la direction générale ont choisi de **mettre aux normes le temps de travail** en adoptant une **démarche participative**. Afin d'adapter au mieux les **horaires aux spécificités de chaque service**, elles ont sollicité l'**implication des équipes** par l'intermédiaire des cadres.

Chaque service a ainsi eu l'opportunité de **choisir**, par un **vote organisé** lors de réunions de service, entre des **journées de 7h30 ou de 12h**, selon la **typologie des métiers** et les **besoins propres au service** (MCO, USLD, SMR, EHPAD). Cette approche permet d'**harmoniser les horaires** tout en **répondant aux exigences de la qualité des soins** et du **bien-être des agents**. Ce changement, inscrit à l'ordre du jour, a été discuté en CSE et fait l'objet d'une expérimentation sur une période de six mois.

Par Emilie P.



La semaine de 4 jours

Lors de mon stage de professionnalisation, une **réflexion sur des organisations de travail en 9h** était en cours au sein de certains services. Cela permettait aux équipes d'effectuer leur obligation de temps de travail en **4 jours**. Pour se faire, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié en mars 2024 aux employeurs publics une note de cadrage relative à l'expérimentation de la semaine en quatre jours dans la fonction publique, consultable [ici](#).

Des expérimentations sont en cours, comme dans le centre psychothérapique de l'Ain, établissement privé d'intérêt collectif situé à Bourg-en-Bresse. C'est le **salarié lui-même qui choisit**, sur une base de 35 heures hebdomadaire, de travailler en quatre ou cinq jours. Les salariés qui optent pour la semaine de quatre jours effectuent 8h45 de travail quotidien au lieu de 7h00 pour ceux qui optent pour une organisation en cinq jours. Le **choix est réversible** l'année suivante.

Par Isabelle L.



Un management participatif

Lors de mon stage de spécialisation, j'ai pu observer chez mon directeur une forme de management participatif, qu'il mettait en place de concert avec son équipe de direction. Effectivement, il ne cessait d'**impliquer les professionnels de terrain dans la prise de décision** et a instauré une proximité certaine avec eux, ce qui permettait de leur **témoigner sa confiance et son engagement** envers eux.

Ce mode de management fonctionnait extrêmement bien au sein de l'établissement puisque les professionnels participaient réellement à la vie et à la **stratégie de l'établissement**. Par ailleurs, le directeur faisait également participer les habitants de l'établissement, ce qui engendrait une belle forme de communication entre les différents usagers (professionnels et habitants de l'EHPAD).

Par Marie D.



#4 Fidéliser en proposant des parcours de carrière

L'ouverture des perspectives professionnelles des agents

Dans le cadre de mon mémoire de fin d'étude, j'ai eu l'occasion de travailler sur les avantages qu'auraient des GCSMS à **intégrer des établissements publics de santé en tant que membres**. L'un de ces avantages est d'ouvrir la possibilité pour les ESSMS membres de tels groupements de **générer de la mobilité pour leurs agents**.

L'adhésion d'un établissement public de santé à un GCSMS peut permettre aux établissements autonomes de ce groupement d'**offrir une perspective d'évolution professionnelle**, de progression à son personnel soignant. Ce personnel pourrait ainsi envisager, dans un cadre coordonné entre établissements membres d'un même groupement, de **naviguer en fonction de ses aspirations** : de l'ESSMS à l'hôpital ou, inversement, de l'hôpital à l'ESSMS. Cette solution présente également l'avantage de **réduire l'effet concurrentiel à l'embauche** qui peut exister entre les secteurs sanitaires et médico-sociaux, en agissant sur l'attractivité de ce dernier à travers la possibilité d'une évolution professionnelle et d'échanges facilités.

Par Baptiste D.





Merci aux élèves de la formation D3S pour leurs témoignages et la mise en avant des leviers pour rendre le secteur de la santé et ses établissements attractifs aux yeux des professionnels.

À propos de nous

Depuis 2016, nous avons une mission chez Hublo :

Mettre fin aux problèmes de personnel dans les établissements de santé.

Nous nous engageons à révolutionner le recrutement, la **gestion des équipes et leur fidélisation** dans le secteur de la santé pour créer un monde dans lequel chaque établissement de santé peut fournir une bonne qualité de vie à chaque professionnel et un niveau de soin exceptionnel à chaque patient.

Aujourd'hui, Hublo regroupe le plus large vivier de soignants en France

avec 1 million d'inscrits et accompagne 4 500 établissements. Depuis 7 ans, nous sommes partenaires de l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP) qui incarne le futur de la gestion des établissements de Santé.

[En savoir plus](#)

