

En partenariat avec **SALON
INFIRMIER**

Le guide du recruteur

Les défis du recrutement en santé



STAFFSANTÉ
LE SITE EMPLOI DE RÉFÉRENCE POUR
LES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ



Sommaire

Les défis du recrutement en santé

Les défis à relever	04
Quelles sont les attentes des candidat·e·s	8
Anticiper les métiers de demain	10

Les priorités des RH

Se différencier

Créer une marque employeur forte	12
3 conseils pour mieux communiquer	14

Fidéliser et prendre soin

Rester attractif pour vos équipes	16
Prendre soin de vos soignant·e·s	18

S'adapter et innover

Les initiatives RH innovantes dans les établissements	20
---	----

Comment recruter efficacement ?

Processus de recrutement : rendons-le efficace !	22
--	----

**Découvrez le guide essentiel conçu
spécialement pour vous,
recruteurs dans le domaine
de la santé !**

Ces dernières années, de nouveaux enjeux technologiques, sociétaux et organisationnels sont venus bousculer le monde du soin. Pour faire face à ces nouveaux défis, toujours plus nombreux, les ressources humaines doivent s'adapter et se réinventer.

Dans ce guide, nous vous proposons un décryptage des dernières tendances mais aussi des conseils pratiques à mettre en place pour relever ces challenges avec succès. Des nouvelles attentes des candidats au rayonnement de votre marque employeur, en passant par l'optimisation de votre processus de recrutement...

**Retrouvez les clés nécessaires pour attirer
et fidéliser vos meilleurs talents !**

Bonne lecture !

L'équipe Staffsanté

LES DÉFIS DU RECRUTEMENT EN SANTÉ

66,6%

des établissements de santé rencontrent des difficultés de recrutement

Les défis à relever !

Contrer la pénurie du personnel

Le recrutement de personnels soignants et médicaux est de plus en plus complexe pour les établissements.

Résultats : un taux d'absentéisme qui ne cesse d'augmenter, des équipes en flux tendu, des conditions de travail dégradées et donc des professionnels qui finissent par se détourner de leur vocation première.



L'enjeu : mettre en place des actions concrètes pour redorer l'image du secteur de la santé et rester attractif pour les prochaines générations.



Retenir les talents

64% des infirmier.e-s exerçant en établissement de santé indiquent en 2022 "qu'il y a un turn-over plus important que par le passé".

Et cette tendance ne va pas en s'améliorant. Les équipes RH et les cadres de santé ont donc un vrai enjeu de fidélisation des équipes pour assurer une continuité des soins.



L'enjeu : améliorer les conditions de travail et accompagner la montée en compétences des équipes en place.

Sources : ordre-infirmiers.fr, étude de l'Observatoire OPCO santé

Répondre aux nouvelles attentes des candidats

La société évolue, les attentes des candidat-e-s aussi.

Pour continuer à attirer de nouveaux talents, les structures doivent s'adapter et changer parfois leur organisation. Et les établissements de santé n'y échappent pas !



L'enjeu : accepter de se remettre en question et faire évoluer l'organisation des structures pour rester attractif.

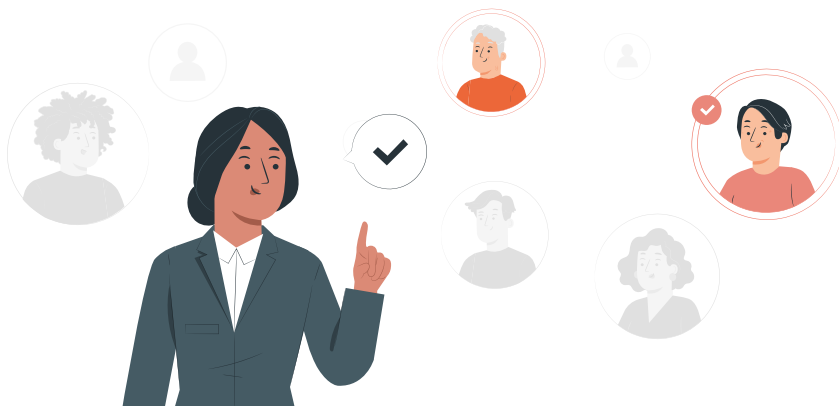


Se différencier des autres établissements

Les difficultés de recrutement entraînent une concurrence entre les établissements pour attirer les meilleurs candidat-e-s, et surtout les garder.



L'enjeu : travailler sa marque employeur et cultiver sa propre identité pour faire la différence.



Accompagner l'inclusion de personnes en situation de handicap

Selon un sondage réalisé par BVA Opinion en 2022, 58% des professionnel·le·s du sanitaire, médico-social et social du secteur privé non commercial estiment facile l'emploi d'une personne en situation de handicap dans leur structure. Pourtant, 58% de ces mêmes répondants soulignent que le recrutement inclusif demeure difficile de par la nature des postes proposés dans les établissements et les services.



L'enjeu : s'armer des bonnes ressources pour faciliter le recrutement et le maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les établissements sanitaires.

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les structures de plus de vingt salariés sont assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Le secteur sanitaire et médico-social est également concerné.

Pour appuyer la politique handicap des établissements, plusieurs aides ont été mises en place.

Mais vers qui se tourner pour en bénéficier ?

- Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour le secteur public
- L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) pour le secteur du privé à but lucratif
- L'Association OETH pour le secteur privé à but non lucratif.



Pour aller plus loin

*"Soignants en situation de handicap : des ambitions au pratiques".
Retrouvez le webinar d'Hospimedia en flashant le QR code*

Digitaliser les processus

La digitalisation de certaines tâches administratives et RH peut faire gagner un temps précieux aux équipes et leur permettre de piloter plus efficacement leurs actions. Par exemple, un outil de gestion des remplacements ou un site de multi-diffusions d'offres d'emploi peuvent s'avérer indispensables.



L'enjeu : faciliter le quotidien des équipes RH et des cadres de santé pour qu'elles puissent se concentrer sur l'humain : recruter, fidéliser et être aux côtés des professionnel·e-s de santé.

Zoom sur

Recrutement médical : les tendances à suivre en 2025

Face aux défis démographiques, technologiques et sociétaux, le recrutement médical connaît une évolution rapide en France. Profil Médecin revient sur les tendances à suivre pour attirer et fidéliser les médecins d'aujourd'hui et de demain.

- Favoriser la mobilité professionnelle
- Digitaliser les processus de recrutement
- Intégrer la télémédecine dans les compétences
- Préserver la santé mentale des soignant·e-s.

Pour télécharger le livre-blanc complet, c'est par ici :



Quelles sont les attentes des candidat·e·s ?

Quels sont les critères de choix d'établissement pour un·e infirmier·e ?
Que recherchent les professionnel·le·s de santé en postulant à un emploi ?

L'année dernière, nous avons demandé à près de 300 infirmier·e·s de choisir leurs 3 critères de prédilection parmi 8 proposés. On vous partage le top 3 des résultats :



89% s'épanouissent avec une équipe au top avant tout

À la première place du podium, et de loin, c'est la cohésion d'équipe qui est recherchée par les infirmier·e·s. Évoluer dans un environnement de travail harmonieux et bienveillant est aujourd'hui leur priorité. Si les affinités sont importantes, les établissements et les chef·fe·s de service ont un vrai rôle à jouer dans la cohésion de leur équipe :

- En favorisant des moments de qualité (*team building, repas d'équipe...*)
- En considérant chaque membre de l'équipe avec bienveillance
- En communiquant les informations de façon équitable

39% recherchent une rémunération attractive

Sans surprise, la rémunération attractive arrive en 2^{ème} place du classement. Le besoin de reconnaissance financière est de plus en plus sollicité par des professions qui souffrent d'un rythme toujours plus intense et de l'inflation des dépenses quotidiennes. Pour la plupart des établissements, le salaire est cadré par une convention et donc difficilement modifiable. Certains dispositifs peuvent toutefois être mis en place :



- Primes ponctuelles (*installation, cooptation...*)
- Avantages sociaux (*remboursement à 75% des transports, aide au logement, places en crèche...*)

36% souhaitent être proche de leurs patient·e·s

Sur la 3^{ème} place du podium, on retrouve le désir d'être proche de leurs patients. Valeur essentielle du métier des soignants, le prendre soin reste au cœur de leurs préoccupations. En tant qu'employeur, il est important de vous assurer que chaque membre de votre équipe continue de s'épanouir. Pour rester vigilant.e à la lassitude et à la perte de sens, voici différentes pistes à explorer :

- Libérer autant que possible vos équipes soignantes des tâches administratives
- Être attentif·ve aux besoins de formation et d'évolution pour les accompagner au mieux.



Restez à l'écoute

Interrogez régulièrement vos candidat·e·s et vos équipes en place : qu'attendent-ils ou elles de l'établissement ? Quel élément a retenu leur attention lors de leur candidature ? Quels avantages proposés font la différence à poste égal ? Quelles actions aimeraient-ils voir en place dans l'établissement ? (...)

Sous la forme de questionnaire ou même de baromètre annuel, leurs réponses vous permettront d'adapter vos stratégies RH pour répondre réellement à leurs besoins.



*Téléchargez l'intégralité
de notre enquête juste ici*

Anticiper les métiers de demain

L'arrivée des biotechnologies, de la robotisation et de l'intelligence artificielle bouleverse le secteur de la santé et son organisation. De nouvelles compétences émergent, dans les métiers du soin mais aussi du recrutement. L'ANAP a dressé la liste de 34 métiers en santé qui pourraient émerger dans les années à venir.

Découvrez quelques exemples à surveiller de près :



Retrouve la cartographie complète sur anap.fr

Infirmier·e instrumentaliste en robotique chirurgicale

Déjà bien implantée au Royaume-Uni, cette fonction pourrait arriver en France grâce à l'essor de la chirurgie mini-invasive et des robots opératoires.

Son rôle principal sera **d'assister l'ingénieur·e biomédical et le ou la chirurgien·ne dans la préparation, l'installation et l'utilisation des robots chirurgicaux et gérer les alertes.**



Pair-aidant·e en santé mentale

Le ou la pair-aidant·e est déjà reconnu·e au Québec comme **“un membre du personnel qui déclare vivre ou avoir vaincu un problème de santé mentale.”**

Son rôle principal est d'accompagner ses pairs, les soutenir et les responsabiliser vers plus d'autodétermination.



Architecte de données de santé

La collecte massive de données, leur traitement, leur régulation et leur stockage font partie des transformations majeures du secteur de la santé.

L'architecte de données, fonction déjà présente aux Etats-Unis, est le responsable de ces données. Il ou elle doit définir et créer l'architecture technologique nécessaire pour collecter et stocker la data et ensuite superviser ces bases de ces données.



Accompagnateur.trice aux premiers jours de vie

Appelé.e « Kraamzorg » aux Pays-Bas, l'accompagnateur.trice aux premiers jours de vie **accompagne les nouveaux parents dans leur parentalité.**

Il ou elle intervient à domicile après la naissance, prodigue les soins à la mère et l'enfant sous supervision d'une sage-femme ou d'un maïeuticien, gère l'intendance de la maison et soutient l'apprentissage à la parentalité.



Responsable attractivité et fidélisation des infirmier.e.s

Inspirée du concept "*d'hôpital magnétique*", la fonction du responsable d'attractivité et fidélisation a pour objectif de **rendre l'hôpital plus attractif en transformant en profondeur les organisations.**

Parmi ses missions, il ou elle devra notamment mettre en place un modèle de gouvernance partagée impliquant les soignant.e.s dans le fonctionnement quotidien des établissements et représentant leurs intérêts.



LES PRIORITÉS DES RH : SE DIFFÉRENCIER

Une marque employeur forte

Pour faire face à ces nombreux défis, travailler sa marque employeur est devenu incontournable pour les établissements sanitaires et médico-sociaux.

**Le concept vous parle mais reste encore flou ?
On vous en dit plus**

Concept théorique développé dans les années 1990 par Simon Barrow et Tim Ambler, la marque employeur représente l'ensemble des **avantages fonctionnels, économiques et psychologiques qu'une entreprise offre en tant qu'employeur.**

Ce concept englobe 3 dimensions :



L'identité

Les valeurs et missions d'une organisation



L'image employeur

Représentation mentale que les employé.e.s ont de leur entreprise



La réputation employeur

La perception de l'employeur par le public



En résumé, la marque employeur a un double objectif :
donner envie aux candidat.e.s de postuler et aux salarié.e.s de rester !

Chiffres clés

75% des candidat·e·s prennent en compte la marque employeur avant de postuler

43% c'est la réduction des coûts en investissant dans la marque employeur

28% c'est le nombre de candidatures très qualifiées reçues en plus grâce à une marque employeur attractive

Avant de vous lancer, il est important

- D'établir un état des lieux avec toutes les parties prenantes
- D'identifier l'ADN de votre structure et vos facteurs d'attractivité
- De consacrer du temps humain et du budget sur le sujet



Attention, pour que votre marque employeur soit impactante, l'image externe et le message interne doivent être en adéquation avec les politiques réelles de l'établissement !



3 conseils pour mieux communiquer

Une fois vos atouts identifiés et votre différenciation affirmée, il est indispensable de les faire connaître. La communication doit jouer un rôle clé dans la mise en place de votre marque employeur.

Comment communiquer efficacement ?

Conseil n°01

Investir les réseaux

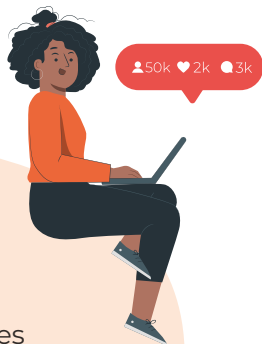
En 2024, les réseaux sociaux apparaissent comme le **3^{ème} outil préféré des recruteurs**, derrière les plateformes de recrutement et les candidatures spontanées.

Si l'importance des réseaux sociaux n'est plus à démontrer, certains établissements peuvent être encore réticents, faute de moyen ou de temps.

Notre conseil : lancez-vous !

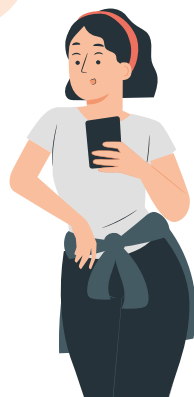
Investir le digital est aujourd'hui nécessaire. De plus en plus de structures recrutent des community managers dédiés pour animer les comptes réseaux sociaux.

Source : HelloWork



*Vous êtes à la tête d'une petite structure et n'avez pas le budget pour recruter des communicants ?
Et si vous preniez vous-même la parole ?*

Certains directeurs et directrices se font le porte-parole direct de leur établissement via leur compte LinkedIn et l'impact est parfois encore plus fort !



Conseil n°02

Être vrai

Pour avoir un impact, vos messages doivent **refléter la réalité de l'établissement**. Même si l'esthétisme est important dans la réalisation de vos supports de communication, **attention à ne pas "survendre"** certains arguments, voire de fausser la réalité avec des photos de banques d'images par exemple.

Vous pensez n'avoir rien à dire ? **Tendez le micro à vos professionnel-le-s à travers des interviews métiers, valorisez des animations ou des projets internes**, recueillez des **témoignages de familles, patient-e-s ou résident-e-s, relayez les actions bien-être mises en place pour les professionnel-le-s...**

L'humain et le soin sont au cœur de votre quotidien, ils doivent donc se refléter naturellement dans votre communication.



Conseil n°03

Ne pas négliger l'interne !

S'il y avait une seule règle à retenir en communication : **vos meilleur-e-s ambassadeurs·drices sont vos professionnel-le-s déjà en poste.**

Intranet, newsletter ou même affiche dans la salle de pause, **ne négligez pas vos supports de communication interne !** Communiquer en interne avant l'externe est la clé pour que chacun-e puisse s'approprier les messages, se sentir concerné-e et ainsi s'en faire le relais auprès de potentiel-le-s candidat-e-s.

FIDÉLISER ET PRENDRE SOIN

Rester attractif

Les établissements sanitaires et médico-sociaux doivent être attractifs pour les candidat.e.s mais aussi le rester pour leurs professionnel.le.s !

Si le turn-over et l'absentéisme sont inhérents à l'activité, il existe des actions à mettre en place pour les diminuer.

Mettre en place une intégration réussie

Dès leur premier jour, il est important d'accueillir vos nouveaux talents :

- **Préparez leur arrivée en prévenant en amont les équipes en interne** et en vous assurant que leur matériel soit disponible et opérationnel
- **Choisissez une personne référente** qui leur fera visiter l'établissement et pourra répondre facilement à leurs questions
- **Faites un suivi régulier pour prendre la température.**

Ces points peuvent également vous permettre d'identifier des axes d'amélioration de votre parcours intégration.

La petite astuce qui peut faire la différence

Envoyer un mail personnalisé la veille d'arrivée avec une photo de l'équipe pour que la personne se sente attendue et accueillie.



Faire monter en compétence

Fidéliser vos équipes passe aussi par un suivi de carrière performant :

- **Soyez à l'écoute des envies d'évolution de vos équipes** pour éviter qu'elles ne s'ennuient
- **Identifiez les nouveaux besoins de compétences** selon les évolutions du secteur
- **Assurez-vous que les équipes soient complètes et compétentes** pour pouvoir libérer du temps de formation
- **Valorisez la mobilité interne.**

La petite astuce qui peut faire la différence

Lancez un programme de "pairs-formateurs" avec des stages d'immersion d'une journée par exemple. Des soignant.e.s plus expérimenté.e.s ou avec des compétences bien spécifiques pourraient partager leur quotidien.

Valoriser le travail fourni

Plus de 90% des infirmier.e.s déclarent que leur travail n'est pas suffisamment reconnu ni valorisé.

Pensez à prendre le temps de remercier votre équipe, notamment lors des périodes difficiles :

- **Valorisez leurs efforts**, de façon financière si possible ou par des moments de qualité, comme un repas d'équipe
- **Veillez à ce que la (sur)charge de travail ne soit pas décourageante**
- **Mettez en avant vos soignant.e.s** et leurs initiatives dans vos communications internes et externes.

La petite astuce qui peut faire la différence

Commencez toujours vos réunions ou vos passations en ayant un mot pour l'équipe. Vous pouvez, par exemple, valoriser la coopération de plusieurs services ou revenir sur une situation qui a été très bien gérée par l'équipe.



Favoriser l'équilibre vie pro-vie perso

De plus en plus de professionnel.le.s recherchent un équilibre de travail avec leur vie personnelle. Tout en respectant les contraintes des métiers du soins, certaines pistes peuvent être explorées :

- Proposez des modes de travail innovants (télétravail, semaine de quatre jours, flexibilité horaires...)
- Créez une vraie politique de soutien à la parentalité (place en crèches, accompagnement des jeunes parents....)
- Respectez les temps de déconnexion des soignant.e.s.

La petite astuce qui peut faire la différence

Montrez l'exemple ! Appliquez-vous les règles que vous demandez aux soignants et fixez-vous des limites.



Prendre soin de vos soignant·e·s

54% des salarié·e·s d'établissements publics estiment traverser un burn out, avec des effets préjudiciables sur la qualité des soins.

Déclarée grande cause nationale en 2025, la santé mentale est à prendre au sérieux, d'autant plus chez les professionnel·le·s de santé.

Comment prendre de vos soignant·e·s



Repérez les signes d'alerte

Fatigue chronique, isolement, irritabilité excessive, démotivation, absences répétées... soyez vigilant.e aux changements de comportement. Ils peuvent être annonciateurs d'un mal-être grandissant.

Faites de la prévention

En plus d'ateliers bien-être, pensez à intégrer des ateliers de prévention en santé mentale dans votre stratégie QVCT. Par exemple, des ateliers pour apprendre à gérer son stress lors de situations critiques ou sur l'impact d'une mauvaise alimentation et d'un mauvais sommeil lorsque l'on travaille de nuit. L'objectif est de sensibiliser mais aussi de leur donner des clés adaptées à leur environnement de travail, pour se sentir mieux.

Réagissez

Lorsqu'un mal-être est identifié, il faut agir vite.
Un comportement toxique est remonté ?
Prenez les bonnes dispositions.
Des signaux d'alertes apparaissent dans l'équipe ?
Orientez vers les bonnes ressources.



Médecine du travail, associations, numéro vert... de nombreuses ressources existent pour apporter un soutien médical et psychologique aux soignant.e.s.

L'association Soins aux Professionnels de la Santé

**Cette association apporte un soutien psychologique
aux professionnel.le.s de santé et aux étudiant.e.s,
une écoute bienveillante et agit pour leur mieux-être.**

Elle a notamment créé un réseau national du risque psycho-social,
formé de psychologues, médecins généralistes et psychiatres.

Leurs ressources

- Une application gratuite avec des psychologues disponibles 24h/24 et 7j/7
- Un numéro vert
- Des ateliers en ligne et des groupes de parole dédiés à la santé mentale
- Des formations pour sensibiliser et prévenir des risques psychosociaux dans l'environnement professionnel.



S'ADAPTER & INNOVER

Les initiatives RH innovantes dans les établissements

La semaine de 4 jours



aux Hospices civils de Lyon

L'établissement a mis en place la journée de 12h pour plusieurs de ses services, dont les services d'urgence et de soins critiques.

Cette nouvelle organisation horaire a permis l'instauration de la semaine de 4 jours, permettant **d'offrir aux professionnel-le-s de santé un meilleur équilibre vie pro-vie perso et une diminution du stress.**

Plus d'un an après son lancement, les **retours sont très positifs de la part des soignant-e-s**, même si certains ajustements restent à faire. *"Plus personne n'a envie de revenir en arrière"* confie Catherine Paganon, cadre du service de pneumologie de l'hôpital Louis-Pradel, dans un article *Hospimedia*.

HCL
HOSPICES CIVILS
DE LYON

Le label « service apprenant »



à l'AP-HP de Paris

La mise en place de ce label permet de distinguer les services particulièrement performants, voire innovants, dans la formation de leurs équipes.

Il valorise le travail réalisé par les cadres de santé, les personnels de santé et le personnel médical pour accompagner la montée en compétences.

Résultats ? Des **collaborateur-trice-s qui gagnent en confiance, se sentent intégré-e-s et accompagné-e-s** et sont plus serein-ne-s dans leur prise de poste.

ASSISTANCE
PUBLIQUE



HÔPITAUX
DE PARIS

Le télétravail



au CHU de Nantes

Le CHU de Nantes a été un des premiers établissements à mettre en place un système de télétravail **pour les postes administratifs et offrir plus de flexibilité.**



Les collaborateur·trice·s ont ainsi pu **réduire leurs déplacements**, mieux gérer leur emploi du temps tout en continuant à **apporter un soutien efficace aux équipes soignantes.**

L'assistant personnel d'installation



au GHT Nord Ardennes

Pour améliorer son attractivité, le GHT Nord Ardennes a mis l'accent sur **l'accueil des nouveaux-elles salarié·e·s en ouvrant un poste d'assistant·e personnel·le d'installation** au service des médecins et des professionnel·le·s paramédicaux.

Après dix mois, l'expérience s'est avérée concluante. Tous les stagiaires associé·e·s arrivé·e·s pendant cette période sont resté·e·s et **les médecins sont devenus les ambassadeur·drices du GHT.**



Le centre prévention et travail



à l'Hôpital Foch

Déploiement d'exosquelettes, formations des managers à la prévention des conflits et de l'épuisement professionnel... **la prévention des risques professionnels est l'une des priorités de l'Hôpital Foch.**

Parmi les dernières initiatives mises en place, **l'ouverture du Centre Prévention et Travail.** L'objectif ? Accompagner l'ensemble du personnel hospitalier dans la gestion de leur santé.



PROCESSUS DE RECRUTEMENT

rendons-le efficace !

Le processus de recrutement est souvent le premier échange que le ou la futur.e employé.e aura de son futur employeur, il est donc **essentiel de soigner cette étape pour éviter de perdre des candidat.e.s potentiel.le.s.**

Et si finalement le ou la candidat.e n'intègre pas l'établissement lors de ce processus, il ou elle pourrait le faire à un autre moment dans sa carrière !

Il faut éviter de vous créer une mauvaise réputation qui nuierait à vos futurs recrutements.



1. ANTICIPEZ LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT

Votre établissement a un besoin : un poste est vacant, ou vous souhaitez augmenter vos effectifs ? Plusieurs étapes sont nécessaires au bon déroulement de votre recrutement.

1

Définissez les acteurs qui vont intervenir dans le recrutement dans service RH, et le manager de l'équipe concernée. N'hésitez pas également à faire participer des collaborateur.ice.s de l'équipe. Les regards croisés vous permettront de prendre des décisions plus réfléchies.

2

Définissez le nombre d'entretiens à faire passer, s'ils se font en présentiel ou en visio, combien de candidat.e.s vous allez sélectionner pour la première phase.

3

Choisissez si la mobilité interne est prioritaire ou si le poste est ouvert en externe, en tenant compte des besoins et des compétences requises dans votre établissement de santé.

4

Rédigez la fiche de poste si c'est une création de poste, et validez-la avec le ou la manager concerné.e.

22

5

Coordonnez les agendas des acteurs du recrutement pour l'organisation des entretiens.

2. GÉNÉREZ DES CANDIDATURES QUALIFIÉES

Une fois votre processus de recrutement rôdé, vous devez générer des candidatures qualifiées. C'est peut-être l'étape la plus importante : rédiger une offre d'emploi attirante, qui présente au mieux les besoins de votre structure.

L'objectif ? Vous démarquer et créer un différentiel entre votre établissement et les autres dans l'esprit des candidat.e.s.



*Retrouvez
la check-list pour
rédiger une offre
attractive ici*

Pour ensuite diffuser votre annonce, plusieurs options s'offrent à vous :

Publier sur le site de votre structure si vous disposez d'un espace carrière

Les personnes en recherche d'emploi peuvent faire de la veille sur votre établissement s'il les intéresse.



Diffuser sur les sites spécialisés

Publier sur les sites d'emploi spécialisés dans le secteur sanitaire et médico-social tels que Staffsanté et Profil Médecin va maximiser la portée de votre visibilité auprès de professionnel.le.s qualifié.e.s.

Partager en interne

Vous envoyez chaque mois une newsletter interne, vous utilisez un logiciel de communication interne ? Prévenez votre personnel qu'un poste est à pourvoir !



Participer à des événements spécialisés

Vous rencontrerez des candidat.e.s potentiel.le.s et ferez rayonner votre notoriété.



Publier sur vos réseaux sociaux

Aujourd'hui, de nombreux.ses candidat.e.s se tournent vers ces plateformes pour chercher des offres d'emploi.



3. SÉLECTIONNEZ VOS CANDIDAT.E.S IDÉAUX.ALES !

Vous recevez des candidatures et vous devez désormais commencer la sélection. Dans le secteur de la santé, **vous n'avez pas le droit à l'erreur !**

Votre personnel est en contact direct avec vos patient.e.s ou vos résident.e.s et doit être compétent pour effectuer des soins de qualité.



Lisez attentivement toutes les candidatures et choisissez les profils à faire passer à la phase d'entretien. **L'utilisation des systèmes de suivi des candidatures (ATS) et des logiciels de recrutement peut faciliter** la gestion des candidatures et le filtrage des CV en fonction des critères établis dans la fiche de poste. Ces outils offrent également la possibilité de **suivre le processus de sélection et de conserver les données des candidat.e.s pour une évaluation future.**

4. MENEZ VOS ENTRETIENS

Appelez vos candidat.e.s pour une première prise de contact afin de clarifier certains points importants pour vous.

Lorsque vous proposez un entretien, essayez de vous adapter le mieux possible au rythme de votre candidat.e. Proposer des entretiens à distance et s'adapter à ses horaires de travail et jours de repos peut faciliter le processus pour votre candidat.e.

Les points primordiaux à valider en entretien :

- Ses attentes envers le poste
- Ses diplômes et formations
- Ses compétences, ses expériences
- Sa disponibilité
- Sa reprise d'ancienneté

Surtout, tentez d'établir un environnement agréable. L'entretien doit être une expérience positive pour le ou la candidat.e, il ou elle doit pouvoir se projeter et définir s'il ou elle souhaite continuer avec vous.

5. PRENEZ VOTRE DÉCISION

Le choix final repose sur **votre ressenti et sur les éléments que vous aurez pu glaner lors de vos échanges avec le ou la candidat.e.**

Échangez avec les autres acteurs du processus de recrutement, comparez les profils, évaluez les compétences et qualités de chacun.e, idéalement de façon la plus objective possible.



Ne prenez **pas trop de temps pour choisir.**

Une réponse rapide confirme votre intérêt pour le profil et démontre votre engagement, renforçant ainsi votre réputation d'employeur réactif et professionnel.



Vous êtes désormais prêt.e à mettre en place un processus de recrutement efficace dans votre établissement de santé !

En comprenant les attentes des candidat.e.s, en renforçant votre marque employeur et en suivant une approche méthodique étape par étape, vous pouvez attirer, sélectionner et retenir les meilleurs talents pour vos équipes.

**Besoin d'accompagnement
dans vos recrutements ?
Contactez-nous !**



03 20 16 38 68



jerecrute@hospimedia-groupe.fr

STAFFSANTÉ

LE SITE EMPLOI DE RÉFÉRENCE POUR
LES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ

Suivez nos actualités

