

Recruter dans le secteur de la santé

Développer le pôle « médical et paramédical » de l'agence d'emploi

2 jours
14 heures

Objectif professionnel : cette formation développe l'aptitude des participants à déployer l'activité de mise à disposition de salariés intérimaires dans le secteur de la santé. Elle pose les bases d'un discours de spécialiste crédible, assurant la légitimité de l'agence à l'égard des professionnels du secteur.

Elle peut être suivie d'un accompagnement commercial « terrain » par le consultant-formateur.

Objectifs pédagogiques :

Se repérer dans le secteur

Recruter les professionnels qualifiés

Adapter son fonctionnement aux contraintes spécifiques

Définir une approche client

Tout collaborateur d'agence intervenant dans le secteur médical et paramédical

Prérequis : 3 mois d'immersion à un poste opérationnel en agence d'emploi

1. Se repérer dans le secteur

Identifier les établissements du secteur
Collecter l'information sur les métiers concernés (fiches métiers, conditions de travail...)
Réaliser le sourcing des candidats

Modalités pédagogiques : constitution d'un fichier de sourcing et de prospection, définition d'une stratégie de sourcing

2. Recruter les professionnels qualifiés

Vérifier les compétences : diplômes, formation, équivalences, expérience professionnelle
Contrôler les conditions d'ancienneté posées par la Loi Valletoux

Vérifier le savoir-être : présentation, hygiène et sécurité, déontologie...

Identifier les contraintes et les motivations du candidat

Contrôler l'autorisation d'exercice des métiers médicaux et paramédicaux réglementés : ARS, Conseil de l'Ordre...

Traiter la question du passe vaccinal

Protéger l'agence des cumuls d'emploi illicite : fonction publique/secteur privé, durée du travail ou repos obligatoires...

Modalités pédagogiques : construction d'une trame d'entretien de recrutement, simulations d'entretien, contrôles de diplômes

3. Adapter son fonctionnement aux contraintes spécifiques

Répondre aux exigences du secteur : horaires d'agence, permanence, astreintes
Gérer le planning des établissements
Gérer les disponibilités des candidats et intérimaires

Modalités pédagogiques : études de cas

4. Définir une approche client

Identifier les interlocuteurs et leurs champs de compétences : directeurs d'établissement, cadres de santé, responsables RH, acheteurs ...
Anticiper les attentes contradictoires des différents interlocuteurs

S'informer des modalités de référencement
Modalités pédagogiques : études de cas, élaboration d'un plan d'action

Groupe de 4 à 8 participants

Profil des formateurs consultable sur www.managir.com

Evaluation des compétences en début et en fin de formation. Mesure de satisfaction en fin de session. Mesure de satisfaction du donneur d'ordre à ± 8 jours, évaluation par « Avis Vérifiés » à ± 1 mois, mesure de satisfaction et d'impact à ± 3 mois. Possibilité de questionnaire complémentaire par mail pendant 30 jours

INFORMATIONS ET INSCRIPTIONS
01 45 23 22 22 ou ggury@managir.com

Réf. 312-025
Version 200924