

L'offre d'emploi est le premier point de contact que vous établissez avec vos potentiel.le.s candidat.e.s : celle-ci doit donc être claire, précise, et attractive.

Vous ne savez pas comment commencer votre annonce ? Pas de panique, nous avons préparé pour vous une notice détaillée pour ne pas faire de faux-pas.

**STAFFSANTÉ**

# Check-list

POUR RÉDIGER UNE  
OFFRE D'EMPLOI

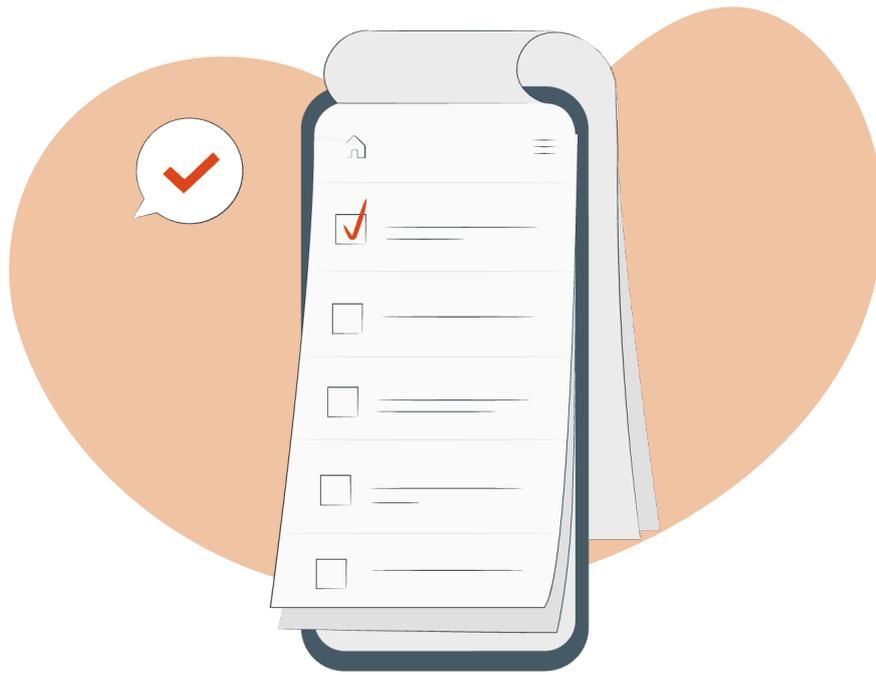
**ATTRACTIVE**

- 
- 1. TROUVEZ UN TITRE ACCROCHEUR
  - 2. PRÉSENTEZ VOTRE STRUCTURE
  - 3. DÉCRIVEZ LE POSTE
  - 4. DÉFINISSEZ LE PROFIL RECHERCHÉ
  - 5. DÉMARQUEZ-VOUS !

Dans ce document, nous vous guidons pas à pas dans la rédaction de votre offre !

**AVANT DE  
COMMENCER**  
quelques tips de  
rédaction

- être clair et concis
- utiliser un langage simple
- aérer votre texte
- vouvoyer le ou la candidat.e



## 1. TROUVEZ UN TITRE ACCROCHEUR

C'est la première chose que le.la candidat.e va lire : il faut donc lui taper dans l'œil. Le secteur de la santé est en pénurie de personnel, il y a donc plus d'offres publiées chaque jour que de candidat.e.s en recherche. Si votre titre n'est pas attirant, votre annonce se perdra dans la masse. Un titre accrocheur peut **susciter l'intérêt** des candidat.e.s potentiel.le.s dès le premier coup d'œil, les incitant ainsi à en savoir plus sur l'opportunité que vous proposez. Il est donc essentiel de choisir des **mots clés pertinents** : mettre en avant les points importants de votre offre, exprimer clairement ce que vous recherchez chez un.e candidat.e idéal.e, préciser le type de contrat ou le lieu, etc.

Infirmier.e IDE en SSIAD - Paris 15ème - CDI



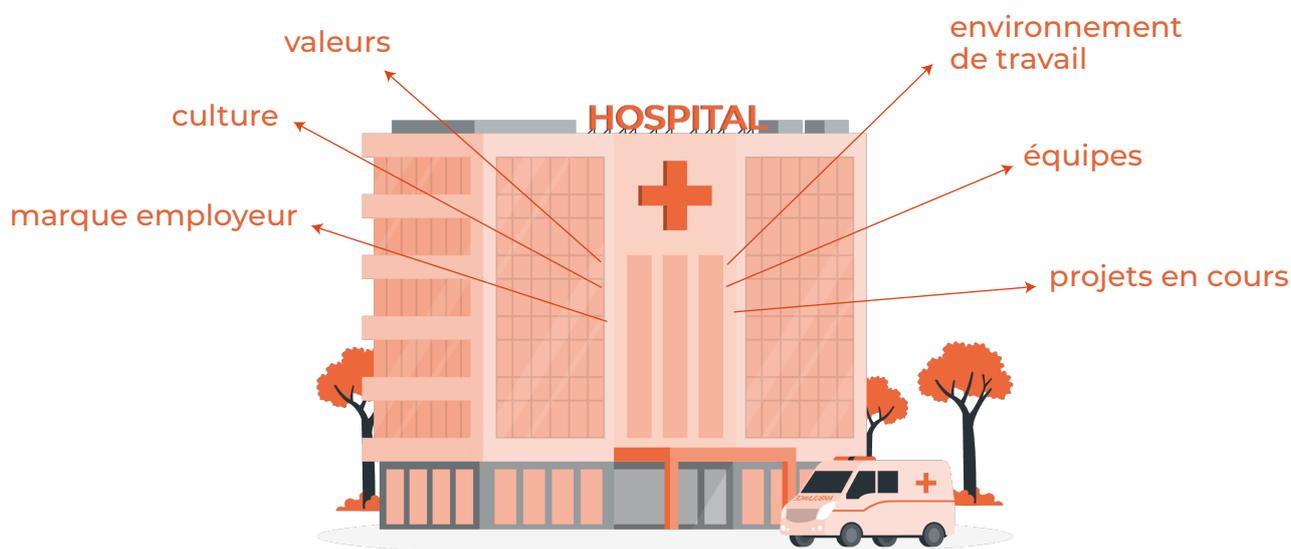
Attention tout de même à ne pas trop en mettre ! Le titre doit rester digeste et attiser la curiosité. À vous de définir les points principaux de votre annonce.

## □ 2. PRÉSENTEZ VOTRE STRUCTURE

La présentation de votre établissement de santé et du service spécifique au poste est une étape cruciale dans la rédaction d'une offre d'emploi attractive. C'est l'occasion de mettre en avant **les valeurs et la culture** de votre établissement, ainsi que votre marque employeur. En exposant clairement ce qui distingue votre établissement des autres, vous montrez aux candidat.e.s potentiels pourquoi ils.elles devraient choisir de travailler avec vous. Par exemple, si votre établissement est spécialisé dans les soins de longue durée, vous pourriez mettre en avant votre approche axée sur la compassion et le bien-être des résidents.

De même, décrire le service spécifique au poste permet aux candidat.e.s de comprendre le contexte dans lequel ils.elles évolueront, ainsi que les défis et les opportunités qui les attendent. Par exemple, si le poste concerne un.e infirmier.e en soins intensifs, vous pourriez souligner la haute technicité des équipements médicaux disponibles et les opportunités de formation continue dans ce domaine.

En fournissant des informations détaillées sur l'environnement de travail, tels que les protocoles de sécurité, les équipes multidisciplinaires, les projets de recherche en cours, vous suscitez l'intérêt des candidat.e.s et leur donner envie d'en savoir plus sur ce que vous avez à offrir.



### □ 3. DÉCRIVEZ LE POSTE

Le descriptif du poste est l'élément central de votre offre d'emploi et doit être rédigé de manière claire et précise pour attirer l'attention des candidat.e.s. **Les missions et les responsabilités** doivent être détaillées de manière à donner aux candidat.e.s une idée précise de ce qui les attend s'ils.elles sont sélectionné.e.s. Décrivez les tâches principales et les objectifs du poste, ainsi que les compétences requises pour réussir. Les candidat.e.s doivent pouvoir **se projeter dans le rôle** et comprendre comment leur contribution contribuera à la réussite de l'équipe et de l'établissement.

En ce qui concerne les modalités, assurez-vous de préciser **le type de contrat** proposé, le temps de travail, **la rémunération** et les avantages sociaux. Ces informations sont essentielles pour que les candidat.e.s puissent évaluer si le poste correspond à leurs attentes et à leurs besoins professionnels. Si le poste implique des particularités, comme du travail de nuit par exemple, indiquez-le dès l'offre d'emploi pour éviter un effet déceptif chez le ou la candidat.e par la suite et, donc, une mauvaise image de votre structure. Précisez également avec quels autres corps de métiers ils pourront être amenés à travailler, ainsi qu'une courte présentation de l'équipe qu'ils rejoignent. En fournissant un descriptif complet et transparent du poste, vous augmentez vos chances de recevoir des candidatures qualifiées et

87%

30%

Selon Hellowork dans l'enquête Le Recrutement en 2022, indiquer le salaire dans l'offre d'emploi est jugé important par 87% des candidat.e.s, mais précisé systématiquement par les recruteurs dans seulement 30% des cas

## 4. DÉFINISSEZ LE PROFIL RECHERCHÉ



*Études, formations, expériences*

Travailler dans le secteur de la santé nécessite un parcours précis et complet. Pour chaque poste, déterminez quel **diplôme** est requis (même s'ils sont obligatoires pour certains métiers), ainsi que les **formations** complémentaires qui pourraient être nécessaires. Plus le poste recherché est spécifique, plus vous devez être précis. Cela aidera notamment les candidat.e.s à confirmer concrètement s'ils ou elles sont qualifié.e.s pour l'annonce, et réduira la quantité de candidatures que vous recevrez. Si au contraire, le profil que vous recherchez est plutôt généraliste, vous pouvez rester vague.

Précisez également le nombre d'**années d'expériences requises**, et si l'apprentissage et les stages sont pris en compte. Recruter un profil junior, confirmé ou senior présente des avantages et inconvénients, et il est important de les prendre en compte lors du processus de recrutement.

Un profil senior apportera une **expertise** et une expérience considérables, ce qui lui permettra d'être très autonome et opérationnel dès sa prise de poste. Cependant, les prétentions salariales d'un profil senior peuvent être plus élevées, ce qui peut impacter le budget de recrutement. Il pourrait également demander à ce que son ancienneté soit reprise, ce qui n'est pas toujours possible pour l'établissement.

D'un autre côté, un profil junior représente un investissement à long terme pour l'établissement, car il offre un coût salarial plus bas. Il amène aussi parfois de la **nouveauté** tant en termes de techniques que d'approches, car il sort d'études. Cependant, le manque d'expérience peut présenter un léger risque et nécessiter un accompagnement plus soutenu dans les premiers mois de son intégration.

Il est donc crucial de définir clairement vos besoins et vos priorités en matière de recrutement, en tenant compte des spécificités de chaque type de profil.

## Compétences requises

C'est la partie où vous pouvez - devez, même - utiliser un langage complexe et professionnel. Citez les compétences techniques nécessaires à la bonne réalisation des missions proposées.

- Les **compétences médicales techniques** (la capacité à réaliser des gestes techniques ou suivre des protocoles médicaux),
- Les **compétences administratives** (gestion des dossiers médicaux, planification de rendez-vous),
- Les **compétences d'expertise en technologie médicale** (maîtrise des logiciels médicaux spécifiques)
- Ou autres types de compétences



Il est essentiel d'être précis et détaillé dans la description de ces compétences techniques, afin de donner aux candidat.e.s une vision claire des attentes et des exigences du poste.

## Qualités recherchées

Il faut aussi insister sur les **qualités humaines et relationnelles** que vous recherchez. Vous souhaitez une personne hautement compétente mais aussi capable de connecter avec ses patients, d'écouter leurs problèmes, de comprendre leurs craintes, de les rassurer, et bien plus encore. Le personnel de santé est voué à un contact privilégié avec sa patientèle, ne dé laissez donc pas la mise en avant de ces qualités.

De plus, ces qualités sont également mises à l'épreuve dans la vie en communauté de l'établissement. Un professionnel de santé doit être capable de bien travailler en groupe, de s'intégrer harmonieusement dans une équipe et de maintenir des relations professionnelles positives avec ses collègues.

*Pour n'en citer que quelques-unes : empathie, compassion, patience, écoute active, diplomatie, éthique professionnelle, résilience...*

## 4. DÉMARQUEZ-VOUS !

Si vous avez suivi les 4 premiers points, votre offre est déjà solide et présente tous les points primordiaux d'une annonce réussie. Notre dernier point est le suivant : **démarquez-vous !**

Les personnes en recherche d'emploi active voient probablement passer des dizaines d'offres chaque jour pour des postes similaires. Pour attirer l'attention des meilleur.e.s candidat.e.s, vous devez appuyer votre offre par **des éléments de différenciation clés**. Mettez en avant votre marque employeur en partageant des photos inspirantes dans votre établissement, des témoignages de collaborateur.rice.s présentant leurs métiers, ou toute autre vidéo de présentation qui permettent aux candidat.e.s de se projeter dans votre environnement de travail.

D'autres points sont évidemment à mettre en avant si votre établissement est concerné :



Mettez en avant vos **équipements technologiques** modernes : les systèmes informatiques de gestion des dossiers médicaux électroniques (DME), les équipements médicaux de dernière génération (IRM, scanners, etc.) et les outils de diagnostic avancés, etc.



Parlez de votre **localisation attractive** : si votre établissement est situé dans un quartier dynamique ou proche d'un centre urbain, mettez en avant la proximité des transports en commun, des services de restauration, et éventuellement des espaces verts pour promouvoir un environnement de travail agréable.



Soulignez les **programmes de formation continue** offerts aux employés, tels que des séminaires, des conférences, des workshops ou des cours en ligne, pour les aider à développer leurs compétences et rester à la pointe des avancées médicales.



Présentez les structures annexes qui **améliorent la qualité de vie et de travail** de votre personnel : un service de garde d'enfants sur place, un accès à des activités sportives, un programme d'assistance aux employé.e.s, etc. Ou encore les avantages proposés tels que la prise en charge du déménagement, la couverture mutuelle, etc.

Enfin, assurez-vous de communiquer clairement le processus de recrutement, en précisant le nombre d'entretiens, les éventuels tests ou évaluations, ainsi que les délais prévus. En offrant une expérience de candidature transparente et engageante, vous augmentez vos chances d'attirer les meilleurs talents pour votre poste.

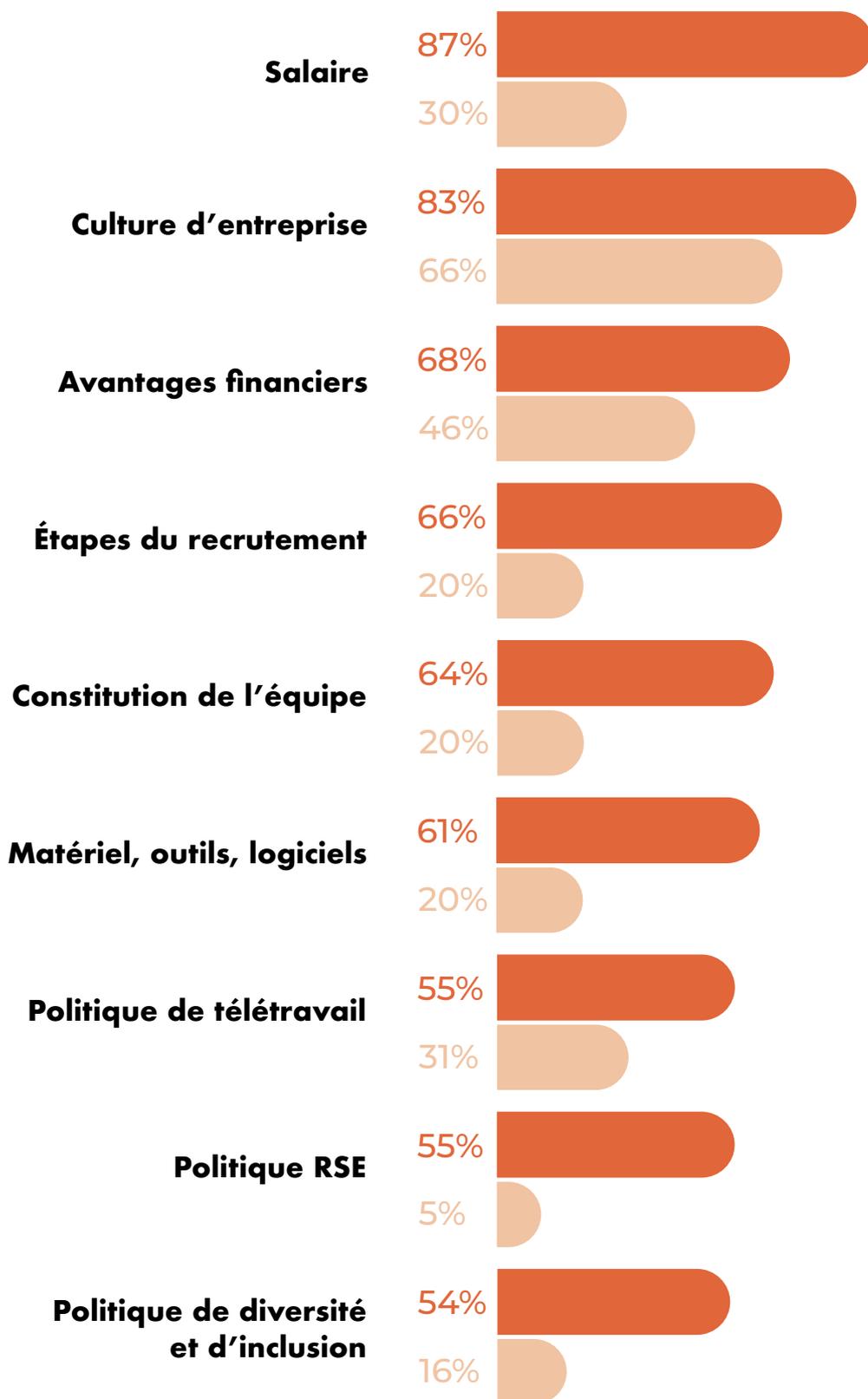


Votre offre d'emploi est enfin finie ! En suivant ces 5 points, vous connaissez les éléments primordiaux à inclure dans vos offres d'emploi pour faire rayonner votre structure et attirer les meilleur.e.s candidat.e.s. Prenez le temps de relire votre annonce attentivement pour vous assurer qu'elle soit claire, attractive et engageante. N'oubliez pas que chaque détail compte lorsque vous souhaitez attirer des talents de qualité. En mettant en valeur les aspects uniques de votre établissement et du poste proposé, vous augmentez vos chances de trouver la perle rare qui contribuera au succès de votre équipe.

## LES ÉLÉMENTS DE L'OFFRE D'EMPLOI

Jugés importants par les **CANDIDATS**

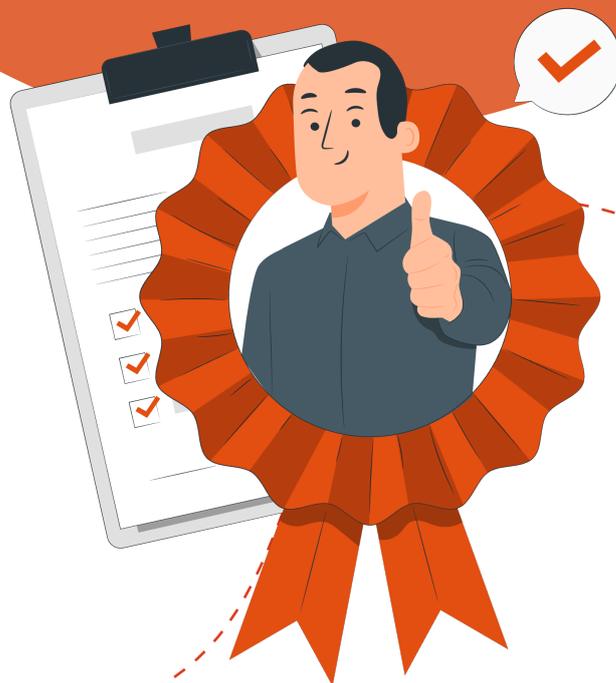
Indiqués systématiquement par les **RECRUTEURS**



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

 03 20 16 38 68

 [jerecrute@hospimedia-groupe.fr](mailto:jerecrute@hospimedia-groupe.fr)



**STAFFSANTÉ**