



HAL
open science

La gestion des ressources humaines au sein d'un établissement de travail temporaire : le cas particulier des médecins

Coralie Éthève

► **To cite this version:**

Coralie Éthève. La gestion des ressources humaines au sein d'un établissement de travail temporaire : le cas particulier des médecins. Droit. 2017. dumas-01656369

HAL Id: dumas-01656369

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01656369v1>

Submitted on 5 Dec 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



STAGE EN CABINET DE RECRUTEMENT

La gestion des ressources humaines au sein d'un
établissement de travail temporaire :
le cas particulier des médecins

Rapport rédigé par **ETHEVE Coralie**

Dans le cadre du **Master 2 Entreprise et Patrimoine – Spécialité Droit
Social**

Sous la direction de **M. DUMONT Professeur**

Réalisé à **APPEL MEDICAL SEARCH** sous la direction de **Mme SAN
ROMAN**

**AUTORISATION DE DIFFUSION ÉLECTRONIQUE
D'UN TRAVAIL UNIVERSITAIRE DE NIVEAU MASTER
(Mémoires/Rapports de stage)**

ÉTUDIANT(E)

Je soussigné(e) E.THELE Coralie
 Courriel pérenne : coralie.ethae@univ-tln.fr
 Titre du mémoire/rapport de stage : La gestion des ressources humaines au sein d'un établissement de travail temporaire: le cas particulier des médecins.

AUTORISE la diffusion de mon mémoire/rapport de stage (Choisir une seule option)

- sur internet (base DUMAS)** : uniquement pour les Masters 2
 sur intranet

JE CERTIFIE QUE :

- > responsable du contenu de mon mémoire, je ne diffuserai pas d'éléments non libres de droit ou qui pourraient porter atteinte au respect de la vie privée.
- > conformément à la loi "informatique et libertés" du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, je pourrai à tout moment demander la rectification de mes données personnelles ou modifier l'autorisation de diffusion que j'ai donnée par l'envoi d'une simple lettre ou un courriel au service documentaire de mon UFR.
- > je renonce à toute rémunération pour la diffusion effectuée dans les conditions précisées ci-dessus.
- > j'agis en l'absence de toute contrainte.

Fait à ... Marseille, le 10/08/17

Signature précédée de la mention « bon pour accord »

bon pour accord



AVIS DU JURY DE SOUTENANCE DU MÉMOIRE/RAPPORT DE STAGE

Je soussigné(e) F. Dumort, président du jury du mémoire précité, porte un

- AVIS FAVORABLE** à la diffusion dans les conditions établies par l'auteur
 AVIS FAVORABLE par dérogation à la diffusion sur internet (note inférieure à 14)
 AVIS DEFAVORABLE

Fait à ... Toulon, le 15 sept 2017

Signature précédée de la mention « bon pour accord »

B. prandel


**AVIS DE L'ETABLISSEMENT OU DE L'ENTREPRISE
(à remplir uniquement pour les rapports de stage)**

Je soussigné(e) Sam Boucraou Gauthier, exerçant les fonctions de conseiller, au sein de l'entreprise Appel Medical Search, porte un

- AVIS FAVORABLE** à la diffusion dans les conditions établies par l'auteur.
 AVIS DEFAVORABLE

Fait à Marseille, le 22/08/2017

Signature précédée de la mention « bon pour accord »

 **appel medical search**
groupe randstad

Agence vacation et intérim médecins
165 avenue du Prado, 5ème étage, 13008 MARSEILLE
Tél. : 04 91 17 89 29 - Fax : 04 91 83 12 39
medecinsud@appelmedicalsearch.com

Marque de la société Select IT
SIREN 444 632 756 - NAF 7820Z

Engagement de non plagiat.

Je soussigné, ETHEIE Coralie

N° carte d'étudiant : 21501148

Déclare avoir pris connaissance de la charte des examens et notamment du paragraphe spécifique au plagiat.

Je suis pleinement conscient(e) que la copie intégrale sans citation ni référence de documents ou d'une partie de document publiés sous quelques formes que ce soit (ouvrages, publications, rapports d'étudiant, internet etc...) est un plagiat et constitue une violation des droits d'auteur ainsi qu'une fraude caractérisée.

En conséquence, je m'engage à citer toutes les sources que j'ai utilisées pour produire et écrire ce document.

Fait le 21/08/17

Signature(s)



Ce document doit être inséré en première page de tous les rapports, dossiers et/ou mémoires.

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier toute l'équipe d'APPEL MEDICAL pour m'avoir accueillie aussi chaleureusement pendant tout ce stage.

Vous avez réellement réussi à m'intégrer telle une collègue pendant ces cinq mois, période passée en votre compagnie de la manière la plus agréable qui soit.

Je remercie infiniment Mme SAN ROMAN, ma tutrice, pour sa bienveillance et de sa disponibilité tout au long de mon stage, votre patience et gentillesse m'ont été précieuse, et j'ose espérer rencontrer à l'avenir, des supérieures et collègues aussi compréhensif que vous. Vos conseils m'ont été très précieux et votre soutien un atout indéniable.

Je tiens également à remercier, Mme AZOUZ, Mme BERNARD et Mme MOUTTE, qui étaient toujours présente pour m'aider en cas de difficulté, mais aussi pour m'offrir des conseils, alors que vous aviez votre propre travail quotidien à prendre en charge.

Merci à tous les membres d'APPEL MEDICAL, du site de Marseille, Mme RUHIER, Mme KHELIFI, Mme MONETEAU, et Mme PARENT, votre présence a contribué à mon épanouissement lors de ce stage.

Je remercie également tous mes professeurs du Master de Droit des Entreprises et du Patrimoine, dont particulièrement Monsieur DUMONT et Madame REBECQ, vous m'avez indéniablement apporté toutes les connaissances nécessaires pour me permettre de réaliser ce stage dans les meilleures conditions possibles.

CITATIONS

« L'homme est un animal politique dont le destin dépend de son association avec les autres hommes »

Aristote

LISTE D'ABREVIATIONS

- AMS : appel médical search
- ANE : anesthésie
- AO : appel d'offre
- Art : article
- CDD : contrat à durée déterminée
- CDI : contrat à durée indéterminée
- Cdom : conseil de l'ordre des médecins
- CH : centre hospitalier
- CMD : contrat de mise à disposition
- CT : code du travail
- CTT : contrat du travailleur temporaire
- CV : curriculum vitae
- DOL : dossier en ligne = lien permettant au médecin d'associer ses pièces administratives afin de constituer son dossier administratif dans OSMOSE
- ETT : l'entreprise de travail temporaire
- EU : entreprise/société utilisatrice
- FFI : faisant fonction de
- M/AM/N : matin/après-midi/nuit
- MAE : médecin anesthésiste réanimateur
- MCO : médecin coordinateur (EPAD)
- MED : médecin généraliste
- MESP : médecin spécialiste
- MGA : médecin gastro-entérologue
- MGO : médecin gynécologue obstétricien
- MIN : médecin interniste
- MMP : médecin rééducateur dit médecin MPR
- MOR : médecin ORL
- MPE : médecin pédiatre
- MRA : médecin radiologue
- MUR : médecin urgentiste
- PED : pédiatrie
- PH : praticien hospitalier
- PPA : placement pro-actif = soumission candidature d'un candidat disponible alors que l'établissement n'a pas fait part d'un besoin
- RCP : responsabilité civile professionnelle
- RMC TT : utilisation de la liste des candidats d'OSMOSE, permettant la diffusion de/des besoins des clients aux travailleurs temporaires = diffusion par mail des offres disponibles
- SAU : service d'accueil des urgences
- SMUR : service mobile urgentiste
- SSR : Service de soins de suite et de réadaptation
- TT : travailleur temporaire
- UHCD : unité d'hospitalisation en courte durée
- VMS : vacation médicale sud =Appel medical search de la région France sud, regroupe les agences PACA/CORSE (à Marseille), Languedoc Roussillon et Midi-Pyrénées (à Toulouse)

SOMMAIRE

Partie 1 : Le processus de recrutement au sein d'un établissement de travail temporaire : le cas particulier des médecins

Section 1 - Rappels préliminaires

- I. La définition du travail temporaire**
- II. Les limites du recours au travail temporaire**

Section 2 – Le sourcing des médecins par APPEL MEDICAL SEARCH

- I. La recherche active de médecins**
 - A. Le recrutement par l'exploitation des réseaux sociaux
 - B. L'utilisation du réseau de l'établissement de recrutement temporaire
- II. Le processus d'inscription des médecins intérimaires à APPEL MEDICAL SEARCH**
 - A. Les étapes obligatoires imposées à APPEL MEDICAL SEARCH
 - B. Le processus d'inscription interne à APPEL MEDICAL SEARCH

Partie 2 : La gestion du personnel temporaire au sein d'APPEL MEDICAL SEARCH

- I. Le placement des travailleurs temporaires**
 - A. Le processus de remplacement des travailleurs temporaires
 - B. Une mise en garde en matière de temps de travail des médecins
- II. Les types de recrutement susceptibles de s'appliquer aux médecins travailleurs temporaires**
 - A. Les types de recrutement proposés par APPEL MEDICAL SEARCH
 - B. Le type de recrutement dans le cadre de ma mission à APPEL MEDICAL SEARCH
- III. Le suivi administratif des travailleurs temporaires**
 - A. Le suivi préalable aux missions au sein d'APPEL MEDICAL SEARCH
 - B. Le suivi postérieur aux missions au sein d'APPEL MEDICAL SEARCH

INTRODUCTION



Le recours au travail temporaire est parfois mal considéré dans la société, synonyme de précarité ou de la « dernière chance », pour des personnes qui sont dans la totale incapacité et/ou impossibilité de trouver un emploi décent par leurs propres moyens.

Cependant il semble que les mœurs ont vraisemblablement évoluées, et le recours aux établissements de recrutement temporaire (ETT) n'est plus si péjoratif. C'est cette évolution qui m'a poussé à m'orienter vers un stage dans un ETT, de plus le fait que le recrutement temporaire sollicite la polyvalence, l'adaptabilité et une grande réactivité de ses employés, m'a attirée, me permettant également de m'immerger dans le monde des ressources humaines de manière rapide, sans détour, avec application concrète de mes acquis universitaires.

Un simple constat peut-être tiré du fait qu'il y a une recrudescence d'établissement de recrutement temporaire spécialisé dans des domaines bien précis. Cette spécialisation des ETT conforte l'idée selon laquelle il y a une réelle demande en la matière, car le jeu de l'offre et de la demande est particulièrement prégnant dans ces milieux.

En outre, dans les domaines fortement pénuriques, comme celui de la santé, où les déserts médicaux ne cessent de croître, la concurrence rude entre les ETT. Ces derniers ne cessent de se développer et de se spécialiser, afin de trouver ces fameux professionnels de la santé, devenus des denrées rares.

L'évolution du recours aux ETT se trouve également dans le fait qu'il ne s'agisse plus uniquement de travail temporaire, les ETT peuvent avoir des départements dédiés au recrutement pérenne.

Eu égard aux difficultés pour trouver un emploi rapidement notamment par ses propres moyens, à moins d'avoir un réseau d'exception, il semble plus sage, pour le commun des mortels de recourir à l'emploi temporaire, pour se permettre de créer, voire d'étendre son réseau. De plus, les salariés, dont notamment les cadres, peuvent trouver un intérêt non négligeable, dans le recrutement temporaire.

Qu'il s'agisse de nouveaux diplômés ou au contraire, de personnes ayant beaucoup d'expérience, il y a un large choix en termes de missions. L'intérêt est de permettre d'acquérir de l'expérience dans un cas, de diversifier ses horizons dans l'autre, car l'employeur accueillera facilement un élément ayant de l'expérience car il sera opérationnel sans besoin de formation.

Par ailleurs, pour certains professionnels, il est même judicieux de recourir au travail temporaire, car ce fonctionnement est plus en adéquation avec leurs tâches. Certaines professions sont amenées à s'exercer de façon temporaire, que ce soit en termes de lieu, de mission, ou de personne. Le domaine médical illustre parfaitement ces propos.

Effectivement, les professionnels de la santé sont très souvent amenés à prodiguer des soins à des personnes, pour une durée ponctuelle. A titre d'exemple, suite à une intervention chirurgicale, un patient peut avoir besoin de l'aide d'un(e) infirmier(e) pour le suivi des soins post opératoire. Pareillement, un médecin peut être amené à effectuer une visite médicale à domicile pour un patient souffrant.

Même les établissements de santé, qui accueillent pourtant de manière continue des patients, peuvent nécessiter l'intervention ponctuelle de professionnels de la santé, lors d'une recrudescence de personnes malades, lors d'épidémie par exemple, ou encore en période estivale pour compléter les équipes.

Même en dehors de ces événements « particuliers », les missions temporaires peuvent intervenir de manière habituelle pour ces professionnels de la santé, eu égard au fait que ces derniers ont très souvent, dans le cadre de leur emploi principal, un planning incomplet, recourir au travail temporaire pour compléter son planning, est alors judicieux.

Le recours à ce type de mission est très pratique, permettant aux professionnels de la santé de trouver rapidement des missions, correspondant à leurs disponibilités. En outre, les établissements de santé qui sont en recherche d'effectif passent volontiers par l'intermédiaire des ETT.

Ainsi, les « commandes » passées par les établissements de santé peuvent se décliner en deux types de contrat, soit il souhaite trouver rapidement un candidat qu'il emploiera comme salarié, auquel cas, le contrat de travail élaboré sera un « contrat de prestation de recrutement », le candidat n'aura qu'à s'engager dans le cadre d'un « ordre de mission ». Soit, l'établissement de santé ne souhaite pas s'encombrer de formalité, et ne fait que demander le recours à un travailleur temporaire (TT), auquel cas, l'ETT aura la qualité d'employeur, et passera un « contrat de mise à disposition » avec l'établissement, tandis que le professionnel de la santé conclura avec son employeur, l'agence d'intérim, un « contrat de mission ».

L'intérêt non négligeable à prendre en considération est pécuniaire. Les jeunes diplômés peuvent acquérir l'expérience souhaitée dans leurs domaines en passant par les ETT, cependant bien souvent, les employeurs passant par le biais du travail temporaire souhaitent obtenir rapidement des TT qualifiés dans le domaine recherché. Ceci est particulièrement vrai pour les domaines pénuriques. Le recrutement temporaire d'employés experts dans leur domaine, a un coût. En effet, ces salariés savent qu'ils appartiennent à des secteurs pénuriques ou très sollicités, à ce titre, ils peuvent se permettre d'exiger un dédommagement variant entre 500 à 2000 euros nets par jour de mission.

Par ailleurs, recourir aux ETT, permet de choisir dans un vaste choix de missions, et *ipso facto* engendre l'accès à un large réseau. En multipliant les missions, les TT acquièrent de l'expérience, auprès de plusieurs employeurs, ceci permet non seulement de se faire connaître, mais également de créer des liens avec des contacts au sein des entreprises employeurs.

L'usage répété du travail temporaire permet ainsi, outre l'extension de son réseau, des propositions d'embauche. L'intérêt est alors d'agrandir son réseau, multiplier ses contacts et trouver un emploi stable si c'est le souhait du TT.

PRESENTATION DE LA STRUCTURE

Fondé en 1960 par FRITZ GOLDSCHMEDING à Amsterdam, RANDSTAD est une entreprise d'emploi temporaire. L'entreprise s'internationalise en 1967, en s'implantant au Royaume-Uni, en Belgique et en Allemagne.

C'est à partir de 1973 que le groupe RANDSTAD lance ses activités en France. Le Groupe RANDSTAD France est une société par action simplifiée au capital de 20 524 116 euros, ayant débuté son activité en janvier 1970, son siège se situe à Saint Denis (93). Parmi les filiales de ce groupe, on peut trouver JBM, spécialisé dans le domaine paramédical temporaire, AUSY, une entreprise internationale de conseil et ingénierie en hautes technologies, SELECT T.T qui se divise en deux marques, l'une est EXPECTRA, spécialisé dans le recrutement de cadres et agents de maîtrise dans des domaines tels que l'informatique, l'ingénierie, la comptabilité, le juridique etc., l'autre est APPEL MEDICAL, spécialisé dans le domaine médical. APPEL MEDICAL se spécialise donc dans les domaines ayant trait aux métiers du monde médical, en d'autres termes, le recrutement et travail temporaire médical, paramédical, médico-social et pharmaceutique, depuis plus de 45 ans en France.



L'activité originelle de APPEL MEDICAL appartenait au domaine paramédical, puis progressivement elle s'est diversifiée, afin d'obtenir des parts de marché et se placer deuxième dans le domaine de la santé et gestion des ressources humaines, sa politique passée et actuelle est donc toujours la même, faire en sorte d'améliorer la satisfaction des clients, candidats, intérimaires tout en respectant ses engagements en matière de diversité et non-discrimination, pour consolider sa position comme leader de l'emploi dans le secteur de la santé,

le bilan de l'année 2016 prouve que le chiffre d'affaire global a augmenté de 10%, il y a eu un fort dynamisme dans le placement.

Le groupe se donne pour l'année 2017, des « objectifs réalistes », allant dans l'augmentation du chiffre d'affaire, de la marge brute et de l'investissement en ressources humaines.

Pour ce faire, les moyens mis en œuvre par APPEL MEDICAL passent par le recrutement et fidélisation des candidats et intérimaires, l'administration des ventes, puis la conquête et fidélisation des clients.

Afin de s'améliorer, le groupe tente de se diversifier, en termes de clientèle, mais également de trouver des profils, appartenant à des secteurs pénuriques. Eu égard à la qualité de la plupart des clients, c'est-à-dire, des établissements de santé, dont certains appartenant au secteur public, la bonne santé économique est menacée par le fait que beaucoup de ces établissements sont au bord du gouffre économique. Une assurance réside dans le fait que ces clients, appartenant au secteur public, ne peuvent théoriquement faire « faillite ».



Situé au 5^e étage du 165 avenue du Prado à Marseille 8^{ème}, c'est dans une ambiance très conviviale que l'agence d'APPEL MEDICAL de Marseille, regroupe sur son OPEN SPACE, divers départements, spécialisés dans des domaines tels que :

- Le paramédical : occupant une grande partie de l'OPEN SPACE, on y retrouve la responsable de l'agence ROSA RUHIER, la responsable de planning PASCALE KHELIFI, la responsable de communication présente trois jours par semaine, HELENE OURS et les assistances d'agences MELANIE MONETEAU et CAMILLE FIORINI.
- La petite enfance : nouvellement créé, on y trouve la chargée de recherche spécialisée, AURELIE PARENT.
- La rééducation : on y trouve l'assistante d'agence LENYA AZOUZ.
- La pharmacie / santé au travail : entre le département paramédical et cadre/médecin, se trouve ce département qui comprend la consultante d'Agence, KRYSTEL BERNARD et la responsable de planning NATHALIE MOUTTE.
- Les cadres et médecins : sur la dernière partie du plateau, on y trouve la consultante d'Agence et ma tutrice, MARLENE SAN ROMAN.

Par le biais du logiciel de la société, « OSMOSE », les agences partagent en ligne toutes les informations sur les clients, candidats, dossiers administratifs et planning. Ce partage en commun, sans limitation géographique, permet s'assurer le suivi des candidats sur toute la France.

Cette digitalisation peut parfois être problématique dans la transmission d'information, car, quand bien même il est possible d'annoter des éléments sur des candidats ou des clients, il faut toujours veiller à ne pas commettre de discrimination. Ceci explique que de nombreuses réunions téléphoniques soient organisées, afin que toutes les équipes puissent s'organiser selon une même stratégie.

Agence Appel Medical de Marseille



Département paramédical

Département petite enfance



Département rééducation /
Département cadre et médecin

CARNET DE BORD

Au cours de mon stage, j'ai été amenée à effectuer des tâches assez similaires, néanmoins, je ne trouve pas qu'elles puissent se qualifier de routinière. En effet, chaque TT, clients, situations étaient différentes.

C'est cette diversité qui peut parfois être déroutante, cependant, en adoptant une méthodologie stricte m'a permis d'appréhender les situations aussi diverses que variées (en élaborant des fiches et des mails types).

La principale difficulté rencontrée lors de mon stage réside dans le fonctionnement même de l'entreprise, celui-ci étant basé sur la dématérialisation et digitalisation. En fonctionnant, de manière « virtuelle » avec les candidats, clients et même ses propres collègues, il faut apprendre à faire la part des choses. La distance et la communication par mail peut mener parfois à se méprendre, mais aussi à durcir les relations.

Le fonctionnement en dématérialisé est indéniablement avantageux, pour le fonctionnement d'un groupe présent à l'échelle nationale, permettant également la diffusion rapide et facile des informations. Cependant, en termes de « relation de travail », il faut prendre l'habitude de ce fonctionnement, lequel peut amener à isoler les éléments plus « timide ».

Emploi du temps et planning

Semaines	9h à 12h	12h à 13h	13h à 17h
Semaine 1	<ul style="list-style-type: none"> - Lundi : Présentation des locaux, formation à l'utilisation du logiciel (OSMOSE) - Mardi : Mise à jour (MAJ) des annonces des clients - Mercredi : Relance téléphonique des candidats (=phoning) - Jedi : MAJ des clients, relance phoning, vérification de la boîte mail - Vendredi : MAJ des annonces des clients, création/modification de commande de clients, mise à jour des réseaux sociaux, mise en ligne d'annonces sur LINKEDIN, VIADEO 	Pause repas	<ul style="list-style-type: none"> - Lundi : Sourcing sur réseaux sociaux, mise à jour CVthèque, familiarisation avec réseaux sociaux - Mardi : MAJ des annonces des clients - Mercredi : Relance phoning, proposition de candidat aux clients, proposition mission aux candidats - Jedi : MAJ des annonces des clients, relance phoning, finalisation du recrutement d'un candidat pour une vacation - Vendredi : Back office, diverses tâches administratives
Semaine TYPE	<ul style="list-style-type: none"> - Lundi : MAJ dossier candidat, soumission candidature à l'établissement, MAJ + création commande client, planning, CVthèque - Mardi : PPA, soumission candidature à l'établissement, MAJ commande client, RMCTT, planning - Mercredi : soumission candidature à l'établissement, contrat vacation, MAJ dossier candidat, planning - Jedi : contrat vacation, MAJ commande client, soumission candidature à l'établissement, planning, relance client - Vendredi : MAJ dossier candidat, contrat vacation, RMCTT, MAJ des annonces, relance DOL, planning 	Pause repas	<ul style="list-style-type: none"> - Lundi : RMCTT, création commande client, soumission candidature à l'établissement, planning - Mardi : MAJ dossier candidat, contrat vacation, RMCTT, MAJ + création commande client, planning - Mercredi : MAJ dossier candidat, planning, contrat vacation, sourcing - Jedi : planning, MAJ annonces, RMCTT, - Vendredi : création commande client, MAJ dossier candidat, RMCTT, planning, relance DOL, CVthèque, tâches administratives

Planning hebdomadaire

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Matin	<ul style="list-style-type: none"> - MAJ Planning - MAJ annonce - CVthèque 	<ul style="list-style-type: none"> - Relance dispo - Relance DOL 	<ul style="list-style-type: none"> - MAJ Planning - MAJ annonce - CVthèque 	<ul style="list-style-type: none"> - Relance dispo 	<ul style="list-style-type: none"> - MAJ Planning - MAJ annonce - CVthèque
Après-midi	<ul style="list-style-type: none"> - Sourcing - LinkedIn 	<ul style="list-style-type: none"> - RMCTT - PACA 	<ul style="list-style-type: none"> - Sourcing - VIADEO 	<ul style="list-style-type: none"> - RMCTT - PACA 	<ul style="list-style-type: none"> - Sourcing - STAFF - SANTE - Back Office

ETUDE ET ANALYSE

La gestion des ressources humaines au sein d'un
établissement de recrutement temporaire :
le cas particulier des médecins

Selon Antoine de Saint Exupéry, « *force-les à bâtir ensemble une tour et tu les changeras en frères. Mais si tu veux qu'ils se haïssent, jette-leur du grain* », en d'autres termes, dès lors que l'on fait face à des perspectives de pénuries, il y a de forte chance de se retrouver en compétition.

La compétition est rude dans le domaine des entreprises de recrutement temporaire (ETT), ceci explique que ces derniers gardent jalousement, non seulement leurs clients mais aussi leurs candidats.

En effet, dans un milieu aussi pénurique que le médical, il semble logique qu'il y ait plus d'offre d'emploi que de demande. Cependant, il semble intéressant de constater que certaines spécialités en médecine soient plus pénuriques que d'autres, de ce fait, il est nécessaire que les ETT préservent à la fois l'anonymat de leurs clients et de leurs candidats.

Plusieurs embûches se dressent sur le chemin des ETT, il existe ainsi le risque que d'autres entreprises exerçant la même profession chapardent des clients et/ou des candidats. Il existe également le risque que les clients recrutent les candidats sans passer par l'intermédiaire de l'ETT, dans une telle situation, si le client recrute le candidat suite à un contrat de mise à disposition (CMD), alors l'ETT percevra une indemnisation pécuniaire.

Cependant, si l'établissement, recrute le candidat, de façon « interne », c'est-à-dire, à sa discrétion, alors l'ETT ne percevra aucune indemnisation et perdra son candidat. En outre, l'ETT peut se confronter au problème où le candidat lui-même, passe directement par l'établissement afin d'évincer l'ETT.

Ces différentes difficultés mènent les ETT à anonymiser les candidatures des candidats, mais également de ne pas diffuser les offres des établissements de façon à déterminer clairement quel établissement est en recherche de médecin. Ces différents éléments expliquent en partie pourquoi le recrutement des médecins est si ardu.

Le sujet de cette étude portera sur la gestion des ressources humaines, par l'intermédiaire d'un établissement de recrutement temporaire, en s'axant exclusivement sur les médecins. En effet, au sein de l'agence APPEL MEDICAL de Marseille, plusieurs départements existent, mais ayant effectué mon stage au sein de APPEL MEDICAL SEARCH, seule l'étude du recrutement des médecins sera abordée.

Recruter un médecin est un processus manifestement difficile, en cause, bien sûr, le numérus clausus, qui plafonne le nombre de médecins formés chaque année. Reste que le métier s'est, lui aussi, beaucoup transformé, certaines spécialités (et notamment les anesthésistes réanimateurs) peinent à attirer des candidats en raison de la « judiciarisation » du métier, incarnées par les risques liés à la responsabilité pénale du praticien et les problèmes d'assurances – souvent très élevées – qui en découlent. Autre évolution, le (léger) recul de l'exercice libéral de la médecine au bénéfice du salariat. Ce choix traduit la volonté des jeunes générations de médecin de se ménager un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'exercice libéral de la médecine rime en effet souvent avec surinvestissement professionnel.

Ainsi, ma mission principale, se basant sur le recrutement et gestion des ressources humaines par l'ETT, il est intéressant de se demander comment s'organise cette gestion au sein d'une agence de recrutement temporaire, notamment en ce qui concerne les médecins ?

Afin d'appréhender cette problématique, il est nécessaire d'envisager alors le processus de recrutement au sein d'un établissement de travail temporaire (PARTIE 1), qui permet alors la gestion du personnel intérimaire de l'ETT (PARTIE 2), ces éléments constituent la relation entre l'ETT et les travailleurs temporaires. L'étude de la gestion des relations avec les établissements de santé, c'est-à-dire la société utilisatrice (EU) et l'ETT permet d'envisager la relation entre ETT et société utilisatrice. Ce dernier aspect de la relation tripartite, entre le TT et la société utilisatrice ne sera pas abordé dans ce rapport, car il ne fait pas l'objet de ma mission principale au sein de l'agence de Marseille.

Partie 1 : Le processus de recrutement au sein d'un établissement de travail temporaire : le cas particulier des médecins

Section 1 - Rappels préliminaires

Avant d'aborder le processus de recrutement au sein d'un établissement de travail temporaire (ETT), il est nécessaire de revenir sur des notions essentielles en matière de recrutement temporaire, dont un retour sur les définitions (I) et les limites en matière de travail temporaire (II).

I. La définition du travail temporaire

C'est la loi du 3 janvier 1972 n°72-1 qui pose les principes et fondements du travail temporaire, la loi du 12 juillet 1990 n°90-613 accompagnée des circulaires des 30 octobre 1990 n°90-18 et 29 août 1992 n°92-14 vont venir encadrer son recours, en mettant notamment en place des obligations en matière de rémunération des TT, le type de recours possibles et les sanctions en cas de non-respect des obligations en cas de prêt de main d'œuvre.

Par définition la notion de travail temporaire ou « intérim », met en œuvre une relation tripartite, entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice c'est-à-dire la société qui est cliente de l'ETT et, le travailleur temporaire (TT) appelé également intérimaire ou vacataire selon la nature du contrat mis en œuvre.

L'article L 1251-2 du Code du travail (CT) dispose que l'ETT peut être « toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet ». L'idée à retenir est que la société cliente ne peut passer par un ETT uniquement pour l'exécution d'une tâche précise, temporaire et encadrée par la loi.

Par l'apport du code du travail¹, il peut être retenu que le travail temporaire met en place une relation tripartite, où l'ETT a une obligation de détenir une garantie financière. La garantie financière est une caution prise auprès d'un organisme d'assurance ou de mutuelle, afin de sécuriser le paiement des salaires, indemnités et charges sociales, en cas de défaillance de sa part². Cette activité de travail temporaire doit être l'activité exclusive de l'ETT et doit consister à la fourniture de main d'œuvre à but lucratif, les articles L 1251-6 et L 1251-7 CT énumèrent les cas de recours au travail temporaire.

II. Les limites du recours au travail temporaire

Le recours au TT étant fortement encadré, il est nécessaire de constater que cet encadrement permet de ne pas sombrer dans le « délit de marchandage ».

Aux termes de l'article L 8231-1 CT, le délit de marchandage se définit comme « *toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit* ».

¹ Articles L 1251-1 à L 1251-14 et L 8231-1 CT.

² Décret n°2016-1879 du 26 décembre 2016, article L 1251-50 CT

C'est par exemple, un salarié qui perçoit une rémunération inférieure à celle des salariés permanents de l'entreprise utilisatrice, alors que les qualifications occupées sont les mêmes pour le même poste de travail, de ce fait l'égalité de traitement n'était pas respectée³.

Il est nécessaire de préciser que peu importe le cas de recours au travail temporaire, « quel que soit son motif, ne peut avoir *ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice* », comme l'indique l'article L 1251-5 CT.

L'article L 1251-6 CT dresse la liste des motifs permettant le recours au travail temporaire, on retrouve ainsi :

- Pour le remplacement d'un salarié : en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste, d'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI.
- En cas d'accroissement de l'activité économique de l'entreprise.
- Pour les emplois à caractère saisonnier ou les emplois où il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI, art D 1251-1 CT.
- Pour le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale.
- Pour le remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée à l'article L722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint dès qu'il participe effectivement à l'activité d'exploitation agricole ou de l'entreprise.
- Comme complément de formation professionnelle au salarié intérimaire : c'est lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
- Dans le cas de recrutement de personnes sans emploi : lorsque la mission de travail temporaire vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

A contrario, il existe des motifs interdisant le recours au travail temporaire, on trouve ainsi :

- Interdiction du « *préembauchage* » c'est-à-dire que le contrat de mission ne peut pas être un préalable à l'embauche d'un salarié.
- Interdiction de remplacer un médecin du travail. Selon l'article L 1251-10 CT, cette interdiction permet d'assurer l'indépendance du médecin du travail à l'égard de son employeur.
- Interdiction spécifique des établissements ou service d'aide par le travail.
- Interdiction de remplacer un salarié gréviste, art L 1251-10 CT.
- Interdiction dans les six mois suivants un licenciement pour motif économique, pour une entreprise, de faire appel à un salarié temporaire pour faire face à un accroissement économique, sous conditions, art L 1251-9 CT.
- Interdiction pour l'exécution de travaux particulièrement dangereux, articles L 1251-10 CT, D 4154-1 à D 4154-6 CT, il est possible de mettre en place des dérogations, elles doivent être mises en place par la DIRECCTE.

³ Crim. 27 janvier 1998 n°97-21720.

Section 2 : Le sourcing des médecins par APPEL MEDICAL SEARCH

Le sourcing regroupe toutes les étapes permettant de trouver le candidat recherché pour le compte de l'entreprise utilisatrice. Il ne s'agit pas d'une étape oisive, mais bien d'un travail préalable au recrutement du candidat recherché. De ce fait, le sourcing comprend une étape préalable obligatoire, où le client exprime un besoin, ce dernier est précisément délimité.

Ce besoin engendre une recherche (I), celle d'un médecin dans notre cas d'espèce. Cette recherche peut s'effectuer selon différentes stratégies (réseaux sociaux, bouche à oreille...), mais in fine, doit irrémédiablement conduire à l'inscription du travailleur temporaire, afin de soumettre sa candidature à la société utilisatrice (II).

I. La recherche active de médecins

Comme préalablement rappelé, le travail temporaire implique une relation tripartite, où l'ETT doit satisfaire la demande de la société utilisatrice en lui fournissant une main d'œuvre temporaire. Afin de pouvoir proposer une main d'œuvre correspondant aux attentes du client, l'ETT est dans l'obligation de se doter de travailleurs temporaires qualifiés dans leurs domaines, ou tout du moins, répondant à suffisamment de critère, pour rentrer dans les « démarches qualités » de l'ETT.

Dans le domaine spécifique de la santé, le profil de médecin est très recherché, car, les offres sont bien plus importantes que la demande. Ceci explique que les ETT doivent faire du sourcing, c'est-à-dire une « chasse » aux médecins, afin d'en proposer à leurs clients. Le sourcing peut faire l'objet de différente stratégie, passant par le recours aux réseaux sociaux (A), car les nouvelles technologies contribuent indéniablement aux recherches en matière d'emploi, ou encore à des moyens bien plus conventionnels, en d'autres termes, recourir directement à son propre réseau (B).

A. Le recrutement par l'exploitation des réseaux sociaux

L'utilisation des réseaux sociaux par APPEL MEDICAL SEARCH (AMS) passe généralement par l'utilisation de sites spécialisés dans l'emploi, comme le site LINKEDIN ou encore VIADEO (1), mais il est également possible de passer par des CVthèque en ligne, comme le site STAFFSANTE (2).

1. Les réseaux sociaux professionnels : LINKEDIN et VIADEO

Le recours aux nouvelles technologies afin de recruter du personnel, qu'il soit qualifié ou non, devient de plus en plus récurrent.

Force est de constater que sur près de 7 milliards d'êtres humains peuplant la terre, environ 3,9 milliards ont accès à internet et près de 2 milliards d'entre eux ont un compte Facebook. Ces chiffres prouvent l'attrait indiscutable des réseaux sociaux. Les techniques de recrutement ne cessant d'évoluer, il était tout naturel qu'elles s'inscrivent dans des réseaux sociaux.

LINKEDIN est un réseau social professionnel, ayant été créé aux Etats-Unis dont l'objectif est de « *connecter les professionnels du monde entier afin d'améliorer leur productivité et de faciliter leur réussite* »⁴.

Les services mis à disposition sur ce site « *sont conçus dans le but de promouvoir les opportunités économiques* » de ses membres, afin qu'ils puissent se « *rencontrer, échanger des idées, apprendre et (...) chercher des opportunités ou des employés, de travailler et de prendre des décisions dans le cadre d'un réseau de relation de confiance* ».



En d'autres termes, sur ce réseau, il est possible de se créer un « réseau », constituer de personnes ayant le profil que l'on recherche, il est également possible de communiquer avec des personnes ayant le profil que l'on recherche.

Par ailleurs, une fois que le réseau est constitué, il est possible d'y publier du contenu qui intéresserait de potentiels travailleurs temporaires. Ces contenus sont généralement des « visuels », élaborés pour non

seulement promouvoir des offres, et capter l'attention de potentiels candidats.

VIIDEO quant à lui, est également un réseau social professionnel, mais il est d'origine française. Son objectif est de créer et gérer son profil professionnel et son réseau (professionnel également). D'une certaine manière, ces deux réseaux sont semblables, mais en réalité, le site LINKEDIN est bien plus réactif que VIIDEO. Ce constat est sans doute dû au fait que le réseau VIIDEO est plus récent que LINKEDIN, et n'est présent sur la scène internationale que depuis peu de temps.

Si des personnes recherchent un emploi, ils trouveront par eux-mêmes les établissements susceptibles de leur procurer un emploi. Mais, dans le domaine pénurique des médecins, le recours aux réseaux sociaux revêt un nouvel aspect : le sourcing. Ainsi, afin d'attirer le public recherché, il est nécessaire, en plus de se constituer un réseau adapté, de publier régulièrement des opportunités susceptibles d'intéresser ce public. Publier régulièrement ce genre de contenu permet non seulement de capter l'attention, de recruter, mais aussi de développer son réseau.



⁴ <https://www.linkedin.com/legal/user-agreement?trk=uno-reg-guest-home-user-agreement>

Il ne faut pas hésiter à publier du contenu visuellement attrayant, ou contenant des exemples d'offres d'emplois relativement bien rémunérées, ces publications s'appellent « visuels ».

Cependant, il est très important de ne pas trop en dévoiler, car l'inconvénient des réseaux sociaux réside dans le fait que le contenu soit publié « publiquement », c'est-à-dire que tout à chacun est susceptible d'accéder à ce contenu.

A ce titre, la concurrence est également susceptible d'accéder aux offres proposées, et peut être tentée, en dehors du fait de s'inspirer du contenu publié, de capter des candidats et même des clients. Cette « captation frauduleuse » de candidat ou de client peut s'expliquer par le jeu de la concurrence, où l'ETT ayant les tarifs les plus attractifs ou la main d'œuvre la plus qualifiée, remportera le contrat.

Il est intéressant de constater que les ETT peuvent acheter de quoi publier des offres sur des sites spécialisés, passant par les réseaux sociaux. Cette republication d'offres sur divers sites, permet de diffuser très largement les offres susceptibles d'intéresser des candidats.

Même si la diffusion est très lente, car le contenu est republié plusieurs fois, et donc engendre très souvent le fait de publier du contenu périmé, cela permet tout de même de créer le premier contact entre l'ETT et l'intérimaire potentiel. Cette première approche, basée sur du contenu très souvent **obsolète**, permet une remise à jour des offres susceptibles d'intéresser le candidat, et d'ajouter un nouvel intérimaire à la base de données de l'ETT.

Dans le cadre de mon stage à AMS, j'ai été amenée à contribuer non seulement à l'agrandissement du réseau de l'agence SEARCH de Marseille, mais surtout, j'ai élaboré plusieurs visuels. Les visuels permettent de proposer des postes, rappeler notre intérêt pour un profil, ils permettent également d'illustrer des propos, afin d'être percutant dans son sourcing, pour résumer la présence sur les réseaux sociaux permet de communiquer sur l'activité du groupe.

Ces visuels devaient respecter des « procédures de qualités », afin d'être en adéquation avec la politique menée par RANDSTAD. Ainsi, il ne devait pas y avoir de discrimination que ce soit en matière de genre, de profession, le logo de AMS devait être bien visible, la présence de couleurs propres à la société et le slogan étaient également bienvenu.

Ces visuels peuvent également servir à promouvoir des événements propres à l'agence, j'ai ainsi eu l'occasion d'élaborer une invitation pour l'afterwork de l'agence de Marseille.



2. Une CVthèque en ligne : STAFFSANTE

La CVthèque en ligne STAFF SANTE est un site ayant pour « *objet principal de mettre en relation les candidats et les recruteurs aux moyens de fonctionnalités suivantes :*

- *Pour les candidats : compte proposant des services gratuits d'édition et création de compte : suivi des candidatures, CV, réception d'alertes d'offres d'emploi par courriers électroniques et réception de newsletters.*
- *Pour les recruteurs : accès à un back-office recruteur permettant un accès à la base de CV des candidats et la mise en ligne d'offres d'emploi assortie d'option (notamment alertes, multidiffusion...) »⁵.*

Consulter la base de CV

[» Retour](#)

Dernière mise à jour le 11/08/2017

Chirurgien général (06, 04, 09,)

Nom et prénom du candidat

adresse mail du candidat

Métier(s) recherché(s): Chirurgien général, Chirurgien viscéral

Lieux de recherche: Alpes-de-Haute-Provence, Alpes-Maritimes, Ariège, Rhône Alpes

Conseil de l'Ordre des médecins: Inscrit

Contrairement aux réseaux sociaux, les CVthèques existent pour permettre la diffusion de son CV afin d'être recruté. Le but n'est pas de cultiver son réseau ou son profil professionnel, mais bien de montrer sa disponibilité sur le marché du travail.

En tant que ETT, l'agence Vacation Médecin Sud (VMS), se doit d'utiliser des moyens de ce genre.

En effet, si des professionnels avec des profils aussi rares sont sur le marché du travail et recherchent du travail, c'est un devoir pour AMS d'y répondre.

Le site STAFF SANTE permet d'effectuer une recherche des CV par catégorie professionnelle, cependant il est nécessaire d'avoir un compte « premium » pour pouvoir accéder aux CV en ligne (illustration ci-contre).

Les ETT investissent alors, dans ce genre de compte, car l'investissement est indéniablement rentable.

CURRICULUM VITAE

Lors de mon stage, j'effectuais une recherche une fois par semaine des nouveaux CV de médecins mis en ligne. L'utilisation de ce site est très aisée, car une fois qu'un profil a été visualisé, la mention « profil vu », s'affiche près du lien du profil, de plus, dès que le CV est récupéré, notamment pour créer le dossier OSMOSE et y associer ce CV, la mention « coordonnées acquises » s'affiche. Etant affecté aux régions PACA/CORSE, je faisais en sorte de ne récupérer les coordonnées de candidats intéressés par les régions de mon secteur. En effet, ce site permet aux candidats de préciser leur lieu de recherche, s'ils sont inscrits à l'ordre des médecins, mais également leur spécialité.

⁵ <http://www.staffsantc.fr/CGU>

B. L'utilisation du réseau de l'établissement de recrutement temporaire

La viabilité d'un ETT réside dans sa capacité de trouver des candidats et satisfaire ses clients. La clef de la viabilité d'un tel établissement passe par l'exploitation de son réseau (1), cette notion est assez complexe, car elle a en réalité des impacts sur tout le fonctionnement de l'ETT. En effet, si le réseau fonctionne parfaitement, alors il y aura nécessairement des candidatures spontanées (2). L'exploitation du site APPEL MEDICAL (3) en sera également plus qu'efficace. De ce fait, ces notions sont toutes liées, car si le réseau ne fonctionne pas, alors les autres s'en sentiront impactés.

1. Le réseau d'APPEL MEDICAL

Par « réseau », il faut entendre un « ensemble d'éléments en liaison les uns avec les autres. Sans nécessairement être le reflet d'une forme d'organisation hiérarchisée, ces liens expriment l'existence d'objectifs communs et rendent possible l'échange efficace de biens et/ou d'informations entre les membres du réseau. (...) Le réseau apparaît comme un lieu possible d'internationalisation de multiples relations et modalités de fonctionnement qui, le cas échéant, pouvaient passer par le marché ou, au contraire, être intégrées à l'entreprise dans des conditions d'efficacité économique variable. Il devient le lieu de transformation permanent d'un ensemble de coopération interentreprises »⁶.

J'assimile très volontiers la notion de « réseau » au bouche à oreille, qui est par définition, le bouche à oreille est la « transmission d'une information de personne à personne, par la voie orale »⁷.

A mon humble avis, il est impossible qu'une entreprise puisse prospérer si elle n'est pas connue, ou si elle n'est pas dans la possibilité d'exploiter un réseau.

Afin d'assurer la pérennité de son réseau, APPEL MEDICAL n'hésite pas à aller dans les écoles des métiers de la santé, afin de se faire connaître de son futur public. Il est nécessaire que les étudiants du milieu de la santé puissent connaître APPEL MEDICAL, car une fois sortie d'école, passer par un établissement d'intérim ne peut que leur être bénéfique.

Très souvent, des candidats avouent passer par APPEL MEDICAL afin de mieux connaître les établissements de santé et, in fine, postuler là où ils se sont le mieux sentis. Il ne faut pas oublier que ces travailleurs temporaires pourront également étoffer à leur curriculum vitae, car les expériences professionnelles ne cesseront de s'accumuler. En outre, l'adaptabilité et la polyvalence de ces travailleurs seront indéniables.

Afin d'accroître le réseau de AMS, il était nécessaire d'être présent sur les réseaux sociaux, ceci implique que nous devons régulièrement publier du contenu attrayant, comme des images, visuels, et articles. La présence sur les moteurs de recherche permet également aux potentiels candidats de découvrir AMS. L'exploitation de ces ressources virtuelles est telle, qu'une e-sourceuse nationale a été embauchée par AMS, permettant une exploitation des réseaux sociaux et moteurs de recherches, sa mission principale étant de capter des candidats, afin de les inscrire.

⁶ <http://www.e-marketing.fr/Definitions-Glossaire/Reseau-238806.htm#rw2vCof8qQt51A3a.97>

⁷ <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais-monolingue>

2. Les candidatures spontanées

Une candidature spontanée, voici le mode classique de recrutement des ETT, ceci peut s'expliquer de diverses manières.

Habituellement, lorsqu'une personne recherche du travail, il peut sembler logique de postuler dans des ETT. Ceci est particulièrement vrai pour les professions nécessitant suffisamment d'expérience professionnelles pour être embauché rapidement, en d'autres termes, lorsque la formation scolaire ou professionnelle ne suffit pas, mais qu'une réelle expérience de « terrain » est nécessaire. Ceci est également applicable aux professions où il y a bien plus d'offre que de demande.

A AMS, il est rare que des médecins candidatent de manière spontanée, l'avantage des médecins étant qu'au cours de leurs formations, ils effectuent leur internat au sein, très souvent, d'un centre hospitalier (CH). Les hôpitaux étant toujours en recherche de praticien hospitalier (PH), que ce soit à temps plein ou temps partiel, ils tentent toujours de recruter leurs internes.

Les médecins, sont de ce fait fortement sollicités, alors qu'ils ne sont même pas encore thésés.

Lorsque nous recevions de telles candidatures spontanées, il s'agissait très souvent de médecin changeant de région, de jeunes diplômés ou de médecins étrangers, souhaitant connaître rapidement les établissements de la région, en vue d'un établissement pérenne. L'autre possibilité était des médecins, souhaitant diversifier leurs activités ou améliorer leurs revenus.

En effet, le travail temporaire permet de découvrir plusieurs établissements (et équipe), de façon rapide. L'intérêt réside dans le fait que les CH recherchent toujours des médecins, que ce soit par le biais d'ETT ou en direct.

Par ailleurs, la rémunération proposée par les ETT est bien plus attractives que celles des établissements de santé publique, ceci explique que les TT se prêtent volontiers au jeu du travail temporaire.

Un autre élément, pouvant être étonnant, peut conduire à la candidature spontanée de candidat, c'est tout simplement la situation géographique de l'ETT. En effet, si l'agence est suffisamment bien placée, c'est à dire visible du public recherché, alors cela peut permettre leur candidature de manière spontanée.

La chance, une stratégie menée par tous moyens possibles... Il ne faut pas hésiter à exploiter tous les moyens mis à sa disposition, afin de capter l'attention de candidats. La meilleure publicité, l'implantation, les facilités d'accès, ces éléments sont de petites choses qui peuvent faire la différence. Cela peut sembler sot, mais, d'une manière objective, ne se rend-t-on pas dans les lieux que l'on peut voir et accéder facilement ?

Cette implantation géographique implique que les ETT doivent investir pour augmenter le nombre d'agences sur le territoire. En outre, ceci implique que l'exploitation des nouvelles technologies ne doit pas être délaissée.

En effet, les nouveaux diplômés sont jeunes, et la jeunesse rime avec modernité. Les ETT doivent miser sur des sites spécialisés, afin que leurs offres puissent atteindre le public visé.

Désormais, les candidats ne se rendent plus physiquement à l'agence de travail temporaire, généralement internet est le nouvel allié en matière d'emploi. Ainsi, les ETT investissent afin que leur marque et offre puissent être publiées sur un maximum de site dédiés.

Ma mission impliquait de publier, en très grand nombre et avec des missions diversifiées, sur les différents réseaux sociaux et site à notre portée, afin de capter l'attention de notre public (les médecins). La diversification des missions proposées permettent de capter divers profils, mais aussi de recruter des candidats qui recherchent justement la diversité.

Enfin, le bouche à oreille et les réseaux sociaux conduisent indéniablement à des candidatures spontanées.

Le bouche à oreille est en réalité un vivier très intéressant, car un candidat satisfait de sa mission en parlera nécessairement autour de lui, l'effet boule de neige se fera alors ressentir.

Par les réseaux sociaux, j'ai été amenée à publier du contenu qui parfois consisté à « jeter une bouteille à la mer », les retours ne sont pas toujours à la hauteur des résultats escomptés, mais, la « republication » de contenu (par des personnes appartenant à notre réseau) permet d'atteindre des candidats appartenant à des cercles non atteignables habituellement. Les candidatures spontanées peuvent ainsi découler d'offres datant de plusieurs mois, voire années, mais permet de créer le premier lien, nécessaire pour l'inscription du candidat.

3. Le site APPEL MEDICAL

Conformément à l'article L 5331-1 CT, « *Il est interdit de vendre des offres ou des demandes d'emploi, quel que soit le support utilisé. Toutefois, cette interdiction ne fait pas obstacle à l'insertion, à titre onéreux, d'offres ou de demandes d'emploi dans une publication ou un autre moyen de communication payant.* ».

En d'autres termes, la publication d'offres d'emploi est strictement encadrée par la loi, les employeurs sont tenus de respecter diverses obligations afin de respecter la législation en vigueur.

Via le site APPEL MEDICAL, il est possible de publier des offres d'emploi, lesquelles permettent l'exploitation de la CVthèque.

Le logiciel utilisé par le Groupe RANDSTAD s'intitule « OSMOSE », tout le fonctionnement de l'ETT repose sur lui. En dehors du planning (cf. PARTIE 2), lorsque l'ETT reçoit un besoin de la part de ses clients, il est possible de publier une annonce liée à ce besoin, directement sur le site d'APPEL MEDICAL (ANNEXE 4). Lorsqu'une telle annonce a été publiée, elle est republiée par divers sites spécialisés dans l'emploi (comme INDEED, JOBRAPIDO...).

Au cours de mon stage, j'ai été amenée à publier les annonces des besoins des clients sur la région PACA/CORSE.

La réalisation de ces annonces doit respecter des process de qualité qu'on m'a demandé de respecter, en effet, AMS (APPEL MEDICAL et le groupe RANDSTAD également), veille particulièrement sur le contenu de ses annonces, car elles ne doivent porter aucun caractère discriminatoire au sens de la législation du travail en vigueur. Il existe à ce titre, des alertes de la part du logiciel OSMOSE lui-même, permettant d'éviter l'utilisation de termes prêtant à confusion.

Les annonces publiées par VMS doivent mentionner de façon visible, la date de publication (cf. art L 5332-1 CT), le nom ou raison sociale d'APPEL MEDICAL ainsi que son adresse (cf. art L 5332-2 et L 5332-3 CT), ceci constitue une obligation légale.

Il est également obligatoire de faire la mention de « H/F » concernant les profils recherchés afin de ne pas effectuer de discrimination fondée sur le sexe. Cette mention des deux genres est la mise en œuvre de la recommandation de la circulaire du 2 mai 1984, publiée au JO le 7 juin 1984.

Par ailleurs, aucune allusion sur l'âge (cf. L 5331-2 CT), la situation familiale, la langue maternelle, les origines, etc. (cf. art L 5321-2 et L 1132-1 CT), ne doivent être mentionnés dans l'annonce.

En outre, l'annonce, datée, doit contenir la description du poste, la rémunération et le lieu d'exécution de la prestation de travail (cf. art L 5331-3 CT) et ce, en langue française (cf. art L 5331-4 CT). Le contenu de l'annonce doit être suffisamment clair pour qu'aucune confusion ne puisse en naître (cf. art L 5331-5 CT).

A titre d'exemple (**ANNEXE 5**), lors de la publication d'une annonce pour la recherche d'un médecin urgentiste, il est nécessaire de faire la mention que « *nous recherchons un médecin urgentiste H/F disponible pour...* ». Il faut veiller au contenu publié, le logiciel OSMOSE déclenche des alertes, afin de vérifier le contenu qui sera publié. Ainsi, dans la fiche de poste d'un médecin radiologue, il est possible de mentionner : « *pathologie de la femme, mammographie...* », le logiciel déclenche alors une alerte, afin de valider ou non, le terme « *femme* » au sein de l'annonce.

L'encadrement de la publication d'offres d'emplois par l'ETT est très strict, l'enjeu est double. L'établissement doit se conformer à la législation en vigueur, afin notamment d'éviter la commission d'infraction, et donc, éviter une potentielle condamnation.

En outre, l'ETT, par la mise en œuvre d'un « contrôle de qualité », qu'il édicte pour lui-même, prouve à ses clients qu'il respecte une rigueur, parfois plus strict que la loi elle-même. Cette « qualité » permet notamment de rassurer les clients de l'ETT, aboutissant souvent à fidéliser une clientèle, voire même récupérer celle de la concurrence.

C'est pour ce double enjeu que les employés des agences d'APPEL MEDICAL sont sensibilisés, afin d'être vigilant en la matière.

En effet, par l'article L 1132-1 et suivants CT, la discrimination ne se limite pas à « *au sexe, à l'origine ou à l'ethnie* », mais concerne également, toute condition qui ne serait pas justifiée d'un strict point de vue professionnel et qui n'aurait aucun lien direct et nécessaire avec le poste de travail à pourvoir. La sanction peut en effet être lourde, allant jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et une amende de 45000 euros, conformément aux articles 225-1 à 225-3 du code pénal.

Ex : Crim. 18 juillet 1985 n°82-93.484 : « *des employeurs ayant fait enregistrer et diffuser par l'ANPE des offres d'emploi excluant tout demandeur d'origine nord-africaine ou restreintes à des personnes de nationalité française ont ainsi été condamnés à des peines d'amende ; le directeur de l'antenne locale de l'ANPE a été également condamné comme complice du délit, car n'ignorant pas le caractère discriminatoire de ces annonces, il avait néanmoins contribué à les porter à la connaissance des demandeurs d'emploi.* ». Le contenu des annonces doit de ce fait être contrôlé.

II. Le processus d'inscription des médecins intérimaires à APPEL MEDICAL SEARCH

Une fois que le profil souhaité a été trouvé, il est nécessaire de procéder à son inscription auprès de l'ETT, afin de procéder à sa fidélisation, de lui proposer des missions cohérentes avec sa formation mais également, pouvoir soumettre sa candidature aux sociétés clients. Cette inscription à AMS passe par des étapes obligatoires (A), et suivent un process interne (B) proposé à RANDSTAD.

A. Les étapes obligatoires imposées à APPEL MEDICAL SEARCH

Afin de procéder à l'inscription des médecins, AMS a certaines obligations à suivre, certaines de ces obligations sont légales (1), d'autres sont imposées par la société APPEL MEDICAL (RANDSTAD) (2).

1. Les obligations légales imposées à APPEL MEDICAL SEARCH

Outre les obligations légales mentionnées préalablement, en matière de publication d'offres d'emploi (discrimination, nom, raison sociale, date...), les ETT ont des obligations strictes afin de pouvoir faire travailler des travailleurs temporaires, ces obligations s'accroissent selon le secteur d'activité visé. Le public visé par AMS étant très spécifique (des médecins professionnels appartenant à l'ordre des médecins français), le processus obligatoire avant de les recruter ou les mettre à disposition est particulier.

AMS recherche l'excellence et tente de garantir au mieux la qualité, professionnelle de ses travailleurs temporaires. A ce titre, afin de satisfaire ces obligations il est nécessaire que le TT fournisse plusieurs documents, permettant également de constituer son dossier administratif. Le dossier en ligne (cf. B.1) liste ces éléments obligatoires, on retrouve ainsi :

- Un justificatif d'identité ou un passeport ou titre de séjour : cet élément permet d'identifier clairement le candidat, permettant de préciser sur le contrat et aux EU, le nom, prénom, date de naissance, lieu de naissance et nationalité. Il faut veiller à ce que ces informations ne soient communiquées seulement pour permettre l'élaboration des contrats, et non pas permettre une présélection fondée sur l'âge, le sexe ou la nationalité.
- L'attestation ou la copie de la carte VITALE : le numéro de sécurité sociale est obligatoire pour pouvoir clairement identifier l'individu, mais est également obligatoire pour l'employeur, en effet ce dernier doit remplir des éléments en matière de charge sociale ou de santé qui nécessite ceci.
- L'attestation d'inscription à l'ordre des médecins mentionnant le numéro de RPPS et la spécialité exercée par le praticien : à renouveler tous les ans. Cet élément spécifique au métier de médecin permet d'assurer que le praticien est bien inscrit à l'ordre des médecins français, élément obligatoire pour qu'un ETT puisse proposer des missions à des TT. En effet, les praticiens non inscrits à l'ordre, effectuant des missions avec un ETT commettent une infraction de pratique illégale de la médecine.

Il est possible que des praticiens, bénéficiant du statut de « praticien attaché », puissent, par une autorisation spéciale avec un établissement de santé publique, exercer en France sans être inscrit à l'ordre des médecins, cependant, ceci est réellement exceptionnel et ne s'applique pas aux ETT. Ainsi, par principe, afin de pouvoir exercer en France, tous les professionnels de la santé se doivent d'être inscrits au tableau de leur ordre, en l'espèce il s'agit de l'ordre des médecins.

Cette inscription à l'ordre s'effectue moyennant une contrepartie financière, et le praticien est inscrit à l'ordre départemental de sa résidence, ceci explique que parfois, lors de déménagement, le praticien ne soit pas affiché sur l'annuaire du répertoire de l'ordre, auquel cas, l'ETT est dans l'obligation de contacter directement l'ordre national des médecins pour confirmer que le TT est en cours de transfert.

En outre, le numéro de RPPS, permet de vérifier que l'on est bien en relation avec le praticien qui détient ce numéro, en effet, s'agissant d'un numéro unique et personnel, il permet de confirmer l'identité, mais aussi, en accédant au répertoire de l'ordre des médecins, vérifier le dernier lieu d'installation du praticien, ceci est utile si l'employeur souhaite obtenir un avis sur les compétences du praticien, par ailleurs, ceci permet également de vérifier la spécialité du TT, mais aussi s'il est bien inscrit à l'ordre. S'il n'est pas inscrit, il est possible de solliciter auprès de l'ordre s'il y a eu une radiation, et le motif de celle-ci.

L'article L 1251-8 CT précise qu'en matière de profession médicale ou paramédicale réglementée, ce qui est le cas d'espèce, alors l'ETT a l'obligation de vérifier si le TT est autorisé à exercer.

- Le bulletin n°3 d'extrait de casier judiciaire : à renouveler tous les ans.

En tant que ETT, il n'est pas possible d'obtenir d'autres éléments du casier judiciaire que le bulletin numéro 3. Ce document permet de vérifier si le TT n'a pas eu de condamnation, car une condamnation ayant un lien direct avec l'emploi occupé interdit l'ETT de proposer des missions.

L'ETT ayant une obligation de moyen en la matière, sa responsabilité pourrait être engagée si elle commet un « *manquement à l'obligation de prudence dont elle est tenue dans le recrutement du personnel qu'elle fournit, obligation qui, si elle est plus rigoureuse à l'égard du personnel appelé à des fonctions de confiance ou de particulières responsabilités, n'en existe pas moins dans tous les autres cas* »⁸. Le domaine médical étant sensible, il fait partie de celui où les employeurs sont dans la possibilité de demander cet extrait de casier judiciaire.

Cependant, le réel intérêt de ce casier peut être remis en cause, car, il suffit d'attendre une certaine période pour que certains faits soient supprimés. En outre, des ressortissants d'autres pays, européens par exemple, peuvent, suite à une installation sur le sol français, solliciter un tel extrait, lequel sera vierge, alors qu'il est tout à fait possible qu'il ne le soit pas dans leur pays d'origine.

Bien évidemment, il est nécessaire de solliciter un tel document, cependant son bienfondé peut facilement être remis en cause.

- La copie des diplômes : le principal qui est le diplôme d'Etat de Docteur en Médecine, et les spéciaux permettant de justifier de la spécialisation des praticiens. Il est nécessaire d'y associer les traductions officielles en cas de diplôme étranger, accompagné de l'autorisation d'exercer. Les jeunes diplômés peuvent fournir l'attestation de réussite.

⁸ Civ.1^{ère} 2 mai 1989 n°87-14.980

Il s'agit d'une des obligations principales, pour pouvoir permettre à des TT d'exercer. En effet, dans ses « règles d'or », AMS prévoit des obligations très strictes, l'une d'entre elle consiste à ne proposer que des TT titulaires de diplômes d'Etat. Cette obligation permet de justifier que non seulement, le TT est détenteur d'un diplôme reconnu par l'Etat, il a donc reçu une formation réglementée et légitime pour exercer la profession souhaitée. Par ailleurs, cela signifie également qu'il est possible d'apprécier les antécédents du candidat, car selon la formation suivie, il est possible de contacter l'établissement de formation, les professeurs dudit candidat, afin d'obtenir un avis sur ses qualités professionnelles, sous réserve de l'accord express du candidat.

- Une copie de la carte de vaccination du praticien : le domaine d'intervention relevant de la santé, il est nécessaire que le praticien soit à jour de ses vaccins.

Toutes ces obligations perdent leurs aspects légaux lorsqu'il est nécessaire de constituer et mettre à jour les dossiers des TT. Certes, l'assise est légale, mais en pratique, il s'agit de pièces obligatoires pour constituer un simple dossier, sans lesquelles il est impossible de proposer des missions aux TT. Certaines agences de travail temporaire peuvent perdre de vue l'aspect juridique du domaine, en souhaitant « servir » à tout prix des missions. Néanmoins, AMS prône un service de qualité à ses EU et TT, la demande de ces éléments devient un automatisme, une obligation.

Certains praticiens, trouvant ce processus trop contraignant, peuvent refuser de communiquer ces documents. En faisant un rappel de la loi, certains retrouvent la raison et transmettent ces pièces. Dans d'autres situations, si ce rappel à l'ordre ne suffit pas, il est possible d'informer les TT que la communication d'offres s'effectue sous réserve de la constitution de leur dossier et, en outre, que le paiement d'une mission n'interviendra jamais sans que cette obligation immuable ne soit remplie.

2. Les obligations imposées de manière interne

En dehors des obligations légales que les TT doivent suivre, il existe également d'autres pièces, que l'ETT exige, pour que le dossier des TT soit complet, on trouve ainsi :

- Un justificatif de domicile de moins de 3 mois : afin de rembourser les frais kilométriques à partir du domicile.
- Une copie du permis de conduire : afin de rembourser les frais kilométriques, mais aussi prouver que le praticien a le permis, lorsque les missions le nécessitent.
- Une copie de la carte grise : afin de rembourser les frais kilométriques, fait avec le véhicule du praticien, ce document permet notamment de trouver les chevaux fiscaux du véhicule, ceci permet d'obtenir un barème selon lequel les frais kilométriques sont remboursés.
- Une attestation d'assurance de responsabilité civile professionnelle : les praticiens hospitaliers peuvent bénéficier de l'assurance de l'établissement de santé (public) dans lequel ils exercent, cependant très souvent, ces derniers exerçant dans le domaine libéral, ils disposent d'une assurance professionnelle personnelle. Une copie de cette attestation doit être renouvelée tous les ans, permettant de s'assurer que les praticiens sont bien assurés pour exercer leur profession.

- L'acceptation de transmission de données : ce document, propre à AMS, permet de prouver que le TT donne l'autorisation expresse à l'ETT de transmettre des documents personnels, aux EU, afin de prouver qu'ils sont bien professionnels de la santé, dans le domaine sollicité. Ceci permet également de communiquer les pièces administratives nécessaires afin que l'EU puisse réaliser le contrat de travail.

- La lettre d'engagement : outre le rappel du serment d'Hippocrate, ce document permet de prouver que l'ETT a sollicité plusieurs informations de la part du TT, et que ce dernier s'engage à ce que les informations fournies soient réelles.

AMS n'a effectivement pas l'autorisation de proposer des remplacements aux praticiens hospitaliers temps plein, (l'ETT n'a d'ailleurs pas l'autorisation de permettre aux praticiens hospitaliers temps partiel à plus de 70%). En d'autres termes, il est nécessaire que les médecins souhaitant effectuer des remplacements en ETT n'aient pas un emploi qui leur prendrait plus de 70% de leurs temps.

Cette lettre n'est pas un contrat, mais constitue un engagement réciproque entre les deux parties.

Cet engagement peut sembler futile, lorsqu'il est fréquent de constater que des TT, PH temps pleins, la signe aisément. Néanmoins, ceci permet à l'ETT de se dédouaner de sa responsabilité, si une telle situation devait se présenter.

B. Le processus d'inscription interne à APPEL MEDICAL SEARCH

Une fois que la phase de recherche est accomplie, afin d'inscrire un travailleur temporaire à APPEL MEDICAL SEARCH, l'étape classique est de lui faire parvenir un « dossier en ligne » (DOL) (1), cependant les médecins rechignent bien souvent à passer par ce DOL, car il peut être compliqué, ceci explique que les agences aient à trouver une alternative pour procéder à l'inscription des médecins (2). Comme toute « embauche », AMS procède à l'entretien de ses candidats (3), ceci représente la fin du sourcing.

1. L'inscription par l'intermédiaire du logiciel interne de l'entreprise

Peu importe la manière dont l'ETT a obtenu les informations du TT, il est nécessaire de procéder dès que possible, à la création de son dossier sur le logiciel OSMOSE.

Du fait de la digitalisation des données et de l'utilisation nationale des informations sur les TT, il est nécessaire que le dossier OSMOSE soit créé, non seulement pour éviter qu'une seule agence n'ait des informations sur un candidat et puisse de ce fait, perdre des pièces, mais également pour permettre à un candidat situé au Nord de la France, de pouvoir effectuer des missions avec une agence située dans le Sud, sans avoir à retransmettre tout son dossier administratif.

L'inscription en ligne par le DOL, nécessite d'avoir un minimum d'information sur le TT pour lui communiquer le lien généré par ledit DOL. Ainsi, pour pouvoir créer le dossier OSMOSE d'un candidat, il est nécessaire d'avoir au moins son prénom, son nom et adresse mail.

L'adresse mail est essentielle car elle permet l'envoi du DOL, qui est en réalité un lien d'accès à une page WEB de AMS d'inscription en ligne, par le biais d'un lien internet, lequel permet de mettre directement ses informations sur son dossier OSMOSE.

L'une de mes missions consistait à envoyer des DOL aux candidats que j'avais inscrits dans OSMOSE, mais également à effectuer de la relance de DOL, c'est-à-dire relancer les candidats n'ayant pas rempli leur information.

Ci-dessous un exemple de dossier en ligne, on y retrouve donc les coordonnées du TT, lesquelles pourront être modifiées par le DOL (nom, prénom, mail, numéro de téléphone). Avant l'envoi du DOL, il est nécessaire de sélectionner la bonne spécialité, en l'espèce celle des « cadres et médecin », puis, de cocher les éléments souhaités (voir ci-dessous les éléments cochés), permettant de procéder à une inscription « basique ».

Dossier en ligne

N° dossier [redacted] Statut Complete Mail envoyé le 17/07/2017 15:28:45 Candidat relancé le 15/08/2017 08:00:38

Candidat

Civilité M Email [redacted]

Nom [redacted] Téléphone [redacted]

Prénom [redacted] Spécialité Cadres et médecin

Qualification Médecin Gastro-entérologue

Type contrat Interim Recrutement Commentaires 0/100

Alimentation du dossier en ligne

Origine des données : CVthèque Dossier OSMOSE Nouveau dossier

Pièces justificatives à fournir :

Obligatoire selon qualification

- Permis conduire ou carte qualification conducteur FIMO ou FCOS
- Carnet de vaccination
- Attestation de réussite
- N° ADEL
- Carnet de stage / Récapitulatifs annuels de stage
- Carte grille

Pièces communes

- Equivalence ou autorisation à exercer
- Certificat de remplacement
- Certificat de prélèvement sanguin
- Livret d'activités professionnelles
- N° d'inscription au Conseil de l'ordre

Pièces facultatives

- Extrait de casier judiciaire

Si étudiant(e)

- Carte étudiant

Entretien

Entretien en agence Entretien téléphonique Sans entretien

Informations sur la connexion

Lien de connexion https://[redacted]

Expiration du lien le 17/08/2017

Pièces communes Fermer

- Justificatif d'identité
- Justificatif de domicile
- RIB ou BIC IBAN
- Titre de séjour et(ou) autorisation de travail
- Certificat de travail ou bulletin de salaire ou attestation stage ou ...
- Justificatif d'aptitude médicale
- Copie attestation carte VITALE
- Diplôme(s)
- Reconnaissance Travailleur Handicapé

J'utilise ici le terme de « basique », car lorsque le praticien sera amené à effectuer un remplacement, certaines pièces pourront lui être sollicité, néanmoins, elles peuvent varier selon le type de mission proposées et le type d'établissement rencontrés.

2. L'alternative au dossier d'inscription en ligne

Bien souvent, suite à l'envoi d'un DOL, celui-ci reste, soit sans réponse, soit le candidat se contente de renseigner ses coordonnées, mais n'y associe pas ses pièces. Ci-dessous, voici un exemple de DOL complété par un TT (les éléments en rouge), mais aucun document n'y est associé (0).

Dossier OSMOSE		Dossier en ligne	
✓ Civilité <input type="checkbox"/>	Prénom <input type="text"/>	✓ Civilité <input type="checkbox"/>	Prénom <input type="text"/>
✓ Nom <input type="text"/>	Non j. fille <input type="checkbox"/>	✓ Nom <input type="text"/>	Non j. fille <input type="checkbox"/>
✓ Adresse <input type="text"/>		✓ Adresse <input type="text"/>	
✓ Compl. adresse <input type="text"/>		✓ Compl. adresse <input type="text"/>	
✓ CP / Ville / Pays <input type="text"/>	AIX EN PROVENCE FRANCE	✓ CP / Ville / Pays <input type="text"/>	AIX EN PROVENCE FRANCE
✓ Téléphone 1 <input type="text"/>	Téléphone 2 <input type="text"/>	✓ Téléphone 1 <input type="text"/>	Téléphone 2 <input type="text"/>
✓ Nationalité <input type="text"/>		✓ Nationalité <input type="text"/>	
✓ Email <input type="text"/>		✓ Email <input type="text"/>	
✓ Né(e) le <input type="text"/>		✓ Né le <input type="text"/>	
✓ Pays naissance FRANCE		✓ Pays naissance FRANCE	
✓ Ville naissance <input type="text"/>		✓ Ville naissance <input type="text"/>	
✓ N°SS <input type="text"/>		✓ n°SS <input type="text"/>	
✓ Fonction principale: Chirurgien orthopédique (F/H)		✓ Fonction principale: Chirurgien orthopédique (F/H)	
✓ Autres fonctions		✓ Autres fonctions	
✓ Contrats acceptés: CDD, Intérim, Vacation		✓ Contrats acceptés: CDD, Libéral, Intérim, Vacation	
✓ Disponibilité: 17/07/2017	Préavis	✓ Disponibilité: 19/09/2017	Préavis
✓ Total: 0	brut annuel en K€	✓ Prêt. salariales: 0	brut annuel en K€
✓ Origine candidature: ANNONCE SITE WEB EMPLOI - STAFF SANTE		✓ Origine candidature: ANNONCE PRESSE - L'EXPRESS	
✓ Mobilité: 04, 05, 06, 09, 11, 12, 13, 24, 30, 31, 32, 33, 34, 40, 46, 4		✓ Mobilité: 04, 05, 06, 09, 11, 12, 13, 24, 30, 31, 32, 33, 34, 40, 46,	
✓ Véhicule <input type="text"/>	Permis <input type="text"/>	✓ Véhicule: Oui	Permis: B
✓ Statut TH <input type="text"/>	Nb. Invalidités: 0	✓ Statut TH <input type="text"/>	Nb. Invalidités: 0
✓ Nb. Formations / diplômes: 0		✓ Nb. Formations / diplômes: 1	
✓ Nb. Formations spécifiques: 0		✓ Nb. Formations spécifiques: 0	
✓ Nb. Langues: 0		✓ Nb. Langues: 1	
✓ Nb. Compétences: 0		✓ Nb. Compétences: 0	
✓ Nb. domaines: 0		✓ Nb. domaines: 1	
✓ Nb. Expériences: 0		✓ Nb. Expériences: 1	
✓ CV: actualiser le CV		✓ CV: actualiser le CV	
✓ Nb. Doc. associés: 0		✓ Nb. Doc. associés: 0	
Créé par: Coralie ETHEVE	Créé le: 17/07/2017 13:49:29	Créé par: Coralie ETHEVE	Créé le: 17/07/2017 15:29:38
Modifié par: Coralie ETHEVE	Modifié le: 17/07/2017 20:18:59	Modifié par: <input type="text"/>	Modifié le: 15/08/2017 10:07:23

Ceci s'explique par le fait que certains médecins trouvent l'utilisation du DOL trop compliqué, n'arrivant pas à mettre leurs pièces dans le dossier en ligne. En effet, afin d'associer les pièces sollicitées dans le DOL, il est nécessaire qu'elles soient au format PDF et qu'elles ne dépassent pas un certain poids. L'inconvénient indéniable est que ces candidats peuvent décider d'aller s'inscrire dans un autre ETT, où les procédures d'inscriptions sont bien plus simples.

En conséquence, une agence a eu l'idée de procéder à l'inscription des TT par mail, comme bien d'autres concurrents en réalité. En m'inspirant de cette idée, j'ai créé un dossier d'inscription à l'agence VMS (ANNEXE 1).

Ainsi, lors de l'envoi d'un DOL, j'associe au mail le dossier d'inscription VMS, offrant une alternative aux TT, ces derniers ayant alors la possibilité d'envoyer les éléments essentiels pour constituer leurs inscriptions à AMS par mail tout simplement, peu important le format ou la taille des pièces sollicitées.

Ce dossier d'inscription, comprends plusieurs éléments :

- Une fiche de renseignements : particulièrement utile pour renseigner les éléments dans le dossier OSMOSE des TT, mais permet également de transmettre les coordonnées des TT aux sociétés clientes, lorsqu'ils sont placés. Les établissements de santé peuvent alors directement s'organiser sur les points de logement et le remboursement des frais de déplacement des médecins.
- Une fiche récapitulative du fonctionnement d'un remplacement au sein de AMS : il est tout à fait logique que les nouveaux TT s'interrogent sur la marche à suivre en tant que vacataire ou intérimaire. Afin de simplifier les démarches, et éviter tout quiproquo, cette fiche résume en réalité l'essentiel des tâches des employés d'APPEL MEDICAL, appelé également « planning ».
- Les formalités d'inscription : il s'agit de l'énumération des pièces sollicitées afin de constituer le dossier des TT.
- L'acceptation de transmission de données : ce document, devant obligatoirement être présent dans le dossier des TT, pour des remplacements de courte durée, autorise l'ETT de transmettre des éléments personnels du TT aux établissements clients. AMS s'engage en contrepartie de préserver la confidentialité et sécurité des informations que les TT lui ont transmises.
- La lettre d'engagements réciproques : il s'agit d'engagements réciproques entre l'ETT et les TT, où, dans l'objectif d'assurer la meilleure collaboration possible, le TT rappelle une partie de son engagement d'Hippocrate, mais aussi s'engage à ce que toutes les informations qu'il a renseignées sont justes, sous peine de sanction ou rupture de la relation, et en outre, il s'engage à ne pas être un PH temps plein.

Une fois que le dossier a été complété par le TT et que ses pièces aient été réceptionnées, il est possible de mettre à jour le dossier OSMOSE du candidat (ci-dessous).

→ Dossier [REDACTED] [Contacter le support](#) [Modifier](#) [Fermer](#)

Intérimaire Complet Délégué dans votre agence Prescripteur [Archivage dossier](#) [Inscrit](#) [Desinscrire](#) [Actif](#) [Inactiver](#)

Synthèse Administratif Paie Formations Expériences Relation Qualifications Tests Suivi VM Social Equipement API Entretien CET

Identité

Civilité [REDACTED]	N°app, Etage [REDACTED]	Nationalité [REDACTED]
Nom [REDACTED]	Bât, Résidence [REDACTED]	Né(e) le [REDACTED]
Prénom [REDACTED]	N° et voie [REDACTED]	A [REDACTED]
Téléphone 1 [REDACTED]	Lieu-dit, BP [REDACTED]	Dpt naiss. [REDACTED]
Téléphone 2 [REDACTED]	Code postal 34400 LUNEL VIEL	Pays de naissance [REDACTED]
E-mail [REDACTED]	Pays FRANCE	Nom naissance [REDACTED]
		Num SS [REDACTED]

Informations complémentaires

Qualification Médecin Urgentiste	Origine ANNONCE SITE WEB EMPLOI : ANNONCES MEDICALES
Diplôme Capacité de médecine d'urgence (CAMU)	Mobilité FRANCE Véhicule Top Candidat
Niveau études	Contrats Interim, CDD, Vacation
Domaines URGS, SMUR	Cond. travail

Evaluation

Évalué le [REDACTED] Par [REDACTED] [Appréciation](#) Candidat non retenu [Fiche d'appréciation](#)

Contact

Présentation 21/06/2016 Accepte SMS Appli Smartphone Appli Facebook Disponibilité 13/06/2017 Entretien Envoyer dossier en ligne

Accepte eMails Accepte Notifications

Dossier créé le 21/06/2016 Par Marlène SAMRGMAN [Modifier](#) le 11/08/2017 par Coralie ETHEVE [Modifier](#)

[Accès associés](#) [Mémor](#) [F2](#) [Contact](#) [Actions](#) [Inscription](#) [Planant](#) [Raccourcis](#) [Éditions](#) [Placement asbj](#)

3. L'entretien

La fin du sourcing est marquée par la réalisation de l'entretien.

Entre la pénurie de médecin et le fonctionnement dématérialisé de AMS, il est tout naturel que l'entretien connaisse également des évolutions.

Contrairement aux autres spécialités du domaine de la santé et par sa présence au niveau national, il est habituel qu'il n'y ait pas d'entretien physique pour les médecins. Cette affirmation est encore plus prégnante pour l'agence de Marseille, gérant les régions PACA/Corse pendant la période estivale. En effet, les médecins préfèrent effectuer des remplacements lorsqu'ils ont du temps libre, dans des régions ensoleillées proches de la mer, l'intérêt étant de lier l'utile à l'agréable.

J'ai été amenée à procéder à l'entretien d'un seul médecin à l'agence AMS de Marseille, où il a été question de savoir quelles étaient ses attentes, mais également celles d'AMS, puis de connaître ses disponibilités, les régions et la rémunération souhaitée et bien évidemment, la constitution de son dossier à AMS. En effet, généralement l'entretien permet en réalité, d'inscrire le candidat.

Il ne s'agit par réellement d'un entretien d'embauche, mais plus un entretien permettant de connaître le candidat et de lui faire connaître l'ETT. Si cette étape se passe bien, alors une collaboration pourra s'initier.

Partie 2 : La gestion du personnel temporaire au sein d'APPEL

MEDICAL SEARCH

I. Le placement des travailleurs temporaires

Le placement des TT représente en réalité le cœur de la mission qui m'ait été confiée, car c'est par ce processus de placement des TT que l'ETT parvient à trouver des candidats susceptibles de répondre au besoin de l'EU (A), néanmoins il faut veiller, lorsque l'on est affecté au « planning », à certaines obligations, car certains dangers sont à éviter (B).

A. Le processus de placement des travailleurs temporaires avec APPEL MEDICAL SEARCH

Afin de procéder au placement des TT, il existe deux tâches qui sont intimement liées, d'une part existe le « planning » (1) et d'autre part, les « RMC TT » (2).

1. Le planning

Les demandes de médecins remplaçants du

pour **les urgences site**

jour le 18 août 2017 sont :

AOUT 2017

En JOUR 10h00-20h00 (urgentiste uniquement) SMUR secondaire et renfort urgences – 650€ :

✓ 1 intérimaire : 20, 27

En NUIT 18h30-8h30 (urgentiste uniquement) – 800€ :

✓ 1 intérimaire : 21, 27

En 24h (urgentiste uniquement) : (1 800€)

✓ 1 intérimaire : 21, 26, 27, 28

SEPTEMBRE 2017

En JOUR 10h00-20h00 (urgentiste uniquement) – 650€ :

✓ 1 intérimaire : 2, 3, 16

En NUIT 18h30-8h30 (urgentiste uniquement) – 700€ :

✓ 1 intérimaire : 5, 8, 22, 24

De 8h30-0h30 (urgentiste uniquement) – 800€ :

✓ 1 intérimaire : 15

En 24h (urgentiste uniquement) 1200€ :

✓ 1 intérimaire : 1 (1 800€)

✓ 1 intérimaire : 9, 10, 11, 16, 26, 28, 29

✓ 2 intérimaires : 4, 23, 25

OCTOBRE 2017

A CE JOUR TOUTES LES DATES SONT POURVUES

Cordialement

P la directrice adjointe des affaires médicales

également possible d'appeler directement l'établissement afin d'obtenir une demande, ou le plus souvent, une mise à jour des besoins (ci-contre).

mises à Communément appelé « planning » au sein du groupe RANSDTAD, cette tâche regroupe en réalité plusieurs éléments essentiels, allant de la récupération du besoin par l'EU, jusqu'au placement des TT auprès du client.

L'étape préalable et obligatoire consiste en la récupération du besoin du client. Il est nécessaire de faire jouer son réseau lorsqu'un ETT débute afin d'obtenir des demandes, dans le cas d'espèce, l'Agence de Marseille dispose d'un large portefeuille de client, qui doit tout de même s'étoffer au fil des ans, car cela constitue un objectif pour chaque consultant d'agence.

La récupération du besoin ou une mise à jour de ce dernier passe généralement par un mail, récapitulant les dates et spécialité sollicitée, mais il est

Une fois le besoin récupéré, il est nécessaire de créer une commande dans le logiciel OSMOSE (ci-dessous), il faut alors renseigner plusieurs éléments, dont :

The screenshot displays the OSMOSE software interface. The top section, 'Détails de la commande', contains various input fields for client information (Client, Service, Interloc), contact details (Tel, Fax, Email, Adresse), and contract specifics (Qualif MCA, Domaine CARDIO, Dates Du 03/08/2017 to Au 31/08/2017, Récept. 27/06/2017 11:20, Nbre TT 1, Phase A servir). It also includes a 'Commentaire' text area and a 'Type Vacation' dropdown. The bottom section, 'Planning de la commande', features a calendar grid for August 2017, with columns for each day of the week. A legend on the right explains symbols like 'Roulement', 'Copier', 'Pénalité', 'NS Non servi', 'Coller', 'E- Pénalité', 'A Annulé', and 'X Supprimer'. Below the legend, 'Informations sur la commande' shows the selected 'Commande' and 'Client', and lists the 'Qualification MCA - Médecin Cardiologue' and 'Domaine CARDIO - CARDIOLOGIE'. A note at the bottom states 'Liste des intérimaires de la commande: Aucun élément trouvé'.

- Le nom du client : permet de retrouver le besoin dudit client directement sur sa fiche, ou dans la « délégation », trouver le nom de l'établissement demandeur.
- Le service : pour savoir dans quel service sera affecté le TT.
- Le nom de l'interlocuteur au sein de l'établissement : ceci permet aux collègues n'ayant pas nécessairement une relation avec cet établissement, de savoir à qui il faut soumettre les candidatures des TT disponibles.
- La qualification : un code est référencé, permettant de savoir quel professionnel de la santé, l'EU a besoin (MCA, MAE, MED, MUR... cf. liste d'abréviations).
- Le domaine : semblable à la qualification, ceci permet de déterminer dans quel domaine l'EU recherche un professionnel.

La précision est ici intéressante, notamment lorsque plusieurs médecins peuvent intervenir, pour exemple, un médecin généraliste et un médecin gériatre peuvent intervenir dans des services de SSR, selon le domaine, il est possible que le médecin généraliste sera privilégié (domaine médecine), ou au contraire le médecin gériatre sera plus concerné (personnes âgées).

- Les dates (du... au) : permettant de préciser la période pendant laquelle l'EU a un besoin.
- Type : cela permet de savoir quel type de contrat sera élaboré, selon qu'il s'agisse d'une vacation (contrat de prestation pour le client, ordre de mission pour le TT), d'intérim (contrat de mise à disposition pour le client, contrat de mission pour le TT), ou encore d'un CDD.
- Le commentaire : cette case est très importante, car elle permet de renseigner plusieurs éléments, chose essentielle lorsque les informations sont digitalisées.

Par la suite, que ce soit avant ou concomitamment à la soumission de la candidature du TT à l'établissement, il faut envisager la négociation de salaire, du logement, des frais de déplacement et de repas, que ce soit auprès du TT ou de l'EU.

La soumission de la candidature du TT à l'EU passe par l'envoi du curriculum vitae, où les coordonnées du TT ont été masquées, et le logo d'APPEL MEDICAL insérer. Ceci permet d'éviter que l'EU soit tenté de passer directement avec le TT pour son besoin, évinçant alors l'ETT.

Si les négociations permettent que les deux parties parviennent à un consensus, alors, se met en place la dernière étape, la création du contrat de travail (cf. III).

2. Les RMCTT : recherches de candidats pour les offres/besoins des clients

Le terme de « RMC TT » est propre au groupe RANDSTAD, ceci signifie en réalité que, par l'intermédiaire du logiciel OSMOSE, l'ETT va effectuer une recherche des TT présents dans sa base de données, afin de les contacter, généralement afin de leur soumettre un remplacement.

Pour effectuer une RMC, il est nécessaire de renseigner la qualification recherchée (MUR, MAE...) dans le périmètre de la société (celui de l'agence étant restreint), et de sélectionner tous les statuts, c'est-à-dire qu'ils soient en disponible ou non sur leur planning, puis lancer la recherche, permettant d'obtenir (ci-dessous) une liste de tous les candidats correspondants aux critères.

Feu	Statut	Délég.	TOP	Propo.	CV	Nom	Prénom	M	Tél.1	Tél.2	Qualif.	C.P.	Evaluation	Date dispo.
	INT	H.Ag.									MAE	75014	Candidat non ret	31/12/2099
	INT	Ag.									MAE	31490	Examen attentif	31/12/2099
	INT	H.Ag.									MAE	69220	Candidat retenu	31/12/2099
	INT	H.Ag.									MAE	85340	Candidat non ret	31/12/2099
	INT	H.Ag.									MAE	38300	Candidat retenu	01/01/2030
	INT	H.Ag.									MAE	03400	Candidat non ret	01/04/2016
	INT	Ag.									MAE	31600	Candidat retenu	13/11/2017
	INT	Ag.									MAE	13600	Candidat retenu	21/10/2017
	INT	H.Ag.									MAE	56100	Examen attentif	14/10/2017
	INT	H.Ag.	TF								MAE	54700	Candidat retenu	11/10/2017
	INT	H.Ag.									MAE	37000	Examen attentif	07/10/2017
	INT	H.Ag.									MAE	72000	Examen attentif	02/10/2017
	INT	H.Ag.	TE								MAE	53100	Candidat retenu	02/10/2017
	INT	H.Ag.									MAE	20137	Candidat retenu	01/10/2017
	INT	H.Ag.	TE								MAE	18000	Candidat retenu	30/09/2017
	INT	H.Ag.	TE								MAE	76200	Candidat retenu	30/09/2017
	INT	H.Ag.	TE								MAE	92170	Candidat retenu	30/09/2017
	INT	H.Ag.	TE								MAE	89100	Candidat retenu	30/09/2017

Pour pouvoir contacter ces TT, il est nécessaire de cocher la case en début de ligne, là où se trouve son nom, prénom, numéro de téléphone, code postale, son évaluation (s'il y a eu un entretien ou non notamment) et sa date de disponibilité. Après avoir coché cette case, il faut cliquer sur « contact TT », permettant alors de contacter le TT par téléphone ou mail, il est plus judicieux d'envoyer un mail, le candidat pourra recevoir alors ce type de mail : « *Bonjour, nous recherchons un médecin urgentiste H/F disponible pour effectuer un remplacement pour un établissement situé dans les Bouches du Rhône, le planning est le suivant xxx, dans un service URGENCE ayant 82 200 passages par an, la rémunération nette est de xxx, les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par l'établissement* ».

Lors de l'envoi de message par le biais d'une RMC, l'ETT doit être vigilant, car il ne faut pas que les TT puissent passer directement par l'EU. Pour ce faire, il ne faut pas mentionner le nom de l'établissement ayant un besoin, et être le plus vague possible sur le lieu de réalisation de la mission. La subtilité réside dans le fait qu'il faille que les candidats puissent savoir vers où se trouve la mission, mais qu'ils ne soient pas dans la possibilité d'identifier l'établissement visé. Par la suite, bien évidemment, le candidat intéressé est mis au courant de l'identité de l'EU.

Les RMC TT doivent être suffisamment récurrentes pour que les TT puissent obtenir des mises à jours sur les besoins des EU de AMS, il faut également faire en sorte d'en faire pour toutes les spécialités de l'établissement. Ces RMC n'interviennent pas seulement juste à la suite d'une demande d'un client, elles s'effectuent tant que l'ETT a des commandes de client.

Réaliser des RMC était l'une de mes missions principales. Afin de faciliter ma tâche dans ce domaine, j'ai réalisé des « mails modèles » dans les brouillons de ma messagerie, selon les spécialités recherchées. Ceci m'a permis d'être bien plus rapide dans la réalisation de mes RMC, car le contenu du mail consiste à passer par le planificateur et lister tous les besoins encore d'actualité des EU.

En ayant mes mails modèles, il me suffisait de mettre à jour les besoins des clients, dès réception de ceux-ci, permettant ainsi d'avoir une RMC déjà prête.

B. Une mise en garde en matière de temps de travail des médecins

Le droit du travail encadre d'une manière stricte la durée du temps de travail. A ce titre, il existe une durée légale de travail effectif, qui est de 35 heures par semaine (soit 1607 heures par an), et une durée hebdomadaire maximale de travail effectif de 48 heures sur une semaine isolée ou de 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives. En outre, il existe une durée quotidienne maximale également, représentant 10 heures de travail effectif maximum par jour, l'amplitude d'une journée de travail ne pouvant dépasser 13 heures, du fait que les salariés bénéficient obligatoirement un repos quotidien de 11 heures.

Il est possible de déroger à ces obligations légales, que ce soit par convention ou accord collectif de branche ou encore par autorisation de l'inspecteur du travail, mais certaines professions bénéficient de traitements différents.

En effet, la catégorie des cadres peuvent bénéficier de « forfait », que ce soit en jour ou en heure, ceci permet au cadre, d'affirmer de leur autonomie dans leur organisation de temps de travail (autonomie pour organiser son emploi du temps).

Eu égard à la profession exercée par les médecins, qui sont considérés comme des cadres, il semble intéressant de constater qu'il existe une dissension entre les besoins de la profession et les besoins physiologiques des médecins.

Il peut être constaté que la continuité des services, avec une prise en charge 24 heures sur 24 des patients doit exister, afin d'assurer la bonne continuité des soins et veiller à ce que les praticiens bénéficient d'un repos suffisant, la législation est intervenue afin d'encadrer les durées maximales de travail et les temps de repos minimum.

Les ETT sont dans l'obligation de veiller à ce que ces repos quotidiens soient respectés, mais ils doivent également respecter une particularité que je n'avais pas rencontrée avant d'être confrontée à la profession de médecin. En effet, il est récurrent que les praticiens réalisent des gardes de 24 heures au sein d'un établissement de santé, cette garde engendre automatiquement un repos de sécurité.

Conformément aux articles R 6152-27, R 6152-224, R 6152-504, R 6152-606 du Code de la Santé Publique, et l'article 2-C-a de l'arrêté du 30 avril 2003 relatif à « *l'organisation et à l'indemnisation de la continuité des soins et de la permanence pharmaceutique dans les établissements publics de santé et dans les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées dépendantes* », les praticiens, qu'ils soient hospitaliers temps plein, temps réduit, temps partiel, contractuel, attaché, associé, attaché associé, généraliste ou spécialiste, en d'autres termes, tous les praticiens, doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures, ainsi de même que les salariés, l'amplitude quotidienne ne peut dépasser 13 heures.

Lorsque le médecin est confronté à une garde de 24 heures, alors il doit obligatoirement bénéficier d'un repos quotidien immédiat d'une durée équivalente, de ce fait 24 heures de garde engendre 24 heures de repos, il s'agit du repos de sécurité. Il est bien fait question ici d'une garde et non pas d'une astreinte. L'article 2-C-b du même arrêté de 2003 précise la définition du « *repos de sécurité* », lequel se constitue après des « *activités organisées en temps médical continu, par une interruption totale de toute activité, prise immédiatement après chaque garde de nuit effectuée. [Et] pour les autres activités, par une interruption de toute activité clinique en contact avec le patient, prise immédiatement après chaque garde de nuit* ».

Toutes ces obligations permettent de comprendre pourquoi les ETT n'aient pas l'autorisation de proposer des missions à des PH temps plein. La difficulté réside dans le fait qu'il n'y aurait pas de respect pour le repos de sécurité.

Les ETT sont pourtant fréquemment confrontés à des PH temps plein souhaitant effectuer du travail temporaire, la tentation est effectivement grande, pour ces professionnels, de réaliser quelques gardes pendant leurs vacances ou temps libre, pour se constituer un revenu supplémentaire.

AMS s'assure, par l'étude des curriculum vitae des médecins, qu'ils ne sont pas PH temps plein, par ailleurs, l'existence de la lettre d'engagement permet d'illustrer que l'ETT à demander cette information au TT, lequel, en signant ce document, affirme qu'il n'est pas engagé d'une telle manière auprès d'un établissement de santé.

Ainsi, au cours de ma mission, j'ai dû m'assurer que les TT retournaient bien les documents signés (acceptation de transmission de données et lettre d'engagement), avant de leur proposer le moindre remplacement. Si certains candidats rechignaient, la décision était limpide, ils ne pouvaient pas collaborer avec AMS.

Une fois que les éléments administratifs étaient réglés, dans le cadre du planning, je devais m'assurer que le même praticien n'effectuait pas plusieurs gardes de 24 heures successives, il doit obligatoirement y avoir 24 heures de repos de sécurité à la suite d'une telle garde.

Grâce au logiciel OSMOSE, il est possible d'accéder directement au planning du TT, toutes les missions avec AMS y sont référencées, permettant ainsi de savoir si le repos de sécurité a été respecté. Bien évidemment, l'activité en dehors du groupe n'est pas précisé, sauf si le TT précise ses indisponibilités, la lettre d'engagement permet à l'ETT, en cas de litige, de prouver que la démarche a été faite, pour s'assurer que le TT n'était pas PH temps plein et/ou que les repos de sécurité étaient respectés par la société. S'il s'avérait que ledit repos n'était pas respecté, cela serait entièrement dû à de fausses déclarations du TT, n'engageant alors nullement la responsabilité de AMS.

S33 août 2017					S34 août 2017					S35 août 2017					
me	je	ve	sa	di	lu	ma	me	je	ve	sa	di	lu	ma	me	je
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
< Précédent - Suivant >															

II. Les types de recrutement susceptibles de s'appliquer aux médecins travailleurs temporaires

La particularité de l'ETT APPEL MEDICAL, réside dans le fait qu'il s'agisse d'une société de recrutement et de remplacement. De ce fait, il est possible d'y postuler en ayant pour objectif d'une installation, ou dans le cadre de remplacement. AMS dispose ainsi de départements spécialisés dans le recrutement de courte et longue durée, l'Agence de Marseille étant spécialisée dans le recrutement temporaire de moins de trois mois, seuls les recrutements de courtes durées seront étudiés. Ceux de longue durée, c'est-à-dire de plus de trois mois, voire du contrat à durée indéterminée (CDI), est géré par une collègue basée à Aix en Provence.

Pour rappel, conformément aux articles L 1251-5 et L 1251-6 CT, le contrat de travail « temporaire », ou « contrat de mission », « quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice », de ce fait ce contrat de travail temporaire doit servir pour une tâche précise et temporaire.

En termes de recrutement de courte durée, il est possible de recourir à l'intérim et au contrat à durée déterminée (CDD) (A), et d'autres types de recrutement faisaient partie de ma mission (B).

A. Les types de recrutement proposés par APPEL MEDICAL SEARCH

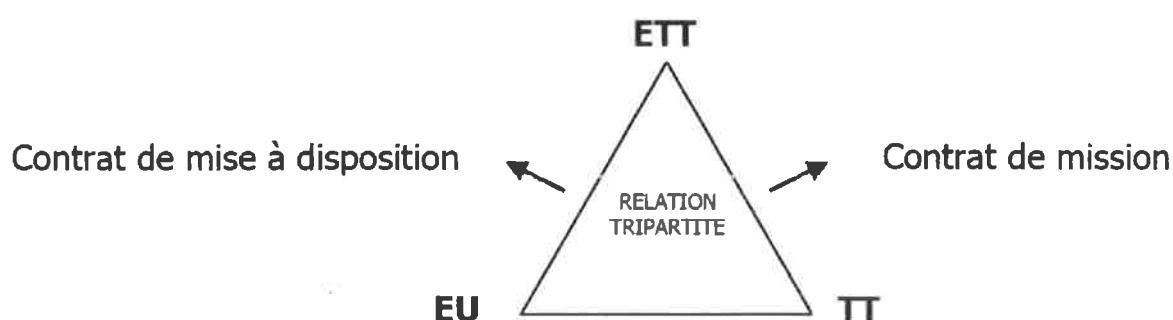
Il est nécessaire de rappeler que lorsqu'un EU souhaite recourir à du travail temporaire, conformément aux articles L 1251-24 et L 1251-43 al. 6 CT et de la directive européenne du 19 novembre 2008 n°2008/104/CE, qu'il existe un « principe d'égalité de traitement » qui prévoit, conformément à l'article 5 de la directive que « pendant la durée de leur mission auprès d'une

entreprise utilisatrice, les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires sont au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste ». Cette égalité de traitement doit ressortir en termes de rémunération, droit sociaux, temps de repos, sécurité...

AMS propose à ses clients un large choix en ce qui concerne le type de contrat, permettant ainsi de pouvoir choisir entre l'intérim, le CDD et le contrat de travail temporaire (CTT) (cf. B).

En cas de recours à l'intérim, est mise en œuvre la relation tripartite « classique », où l'ETT est l'employeur du TT, cette relation requière un contrat de mission. L'ETT étant l'employeur du TT, il est responsable de ses conditions de travail⁹, l'égalité de traitement est également à prendre en considération.

Le besoin de l'EU est contractualisé par un contrat de mise à disposition, émis par l'ETT. Cette relation peut se schématiser ainsi :



Le contrat de mission est soumis à deux conditions, d'une part il doit obligatoirement être établi par écrit¹⁰, d'autre part, il est nécessaire qu'il soit transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables¹¹ suivant la mise à disposition¹², à défaut, le contrat peut être requalifié en CDI, en outre l'absence d'écrit constitue nécessaire un préjudice au TT, qui peut réclamer l'allocation de dommages-intérêts, ces conditions sont similaires à celles du CDD. La sanction pénale en la matière est prévue par les articles L 1248-1 à L 1248-11 CT, affligeant une amende de 3 750 euros en cas d'infraction, puis de 7 500 euros et/ou six mois d'emprisonnement en cas de récidive.

Ce contrat de mission doit comporter des mentions obligatoires¹⁰, telles que la qualification professionnelle, la rémunération, le nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance...

L'ETT doit veiller à conserver une trace écrite de l'envoi de ce contrat, afin de prévenir tout contentieux, ceci explique que AMS préconise un moyen « traçable », tel que l'envoi par mail, une lettre recommandée avec accusé de réception, la signature directement sur le lieu de réception dudit contrat, et le cas échéant, effectuer des relances écrites récurrentes.

⁹ Art L 1251-21 CT

¹⁰ Art L 1251-16 CT

¹¹ Jours ouvrables : tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

¹² Art L 1251-17 CT

Afin de faciliter cette étape, l'ETT a mis en place le « *contrat de mission électronique* ». L'ETT a mis à la disposition de ses intérimaires un espace dématérialisé, qui est lié au logiciel OSMOSE, grâce à une application sur son smartphone, « l'application mobilité », ou par le biais d'un espace personnel sur internet, « COFFREO », il est possible de signer électroniquement ses contrats, mais également de mettre à jour ses disponibilités ou encore de consulter/postuler à des offres d'emplois.

En passant par le dossier OSMOSE du candidat, il est possible de lui envoyer, voire renvoyer un lien contenant des identifiants et mot de passe, afin que le TT puisse accéder à son espace personnel. Cette technique est très intéressante pour accélérer le processus légal, mais également pour éviter toute perte. Néanmoins, certains TT n'ont pas la possibilité d'utiliser ces moyens, car n'ont pas l'équipement nécessaire ou n'ont pas les connaissances suffisantes.

Ceci explique que les salariés de AMS soient toujours à la disposition des TT, afin de leur apporter une aide pour comprendre COFFREO et l'application mobilité. Si ce mécanisme pose trop de difficultés au TT, il est toujours possible de passer par le « mode classique », et faire parvenir les contrats par voies postales.

Le contrat de mise à disposition est en réalité le contrat commercial, conclu, établi et signé avec l'EU dans les mêmes conditions que le contrat de mission, en d'autres termes, dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition et sous forme d'écrit. Le point de départ du délai de deux jours est le début de la mission et non pas le jour de l'embauche.

Les sanctions pénales sont les mêmes que citées précédemment (amende 3750€, 7500€/6 mois emprisonnement si récidive).

En matière d'intérim, il n'y a pas de lien juridique entre l'EU et le TT, il s'agit d'une « délégation », c'est-à-dire une mise à disposition. Cependant, même en l'absence de lien contractuel entre ces deux acteurs, le TT est tout de même sous le pouvoir de direction et de contrôle de l'EU, il s'agit d'un « lien fonctionnel ». Ce pouvoir permet à l'EU de donner des instructions au TT, le rendant alors responsable de ses actions et des conséquences qui y sont liées.

Comme l'ETT est l'employeur du TT et que le domaine médical est très particulier, je n'ai pas eu l'occasion de réaliser beaucoup de contrat de mise à disposition ou de contrat de mission. En effet, comme il n'y a pas eu beaucoup d'occasions qui se sont présentées, car peu d'EU qui passent par ce type de contrat : le coût est en effet assez élevé, même si les avantages sont très nombreux (aucune gestion du personnel à engager car fait partie de la prestation de l'ETT), il était plus judicieux que je n'en sois pas chargée.

De plus, le logiciel OSMOSE peut être compliqué pour réaliser ce type de contrat. Afin de faire un contrat d'intérim, il est nécessaire de recourir à un contrat modèle, une fois celui-ci réalisé, le reste de la procédure est très aisée. Néanmoins, la réalisation dudit contrat modèle est assez contraignante, même si aucune convention collective n'impose une rémunération ou autre élément, car il faut faire coïncider la rémunération au forfait et le temps de travail de ces cadres.

Conformément à une déclaration de l'ordre national des médecins, « *la convention collective du personnel des cabinets médicaux a été négociée et mise en œuvre à un moment où la collaboration salariée n'était pas possible; elle n'est donc pas adaptée au salariat entre médecins* »¹³.

L'ETT donne également la possibilité de recourir au CDD. Dans ce cas, qu'il soit à terme précis ou non, il doit respecter toutes les obligations mises en œuvre pour les CDD, c'est-à-dire qu'il est nécessaire d'avoir un motif précis de recours, lequel engendra une durée maximum dudit contrat ou fera partie de la liste limitativement prévu par la loi et sera alors à termes imprécis. Par ailleurs, le renouvellement de ce type de contrat est contraignant, deux fois, sauf sans des situations de licenciement économique par exemple.

Pour résumer, le CDD c'est la situation où l'ETT réalise un contrat de prestation au profit de l'EU, ce dernier étant l'employeur du TT, il n'y a donc pas de lien contractuel entre le TT et l'ETT, mais existe une sorte de lien moral qui peut se matérialiser sous la forme de l'envoi d'un ordre de mission (ANNEXE 3).

Le recours au CDD n'est pas courant, car en comparaison du CTT, il comporte beaucoup plus de risque, notamment juridique et son coût est bien plus élevé. Ceci explique que lors de mon stage, il n'y ait eu que très peu de recours au CDD, je n'ai malheureusement donc pas pu en réaliser.

Tableau récapitulatif de recours au CDD

Motif	Cas de recours	Durée maximum
Remplacement	Absence	18 mois
	Attente d'un salarié recruté en CDI	9 mois
	Départ d'un salarié en CDI avant suppression de son poste	24 mois
Emplois saisonniers	Tâches normalement appelées à se répéter chaque année de manière cyclique en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.	8 mois
Emplois temporaires d'usage constant	Secteurs d'activité notamment prévus à l'Art. D 1251-1 CT (liste)	18 mois
Accroissement temporaire d'activité	Surcroît d'activité	18 mois
	Tâche occasionnelle	18 mois
	Commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois
	Travaux urgents nécessités par la mise en place de mesures de sécurité	9 mois
Complément de formation professionnelle	Quel que soit le type de candidat et la justification	18 mois
Recrutement de personnes sans emploi...	Quel que soit le type de candidat et la justification	18 mois

¹³ <https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/COMMENTAIREScollabsalarieeCDItempsplein.pdf>

B. Le type de recrutement dans le cadre de ma mission à APPEL MEDICAL SEARCH

L'ETT peut également recourir au contrat de travail temporaire (CTT), appelé également « vacation ». Ainsi, l'ETT réalise une action de placement se matérialisant par un contrat de prestation de recrutement appelé également « vacation » (ANNEXE 2), où l'EU sera l'employeur du TT. Comme en cas de recours au CDD, il n'y a pas de lien contractuel entre l'ETT et le TT, il n'existe qu'un lien moral se matérialisant sous la forme d'un ordre de mission (ANNEXE 3).

Le contrat de vacation est réellement le contrat commercial, où l'ETT permet la mise en relation entre l'EU et le TT. Etant l'activité essentielle sur VMS, il est important, à ce stade, d'anonymiser non seulement les clients mais aussi les TT de AMS.

Après avoir réalisé le « planning », lorsque la candidature du TT a été soumise à l'EU, et le chef de service a validé sa candidature, il faut de réaliser le contrat de vacation pour l'EU et l'ordre de mission pour le TT.

Détails de la commande

Client [REDACTED]	Tel [REDACTED]	Fax [REDACTED]	Type Vacation
Service [REDACTED]			Horaires 08h30-08h30
Interloc [REDACTED]	Tel [REDACTED]	Fax [REDACTED]	Commentaire [REDACTED]
Qualif MCA	Email [REDACTED]		
Domaine CARDIO	Adresse [REDACTED]		
Du 03/08/2017	Au 31/08/2017		
Récept. 27/06/2017 11:20	Nbre TT 1		
Phase A servir	Nvx Client	Info mas/05*	
Aide à la saisie	Nvx TT	Hébergemen	
Rattacher des TT	Ref client	Suivi par	
Pièces jointes		Honoraires	
Pénibilités			

Planning de la commande

Commande(s)	S32 août 2017				S33 août 2017				S34 août 2017				S35 août 2017															
	lu	ma	me	je	ve	sa	di	lu	ma	me	je	ve	sa	di	lu	ma	me	je	ve	sa	di							
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3
[REDACTED]	M	NS	NS	NS	NS																							
CARDIOLOGIE	AM																											
08h30-06h30	N																											

Légende / Action

 Roulement	C
 NS Non servi	C
 A Annulé	X S

Informations sur

Commande [REDACTED]

Pour ce faire, il est nécessaire d'aller sur la commande du client sur OSMOSE, puis de « rattacher des TT », en cliquant sur un onglet et en y renseignant le nom et prénom du TT souhaitant effectuer la mission.

Il est intéressant de préciser que cette procédure est également à réaliser si plusieurs TT sont intéressés par le remplacement. En les référençant de cette manière, tous les TT proposés à l'EU sont listés ici, mais le contrat ne sera réalisé que pour l'un d'entre eux.

En termes de contrat de vacation, comme la rémunération du TT a été négociée antérieurement et est versée par l'employeur (l'EU), seule la facturation de l'EU doit être référencée dans OSMOSE. Ceci permet que lors de l'édition des factures, tout ait été indiqué dans OSMOSE. Pour ce faire, il est nécessaire de cliquer sur « honoraires » et y indiquer comment facture l'EU.

Une fois que le bon TT et le bon client sont associés sur la commande d'OSMOSE, il est nécessaire de sélectionner dans le planning la période souhaitée, en d'autres termes, le jour et les heures concernées pour le remplacement.

Une fois que toutes ces étapes sont réalisées, il faut imprimer le contrat généré par OSMOSE, envoyer l'ordre de mission au TT et le contrat de vacation à l'EU.

III. Le suivi administratif des travailleurs temporaires

L'une des tâches essentielles de l'ETT consiste en un suivi administratif des TT, il y a des étapes préalables aux remplacements (A), d'autres qui ne peuvent qu'être postérieures aux remplacements (B).

A. Le suivi préalable aux missions au sein d'APPEL MEDICAL SEARCH

Avant de pouvoir proposer une mission à des TT, il est nécessaire de procéder à deux choses essentielles, d'une part à la relance phoning, d'autre part à la relance administrative.

La relance phoning consiste à appeler les TT présents dans la base de données OSMOSE, qu'ils soient nouvellement inscrit ou non, afin de demander aux candidats leurs disponibilités et le cas échéants, leur proposer des offres de remplacement.

Cette étape est essentielle, non seulement pour pouvoir avoir un planning des TT à jour, mais également pour pouvoir effectuer un suivi des TT. En effet, il n'est pas rare que des remplacements soient servis grâce aux relances phoning.

Ces relances permettent également de mettre à jour le dossier des candidats, faire un point sur leurs souhaits et proposer des missions qu'ils n'auraient pas voulues habituellement. Proposer des missions dans des régions ensoleillées ou ayant des rémunérations attrayantes peut être un bon moyen de les convaincre.

La relance administrative consiste à demander des pièces aux TT, que ce soit afin de créer leur dossier administratif ou procéder à sa mise à jour.

Processus essentiel afin d'obtenir des pièces, ces relances sont bien souvent obligatoires pour pouvoir obtenir les documents des médecins. Par ailleurs, certains documents doivent être renouvelés tous les ans, comme l'inscription à l'ordre des médecins, le justificatif de domicile et l'extrait de casier judiciaire.

Si l'ETT ne rappelle pas aux TT de fournir ces documents, malheureusement il n'y a pas de mise à jour des dossiers, ce qui est pourtant obligatoire pour pouvoir leur proposer des remplacements.

B. Le suivi postérieur aux missions au sein d'APPEL MEDICAL SEARCH

Après avoir effectué des remplacements, il est nécessaire de procéder à diverses actions.

Dans un premier temps, il convient de contacter l'EU et le TT afin de savoir si le remplacement s'est bien passé, si le TT s'est bien présenté. Ce suivi permet non seulement d'évaluer la compétence du TT, sa capacité d'adaptabilité et polyvalence, mais également ses capacités professionnelles.

En outre, ceci permet également de connaître l'état du service de l'EU, si les missions sont difficiles, si l'hébergement et les repas sont de qualité ou non.

Cette évaluation est nécessaire, afin de pouvoir proposer des candidats de qualité, mais également pour être transparent auprès des TT sur les difficultés d'un remplacement.

Il est en effet conseillé d'être honnête, auprès des TT et des EU, sur tous les éléments portés à la connaissance de l'ETT, non seulement pour démontrer le professionnalisme de AMS, mais également pour assurer la pérennité des relations.

Ce suivi permet également d'améliorer la qualité des services, par exemple, suite aux plaintes de plusieurs TT sur les logements d'une EU, il s'est avéré qu'effectivement une réhabilitation des locaux devait être mise en œuvre. Ces plaintes ont permis l'amélioration des hébergements mis à disposition par cet établissement.

CONCLUSION

La réalisation de ce stage de cinq mois auprès d'un établissement de recrutement temporaire m'a permis d'apprendre beaucoup de choses, que ce soit au niveau de ma formation, mais également professionnellement et personnellement.

J'ai été accueillie comme une collègue de travail au sein de AMS, cette confiance m'a permis de travailler en totale autonomie, sous la supervision d'une tutrice présente uniquement pour me soutenir et non pas me juger. Cette confiance s'est affirmée, lorsque les tâches qui m'étaient confiées ne cessaient de s'accroître, pour finalement me permettre de m'intégrer au sein de l'équipe comme un élément utile.

Cette expérience m'a révélé que je suis capable d'affronter des situations très diverses, j'ai été agréablement surprise par le fait que malgré l'existence de difficultés, il m'était toujours possible de trouver des solutions, grâce au soutien de mes collègues.

S'agissant de ma première expérience au sein d'une équipe, je dois avouer que certaines difficultés se sont révélées très surprenantes : devoir gérer des situations de stress, sans le répercuter sur les autres, devoir prendre sur soi, en gérant les priorités.

J'ai beaucoup aimé ce stage en cabinet de recrutement, l'autonomie laissée face à la polyvalence des tâches proposées m'ont permis de m'affirmer et de me prouver qu'il était possible de s'en sortir, en dehors du confort rassurant de l'université. Même si dans un premier temps, mon appréhension était grande, car je ne savais pas réellement dans quoi je m'engageais.

Professionnellement parlant, cette expérience m'a confirmé mon réel intérêt pour le domaine des ressources humaines. Exercer en cabinet de recrutement serait une éventualité à envisager, car affronter des situations d'urgence dans un milieu pénurique s'est révélé être passionnant.

Néanmoins, intégrer le service des ressources humaines d'une société serait, j'imagine, un aboutissement personnel, me permettant d'exploiter pleinement mes acquis universitaires. Car malheureusement je n'ai pas été en mesure d'exploiter toutes les connaissances dans le cadre de ce stage. Je me suis également rendue compte que les réalités du terrain remettent en perspective les acquis universitaires, il était parfois difficile de se rappeler les éléments étudiés en cours pour les exploiter dans le cadre de mon stage, il était également difficile de s'affirmer et d'être certaine des propos tenus, face à des personnes plus expérimentées.

Je suis encore effrayée par le fait de ne pas satisfaire professionnellement un employeur, car j'ai toujours des doutes sur mes connaissances face à des personnes ayant plus d'ancienneté (même si ces dernières tentent de me mettre en confiance), mais l'expérience sera indéniablement ma solution pour résoudre ce problème.

ANNEXES

Annexe 1 : Dossier d'inscription VMS (vacation médecin sud)

Fiche de renseignements

Nom :

Prénom :

Coordonnées :

Adresse :

.....

Code Postal : _ _ _ _ _

Ville :

Téléphone fixe :

Téléphone portable :

Adresse mail :

Synthèse :

Né(e) le :/...../.....

Nationalité :

N° de sécurité sociale :

N° RPPS :

VOTRE REMPLACEMENT APPEL MEDICAL SEARCH

- Vous recevrez chaque semaine la liste des offres à pourvoir. Nous sommes à votre disposition si vous souhaitez avoir des informations supplémentaires (description du poste, type d'hébergement, la rémunération...)
- Si vous êtes disponible, contactez-nous par mail ou par téléphone, pour vous positionner sur un remplacement.
- Nous proposerons votre CV auprès de l'établissement pour validation, auprès de la Direction, chef de service ou affaires médicales.
- Dès validation, vous recevrez un ordre de mission avec les informations relatives à votre remplacement (contact sur place, où vous présenter, la rémunération...) à nous retourner signé.
- Vous vous présenterez auprès de l'établissement le jour même ou la veille de votre mission, si vous êtes logé(e).
- Vous serez rémunéré(e) le 12 de chaque mois si vous avez effectué une mission d'intérim (possible d'acompte, en faire la demande par mail) ou directement par l'établissement lors de contrat en vacation.

Mettez à jour vos disponibilités par téléphone, mail ou via l'application mobilité

N'hésitez pas à nous contacter : medecinsud@appelmedicalsearch.com

Adelise, Delphine et Jeanne: 05 34 41 45 13

Marlène et Coralie : 04 91 17 89 29



Afin de constituer votre dossier de candidature, merci de bien vouloir nous transmettre :

- Un CV récent (précisant l'expérience dans votre spécialité)
- Fiche de renseignement complétée
- Lettre d'acceptation de transmission des données signée
- Lettre d'engagement signée
- Justificatif d'identité
- Justificatif de domicile de moins de 3 mois
- Attestation de sécurité sociale ou copie carte VITALE
- RIB
- Bulletin n°3 du casier judiciaire
- Copie du permis de conduire
- Copie carte grise
- Attestation d'inscription au Conseil National de l'Ordre des Médecins (n°RPPS)
- Copie des diplômes
- Attestation assurance responsabilité civile professionnelle

Pensez à nous fournir tous les ans un justificatif de domicile et l'inscription à l'ordre des médecins

ACCEPTATION DE LA TRANSMISSION DE DONNEES CANDIDAT(E) A L'ETABLISSEMENT DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE RECRUTEMENT CDD DE COURTE DUREE

Je soussigné(e) _____ déclare avoir été informé(e) et accepte que les données suivantes soient transmises aux établissements par mon agence Appel Medical dans le cadre d'une prestation de recrutement CDD de courte durée :

- CV
- Diplôme(s)
- N° Adell et/ou N° inscription au conseil de l'ordre (le cas échéant)
- Certificat de travail
- Carnet de vaccination
- Attestation TH (le cas échéant)
- Adresse

(Copies le cas échéant)

Compte tenu de la nature spécifique de ce recrutement et ses contraintes en termes de délai et de réactivité, j'accepte également que soient transmises les copies des documents suivants, indispensables pour la création de mon contrat de travail par l'établissement :

- Date et lieu de naissance
- Carte d'identité
- Fiche d'aptitude médicale
- Carte vitale pour le N° de Sécurité Sociale
- RIB

J'ai été Informé(e) du fait que mon agence Appel Medical s'engageait à garantir la confidentialité et la sécurité de la transmission de ces données, compte tenu de leur sensibilité.

J'ai été informé(e) de la possibilité de revenir à tout moment sur cette acceptation en contactant mon agence.

Fait à _____ le _____

Signature du candidat :

Pour Appel Medical :

 **appel medical search**
groupe randstad

Agence vacation et intérim médecins
5 avenue du Prado, 5ème étage, 13008 MARSEILLE
Tel. : 04 91 17 89 29 - Fax : 04 91 83 12 39
medecinsud@appelmedicalsearch.com

Marque de la société Select TT
REN 444 632 756 - NAF 78207

Vacation Médicale Sud
Coralie ETHEVE

Tél.
medecinsud@appelmedicalsearch.com

Nom prénom TT
Adresse

LETTRÉ D'ENGAGEMENTS RECIPROQUES

Vous avez choisi de travailler avec APPEL MÉDICAL et nous vous en remercions. Soucieux d'assurer la pérennité de notre collaboration, nous vous demandons de bien vouloir signer cette charte d'engagements.

Elle définit un ensemble de règles et d'obligations à respecter par vous et par APPEL MÉDICAL afin que vous puissiez travailler dans les meilleures conditions.

Vos engagements :

- Etant tenu au secret professionnel médical, je m'engage au respect de la confidentialité et de l'intimité des patients.
- Je présente les originaux des documents légaux personnels, de mes diplômes...
- Je déclare remettre à l'agence les documents attestant de ma véritable identité et m'autorisant, le cas échéant, à travailler en France.
- Je certifie l'authenticité des documents produits et que ceux-ci ne font pas l'objet d'une usurpation d'identité.
- Je suis informé(e) que dans le cadre de la lutte contre les usurpations d'identité, mon agence peut être amenée à transmettre une copie de mes documents d'identité aux entreprises utilisatrices qui le demandent.
- Je fournis un extrait de casier judiciaire, sur demande de l'agence lorsque l'emploi occupé/à occuper le nécessite.
- Je déclare être titulaire d'un casier judiciaire vierge de toute condamnation en rapport avec l'emploi occupé/à occuper et suis informé(e) que toute fausse déclaration de ma part peut faire l'objet à mon encontre d'une mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'à la rupture anticipée pour faute grave.
- J'informe mon agence sans délai de toute condamnation pénale faisant l'objet d'une inscription à mon casier judiciaire et en rapport avec l'emploi occupé/à occuper. A défaut, je suis informé(e) que mon silence pourra faire l'objet d'une mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'à la rupture anticipée de mon contrat pour faute grave.
- Préalablement à l'engagement du processus de recrutement, j'ai été informé(e) :
 - Que APPEL MÉDICAL est le responsable du traitement de mes données personnelles. Ce traitement a pour finalité le recrutement (intérim, CDD, CDI), la communication auprès des candidats et des intérimaires et leur fidélisation, la gestion administrative de leurs dossiers (y compris obligations légales et de contrôle interne) et la statistique anonymisée de certaines de leurs données
 - des étapes de la procédure de recrutement (les résultats des éventuels tests passés n'étant qu'une aide à la décision, en appui des entretiens)
 - du caractère obligatoire ou facultatif des réponses et évaluations (et des éventuelles conséquences à mon égard d'un refus de passer des évaluations)
 - des destinataires des informations professionnelles me concernant : les personnes habilitées de notre réseau APPEL MÉDICAL et de notre groupe, et les entreprises intéressées par mon profil et pour partie : nos sous traitants éditiques, notre plate-forme de gestion de la mutuelle et de façon ponctuelle : les tiers autorisés et des prestataires d'enquêtes sectorielles soumis à un devoir de confidentialité.
 - des modalités d'exercice du droit d'accès et de rectification des données me concernant (loi Informatique et Libertés) auprès de mon agence, sur justification de mon identité
- Je suis informé(e) et accepte que l'agence APPEL MÉDICAL procède à une prise de référence selon les informations que je lui aurais fournies sur mon expérience professionnelle.
- Je donne mon accord pour que les entreprises intéressées par mon profil soient destinataires de la synthèse de mes évaluations après l'entretien de restitution qui m'aura été fait.
- Je déclare à l'agence APPEL MÉDICAL être libre de tout engagement et m'engage, conformément à la loi, à informer celle-ci de tout autre engagement éventuellement pris auprès d'un autre employeur. Cet autre engagement pouvant survenir au cours de ma relation contractuelle professionnelle avec APPEL MÉDICAL.
- Je suis informé(e) que le bénéfice des garanties prévoyance mises en place chez APPEL MÉDICAL pourra être maintenu à l'issue de mon contrat de mission (sauf en cas de rupture pour faute lourde ou démission) si j'en fais la demande. Dans ce cas, l'agence me remettra le guide d'information sur la portabilité des droits prévoyance.
- J'informe mon agence de mes dates de disponibilité.

Vacation Médicale Sud
Coralie ETHEVE

Tél.:
medecinsud@appelmedicalsearch.com

Non prénom TT
Adresse

- Je communique à mon agence toute modification qui pourrait intervenir par rapport aux situations que j'ai déclarées lors de mon entrée en fonction : état civil, adresse, etc.
- Je certifie sur l'honneur l'exactitude des informations transmises à mon agence.
- En cas d'utilisation d'un véhicule de l'entreprise utilisatrice (ou de mon véhicule personnel), je m'engage à respecter scrupuleusement le Code de la Route. Je suis informé(e), qu'en cas d'infraction routière relevée par un appareil de contrôle automatique et commise avec un véhicule de l'entreprise utilisatrice, mon agence communiquera, conformément à la loi, mes identité et adresse à l'entreprise utilisatrice.

Exécution de la mission

- Je signe et retourne un exemplaire de mon contrat à l'agence sous 48 H.
- Je me présente à la visite médicale lorsque j'ai reçu une convocation.
- J'honore les missions qui me sont confiées, et que j'ai au préalable acceptées.
- Je respecte les consignes d'hygiène, de sécurité et le règlement intérieur de l'établissement d'accueil.
- Je respecte mes horaires de travail (arrivée/départ), de pause et préviens mon agence en cas d'absence ou de retard.
- Je respecte en tout état de cause les règles sur la durée du travail (temps de repos, durée maximale hebdomadaire et quotidienne, amplitude journalière...).
- J'utilise les équipements de travail et matériel adaptés aux travaux à effectuer et conformément à leur objet.
- Si j'ai reçu en prêt de l'entreprise utilisatrice les équipements de protection individuelle (EPI), je m'engage à les porter sur mon lieu de travail et à les restituer en fin de la mission.
- J'informe mon agence, dans la mesure du possible, si je suis victime d'un accident de travail ou de trajet.
- J'informe mon agence sur les changements survenus dans mon poste de travail.

Nos engagements :

- Nous mettons à votre disposition un interlocuteur à votre écoute.
- Nous mettons tout en oeuvre pour vous trouver des missions en adéquation avec vos souhaits et vos compétences.
- Nous assurons le suivi de vos missions au quotidien.
- Nous respectons la législation du travail temporaire.
- Nous vous informons de vos droits et de vos avantages.
- Nous vous informons des risques et attirons votre attention sur les règles de sécurité à respecter.
- Nous nous engageons au respect des règles de protection des données énoncées dans la loi Informatique et Libertés, et notamment à vous informer des modalités d'exercice de vos droits d'accès, de rectification, d'opposition et de suppression.

Etablie en deux exemplaires originaux à Lieu et date
Je certifie l'exactitude des informations communiquées à APPEL MÉDICAL lors
de mon inscription.

Non prénom du TT

Coralie ETHEVE
Stagiaire - F/H - Appel Médical

Annexe 2 : Contrat de vacation



CONTRAT DE PRESTATION DE RECRUTEMENT n°

Conformément à la loi de Cohésion Sociale n°2005-32 en date du 18/01/2005

CENTRE HOSPITALIER

M. X
Directeur de l'établissement

Adresse
Téléphone :

SELECT T.T.

Vacation Médicale Sud
espace jeanne d'arc
9 11 r matabiau 31000 TOULOUSE
Téléphone : 05 56 50 99 96
Interlocuteur : Coralie Etheve

Adresse de facturation :
N° siret :

Par la signature du présent contrat de prestation de recrutement :

- les parties reconnaissent avoir pris connaissance des conditions générales annexées et qui font partie intégrante du présent contrat (les conditions particulières)
- Le CLIENT donne expressément la mission à SELECT T.T. de procéder à la recherche et la sélection de candidats qui correspondent au(x) poste(s) mentionné(s) ci-dessous

- **Intitulé du poste à pourvoir :** Médecin Urgentiste
- **Nombre de postes :** 1
- **Type de prestation souhaité :** CDD courte durée

Facturation de la prestation

nom intermédiaire

Salaire par jour de EUR net - Honoraires :

Les honoraires seront facturés comme suit :

Conditions de règlement : !

- 1 - En cas de prolongation du contrat à durée déterminée du candidat proposé par l'Appel Médical, l'établissement client recevra une facturation complémentaire équivalente à : 6 de la rémunération nette versée au médecin.
- 2 - En cas d'embauche en CDI à l'issue de ce premier contrat de CDD, l'établissement client recevra une facturation complémentaire de euros HT.

Mission nom TT en qualité de médecin ; en service:

- Le date et heure

- soit une rémunération nette totale de euros payable par l'établissement.

Notre prestation s'élève à :

Bon pour accord

Fait à , le

Pour C
M. :
Directeur de l'établissement

Pour SELECT T.T.
Coralie Etheve
Stagiaire appel medical
appel medical search
groupe randstad
13008 MARSEILLE
04 91 12 85 29 - Fax : 04 91 63 12 39
medsuds@appelmedicalsearch.com
Membre de la société Select TT
REN 444 632 756 - NAF 7820Z

Paraphes :

CONDITIONS GENERALES DE PRESTATIONS DE RECRUTEMENT

Les présentes Conditions Générales de Prestation de recrutement s'appliquent au contrat de prestation de recrutement qui en constitue les conditions particulières, conjointement dénommées le (« Contrat ») ce que nous reconnaissons expressément APPEL MEDICAL (ci-après « FETT ») et le client (ci-après le « Client ») visés au contrat de prestation de recrutement, ci-après dénommée individuellement la (« Partie ») ou collectivement les (« Parties »).

Le Client recherche, dans le cadre de son développement, la qualification décrite au Contrat. L'ETT dispose des ressources nécessaires et de l'expérience indispensable aux missions de recrutement (ci-après la « Prestation »).

Ainsi, FETT est en mesure de proposer un partenariat réel dans les opérations de recrutement, conformément à la Loi de Cohésion Sociale n°2005 - 32 en date du 18 janvier 2005, se concrétisant par la mise en œuvre d'une expertise afin d'apporter la réponse la mieux adaptée aux besoins du Client.

Conformément à la législation régissant l'activité de recrutement des entreprises de travail temporaire: FETT s'engage, dans le cadre d'une obligation de moyens, après s'être fait préciser le profil du candidat recherché, à rechercher, évaluer et sélectionner le ou les candidats correspondant aux compétences exigées, et à le ou les présenter au Client;

Il appartient au Client de juger de l'adéquation entre son offre et le candidat et le Client est en conséquence seul responsable de l'embauche de l'un des candidats présentés par FETT. Il ne peut y avoir de lien contractuel entre FETT et le(s) candidat(s) dans le cadre d'une éventuelle embauche par le Client.

Aucune demande de recrutement ne pourra comporter de critères discriminants tels qu'énumérés à l'article L.1132-1 à L.1132-4, L.1133-1 à L.1133-3, L.1134-1 à L.1134-4 du code du travail, ce que le Client garantit à FETT.

IL A ETE CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

1. OBJET DE LA MISSION

Le Contrat a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le Client confie à FETT une mission de recrutement pour la qualification précisée au Contrat.

2. DÉROULEMENT DE LA MISSION

FETT commencera sa mission lors de la réception du Contrat signé par le Client et après acceptation par FETT.

FETT procédera à une identification, convocation et sélection des candidats correspondant à l'offre de recrutement du Client.

Les candidats sont reçus par FETT pour des entretiens destinés à :

- Les informer aussi complètement que possible sur le poste;
- Analyser leurs motivations;
- Juger de leur capacité à assurer la fonction et à s'intégrer dans l'entreprise.

Les dossiers des candidats offrant les caractéristiques les plus proches du profil défini sont présentés au Client.

En raison des sollicitations multiples dont font l'objet les candidats, le Client informera FETT, veillera à les convoquer dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception des dossiers de candidature et à faire connaître sa position à FETT par FAX ou par mail sous vingt quatre heures (24h) après avoir reçu les candidats.

Tous les documents transmis par FETT au Client concernant des candidats sont strictement confidentiels et doivent être traités comme tels par le Client. Il appartient au responsable destinataire au sein du Client de s'en assurer. FETT ne saurait être tenu responsable des conséquences éventuelles de leurs divulgations par des tiers ou à des tiers.

Réciproquement, FETT garantit la confidentialité des informations concernant le Client qui auraient pu être portées à sa connaissance dans le cadre du Contrat.

A la demande du Client, FETT effectue une prise de référence(s), pour chaque candidat, présenté dès lors que celle-ci ne risque pas d'interférer avec l'emploi actuel du candidat. Celle-ci n'est réalisée qu'avec l'accord préalable du candidat.

3. HONORAIRES ET PRESTATIONS

Les honoraires de FETT sont faits soit par un pourcentage de la rémunération estimée brute annuelle (incluant variable, primes, avantages en nature, ...) soit par un forfait. Les montants et la cadence de facturation sont définis au Contrat.

Un complément de facturation sera réalisé si la rémunération réelle est supérieure à la rémunération estimée.

Le Client prendra à sa charge en plus des honoraires susvisés, sur justificatif, les frais engagés par FETT pour la réalisation des Prestations.

Toute somme facturée au Client est définitivement acquise par FETT.

Sauf accord express préalable de FETT, si, au cours d'une mission ne prévoyant qu'une seule recherche, plusieurs candidats présentés par FETT sont recrutés pour le compte d'un même Client ou d'une autre entité du même groupe, il sera perçu pour chaque candidat supplémentaire autant d'honoraires que de candidats placés. Cette condition s'applique dans un délai de douze (12) mois suivant la signature du Contrat, à charge pour le Client d'informer FETT de tous recrutements additionnels.

A défaut de conditions particulières de règlement, le montant des factures est payable trente (30) jours sans date de facture. En cas de paiement par traite, celle-ci doit être adressée après acceptation dans les 48 heures à réception de facture. Exceptionnellement, FETT se réserve le droit de consentir ou non un délai de paiement supérieur au délai ci-dessus, dans la limite de 45 jours net.

De convention expresse, le non-respect des conditions de règlement entraîne, sans préjudice de toute autre voie d'action :

a) La suspension de toutes les Prestations en cours;

b) L'obligation immédiate de toutes les sommes restant dues en vertu du Contrat et de toutes les autres conventions ou contrats en cours entre FETT et le Client, quel que soit le mode de paiement ou l'échéance prévue;

c) L'application de pénalités de retard, sans qu'un rappel soit nécessaire, égales au taux de refinancement de la BCE en vigueur au jour de l'édition de la facture, objet du retard de paiement, majoré de 10 points sans que ce taux ne puisse être inférieur à trois fois le taux d'intérêt légal. Le taux de la BCE applicable pendant le 1er semestre de l'année concernée est celui en vigueur au 1er janvier et, pour le second semestre celui en vigueur au 1er juillet de l'année en question. Concernant les Collectivités territoriales et les organismes soumis aux règles de la comptabilité publique, ce taux est égal au taux de refinancement de la BCE majoré de 8 points. Ces pénalités prendront effet au lendemain de la date de paiement indiquée sur la facture. Ces pénalités de retard feront l'objet de factures établies au prorata de la période de retard;

d) Conformément au décret n°2012-1115 du 02/10/2012, FETT pourra également appliquer une indemnité forfaitaire de 40€ par facture en cas de retard de paiement au titre des frais de recouvrement, sans que cette somme puisse être inférieure à 30% de la somme impayée.

Ces montants exprimés ci-dessus sont hors taxes et frais. La TVA, au taux en vigueur, s'applique sur l'intégralité de la facture. Le Client prendra à sa charge, sur justificatif, les frais engagés par FETT pour la réalisation des Prestations.

Les honoraires et les frais facturés au titre d'une Prestation doivent faire l'objet d'un règlement distinct de toute autre prestation, notamment de travail temporaire, réalisée par ailleurs par FETT pour le Client.

L'engagement d'un candidat qui s'est manifesté directement auprès du Client est considéré comme partie intégrante de la mission confiée à FETT et n'entraîne pas de réduction d'honoraires.

Dans le cas où un candidat présenté par FETT ne ferait pas l'objet d'une offre par le Client ou refuse cette dernière et qu'il est employé par le Client ou toute personne morale ou physique se trouvant directement ou indirectement dans un lien de dépendance avec le Client, ou collabore avec lui, dans un délai de douze (12) mois suivant la date du premier entretien avec le Client, le Client devra payer la totalité des honoraires.

Les Parties peuvent convenir des prestations associées suivantes :

1. Paix annonces qui correspond à des frais de diffusion d'annonces;
 2. Tests/quizz qui visent à tester les compétences des candidats;
 3. Frais administratifs éventuels (ex : frais de dossier, d'annulation de mission, de recrutement, etc.)
- La facture relative à ces prestations sera due au moment de la signature du contrat entre les Parties, sauf mention contraire.

4. RÉSILIATION OU MODIFICATION DE LA MISSION

1. La totalité des honoraires est due et devra être réglée si la modification ou la résiliation du Contrat intervient après la présentation d'un candidat.

2. En cas de manquement à ses obligations contractuelles par l'une des Parties, le Contrat sera résilié de plein droit, si bon semble à la Partie créancière de l'obligation inexécutée, passé un délai de quinze (15) jours à compter d'une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception restée infructueuse, sans préjudice de tous dommages et intérêts qui pourront être réclamés à la Partie défaillante.

3. Par ailleurs, FETT se réserve le droit de suspendre les Prestations en cours dans les hypothèses suivantes :

- Dégradation du crédit du Client, sans que ce dernier n'accepte la mise en place de garanties en vue de la bonne exécution de ses obligations de paiement;
- Retard de paiement comme indiqué à l'article HONORAIRES ;
- Cas de force majeure.

Au cas où l'un des événements visés ci-dessus se prolongerait plus de quinze (15) jours après constatation de l'événement et, le cas échéant, mise en demeure d'y remédier, adressée par FETT par lettre recommandée avec accusé de réception au Client, le Contrat sera résilié de plein droit et sans formalité judiciaire.

5. DURÉE DU CONTRAT

Les missions sont conclues pour une durée de six (6) mois. Si, à l'issue de cette période, aucun des candidats présentés par FETT n'a été engagé par le Client, la mission sera réputée avoir été effectuée par FETT.

6. ENGAGEMENT DE GARANTIE POUR LES RECRUTEMENTS EN COURS

Si le Client ou le candidat met fin au contrat de travail à durée indéterminée pendant les trois (3) premiers mois si ce dernier est cadre ou pendant le premier mois s'il est employé ou nouveau candidat à partir de la date d'intégration du candidat, FETT s'efforcera de présenter un nouveau candidat sans frais supplémentaires pour le Client (sauf frais éventuels d'annonce). Toutefois les Parties peuvent convenir d'une durée de garantie différente dans le contrat de prestations de recrutement.

Cet engagement est limité à une mission de recherche supplémentaire dans les mêmes conditions. Il appartient alors au Client, dans cette hypothèse, sous peine de déchéance de la garantie, d'en informer, par écrit, FETT dans un délai de cinq (5) jours ouvrés à compter de la rupture et de l'inviter à reprendre sa mission. Cette clause n'est applicable que si l'ensemble des factures émises a été totalement réglé par le Client. La mise en œuvre de la garantie prévue au présent article est soumise aux conditions suivantes :

- Le candidat initialement placé ne sera engagé à nouveau, ni par le Client, ni par toute autre société, entreprise ou personne physique se trouvant directement ou indirectement dans un lien de dépendance avec le Client, pendant un délai de douze (12) mois à compter du jour succédant la rupture du contrat de travail ;
- Le Client ne doit pas avoir fait usage au préalable et pour le même Contrat de ladite garantie

Le renouvellement de la mission ne jouera pas dans les cas suivants :

- Restructuration, fusion ou absorption du Client,
- Licenciement pour cause économique, dédit, accident ou maladie du candidat,
- Non respect, par le Client, des engagements pris dans le cadre du Contrat,
- Modification substantielle de poste,
- Non règlement de la totalité des honoraires échus dans les délais convenus.

Si aucun nouveau candidat n'a été présenté au Client, APPEL MEDICAL ne sera pas redevable du remboursement de tout montant déjà facturé au Client.

7. OBLIGATIONS PARTICULIÈRES RESPECTIVES

Le Client devra faire procéder à tous les examens médicaux et entreprendre toutes démarches nécessaires pour que le candidat puisse obtenir une carte de travail ou toute autre autorisation. De plus, le Client devra s'assurer qu'il est parfaitement en règle avec la législation du travail en vigueur.

De même, le Client fait son affaire personnelle de toute action engagée par les candidats visant à réparer le préjudice subi dans le cadre de ce recrutement et tiendra FETT indemne de toute action en justice.

En conséquence de son obligation de moyens, la responsabilité de FETT ne saurait être engagée, notamment en cas où elle ne pourrait présenter de candidats correspondant au profil demandé ou au cas où le candidat présenté par FETT et embauché par le Client ne donnerait pas satisfaction à son poste.

En tout état de cause, la responsabilité de FETT pour inexécution de ses obligations en vertu du Contrat est limitée au préjudice matériel direct subi par le Client, et ne saurait être supérieure au prix de la Prestation à propos de laquelle sa responsabilité serait recherchée.

Par ailleurs, FETT n'est pas responsable à l'égard du Client et des tiers des dommages, pertes, frais, réclamations ou dépenses supportés ou encourus par le Client du fait du recrutement des candidats. La responsabilité de FETT ne peut être en aucun cas recherchée par le Client ou des tiers pour des actes commis par les candidats présentés et/ou recrutés ou pour des dommages matériels.

Par ailleurs, le Client s'engage à informer FETT par lettre recommandée avec accusé de réception de toutes réclamations liées à la facturation des prestations réalisées par FETT dans un délai d'une année à compter de la date de réception de la facture concernée. L'ETT ne pourra prendre en compte les réclamations du Client qui lui seraient transmises après l'expiration de ce délai d'une année susvisée et le Client renonce à tout droit à ce titre de quelque nature qu'il soit à l'encontre de FETT.

Les Parties s'engagent à conserver confidentielles les informations, données et documents concernant l'autre Partie, quels qu'en soient la nature, la forme ou le support, économiques, techniques, commerciale, etc., auxquelles elles auraient pu avoir accès au cours de l'exécution du Contrat.

Les Parties promettent vis-à-vis de leur personnel, sous-traitant, intervenant extérieur, toutes les mesures nécessaires pour assurer sous leur responsabilité le secret et la confidentialité de toutes les informations, données et documents visés à l'article ci-dessus.

Les articles du Contrat y compris ses annexes, tout document, toute donnée, toute information résultant de la prestation du Contrat, sont réputés être confidentiels et, à ce titre, ils ne peuvent être publiés ni communiqués à des tiers non autorisés par écrit par le Client.

Si l'une des Parties souhaite néanmoins porter à la connaissance d'un tiers une information, document ou donnée de nature confidentielle, elle devra préalablement demander l'autorisation expresse de l'autre Partie qui pourra refuser la divulgation de ladite information ou donnée confidentielle sans avoir à s'en justifier. Toutefois, les obligations qui précèdent ne sauraient faire écho aux communications d'informations prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou en application d'une décision de justice.

Chaque Partie s'engage à restituer sans délai à l'autre Partie, sur simple demande de sa part, tous les documents, données qui lui auront été remis.

La présente obligation de confidentialité continuera de produire ses effets deux (2) ans après le terme du Contrat.

8. CÉSSION

Le Client convient par la présente, sans autre convention, que FETT peut transférer et/ou céder ses créances, droits et obligations au Contrat, à toute société du groupe Randstad ou à un tiers de son choix à tout moment qu'elle jugerait utile.

9. DIFFÉRENCIATION COMMERCIALE

Par le présent article, FETT est expressément autorisée par le Client, à utiliser le nom commercial et/ou la marque et/ou le logo du Client, dans le seul but de désigner le Client comme ayant recours à des contrats de recrutement, sans autre slogan ou commentaire, dans des conditions non susceptibles de porter préjudice à son image ou à sa réputation, sous quelque support que ce soit, notamment sur le site Internet et/ou sur d'autres supports promotionnels (plaque commerciale, etc.) de FETT, aux seules fins de promouvoir sesdits contrats.

Les noms commerciaux, marques, logos du Client restent la propriété exclusive de leur propriétaire.

10. COMPENSATION

L'ETT pourra à tout moment opérer compensation de toutes sommes dues et exigibles par les entités du Client bénéficiaires de la Prestation (les « Entités ») et du Client sur celles dues par FETT aux Entités et au Client conformément à l'article 1289 et suivants du Code civil. L'ETT, le Client et les Entités conviennent expressément que toutes créances et toutes dettes susceptibles de naître entre elles, que ce soit de l'exécution de la Prestation ou pour toute autre cause, sont indiscutablement et étroitement liées à la relation contractuelle unique qui existe entre les Parties et dans lesquelles la prestation de recrutement s'insère et peuvent donc donner lieu à compensation. En conséquence, ces créances et dettes réciproques sont liées entre elles par un lien de connexité, de nature notamment à entraîner l'application des dispositions de l'article L. 622-7 du Code de commerce relative à la compensation des dettes connexes. Par ailleurs, FETT, le Client et les Entités acceptent que toutes créances et dettes réciproques se compensent entre elles, de plein droit et sans formalité, que les conditions de la compensation légales soient réunies ou non. Le Client et les Entités ne pourront en aucun cas invoquer les dispositions des articles 1289 et suivants du Code civil pour compenser le montant de factures contestées ou tout autre montant sur les sommes dues et exigibles par FETT.

11. ATTRIBUTION DE JURIDICTION

L'interprétation et l'exécution du Contrat, ainsi que tous les actes qui en seront la conséquence, seront soumis au droit français. En cas de litige de toute nature ou de contestation relative à la formation, à l'exécution ou à la résiliation du Contrat, le Client et FETT acceptent expressément d'attribuer compétence pour en connaître au tribunal de commerce de Paris.

Paraphes :

Annexe 3 : Ordre de mission



Appel Medical Search
Agence vacation & intérim médecins
165 Avenue du Prado 5^{ème} étage

13008 MARSEILLE

medecinsud@appelmedicalsearch.com

Ordre de Mission

Docteur I

En qualité de médecin généraliste régulièrement inscrit au Conseil National de l'Ordre des Médecins

est missionné à se rendre :

CENTRE HOSPITALIER DE

Du 21 au 25 août 2017, du 28 au 31 août 2017 et le 1 septembre de 08h30-18h30 (journée).

Le 2 septembre 2017 de 08h30 – 13h30 (matinée)

La rémunération est de euros net par journée et euros par matinée.


Merci de contacter le bureau des affaires médicales au afin de prévoir les formalités d'arrivée et de votre voyage.

L'établissement sus nommé est l'employeur et devra s'acquitter de toutes les obligations à l'égard de son salarié.

Fait à Marseille le 16 juin 2017

Pour Appel médical Search,

Docteur I

 **appel medical search**
groupe nr randstad
Agence vacation et intérim médecins
165 Avenue du Prado, 5^{ème} étage, 13008 MARSEILLE
Tél : 04 91 17 89 29 - Fax : 04 91 83 12 39
medecinsud@appelmedicalsearch.com
Marque de la société Select IT
SIREN 844 632 756 - NAF 7820Z

Annexe 4 : Une offre d'emploi du site APPEL MEDICAL

MÉDECIN URGENTISTE H/F en Vacation

Aix En Provence (13)

offre publiée le 31 juillet 2017



informations clés sur le poste

référence de l'offre	286-VMS-V007619_01C
secteur d'activité	Activités pour la santé humaine
type et durée du contrat	Vacation
date	du 01/09/2017 au 04/09/2017
lieu de travail	Aix En Provence (13)
domaine	URGENCES
poste hébergé	Oui

Rejoignez les 30 000 collaborateurs de l'Appel Médical et bénéficiez de nombreuses missions et emplois les plus adaptés à vos envies et compétences tout en profitant des nombreux services et avantages exclusifs. Les fonctions ou intitulés se déclinent au féminin comme au masculin.

à propos de notre client

Nous recherchons pour le compte de notre client, un Centre Hospitalier situé entre Aix en Provence et Avignon , un médecin urgentiste (H/F) pour un remplacement en Septembre 2017

description du poste

Planning : les 3-4-5-7-8-9-10-11-14-19-20-21-22-23-25-26-28-29 septembre 2017 Service : SMUR (800 sorties/an) et URGENCES 82200 passages/an Horaires de remplacement : 8h30 à 8h30 Rémunération nette : 1200 euros net par garde Vous êtes susceptibles de participer à l'ensemble des activités des urgences, sans distinction de filière courte ou longue, hors SMUR, sachant qu'au moins un médecin urgentiste est toujours présent au sein de la structure. Les frais de déplacement ainsi que l'hébergement sont pris en charge.

profil recherché

Vous êtes obligatoirement titulaire du DE de Docteur en Médecine ainsi que de la CAMU ou du DESC Médecine d'Urgence. Vous êtes obligatoirement inscrit au Conseil National de l'Ordre des Médecins. Merci de nous adresser votre cv par mail en cliquant sur le lien "postuler en ligne" de cette annonce, ou de nous contacter directement au n° suivant : 04.91.17.89.29

Annexe 5 : Une offre d'emploi sur le logiciel OSMOSE

→ Annonce

[Modifier](#) [Fermer](#)

Annonce Commande Publiée le 12/05/2017 Suivie par Coralie ETHEVE Clôture le

Annonce (Publiée) [Pré-visu Annonce](#) [Exports](#)

Caractéristiques

Secteur d'activité	Activités pour la santé humaine	Domaine	URGS	Type Etabl.	Hôpital
Qualification	Médecin Urgentiste	Contrat proposé	MAC		
Code postal - Ville	<input type="text"/>	Date de clôture	02/09/2017		
Intitulé de l'offre	MEDECIN URGENTISTE H/F	Durée mission	2 jours		
Nombre de postes	1				
Salaire		Type Salaire			
Départements		Fréquence déplacement	Hébergement Oui		

Descriptifs

Présentation de la marque Présentation de la filiale

Descriptif de la marque Rejoignez les 30 000 collaborateurs de l'Appel Médical et bénéficiez de nombreuses missions et emplois les plus adaptés à vos envies et compétences tout en profitant des nombreux services et avantages exclusifs. Les fonctions ou intitulés se déclinent au féminin comme au masculin.

À propos de notre client Nous recherchons pour le compte de notre client, un centre hospitalier situé dans le Vaucluse, un médecin généraliste F/H pour effectuer un remplacement en Août 2017

Description du poste (tâches, activités, avantages divers, rattachement hiérarchique, équipe, conditions de travail...)
 Planning : 2-3 aout 2017
 Horaires : 0h30-0h30 (garde de 24 heures)
 Médecin au services des urgences, prise en charge des patients, SAU + SMUR
 Service ayant 25000 passages par an/1200 sorties SMUR
 La rémunération est d
 Les frais d'hébergement sont pris en charge par l'établissement.

Descriptif du profil (formation, compétences, diplômes, connaissances, habilitations...)
 Niveau d'études Expérience

Descriptif du profil Vous êtes titulaire de la CAMU ou du DESC médecine d'urgence. Vous êtes obligatoirement inscrit(e) à l'ordre des médecins. Vous souhaitez vous positionner sur ce remplacement, merci de nous envoyer votre CV par mail en cliquant sur le lien "postuler en ligne" de cette annonce, ou de nous contacter au 04.91.17.89.29

Motif de clôture Motif de refus

Créée le 12/05/2017 Par Coralie ETHEVE Modifiée le 12/05/2017 Par Coralie ETHEVE

ATTENTION : Avant toute diffusion d'offre(s) d'emploi(s) (Placement / Interim), quel(s) que soit(ent) le(s) support(s) utilisé(s) (internet, presse, radio, ...), vérifiez que celle(s)-ci ne comporte(nt) aucun critère de sélection à caractère discriminatoire (ex. âge, origine, sexe, ...) ou n'ayant aucun lien direct et nécessaire avec le poste concerné.

BIBLIOGRAPHIE

Sites :

Sources officielles :

[https://www.conseil-](https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/COMMENTAIREScollabsalarieeCDItempsplein.pdf)

[national.medecin.fr/sites/default/files/COMMENTAIREScollabsalarieeCDItempsplein.pdf](https://www.conseil-national.medecin.fr/sites/default/files/COMMENTAIREScollabsalarieeCDItempsplein.pdf)

<https://www.legifrance.gouv.fr/>

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Réseaux sociaux

<http://www.staffsante.fr/CGU>

<https://www.linkedin.com/legal/user-agreement?trk=uno-reg-guest-home-user-agreement>

Dictionnaire

<http://www.e-marketing.fr/Definitions-Glossaire/Reseau-238806.htm#rw2vCOF8qQt51A3a.97>

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais-monolingue>

Ouvrage :

« Lexique des termes juridiques », DALLOZ, 19^e Edition, 2012

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
PRESENTATION DE LA STRUCTURE.....	3
CARNET DE BORD.....	6
ETUDE ET ANALYSE.....	9
La gestion des ressources humaines au sein d'un établissement de recrutement temporaire : le cas particulier des médecins	9
Partie 1 : Le processus de recrutement au sein d'un établissement de travail temporaire : le cas particulier des médecins.....	12
Section 1 - Rappels préliminaires	12
I. La définition du travail temporaire	12
II. Les limites du recours au travail temporaire	12
Section 2 : Le sourcing des médecins par APPEL MEDICAL SEARCH	14
I. La recherche active de médecins.....	14
A. Le recrutement par l'exploitation des réseaux sociaux	14
1. Les réseaux sociaux professionnels : LINKEDIN et VIADEO	14
2. Une CVthèque en ligne : STAFFSANTE	17
B. L'utilisation du réseau de l'établissement de recrutement temporaire	18
1. Le réseau d'APPEL MEDICAL.....	18
2. Les candidatures spontanées.....	19
3. Le site APPEL MEDICAL	20
II. Le processus d'inscription des médecins intérimaires à APPEL MEDICAL SEARCH.....	22
A. Les étapes obligatoires imposées à APPEL MEDICAL SEARCH	22
1. Les obligations légales imposées à APPEL MEDICAL SEARCH	22
2. Les obligations imposées de manière interne	24
B. Le processus d'inscription interne à APPEL MEDICAL SEARCH	25
1. L'inscription par l'intermédiaire du logiciel interne de l'entreprise.....	25
2. L'alternative au dossier d'inscription en ligne	27
3. L'entretien	29
Partie 2 : La gestion du personnel temporaire au sein d'APPEL MEDICAL SEARCH	30
I. Le placement des travailleurs temporaires	30
A. Le processus de placement des travailleurs temporaires avec APPEL MEDICAL SEARCH.....	30
1. Le planning	30
2. Les RMCTT : recherches de candidats pour les offres/besoins des clients	33
B. Une mise en garde en matière de temps de travail des médecins	34
II. Les types de recrutement susceptibles de s'appliquer aux médecins travailleurs temporaires	36

A.	Les types de recrutement proposés par APPEL MEDICAL SEARCH	36
B.	Le type de recrutement dans le cadre de ma mission à APPEL MEDICAL SEARCH	40
III.	Le suivi administratif des travailleurs temporaires	41
A.	Le suivi préalable aux missions au sein d'APPEL MEDICAL SEARCH	41
B.	Le suivi postérieur aux missions au sein d'APPEL MEDICAL SEARCH	41
CONCLUSION		43
ANNEXES		45
	Annexe 1 : Dossier d'inscription VMS (vacation médecin sud)	46
	Annexe 2 : Contrat de vacation	52
	Annexe 3 : Ordre de mission	54
	Annexe 4 : Une offre d'emploi du site APPEL MEDICAL	55
	Annexe 5 : Une offre d'emploi sur le logiciel OSMOSE	56
BIBLIOGRAPHIE		58
TABLE DES MATIERES		60