

Santé, social, médico-social : Le Mercato de l'Emploi mise sur ceux qui connaissent le terrain

communiqué de presse
13 avril 2026

Qui recrute mieux pour un EHPAD qu'un ancien directeur d'EHPAD ? Le pôle santé, social et médico-social du Mercato de l'Emploi revendique une différence nette sur le marché : des recruteurs issus du secteur, et un fonctionnement collectif pour mobiliser la meilleure expertise selon les missions.

Des recruteurs qui connaissent le terrain de l'intérieur

Dans la santé, le social et le médico-social, recruter ne consiste pas seulement à trouver un candidat. Il faut comprendre une organisation, une équipe, une continuité de service, des contraintes réglementaires, un territoire, parfois aussi un management fragilisé ou un projet à relancer. C'est sur cette réalité que Le Mercato de l'Emploi a construit son pôle d'expertise santé, social et médico-social.

Réseau national de consultants en recrutement implantés dans les territoires, Le Mercato de l'Emploi réunit au sein de ce pôle des professionnels qui connaissent ces univers de l'intérieur. Ses membres ont exercé auparavant des responsabilités dans le secteur, comme directeurs d'établissement ou d'association, cadres de direction, responsables d'organisations en lien avec la santé, le social ou le médico-social. Certains ont été infirmiers, travailleurs sociaux ou en encore en charge de recrutements dans ces secteurs. Ces expériences ne se substituent pas au métier de recruteur. Elles leur donnent plus de justesse. Elles affinent la lecture d'un besoin, la compréhension d'un employeur, et le jugement sur ce qui fera tenir, ou non, un recrutement dans la durée.

Une expertise sectorielle, pas une spécialisation d'affichage

Le pôle ne revendique pas une simple spécialisation de façade. Il défend une connaissance réelle des environnements de travail dans lesquels il intervient. Dans un EHPAD, une structure médico-sociale, un établissement de santé, une association ou une collectivité, un poste ne se résume jamais à une fiche de fonction. Il engage une équipe, une chaîne de décision, un rapport au terrain, un niveau d'autonomie, une relation au manager et un cadre d'exercice qu'il faut savoir apprécier avec lucidité.

C'est précisément là que le pôle veut se démarquer. Ses membres ne regardent pas seulement un intitulé de poste ou un parcours sur le papier. Ils interrogent les conditions réelles d'exercice, les attentes implicites, la cohérence du besoin, la capacité du candidat à s'inscrire dans une équipe et l'adhésion au projet de la structure.

Un collectif, pas une expertise isolée

L'autre différence du pôle tient à son organisation. Ses membres sont indépendants, mais ils travaillent en collectif. Les missions peuvent être partagées, co-pilotées ou croisées pour faire intervenir, sur un même dossier, les expertises les plus pertinentes.

Cette logique change concrètement la manière de traiter les recrutements complexes. Elle permet de conduire plusieurs recherches en parallèle, de croiser les regards sur des fonctions différentes, d'associer à une mission la personne qui connaît le mieux un type de structure, un métier ou un territoire, et d'éviter qu'un recrutement sensible repose sur une seule lecture. Dans des secteurs aussi fragmentés que la santé, le social et le médico-social, cette capacité à mutualiser l'expérience est précisément ce qui fait la différence sur les missions les plus sensibles.

Remettre le terrain au cœur du recrutement

Cette différence se vérifie déjà dans les missions conduites par les membres du pôle.

À Melun, une structure d'hospitalisation à domicile en fort développement a confié plusieurs recrutements stratégiques au pôle, sur des fonctions aussi différentes que cadre de santé, directrice adjointe, médecin ou responsable qualité. « *Dans un contexte d'activité en plein développement, nous avons besoin d'aller vite, sur des profils très différents, sans mobiliser davantage une équipe de direction très sollicitée* », témoigne la direction. Le pôle a pris en charge l'ensemble du processus en s'adaptant à chaque recrutement. « *Les candidats présentés étaient peu nombreux, mais chacun correspondait précisément à ce que nous cherchions. C'est ce qui a fait la différence.* »

Autre illustration, **dans le secteur de la santé et du médico-social**. Une importante association spécialisée dans la psychiatrie et le handicap mental rencontrait de fortes difficultés de recrutement, notamment sur des postes d'infirmiers, répartis sur plusieurs sites. Pour répondre à cette situation, le pôle a constitué une équipe d'experts connaissant précisément ces métiers et leurs contraintes d'exercice, afin d'accompagner chaque établissement au plus près de ses besoins. Le fait de disposer, pour chaque site, d'un interlocuteur privilégié, familier du terrain et du métier, a permis de débloquer la situation et de renforcer les équipes.

À Champagnier, en Isère, le recrutement d'une médecin généraliste pour un espace médical municipal a illustré une autre dimension de cette approche. Sur ce type de mission, la question ne se limite pas à la qualification du praticien. Elle engage aussi l'attractivité du projet, la valorisation du territoire, le ciblage des bons canaux et la préparation des conditions d'intégration. Là encore, ce sont des éléments très concrets qui ont pesé dans la réussite du recrutement.

Recruter juste, pas recruter vite à tout prix

Dans ces secteurs, **les difficultés de recrutement ne tiennent pas seulement à la pénurie**. Elles viennent aussi de besoins mal posés, de contextes mal explicités, de fonctions mal calibrées ou de relations de travail insuffisamment anticipées. C'est souvent là que se joue l'échec d'une embauche. **Le pôle défend donc une méthode exigeante** : cadrer le besoin, qualifier les conditions réelles d'exercice, rechercher activement les bons profils, évaluer les compétences mais aussi la posture, puis suivre l'intégration pour sécuriser la prise de poste car la qualité de la relation au manager, à l'équipe et au projet compte souvent autant que l'intitulé du poste lui-même.

Une parole de terrain portée collectivement

Jacques-Alexandre Hesnard, Président du Pôle santé, social et médico-social du Mercato de l'Emploi, déclare : « *Dans ces secteurs, la première question n'est pas seulement de savoir qui recruter, mais de bien définir le profil recherché, pour quel poste, dans quel environnement, et avec quelles conditions d'exercice. Ensuite se pose une autre question essentielle : qui pourrait être intéressé par le poste ? C'est ce que l'on appelle le persona. En répondant à cette question, nous rédigeons des annonces plus attractives et menons un sourcing plus ciblé. Le collectif que nous avons réuni s'appuie sur une connaissance réelle du terrain et sur des expertises complémentaires. C'est cette exigence que nous voulons mettre au service des employeurs qui recrutent dans la santé, le social et le médico-social.* »

Le lancement du pôle s'accompagne également de la mise en ligne d'un site internet dédié, conçu comme une porte d'entrée pour les employeurs et les candidats.

mercato-sante.com

À PROPOS DU MERCATO DE L'EMPLOI

Le Mercato de l'Emploi est un réseau national de consultants en recrutement indépendants, organisés par métiers, territoires et pôles sectoriels. Il accompagne les entreprises et les organisations dans leurs recrutements, avec une approche fondée sur la proximité terrain, la qualification du besoin, l'identification des candidats et le suivi d'intégration.

À PROPOS DU PÔLE SANTÉ, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL DU MERCATO DE L'EMPLOI

Le Pôle Santé, Social et Médico-social du Mercato de l'Emploi est dédié aux recrutements des acteurs du soin, du social et du médico-social. Il accompagne les établissements et services, associations, groupes, collectivités et structures publiques ou privées confrontés à des tensions durables sur de nombreux métiers et à un même enjeu : stabiliser les équipes dans la durée.

Le pôle intervient sur des postes terrain, des fonctions support ainsi que des profils d'encadrement et de direction. Son approche tient compte des réalités propres à ces secteurs : continuité de service, contraintes d'organisation, attractivité des postes, fidélisation, exigences de qualification, cadre réglementaire et conventions collectives selon les structures. Elle repose sur un cadrage précis du besoin et des conditions réelles d'exercice, une recherche active de candidats, une évaluation structurée des compétences et de l'adéquation au projet de la structure, puis un suivi d'intégration destiné à sécuriser la prise de poste.

Dans ces secteurs, la solidité d'un recrutement se joue aussi dans la qualité de la relation à l'équipe et au management.

CONTACTS MÉDIAS

Agence COROMANDEL

Jérôme Aubé

06 29 82 76 55

j.aube@coromandel-rp.fr

Florence Bachelot

06 60 91 94 94

f.bachelot@coromandel-rp.fr