

RECRUTEMENT EN CABINET MEDICAL :

-Dr HILAL Yassine, médecin généraliste

-Mr MOHAMAD ABOUBACKER Tariq, Coordinateur

Contact des auteurs : coordination.mspmakeba@outlook.fr

INTRODUCTION :

Les médecins tout comme les structures ambulatoires de soins coordonnés sont de plus en plus amenés à recruter du personnel pour leur structure. La démarche classique est celle d'une petite annonce, une sélection de candidats, un entretien et enfin une embauche. Parfois ce processus est voué à l'échec à la suite d'une erreur de sélection d'un candidat adapté au poste (1).

OBJECTIFS : Valider si une démarche intermédiaire de sélection est faisable pour le recrutement du personnel en cabinet médical.

MATERIEL ET METHODES :

Le recruteur de la structure a publié les annonces pour la recherche d'un candidat pour un poste vacant. Plusieurs candidatures lui ont été transmises par les organismes de diffusion d'emploi en ligne. Le recruteur a présélectionné plusieurs CV et après un cours échange téléphonique pour valider l'intérêt toujours présent du candidat vis-à-vis de l'offre d'emploi. Il a été proposé au candidat de participer à une séance collective de pré-sélection pour passer un test. Le test basé sur 5 rubriques (mathématiques, français, orthographe, logique et connaissance de l'organisation professionnelle de 100 questions à choix multiples) a été administré aux candidats avec un temps de 1h.

RESULTATS :

21 candidats ont passés le test : 86% de femmes et 14% d'hommes. Parmi les candidats, 28% ont entre 20-25 ans, 34% entre 26-30 ans et 38% ont plus de 30 ans. Nous avons différencié le niveau de diplôme en 3 catégories : A (Bac+5 et plus), B (Bac à Bac +3) et C (Bac non obtenu, CAP...).

Score obtenus (sur 100)



CONCLUSION : le recrutement en cabinet médical à l'heure des tensions sociales, administratives et des exigences multiples nécessite l'élaboration de méthodes alternatives scientifiquement reproductibles et validées.

BIBLIOGRAPHIE :

(1) <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/des-competences-aux-qualites-professionnelles-les-reperes-de-la-selection-des-candidats>

(2) Taylor P. The impact of pre-employment testing on recruitment outcomes. J Hum Resour Manag. 2019 ; 24(3)

• 122_01

Candidat n°	Age	Sexe	Niveau diplôme	Résultat test sur 100
1	27	H	B	49
2	22	F	B	46
3	27	F	B	34
4	48	F	B	37
5	31	F	A	25,5
6	20	F	B	41,5
7	24	F	C	18,5
8	26	F	B	49,5
9	29	F	B	56,5
10	27	F	B	59
11	34	F	C	59,5
12	36	F	B	37
13	28	F	B	61,5
14	42	H	B	52,5
15	23	F	B	18,5
16	27	F	B	23
17	37	F	C	18
18	34	H	A	24
19	21	F	B	66
20	37	F	C	61
21	20	F	B	56

DISCUSSION : L'administration d'un questionnaire permet une évaluation fiable des aptitudes rigoureuses du candidat (2). Malgré notre faible échantillon, les résultats obtenus démontrent l'absence de corrélation entre le niveau scolaire le plus hautement obtenu par le candidat et l'adéquation au poste. Les candidats de la catégorie B semblent être les plus adaptés pour occuper un emploi en cabinet médical. Notre étude montre la difficulté et la complexité de trouver des candidats adéquats dans le domaine de soins ambulatoires et l'absence de procédures unifiées et codifiées pour le recrutement.