



SGSV
SSSH
SSSO

Schweizerische Gesellschaft für Sterilgutversorgung
Société Suisse de Stérilisation Hospitalière
Società Svizzera di Sterilizzazione Ospedaliera

15^{èmes} Journées
Nationales Suisses
sur la Stérilisation

En tête à tête!

Bienne, 19–20 juin 2019

Le recrutement en stérilisation : Mille et une têtes d'emploi

Audrey Piégay



Les recrutements entre 2008- 2018

12 établissements publics et privés :

➡ 5 Suisses

➡ 2 Français

➡ 5 Belges

➡ 124 questionnaires ATS exploitables sur 133

➡ 9 recruteurs (Chefs de service / Rh)

Le recrutement

« La démarche de recrutement est un élément essentiel de la politique des ressources humaines de l'entreprise, elle peut influencer dans des directions contraires l'état du potentiel humain d'une unité. »

Martory & Crozet (2016)

Les recrutements entre 2008- 2018

9 Collaborateurs par an en moyenne... ??!!

➡ **TURNOVER NATUREL :**

Retraites, démissions, promotions, grossesses, mobilités internes...

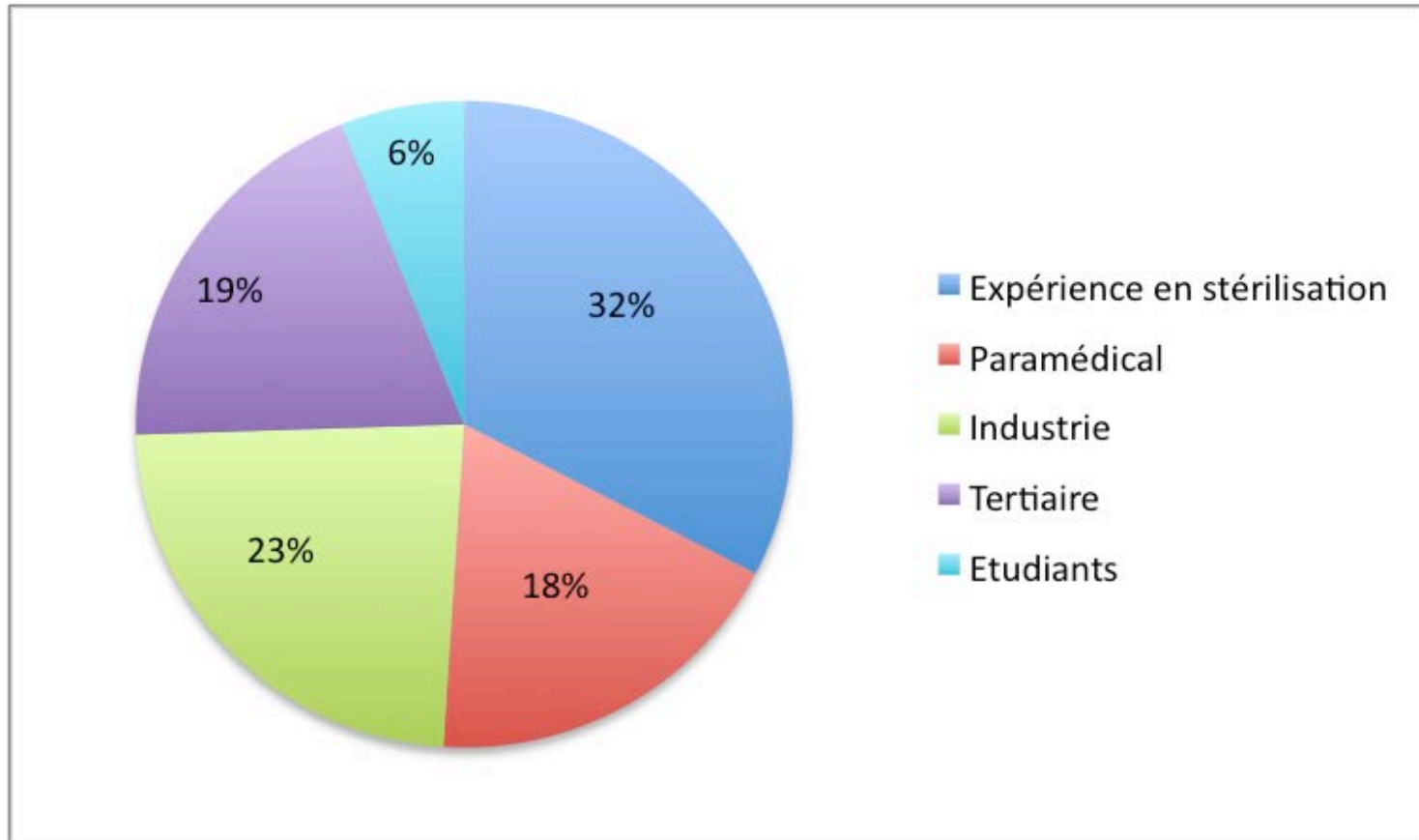
➡ **EVOLUTION DU SERVICE :**

Reprises d'activités, innovations, regroupements, changements... !

Qui avons-nous recruté sur 10 ans ?

- ➡ Assistant(e)s techniques en stérilisation... Peu d'élus !
- ➡ Etudiants
- ➡ Ouvrier(e)s de production (horlogerie +++)
- ➡ Aides - soignant(e)s
- ➡ Assistant(e)s dentaires
- ➡ Serveur, coiffeuse, employé(e) de banque, secrétaire, boulanger, informaticien, ouvrier viticole, électricien, couturière, chimiste... Etc.

Qui avons-nous recruté sur 10 ans ?



Pourquoi ces profils ?

- ➡ Le manque de candidats formés et/ou diplômés
- ➡ L'erreur « de commodité » (Emery et Gonin (1999))
- ➡ L'emploi fléché
- ➡ La démarche sociologique, socioculturelle
- ➡ Le feeling
- ➡ Le « joli profil » : lettre de motivation, curriculum vitae, études...etc.

Des erreurs de recruteurs ?

« Le recrutement d'un individu doit être considéré comme une greffe d'organe... Toutes les causes de rejet sont à surveiller et à éliminer. »

Martory & Crozet (2016)

Les causes « de rejet » Coté recruteurs...

➡ L'offre d'emploi et le besoin

- Description du poste
- Profil **idéal** souhaité (et curieux s'abstenir...)
- Performances à atteindre : Où ? Quand ? Comment ? Avec quels moyens ?
- Description du service (et pas de la cantine !), conditions de travail...

➡ L'erreur « de commodité »

- Décision trop rapide, option de facilité

➡ Les tests de recrutements... aléatoires

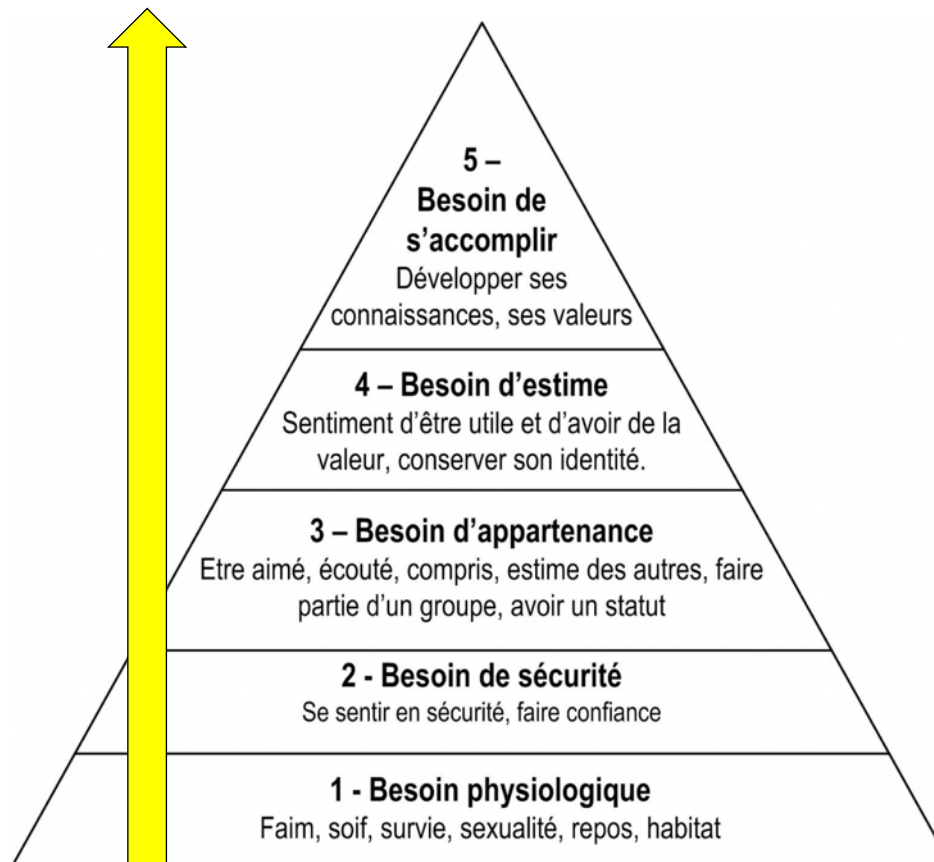
➡ L'intégration (et le sentiment d'appartenance)

- La culture d'entreprise ou la culture métier... La greffe ne prend pas...

Les causes « de rejet » Coté ATS

- ➡ **Adéquation poste / profils, conflit identitaire ?**
- « *Je suis aide-soignant(e), je suis ingénieur, je suis...* »
- ➡ **Les conditions de travail**
- « *Le port de charges, horaires, mouvements répétitifs, bruits et...
Les collègues !!* »
- ➡ **Le manque d'évolution**
- « *Moi, j'ai du potentiel !* »
- ➡ **Les rêves brisés...**
- « *Je voulais être chef(fe) et ils ont pris quelqu'un d'autre.* »

Maslow, un indicateur d'incohérences ?

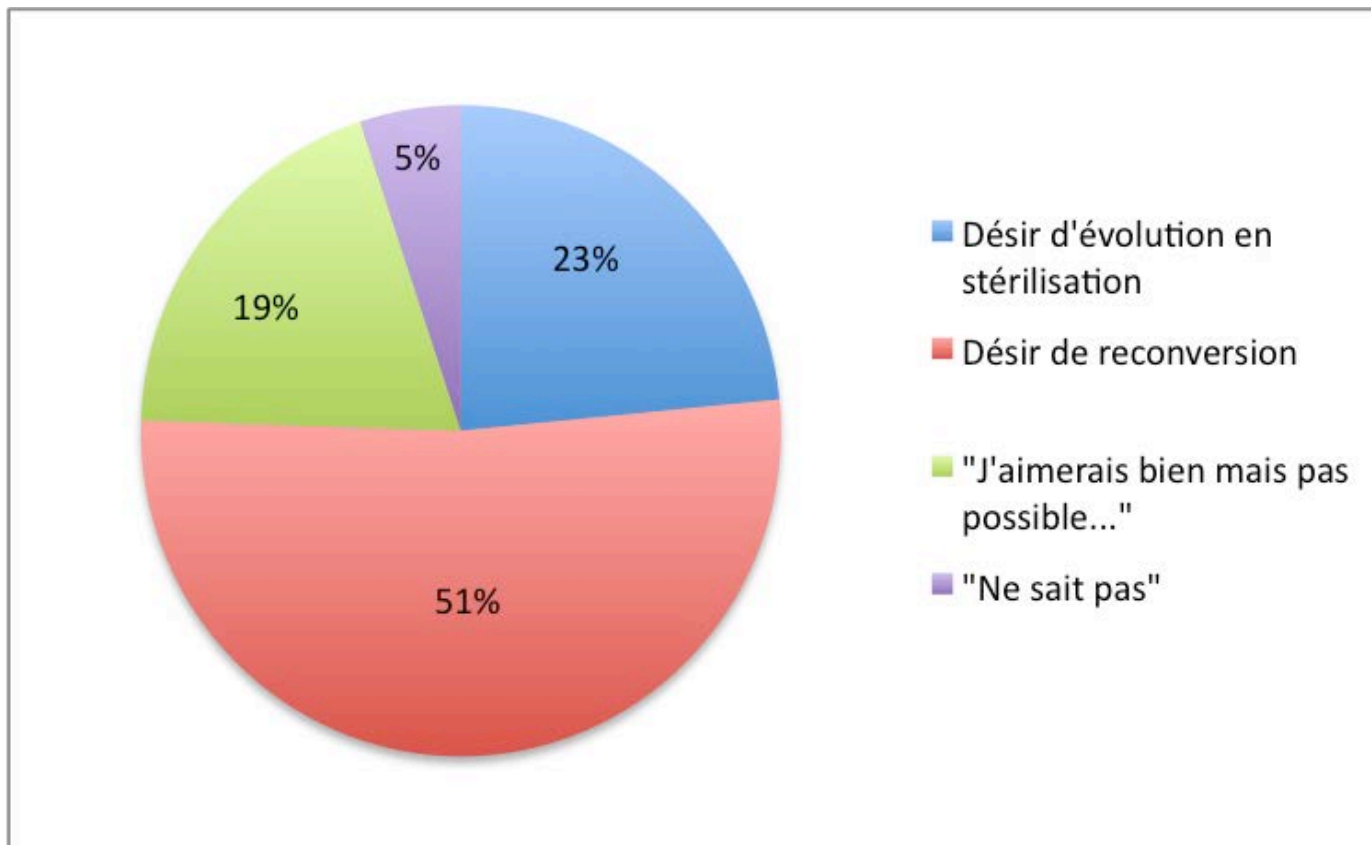


Maslow, un indicateur d'incohérences ?

Le métier d'ATS pour vous, c'est un besoin :

➡ « Physiologique »	(Niveau 1) :	43 %
➡ « De sécurité »	(Niveau 2) :	8 %
➡ « D'appartenance »	(Niveau 3) :	3 %
➡ « D'estime »	(Niveau 4) :	18 %
➡ « De s'accomplir »	(Niveau 5) :	24 %

Sur les 5 dernières années de recrutement...



Si on arrêta de se tromper ?

« L'adaptation du travail à l'homme est le problème des ergonomes et des psychosociologues industriels. »

L'adaptation des hommes au travail est avant tout un problème de recrutement. »

Martory & Crozet (2016)

Le recrutement idéal ?

- ➡ Repenser, réformer la stratégie de recrutement
- ➡ Un poste – un profil ? « Tests affinitaires » ?
- ➡ Journée d’observation ? Management de proximité ?
- ➡ ATS : un emploi tremplin ?
- ➡ Formation STE 1, échecs ? Que faire ? Comment ?
- ➡ CDD : 3 ans, 5 ans, la précarité ?? Et le CFC alors !?!
- ➡ Conditions de travail... Les temps partiels ?
- ➡ L’évolution en stérilisation, il faut en parler...

Remerciements

À tous les ATS qui ont accepté de participer,

À la Belgique ! Record de participation !!!

Aux chefs de services et aux recruteurs,

À mes Directeurs de mémoire :

Docteur Catherine Bachelet, IAE Université Savoie Mont-Blanc

Monsieur Hervé Ney, Hôpitaux Universitaires de Genève

À vous tous, pour votre attention.

