

Panorama des solutions de recrutement

www.med-in-occ.org – Tous droits réservés
Rédacteurs : c.perrin@urpslrmp.org

Trouver la bonne solution de recrutement pour un cabinet médical est crucial pour assurer la qualité des soins et la satisfaction des patients. **Un bon recrutement permet de constituer une équipe compétente et stable, réduisant les coûts et les efforts liés à un turnover élevé.**

Cela garantit également une meilleure cohésion et efficacité au sein de l'équipe, facilitant la gestion administrative et la répartition des tâches. Une solution de recrutement adaptée permet de répondre rapidement aux besoins ponctuels et saisonniers, tout en respectant les contraintes budgétaires du cabinet. Enfin, elle aide à minimiser les risques juridiques et les conflits potentiels, assurant un environnement de travail harmonieux et productif.

I Les principales solutions à disposition

1 - Recrutement direct

Embaucher directement un salarié offre une continuité et une stabilité dans le service, favorisant une meilleure relation patient-praticien. Cela permet de former le personnel selon les besoins spécifiques du cabinet, assurant ainsi une meilleure adaptation et efficacité. Cela renforce la cohésion d'équipe et facilite la gestion administrative interne. Enfin, un personnel dévoué et fidèle contribue à améliorer la qualité des soins et la satisfaction des patients.



Vigilance

Embaucher directement un salarié pour un cabinet médical comporte plusieurs risques :

- Les coûts salariaux et charges sociales élevées qui peuvent peser sur la rentabilité du cabinet ;
- Le risque juridique lié aux obligations de respect du droit du travail (contrats, licenciements potentiels, etc.) ;
- La gestion administrative des ressources humaines (paie, congés, absences, etc.) qui peut être chronophage ;
- Le risque de conflit interpersonnel au sein de l'équipe, une embauche inadéquate pouvant entraîner une baisse de la qualité des soins et de la satisfaction des patients ; etc.

2 - Portage salarial/groupement employeur

Le cabinet bénéficie d'une flexibilité accrue, pouvant ajuster les heures de travail selon les besoins sans les contraintes d'un emploi direct. Les groupements facilitent l'accès à des compétences diversifiées et spécialisées que le cabinet ne pourrait pas s'offrir seul. A noter cependant qu'il peut y avoir des défis en matière de coordination et de communication entre les différentes structures impliquées.

Illustration 1 – Le groupement employeur ASOE – Occitanie

Appui Santé Occitanie Emplois met à disposition du personnel, pour les structures à but non lucratif des secteurs sanitaire, social et médico-social.

Le diagramme illustre le processus du groupement employeur ASOE Occitanie. Au centre, un rectangle intitulé 'GROUPEMENT EMPLOYEURS' est connecté à 'ASSOCIATIONS' (à gauche) et 'SALARIÉS' (à droite). 'ASSOCIATIONS' est relié à 'Adhésion' et 'Mise à disposition'. 'SALARIÉS' est relié à 'Recrutement' et 'Mise à disposition'. Au centre, un rectangle contient 'EMPLOIS MUTUALISÉS + COMPÉTENCES PARTAGÉES = UNE RÉPONSE AUX BESOINS D'EMPLOIS À TEMPS PARTIEL'. Une légende en bas à gauche explique que le groupement apporte une solution Ressources Humaines globale.

Notre groupement d'employeurs apporte une **solution Ressources Humaines** globale pour répondre aux besoins de gestion emplois et des compétences de ses adhérents.

Pourquoi recruter avec Appui Santé Occitanie Emplois ?

Appui Santé Occitanie Emploi est une alternative dans le domaine des ressources humaines et vous apporte de nombreux avantages.

En tant qu'adhérent

Vous bénéficiez d'une **main-d'œuvre adaptée** à vos besoins (faible nombre d'heures, compétences cibles), de **saliés fidélisés** et immédiatement opérationnels.

Vous évitez ainsi :

- Le renouvellement d'embauche pour un même poste ;
- La formation de nouveaux salariés chaque année ;
- La gestion administrative et sociale liée au contrat de travail.

Et pour les salariés ?

Les salariés d'Appui Santé Occitanie Emplois bénéficient :

- De **meilleures conditions** d'emploi ;
- D'un **contrat en CDI** ;
- Du **développement de leurs compétences** par la diversité des expériences au sein de plusieurs structures.

**+ d'informations ?
ou un conseil ?**

Muriel Dominot
 ☎ 07 48 14 64 92
 ✉ m.dominot@appui-sante-occitanie.fr



Pour en savoir plus : <https://www.facs-occitanie.fr/nos-projets/appui-sante-occitanie-emplois/>

Critères de prise de décision



L'embauche directe est idéale pour les cabinets cherchant à assurer une continuité et une stabilité à long terme avec un contrôle direct de leur personnel, tandis que le recours à un groupement employeur est plus avantageux pour ceux qui recherchent flexibilité, réduction des coûts et simplification administrative.

Embauche directe

- **Contrôle total** : vous avez un contrôle direct sur le recrutement, la formation et la gestion quotidienne du personnel.
- **Continuité et stabilité** : les employés permanents offrent une plus grande continuité des soins et stabilité au sein de l'équipe.
- **Relation patient-praticien** : favorise le développement de relations durables et de confiance avec les patients.
- **Personnalisation** : les employés peuvent être formés et intégrés spécifiquement aux procédures et à la culture du cabinet.
- **Engagement et motivation** : les employés permanents sont souvent plus engagés et motivés à long terme.
- **Autonomie administrative** : permet une gestion interne des processus administratifs et RH.

Groupement employeur

- **Réduction des coûts** : partage des coûts salariaux et administratifs, réduisant les charges financières.
- **Flexibilité** : offre une flexibilité pour ajuster le nombre de personnel selon les besoins saisonniers ou temporaires.
- **Accès à des compétences diversifiées** : accès à un pool de professionnels sans engagement à long terme.
- **Simplification administrative** : le groupement gère les aspects administratifs et juridiques.
- **Adaptabilité** : permet de répondre rapidement à des besoins ponctuels sans les contraintes d'un recrutement direct.
- **Réduction des risques juridiques** : moins de risques juridiques liés à l'emploi direct et à la gestion des contrats de travail.



Vigilance

Bien que cette solution présente des avantages en termes de flexibilité et de mutualisation des ressources, elle n'est pas sans risques juridiques. Il convient de rester particulièrement attentif aux points suivants :

- Prêt de main-d'œuvre illicite (mise à disposition de personnel en dehors du cadre légal) ;
- Marchandage (fourniture de main-d'œuvre à but lucratif sans finalité de service) ;
- Travail dissimulé ou requalification en contrat de travail pour les professionnels initialement présentés comme indépendants ;
- Non-respect du cadre juridique spécifique aux groupements d'employeurs.

En cas de doute, il est vivement recommandé de solliciter un avis juridique pour sécuriser les modalités de recours à ces dispositifs.

II Les solutions alternatives

1 - Externalisation

Sous-traiter certaines fonctions non-cliniques (comptabilité, secrétariat, nettoyage) à des entreprises spécialisées pour réduire la charge administrative.

Externaliser au lieu d'embaucher présente plusieurs avantages pour un cabinet médical :

- Cela permet de réduire les coûts fixes liés aux salaires et aux charges sociales, offrant une plus grande flexibilité budgétaire.
- L'externalisation simplifie également la gestion administrative, car les prestataires externes gèrent eux-mêmes leur personnel et leurs processus.
- En outre, elle donne accès à des compétences spécialisées sans avoir besoin de former le personnel en interne.
- Cette solution permet aussi de s'adapter rapidement aux variations de la demande et aux besoins spécifiques du cabinet, tout en minimisant les risques juridiques et les obligations légales liées à l'emploi direct.

2 - Travail temporaire ou intérim

Recourir à des agences de travail temporaire pour répondre à des besoins ponctuels en personnel, comme des remplacements pour congés ou des pics d'activité.

Utiliser du personnel intérimaire dans un cabinet médical présente certaines limites :

- Les services intérimaires peuvent entraîner des coûts supplémentaires important par rapport à l'embauche directe, notamment des frais d'agence.
- Les intérimaires sont souvent en poste pour de courtes périodes, ce qui peut nuire à la continuité des soins et à la relation patient-praticien.
- Le temps nécessaire pour former les intérimaires aux procédures spécifiques du cabinet et les intégrer efficacement peut être conséquent.
- Les intérimaires peuvent avoir moins d'engagement et de motivation à long terme par rapport aux employés permanents.
- La qualité et l'expérience des intérimaires peuvent varier, ce qui peut impacter la qualité des soins et des services offerts.
- En cas de besoins urgents, trouver un intérimaire disponible et qualifié peut prendre du temps, retardant la réponse aux exigences du cabinet.

3 – Prestation de service & contrat de collaboration libérale

Collaborer avec d'autres médecins sous contrat de collaboration libérale leur permet d'exercer leur activité de manière indépendante tout en partageant les locaux et les ressources.

Un contrat de collaboration ou une convention de prestation de service présente plusieurs avantages :

- **Flexibilité** : cela permet au cabinet de s'adapter aux fluctuations de la demande de soins en ajustant facilement le nombre de collaborateurs, sans les contraintes des contrats de travail classiques.
- **Réduction des charges sociales** : les collaborateurs libéraux gèrent leurs propres cotisations sociales, ce qui réduit les charges financières pour le cabinet.
- **Partage des coûts** : les collaborateurs contribuent souvent aux frais généraux (loyer, matériel, fournitures), allégeant ainsi les dépenses du cabinet.
- **Autonomie des collaborateurs** : les professionnels exercent de manière indépendante, ce qui peut accroître leur satisfaction et motivation, tout en réduisant les obligations administratives pour le cabinet.
- **Attraction de talents** : ce type de contrat est attractif pour des professionnels qualifiés qui recherchent l'indépendance et la flexibilité, rendant le cabinet plus compétitif dans le recrutement.
- **Renforcement de l'équipe** : les collaborateurs libéraux apportent leur expertise et leurs compétences, enrichissant ainsi l'offre de services et la qualité des soins proposés par le cabinet.
- **Continuité des soins** : cela permet de maintenir une continuité des soins et des services, même en cas d'absence temporaire des praticiens titulaires, assurant ainsi une meilleure prise en charge des patients.



Bonnes pratiques : penser à activer les réseaux professionnels

- Établir des partenariats avec des établissements de formation pour accueillir des stagiaires ou des apprentis, qui peuvent par la suite être embauchés en tant qu'employés.
- Utiliser des réseaux professionnels et des recommandations pour identifier et recruter des talents qualifiés.
- Certaines collectivités territoriales peuvent mettre du personnel à disposition des cabinets médicaux, notamment dans les zones sous-dotées en professionnels de santé.



Vigilance

Bien que les contrats de collaboration libérale ou de prestation de services offrent une plus grande flexibilité et une réduction des charges pour le cabinet, ils peuvent exposer à des risques juridiques non négligeables si leur mise en œuvre n'est pas rigoureusement encadrée. Pour sécuriser ces formes de collaboration, il est indispensable de faire relire les contrats par un avocat spécialisé en droit de la santé ou en droit du travail libéral.

Essentiel



Pour trouver la bonne solution de recrutement dans un cabinet médical, il faut considérer plusieurs critères :

- Les besoins spécifiques du cabinet, tels que la spécialisation et le volume de travail ;
- Les coûts associés, en comparant les charges d'embauche directe aux frais d'agences ou de groupements ;
- La flexibilité requise, pour s'adapter aux variations d'activité ;
- La qualité et l'expérience des candidats, pour assurer une prise en charge optimale des patients ;
- Les obligations administratives et juridiques, pour choisir entre un emploi direct ou des solutions comme l'externalisation ;
- La cohésion de l'équipe, pour garantir une bonne intégration et une collaboration efficace.

Date de mise à jour : juin 2025

Mots clés : #Besoins #Coûts #Flexibilité #Compétences #Expérience #Autonomie #Cohésion #Réglementation #Formation #Adaptabilité