

Recrutement et intégration d'un médecin du travail européen Témoignage du SISTEL

Le recrutement

SISTEL (Chartres), comme beaucoup d'autres Services, est confronté à la difficulté de recruter des médecins du travail français. Le recrutement de médecins européens est donc une piste parmi d'autres solutions pour assurer le suivi des salariés et continuer à être en capacité d'appliquer la réglementation. Cette stratégie vient en complément du développement de la pluridisciplinarité et de la montée en compétences des équipes Santé-Travail pour accroître les actions de prévention au sein des entreprises.

Le premier contact avec un médecin du travail européen se fait habituellement via un entretien "skype". Cet entretien permet de connaître les grandes lignes des motivations et attentes d'un candidat qui s'apprête à quitter son pays. Ce premier contact nous permet également d'avoir une idée de son niveau de maîtrise de la langue française.

Si ce premier entretien est concluant, une visite à Chartres est alors organisée sur généralement 2 jours. Le candidat va rencontrer la Direction pour une présentation détaillée du Service, de son organisation et de son mode de fonctionnement. Le candidat est ensuite reçu par le service Ressources Humaines pour un entretien de recrutement.

Le candidat passera ensuite une demi-journée avec un médecin du travail européen déjà recruté ou avec le médecin du travail qui sera chargé de son suivi s'il intègre le Service. Ce sera l'occasion de lui présenter le quotidien d'un médecin du travail au sein du SISTEL. Un rendez-vous auprès du Conseil départemental de l'Ordre des médecins est organisé, afin qu'il puisse prendre connaissance des documents qui lui seront nécessaires pour son inscription.

L'intégration dans le SSTI

Une fois que la date de la prise de poste est fixée, nous mettons le médecin en contact avec le Comité Interprofessionnel du Logement eurélien qui va l'aider et l'accompagner dans sa recherche de logement. Ce même organisme va aider ce nouvel arrivant pour toutes les formalités liées à son installation.

Nous avons créé un partenariat avec un organisme de formation qui va prendre en charge le candidat et lui permettre d'évoluer dans sa maîtrise de la langue française. Après une évaluation de son niveau de départ, un programme personnalisé et sur mesure est alors élaboré. Il s'agit de cours intensifs pouvant aller jusqu'à plusieurs semaines. Les formateurs peuvent également accompagner le candidat dans des démarches administratives ou commerciales (abonnement téléphoniques, inscription dans les écoles pour les enfants, formalités diverses...).

Une formation juridique en individuel est ensuite mise en place avec un programme spécifique élaboré autour du juridique et de l'environnement de Santé au travail en France.

Un programme d'intégration, formalisé dans le cadre de la Démarche de Progrès en Santé au Travail, est mis en place avec tous les membres de l'équipe Santé-Travail concernés par cette arrivée. Toutes ces personnes sont prévenues à l'avance et ont du temps dédié à cet accueil.

Durant les premiers jours au sein du Service, le nouveau médecin va suivre une formation Stetho et rencontrer les membres de sa future équipe. Il sera pris en charge par un médecin "parrain" qui l'accompagnera et le guidera tout le temps de son intégration pour le conduire vers l'autonomie. Ce "parrain" dispose de temps dédié pour cette fonction, partie intégrante des missions qui lui sont confiées par le SISTEL.

Il assistera aux entretiens médico-professionnels de ses confrères, sera accompagné dans des visites en entreprise, assistera à des actions de sensibilisation,... ce, afin de pouvoir prendre connaissance des dossiers des entreprises qui composent son secteur.

Au bout d'environ un mois (ce délai peut varier légèrement), ce nouveau médecin du travail commencera ses entretiens médico-professionnels, avec, pour débiter, un programme "allégé" en nombre de salariés par vacation, en commençant par des visites périodiques. Les premières vacations auront forcément lieu sur des centres fixes, dans lesquels il aura des confrères

à proximité en cas de besoin. Il sera accompagné, s'il le souhaite, dans ses actions en milieu de travail, par un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels.

Un suivi est assuré régulièrement par le service Ressources Humaines, afin de mesurer son intégration, de mettre en place les actions nécessaires au bon déroulement de sa prise de fonction et lui permettre d'augmenter son autonomie.

L'intégration d'un médecin du travail européen demande un investissement financier, du temps et de la disponibilité des équipes Santé-Travail, dont tous les membres sont mis à contribution : c'est à ce prix qu'une intégration aura des chances de réussir.

Il est évident que l'intégration se fera plus facilement si le nouvel arrivant retrouve, au sein du Service, un ou des compatriotes qui vont eux aussi contribuer à cette réussite. ■



Parution

Guide de la Gouvernance d'un Service de Santé au travail Interentreprises

Guide de la **Gouvernance**
d'un **Service**
de **Santé** au **travail**
Interentreprises



Administrateur
Membre d'une commission de contrôle

À paraître

Edition 2016

Éditions **DOC/S**
www.editions-docis.com/