

Le recrutement d'une assistante dentaire est l'une des fonctions RH élémentaires du chirurgien-dentiste, qu'il doit pouvoir assumer en toute autonomie sans recours à un prestataire de services. Il n'y a pas pénurie d'assistantes dentaires, qu'elles soient qualifiées ou éligibles à un contrat de formation : il y a pénurie d'offres professionnelles adaptées au marché de l'emploi. L'amateurisme, le dilettantisme et les préjugés sont les causes principales de l'échec de toute recherche ou sélection de personnel de support clinique en odontologie.

Toute la vérité sur le marché de l'emploi des assistantes dentaires



Rodolphe Cochet

Chirurgien-dentiste : bon recruteur, piètre manager

Contre tout préjugé, plus de dix années d'immersion dans les pratiques managériales des chirurgiens-dentistes des pays francophones confortées par l'évaluation systématique et préliminaire de leur niveau de compétences managériales permettent de conclure que nombre d'entre eux sont d'excellents recruteurs et "sélectionneurs", mais de piètres managers. Combien d'assistantes dentaires qui excellent désormais dans leur "spécialité" ont été recrutées de manière intuitive et irrationnelle ou sur la base de techniques de sélection éculées et obsolètes ?

Management

Les insuffisances professionnelles des chirurgiens-dentistes en management stratégique et opérationnel

Autant certaines institutions privées et publiques, industries de santé et laboratoires pharmaceutiques, ont tout intérêt à recourir à de grands cabinets de recrutement spécialisés et notoires qui abondent en France et ailleurs pour la recherche (en masse) de hauts potentiels ou pour des postes nécessitant des compétences techniques très pointues, autant le recours à un prestataire de services est non seulement inutile mais ridicule lorsqu'il s'agit du recrutement d'une assistante dentaire déjà qualifiée ou expérimentée. En effet, le critère déterminant de la sélection ne peut être éprouvé que par le praticien lui-même en situation de travail au fauteuil. Personne ne peut se substituer à ce mode d'évaluation qui est du ressort exclusif du chirurgien-dentiste. Tout le reste n'est que vain discours. C'est seulement après le recrutement que le travail de "manager" commence, dans l'adaptation du mode de commandement et de communication du praticien au profil de compétences et de motivation de sa nouvelle recrue. Il n'y a aucune problématique de recrutement qui vaille, seule compte la politique de management et de formation que le praticien emploiera à la réalisation de ses objectifs de développement. Nous sommes bien loin de la prose béhavioriste et déphasée du chirurgien-dentiste sélectionneur qui se persuade et se targue que la pertinence de ses interrogatoires et de sa lucidité permettra de révéler les nombreuses facettes de la personnalité de l'assistante dentaire en situation de travail! Certains praticiens pensent également à tort que la perspicacité et la capacité de clairvoyance employées à la direction des entretiens de présélection téléphonique et physique sont un rempart contre les "mauvais" candidats et les fausses motivations professionnelles. L'observation assidue des pratiques managériales courantes des cabinets dentaires francophones montre tout le contraire.

Les heureux aléas du recrutement

Un recrutement aléatoire d'assistante dentaire peut révéler un potentiel de développement humain insoupçonné. Le chirurgien-dentiste doit-il endosser la panoplie du parfait chasseur de têtes pour sélectionner la meilleure recrue? Certes non, mais faut-il pour autant se satisfaire d'un moindre effort amateuriste qui continue de porter préjudice au marché de l'emploi des cabinets et centres dentaires: publication d'une "petite annonce" en lieu et place d'une offre d'emploi professionnelle en bonne et due forme sur un support adapté, promotion de la polyvalence,

description incomplète du poste de travail, intitulé de poste inadapté, salaire non attractif, horaires de travail non négociables, évolution incertaine, etc.

Le ras-le-bol des assistantes dentaires

Les assistantes qualifiées sont particulièrement méfiantes et réticentes à l'égard de tout processus de présélection, ayant pour certaines vécu des situations de recrutement complètement farfelues et grotesques parfois issues de la PNL ou de l'analyse transactionnelle vulgarisées par certains coaches. Elles privilégieront le contact indirect et formel via un site d'emploi dentaire professionnel (publication et diffusion d'un CV en ligne) ou un support de presse écrite professionnelle de grande audience.

Seul le paramètre de la mise en situation de travail au fauteuil est pertinent et déterminant, sachant a fortiori qu'aucun praticien ne travaille de la même manière. En somme, les assistantes dentaires qualifiées zappent systématiquement les offres d'emploi anonymes (sans mention du nom ou de l'adresse du cabinet dentaire employeur), mais aussi les fameuses propositions trop souvent bâclées des chirurgiens-dentistes employeurs qui croient qu'une offre d'emploi peut être assimilée à une simple "petite annonce": ils la rédigent et l'expédient entre deux patients, pensant que l'essentiel n'est pas dans la forme, mais dans la matérialité de l'emploi.

« Assistante dentaire recrute chirurgien-dentiste manager... »

Les assistantes dentaires ont de plus en plus l'embarras du choix des offres attractives et ont appris, par expérience et par lassitude, à faire un tri sélectif et drastique des propositions d'emploi valables, celles à étudier en dernier recours et celles à éviter absolument. Certaines ont même appris à repérer les praticiens qui semblent ne pas savoir fidéliser leurs assistantes et qui jettent une nouvelle "bouteille à la mer" tous les trois à six mois et dupliquent leur offre d'emploi en quelques secondes sur des sites amateurs d'annonces afin qu'elle soit régulièrement en tête des résultats de recherche. Ceux-là s'étonnent de la pénurie d'assistantes dentaires! Cette pénurie trompeuse n'est que marque de la révolte des assistantes dentaires qui répondent de manière intuitive et logique à des propositions de postes complètement inadaptées à la situation actuelle du marché de l'emploi, et à la configuration d'un cabinet dentaire moderne et performant.

La conférence « Chirurgien-dentiste & Manager : 2 métiers en 1 », présentée aux Entretiens de Garancière le 21 septembre 2011 (responsable de séance : Rodolphe cochet), permettra d'approfondir ce sujet et bien d'autres.