

La profession de Technologie médicale en Haïti : Ce qu'exigent les employeurs

Marcmy Présumé, Nancy Auguste, Abdias Charlotin, Patrick Edouard

▶ **To cite this version:**

Marcmy Présumé, Nancy Auguste, Abdias Charlotin, Patrick Edouard. La profession de Technologie médicale en Haïti : Ce qu'exigent les employeurs. [Rapport de recherche] ATMLH. 2020. hal-02976113

HAL Id: hal-02976113
https://amu.hal.science/hal-02976113

Submitted on 23 Oct 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LA PROFESSION DE TECHNOLOGIE MEDICALE EN HAÏTI : CE QU'EXIGENT LES EMPLOYEURS

UNE ETUDE MENEE SUR LES OFFRES D'EMPLOI PUBLIEES SUR LES PLATEFORMES EN LIGNE DURANT LES 5 DERNIERES ANNEES

Abstract

Cette étude a permis de dresser le profil idéal d'un professionnel de laboratoire en Haïti… Comme compétences techniques, il faut en moyenne 3 à 4 années d'expérience, des compétences en informatique (particulièrement Excel, Word, PowerPoint) (exigées dans 68% des cas), savoir parler l'anglais (51% des cas), avoir la connaissance et l'expérience du terrain (52% des cas) et détenir au moins une maitrise (35% des cas), et comme compétences personnelles, on exige des compétences en organisation et en leadership (65% des cas), compétences en communication (51% des cas) , faculté d'adaptabilité (31% des cas), capacité relationnelle (29% des cas), sens de responsabilité et professionnalisme (27% des cas), autonomie (21% des cas) et compétences en formation et mentorat (14 % des cas).

Par:

Marcmy PRESUME, TM

En collaboration avec :

Nancy AUGUSTE, TM

Abdias CHARLOTIN, TM

Patrick EDOUARD, TM

Table des matières

Table des matières 1
Introduction 2
1- Matériel et méthodes 3
2- Résultats 4
2.1- Répartition des offres 4
2.2- Répartition des offres en fonction des employeurs et des compétences 8
2.3- Répartition des offres en fonction du niveau d'études et des compétences 10
2.4- Répartition des offres en fonction de la connaissance et de l'expérience du terrain et de la paillasse, et des compétences en informatique et en anglais 12
2.5- Répartition des offres en fonction des compétences techniques et des compétences personnelles 13
3- Discussion 14
3.1- Les ONG, seraient-elles les plus grands employeurs de technologistes médicaux en Haïti ? 14
3.2- Les détenteurs de maitrise, plus contraints que les détenteurs d'un simple diplôme 14
3.3- La prédominance de l'informatique et de l'anglais comme compétences techniques 15
3.4- La prédominance de leadership/management et communication comme compétences personnelles 16
3.5- Des offres axées sur l'expérience pratique 17
3.6- Le profil idéal du professionnel de laboratoire en Haïti 17
3.7- L'intégration des jeunes diplômés au marché du travail 17
Conclusion 19
Remerciements 20
Liste des sigles et abréviations 21
Liste des tableaux 21
Liste des graphiques 22
Annexe 23
i. Liste complète des compétences techniques exigées en annexe. 23
ii. Liste complète des compétences personnelles exigées en annexe 26
iii. Liste des titres de poste figurés sur les offres d'emploi 29

Introduction

La plupart des technologistes médicaux résument leur profession à la microscopie (la paillasse). Ils n'ouvrent pas les yeux sur les différentes opportunités relevant de leurs compétences. La plus grande majorité d'entre eux ne sont pas technologiques (ceci est valide même pour certains d'entre eux qui occupent des postes assez intéressants). Ils ont du mal à manipuler les outils informatiques pour bien répondre à leurs responsabilités dans le milieu du travail. La culture de langue étrangère est une denrée rare au sein de la profession. Si on veut recruter un technologiste médical qualifié et qui parle une langue étrangère comme l'anglais, ce serait comme chercher un grain de sable dans un sac de riz. Sous prétexte de manque de formation (qui se résume le plus souvent à l'usage d'outils informatiques, compétence en anglais, ou absence d'une formation continue (Master/PHD)), des outsiders occupent des postes que des technologistes médicaux auraient pu occuper. Inciter les technologistes médicaux à se former d'avantage ou convaincre les institutions participant au développement personnel des technologistes médicaux à réviser leur plan d'action nécessite au-delà de la parole, des données scientifiques. D'où l'importance d'une telle étude. L'objectif de cette étude a été de déterminer les compétences clés, en plus du diplôme qu'un technologiste médical doit avoir pour satisfaire aux exigences du marché de l'emploi en Haïti, et du coup réussir sa carrière professionnelle.

A travers les offres d'emploi publiées sur les plateformes en ligne durant les cinq dernières années, nous avons essayé de mettre en évidence les compétences clées exigées aux technologistes médicaux qui travaillent en Haïti.

Nous avons, en effet, fait choix des plateformes en lignes, c'est parce que non seulement il est plus facile d'accéder aux informations, et les critères, les qualifications et les fonctions y sont bien plus claires et explicites, ce qui facilite l'étude, mais aussi les publications en lignes mettent tout le monde sur le même pied d'égalité en ce qui a trait avec l'opportunité de candidater et du même coup entrer librement en compétition, ce qui donne du sens à une telle étude.

1- Matériel et méthodes

L'étude a été menée sur les offres d'emploi qui concernent les postes qu'un technologiste médical peut occuper avec un simple diplôme ou suite à une maitrise, qui ont été publiées sur les plateformes de recrutement en ligne qui concernent Haïti et qui offrent un accès libre à leurs archives pendant les cinq dernières années, soit de Septembre 2015 à Août 2020. On s'était intéressé aux offres (publications) mais non au nombre de postes disponibles. Il est important de le préciser puisqu'il y avait des offres qui contenaient jusqu'à 30 postes à pourvoir.

A l'origine, on a considéré toutes les plateformes de recrutement en ligne, puis on a vérifié si elles offrent un accès libre à leurs archives. Ce qui fait qu'au départ, on considérait les sites web de Jobpaw, Job509, World vision, ICAP-Haïti, OPS/OMS, Nations unies, USAID, Le Nouvelliste. Mais au final, on n'a pu retenir que Jobpaw (Jobpaw, 2020) et Job509 (Emploie en Haiti, 2020).

Jobpaw est la plateforme de recrutement la plus utilisée en Haïti. La majorité des offres publiées sur les autres plateformes y sont aussi publiées. Ce qui fait que la représentativité de l'échantillon qu'on a pu recueillir n'est pas mis en question. Par expérience, nous estimons à environ 10% la quantité d'offres qu'on a ratée faute d'accès aux archives.

Notre équipe de collaborateurs a pu recenser 84 offres qui concernent les technologistes médicaux qui ont été publiées durant la période en question. On a dans un premier temps recueilli les données pour ensuite les traiter, puis les analyser tout en faisant des contrôles de qualité continue tout au long du processus en vue de s'assurer de la fiabilité et de l'exactitude des informations.

Les variables d'intérêt étaient :

- **Catégorie d'employeur** : Ou employeur tout court. On s'intéressait à savoir si l'employeur était une ONG ou s'il appartenait au secteur public ou au secteur privé
- **Titre du poste** : La position pour laquelle l'employeur recrute. La liste de titres de poste se trouve en annexe.
- **Niveau d'études** : Soit le niveau d'étude exigé par l'employeur, soit le niveau d'étude avec lequel le technologiste médical est habilité à candidater et à occuper cette fonction. On s'intéressait à savoir si c'était Diplôme (Baccalauréat / Licence), Maitrise (Master) ou PHD (Doctorat)
- **Nombre d'années d'expérience** : Le nombre d'années d'expérience minimal exigé par l'employeur. En cas d'un intervalle, on a choisi la borne inférieure.
- **Compétences techniques** : ce sont les compétences ou connaissances acquises dans un contexte professionnel exigées par l'employeur. On s'intéressait à savoir si l'employeur a exigé une compétence ou pas.
- **Compétences personnelles** : ce sont les compétences, aptitudes ou connaissances génériques innées ou pouvant être acquises en dehors d'un contexte professionnel exigées par l'employeur. On s'intéressait à savoir si l'employeur a exigé une compétence ou pas.

Pour les compétences techniques et personnelles, la liste étudiée provenait de l'ensemble des offres, par souci d'exhaustivité.

Les variables ont été étudiées seules à seules et en combiné pour tenter de découvrir d'éventuelles relations existantes entre elles.

2- Résultats

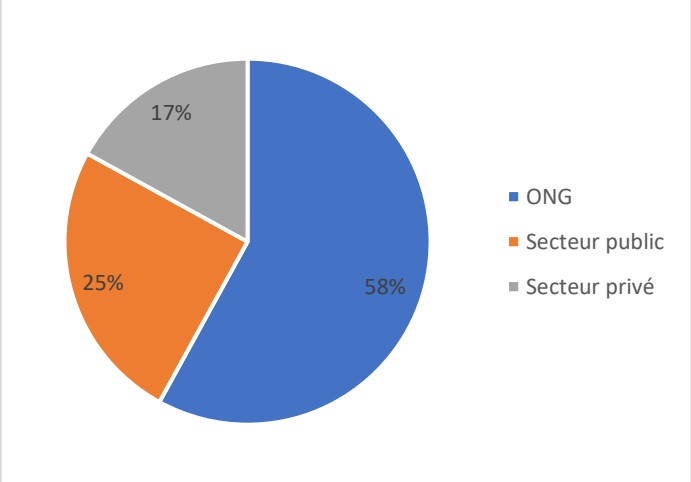
Après que les données aient été recueillies, on les a traitées puis les étudiées pour aboutir aux résultats suivants. A noter que, lors des analyses, nous avons décidé de regrouper les compétences techniques et personnelles qui se ressemblent en catégories. Les compétences techniques ont été groupées en cinq catégories : compétences en informatique qui regroupent les logiciels et les compétences relatives, maitrise de l'anglais, connaissance et expérience du terrain qui regroupent toutes les connaissances non académiques et expériences acquises dans un contexte professionnel qui ont rapport avec l'environnement professionnel (autre que le laboratoire physique directement), ce qui est en train de se passer dans la pratique, connaissance et expérience de la paillasse qui regroupent les connaissances et expériences dont l'application nécessite d'être stable dans un laboratoire directement, et autre catégorie de compétences techniques qui regroupent les compétences non classables dans les quatre catégories précitées. Les compétences personnelles ont été groupées en sept catégories : Compétences en leadership et en gestion, compétences en communication, autonomie, compétences en formation et mentorat, faculté d'adaptabilité, capacité relationnelle, sens de responsabilité et professionnalisme. La liste complète des compétences classées par catégorie est reportée en annexe.

2.1- Répartition des offres

Les études ont révélé que les ONG représentent 58% des employeurs qui embauchent les technologistes médicaux. On exige qu'un technologiste médical ait en moyenne 3 ans d'expérience, avec 1 an minimum et 10 ans maximum. Le niveau de doctorat n'est pas requis par les employeurs. Dans 35% des cas, on exige au technologiste médical une maitrise au moins. On exige qu'il puisse utiliser Excel dans 68% des cas, Word dans 52% des cas et PowerPoint dans 45% des cas. On exige qu'il puisse parler l'anglais dans 51% des cas. Et qu'il soit capable de faire la gestion de stock et d'équipement dans 17% des cas.

Tableau 1: Répartition des offres en fonction des employeurs

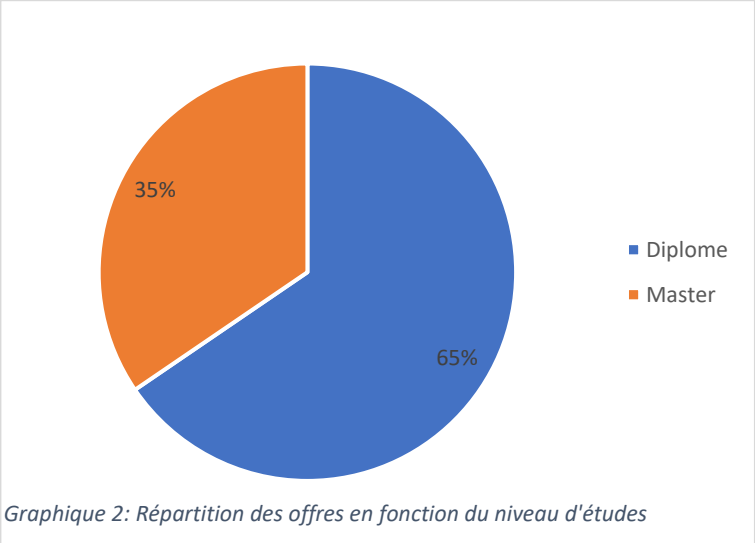
Employeur	Offres
ONG	58%
Secteur public	25%
Secteur privé	17%
Total	100%



Graphique 1: Répartition des offres en fonction des employeurs

Tableau 2: Répartition des offres en fonction du niveau d'études

Niveau d'études	Offres
Diplôme	65%
Maitrise	35%
Doctorat	0%
Total	100%



Graphique 2: Répartition des offres en fonction du niveau d'études

Tableau 3: Nombre d'années d'expérience exigé dans les offres

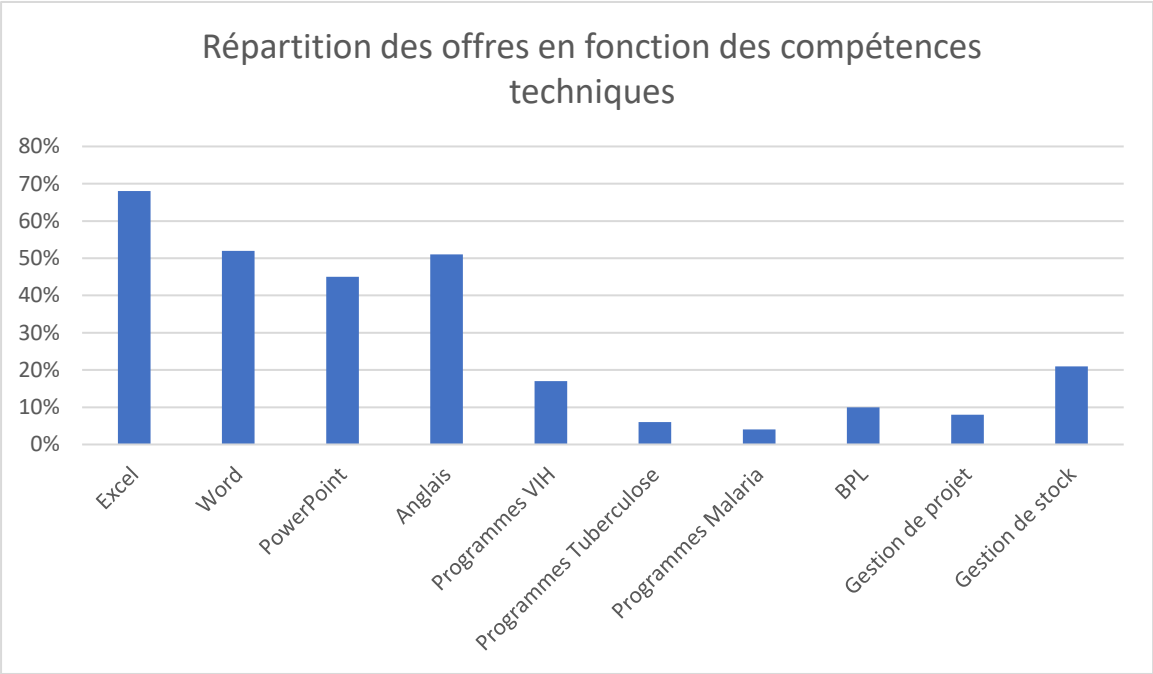
	Moyenne	Minimum	Maximum
Nombre d'années d'expérience	3	1	10

Nous dressons ici, la liste des compétences techniques les plus demandées classées par catégorie. Les compétences en informatique prédominent avec 68%. La connaissance et l'expérience de la paillasse est la moins demandée avec une fréquence de 21%.

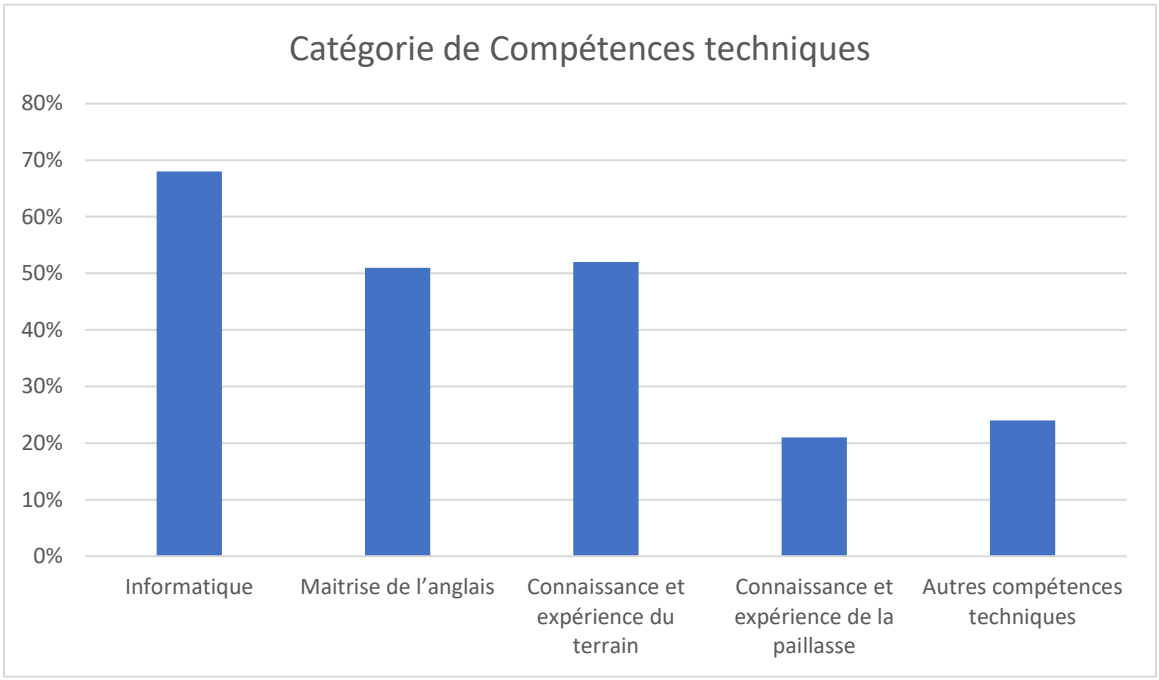
Tableau 4: Répartition des offres en fonction des compétences techniques

Compétences techniques	Offres
Informatique	68%
Excel	68%
Word	52%
PowerPoint	45%
Maitrise de l'anglais	51%
Connaissance et expérience du terrain	52%
Connaissance et expérience dans des programmes de VIH	17%
Connaissance et expérience dans des programmes de Tuberculose	6%
Connaissance et expérience dans des programmes de Malaria	4%
Connaissance et expérience de la paillasse	21%
Bonnes pratiques de laboratoire (BPL)	10%
Autres compétences techniques	24%
Gestion de projet	8%
Gestion de stock	21%

*** Voir la liste complète des compétences techniques exigées en annexe.



Graphique 3: Répartition des offres en fonction des compétences techniques



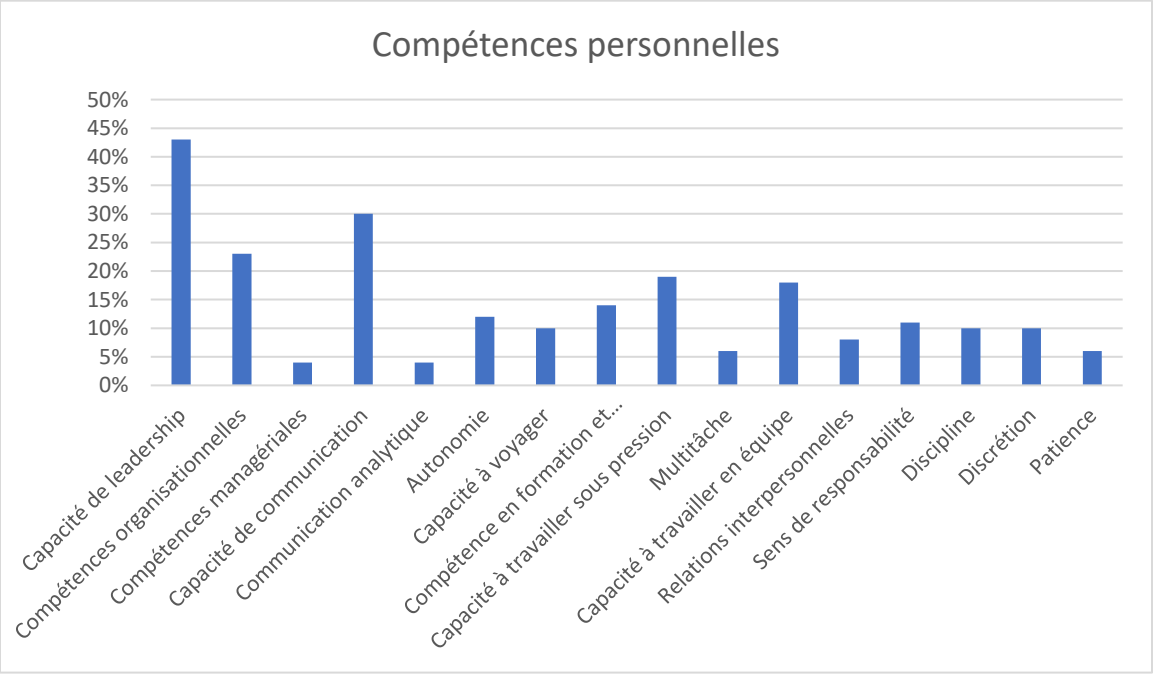
Graphique 4: Répartition des offres en fonction des catégories de compétences techniques

La liste des compétences personnelles les plus demandées est dressée ici. Les compétences en leadership et en gestion prédominent avec 65%. Les compétences en formation et mentorat sont les moins demandées avec une fréquence de 14%.

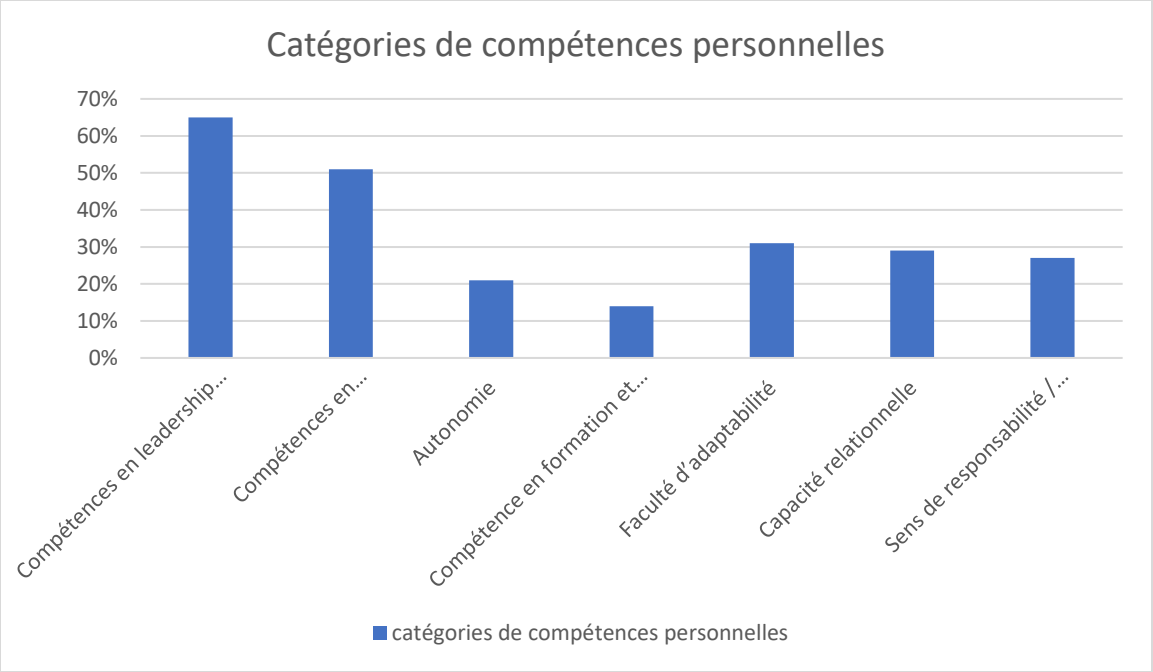
Tableau 5: Répartition des offres en fonction des compétences personnelles

Compétences personnelles	**Offres**
Compétences en leadership et en gestion	65%
Capacité de leadership	43%
Compétences organisationnelles	23%
Compétences managériales	4%
Compétences en communication	51%
Capacité de communication	30%
Communication analytique	4%
Autonomie	21%
Autonomie	12%
Capacité à voyager	10%
Compétences en formation et mentorat	14%
Faculté d'adaptabilité	31%
Capacité à travailler sous pression	19%
Multitâche	6%
Capacité relationnelle	29%
Capacité à travailler en équipe	18%
Relations interpersonnelles	8%
Sens de responsabilité / Professionnalisme	27%
Sens de responsabilité	11%
Discipline	10%
Discrétion	10%
Patience	6%

*** Voir la liste complète des compétences personnelles exigées en annexe.



Graphique 5: Répartition des offres en fonction des compétences personnelles



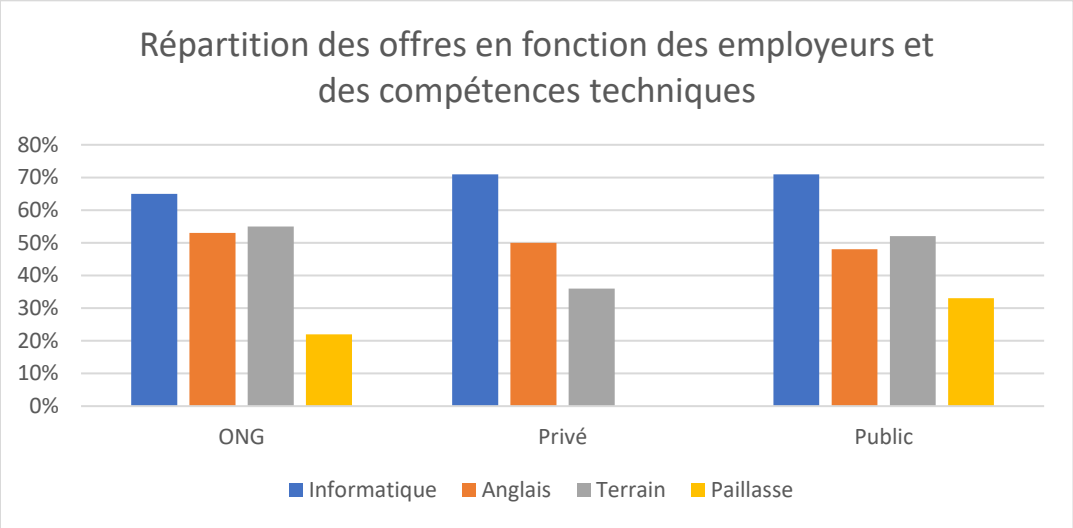
Graphique 6: Répartition des offres en fonction des catégories de compétences personnelles

2.2- Répartition des offres en fonction des employeurs et des compétences

Les ONG sont moins exigeantes en terme de compétences en informatique avec 65% de leurs offres publiées, comparativement au secteur public et privé qui représentent chacun 71%. Les ONG et le secteur privé sont plus exigeants en terme de compétence en anglais avec respectivement 53% et 50% des offres d'emploi publiées. Quant à l'exigence de la connaissance et de l'expérience du terrain, les ONG et le secteur public dominent avec respectivement 55% et 52% des offres d'emploi publiés. Le secteur privé ne publie aucun poste ayant rapport avec des compétences liées à la paillasse.

Tableau 6: Répartition des offres en fonction des employeurs et des compétences techniques

Employeur	Informatique	Anglais	Terrain	Paillasse	Autres
ONG	65%	53%	55%	22%	27%
Privé	71%	50%	36%	0%	36%
Public	71%	48%	52%	33%	10%



Graphique 7: Répartition des offres en fonction des employeurs et des compétences techniques

Le secteur privé est beaucoup plus exigeant en terme de nombre d'années d'expérience. Il exige en moyenne 4 années d'expériences. Et chez les autres secteurs, l'exigence minimal en nombre d'années d'expérience est 1 ans alors que pour le secteur privé, c'est 2 ans.

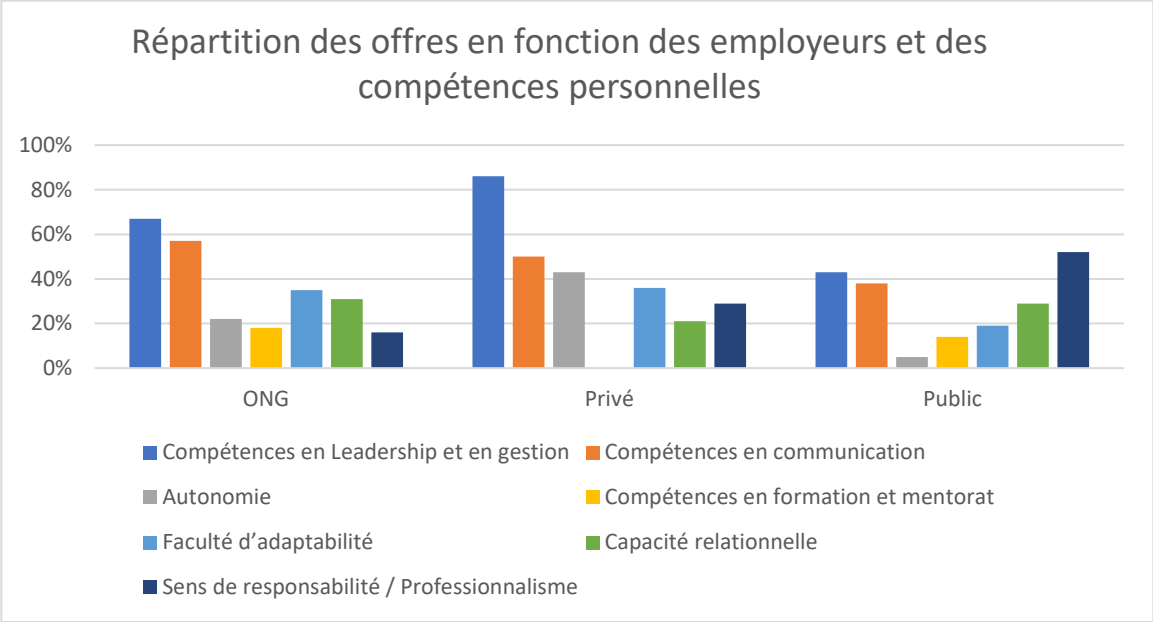
Tableau 7: Répartition des offres en fonction des employeurs et du nombre d'années d'expérience moyen

Employeur	**Nombre d'années d'expérience**		
	Moyenne	**Minimum**	**Maximum**
ONG	3	1	10
Privé	4	2	7
Public	3	1	10

En ce qui a trait avec les compétences en leadership et en gestion, à l'autonomie et à la faculté d'adaptabilité, le secteur privé est plus exigeant avec respectivement 86%, 43% et 36%. Par contre, le secteur privé n'exige pas de compétences en formation et mentorat. Le secteur privé exige beaucoup plus le sens de responsabilité et le professionnalisme (52%), pendant que les ONG misent beaucoup plus sur les compétences en communication (57%) et capacité relationnelle (31%).

Tableau 8: Répartition des offres en fonction des employeurs et des compétences personnelles

Compétences/Employeur	ONG	Privé	Public
Compétences en Leadership et en gestion	67%	86%	43%
Compétences en communication	57%	50%	38%
Autonomie	22%	43%	5%
Compétences en formation et mentorat	18%	0%	14%
Faculté d'adaptabilité	35%	36%	19%
Capacité relationnelle	31%	21%	29%
Sens de responsabilité / Professionnalisme	16%	29%	52%



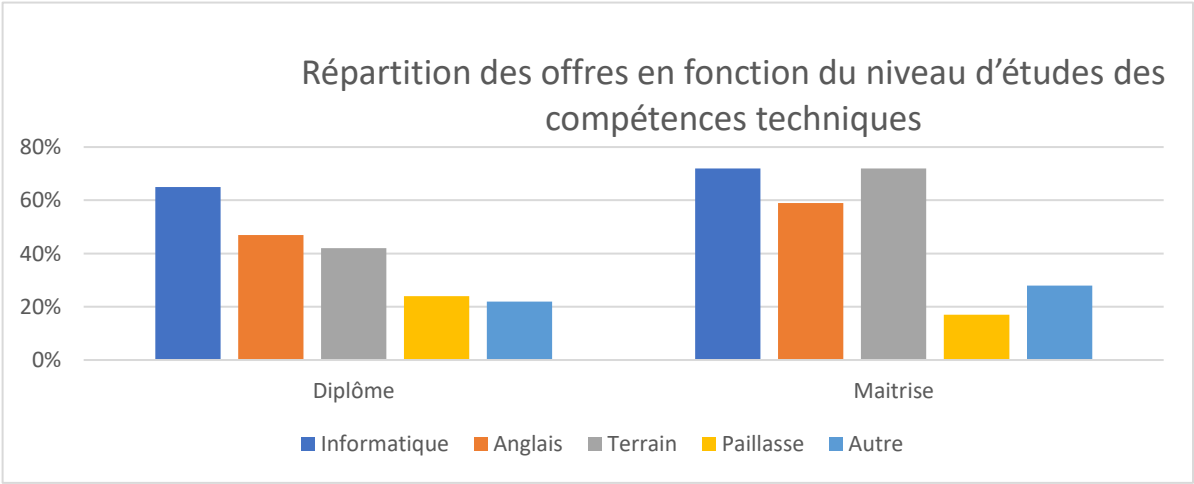
Graphique 8: Répartition des offres en fonction des employeurs et des compétences personnelles

2.3- Répartition des offres en fonction du niveau d'études et des compétences

A l'exception de la paillasse qui représente 17% contre 24% pour le niveau diplôme, les employeurs sont plus exigeants en matière de compétences techniques pour les offres de niveau maitrise.

Tableau 9: Répartition des offres en fonction du niveau d'études des compétences techniques

Niveau d'études	Informatique	Anglais	Terrain	Paillasse	Autre
Diplôme	65%	47%	42%	24%	22%
Maitrise	72%	59%	72%	17%	28%
Doctorat	-	-	-	-	-



Graphique 9: Répartition des offres en fonction du niveau d'études des compétences techniques

En moyenne, on exige beaucoup plus d'années d'expérience pour les postes de niveau maitrise que ceux de niveau diplôme.

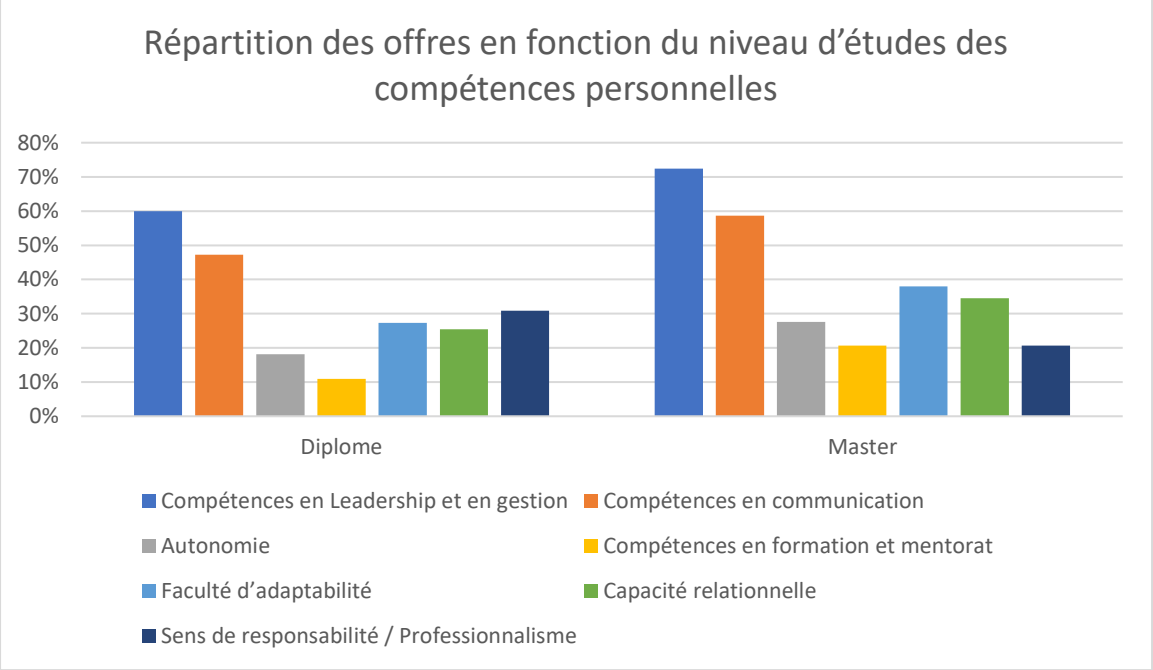
Tableau 10: : Répartition des offres en fonction du niveau d'études et du nombre d'années d'expérience moyen

Niveau d'études	Nombre d'années d'expérience		
	Moyenne	Minimum	Maximum
Diplôme	3	1	7
Maitrise	5	3	10
Doctorat	-	-	-

Sauf pour le sens de responsabilité et le professionnalisme qui représente 21% contre 31% pour le niveau diplôme, les offres de niveau maitrise sont plus exigeants en terme de compétences personnelles.

Tableau 11: Répartition des offres en fonction du niveau d'études des compétences personnelles

Compétences/Niveau d'études	Diplôme	Maitrise	Doctorat
Compétences en Leadership et en gestion	60%	72%	-
Compétences en communication	47%	59%	-
Autonomie	18%	28%	-
Compétences en formation et mentorat	11%	21%	-
Faculté d'adaptabilité	27%	38%	-
Capacité relationnelle	25%	34%	-
Sens de responsabilité / Professionnalisme	31%	21%	-



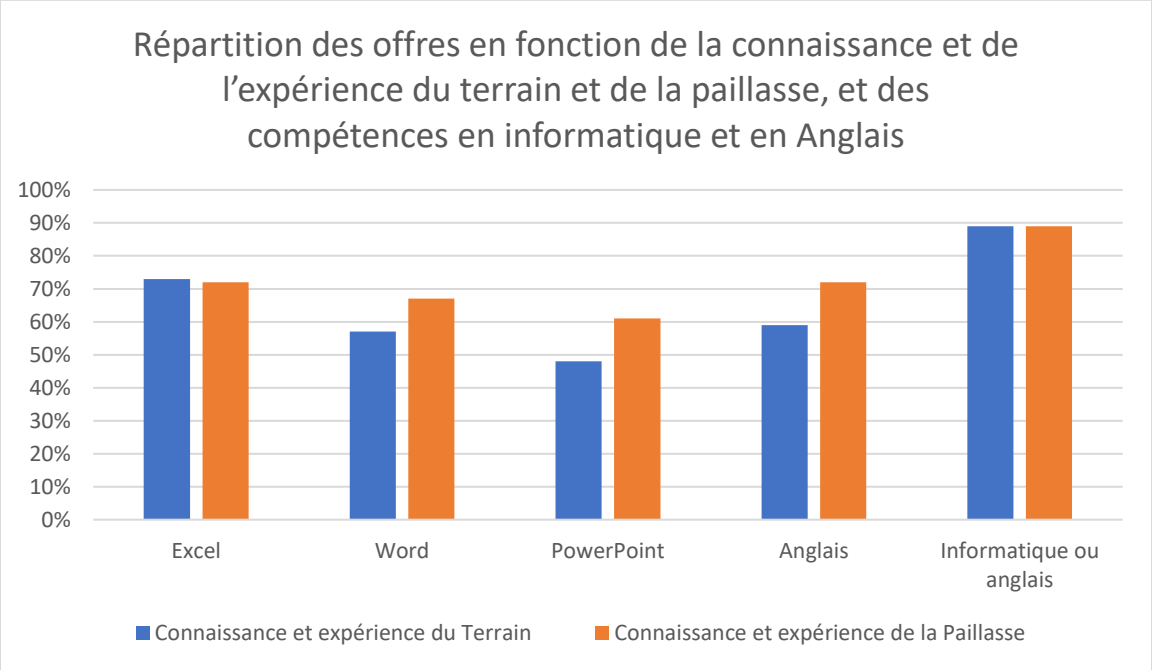
Graphique 10: Répartition des offres en fonction du niveau d'études des compétences personnelles

2.4- Répartition des offres en fonction de la connaissance et de l'expérience du terrain et de la paillasse, et des compétences en informatique et en anglais

On a beaucoup plus tendance à exiger l'informatique dans les offres pour lesquelles on exige la connaissance et l'expérience de la paillasse. Le même constat est fait pour la compétence en anglais. Il est aussi important de constater que la compétence en informatique et en anglais est exigée dans 48% à 73% des cas lorsqu'on exige la connaissance et l'expérience du terrain, et dans plus de 61% des cas lorsqu'on exige la connaissance et l'expérience de la paillasse. Dans 89% des cas, les compétences en anglais ou l'informatique sont exigées dans les offres où la connaissance et l'expérience du terrain ou de la paillasse sont obligatoires.

Tableau 12 : Répartition des offres en fonction de la connaissance et de l'expérience du terrain et de la paillasse, et des compétences en informatique et en Anglais

Compétences (Informatique + Anglais)	Connaissance et expérience du Terrain	Connaissance et expérience de la Paillasse
Excel	73%	72%
Word	57%	67%
PowerPoint	48%	61%
Anglais	59%	72%
Informatique ou anglais	89%	89%



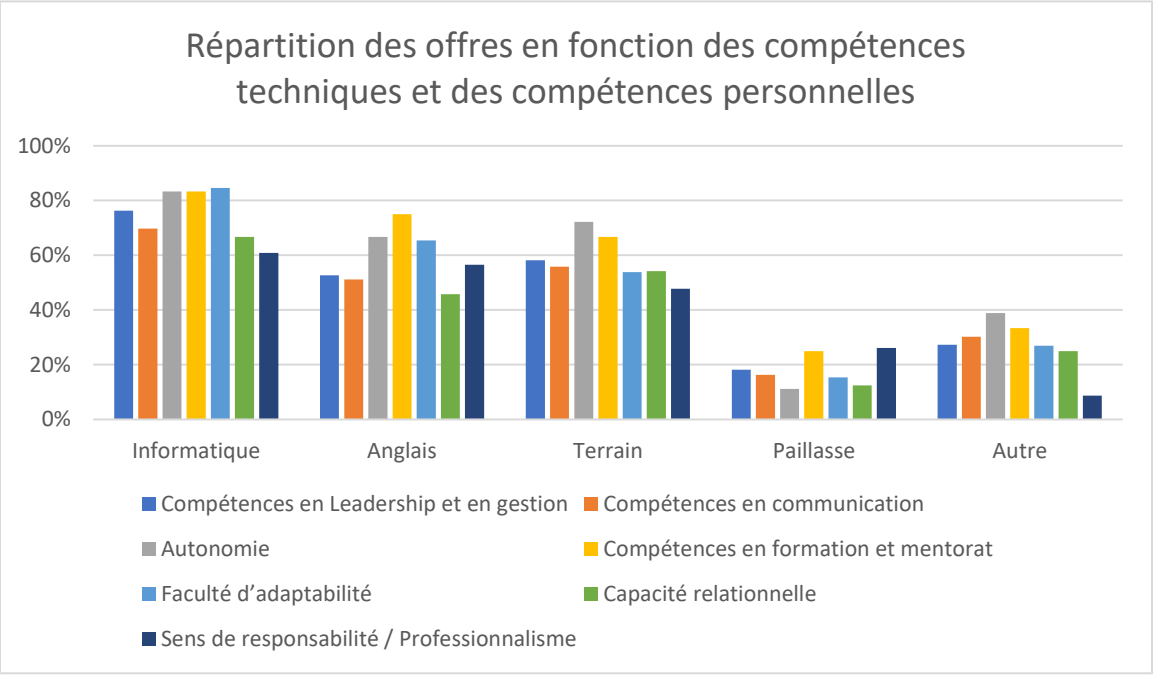
Graphique 11: Répartition des offres en fonction de la connaissance et de l'expérience du terrain et de la paillasse, et des compétences en informatique et en Anglais

2.5- Répartition des offres en fonction des compétences techniques et des compétences personnelles

L'informatique est beaucoup plus demandée dans les offres où on exige des compétences personnelles (61% dans le pire des cas) tandis qu'on exige moins ou presque pas la connaissance et l'expérience de la paillasse (26% dans le meilleur des cas).

Tableau 13: Répartition des offres en fonction des compétences techniques et des compétences personnelles

Compétences perso/Compétences technique	Informatique	Anglais	Terrain	Paillasse	Autre
Compétences en Leadership et en gestion	76%	53%	58%	18%	27%
Compétences en communication	70%	51%	56%	16%	30%
Autonomie	83%	67%	72%	11%	39%
Compétences en formation et mentorat	83%	75%	67%	25%	33%
Faculté d'adaptabilité	85%	65%	54%	15%	27%
Capacité relationnelle	67%	46%	54%	13%	25%
Sens de responsabilité / Professionnalisme	61%	57%	48%	26%	9%



Graphique 12: Répartition des offres en fonction des compétences techniques et des compétences personnelles

3- Discussion

Le choix des plateformes de recrutement en ligne comme terrain pour mener l'étude n'est pas seulement une stratégie de facilité, il a aussi un sens particulier. En observant la tendance de l'exigence des catégories des compétences et expériences par secteur, on a constaté que pour des compétences orientées vers le management comme compétences en informatique, autres compétences techniques (qui inclut la gestion de stock et la gestion de projet), compétences en leadership et en gestion, autonomie, faculté d'adaptabilité et sens de responsabilité et professionnalisme, le secteur privé domine (tableaux 6 et 8). En associant ces constats au fait que le secteur privé n'exige aucune compétence liée à la paillasse démontre qu'il n'utilise les plateformes en lignes que pour les postes de haut niveau. La réalité est que ce secteur est moins formel et recrute sur référence genre quelqu'un qui connait quelqu'un. En étendant ce constat un petit peu plus, on a pu remarquer que globalement les catégories de compétences précitées sont très élevées à l'inverse de la connaissance et expérience de la paillasse. La réalité est que le secteur public utilise beaucoup plus les supports imprimés pour publier leurs avis, car plus économique, et a recours aux plateformes en ligne quand le poste est très important ou quand les compétences recherchées sont rares. Le comportement des ONG n'est pas trop loin de celui du secteur public, mais utilise un peu moins les supports imprimés, car elles sont moins limitées sur le plan budgétaire et leurs offres sont pour la majorité, plus importantes que celles du secteur public. Cela sous-entend que cette étude a été menée sur les offres d'emploi de haut niveau ou exigeant des compétences en forte demande et doit être interprétée comme tel.

3.1- Les ONG, seraient-elles les plus grands employeurs de technologistes médicaux en Haïti ?

On a constaté que les ONG représentent plus de la moitié (58% pour être exact) des employeurs (tableau 1). Il est clair qu'elles sont les plus grands employeurs si on tient compte de la qualité des emplois. Mais en terme de quantité, peut-on en déduire la même chose ? On n'a pas de données précises disponibles nous permettant de nous prononcer sur cette question. Mais selon le rapport statistique 2018 du MSPP publié en novembre 2019, le personnel médical et infirmier des institutions privées à but non lucratif ne représentait que 17% contre 26% pour celles à but lucratif et 43% pour le secteur public (MSPP, 2019). Ces données permettraient d'affirmer le contraire si le personnel de laboratoire était proportionnel à l'effectif du personnel médical et infirmier dans tous les secteurs. Mais le fait que l'investissement des ONG est nettement plus important (64% des fonds du système de santé en 2016) (AlterPresse, 2016) et est beaucoup plus orienté vers des projets ayant rapport avec le laboratoire et transcende des institutions sanitaires tant publiques que privées, cela remet cette supposition à son tour en question.

3.2- Les détenteurs de maitrise, plus contraints que les détenteurs d'un simple diplôme

S'il y a un constat qui a attiré l'attention, c'est le fait que les employeurs haïtiens n'exigent pas de niveau doctorat. Ce qui n'implique pas non plus qu'ils n'acceptent pas le diplôme de doctorat car ils précisent dans les offres que les intéressés doivent avoir au moins un diplôme ou une maitrise. Pour ce qui est du niveau de maitrise, il est exigé dans 35% des cas (tableau 2). On a fait une étude comparative par rapport au diplôme, on a constaté que lorsque les employeurs exigent une maitrise

comme niveau d'études minimal, ils ont tendance à être plus exigeants en ce qui a trait aux expériences et compétences techniques et personnelles que lorsqu'ils exigent le niveau de diplôme.

En moyenne, on exige 5 ans d'expérience (minimum 3 ans et maximum 10 ans) pour les postes de niveau maitrise contre 3 ans (minimum 1 an et maximum 7 ans) pour ceux de niveau diplôme (tableau 10). A l'exception de la connaissance et expérience de la paillasse qui est la moins exigée (17% pour niveau de maitrise contre 24% pour le niveau de diplômé), les compétences techniques à catégories définies sont exigées dans les 59% à 72% des cas, contre 42% à 65% pour les postes de niveau diplômé (tableau 9). Le même constat a été fait pour les compétences personnelles (21% à 72% pour les maitrises contre 11% à 60% pour les diplômes). Le sens de responsabilité et professionnalisme sort du lot en inversant la tendance à 21% contre 31% (tableau 11).

On peut donc déduire qu'il est plus facile d'intégrer le marché du travail après l'obtention d'une maitrise lorsqu'on a choisi d'étudier après un certain nombre d'années d'expérience et lorsqu'on a choisi un domaine pour lequel on a des aptitudes et affinités. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'à l'admission à la majorité des programmes de maitrise à vocation professionnelle, on exige un minimum d'années d'expérience de travail et on vérifie la présence de certaines aptitudes liées au champ de spécialisation chez le postulant.

Si on revient un petit peu sur la singularité de la connaissance et de l'expérience de la paillasse, on verra qu'on n'a pas trop besoin des professionnels de niveau maitrise pour accomplir des tâches ayant rapport avec la paillasse. Ce niveau d'éducation est plus demandé pour des postes de management (post de haut niveau de la hiérarchie). C'est l'une des raisons qui explique toutes ces exigences imposées lorsqu'on veut recruter pour un poste de niveau maitrise.

3.3- La prédominance de l'informatique et de l'anglais comme compétences techniques

L'informatique et l'anglais arrivent à un point où ils se confondent presque à la technologie médicale. Ils sont exigés respectivement dans 68% et 51% des offres d'emploi. Parmi les logiciels informatiques les plus demandés, on a l'Excel qui représente 100% des demandes en informatiques. Dans le domaine de la technologie médicale, l'informatique est presque synonyme d'Excel. Dès qu'on exige des compétences en informatique, on exige systématiquement l'Excel. A côté de l'Excel, on exige Word (52% des offres d'emplois), PowerPoint (45% des offres) et d'autres logiciels très spécialisés (à un pourcentage négligeable) (tableau 4).

Ce phénomène n'est pas trop difficile à expliquer, puisque le laboratoire est le centre de production de données, et à côté de cela, ce secteur préfère l'Excel comme outil de gestion de stock en lieu et place des logiciels spécialisés. Ce qui place l'Excel dans la meilleure position. Ensuite, dans ces types de postes, on se trouve confronter à des situations où régulièrement on a l'obligation de rédiger des rapports, produire d'autres documents. Ce qui justifie l'exigence de la connaissance du logiciel Word comme compétence en informatique. Pour PowerPoint, il serait étonnant qu'il ne serait pas aussi demandé puisqu'à ce niveau, on a souvent à faire des présentations et c'est ce logiciel qu'on utilise. Cette approche trouve sa justification au fait que parmi les offres où l'on exige des compétences en formation et mentorat, compétences en leadership et gestion, compétences en communication, autonomie et faculté d'adaptabilité, l'informatique est exigée dans 70 à 85% des cas (tableau 13). L'informatique ou l'anglais sont autant exigés parmi les offres où l'on exige de la connaissance et de l'expérience du terrain que celles qui exigent la paillasse (tableau 12). Par contre, pris de manière séparée, on constate que Word et PowerPoint sont plus demandés parmi les offres exigeant la paillasse que celles exigeant le terrain.

Une chose qui parait un petit peu paradoxale, c'est le fait qu'au départ on pensait que l'une des raisons pour lesquelles l'anglais est autant exigé, c'était parce que les donateurs principaux sont des anglophones et qu'il faut pouvoir communiquer avec eux. Avec cette hypothèse, on attendait que l'exigence de la maitrise de l'anglais serait très élevée parmi les offres provenant des ONG, comparée aux autres secteurs. L'étude a prouvé qu'il n'y a presque pas de différence, l'anglais est presqu'autant exigé chez tous les secteurs (tableau 6). Mais cela ne veut pas dire que l'hypothèse est rejetée, il devrait y avoir surement une autre explication. Un autre fait atypique est le fait que cette langue est plus exigée parmi les offres où l'on exige la connaissance et l'expérience de la paillasse que celles où l'on exige le terrain. La fréquence de l'exigence de cette langue est 72% contre 59% (tableau 12). L'une des explications possibles est le fait que l'anglais est la langue du monde scientifique. Presque tout ce qui se trouve dans le laboratoire est en anglais (littératures, équipements, logiciels, etc.), et qu'il faut un minimum pour pouvoir les comprendre. En attendant qu'une étude soit menée pour vérifier ces hypothèses, on retiendra que pouvoir communiquer avec les donateurs et pouvoir lire les documents et manipuler les équipements qui sont en anglais au laboratoire sont les explications possibles au fait que l'anglais soit autant demandé dans la profession.

3.4- La prédominance de leadership/management et communication comme compétences personnelles

Des compétences en leadership/management et communication sont exigées dans respectivement 65% et 51% des cas (tableau 5). Ce qui fait, contre toute attente, de la technologie médicale une profession de leaders et les employeurs exigent qu'il en soit ainsi. Il est clair que sans ces compétences personnelles, il est très peu probable de réussir. Le fait que dans les milieux hospitaliers, les technologistes médicaux jouent leur rôle en arrière-plan, on a tendance à croire que le besoin en compétences managériales n'est pas trop important. La réalité est que pour initier le moindre changement dans un laboratoire, il faut beaucoup de leadership parce qu'on aura affaire à ses collègues qui sont parfois difficiles à gérer et à ses supérieurs qui ont toujours du mal à comprendre le bien-fondé de ce changement. Les employeurs ont tout de suite compris cela et l'exigent dans 86% des cas pour le secteur privé, 67% des cas pour les ONG et 43% des cas pour le secteur public.

La communication est un facteur essentiel dans le travail du technologiste médical. Il faut savoir bien parler aux patients qui ne sont pas toujours réceptifs, savoir bien communiquer à ses subalternes qui sont parfois frustrés par les soucis du travail et bien communiquer avec ses supérieurs pour bien vendre ses idées, ses projets et bien expliquer sa position sur certains points et obtenir le support voulu. Dans tous les cas, le challenge du technologiste médical est de comprendre et de se faire comprendre. C'est pour cela que les employeurs exigent cette compétence aussi souvent à côté des compétences managériales.

En essayant d'analyser l'exigence des compétences personnelles par rapport aux compétences techniques, on a pu constater que les compétences en leadership/management et communication marchent de pair avec certaines compétences techniques telles que l'informatique, l'anglais, et la connaissance et l'expérience du terrain. Elles forment ce que l'on appelle un package de compétences complètes.

3.5- Des offres axées sur l'expérience pratique

Ces études ont prouvé qu'il ne suffit pas de pouvoir bien faire une analyse de sang pour être éligible à tous les postes qu'un technologiste médical est appelé à occuper. Il y a un monde de différence en comparant le nombre de fois que les employeurs exigent la connaissance et l'expérience du terrain par rapport à la paillasse. Entre 52% pour terrain et 21% pour paillasse, c'est 31% de différence (tableau 4). Cela implique qu'à coté de ses capacités à pouvoir bien identifier des parasites dans les selles, il faut aussi savoir ce qui se passe dans le milieu médical et même les expérimenter s'il le faut. Les programmes clés qu'il faut connaitre et expérimenter sont le programme de VIH, de tuberculose et de malaria. Il faut aussi avoir la connaissance et expérience dans les activités des programmes clés des ONG.

3.6- Le profil idéal du professionnel de laboratoire en Haïti

Cette étude a permis de dresser le profil idéal d'un professionnel de laboratoire en Haïti. Ce profil tient compte des exigences des employeurs et en compile les plus pertinents afin de mettre en évidence l'éducation, les compétences et expériences permettant de mieux réussir dans un premier temps sur le marché de l'emploi et dans un second temps sa carrière professionnelle. Ce profil servira d'une part à orienter les professionnels de laboratoire sur les compétences les mieux opportuns afin de se préparer efficacement pour leur avenir, et d'autre part à aider les institutions qui œuvre dans le développement personnel des professionnels de laboratoire à mieux adapter leurs champs d'action à la réalité.

Comme compétences techniques, il faut en moyenne 3 à 4 années d'expérience, des compétences en informatique (particulièrement Excel, Word, PowerPoint) (exigées dans 68% des cas), savoir parler l'anglais (51% des cas), avoir la connaissance et l'expérience du terrain (52% des cas) et détenir au moins une maitrise (35% des cas), et comme compétences personnelles, on exige des compétences en organisation et en leadership (65% des cas), compétences en communication (51% des cas) , faculté d'adaptabilité (31% des cas), capacité relationnelle (29% des cas), sens de responsabilité et professionnalisme (27% des cas), autonomie (21% des cas) et compétences en formation et mentorat (14 % des cas).

Il faut noter que, comme c'est indiqué, c'est le profil idéal d'un « professionnel de laboratoire ». Ceci sous-entend implicitement une formation de base adéquate en biologie médicale. Autre point à relater est le fait qu'il y a des compétences qui ne s'apprennent pas à l'école, mais sont acquises par l'expérience. Ces compétences-là, ce sont des compétences personnelles. Chez certains, elles sont innées, mais nécessitent un environnement social pour les développer. Chez d'autres, elles sont acquises par l'expérience dans un environnement social. Ce qui prouve dans tous les cas l'incidence de la vie sociale sur la vie professionnelle.

3.7- L'intégration des jeunes diplômés au marché du travail

En observant tout simplement les exigences des employeurs, on peut constater que cela fait peur aux jeunes diplômés. Et cela suscite à se demander : quelle chance ont-ils pour intégrer le marché de l'emploi ? ce qui renvoie directement sur le profil type dressé plus haut. Il y a trois aspects à voir dans la quête de réponse à cette question. Ce qui permettra de catégoriser le profil type en trois.

Premièrement, c'est l'aspect académique. Parmi les compétences énumérées dans le profil, il y en a qui pourraient et/ou devraient être apprises à l'école. La question est est-ce que les universités

et les écoles qui forment les technologistes médicaux jouent leur rôle comme il se doit ? On n'a pas suffisamment de données permettant de répondre à cette question. Mais dans le curriculum pour la formation de base en biologie médicale proposé par I-TECH qui devrait être en vigueur, on a prévu des cours d'informatique et d'anglais à l'intention des étudiants (MSPP). L'informatique, si elle est enseignée telle qu'elle, devrait pouvoir répondre aux exigences du marché. En ce qui concerne l'anglais, par rapport à ce qui est écrit comme description et compétences à acquérir, il n'est pas certain qu'il pourra répondre aux besoins du marché. Car, on ne définit pas à la fin du cours, avec quel niveau de compétence que l'étudiant sortira. Etant donné qu'il y a autant de doutes sur cet aspect de la formation, le comportement que l'étudiant devrait avoir, serait de combler le vide là où l'école a échoué.

Le deuxième aspect à voir, c'est l'aspect pratique de la chose, l'expérience du terrain. D'abord on constate qu'en moyenne on exige 3 ans d'expérience, ce que l'on n'a pas en sortant de l'école (tableau 3). Les étudiants provenant des facultés d'Etat bénéficient l'avantage de faire une année de service social. Ce qui confère automatiquement une année d'expérience. Ce n'est pas suffisant, mais cette expérience a toute son importance puisqu'elle augmente la chance. D'ailleurs, même si la moyenne est à 3 ans, le minimum exigé est 1 an. La chance d'exiger une seule année d'expérience se trouve au niveau des ONG et du secteur public (tableau 7). L'option que le nouveau diplômé a c'est de faire du bénévolat pour atteindre ce niveau d'expérience que réclament les employeurs. En ce qui a trait avec la connaissance et l'expérience du terrain, le jeune diplômé devrait être curieux, avant-gardiste pour s'informer de tout ce qui se passe dans le système de santé et lorsque c'est possible, se propose comme bénévole en vue de booster ses expériences.

Le troisième aspect a rapport avec le développement des compétences personnelles. Les compétences en leadership, en gestion et en communication, l'autonomie, la faculté d'adaptation, etc. ne s'apprennent pas sur les bancs de l'école. La participation et l'exercice de leadership dans des activités sociales, l'intégration des comités de l'école, essayer de s'adapter dans des conditions difficiles au lieu de se plaindre, la quête de l'autonomie sont des actions que doit entreprendre le nouveau diplômé pour pouvoir faire face aux exigences du marché du travail.

S'il est une chose à retenir de cette réalité, c'est le fait que l'intégration du jeune diplômé dépend pleinement et entièrement de lui. La majorité des compétences demandées par les employeurs doivent être acquises par le jeune diplômé lui-même. Et, pour finir, il ne doit pas se contenter d'un simple diplôme, il doit aller à la conquête d'une maitrise pour mieux se positionner au marché du travail.

Conclusion

Cette étude menée sur les offres d'emploi de cadre et/ou nécessitant des compétences recherchées permet de déduire la suprématie des ONG sur le marché. Peut-être qu'une autre étude pourrait être menée pour pouvoir élucider si c'est aussi vrai pour la quantité, mais pour la qualité, il n'y a aucun doute qu'elles soient numéro un. On apprend également que le besoin des détenteurs de grade de maitrise se fait sentir dans des postes de cadre, que la connaissance du terrain, l'informatique, l'anglais et le développement personnel sont salutaires pour occuper une fonction de haut niveau dans le domaine de la technologie médicale. A travers le profil type dressé, on voit en clair les compétences à acquérir pour occuper une place de choix dans ce secteur.

A partir de cette étude, il y a des perspectives qui pourraient être intéressantes. Dans le domaine du développement personnel, les institutions intéressées pourraient se servir de la liste de compétences dressée en annexe pour pouvoir former les professionnels de laboratoire en vue de rehausser le niveau de la profession. Coté recherche, on pourrait s'intéresser au profil des professionnels de laboratoire en Haïti, on pourrait également s'intéresser à la qualité de formation offerte par les écoles et universités du pays pour pouvoir comparer aux résultats de la présente étude en vue d'élucider si les professionnels de laboratoire ont les compétences qu'il faut pour répondre aux besoins du marché du travail, dans le premier cas, et dans le deuxième cas si le cursus des écoles ou universités correspond aux besoins du marché. Ce ne sont que des propositions, mais un fait certain est que cette étude va déboucher sur bon nombre de nouveaux projets très innovants.

Remerciements

Cette étude, intéressante qu'elle soit a été réalisée sans aucun budget dans un temps record. Ce qui sous-entend que des personnes se sont données volontairement et bénévolement tout en se sacrifiant afin d'aboutir à ces précieux résultats. Dans cette optique, nous tenons à remercier l'équipe de collaborateurs qui ont rendu possible la collecte et le traitement des données. Nous remercions particulièrement Nancy AUGUSTE qui a été très remarquable par son dévouement et qui a fait un très bon travail. Nous remercions également Abdias CHARLOTIN qui a toujours été très positif tout au long du déroulement de l'étude et Patrick EDOUARD pour sa contribution. Nous n'allons pas oublier l'équipe de Job509 et très particulièrement celle de Jobpaw qui donnent libre accès à leurs archives, ce qui a facilité l'étude. Enfin, nous remercions tous ceux et celles qui, d'une façon ou d'une autre, ont contribué à la réussite de ce projet.

Liste des sigles et abréviations

AIDS	: Acquired Immune Deficiency Syndrome
BPL	: Bonnes pratiques de laboratoire
ICAP	: International Center for AIDS Care and Treatment Programs
I-TECH	: International Training & Education Center for Health
MSPP	: Ministère de la Santé Publique et de la Population
OMS	: Organisation Mondiale de la Santé
ONG	: Organisation non Gouvernementale
OPS	: Organisation Panaméricaine de la Santé
PHD	: Philosophiæ doctor (diplôme de doctorat de recherche) (COUSI, s.d.)
USAID	: United States Agency for International Development
VIH	: Virus de l'Immunodéficience Humaine

Liste des tableaux

Tableau 1: Répartition des offres en fonction des employeurs 4
Tableau 2: Répartition des offres en fonction du niveau d'études 5
Tableau 3: Nombre d'années d'expérience exigé dans les offres 5
Tableau 4: Répartition des offres en fonction des compétences techniques 5
Tableau 5: Répartition des offres en fonction des compétences personnelles 7
Tableau 6: Répartition des offres en fonction des employeurs et des compétences techniques 8
Tableau 7: Répartition des offres en fonction des employeurs et du nombre d'années d'expérience moyen 9
Tableau 8: Répartition des offres en fonction des employeurs et des compétences personnelles 9
Tableau 9: Répartition des offres en fonction du niveau d'études des compétences techniques 10
Tableau 10: : Répartition des offres en fonction du niveau d'études et du nombre d'années d'expérience moyen 11
Tableau 11: Répartition des offres en fonction du niveau d'études des compétences personnelles 11
Tableau 12 : Répartition des offres en fonction de la connaissance et de l'expérience du terrain et de la paillasse, et des compétences en informatique et en Anglais 12
Tableau 13: Répartition des offres en fonction des compétences techniques et des compétences personnelles 13

Liste des graphiques

Graphique 1: Répartition des offres en fonction des employeurs ..... **Error! Bookmark not defined.**
Graphique 2: Répartition des offres en fonction du niveau d'études 5
Graphique 3: Répartition des offres en fonction des compétences techniques 6
Graphique 4: Répartition des offres en fonction des catégories de compétences techniques 6
Graphique 5: Répartition des offres en fonction des compétences personnelles 7
Graphique 6: Répartition des offres en fonction des catégories de compétences personnelles..... 8
Graphique 7: Répartition des offres en fonction des employeurs et des compétences techniques 9
Graphique 8: Répartition des offres en fonction des employeurs et des compétences personnelles 10
Graphique 9: Répartition des offres en fonction du niveau d'études des compétences techniques 10
Graphique 10: Répartition des offres en fonction du niveau d'études des compétences personnelles ... 11
Graphique 11: Répartition des offres en fonction de la connaissance et de l'expérience du terrain et de la paillasse, et des compétences en informatique et en Anglais..... 12
Graphique 12: Répartition des offres en fonction des compétences techniques et des compétences personnelles..... 13

Références

(2020, 10 5). Récupéré sur Jobpaw: https://www.jobpaw.com/pont/professionnels.php?id=55

AlterPresse. (2016, 2 18). Plus de 60% des habitants en Haïti, privés de soins appropriés, selon l'Ong Dasch. *AlterPresse*, 1. Consulté le 10 6, 2020, sur https://www.alterpresse.org/spip.php?article19723#.X3xZAe0pA2w

COUSI, C. (s.d.). *Définition du PhD et Pourquoi faire un doctorat ?* Consulté le 10 5, 2020, sur Methodo Recherche: https://methodorecherche.com/definition-pourquoi-faire-un-doctorat/

Emploie en Haiti. (2020, 10 5). Récupéré sur Job509: http://job509.com/

MSPP. (2019). *Rapport Statistique 2018.* Port-au-Prince: MSPP.

MSPP. (s.d.). *Curriculum pour la formation de base en biologie médicale.* Port-au-Prince: MSPP.

Annexe

i. Liste complète des compétences techniques exigées

Compétences techniques	Offres
Compétences en informatique	
Access	5%
Analyse de données	1%
Android phone	1%
ArcGIS	1%
Connaissance de la plateforme DHIS2 et des outils mobiles	1%
Data management	1%
DHIS	1%
Email	2%
Excel	68%
Expérience dans l'analyse statistique et l'interprétation des données	1%
Expérience dans la conduite ou dans la saisie de données	1%
Expérience des politiques et normes des technologies de l'information et des communications (TIC)	1%
Expérience en base de données	1%
Expérience en logiciel statistique	1%
Expérience en santé numérique et en interopérabilité / normes de données	1%
Expériences dans le système LDMS	1%
Gestion de données	1%
Internet	7%
Isante	1%
LMIS	1%
Logiciel de gestion de stock	2%
Logiciel statistique	1%
Mesi	1%
Outlook	5%
PowerPoint	45%
R	1%
SAS	1%
SATA	1%
SPSS	5%
Méthodes et technique d'enquête	1%
STATA	2%
Windows	1%
Word	52%
Compétences en Anglais	
Anglais	43%
Connaissance et expérience du terrain	
Amélioration de la qualité	4%

Bonne connaissance géographique du pays	1%
Bonne connaissance du système de sante Haïtien	1%
Compétences en activités de recherche	1%
Compétences systèmes d'organisation	1%
Connaissance de la réalité du système de santé haïtien	1%
Connaissance des objectifs et des exigences de rapport de l'USAID	1%
Connaissance des programmes de développement sanitaire	1%
Connaissance des questions de santé publique en Haïti	1%
Connaissance du secteur de la santé publique	1%
Connaissance du système et des acteurs de la santé en Haïti	1%
Connaissance en recherche documentaire	1%
Connaissance en technique d'enquête	1%
Connaissances dans la programmation et des rapports de l'USAID ET PEPFAR	1%
Connaissances en planification stratégique	1%
Connaissances en sciences biomédicales	1%
Techniques administratifs et logistiques dans le domaine	1%
Développement d'outils de communication et de sensibilisation	2%
Expérience avec des projets financés par l'USAID	1%
Expérience avec le mécanisme de financement du Fond mondial	1%
Expérience dans la formation	1%
Expérience dans la formation des techniciens de laboratoire	1%
Expérience dans la réalisation d'évaluations de performance et / ou d'impact	1%
Expérience dans la supervision	1%
Expérience dans le développement des politiques, des protocoles et des documents de formation	1%
Expérience dans le leadership et la gestion des ONG locales	1%
Expérience dans le management et monitoring des programmes	1%
Expérience dans l'élaboration des programmes de formation	1%
Expérience dans les relations avec les autorités de Santé Publique	1%
Expérience de travail avec les groupes a risque	1%
Expérience de travail volontaire dans ONG	1%
Expérience en andragogie/ compagnonnage	2%
Expérience en formation	1%
Expérience en gestion	1%
Expérience en lab satellite QA ET QI	1%
Expérience en coordination de logistique	1%
Expérience en présentation de poster ou autres à des conférences internationales	1%
Expérience en procurement	1%
Expérience en santé publique	2%
Expérience en suivi, évaluation et supervision	2%
Expérience en USG	1%
Expérience souhaitée dans la méthodologie de suivi et évaluation	1%

Expérience avec ONG	1%
Expérience dans des organisations internationales	1%
Expérience dans la recherche et collecte de données	1%
Expérience de supervision avec les staffs de santé publique	1%
Expérience dans les programmes PEPFAR	2%
Expérience en Gestion d'équipement	8%
Habilité à organiser des visites	1%
Expérience dans la recherche de financements	1%
Méthodologie de suivi et évaluation	1%
Outils de suivi de la qualité	1%
Planification familiale	2%
Prise en charge de la douleur	1%
Programme malaria	4%
Programme TB	6%
Programme VIH	17%
Programmes PEPFAR	1%
Publications dans des revues	1%
Recherche de financements	1%
Rédaction de protocoles de soins	1%
Renforcement du système de santé	2%
Services de santé maternelle	1%
Soins de santé reproductive	1%
USG Uniform Guidance	4%
Connaissance et expérience de la paillasse	
Aptitude avérée à traiter les examens de laboratoire rapidement et avec précision	1%
Assurance qualité	2%
Bonnes pratiques de laboratoire	10%
Expérience des politiques et normes des technologies de l'information et des communications (TIC)	1%
Expérience en gestion et recherche de laboratoire	1%
Expérience en Mycobactériologie	1%
Expérience en santé numérique et en interopérabilité / normes de données	1%
Expériences en biologies moléculaires	2%
Microbiologie	2%
Connaissance et expérience avec les normes nationales et procédures pour la réalisation des tests de laboratoire	1%
Techniques d'amélioration de laboratoire	2%
Techniques de réalisation de tests de laboratoire	1%
Autres	
Gestion de projets	8%
Gestion de stock	17%
Production de rapport	1%
Rédaction de politiques et de directives	1%
Techniques d'enquête et de recherche documentaire	1%

ii. Liste complète des compétences personnelles exigées

Compétences personnelles	Offres
Compétences en leadership et en gestion	
Capacité à jouer un rôle animateur lors des activités	1%
Capacité à organiser des rencontres et a respecter les limites	1%
Capacité à prendre des initiatives	2%
Capacité à relever des défis	1%
Capacité à résoudre les problèmes	1%
Capacité a résoudre des problèmes technique et analytique	1%
Capacité à travailler de façon constructive	1%
Capacité de gestion de relation interpersonnelle	2%
Capacité de leadership	43%
Capacité d'élaborer des rapports	1%
Capacité en matière de monitoring et évaluation	1%
Capacité gestion	1%
Capacité méthodologique	1%
Capacité de résolution de problèmes	1%
Compétences en gestion du changement	1%
Compétences en matière de coordination	1%
Compétences en orientation résultats	1%
Compétences en prise de décision	1%
Compétences en résolution de problèmes	1%
Compétences managériales	4%
Compétences organisationnelles	23%
Discrétion	10%
Dynamisme	2%
Innovation	1%
Expérience en gestion d'équipe	1%
Gestion d'équipe	1%
Habilité à ressourdre des problèmes	1%
Méthodologique	1%
Sens de la planification	1%
Compétences en communication	
Attention	5%
Avoir de l'empathie	1%
Capacité de communication	30%
Capacité de synthèse	1%
Capacité de synthèse et d'analyses	1%
Capacité rédactionnelle	2%
Capacité analytiques	1%
Capacité d'analyse	2%
Capacité de synthèse	2%
Capacité rédactionnelles	1%

Communication analytique	4%
Compétences en rédaction	1%
Constructif	1%
Diplomatie	2%
Écoute	2%
Habilité analytique	1%
Qualités analytiques excellentes	1%
Rédaction et communication de rapport	1%
Reportage	1%
Autonomie	
Autonomie	12%
Capacité à voyager	10%
Compétences en formation et mentorat	
Aptitudes dans la réalisation de formations	1%
Aptitudes dans la réalisation des formations	1%
Bonnes aptitudes dans la réalisation de formations et de tout processus éducatif	1%
Capacité à accompagner et former les collaborateurs	2%
Capacité d'enseignement	1%
Compétences avérées dans le mentorat	1%
Compétences de mentorat	1%
Compétences en matière de formation	1%
Compétences en matière de mentorat	1%
Compétences dans l'encadrement de staff	1%
Compétences en mentorat	1%
Capacité pédagogique	1%
Faculté d'adaptabilité	
Capacité à travailler avec de multiples acteurs	1%
Capacité à travailler dans des conditions difficiles	1%
Capacité à travailler dans des environnements complexes	1%
Capacité à travailler dans un environnement complexe	1%
Capacité à travailler dans un environnement diversifié	2%
Capacité à travailler dans un environnement dynamique	2%
Capacité à travailler dans un environnement multiculturel	2%
Capacité à travailler sous pression	19%
Capacité d'adaptation	1%
Être disponible et flexible	1%
Expérience à identifier pro activement les risques	1%
Flexibilité	1%
Maitrise des risques	2%
Multitâche	6%
Respect et adaptabilité au question de sexe, orientation sexuelle, âge, religion, profession	1%
Capacité relationnelle	

Capacité à travailler en équipe	18%
Qualité de médiateur	1%
Relations interpersonnelles	8%
Réseautage	1%
Sens de responsabilité / Professionnalisme	
Attention au moindre détail	1%
Bonne attention au détail	1%
Confidentialité	1%
Discipline	10%
Discrétion	10%
Efficacité	1%
Empathie	2%
Engagement	1%
Professionnalisme	1%
Intégrité	1%
Patience	6%
Respect des délais	3%
Rigueur	2%
Sens de responsabilité	11%

iii. Liste des titres de poste figurés sur les offres d'emploi

1) Agents enquêteurs
2) Assistant Coordonnateur Technique
3) Assistante Coordonnatrice de formation
4) Central Laboratory Technician
5) Chargé de Mentorat sur la co infection TB / VIH
6) Conseiller de laboratoire et gestion des intrants
7) Conseiller en Amélioration de la Chaîne d'Approvisionnement au niveau Régional/National
8) Conseiller technique pour les populations clés
9) Coordonnateur de la chaîne d'approvisionnement en intrants de laboratoire
10) Coordonnateur de Recherche
11) Coordonnateur médical
12) Coordonnateur/ trice de Laboratoire
13) Data Specialist/Lab
14) Digital Health Policy Advisor (DHPA)
15) Gestionnaire Biomédical
16) Gestionnaire de Connaissance et de Communication
17) Health project Evaluator (Assistant Team Leader)
18) HIV technical lead
19) Lab Technical Advisor
20) Laboratory Advisor
21) Laboratory Advisor assistant
22) Laboratory Coordinator
23) Laboratory manager
24) Laboratory officer
25) Laboratory Quantification and Forecasting Officer
26) Laboratory technician
27) Lead-amelioration continue de la qualité
28) M&E Coordinator
29) M&E Manager
30) Manager du Laboratoire de Microbiologie
31) Microbiology Laboratory Supervisor
32) Officier Assurance Qualité
33) Officier de Biosécurité
34) Officier de Qualité de Données VIH
35) Project manager
36) Project Officer
37) Referent technique santé
38) Regional Laboratory Supervisor
39) Return of Results Coordinator
40) Satellite Laboratory Logistical Officer

41) Satellite laboratory technician
42) Senior Coordinator, Malaria Grand'Anse
43) Spécialiste de Chaînes d'Approvisionnement de Laboratoire
44) Spécialiste en Gestion de l'Equipement Médical
45) Spécialiste en Gestion du Matériel Médical
46) Superviseur de laboratoire
47) Technical Advisor
48) Technicien de laboratoire
49) Techniciens biomédicaux
50) Technologiste médical
51) Technologiste médical départemental