



RESTITUTION DE L'ENQUÊTE

« ATTRACTIVITÉ ET MÉTIERS EN TENSION »

DANS LA FPH EN GRAND EST

29 JUIN 2021





OUVERTURE

Jean GOURNAY

Délégué Régional
ANFH Grand Est

OBJECTIFS & DÉROULEMENT DU WEBINAIRE

VOUS RESTITUER
les résultats de l'enquête
« Métiers en tension et
attractivité »

*Réagissez et posez
vos questions sur le tchat !*

PARTAGER
des initiatives régionales et des
bonnes pratiques en faveur de
l'attractivité et du recrutement

*« Levez la main »
pour nous faire part
de votre expérience !*

RECUEILLIR
vos priorités d'actions et vos besoins
d'accompagnement et de formation

*Répondez au sondage
en fin de webinaire !*



RESULTATS DE L'ENQUÊTE « ATTRACTIVITÉ ET MÉTIERS EN TENSION »

Virginie LOUISE
Directrice-conseil
BVA

*Réagissez
sur le tchat !*



MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE MÉTIERS EN TENSION

L'ANFH a souhaité mener une étude approfondie sur les difficultés de recrutement des établissements de la région Grand Est. Cette étude a pour objectif d'identifier et mesurer les difficultés de recrutement en région, par métier et territoire, ainsi que les raisons et solutions auxquelles les établissements ont recours ou souhaiteraient avoir recours.



Enquête « **PROSPECTIVE MÉTIERS** » adressée à **L'ENSEMBLE DES ENTITÉS JURIDIQUES DE LA FPH EN RÉGION GRAND-EST** (soit 211 établissements)



La personne enquêtée au sein des établissements était la **PERSONNE EN CHARGE DES RESSOURCES HUMAINES** (*Directeur de l'établissement, le Directeur des Ressources Humaines, Responsable des Ressources Humaines...*).



Interviews menées en **MIX-MÉTHODOLOGIE** : en ligne et relances téléphoniques entre **MARS ET AVRIL 2021**.



REPRÉSENTATIVITÉ ASSURÉE PAR LA MÉTHODE DES QUOTAS sur les variables de secteur d'activité et département

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

121

ENTITÉS JURIDIQUES

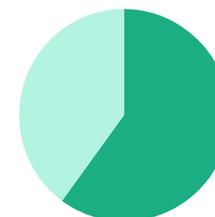
ont répondu au questionnaire

soit

57% DES ENTITÉS JURIDIQUES

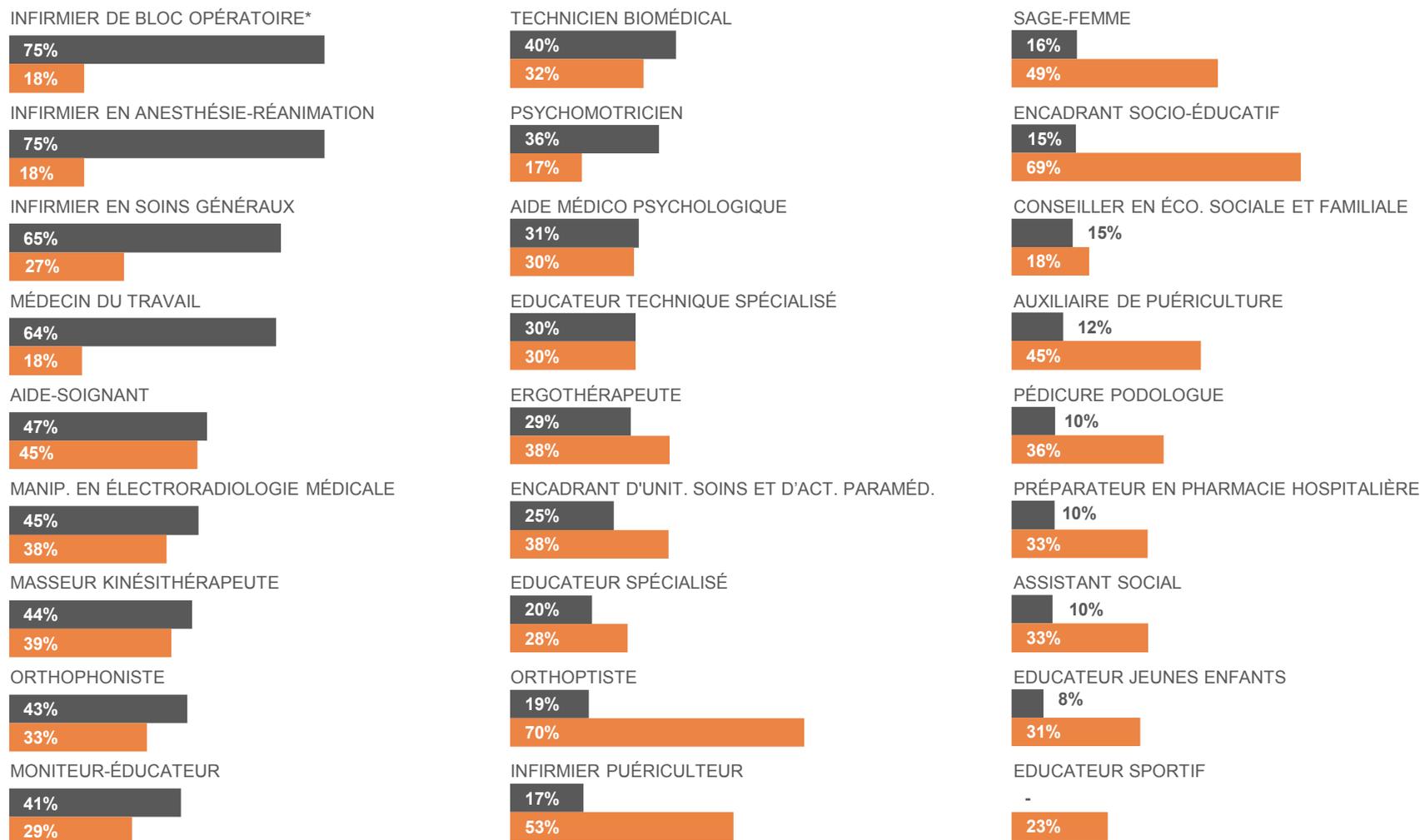
en région

GRAND-EST



DES TENSIONS FREQUENTES SUR UNE VINGTAIN DE METIERS...

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS PAR MÉTIER SOUVENT DE TEMPS EN TEMPS



* Note de lecture : 75% des établissements concernés (qui ont des effectifs en poste et/ou un besoin sur ce métier) déclarent rencontrer souvent des difficultés à recruter un (ou des) infirmier(s) de bloc opératoire

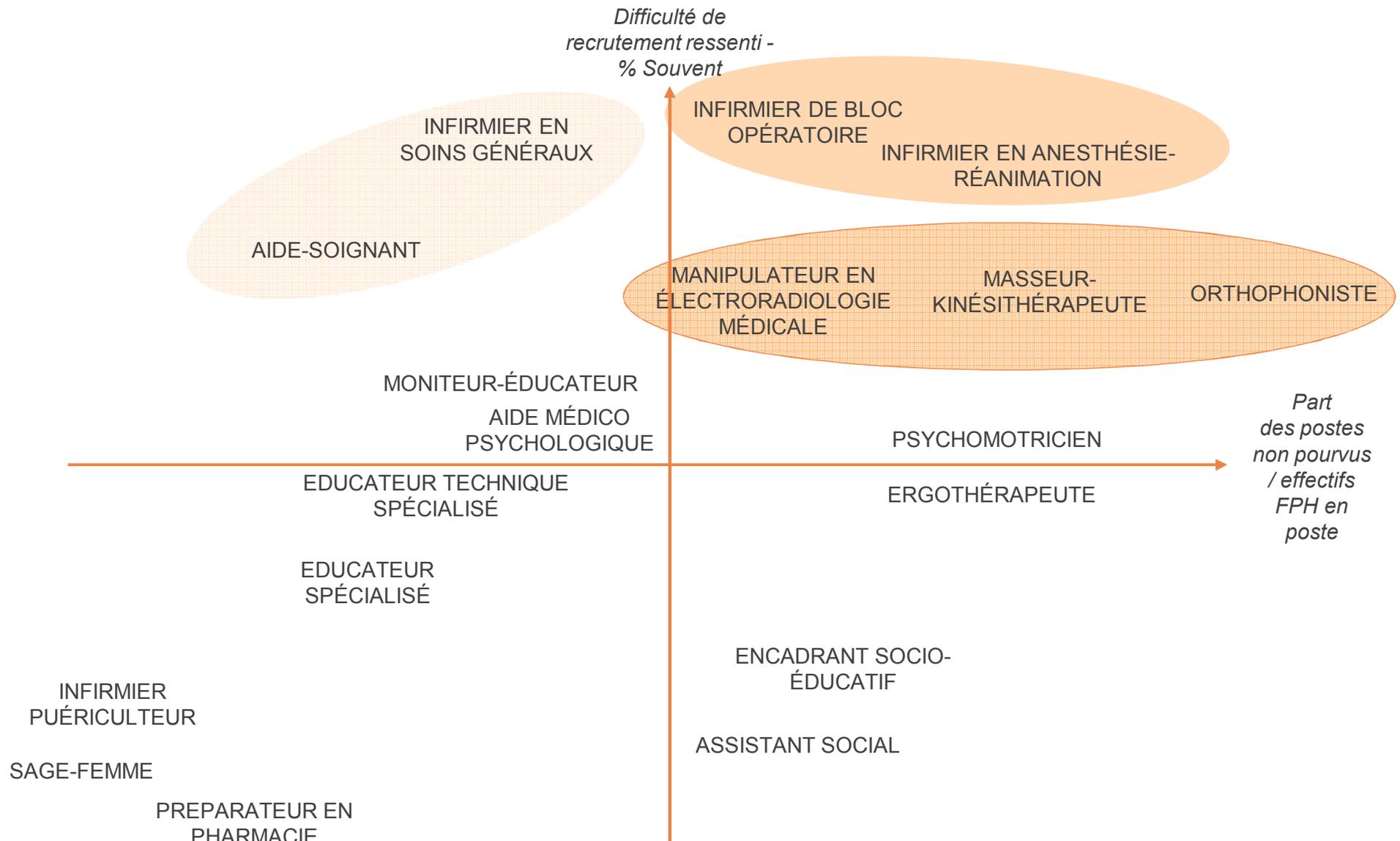
Sont également cités : cuisinier, agent de maintenance générale des bâtiments et agent de bionettoyage

... AVEC UN TAUX DE POSTES VACANTS POUVANT ALLER AU-DELÀ DE 10%, 20% VOIRE 30% DES EFFECTIFS EN POSTE

ESTIMATION DU NOMBRE DE POSTES NON POURVUS ET POIDS DANS LES EFFECTIFS EN POSTE PAR MÉTIER

		
 ORTHOPHONISTE	+/-40	32%
MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	+/-130	27%
PSYCHOMOTRICIEN	+/-45	22%
ERGOTHÉRAPEUTE	+/-70	18%
ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES	+/-250	16%
INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION	+/-80	13%
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	+/-10	12%
MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE	+/-130	9%
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	+/-75	9%
ASSISTANT SOCIAL	+/-50	8%
MONITEUR-ÉDUCATEUR	+/-45	8%
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	+/-90	8%
ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ	+/-15	8%
 INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	+/-1310	6%
ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ	+/-65	4%
AIDE-SOIGNANT	+/-410	2%
PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE	+/-20	2%
INFIRMIER PUÉRICULTEUR	+/-10	<1%
SAGE-FEMME	-	<1%

UN IMPACT VARIABLE EN TERMES DE RH ET/OU DE CONTINUITÉ DES SOINS, SELON L'AMPLEUR DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET POSTES VACANTS



SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE, DES RAISONS A L'ORIGINE DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT D'IMPORTANCE VARIABLE



Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché

A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)

A la rémunération proposée

Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)

Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)

A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)

Autres*

	Total	SANITAIRE	PERSONNES AGEES	HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE
Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché	84%	88%	83%	71%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)	48%	49%	48%	44%
A la rémunération proposée	45%	44%	39%	62%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)	37%	36%	48%	17%
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	16%	22%	9%	11%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	15%	14%	17%	12%
Autres*	11%	9%	16%	6%

(*) Principales autres raisons indiquées : manque d'attractivité de la FPH, manque d'attractivité des EHPAD, charge de travail / sentiment de bâcler son travail en EHPAD, préférence des candidats pour l'hôpital, meilleure rémunération dans le libéral, relations entre collègues.

SELON LE METIER, DES FREINS PLUS OU MOINS MARQUES : REMUNERATION, SITUATION GEOGRAPHIQUE, TYPE D'ACTIVITE...

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide-soignant	Aide médico-psychologique	Masseur Kinésithérapeute	Ergothérapeute	Orthophoniste	Médecin du travail
Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché	84%	86%	82%	88%	93%	85%	85%	100%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)	48%	51%	52%	41%	53%	48%	67%	68%
A la rémunération proposée	45%	41%	33%	37%	64%	34%	61%	56%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)	37%	52%	47%	34%	55%	45%	34%	43%
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	16%	16%	13%	-	25%	4%	31%	35%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	15%	12%	11%	7%	18%	26%	32%	31%
Autres*	11%	15%	9%	-	11%	13%	14%	8%

(* Principales autres raisons indiquées : manque d'attractivité de la FPH, manque d'attractivité des EHPAD, charge de travail / sentiment de bâcler son travail en EHPAD, préférence des candidats pour l'hôpital, meilleure rémunération dans le libéral, relations entre collègues.

QUELQUES VERBATIMS ILLUSTRATIFS DES PROBLÉMATIQUES D'ATTRACTIVITÉ



« Les zones rurales et les métiers du soin dans nos zones ne sont pas valorisés médiatiquement. »

« Je pense que la crise sanitaire ne nous a pas aidés, les personnes qui sont formées n'ont pas envie de venir et de s'engager pendant cette période. Il faut dire qu'en 2020 tous les nouveaux diplômés ne se sont pas rués pour venir travailler. »



« Il va être difficile de gommer tous les handicaps que nous avons que ce soit le positionnement géographique, le fait d'être peu desservi en transport, sans parler de l'attractivité financière qui relève de l'échelon national..»

« Pour l'attractivité nous sommes une petite ville. Dépendre de la fonction publique est une difficulté pour nous. L'état devrait nous donner les moyens matériels et financiers et permettre aux soignants de ne pas être dépassés ! »



« La situation difficile qu'on rencontre aujourd'hui est beaucoup due au contexte des IDE au national, lié également à la réforme de sélection des IFSI, à notre territoire.. »

« L'anticipation n'a pas été mise en place ; dans d'autres structures hospitalières ils rencontrent les mêmes difficultés que nous. Il faut mieux informer les établissements pour ne pas perdre les gens qui sont chez nous et qu'ils aillent vers le privé. »

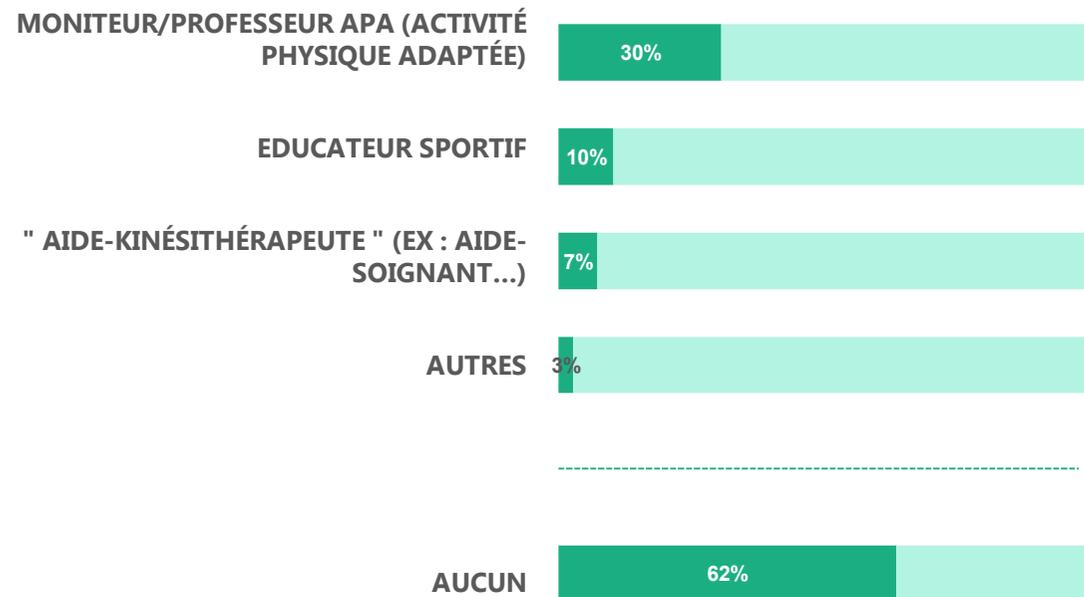
LES ALTERNATIVES AUXQUELLES LES ETABLISSEMENTS ONT RECOURS EN INTERNE

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide-soignant	Aide médico psychologique	Masseur Kinésithérapeute	Ergothérapeute	Orthophoniste
La réorganisation du travail	61%	70%	63%	56%	76%	54%	61%
Le rappel d'agents en repos	60%	75%	78%	70%	67%	40%	47%
Les heures supplémentaires	59%	80%	65%	52%	72%	36%	48%
La promotion professionnelle du personnel	50%	62%	56%	41%	67%	44%	62%
Le recours à des « faisant-fonction » ou métier(s) approchant(s)	43%	49%	58%	52%	42%	49%	55%
Une « stagiairisation » ou un CDI plus rapide	40%	56%	33%	37%	55%	40%	49%
Autres*	12%	12%	5%	-	14%	31%	23%

(*) Principales autres solutions indiquées (internes ou externes) : remplacement d'IDE par le cadre (au détriment de sa fonction de management), accompagnement vers la VAE, organisation d'un forum de recrutement pour les métiers de la santé, gestion d'un vivier de candidats, utilisation de la prime Grand âge pour chercher des ASH, mutation de personnels de la fonction publique...

LE RECOURS A DES METIERS APPROCHANTS, ALTERNATIVE AU RECRUTEMENT DE MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

Métiers auxquels les établissements ont recours pour pallier aux difficultés de recrutement (en % d'établissements concernés)



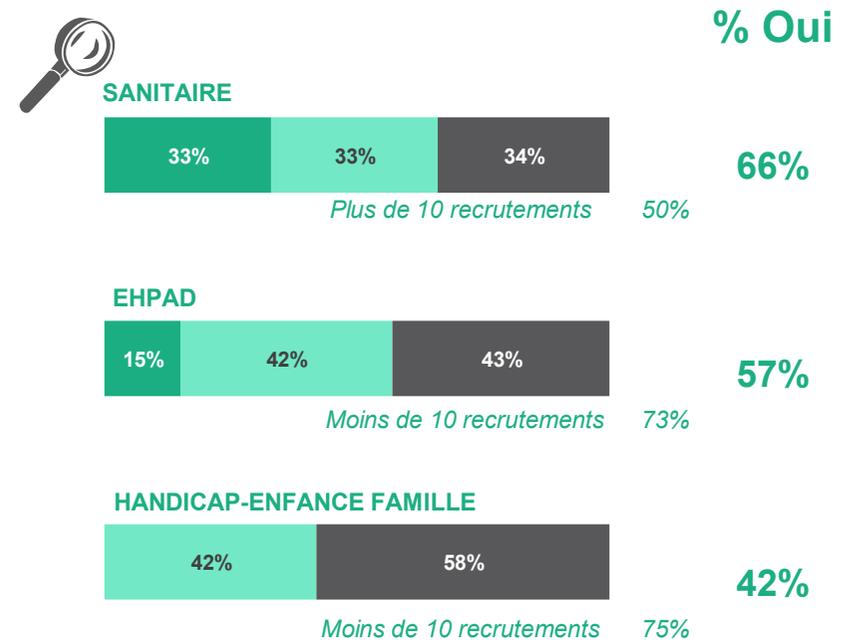
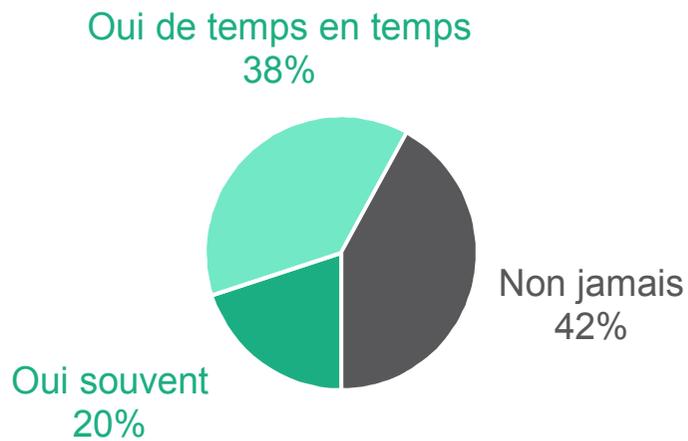
LES ALTERNATIVES AUXQUELLES LES ETABLISSEMENTS ONT RECOURS EN EXTERNE

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide-soignant	Aide médico psychologique	Masseur Kinésithérapeute	Ergothérapeute	Orthophoniste
 Le recours à l'intérim	47%	69%	54%	41%	72%	31%	55%
La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition)	30%	30%	30%	23%	32%	21%	29%
 Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s)	29%	22%	35%	26%	36%	47%	54%
Le recours à des vacataires ou à des libéraux	20%	24%	13%	4%	42%	22%	69%
Le recours à un cabinet de recrutement	8%	9%	4%	4%	18%	4%	17%
Le recours à du personnel avec un diplôme étranger (Union Européenne ou hors UE)	8%	5%	6%	4%	18%	8%	31%
 Le recours à l'apprentissage	6%	6%	5%	-	7%	5%	7%
Autres	10%	8%	7%	4%	14%	4%	-

(*) Principales autres solutions indiquées (interne ou externe) : recrutement d'une secrétaire médicale pour alléger la charge administrative des IDE, remplacement d'IDE par le cadre (au détriment de sa fonction de management), accompagnement vers la VAE, organisation d'un forum de recrutement pour les métiers de la santé, gestion d'un vivier de candidats, utilisation de la prime Grand âge pour chercher des ASH, mutation de personnels de la fonction publique...

1/3 DES HÔPITAUX DE LA RÉGION GRAND EST ONT SOUVENT RECOURS A L'INTÉRIM, 1/3 DE TEMPS EN TEMPS

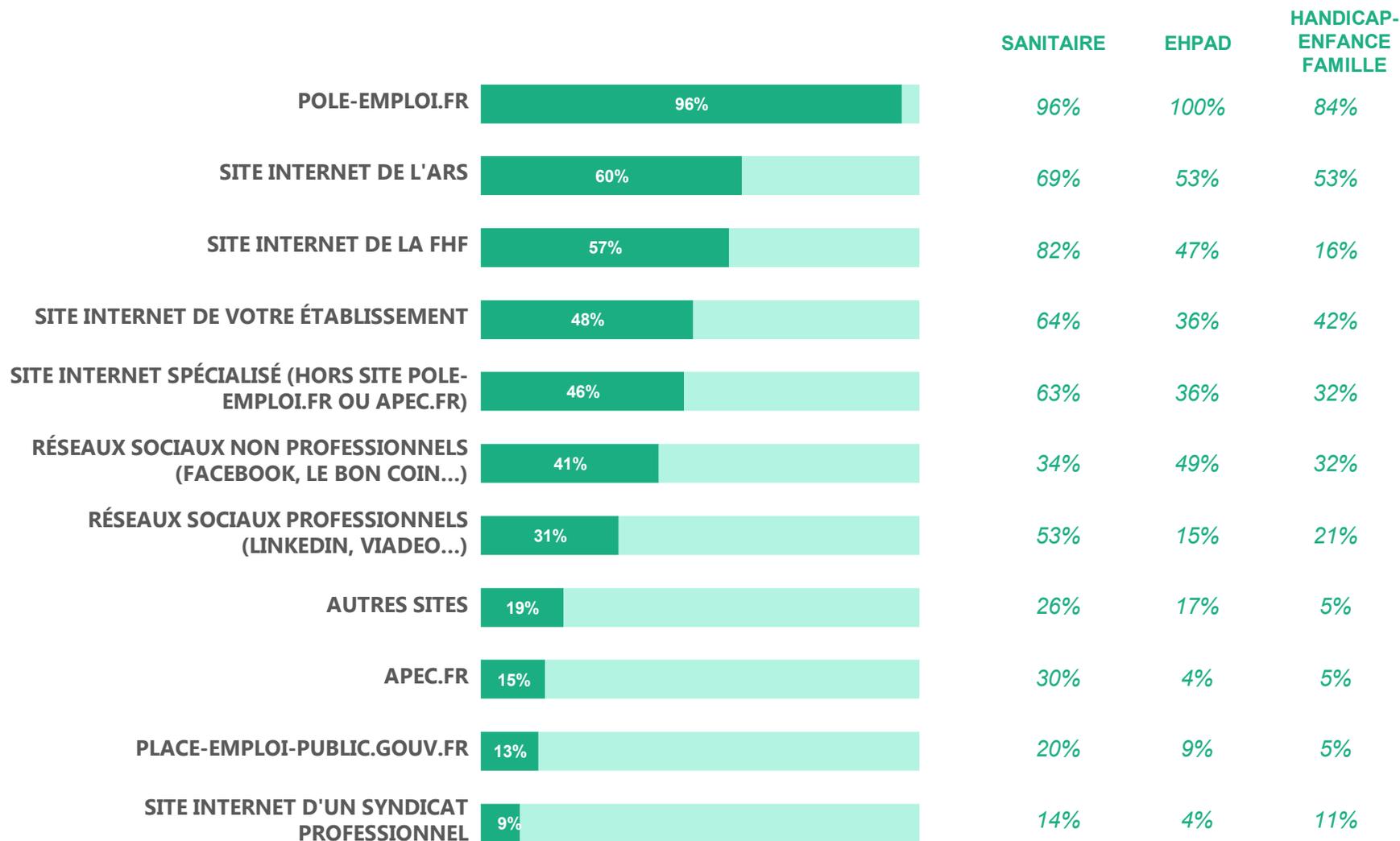
UN RECOURS À L'INTÉRIM LARGEMENT RÉPANDU DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION, MAIS UNE IMPORTANTE VARIABILITÉ EN FONCTION DU TYPE D'ÉTABLISSEMENT



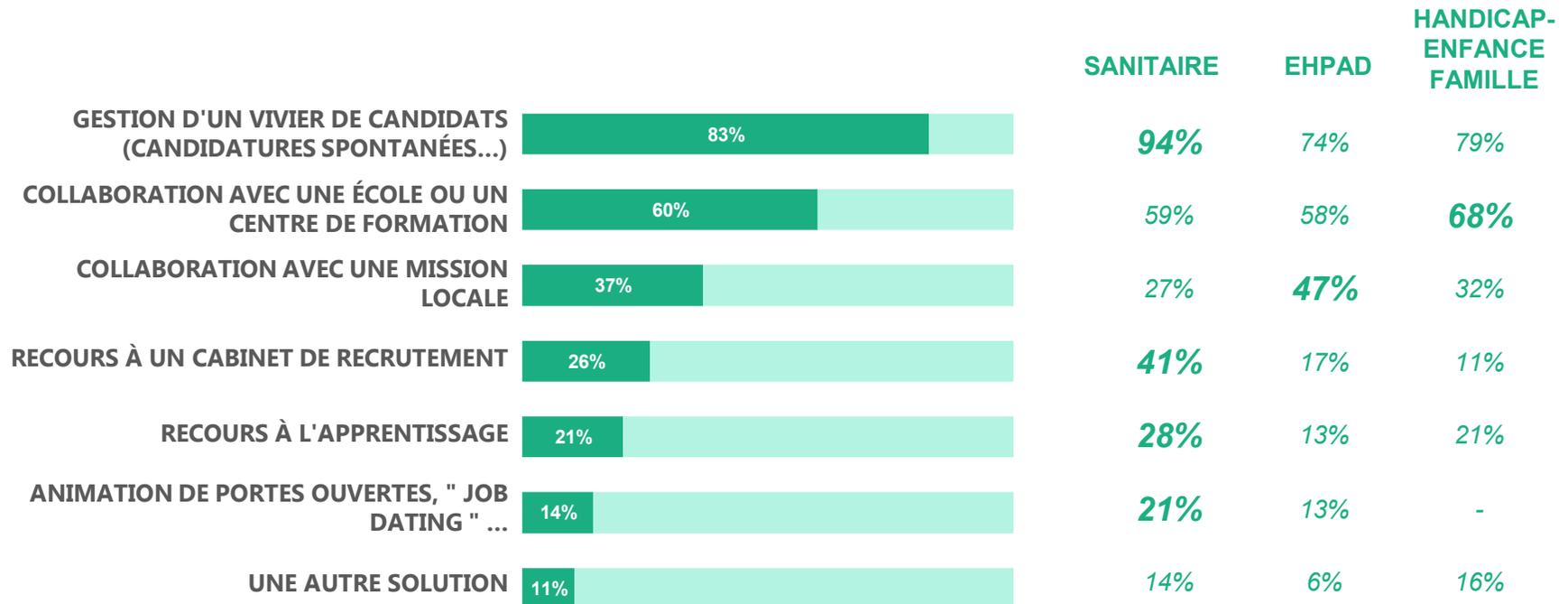
LES PRINCIPALES SITUATIONS ET MOTIFS POUR LESQUELS LES ÉTABLISSEMENTS ONT EU RECOURS À L'INTÉRIM :

- REMPLACEMENT DES ARRÊTS MALADIE PONCTUELS
- ACCIDENT DE TRAVAIL
- CONGÉS ANNUELS
- ABSENTÉISME
- DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
- LA CRISE SANITAIRE (SURCROIT D'ACTIVITÉ, CLUSTER, ÉPUISEMENT DES ÉQUIPES)

LES CANAUX DE RECRUTEMENT SE DIVERSIFIENT, MAIS RESTENT AVANT TOUT INSTITUTIONNELS



SELON LES SECTEURS, DES SOLUTIONS DIVERSEMENT ADOPTÉES POUR FACILITER LES RECRUTEMENTS



LES ATTENTES DES ETABLISSEMENTS POUR LES AIDER À RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

RÉMUNÉRATION

« **AMÉLIORER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION LES PLUS CRIANTS** pour certaines professions avec possibilité d'exercice libéral. »

« Pour certains emplois, **SANS UNE MEILLEURE RÉMUNÉRATION, IL Y A PEU D'ESPOIR D'ÊTRE ATTRACTIF** alors que les fonctions se complexifient. »

COMMUNICATION ET « MARQUE EMPLOYEUR »

« Il faut **VALORISER LES EHPAD** et effacer l'image désastreuse de l'année 2020. »

« On se doit d'**OPTIMISER LA COMMUNICATION AUPRÈS DES ÉCOLES ET DANS L'ESPACE PUBLIC** à notre échelle pour gagner en visibilité, ainsi que favoriser des **PARTENARIATS tierces**. »

« Au niveau national, on doit travailler sur **LA MARQUE EMPLOYEUR DE L'HÔPITAL PUBLIC** »

« Pour pallier à la question de la zone géographique, mettre en place **UN MOYEN DE TRANSPORT, UNE MEILLEURE PRESSE DU MÉTIER DE LA GÉRIATRIE, RENDRE LE MÉTIER PLUS ATTRACTIF ET UNE RÉMUNÉRATION CORRESPONDANT À LA RESPONSABILITÉ** qu'ils exercent dans leur quotidien. »

LES ATTENTES DES ETABLISSEMENTS POUR LES AIDER À RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

PARCOURS DE FORMATION, EP ET APPRENTISSAGE :

« Notre établissement étant géographiquement mal implanté, vue la pénurie de personnel soignant qui favorise les villes, les solutions sont minimes. Il faudrait peut être **DAVANTAGE DE PRISES EN CHARGES FINANCIÈRES POUR FAVORISER AU MAXIMUM LES ÉTUDES PROMOTIONNELLES POUR LES ASH QUI SOUHAITENT DEVENIR AS.**»

« **ON DOIT TRAVAILLER LA FORMATION CONTINUE, FAVORISER LES VAE ; seul ça peut nous aider.**»

« Il faut **DÉVELOPPER LES POSSIBILITÉS DE FORMATION DES AGENTS QUI SOUHAITENT ÉVOLUER, RECRUTER DES JEUNES ET LES ACCOMPAGNER DANS UN PARCOURS DE FORMATION SUR LE LONG TERME, MIEUX AIDER L'APPRENTISSAGE** car la dernière réforme nous pénalise alors que nous ne pouvons pas bénéficier des aides. Cela passe par un meilleur accompagnement pour l'orientation, la préparation à la formation, l'aide aux recherches de formations et de financements.»

MUTUALISATION :

« Mettre en place **UNE PLATEFORME COMMUNE** avec l'ensemble des établissements de santé par département ou par région.»

« **UN PÔLE DE REMPLACEMENT** serait bien, avoir un vivier de personnel pour répondre à nos besoins.»

- ✓ **Ce diagnostic reflète-t-il votre perception de la situation ?**
- ✓ **Y-a-t-il d'autres éléments à prendre en compte ?**





PARTAGE D'INITIATIVES RÉGIONALES ET DE BONNES PRATIQUES EN FAVEUR DE L'ATTRACTIVITÉ ET DU RECRUTEMENT

*Faites-nous part
de votre retour d'expérience !*



2

L'ORIENTATION ET LE SOUTIEN A LA FORMATION SUR LES MÉTIERS DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL

ORIENT'EST



Ressources métiers



Santé - Social - Sport : Les métiers de la santé et du social (Chaîne YouTube Orientation Grand Est)



Playlist de la Chaîne Youtube Orientation Grand Est qui réunit 73 vidéos permettant de découvrir le secteur du sanitaire et social en Grand Est :

- témoignages de professionnels
- présentations de métiers du secteur
- conférences thématiques

https://www.youtube.com/playlist?list=PLnsODUSirEdSeDhIoSTkRgv_A5Z_JVWQ



Reconversion aide-soignant

Orientation Grand Est

1:48



Témoignage Aide soignante

Orientation Grand Est

1:33



Webconférence Diaconat - Présentation dispositif d'apprentissage des aides-soignants

Delia Live

1:25:10



Les conditions de prise en charge des formations

Orientation Grand Est

10:26

L'ORIENTATION ET LE SOUTIEN A LA FORMATION SUR LES MÉTIERS DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL

Les métiers du sanitaire et social



Accueil > Les métiers du sanitaire et social

Trouvez le métier qui vous convient (44 résultats)



Accompagnant éducatif et social



Agent de service hospitalier



Aide-soignant



Ambulancier

Et aussi : prise en charge, par la Région, des financements des formations IDE et AS pour un public 'demandeur d'emploi', soutien aux IFSI/IFAS pour l'organisation de journée portes ouvertes...

Expérimentation et financement du dispositif VAE hybride Aide-soignant dans le département de la Meuse



3

LA MISE EN VALEUR DES ATOUS DE L'ETABLISSEMENT DANS LA COMMUNICATION

UNE AUTRE IMAGE DES EHPAD !

 Au menu des résidents ce midi aux JDC, Brochette de St Jacques au lard fumé - Aiguillette de poulet à la Marocaine - Semoule et ratatouille de légumes - Tarte aux pommes et le tout dans les trois textures normale - modifiée et manger mains. Bravo à l'équipe restauration !



1 1 7

 Quelques résidents au cirque dans le cadre de l'opération "Cirque ou presque" organisée par le Pays de Châteauvallon Communauté.



1 1 6



facebook [S'inscrire](#) Adresse e-mail ou mobile Mot de passe [Connexion](#)
 Informations de compte oubliées ?



danse adaptée aux jardins du Castel
 Chorégraphie sur Claude François | Elles ont le rythme ! 🎵🎵🎵🎵🎵🎵

103 43 commentaires 83 partages

4

LES PARTENARIATS AVEC LES ECOLES, LES MISSIONS LOCALES...

L'accueil de stagiaires : vivier privilégié de futures recrues.



La diffusion des offres d'emploi aux IFSI/IFAS et d'autres partenariats à développer : forums de l'emploi...

Les partenariats avec les missions locales en matière de « sourcing »

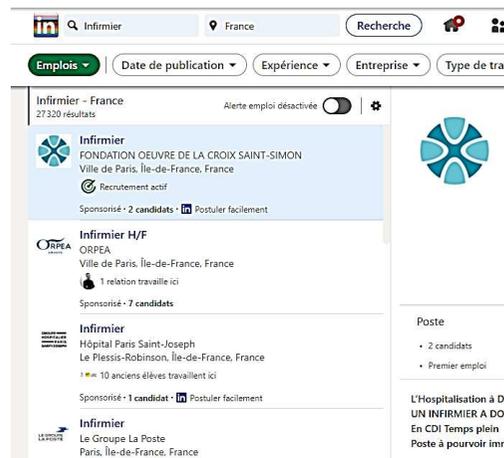
5

LA STRUCTURATION ET LA DIGITALISATION DU PROCESS DE RECRUTEMENT



Page et offres d'emploi sur votre site visibles et attractives

Diffusion des offres d'emploi sur plusieurs réseaux sociaux



leboncoin 15 ans de bonnes nouvelles. [Déposer une annonce](#) [Rechercher](#)

Aide soignant (H/F) • Intérim
Metz 57000
23 juin, 13:59
DOMINO Intérim & Recrutement

Aide soignant (H/F) • CDD
Saint-Avold 57500
26 juin, 19:55
COLISEE PATRIMOINE GROUP

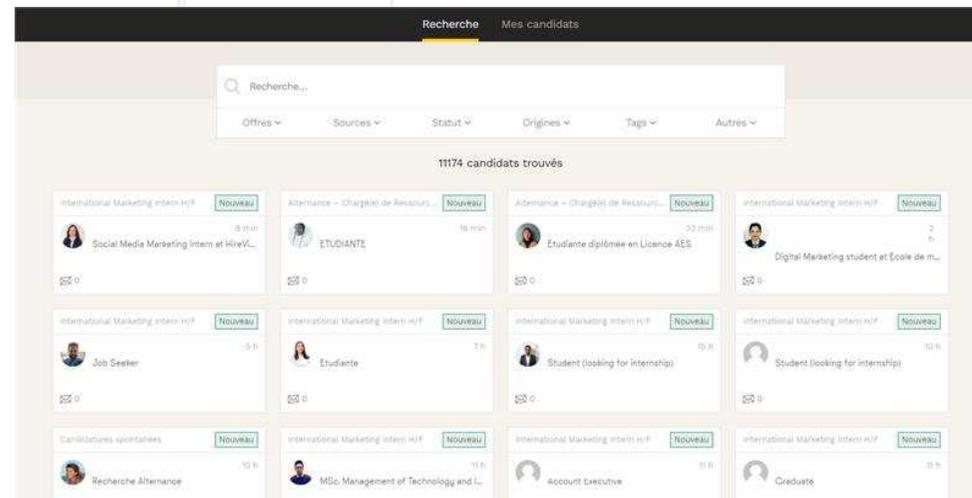
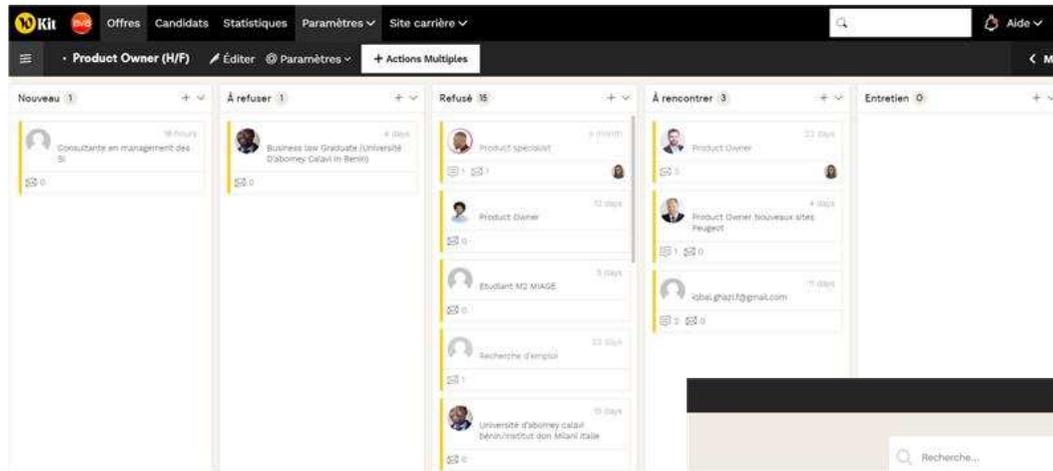
Aide Soignant , Strasbourg (H/F) • Intérim
Strasbourg 67000
26 juin, 06:15
entreprise
Essayez Premium gratuitement

Poste	Entreprise	Relations
<ul style="list-style-type: none"> 2 candidats Premier emploi 	<ul style="list-style-type: none"> 1 001-5 000 employés Associations et organisati... 	<p>Vous n'avez aucune relation dans cette entreprise.</p> <p>Ajouter ></p>

L'Hospitalisation à Domicile Croix Saint Simon recrute
UN INFIRMIER A DOMICILE (H/F)
En CDI Temps plein
Poste à pourvoir immédiatement.

LA STRUCTURATION ET LA DIGITALISATION DU PROCESS DE RECRUTEMENT

Réflexion sur un process plus fluide entre RH et services



Gestion d'une CV thèque

6

LA GPMC POUR MIEUX CIBLER, GÉRER ET ANTICIPER LES BESOINS EN COMPETENCES

A l'échelle de la région Grand Est :

- Cartographie régionale des métiers

A l'échelle d'un établissement, d'un GHT, d'un groupe d'EHPAD... :

- Cartographie des métiers
- Travail sur les fiches de poste, déclinaison dans les offres d'emploi
- Travail sur le processus de recrutement
- ...



GPMC et entretien pro

Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation

Accompagnement du développement des compétences et des carrières

Accompagnement des ets ou groupes sur le management des métiers, emplois et compétences

Formation des encadrants à la réalisation des entretiens pro et de formation et intégration, dans leurs pratiques managériales de la valeur pro de l'agent

Se former aux techniques de l'entretien professionnel (4 modules)

✓ **D'autres bonnes pratiques ou retours d'expériences à partager ?**





**L'ANFH GRAND EST
VOUS ACCOMPAGNE**

Anfh.

Répondez au sondage !

NOTRE OFFRE POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS VOS ENJEUX D'ATTRACTIVITE ET RECRUTEMENT



1

**Etudes
Promotionnelles**

**VAE hybride
AS**

2

**Accompagnement
à la GPMC**

3

**Soutien
à
l'apprentissage**



**MERCI DE VOTRE ECOUTE ET DE
VOTRE PARTICIPATION !**

