

LES MÉTIERS EN TENSION ET LA MOBILISATION DES ACTEURS INTERNES ET EXTERNES POUR PALLIER AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



OUVERTURE DU WEBINAIRE

Christèle BIENVENU

Présidente des instances régionales de l'ANFH Centre-Val
de Loire

Les métiers en tension et la mobilisation des acteurs internes et externes pour pallier aux difficultés de recrutement

Julien Goarant et Virginie Louise
Directeurs Conseil
BVA

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 Centre-Val de Loire. Cette étude a pour objectif d'identifier et mesurer les difficultés de recrutement en région, par métiers et territoires, 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 CENTRE** (soit 138 établissements)



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



Interviews menées en **MIX-MÉTHODOLOGIE (CATI/WI)** : web et relances téléphoniques entre juin et aout 2019.



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

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

85

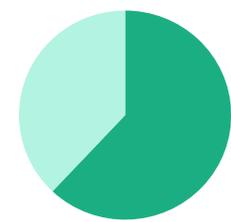
ENTITÉS JURIDIQUES

Ont répondu au questionnaire

soit

62% DES ENTITÉS JURIDIQUES

en région Centre-Val de Loire



DES TENSIONS SUR UNE VINGTAINNE DE METIERS *

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS PAR MÉTIER

■ SOUVENT ■ DE TEMPS EN TEMPS

EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ

100%

INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE

85%

MÉDECIN DU TRAVAIL

70%

5%

AIDE-SOIGNANT

68%

29%

MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

66%

5%

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX

65%

24%

INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION

62%

38%

ORTHOPHONISTE

56%

19%

MONITEUR-ÉDUCATEUR

52%

23%

ERGOTHÉRAPEUTE

26%

37%

AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE

25%

27%

PSYCHOMOTRICIEN

22%

37%

SAGE-FEMME

21%

31%

EDUCATEUR SPÉCIALISÉ

21%

20%

ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF

16%

57%

EDUCATEUR JEUNES ENFANTS

16%

30%

EDUCATEUR SPORTIF

15%

16%

ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.

11%

28%

INFIRMIER PUÉRICULTEUR

76%

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

54%

MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.

48%

ORTHOPTISTE

45%

PÉDICURE PODOLOGUE

30%

ASSISTANT SOCIAL

23%

PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE

13%

CONS. EN ÉCO. SOC. ET FAM.

5%

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

* Note de lecture : 100% 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) éducateur(s) technique spécialisé

DANS LE SANITAIRE, DES TENSIONS* QUI TOUCHENT LES MÉTIERS DE LA RÉÉDUCATION MAIS MASSIVEMENT AUSSI LES IDE ET AS

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS PAR MÉTIER DANS LE SANITAIRE SOUVENT

MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

61%

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX

60%

AIDE-SOIGNANT

54%

MÉDECIN DU TRAVAIL

48%

ERGOTHÉRAPEUTE

21%

ORTHOPHONISTE

21%

CUISINIER

16%

INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE

15%

INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION

15%

ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD

12%

PSYCHOMOTRICIEN

11%

AGENT DE BLANCHISSERIE

8%

AGENT DE BIONETTOYAGE

6%

AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE

6%

INTERV. / SUPP; INFO; UTILISAT.

6%

SAGE-FEMME

6%

AGENT DE RESTAURATION ET/OU D'HÔTELLERIE

3%

CHEF DE PROJET INFORMATIQUE

3%

EDUCATEUR SPORTIF

3%

SECRÉTAIRE MÉDICAL

3%

CADRE ADMINISTRATIF DE PÔLE

3%

MONTEUR EN INSTAL; ET MAINT; . SAN; ET THERM;

3%

* Note de lecture : 61% 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) masseur kinésithérapeute

7 EHPAD SUR 10 RENCONTRENT DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT D'AIDE-SOIGNANT ET D'INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS PAR MÉTIER en EHPAD

■ SOUVENT

AIDE-SOIGNANT

72%

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX

71%

MÉDECIN DU TRAVAIL

40%

AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE

29%

CUISINIER

17%

MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

17%

ERGOTHÉRAPEUTE

12%

PSYCHOMOTRICIEN

11%

AGENT DE BIONETTOYAGE

9%

ORTHOPHONISTE

6%

ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD

6%

AGENT MAINT. GÉN. DES BÂTIMENTS

4%

LINGÈRE, COUTURIÈRE

3%

PSYCHOLOGUE

3%

GESTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES

2%

DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

2%

RESPONSABLE RESTAURATION

2%

AGENT DE BLANCHISSERIE

2%

AGENT DE RESTAURATION ET/OU D'HÔTELLERIE

1%

CONTRÔLEUR DE GESTION

1%

ENCAD. PROD. CULINAIRE/ALIM

1%

RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES

1%

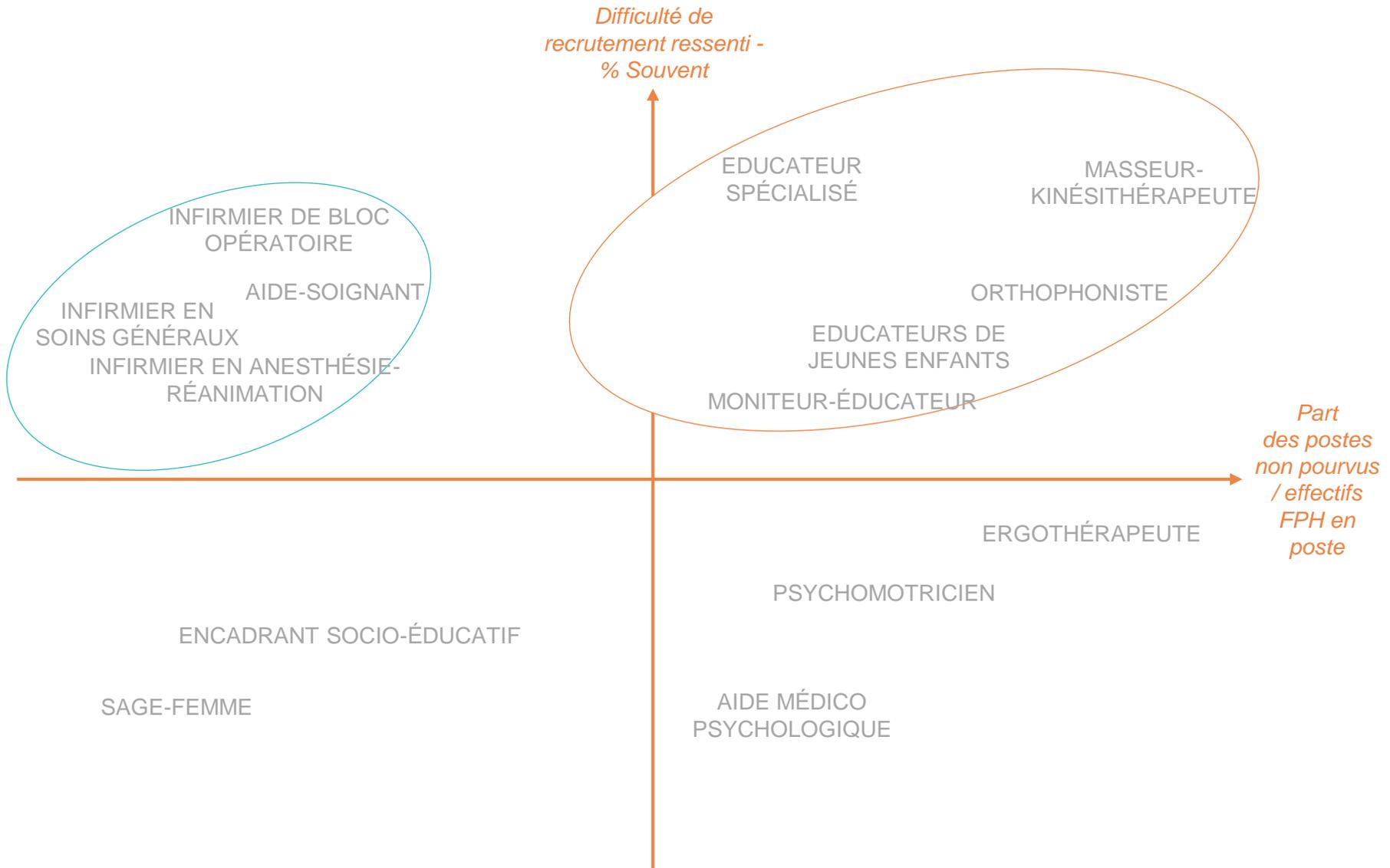
* Note de lecture : 72% des établissements concernés (qui ont des effectifs en poste et/ou un besoin sur ce métier) déclarent rencontrer souvent des difficultés à recruter un (ou des) aide-soignant

DES POSTES NON POURVUS SUR UNE QUINZAINE DE METIERS...

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

		
MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	+/-50	21,0%
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS	+/-10	12,2%
ERGOTHÉRAPEUTE	+/-15	12,2%
ORTHOPHONISTE	+/-10	11,2%
MONITEUR-ÉDUCATEUR	+/-20	9,5%
PSYCHOMOTRICIEN	+/-10	5,2%
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	+/-20	5,0%
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	+/-20	3,6%
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	+/-10	2,5%
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	+/-5	2,3%
SAGE-FEMME	+/-5	1,1%
AIDE-SOIGNANT	+/-150	1,1%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	+/-80	0,9%

... D'IMPACT VARIABLE POUR LES ETABLISSEMENTS



LES FACTEURS EXPLICATIFS DES TENSIONS : UN DEFICIT GLOBAL DE CANDIDATS ET DES SPÉCIFICITÉS SELON LE METIER

	Total	Aide médico psychologique	Aide-soignant	Educateur jeunes enfants	Encadrant d'unité de soins et d'activités paramédicales	Ergothérapeute	Infirmier de bloc opératoire	Infirmier en anesthésie-réanimation	Infirmier en soins généraux	Masseur Kinésithérapeute	Orthopliste	Psychomotricien	Médecin du travail
Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché	89%	86%	92%	100%	34%	100%	100%	100%	91%	89%	91%	100%	95%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)	63%	54%	52%	36%	50%	100%	73%	48%	69%	87%	77%	100%	73%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)	62%	60%	64%	36%	41%	63%	83%	82%	79%	69%	57%	83%	69%
A la rémunération proposée	57%	43%	45%	36%	71%	88%	38%	66%	51%	60%	70%	55%	65%
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	27%	31%	23%	-	17%	5%	56%	48%	27%	43%	35%	34%	40%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	26%	6%	13%	-	-	51%	65%	82%	20%	42%	57%	78%	52%
Une autre raison (préciser)	14%	-	15%	-	29%	-	27%	34%	12%	13%	15%	-	19%

LES SOLUTIONS INTERNES ADOPTÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS : UNE ADAPTATION CONSTANTE ET CONTRAIGNANTE POUR L'ORGANISATION ET LES AGENTS, UN ENJEU DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

	Total	Aide médico psycho- logique	Aide-soignant	Encadrant d'unité de soins et d'activités paramédi- cales	Ergothéra- peute	Infirmier en soins généraux	Masseur Kinésithéra- peute	Orthoph- oniste	Psychomo- tricien	Médecin du travail
Le rappel d'agents en repos	70%	53%	84%	17%	80%	89%	74%	87%	100%	76%
La réorganisation du travail	63%	68%	62%	56%	95%	64%	72%	79%	72%	61%
Les heures supplémentaires	61%	46%	62%	26%	67%	69%	75%	87%	72%	76%
Le recours à des « faisant-fonction » ou métier(s) approchant(s)	59%	56%	70%	76%	70%	58%	74%	53%	76%	63%
La promotion professionnelle du personnel	52%	40%	53%	64%	83%	60%	75%	94%	66%	67%
Une « stagiairisation » ou un CDI plus rapide	37%	18%	32%	64%	56%	47%	68%	62%	22%	46%
Autres (à préciser)	6%	-	-	-	-	3%	9%	21%	-	21%

ZOOM SUR LES ÉTUDES PROMOTIONNELLES, VOIE DE PROMOTION INTERNE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Les diplômes et certificats reconnus en qualité d'études promotionnelles figurent sur une liste fixée par l'**arrêté du 23 novembre 2009**.

En région Centre-Val de Loire, plus de **800 Etudes Promotionnelles** sont financées chaque année dont **200 Aide-soignants et plus de 300 infirmiers**.

TOP 10 des diplômes et certificats financés en région Centre-Val de Loire :

- Diplôme d'Etat d'infirmier	39%
- Diplôme d'Etat d'aide soignant	23%
- Diplôme de cadre de santé	12%
- Diplôme d'Etat d'infirmier anesthésiste	5%
- Diplôme d'Etat d'infirmier de bloc opératoire	4%
- Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social	2%
- Diplôme d'Etat de puéricultrice	2%
- Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière	1%
- Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	1%
- Diplôme d'Etat de moniteur-éducateur	1%

Pour un montant annuel de près de **15 000 000€** dont

- Près de **8 millions d'euros** sur les **fonds mutualisés de l'ANFH**
- **5 millions d'euros** sur le **plan de formation des établissements**
- **400 000 euros** financés par le **Conseil région Centre-Val de Loire - Formations IDE**
- **125 000 euros** financés par la **Caisse Nationale de Solidarité et d'Autonomie – CNSA – Formations AS**



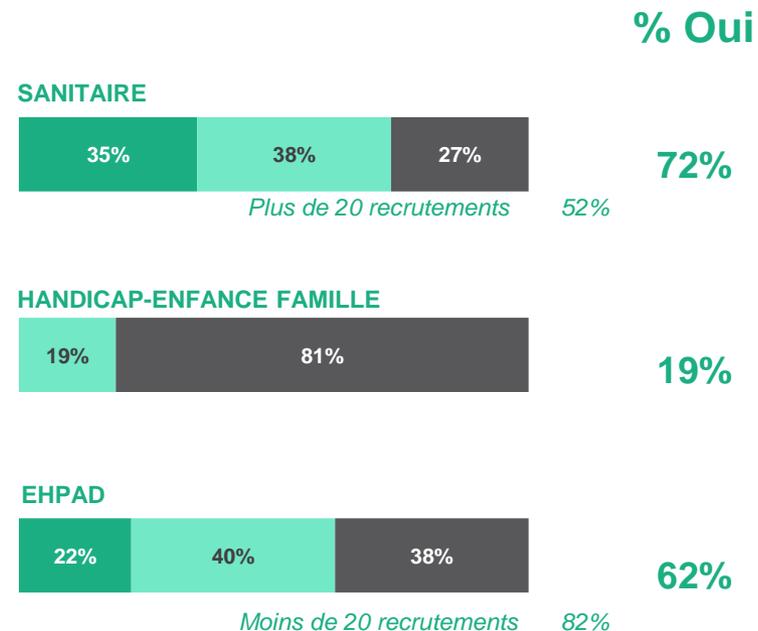
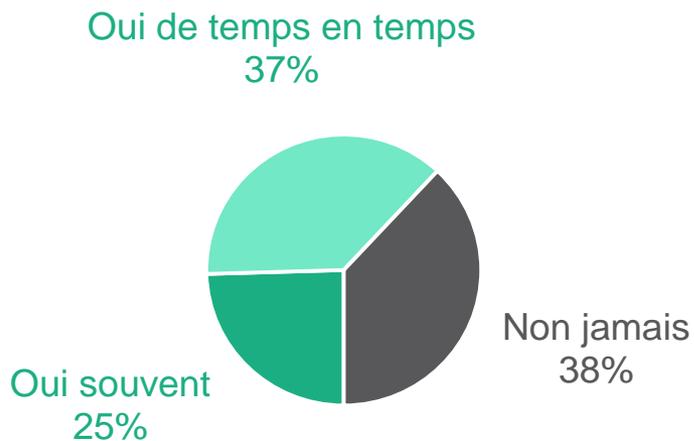
Volonté politique forte de l'ANFH pour développer la promotion professionnelle des agents
Projet stratégique ANFH 2020 – 2023

Ambition 1 : Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents
Objectif 1 : Maintenir une politique ambitieuse en faveur des Etudes Promotionnelles

LES SOLUTIONS EXTERNES ADOPTÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS : L'INTÉRIM, LES LIBÉRAUX OU ENCORE LES MÉTIERS APPROCHANTS SONT LES PRINCIPALES ALTERNATIVES

	Total	Aide médico psycholo- gique	Aide- soignant	Encadrant d'unité de soins et d'activités paramédi- cales	Ergothé- rapeute	Infirmier en soins généraux	Masseur Kinésithé- rapeute	Orthopho- niste	Psychomo- tricien	Médecin du travail
Le recours à l'intérim	53%	32%	56%	17%	64%	79%	68%	88%	56%	61%
Le recours à des vacataires ou à des libéraux	38%	7%	27%	-	48%	52%	74%	77%	45%	68%
Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s)	32%	25%	43%	58%	35%	35%	34%	32%	59%	31%
La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition	13%	10%	10%	-	5%	10%	11%	14%	34%	33%
Le recours à un cabinet de recrutement	8%	7%	5%	9%	4%	5%	27%	29%	16%	17%
Le recours à du personnel avec un diplôme étranger (Union Européenne ou hors UE)	7%	-	2%	-	-	7%	32%	38%	-	15%
Le recours à l'apprentissage	5%	-	5%	-	4%	4%	2%	6%	6%	5%
Autres (préciser)	25%	24%	15%	-	24%	21%	31%	31%	37%	61%

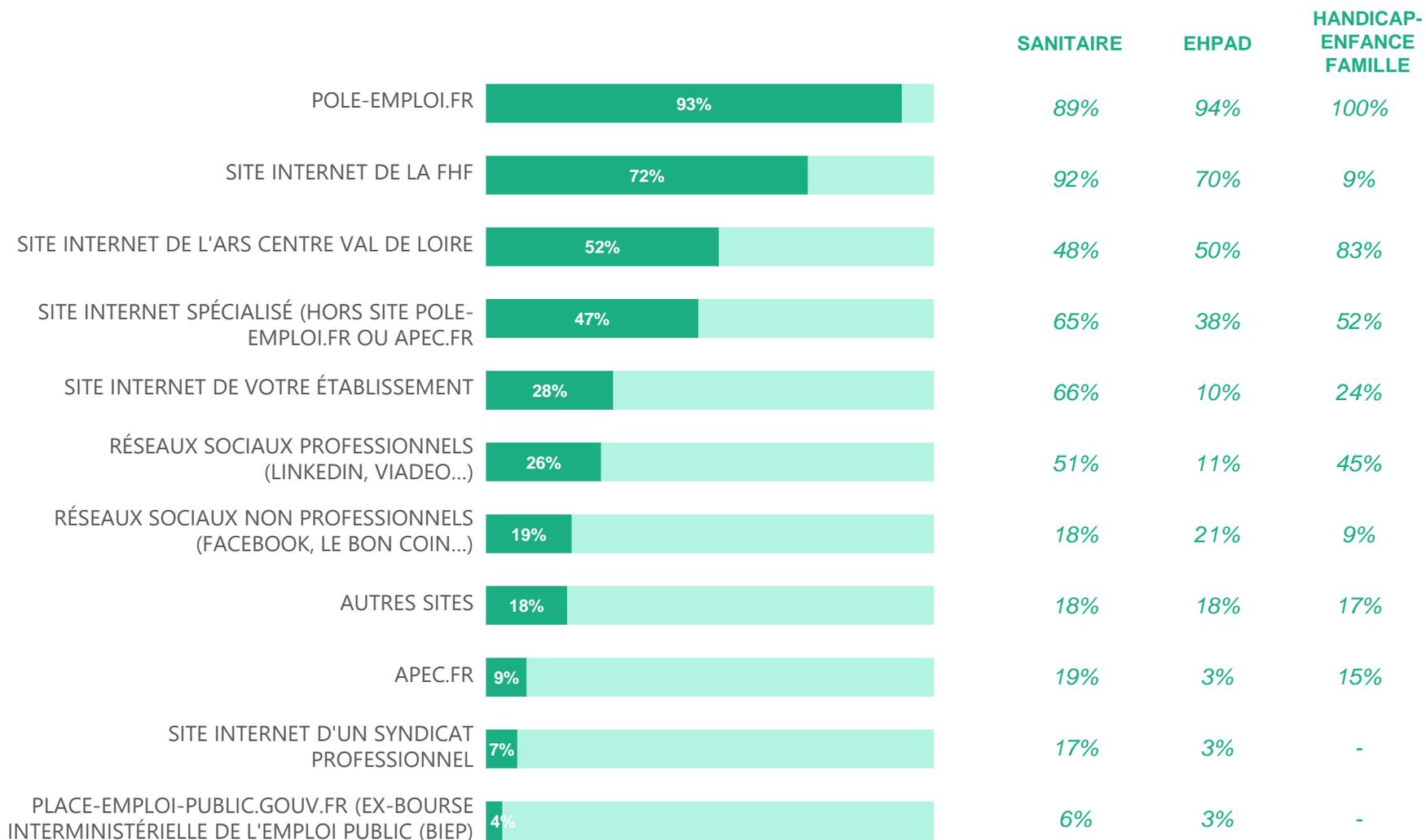
UN RECOURS A L'INTÉRIM LARGEMENT RÉPANDU, AVEC UNE IMPORTANTE VARIABILITÉ SELON LE TYPE D'ETABLISSEMENT



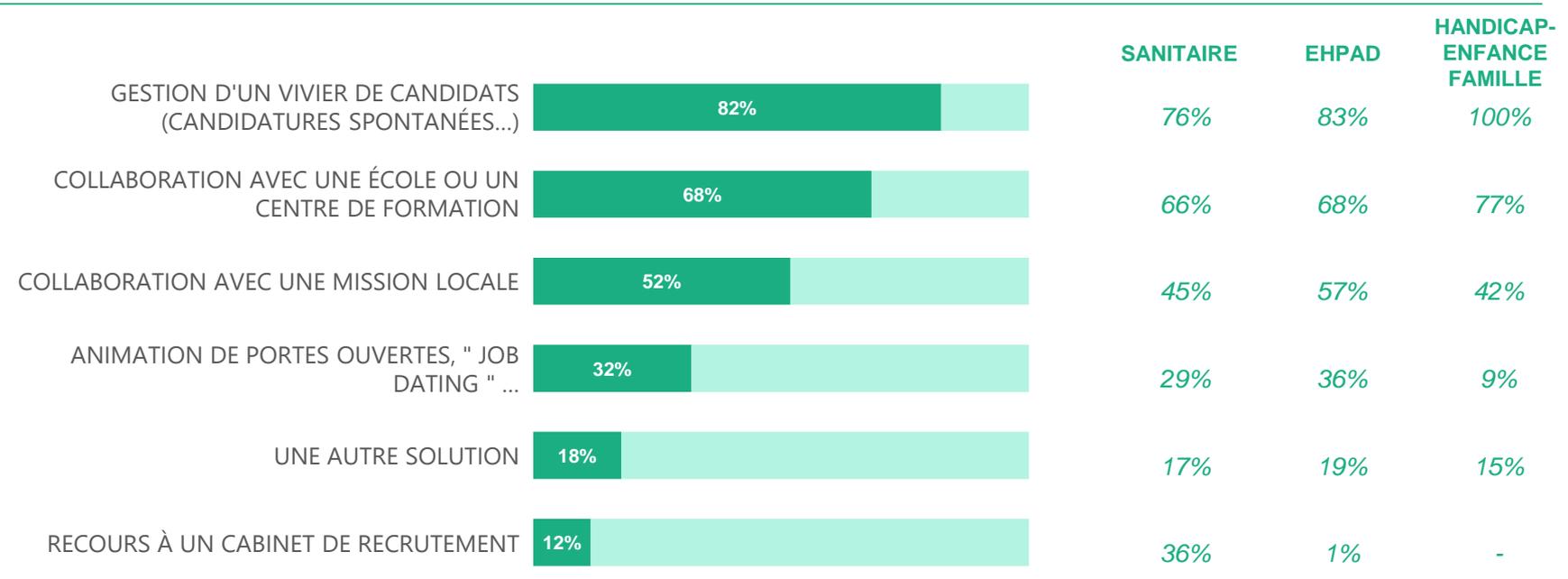
LES PRINCIPALES SITUATIONS ET MOTIFS POUR LESQUELS LES ÉTABLISSEMENTS ONT EU RECOURS À L'INTÉRIM POUR DU PERSONNEL NON MÉDICAL :

- REMPLACEMENT DES ARRÊTS MALADIE PONCTUELS
- LES CONGÉS MATERNITÉ
- ACCIDENT DE TRAVAIL
- CONGÉS ANNUELS
- ABSENTÉISME
- DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

LES CANAUX DE RECRUTEMENT UTILISÉS PAR LES ÉTABLISSEMENTS RESTENT PRINCIPALEMENT INSTITUTIONNELS



DES INITIATIVES POUR FACILITER, ACCOMPAGNER OU OPTIMISER LES RECRUTEMENTS SUR CERTAINS MÉTIERS OU PROFILS



LES INITIATIVES QUI DEVRAIENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR AIDER À RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

« Que les grilles indiciaires de la fonction publique soient plus valorisées pour la rémunération sur les catégories C car les salaires étant plus bas que dans le privé, on est moins vendeur. »

« Promouvoir le travail en EHPAD auprès des jeunes diplômés. »

« Travailler en GHT / regroupement des établissements pour être plus attractifs / constituer des temps pleins pour être plus attractifs dans le marché de l'emploi. »

« Simplification des modalités de recrutement sur certains grades (ex : concours sur titres trop rigides et fastidieux). »

Dispositif “Mon Emploi près de chez moi”

Estelle FRANCOIS - Conseil Régional

Nelly BOUCOURT - Pôle Emploi

Carine MAILLET - SEPIA 41

Partenaires du dispositif « Mon emploi près de chez moi »

Un Etablissement Public
au service de la Personne âgée



LA FAVORITE



Les Jardins d'Iroise

Maison de retraite médicalisée



pour tous, toute la vie, partout

Résidence
des Tourelles
MAISON DE RETRAITE



pôle emploi



La Providence

Lycée Catholique d'Enseignement
& Institut de Formation Continue

EHPAD
LA MAISON DU
BIEN VIEILLIR
LA
Bonne
EURE

Anfh

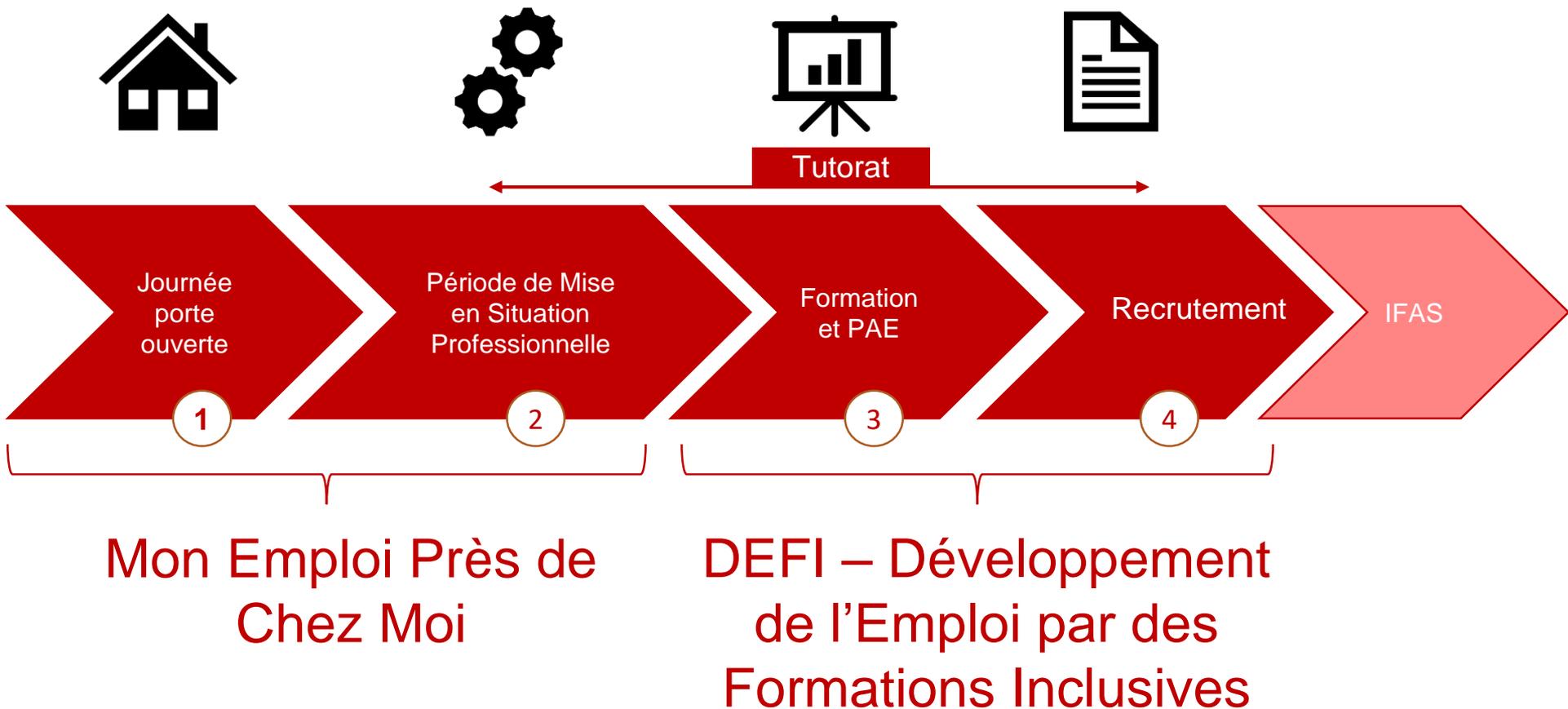
Job41

TROUVONS L'EMPLOI QUI VOUS VA



EHPAD « LA RÉSIDENCE DU
BOURG »

La démarche #VersUnEmploi



Contacts du dispositif « Mon emploi près de chez moi »

Estelle FRANCOIS : estelle.francois@centrevaldeloire.fr

Carine MAILLET : directionadjointe@legrandmont.fr

Conseiller entreprise Pôle Emploi de votre agence

CLÔTURE DU WEBINAIRE

- Questions-réponses
- Donnez-nous votre avis et vos attentes :



- En savoir plus :
 - Support du webinar et plaquette de présentation des résultats de la cartographie
 - Vos interlocuteurs de la Délégation ANFH Centre-Val-de-Loire

Merci de votre participation !