



FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

NOUVELLE-AQUITAINE

LES METIERS EN TENSION DANS LA FPH EN NOUVELLE-AQUITAINE : *DIFFICULTES DE RECRUTEMENT, IMPACTS ET SOLUTIONS ADOPTEES*



Restitution destinée aux établissements de la FPH
en Nouvelle Aquitaine
25 juin 2020

OBJECTIFS ET MODALITES DU WEBINAR

Vous restituer les résultats de l'enquête 'Métiers en tension dans la FPH' réalisée en Nouvelle Aquitaine

Vous permettre de positionner votre établissement par rapport à la situation régionale en matière de recrutement

Vous donner envie de prolonger la démarche Métiers-Compétences avec l'ANFH !

POUR REAGIR, POSER DES QUESTIONS OU EN CAS DE DIFFICULTE TECHNIQUE...

Utiliser le fil « Chat » à droite de votre écran



Nous vous répondrons au fur-et-à-mesure et en fin de webinar, sur un temps dédié.



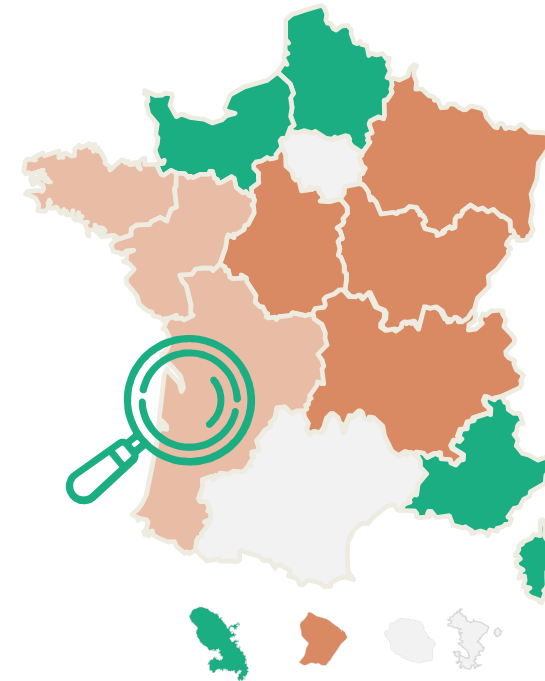
1

L'ENQUETE 'METIERS EN TENSION' DANS LA DEMARCHE METIERS-COMPETENCES

UN DISPOSITIF NATIONAL METIERS-COMPETENCES DEPLOYE PAR L'ANFH...

- **Depuis 2018** : déploiement par l'ANFH du **2nd cycle de cartographies régionales des métiers** de la FPH, avec l'appui de BVA.
- **Septembre 2019** : suite à la décision des Instances, lancement de la démarche par l'ANFH Nouvelle Aquitaine, avec l'invitation de l'ensemble des établissements à participer.
↳ Choix d'associer, à la cartographie, l'enquête sur les métiers en tension proposée dans le dispositif national.

Etat du déploiement du 2nd cycle de cartographies au 1^{er} mai 2020



■ Cartographie planifiée en 2020-2021

■ Cartographie réalisée ou en cours

... PLEINEMENT INTEGRE AU PROJET STRATEGIQUE ANFH 2020-2023

- Un chantier visant à « **RENFORCER LE POSITIONNEMENT DE L'ANFH DANS SON NOUVEL ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL** » et contribuant aux **4 AMBITIONS DE L'ANFH** :
 - **Ambition 1** - Sécuriser collectivement et accompagner individuellement **les agents**
 - **Ambition 2** - Soutenir **les politiques RH** des établissements
 - **Ambition 3** - Accompagner **la dynamique territoriale** des établissements et des équipes
 - **Ambition 4** - Anticiper **les transformations** sociétales, scientifiques, numériques et organisationnelles du secteur

Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
PARITARISME, SOLIDARITÉ, PROXIMITÉ

Projet stratégique 2020-2023

Ambition 1
Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

Objectif 1: Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents.
Objectif 2: Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).
Objectif 3: Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles.

Ambition 2
Soutenir les politiques RH des établissements

Objectif 4: Poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements.
Objectif 5: Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de Qualité de Vie au Travail (QVT).
Objectif 6: Soutenir les territoires et les établissements, formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences.
Objectif 7: Contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers.

Ambition 3
Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

Objectif 8: Construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires.
Objectif 9: Faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecine/mon médecin ».
Objectif 10: Poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des nouveaux projets territoriaux de santé.

Ambition 4
Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, numériques et organisationnelles du secteur

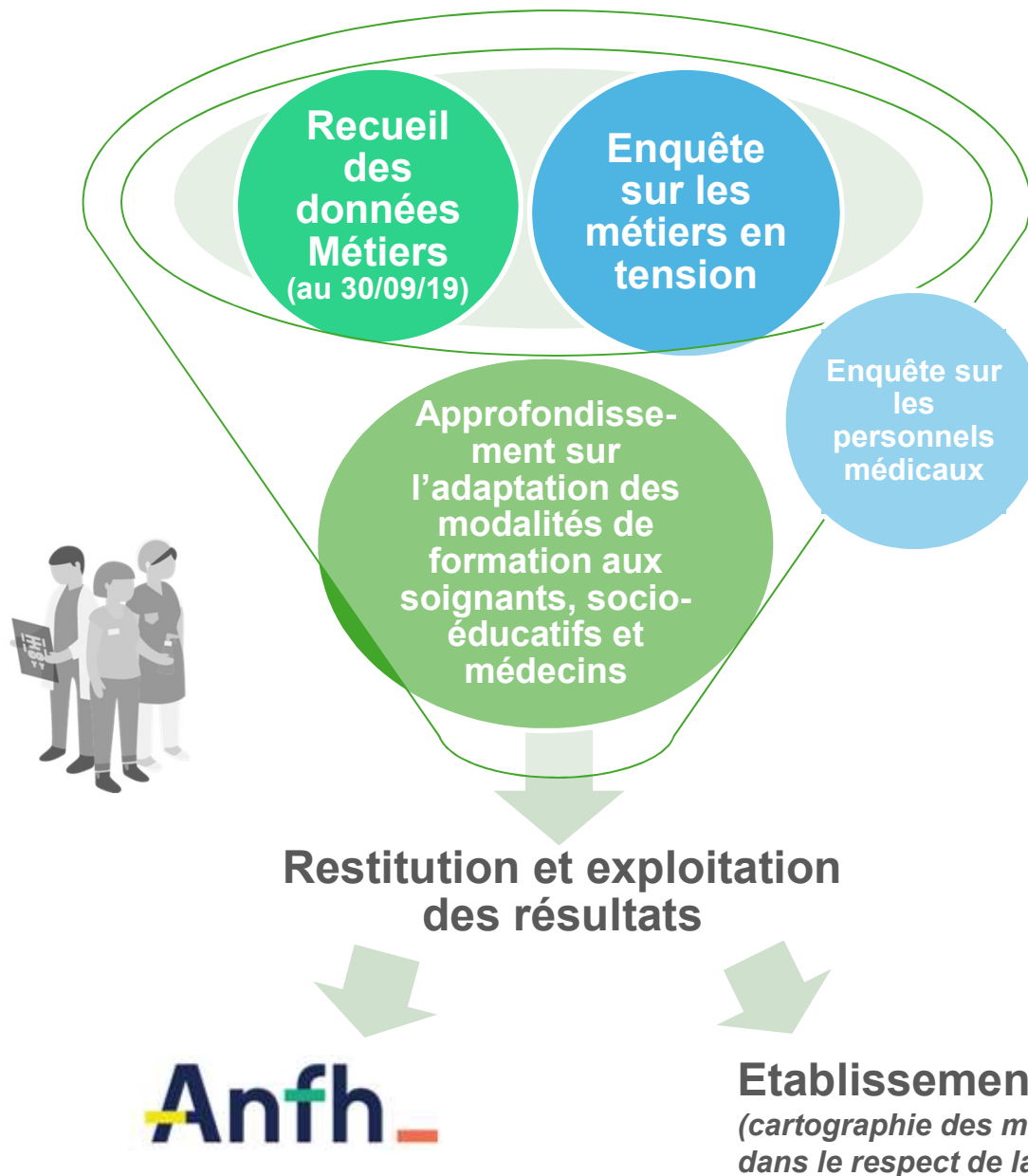
Objectif 11: Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations.
Objectif 12: Renforcer l'offre sur les thématiques de développement durable, de la Responsabilité Sociale des Établissements et de l'éthique professionnelle.

Chantiers transverses:

Développer les outils d'évaluation de la qualité.
Simplifier et dématérialiser les circuits.

Enrichir l'offre sur fonds mutualisés.
Renforcer le positionnement de l'ANFH dans un nouvel environnement institutionnel.

UNE PREMIERE ETAPE DE RESTITUTION DES RESULTATS



JALONS

- **Webinar du 23 juin :** cartographie régionale des métiers
- **Webinar d'aujourd'hui :** enquête Métiers en tension
- **D'ici fin juin :** réception de votre rapport 'Cartographie des métiers' et poss. d'accès au croiseur en ligne avec comparatifs régionaux et sectoriels
- **A partir de sept/octobre :** restitutions et ateliers sectoriels interactifs

LA MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE 'MÉTIERS EN TENSION'

Objectifs :

- Evaluer les difficultés de recrutement par métier, selon une double approche : perception des établissements vis-à-vis de ces difficultés ET postes non pourvus
- Recueillir les raisons et les solutions auxquelles les établissements ont recours pour pallier à ces difficultés.



Enquête « **MÉTIERS EN TENSION** » adressée à **L'ENSEMBLE DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH EN NOUVELLE-AQUITAINE** : SANITAIRES, MEDICO-SOCIAUX ET SOCIAUX (soit 290 établissements)



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



Interviews menées en **MIX WEB ET RELANCES TÉLÉPHONIQUES** entre **FÉVRIER ET MARS 2020**.



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

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

175

ÉTABLISSEMENTS

ont répondu au questionnaire

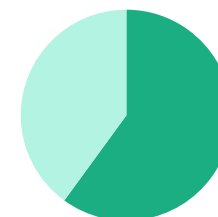


soit
60%

DES ÉTABLISSEMENTS

de la FPH

en NOUVELLE-AQUITAINE





2

LES METIERS EN TENSION DANS LA FPH EN NOUVELLE-AQUITAINE

DES TENSIONS FREQUENTES SUR UNE VINGTAINNE DE METIERS...

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



INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE*



ORTHOPHONISTE



MÉDECIN DU TRAVAIL



INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION



MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE



INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



AIDE-SOIGNANT



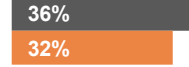
MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE



INFIRMIER PUÉRICULTEUR



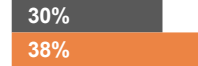
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF



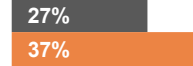
SAGE-FEMME



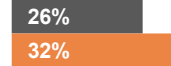
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE



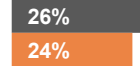
ERGOTHÉRAPEUTE



EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ



PSYCHOMOTRICIEN



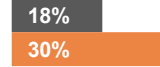
ASSISTANT SOCIAL



MONITEUR-ÉDUCATEUR



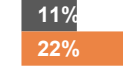
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ



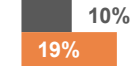
ENCAD. UNITÉ DE SOINS/ACT. PARAMÉD.



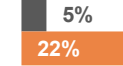
TECHNICIEN BIOMÉDICAL



CONS. EN ÉCO. SOC. ET FAM.



PÉDICURE PODOLOGUE



PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE



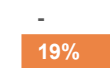
ORTHOPTISTE



AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE



EDUCATEUR SPORTIF



EDUCATEUR JEUNES ENFANTS





* 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) infirmier(s) de bloc opératoire

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

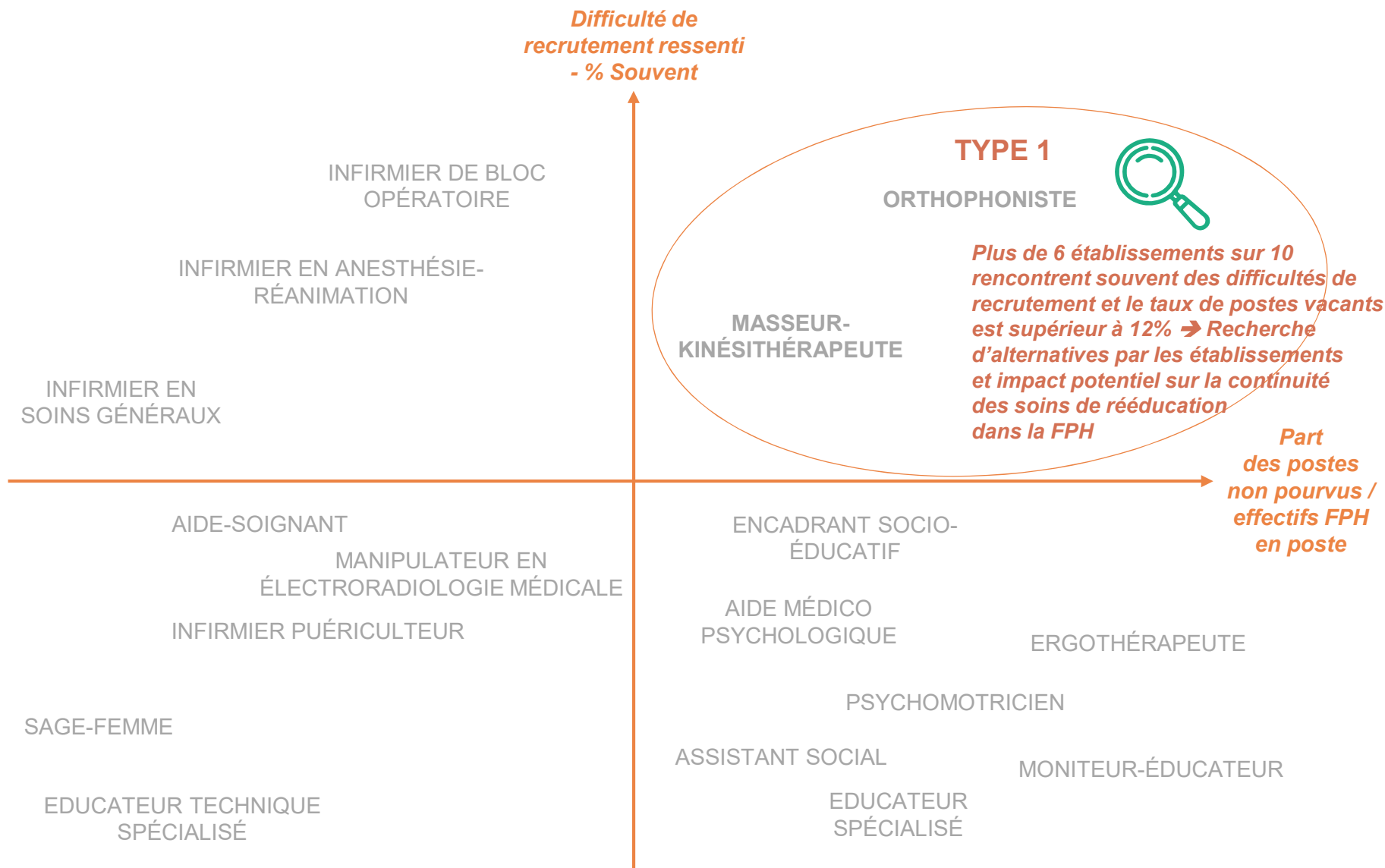
... AVEC UN TAUX DE POSTES VACANTS POUVANT ALLER JUSQU'À 15% VOIRE 25% DES EFFECTIFS EN POSTE

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

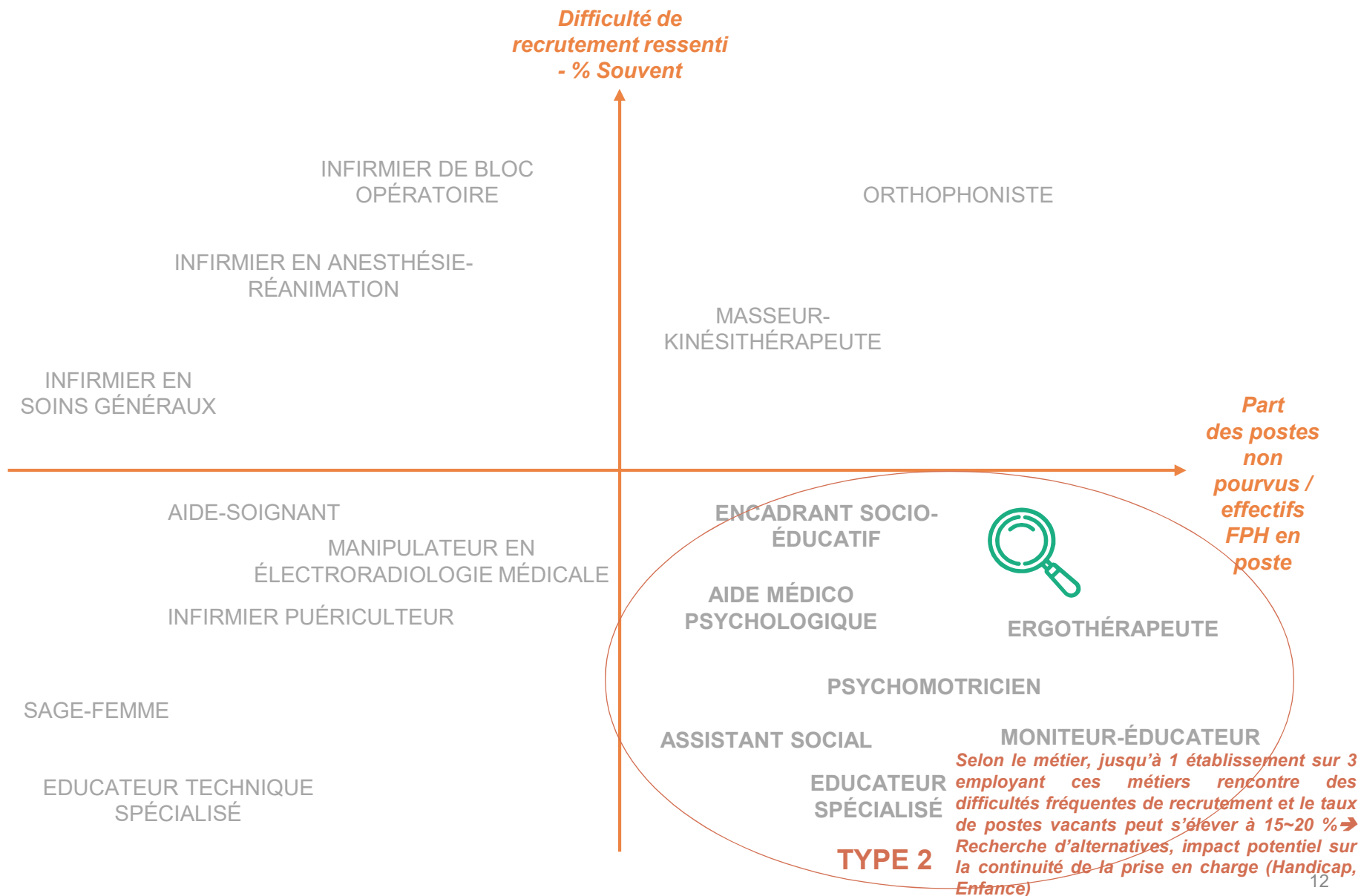
		
MONITEUR-ÉDUCATEUR	+/-120	24,4%
ERGOTHÉRAPEUTE	+/-70	19,9%
PSYCHOMOTRICIEN	+/-70	18,9%
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	+/-30	15,3%
ORTHOPHONISTE	+/-30	15,0%
ASSISTANT SOCIAL	+/-100	13,2%
MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	+/-80	12,6%
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	+/-190	12,5%
ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ	+/-110	8,4%
INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION	+/-30	3,9%
INFIRMIER PUÉRICULTEUR	+/-10	3,3%
AIDE-SOIGNANT	+/-810	3,2%
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	+/-35	3,1%
PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE	+/-50	2,8%
MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE	+/-45	2,5%
ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ	+/-5	2,5%
ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES	+/-50	2,3%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	+/-530	1,3%
SAGE-FEMME	+/-15	1,0%



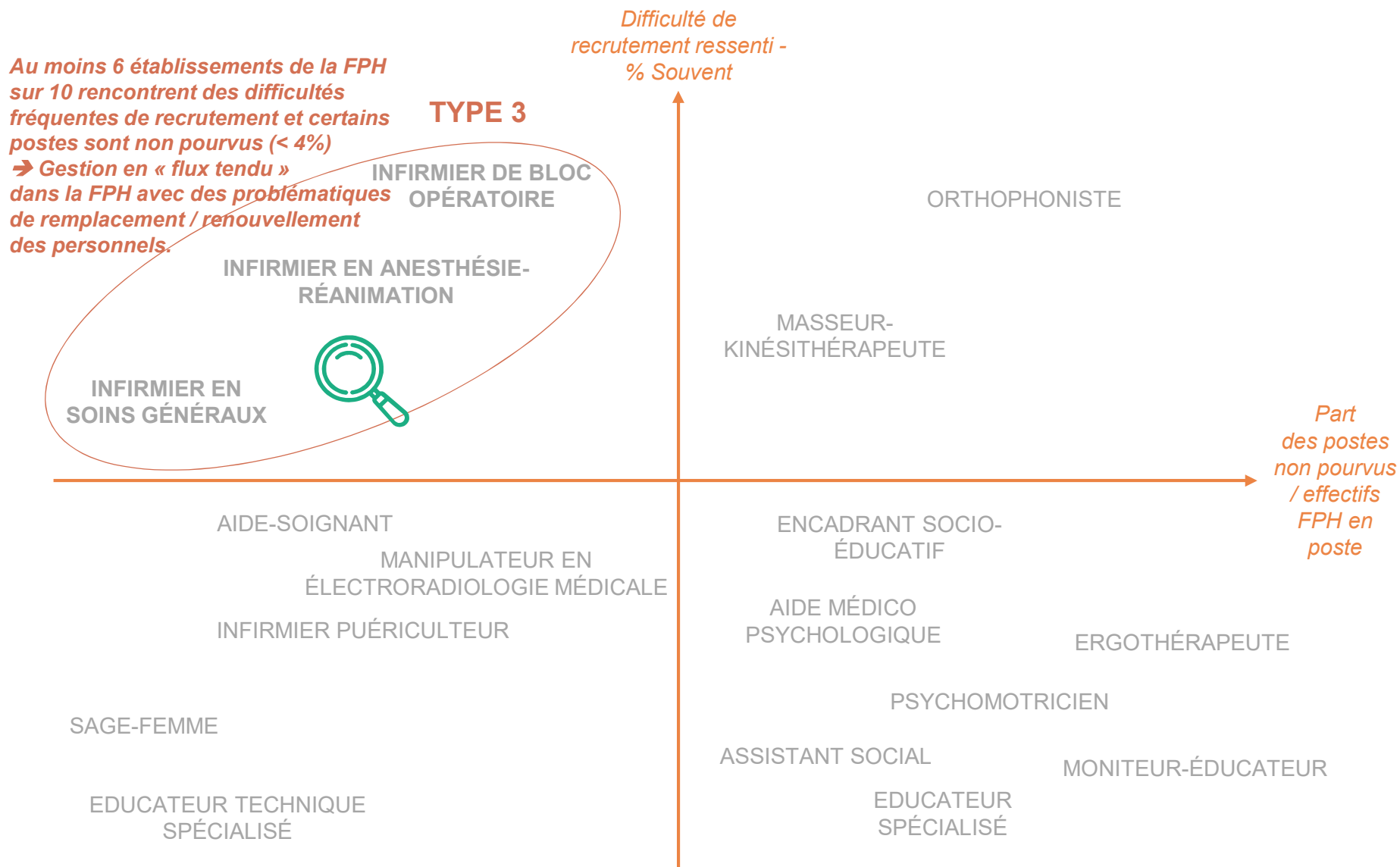
4 TYPES DES METIERS EN TENSION, AVEC UN IMPACT VARIABLE EN TERMES DE RH ET/OU DE PRISE EN CHARGE DES PATIENTS/RESIDENTS



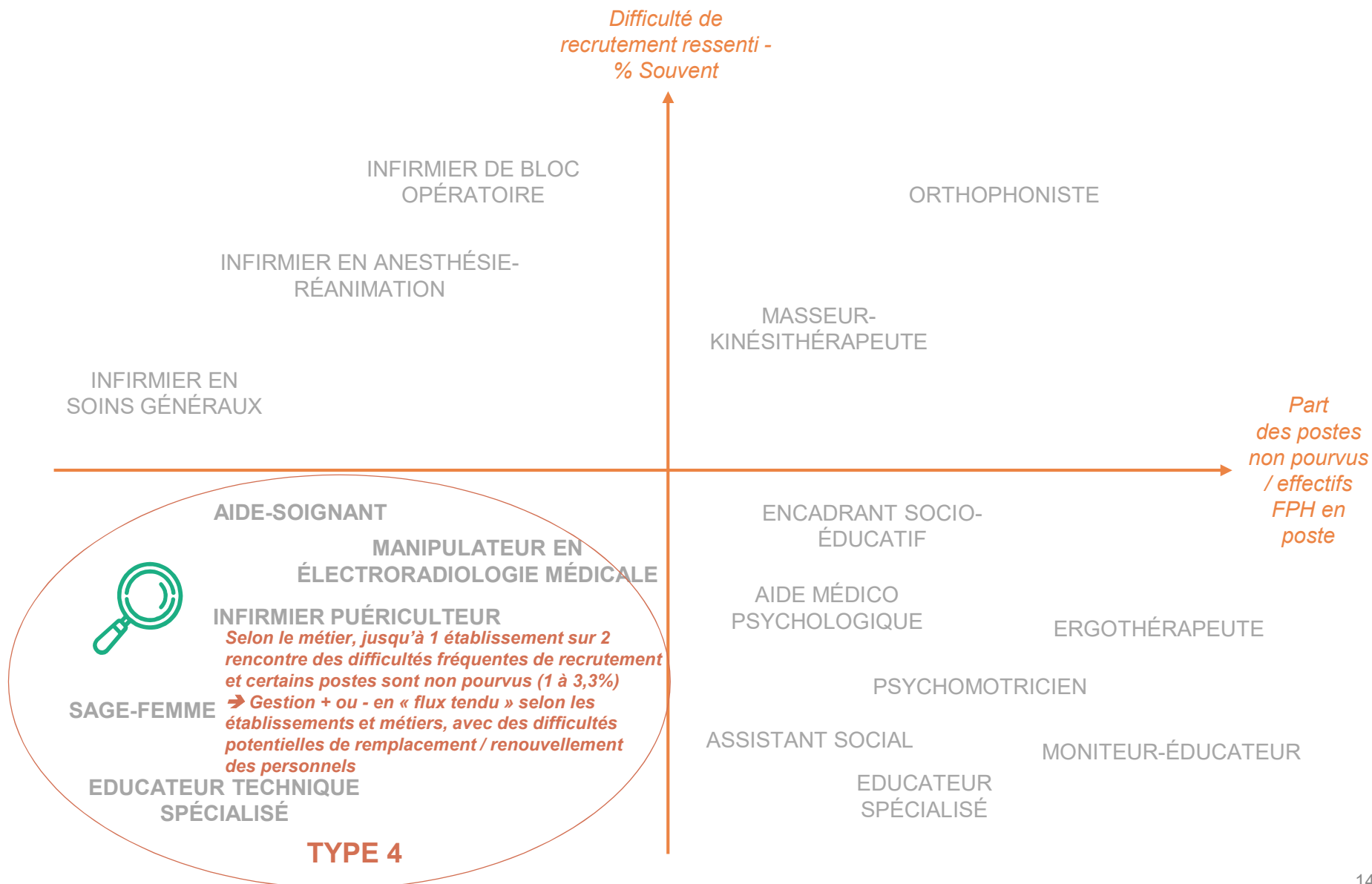
4 TYPES DES METIERS EN TENSION, AVEC UN IMPACT VARIABLE EN TERMES DE RH ET/OU DE PRISE EN CHARGE DES PATIENTS/RESIDENTS



4 TYPES DES METIERS EN TENSION, AVEC UN IMPACT VARIABLE EN TERMES DE RH ET/OU DE PRISE EN CHARGE DES PATIENTS/RESIDENTS



4 TYPES DES METIERS EN TENSION, AVEC UN IMPACT VARIABLE EN TERMES DE RH ET/OU DE PRISE EN CHARGE DES PATIENTS/RESIDENTS



LES RAISONS A L'ORIGINE DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT SELON LES ETABLISSEMENTS



- ▶ **9 établissements* sur 10** considèrent que les difficultés de recrutement sont dues, de manière générale, au **manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché**.

- ▶ **Trois principaux freins** ressortent :
 - la **rémunération** proposée (plus de 6 établissements sur 10),
 - la **situation géographique de l'établissement** (coût de la vie, ruralité...) (5 établissements sur 10)
 - le **type d'activité ou de service** (EHPAD, psychiatrie, handicap...) (5 établissements sur 10).

- ▶ La **quotité de temps de travail** (temps partiel) et le **poste proposé** (travail de nuit, répartition sur plusieurs services) sont cités par moins de 2 établissements sur 10.

- ▶ Ces freins apparaissent **d'importance variable selon le secteur d'activités et le métier**.

(* Les établissements ont été interrogés sur les raisons à l'origine des difficultés de recrutement, pour les métiers suivants : Infirmier en soins généraux, Aide-soignant, Aide médico psychologique, Masseur Kinésithérapeute, Ergothérapeute, Orthophoniste et Médecin du travail.

DES FREINS AU RECRUTEMENT D'IMPORTANCE VARIABLE ENTRE SANITAIRE, PERSONNES AGEES ET HANDICAP-ENFANCE

	Total	SANITAIRE	PERSONNES AGEES	HANDICAP-ENFANCE
Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché	89%	88%	94%	74%
A la rémunération proposée	63%	73%	51%	70%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)	53%	60%	50%	40%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)	52%	43%	60%	60%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	19%	12%	24%	25%
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	17%	17%	14%	28%
Autres*	10%	10%	12%	13%



(*) 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	89%	93%	96%	86%	96%	97%	88%	92%
A la rémunération proposée	63%	62%	49%	45%	94%	53%	93%	75%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)	53%	62%	52%	53%	71%	66%	65%	67%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)	52%	67%	74%	68%	53%	51%	49%	55%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	19%	20%	11%	17%	19%	39%	30%	35%
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	17%	21%	17%	18%	23%	6%	23%	18%
Autres*	10%	10%	7%	13%	8%	8%	6%	19%

(*) 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 DIFFICULTES EXPRIMEES PAR LES ETABLISSEMENTS

« *L'image renvoyée dans les médias joue un rôle important dans l'attractivité des EHPAD* »

« *On manque d'attractivité des structures, on est tourné vers le maintien à domicile et arriver dans un EHPAD est une solution dégradée... Les repositionner dans une aide médico-sociale, que les gens qui viennent travailler retrouvent une fierté et comprennent le sens de la mission de l'EHPAD* ».

« *L'accessibilité est un des problèmes de la ruralité pour le recrutement du personnel* »

« *On ne reçoit pas de candidatures, ça n'intéresse pas* »

« *Les jeunes candidats ont des exigences parfois en total décalage avec la réalité de l'activité et du secteur tant sur le plan salarial que sur le plan horaire* »

« *Problème sur les ASH et les AS. On est sur du flux tendu. Difficultés sur le sérieux des candidatures. Les personnes viennent se présenter pour un CDD ; on leur présente l'établissement, mais finalement elles ne viennent pas. Difficultés de fidélisation des AS. Elles ne vont pas rester sur un poste et prévoir une titularisation. Elles ne sont fidèles à la structure* »


« *S'agissant des postes infirmiers, le turn-over est important, les personnes recrutées ne recherchant pas des postes fixes. Les postes d'agents titulaires de la Fonction Publique n'attirent que faiblement les candidats IDE (problématiques liées aux rémunérations)* »



3

LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

LA PROMOTION PROFESSIONNELLE : 5EME SOLUTION INTERNE ADOPTEE PAR LES ETABLISSEMENTS POUR PALLIER AUX DIFFICULTES DE RECRUTEMENT

Solution interne adoptée	% d'établissements
La réorganisation du travail	67%
Le rappel d'agents en repos	66%
Les heures supplémentaires	58%
Le recours à des « faisant-fonction » ou métier(s) approchant(s)	51%
La promotion professionnelle du personnel 	43%
Une « stagiairisation » ou un CDI plus rapide	38%
Autres*	12%



« Nous avons plusieurs ASH en attente de formation d'AS, une AS en attente de formation d'infirmière, une infirmière en attente de formation de cadre de santé, et une AS en attente de formation d'animatrice. En dehors d'un agent par an pris en charge dans le cadre du guichet unique, notre structure ne peut supporter le financement d'EP sur son enveloppe du plan de formation ».

(*) 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...

SELON LE METIER, DES SOLUTIONS INTERNES DIVERSEMENT UTILISEES PAR LES ETABLISSEMENTS

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide-soignant	Aide médico psychologique	Masseur Kinésithérapeute	Ergothérapeute	Orthophoniste
La réorganisation du travail	67%	78%	62%	55%	77%	68%	75%
Le rappel d'agents en repos	66%	84%	85%	75%	65%	57%	48%
Les heures supplémentaires	58%	80%	56%	43%	68%	41%	59%
Le recours à des « faisant-fonction » ou métier(s) approchant(s)	51%	52%	75%	65%	52%	56%	45%
La promotion professionnelle du personnel	43%	52%	52%	50%	62%	50%	47%
Une « stagiairisation » ou un CDI plus rapide	38%	48%	35%	23%	60%	26%	50%
Autres*	12%	10%	9%	2%	17%	19%	31%

(*) 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 L'INTERIM, LA SOLUTION EXTERNE UTILISEE PAR LE PLUS GRAND NOMBRE D'ETABLISSEMENTS



Solution externe adoptée	% d'établissements
Le recours à l'intérim	49%
Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s)	26%
Le recours à des vacataires ou à des libéraux	24%
La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition...)	20%
Le recours à un cabinet de recrutement	9%
Le recours à l'apprentissage	8%
Le recours à du personnel avec un diplôme étranger (Union Européenne ou hors UE)	7%
Autres	12%



« A part les infirmières, tous les postes sont pourvus. C'est en cas d'absence maladie, congé, que ça devient difficile, surtout sur les arrêts maladie de longue durée... Surtout quand c'est une infirmière, on doit avoir recours à l'intérim pour le remplacement. On a besoin du personnel 24h/24 et un roulement est mis en place ; c'est pour ça que c'est compliqué quand une personne est absente »

(*) 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...

SELON LE METIER, DES SOLUTIONS EXTERNES PLUS OU MOINS UTILISEES PAR LES ETABLISSEMENTS

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide-soignant	Aide médico psychologique	Masseur Kinésithérapeute	Ergothérapeute	Orthophoniste
Le recours à l'intérim	49%	74%	45%	23%	63%	33%	64%
Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s)	26%	23%	36%	29%	32%	35%	34%
Le recours à des vacataires ou à des libéraux	24%	26%	6%	3%	46%	9%	61%
La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition)	20%	22%	12%	8%	18%	18%	30%
Le recours à un cabinet de recrutement	9%	10%	5%	1%	19%	7%	10%
Le recours à l'apprentissage	8%	9%	5%	-	16%	8%	20%
Le recours à du personnel avec un diplôme étranger (Union Européenne ou hors UE)	7%	5%	2%	-	22%	4%	20%
Autres	12%	13%	3%	-	21%	28%	19%

(*) 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...



4

QUELQUES EXEMPLES DE FOCUS 'METIER EN TENSION'

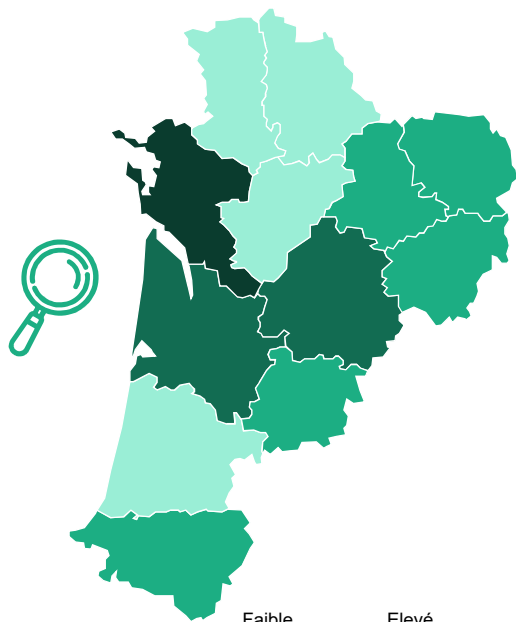
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER D'INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX

EN NOUVELLE-AQUITAINE PLUS DE

22 638 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER D'INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX

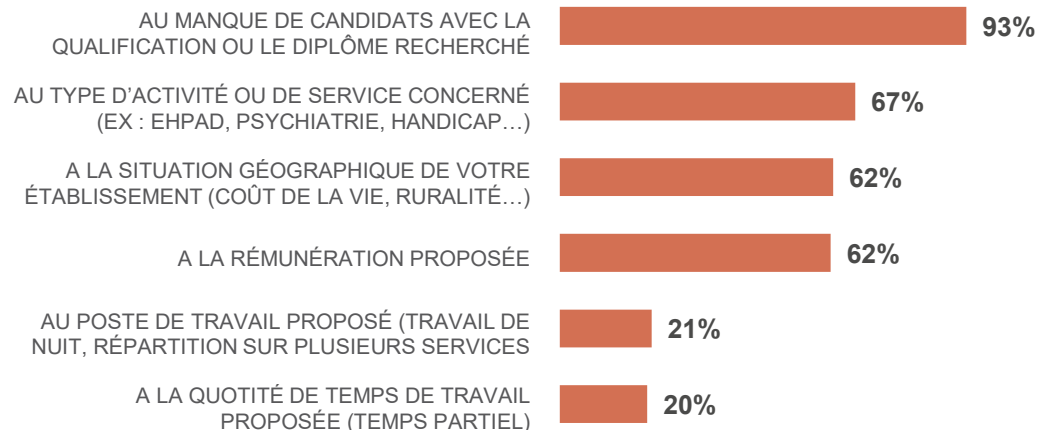
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-530



% d'ébts ayant des difficultés de recrutement



LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	84%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	80%
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	78%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	52%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	52%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	48%

EXTÉRIURE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECOURS À L'INTÉRIM	74%
LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	26%
LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	23%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	22%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	10%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	9%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER	5%

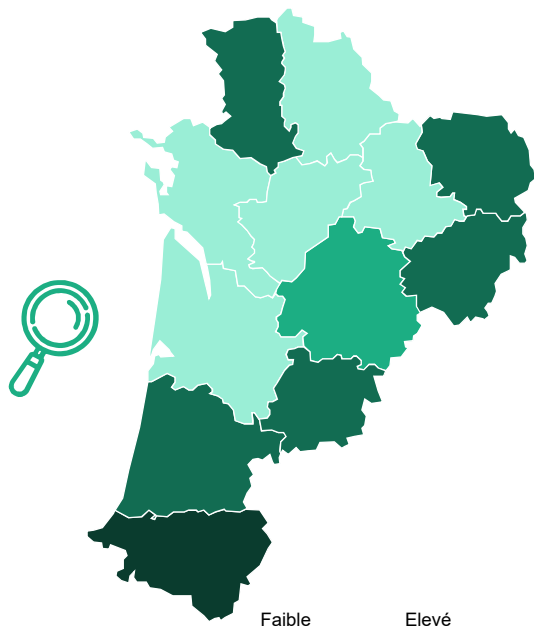
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE METIER D'AIDE-SOIGNANT(E)

EN NOUVELLE-AQUITAINE PLUS DE

24 863 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE AIDE SOIGNANT(E)

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-810

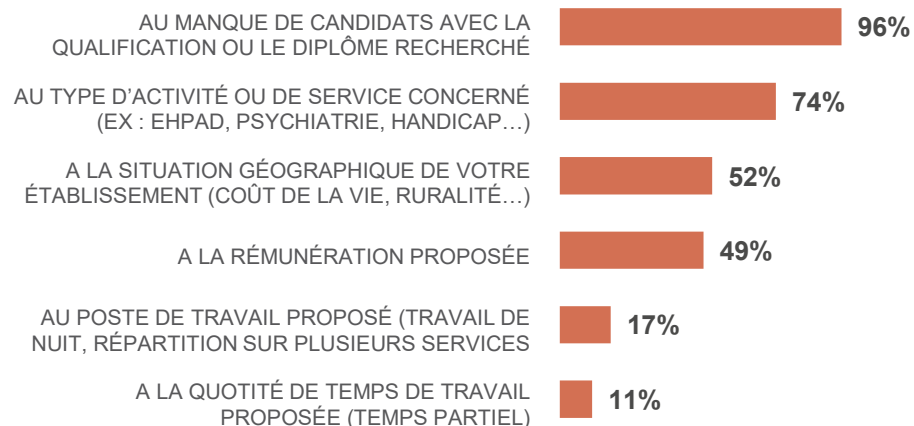


Faible Elevé

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement



LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	85%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	75%
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	62%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	56%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	52%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	35%

EXTÉRIÈRE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECOURS À L'INTÉRIM	45%
LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	36%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	12%
LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	6%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	5%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	5%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER	2%

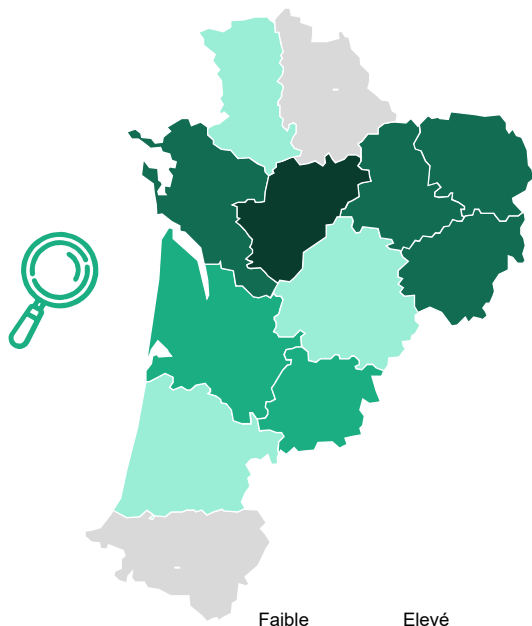
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER DE MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

EN NOUVELLE-AQUITAINE PLUS DE

592 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE DE MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

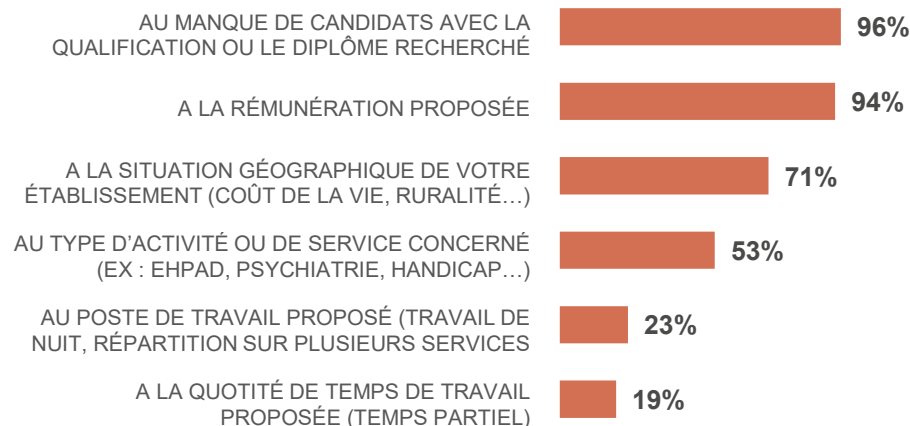
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-80



% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

Faible Elevé

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	77%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	68%
LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	65%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	62%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	60%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)*	52%

EXTÉRIÈRE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECOURS À L'INTÉRIM	63%
LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	46%
LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)*	32%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER	22%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	19%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	18%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	16%

(*) Principalement, professeur d'Activité Physique Adaptée, puis éducateur sportif et AS « aide-kiné »

CLÔTURE DU WEBINAR

- Questions-réponses

- Donnez-nous votre avis :



- Vos prochains RDV : à partir de sept/octobre pour des ateliers sectoriels et interactifs en Nouvelle-Aquitaine.

Merci de votre participation !