



ETUDE DE L'OBSERVATOIRE OPCO SANTÉ

BESOINS EN RECRUTEMENT

Synthèse consolidée quantitative et qualitative

Janvier 2022

obe^a

OPCO
SANTÉ

1: Rappel du contexte et des objectifs

Rappel: approche méthodologique.

1 : Analyse de l'univers des branches.

- A été menée en amont une **analyse statistique de l'univers des branches** (sur la base du fichier **OPCO Santé**).

2 : La Phase Quantitative.

- **Obea** a ensuite collecté des données par le biais d'une enquête téléphonique / internet ad-hoc.
- **Les SIRET / SIREN actifs (base OPCO Santé) constituant l'univers de référence ont été sollicités** par téléphone (avec relances pour passation online et/ou par **retour email, mis en place pour les plus grandes entreprises de la branche** – principalement les plus de 50 salariés).
- Ont été interrogés, les décideurs en matière de ressources humaines, chefs d'établissements et responsables RH, DRH / RRH.
- Un **échantillon final de 2 136 questionnaires en base établissements (647 496 salariés)** assurant une bonne représentativité statistique.
- La **base redressée présentée dans le rapport** est de **24 808 établissements** pour un total de **1 084 665 salariés ETP**.
- **Enquête** par téléphone (CATI) et internet (CAWI / questionnaires renvoyés par emails) **réalisée du 17 mai au 21 juin 2021**.

- **Echantillon final redressé de 24 808 établissements** et totalisant 1 084 665 salariés ETP, construit selon la méthode des quotas (taille en nombre de salariés, activités, régions).
- **Les résultats ont été redressés** pour être représentatifs.
- Des tris croisés ont été effectués.
- Les différences significatives sont indiquées au seuil de confiance de 95% dans le rapport détaillé.

3 : La Phase Qualitative.

- **55 entretiens qualitatifs en profondeur** réalisés **par téléphone** entre **octobre 2021 et novembre 2021** auprès de chefs d'établissements et décideurs (ressources humaines principalement) au sein des établissements des **branches relevant d'Opco Santé**.
- **31 entretiens sur le secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif. 24 entretiens sur les autres secteurs** (12 entretiens sur le secteur HP, 7 questionnaires sur le secteur SSTI et 5 questionnaires sur le thermalisme).
- Le recrutement a été effectué sur la base de fichiers (transmis par OPCO Santé) ayant été utilisé en amont lors de la phase quantitative, dans le cadre d'une campagne téléphonique.

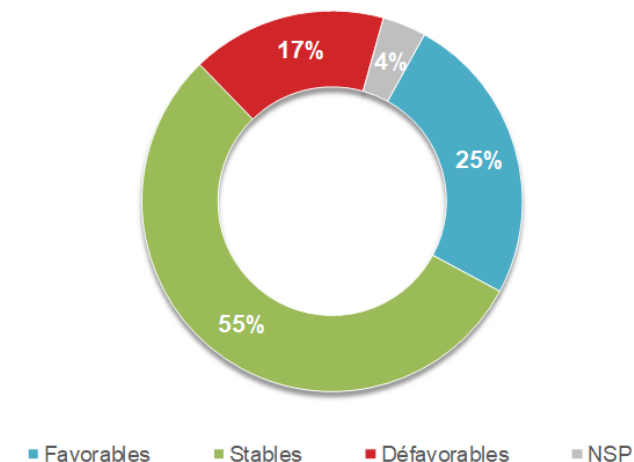
Enseignements clés

Contexte économique 2020-2021.

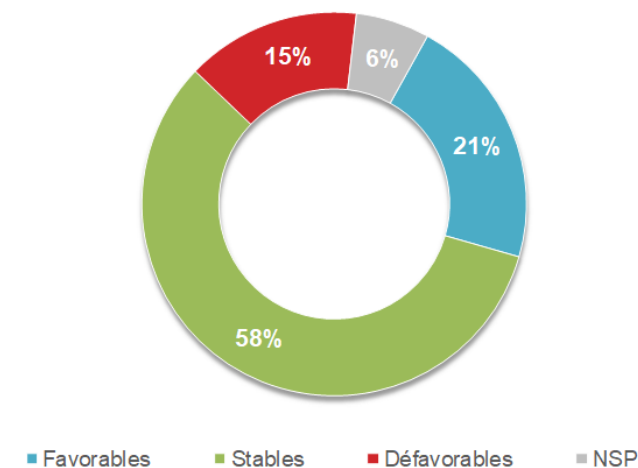
- Pour une minorité d'établissements, soit **16,6%**, le bilan économique de l'année 2020 est jugé défavorable (nb : Santé au travail : **27,4%** ; hospitalisation privée à statut commercial : **23%** ; thermalisme : **92,3%**). On ne note pas de corrélation avec la taille des établissements, ce taux restant en effet stable selon les segments.
- **Près d'un quart (21,4%) des établissements anticipent des perspectives économiques favorables pour 2021** (nb : Santé au travail : **16,4%** ; hospitalisation privée à statut commercial : **30,1%**) , **14,7%** des perspectives défavorables et **57,7%** une stabilité.
- On ne note pas de différence significative selon les tailles en nombre de salariés.
- **81,4% des établissements ont accéléré certains développements** en raison de la **crise sanitaire** (nb : thermalisme : **66,1%**). A noter pour ces établissements, la mise en place d'une **nouvelle organisation avec les personnes accueillies** et/ou leurs familles (**47,8%**), une **nouvelle organisation interne** (**46,5%**), le développement des **outils digitaux** (**45,3%** ; nb : santé au travail : **73,8%**), la présence sur **les réseaux sociaux** (**19,2%**) et le développement de **nouvelles activités** (**9,7%**).

Base: 24 808 établissements

➤ Bilan économique des établissements en 2020



➤ Perspectives économiques 2021



Enseignements clés

Contexte économique 2020-2021 (enseignements qualitatifs).

Une majorité de décideurs évoquent spontanément les difficultés de recrutement comme marqueur majeur du contexte et de la conjoncture en 2021 au sein de leur établissement mais aussi plus globalement au niveau de leur branche.

- Pour une majorité toujours, ces difficultés sont avant tout des **difficultés nationales structurelles aggravées par une conjoncture liée à la crise sanitaire** qui impacte la situation négativement plus encore ces derniers mois.
- **En mineur**, on notera le **sujet du savoir-être** qui impacte aussi les difficultés évoquées : attitude face aux contraintes des emplois au sein des branches, horaires, travail le week-end, et un certain rapport au travail des plus jeunes générations de manière plus globale ...

Pour 2022, les grands enjeux anticipés confirment tout le poids de la problématique du recrutement notamment centrée sur les personnels soignants, diplômés ... exprimée avec force par les décideurs interrogés qui se projettent dans les mois à venir.

- D'importantes **difficultés de recrutement** qui **exacerbent la concurrence entre les différentes branches** étudiées et ce en priorité **pour les profils soignants diplômés**.
 - Des **niveaux de rémunération** des personnels soignants ainsi que la **concurrence entre territoires** qui expliquent également les difficultés rencontrées au-delà de la concurrence qui peut s'exercer entre les branches pour les profils recherchés.
 - Des **difficultés transverses pour le recrutement de médecins, infirmier/ères et aides soignant/es et des spécificités sectorielles à souligner** comme pour les kinésithérapeutes sur le thermalisme ou les éducateurs et les assistantes sociales sur le médicosocial.
-

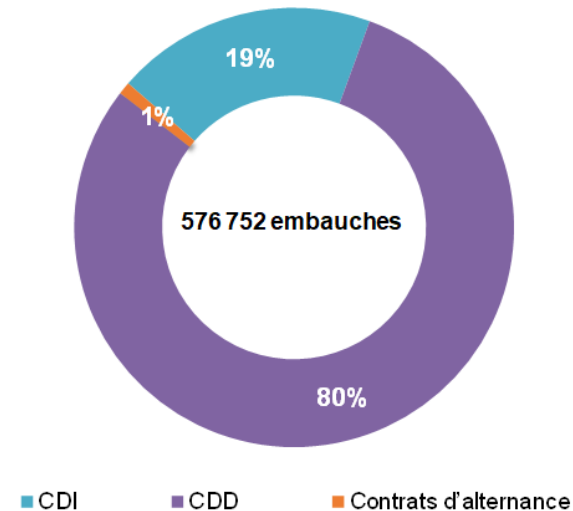
Enseignements clés

Les mouvements de personnel.

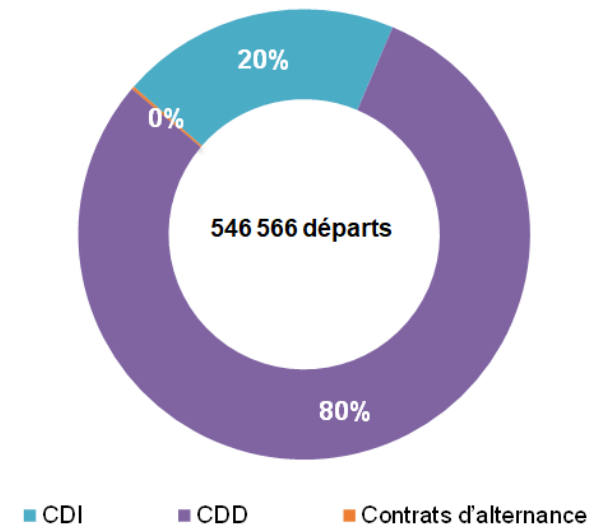
- **576 752 embauches sont mesurées en 2020 pour 546 566 départs. Un turnover plutôt élevé d'environ 45% en moyenne.**
- **77,5%** des établissements ont donc embauché en 2020 (nb : **85,4%** sur le secteur hospitalisation privée à statut commercial ; **95%** pour les 50 salariés et plus mais seulement **48,2%** pour les TPE de 1 à 9 salariés).
- **18,5%** des embauches en 2020 concernent des hommes et **81,5%** des femmes. On remarquera aussi la part de **79,9%** des CDD dans les embauches 2020 (versus **10%** en structure des effectifs salariés).
- **73,2%** des entreprises ont connu au moins un départ en 2020 (nb : **80,2%** sur le secteur hospitalisation privée à statut commercial ; **95%** pour les 50 salariés et plus mais seulement **37,1%** pour les TPE de 1 à 9 salariés). **18,2%** des départs en 2020 concernent des hommes et **81,8%** des femmes. On remarquera la part de **79,8%** des CDD dans les départs 2020 (versus **10%** en structure des effectifs).
- Les **fins de CDD** constituent sans surprise la principale raison des départs enregistrés en 2020, à hauteur de **79,4%** devant les démissions (**10,3%**), les départs en retraites ou préretraites (**3,2%**) et les ruptures conventionnelles (**2,6%**).

Base: 24 808 établissements

➤ Effectifs embauchés selon la nature du contrat



➤ Effectifs ayant quitté l'entreprise selon la nature du contrat



Enseignements clés

Les mouvements de personnel (enseignements qualitatifs).

Une minorité de décideurs interrogés évoquent des éléments positifs issus des dernières expériences de recrutements significatifs effectués, mettant en avant les modes informels de type 'bouche à oreille' et la cooptation ainsi que la montée en compétences des salariés.

- Des **recrutements récents** qui illustrent les **difficultés rencontrées en termes de pénurie de candidats** ainsi que le **déficit d'efficacité de Pôle Emploi** sur les **profils recherchés** par les branches.
 - Le sujet des **rémunérations** est également cité à ce stade de l'enquête, des rémunérations jugées **globalement insuffisantes** au sein des différentes branches et secteurs étudiés.
 - **En mineur** à propos des aspects négatifs liés au dernier recrutement significatif effectué, on notera un **manque d'implication des candidats** rencontrés par rapport au métier, un **manque de maturité des plus jeunes** pointé du doigt et associé à la plateforme Parcoursup. On remarque également la mention **de candidats jugés peu fiables** avec par exemple de l'absentéisme.
 - A noter enfin, la **vaccination obligatoire** qui a eu un impact négatif ces derniers mois sur le recrutement des personnels notamment soignants ainsi que **l'image de certains métiers et les difficultés rencontrées auprès de certains publics** (personnes âgées, handicap ...) qui sont également évoquées de même que **l'attractivité de certains territoires** (zones rurales, proximité de frontières ...).
-

Pôle Emploi demeure l'acteur majeur de référence en matière de recrutement à côté de modes plus informels de type 'bouche à oreille' et réseau, devant internet (site de l'établissement, Indeed et les réseaux sociaux, Facebook en tête ...).

- **Pôle Emploi**, acteur **quasi incontournable** est cité par la moitié des répondants comme une des raisons des difficultés rencontrées dans son **incapacité à bien cibler en amont les profils** recherchés en termes de **compétences et de niveaux de diplômes**.
-

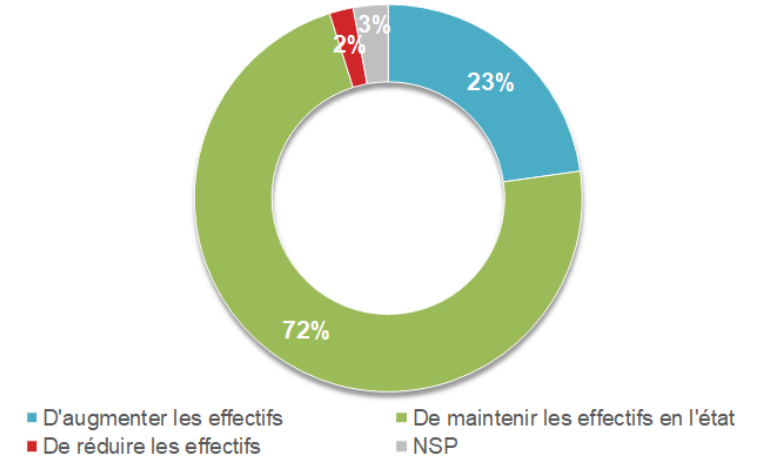
Enseignements clés

Perspectives de recrutement.

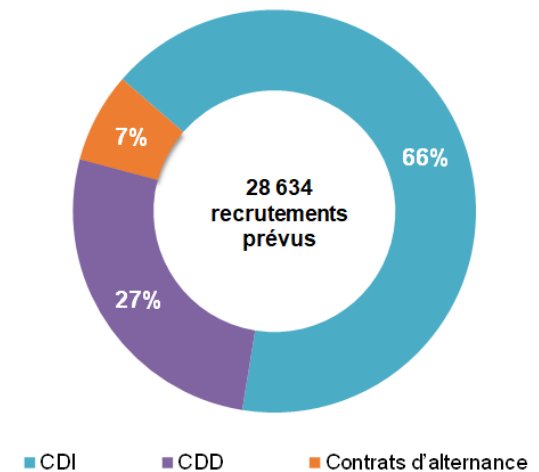
- **72,4%** des établissements interrogés envisagent de maintenir leurs effectifs salariés au cours des 12 prochains mois et **22,8%** envisagent d'augmenter leurs effectifs (nb : **17,2%** pour l'hospitalisation privée à statut commercial mais **38%** pour le secteur SSTI, santé au travail).
- Une minorité de **2%** d'établissements envisagent de diminuer les effectifs salariés au cours des 12 prochains mois en 2021 (nb : thermalisme : **7,3%**).
- On note peu de différences significatives selon la variable taille en nombre de salariés.
- Sur les **28 634 recrutements prévus**, les **2/3** sont envisagés en CDI (**94%** dans le secteur de l'hospitalisation privée à statut commercial et seulement **41%** sur le segment des établissements de 1 à 9 salariés), **27%** en CDD et **7%** en alternance.
- **20%** de ces recrutements sont prévus dans le mois (mais **56%** pour le secteur thermalisme), **35%** dans les 3 mois, **22%** dans les 6 mois et **22%** dans plus de 6 mois.

Base: 24 808 établissements

➤ Perspectives de recrutement



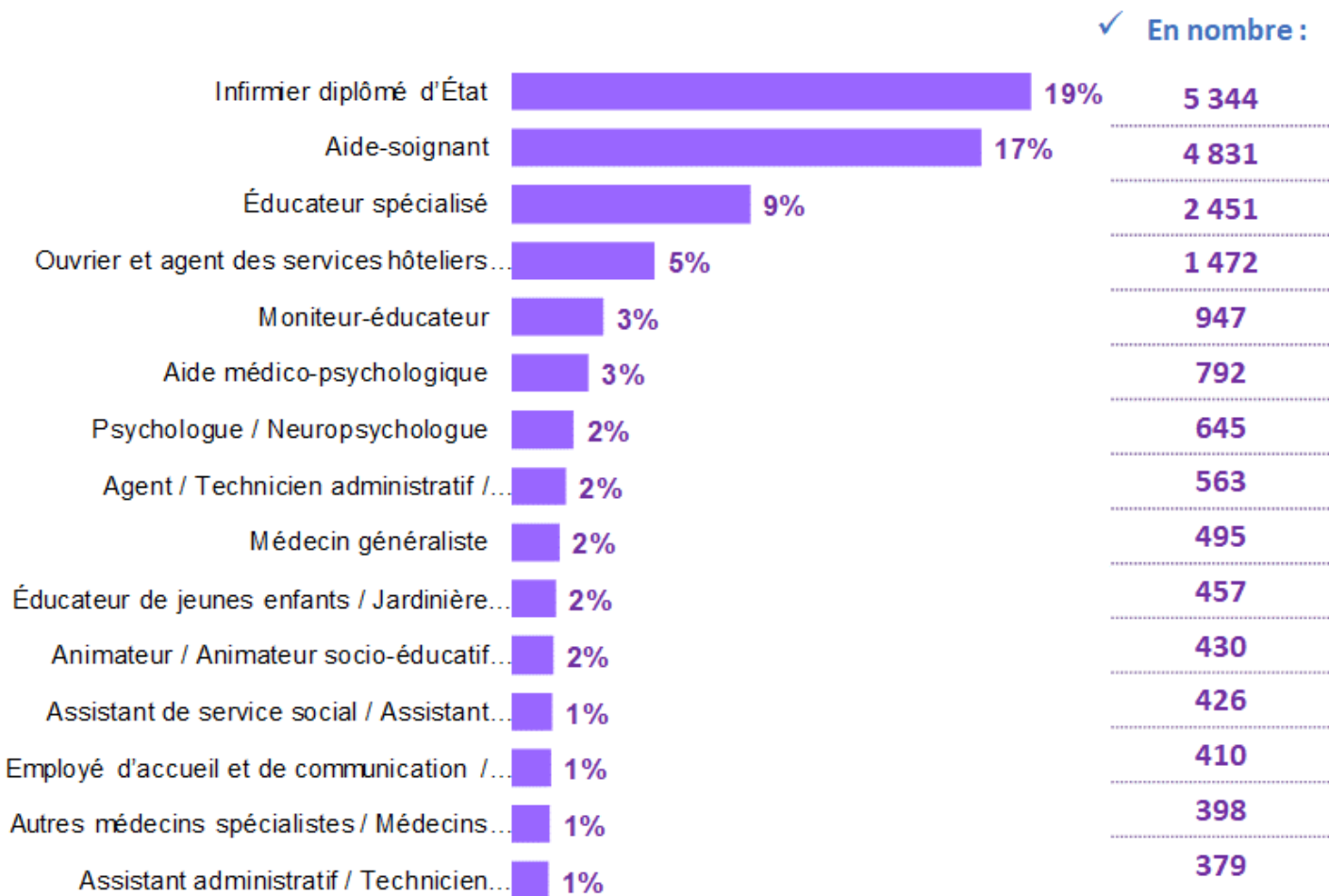
➤ Perspectives de recrutement selon la nature des contrats



Enseignements clés

Perspectives de recrutement.

✓ Les 15 métiers les plus cités dans l'intention de recrutement :



Base: 28 634 recrutements

Secteurs sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif	
Total	23 832
Aide-soignant	17%
Infirmier diplômé d'État	13%
Éducateur spécialisé	10%
Ouvrier et agent des services hôteliers (personnel de cuisine, d'entretien, lingère)	6%
Moniteur-éducateur	4%

Secteur de la santé au travail interentreprises	
Total	980
Infirmier diplômé d'État	28%
Autres médecins spécialistes / Médecins au Département d'Information Médicale	28%
Médecin généraliste	9%
Médecin chef de service (hors direction d'établissement) / Médecin coordonnateur / Médecin responsable de pôle	8%
Assistant administratif / Technicien supérieur / Coordonnateur non cadre de personnels administratifs	4%

Secteur de l'hospitalisation privée à statut commercial	
Total	3 627
Infirmier diplômé d'État	51%
Aide-soignant	20%
Psychologue / Neuropsychologue	9%
Infirmier spécialisé en bloc opératoire (IBODE)	2%
Agent de service soins (Agent de soins, Agent d'amphithéâtre, Brancardier) / Aide de vie	2%

Secteur du thermalisme	
Total	196
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute etc.)	32%
Animateur / Animateur socio-éducatif (niveau III) / Animateur 1ère catégorie	31%
Masseur-kinésithérapeute	12%
Employé d'accueil et de communication / Agent d'accueil / Hôtesse / Standardiste / Employé de vie associative	4%
Ouvrier et agent des services hôteliers (personnel de cuisine, d'entretien, lingère)	3%

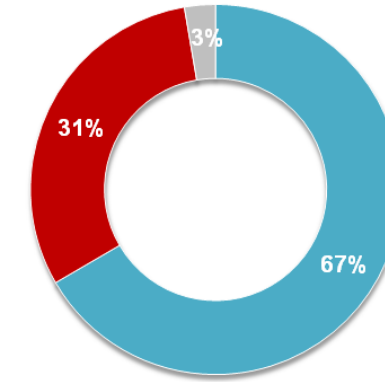
Enseignements clés

Les difficultés de recrutement.

- Les deux tiers des établissements, soit **66,6%**, rencontrent des difficultés de recrutement.
- On note une corrélation assez nette selon la taille en nombre de salariés : de **30,5%** pour les établissements de 1 à 9 salariés à **96,4%** pour les établissements de 200 salariés et plus.
- **81,5%** des établissements du secteur hospitalisation privée à statut commercial évoquent des difficultés de recrutement versus **66,6%** au niveau global.
- Les 5 premières difficultés exprimées concernent la pénurie de candidats (**77%**) devant le manque de candidat correspondant au profil recherché (**34,7%**), les conditions d'emploi, de travail et le salaire (**29,4%**), les compétences inadaptées (**17,6%**), le manque d'expérience des candidats (**15,2%**), la mauvaise image du métier / du secteur (**15,2%**) et le manque de motivation et de professionnalisme (**15,1%**).
- Les principaux profils recherchés concernent des professionnels déjà qualifiés (**86,7%**) devant les jeunes en CFA, écoles ... (**31,9%**) et les demandeurs d'emploi sans exigence de qualification (**17%**).

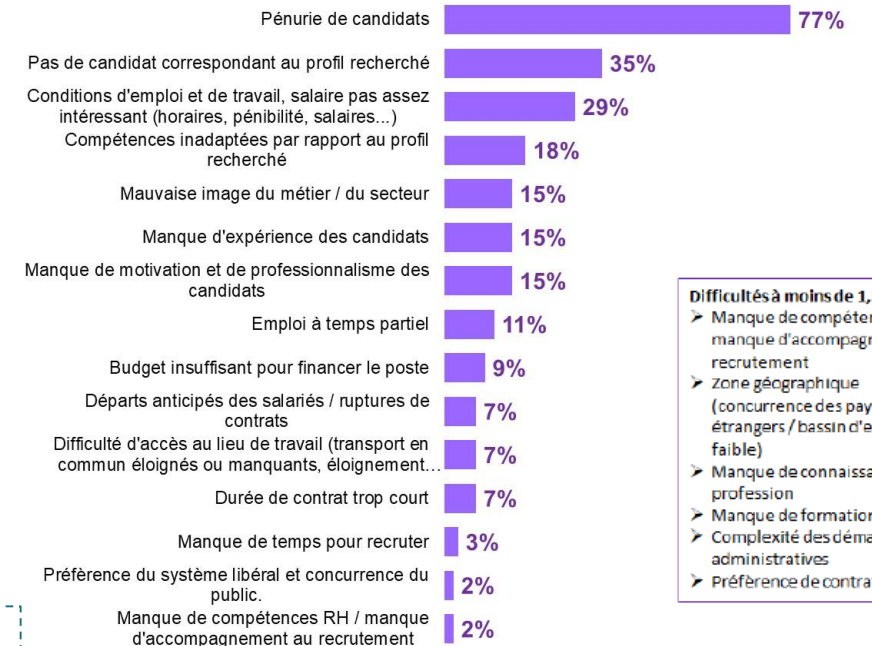
Base: 24 808 établissements

➤ Difficultés de recrutement



■ Oui ■ Non ■ NSP

➤ Les difficultés de recrutement rencontrées



Difficultés à moins de 1,5% :

- Manque de compétences RH / manque d'accompagnement au recrutement
- Zone géographique (concurrence des pays étrangers / bassin d'emploi trop faible)
- Manque de connaissance de la profession
- Manque de formation
- Complexité des démarches administratives
- Préférence de contrat court

Enseignements clés

Les difficultés de recrutement.

- Les principaux métiers concernés par les difficultés de recrutements selon les grandes activités :

1 - Secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif : Soins (41,1% : aide soignant, infirmier, agent de service ...) ; **Educatif, social et insertion (38,2%** : éducateur spécialisé, moniteur éducateur, assistant de service social, aide médico psychologique, conseiller en économie sociale et familiale, animateur socio éducatif, éducateur de jeunes enfants, chargé d'insertion ...) ; **Médical (20,1%** : psychiatre, médecin généraliste, médecin chef de service, médecin spécialiste ...) ; **Paramédical et médicotechnique (18,2%** : psychologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthophoniste, masseur kinésithérapeute ...) ; **Services et moyens généraux (8,4%** : ouvrier et agent des services hôteliers, ouvrier et agent des services généraux, surveillant de nuit, maîtresse de maison ...) ; **Services administration et gestion (7,1%** : secrétaire, assistant administratif, agent technicien, employé d'accueil, chef de service, cadre fonctionnel, technicien informatique ...).

2 - Secteur de la santé au travail interentreprises : Médical (98,5% : médecin du travail spécialiste, médecin du travail généraliste, médecin du travail chef de service ...) ; **Infirmiers en santé au travail (5,9%**) ; **Services et moyens généraux (2,1%** : ouvrier et agent des services généraux ...) ; **Services administration et gestion (1,5%** : assistant administratif, employé d'accueil, secrétaire administrative, cadre fonctionnel, ...).

3 - Secteur de l'hospitalisation privée à statut commercial : Soins (85,3% : infirmier, aide soignant, agent de service, infirmier spécialisé en bloc opératoire ...) ; **Paramédical et médicotechnique (12,8%** : psychologue, ergothérapeute, psychomotricien, chef de service ...) ; **Services et moyens généraux (12,3%** : ouvrier et agent des services hôteliers, technicien ...) ; **Médical (11,7%** : médecin généraliste, médecin chef de service, médecin spécialiste ...) ; **Services administration et gestion (2,9%** : secrétaire médicale ...).

4 - Secteur du thermalisme : Paramédical et médicotechnique (57,4% : masseur kinésithérapeute, aide paramédical ...) ; **Soins (49,8%** : infirmier, cadre infirmier, aide soignant ...) ; **Services et moyens généraux (16,7%** : ouvrier et agent des services hôteliers, technicien ...) ; **Services administration et gestion (5,3%** : employé d'accueil, agent technicien ...) ; **Médical (5,3%** : médecin généraliste ...) ; **Enseignement et formation (3,8%** : enseignant ...).

NOTE / Exemple de lecture pour le secteur d'activité 1 : 41,1% des établissements du secteur 1 « secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif » rencontrent des difficultés de recrutement sur les métiers de la catégorie « soins » ; 38,2% sur les métiers de la catégorie « éducatif, social et insertion » ; 20,1% sur les métiers de la catégorie « médical » ; 18,2% sur les métiers de la catégorie « paramédical et médicotechnique » ; 8,4% sur les métiers de la catégorie « services et moyens généraux » ; 7,1% sur les métiers de la catégorie « services administration et gestion ».

Base: 24 808 établissements

Enseignements clés

En synthèse des points clés en matière de recrutement.

- Une **majorité de décideurs** évoquent spontanément les **difficultés de recrutement comme marqueur majeur du contexte et de la conjoncture en 2021** au sein de leur établissement mais aussi plus globalement au niveau de leur branche.
- Pour une majorité toujours, ces difficultés sont avant tout **des difficultés nationales structurelles aggravées par une conjoncture liée à la crise sanitaire** qui impacte la situation négativement plus encore ces derniers mois.
- Les deux tiers des établissements interrogés, soit **66,6%**, **déclarent ainsi rencontrer des difficultés de recrutement**. On note une **corrélation assez nette selon la taille en nombre de salariés** : de **30,5%** pour les établissements de 1 à 9 salariés à **96,4%** pour les établissements de 200 salariés et plus. A noter également que **81,5%** des établissements du secteur hospitalisation privée à statut commercial évoquent ces difficultés de recrutement versus **66,6%** au niveau global.
- Les **5 premières difficultés exprimées** concernent la **pénurie de candidats (77%)** devant le **manque de candidat correspondant au profil recherché (34,7%)**, les **conditions d'emploi, de travail et le salaire (29,4%)**, les **compétences inadaptées (17,6%)**, le **manque d'expérience des candidats (15,2%)**, la **mauvaise image du métier / du secteur (15,2%)** et le **manque de motivation et de professionnalisme (15,1%)**.
- **72,4%** des établissements interrogés envisagent de **maintenir leurs effectifs salariés au cours des 12 prochains mois** et **22,8%** envisagent d'**augmenter leurs effectifs** (nb : **17,2%** pour l'hospitalisation privée mais **38%** pour la santé au travail).
- **20%** de ces recrutements sont prévus **dans le mois** (mais **56%** pour le secteur thermalisme où le degré d'urgence est le plus élevé), **35%** dans les **2 à 3 mois (plus de la moitié dans les 3 mois)**, **22%** dans les 3 à 6 mois et **22%** dans plus de 6 mois.
- **Pour 2022, les grands enjeux anticipés** par les établissements confirment également tout le poids de la **problématique du recrutement** notamment centrée sur les **personnels soignants, diplômés** ... exprimée avec force par les décideurs interrogés qui se projettent dans les mois à venir.
- D'importantes difficultés de recrutement qui exacerbent la **concurrence entre les différentes branches** étudiées et ce **en priorité pour les profils soignants diplômés**. Des **niveaux de rémunération** des personnels soignants ainsi que la **concurrence entre territoires** qui expliquent également les difficultés rencontrées au-delà de la concurrence qui peut s'exercer entre les branches pour les profils recherchés.

Enseignements clés

En synthèse des points clés en matière de recrutement.

- Les **principaux métiers cités dans les intentions de recrutement** envisagées sont selon les grands segments d'activités : **Secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif** : aide-soignant/e, infirmier/ère diplômé/e d'état, éducateur/trice spécialisé/e ; **Secteur de la santé au travail interentreprises** : infirmier/ère en santé au travail , médecin spécialiste, médecin généraliste ; **Secteur de l'hospitalisation privée à statut commercial** : infirmier/ère diplômé/e d'état, aide-soignant/e, psychologue et neuropsychologue ; **Secteur du thermalisme** : divers thérapeute (sophrologue, psychothérapeute ...), animateur socio-éducatif, masseur kinésithérapeute.
- **Face aux difficultés de recrutement rencontrées**, les établissements ont néanmoins **renforcé les actions de formation** visant à faire **monter les salariés en compétences** dans un contexte souvent rendu plus difficile par la crise sanitaire (reports de formations, annulations ...). **L'alternance arrive en seconde position** dans le cadre des actions menées face aux difficultés de recrutement.
- En mineur, on soulignera le recours à des personnels retraités, évoqué à propos des personnels soignants de même que l'augmentation des avantages (primes, voitures de fonction ...) évoquée également à propos de certains personnels soignants (médecins, kinés ...).
- **Des établissements qui s'avèrent être globalement peu accompagnés** par des acteurs externes en matière de recrutement et de formation. 2 acteurs se détachent, **Pôle Emploi** en matière de recrutement et sans surprise **Opcos Santé** en matière de formation. Pour une majorité de décideurs, Pôle Emploi doit renforcer son efficacité en matière de ciblage des profils proposés et ce notamment pour les personnels diplômés.
- En mineur, les cabinets de recrutements et l'intérim sont cités pour l'accompagnement en matière de recrutement. Les attentes d'amélioration concernant les cabinets de recrutement et d'intérim se centrent principalement sur les aspects budgétaires, les coûts étant souvent perçus comme trop élevés.
- **Une majorité (53,5%)** de répondants **n'expriment pas de besoins précis en matière d'aides ou de supports pour le recrutement** : pour eux, les solutions en place existent et fonctionnent (sont cités : Pôle Emploi, l'Intérim, le 'bouche à oreille', le recrutement en interne, les candidatures spontanées, les réseaux d'écoles ...).
- Les **principales attentes en matière d'aides** concernent la mise à disposition de **plateformes en ligne hébergeant des bases de données dédiées au recrutement** sur les métiers (8%), devant les **aides financières** (5%) et le développement des **réseaux d'écoles** (4%). On notera également les attentes exprimées en matière de **travail sur l'image et sur l'attractivité des métiers** (4%) et la **revalorisation des salaires** (3%).

www.opco-sante.fr

Année de réalisation : 2021

