



ETUDE DE L'OBSERVATOIRE OPCO SANTÉ

BESOINS EN RECRUTEMENT



Rapport quantitatif



1: Rappel du contexte et des objectifs

Rappel: votre demande.

LES OBJECTIFS DE LA DEMARCHE


OPCO Santé souhaite collecter et traiter des données pertinentes permettant l'établissement d'une vision quantitative de la situation économique des entreprises ainsi que des besoins exprimés en matière de recrutement, d'emplois, de compétences et d'alternance.

- Mise en place d'une enquête visant à mesurer les attentes et besoins en matière de recrutement et de recours à l'alternance.
- Recueil des données et analyse quantitative permettant de garantir un taux de retour significatif et représentatif de la branche.
- Restitution des résultats sous forme d'un rapport d'étude mais aussi d'une présentation orale et d'un accompagnement spécifique (supports de communication) pour une bonne appropriation des résultats au sein de la branche.

LA DEMANDE

Informers la branche sur sa situation actuelle et sur son évolution (en intégrant les impacts après confinement et après crise Covid 19) par des données fiables et par la mise en avant d'indicateurs synthétiques permettant de disposer de références sur les tendances d'évolution de la branche selon 3 thématiques :




- Un volet économique (indicateurs socioéconomiques sur les structures et les entreprises ciblées).
- Un volet recrutement (typologie des embauches réalisées et à venir, dynamique d'emploi pour la branche, projets de recrutement, profils des candidats recherchés, motifs des recrutements, difficultés de recrutement).
- Un volet alternance (recours à l'alternance et débouchés, formations et emplois visés ...).



Un rapport d'étude présentant les données analysées, commentées et illustrées graphiquement de sorte que la lecture soit la plus claire et la plus aisée possible tout en prenant en considération les différences observées notamment entre secteurs d'activité, taille des entreprises et surtout entre les zones géographiques (anciennes régions et départements). Enfin, un croisement avec l'offre disponible sur les territoires et une analyse des écarts et risques sont attendus.

1: Rappel du contexte et des objectifs

Rappel: la démarche retenue.

 OBJECTIFS	 MODALITÉS	 PRINCIPAUX LIVRABLES
PHASE 1 : CADRAGE ET PILOTAGE DU PROJET		
<ul style="list-style-type: none"> • Cadrer le projet notamment par l'appropriation des données statistiques internes à la branche. • Piloter le projet. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 5 réunions de Copil (1 de lancement, 3 intermédiaires et 1 de restitution / clôture). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Support de Copil. ➤ Compte-rendu. ➤ Planning d'intervention. ➤ Note de lancement.
PHASE 2 : ENQUETE QUANTITATIVE		
<ul style="list-style-type: none"> • Construire et programmer le questionnaire. • Réaliser le recueil des données par téléphone et internet + approche ciblée 'grandes-structures'. • Réaliser la campagne de relances : par téléphone et internet pour une représentativité statistique optimisée. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2 000 enquêtes téléphoniques / internet. ➤ Relances téléphoniques et online. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fichiers excel des « données brutes ». ➤ Reporting et suivi terrain. ➤ Communication autour de l'enquête (mailings, relances, ...). ➤ Rapport d'analyse quantitative.
PHASE 3 : ENQUETE QUALITATIVE		
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer le guide d'entretien qualitatif. • Réaliser le recueil des données (entretiens en profondeur d'une heure chacun, par téléphone et/ou outils distanciels, Teams, Zoom, Skype ...). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 50 entretiens qualitatifs en profondeur (organismes de formation, DRH, IRP ...) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reporting et suivi terrain. ➤ Rapport d'analyse qualitative.
PHASE 4 : TRAITEMENT, ANALYSE ET REDACTION DU RAPPORT CONSOLIDE QUALI/QUANTI		
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser les traitements statistiques. • Elaborer le rapport d'analyse et la synthèse. • Présenter les résultats. • Accompagnement à l'appropriation. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Traitement statistique des données. ➤ Analyse qualitative. ➤ Analyse des résultats. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rapport d'analyse détaillé consolidé Quali / Quanti. ➤ Synthèse de l'étude. ➤ Présentation orale des résultats.

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 : Le périmètre des branches après l'enquêtes ad-hoc.

- **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.

2: Données de cadrage disponibles

Données de cadrage, descriptif et analyse des statistiques.

Structures comparées des données issues du fichier OPCO Santé et des données Insee. Focus sur les 22 régions.

Fichier OPCO Santé

22 régions	Nb adresses	%age
Alsace	701	2,4%
Aquitaine	1 525	5,2%
Auvergne	734	2,5%
Basse-Normandie	633	2,2%
Bourgogne	814	2,8%
Bretagne	1 251	4,3%
Centre	1 118	3,8%
Champagne-Ardenne	602	2,1%
Corse	149	0,5%
DOM TOM	616	2,1%
Franche-Comté	674	2,3%
Haute-Normandie	668	2,3%
Ile-de-France	5 178	17,7%
Languedoc-Roussillon	1 371	4,7%
Limousin	417	1,4%
Lorraine	1 017	3,5%
Midi-Pyrénées	1 477	5,1%
Nord-Pas-de-Calais	1 709	5,9%
Pays de la Loire	1 790	6,1%
Picardie	797	2,7%
Poitou-Charentes	781	2,7%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 234	7,6%
Rhône-Alpes	2 954	10,1%

Fichier INSEE

22 régions	Nb adresses	%age	Ecart
Alsace	703	2,4%	0,01%
Aquitaine	1 526	5,2%	0,00%
Auvergne	734	2,5%	0,00%
Basse-Normandie	632	2,2%	0,00%
Bourgogne	816	2,8%	0,01%
Bretagne	1 248	4,3%	-0,01%
Centre	1 117	3,8%	0,00%
Champagne-Ardenne	601	2,1%	0,00%
Corse	149	0,5%	0,00%
DOM TOM	617	2,1%	0,00%
Franche-Comté	677	2,3%	0,01%
Haute-Normandie	672	2,3%	0,01%
Ile-de-France	5 180	17,7%	0,01%
Languedoc-Roussillon	1 373	4,7%	0,01%
Limousin	419	1,4%	0,01%
Lorraine	1 020	3,5%	0,01%
Midi-Pyrénées	1 476	5,1%	0,00%
Nord-Pas-de-Calais	1 705	5,8%	-0,01%
Pays de la Loire	1 791	6,1%	0,00%
Picardie	798	2,7%	0,00%
Poitou-Charentes	781	2,7%	0,00%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 228	7,6%	-0,02%
Rhône-Alpes	2 947	10,1%	-0,02%

L'échantillon d'enquête.

3: L'échantillon d'enquête

Statistiques Fichier Opco Santé 2021

Secteur X Taille	SSSMS	SSTI	HP	Thermalisme	Total
1 à 9 salariés					425
10 à 49 salariés					940
50 à 199 salariés					629
200 salariés &+					142
Total	1 708	91	304	33	2 136

	Nb adresse TOTAL (hors 0 salarié)		Nb adresse TOTAL (hors 0 salarié)	
	Nombre	Ratio	Nombre	Ratio
SSSMS	20658	13,8	18685	12,5
SSTI	764	5,1	368	2,5
HP	3282	10,3	1762	5,5
Thermalisme	104	3,5	81	2,7
Total	24808	12,4	20896	10,4

Statistiques Fichier Opco Santé 2021

Secteur X Taille	SSSMS	SSTI	HP	Thermalisme	Total
1 à 9 salariés	5 859	349	308	36	6 552
10 à 49 salariés	9 493	340	1 223	52	11 108
50 à 199 salariés	4 927	67	1 545	14	6 553
200 salariés &+	379	8	206	2	595
Total	20 658	764	3 282	104	24 808

Base: après redressement

Base: 24 808 structures

Secteur X région	Total
Alsace	49
Aquitaine	129
Auvergne	77
Basse-Normandie	61
Bourgogne	70
Bretagne	91
Centre	116
Champagne-Ardenne	66
Corse	19
DOM TOM	36
Franche-Comté	61
Haute-Normandie	54
Ile-de-France	237
Languedoc-Roussillon	120
Limousin	56
Lorraine	75
Midi-Pyrénées	152
Nord-Pas-de-Calais	60
Pays de la Loire	112
Picardie	66
Poitou-Charentes	93
Provence-Alpes-Côte d'Azur	143
Rhône-Alpes	193
Total	2 136

Secteur X région	Total
Alsace	618
Aquitaine	1 319
Auvergne	662
Basse-Normandie	540
Bourgogne	686
Bretagne	1 117
Centre	965
Champagne-Ardenne	509
Corse	134
DOM TOM	521
Franche-Comté	547
Haute-Normandie	594
Ile-de-France	4 233
Languedoc-Roussillon	1 182
Limousin	360
Lorraine	843
Midi-Pyrénées	1 201
Nord-Pas-de-Calais	1 461
Pays de la Loire	1 494
Picardie	671
Poitou-Charentes	710
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 912
Rhône-Alpes	2 529
Total	24 808

3: L'échantillon d'enquête

L'échantillon d'enquête.

Selon les départements
en base brute

Base: 2 136 structures

Département	Total
1 (Ain)	22
2 (Aisne)	20
3 (Allier)	21
4 (Alpes-de-Haute-Provence)	15
5 (Hautes-Alpes)	11
6 (Alpes-Maritimes)	30
7 (Ardèche)	20
8 (Ardennes)	10
9 (Ariège)	17
10 (Aube)	17
11 (Aude)	20
12 (Aveyron)	16
13 (Bouches-du-Rhône)	30
14 (Calvados)	22
15 (Cantal)	10
16 (Charente)	21
17 (Charente-Maritime)	31
18 (Cher)	15
19 (Corrèze)	21
20 (Corse)	19
21 (Côte-d'Or)	20
22 (Côtes-d'Armor)	17
23 (Creuse)	18
24 (Dordogne)	28
25 (Doubs)	29
26 (Drôme)	20
27 (Eure)	25
28 (Eure-et-Loir)	20
29 (Finistère)	30
30 (Gard)	30
31 (Haute-Garonne)	30
32 (Gers)	15
Total	2 136

Département	Total
33 (Gironde)	30
34 (Hérault)	32
35 (Ille-et-Vilaine)	27
36 (Indre)	16
37 (Indre-et-Loire)	20
38 (Isère)	29
39 (Jura)	12
40 (Landes)	20
41 (Loir-et-Cher)	21
42 (Loire)	31
43 (Haute-Loire)	16
44 (Loire-Atlantique)	30
45 (Loiret)	24
46 (Lot)	19
47 (Lot-et-Garonne)	21
48 (Lozère)	19
49 (Maine-et-Loire)	30
50 (Manche)	20
51 (Marne)	28
52 (Haute-Marne)	11
53 (Mayenne)	13
54 (Meurthe-et-Moselle)	21
55 (Meuse)	12
56 (Morbihan)	17
57 (Moselle)	30
58 (Nièvre)	11
59 (Nord)	30
60 (Oise)	28
61 (Orne)	19
62 (Pas-de-Calais)	30
63 (Puy-de-Dôme)	30
64 (Pyrénées-Atlantiques)	30
Total	2 136

Département	Total
65 (Hautes-Pyrénées)	14
66 (Pyrénées-Orientales)	19
67 (Bas-Rhin)	29
68 (Haut-Rhin)	20
69 (Rhône)	32
70 (Haute-Saône)	10
71 (Saône-et-Loire)	19
72 (Sarthe)	19
73 (Savoie)	19
74 (Haute-Savoie)	20
75 (Paris)	30
76 (Seine-Maritime)	29
77 (Seine-et-Marne)	30
78 (Yvelines)	29
79 (Deux-Sèvres)	17
80 (Somme)	18
81 (Tarn)	20
82 (Tarn-et-Garonne)	21
83 (Var)	30
84 (Vaucluse)	27
85 (Vendée)	20
86 (Vienne)	24
87 (Haute-Vienne)	17
88 (Vosges)	12
89 (Yonne)	20
90 (Territoire de Belfort)	10
91 (Essonne)	30
92 (Hauts-de-Seine)	30
93 (Seine-Saint-Denis)	30
94 (Val-de-Marne)	29
95 (Val-d'Oise)	29
97 (DOMTOM)	36
Total	2 136

3: L'échantillon d'enquête

L'échantillon d'enquête.

Selon les départements
en base redressée

Département	Total
1 (Ain)	237
2 (Aisne)	194
3 (Allier)	159
4 (Alpes-de-Haute-Provence)	71
5 (Hautes-Alpes)	72
6 (Alpes-Maritimes)	420
7 (Ardèche)	169
8 (Ardennes)	84
9 (Ariège)	99
10 (Aube)	147
11 (Aude)	181
12 (Aveyron)	135
13 (Bouches-du-Rhône)	779
14 (Calvados)	272
15 (Cantal)	97
16 (Charente)	151
17 (Charente-Maritime)	237
18 (Cher)	118
19 (Corrèze)	135
20 (Corse)	134
21 (Côte-d'Or)	198
22 (Côtes-d'Armor)	226
23 (Creuse)	77
24 (Dordogne)	157
25 (Doubs)	254
26 (Drôme)	251
27 (Eure)	178
28 (Eure-et-Loir)	134
29 (Finistère)	316
30 (Gard)	282
31 (Haute-Garonne)	435
32 (Gers)	72
Total	24 808

Département	Total
33 (Gironde)	564
34 (Hérault)	434
35 (Ille-et-Vilaine)	345
36 (Indre)	101
37 (Indre-et-Loire)	232
38 (Isère)	375
39 (Jura)	133
40 (Landes)	104
41 (Loir-et-Cher)	145
42 (Loire)	315
43 (Haute-Loire)	126
44 (Loire-Atlantique)	599
45 (Loiret)	235
46 (Lot)	85
47 (Lot-et-Garonne)	154
48 (Lozère)	99
49 (Maine-et-Loire)	369
50 (Manche)	139
51 (Marne)	209
52 (Haute-Marne)	69
53 (Mayenne)	121
54 (Meurthe-et-Moselle)	262
55 (Meuse)	69
56 (Morbihan)	230
57 (Moselle)	372
58 (Nièvre)	114
59 (Nord)	984
60 (Oise)	267
61 (Orne)	129
62 (Pas-de-Calais)	477
63 (Puy-de-Dôme)	280
64 (Pyrénées-Atlantiques)	340
Total	24 808

Département	Total
65 (Hautes-Pyrénées)	113
66 (Pyrénées-Orientales)	186
67 (Bas-Rhin)	345
68 (Haut-Rhin)	273
69 (Rhône)	773
70 (Haute-Saône)	110
71 (Saône-et-Loire)	198
72 (Sarthe)	221
73 (Savoie)	156
74 (Haute-Savoie)	253
75 (Paris)	1 232
76 (Seine-Maritime)	416
77 (Seine-et-Marne)	390
78 (Yvelines)	449
79 (Deux-Sèvres)	114
80 (Somme)	210
81 (Tarn)	156
82 (Tarn-et-Garonne)	106
83 (Var)	400
84 (Vaucluse)	170
85 (Vendée)	184
86 (Vienne)	208
87 (Haute-Vienne)	148
88 (Vosges)	140
89 (Yonne)	176
90 (Territoire de Belfort)	50
91 (Essonne)	447
92 (Hauts-de-Seine)	545
93 (Seine-Saint-Denis)	415
94 (Val-de-Marne)	390
95 (Val-d'Oise)	365
97 (DOMTOM)	521
Total	24 808

Base: après redressement

Base: 24 808 structures

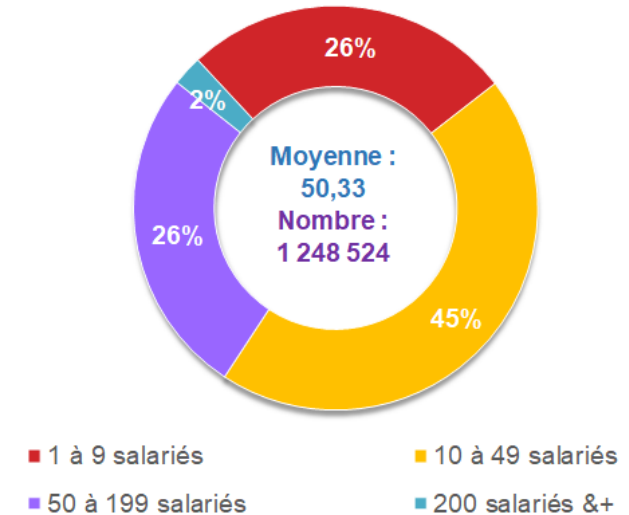
4: Enseignements clés

1 - Les établissements.

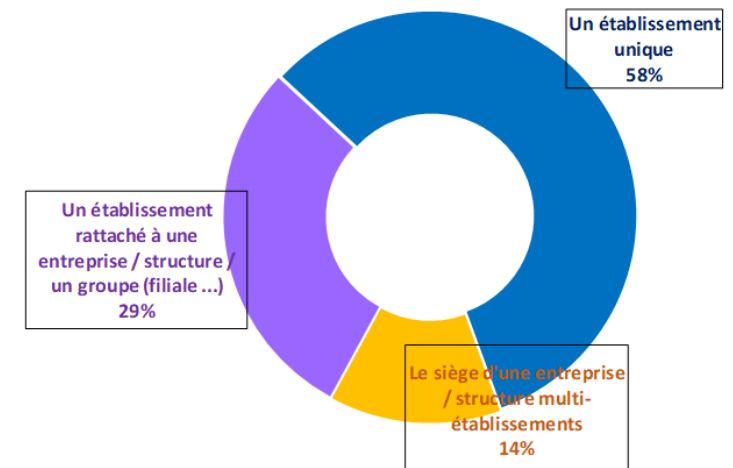
- **24 808 établissements totalisant 1 248 524 salariés.**
- **26,4%** des 24 808 établissements sont des TPE, des établissements de moins de 10 salariés.
- En ETP (équivalent temps plein), cela représente **1 084 665 ETP.**
- Pour rappel, au niveau national tous secteurs, les établissements de moins de 10 salariés représentent **95%** des établissements et **21%** des salariés.
- A noter que **44,9% des établissements** sont des structures de **10 à 49 salariés** et que **28,8%** des établissements sont des établissements de 50 salariés et plus.
- **57,5%** des établissements sont des établissements uniques (**77,9%** pour les 1 à 9 salariés et **19,4%** pour les 200 salariés et plus), **13,5%** des sièges d'entreprises ou structures multi-établissements et **29%** des établissements rattachés à une entreprise ou un groupe.

Base: 24 808 établissements

➤ Nombre d'établissements selon la taille en nombre de salariés



➤ Nombre d'établissements selon le type



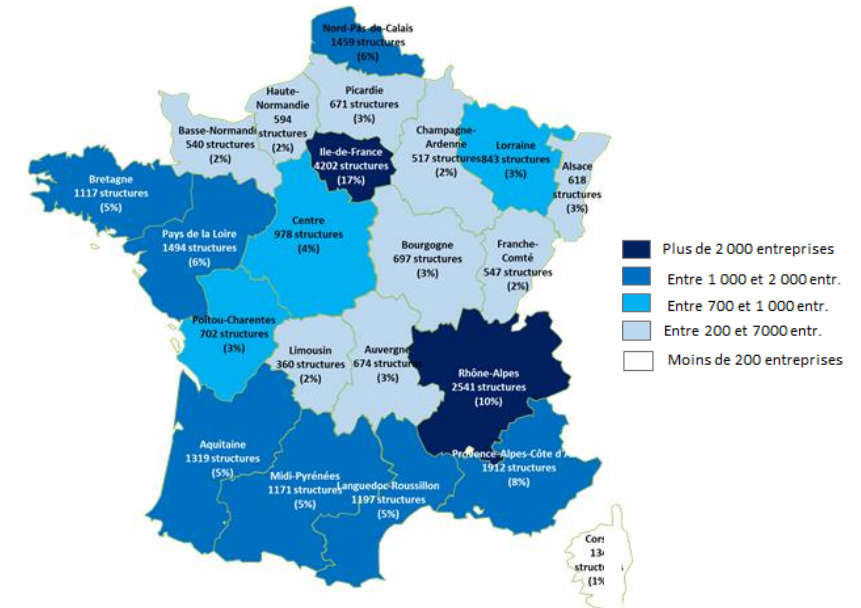
4: Enseignements clés

1 - Les établissements.

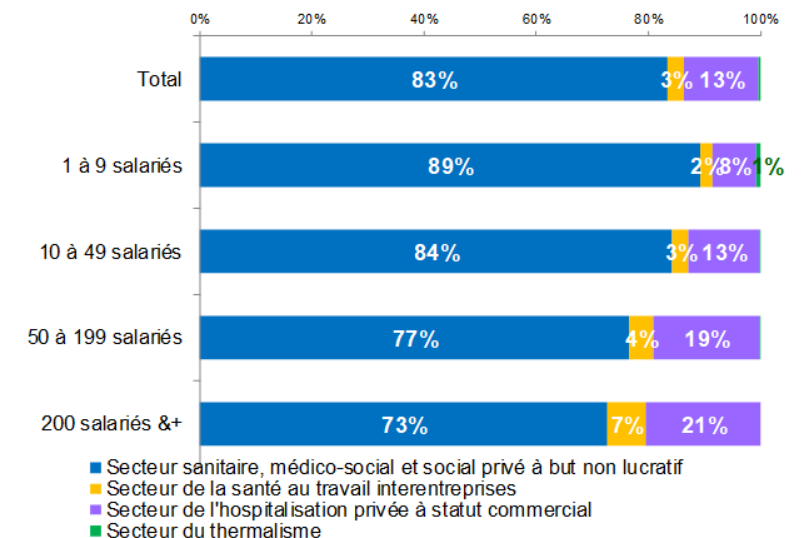
- **L'Île de France et le Sud-Est** rassemblent **42,9%** des établissements.
- Il est à noter que les entreprises françaises tous secteurs sont plus concentrées globalement sur ces deux régions dans des proportions proches (**50%** dont **25%** en Ile de France).
- **4 régions**, Ile de France, Nouvelle Aquitaine, Occitanie et Auvergne Rhône Alpes rassemblent près de la moitié (**49%**) des établissements.
- En termes d'activité principale, le **secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif** est en première position à hauteur de **83,3%** devant le **secteur de l'hospitalisation privée à statut commercial** (**13,2%**), le **secteur de la santé au travail interentreprises** (**3,1%**) et le secteur du **thermalisme** (**0,4%**).
- **3 conventions collectives principales** dominent les branches étudiées : **0413** - Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (**29,2%**) ; **0029** - Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (**24,1%**) et **2264** - Convention collective de l'hospitalisation privée (CCU, FHP, établissements pour personnes âgées, maison de retraite) (**18,7%**).

Base: 24 808 établissements

➤ Nombre d'établissements selon les régions



➤ Nombre d'établissements selon les activités



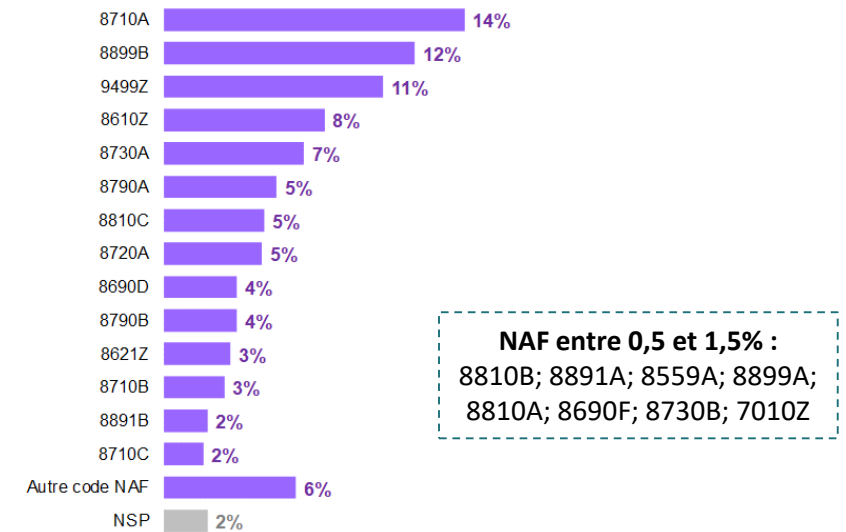
4: Enseignements clés

1 - Les établissements.

- 6 codes NAF pèsent pour 56,7% des établissements.
- *Le code NAF 8710A, hébergements médicalisés représente 14,4% des entreprises des branches étudiées,*
- *Le 8899B, action sociale sans hébergement (12%),*
- *Le 9499Z, autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire (10,5%),*
- *Le 8610Z, activité hospitalière (7,7%),*
- *Le 8730A, hébergements sociaux pour personnes âgées (6,7%),*
- *Le 8790A, hébergements sociaux pour enfants en difficultés (5,4%).*
- En termes de grandes catégories d'activités, le **sanitaire** représente **16,3%**, le **médico-social 48,5%** et le **social 21%**.

Base: 24 808 établissements

➤ Nombre d'établissements selon les codes NAF



➤ Nombre d'établissements selon les catégories d'activités



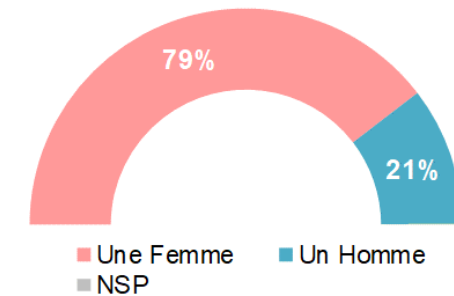
4: Enseignements clés

2 – Les chefs d'établissements.

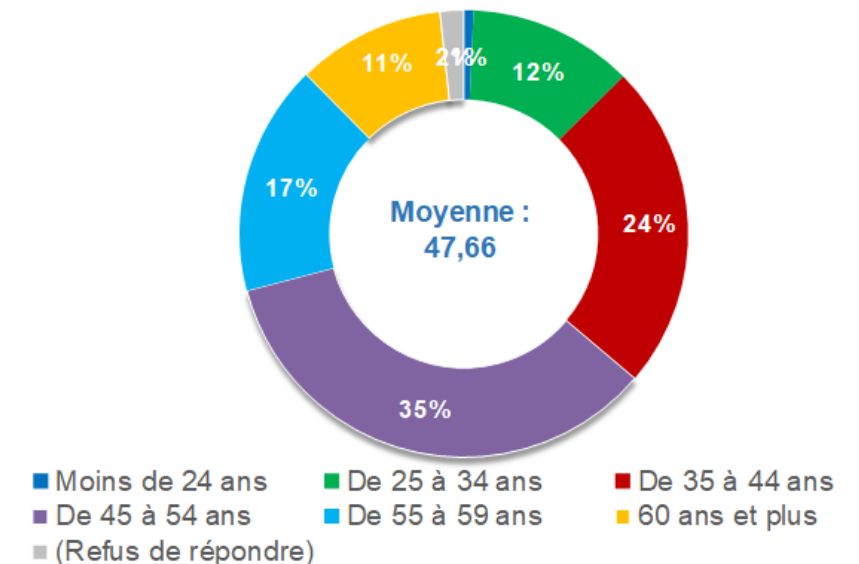
- **79,1%** des chefs d'établissements et décideurs sont des **femmes** au global (**20,8%** sont des hommes) – pour rappel, on compte **52%** d'hommes dans la population active française. On ne note pas de différence significative selon les tailles en nombre de salariés, les activités et les grandes régions.
- En ce qui concerne les principales **fonctions des décideurs interrogés**, on note la répartition suivante :
 - **Responsable de la structure**, chef d'établissement (**45%**),
 - **Responsable administratif**, financier (en charge des RH) ... (**22,5%**),
 - **Responsable du personnel**, RH (**19,7%**).
- **En termes d'âges**, **12,6%** des responsables et décideurs ont moins de 35 ans (nb : hospitalisation privée à statut commercial : **27,1%** ; 1 à 9 salariés : **7,1%**) et à l'autre extrémité de la pyramide, **27,5%** de ces responsables et décideurs ont 55 ans et plus (nb: les 55 ans et plus pèsent pour 15% de la population active) pour une **moyenne de 47,7 ans**.

Base: 24 808 établissements

➤ Chefs d'établissements selon le genre



➤ Chefs d'établissements selon les classes d'âge



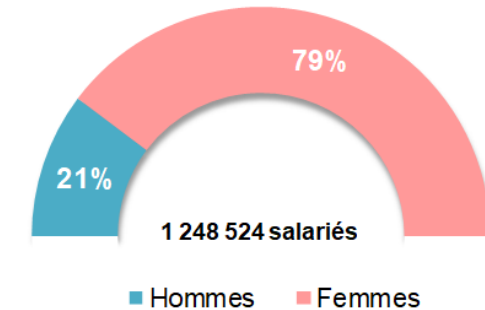
4: Enseignements clés

3 – Les salariés.

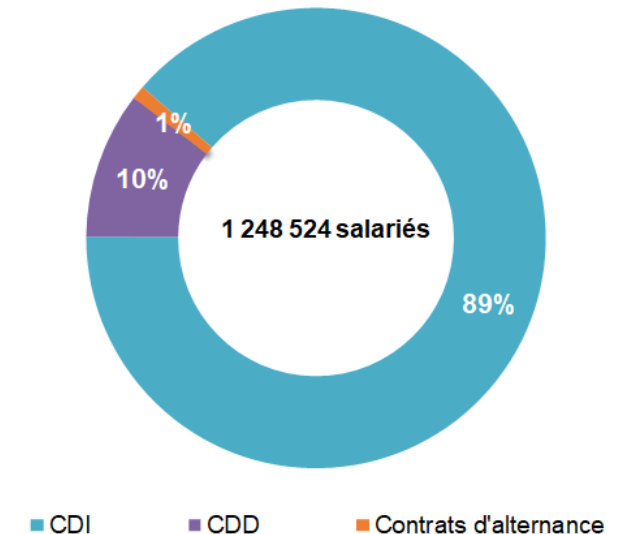
- En ce qui concerne les **1 248 524 salariés travaillant au sein des branches étudiées, 79%** d'entre eux sont des **femmes** (sans différence significative selon les tailles en nombre de salariés) – pour rappel, on compte **48%** de femmes dans la population active.
- **89% des salariés sont en CDI, 10%** en CDD et **1%** en contrat d'alternance.
- On ne note pas de différence significative entre les hommes et les femmes selon la nature des contrats de travail au sein des branches étudiées.
- On notera néanmoins la **part plus soutenue de recours aux CDD pour l'activité « thermalisme » (14% versus 10% en moyenne)** et une part moins importante de recours aux CDD pour l'activité santé au travail interentreprises (**3%** de CDD versus **10%** au global).
- Le recours aux CDD est également un peu plus soutenu selon la taille des établissements en nombre de salariés, de **7%** sur le segment des 1 à 9 salariés, de **8%** sur celui des 10 à 49 salariés, de **11%** sur les 50 à 199 salariés et enfin de **12%** sur le segment des établissements de 200 salariés et plus.

Base: 1 248 524 salariés

➤ Effectifs selon le genre des salariés



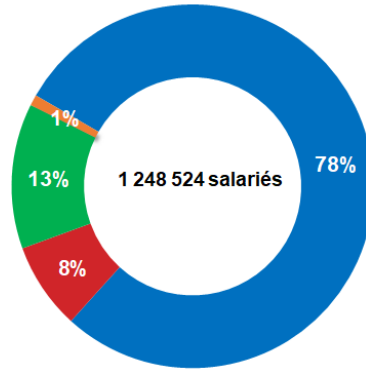
➤ Effectifs selon la nature des contrats



4: Enseignements clés

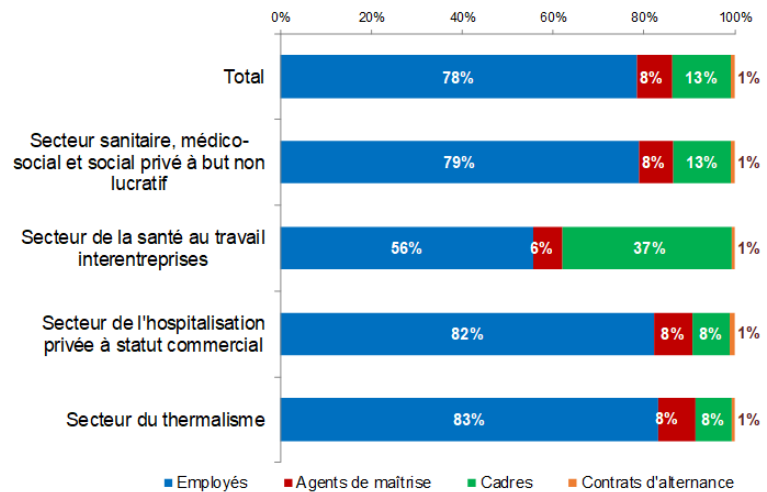
3 – Les salariés.

➤ Effectifs selon le statut des salariés



■ Employés ■ Agents de maîtrise ■ Cadres ■ Contrats d'alternance

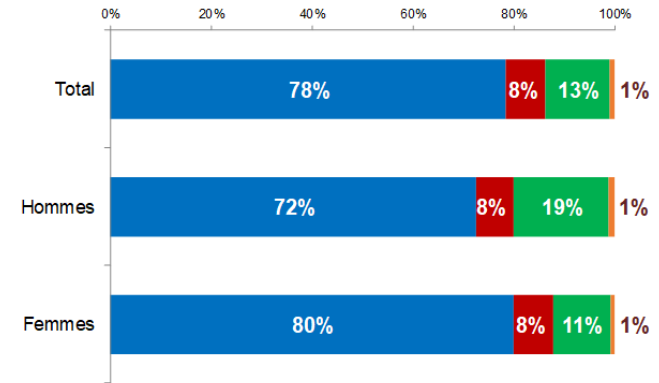
➤ Effectifs selon l'activité



■ Employés ■ Agents de maîtrise ■ Cadres ■ Contrats d'alternance

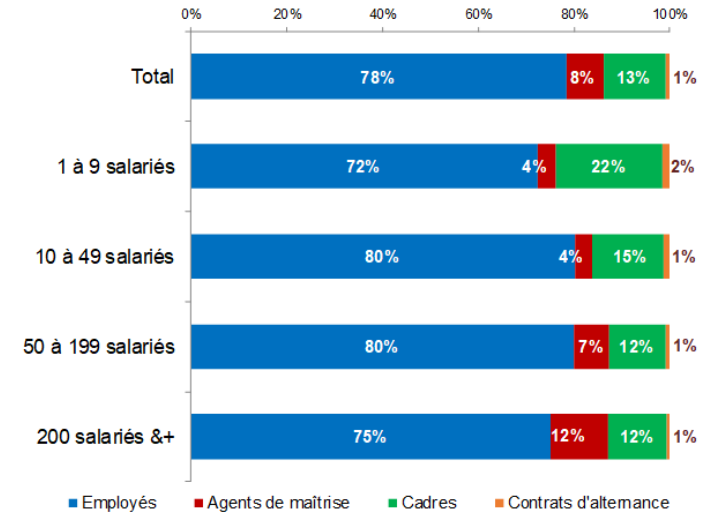
Base: 1 248 524 salariés

➤ Répartition de l'ensemble des effectifs selon le genre et la nature des contrats



■ Employés ■ Agents de maîtrise ■ Cadres ■ Contrats d'alternance

➤ Effectifs selon la taille en nombre de salariés



■ Employés ■ Agents de maîtrise ■ Cadres ■ Contrats d'alternance

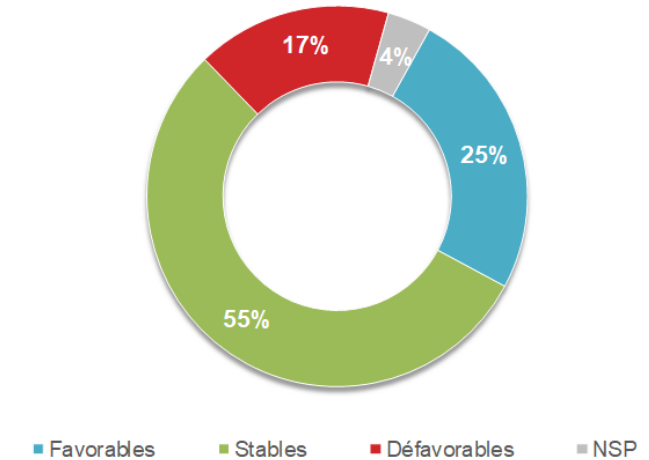
4: Enseignements clés

4 – Contexte économique 2020-2021.

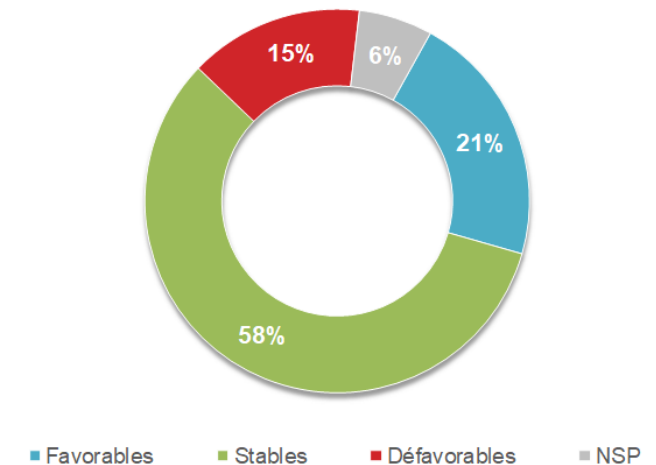
- Pour une minorité d'établissements, soit **16,6%**, le bilan économique de l'année 2020 est jugé défavorable (nb : Santé au travail : **27,4%** ; hospitalisation privée à statut commercial : **23%** ; thermalisme : **92,3%**). On ne note pas de corrélation avec la taille des établissements, ce taux 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



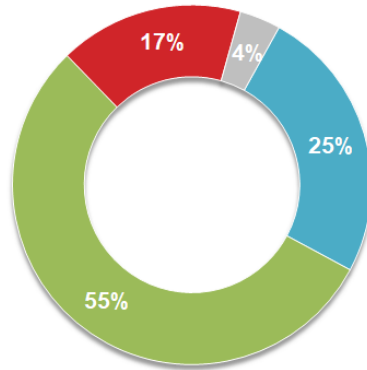
➤ Perspectives économiques 2021



4: Enseignements clés

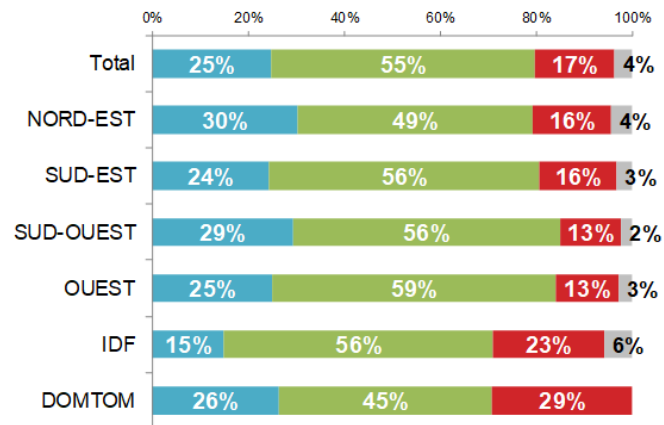
4 – Contexte économique 2020-2021.

➤ Bilan économique de votre structure / établissement en 2020 ?



■ Favorables ■ Stables ■ Défavorables ■ NSP

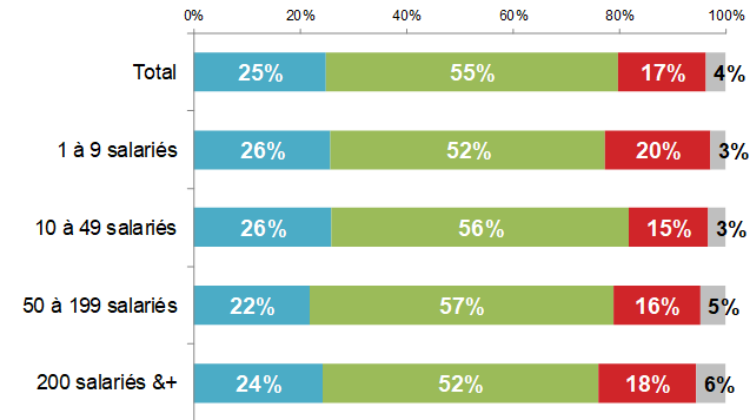
➤ Effectifs selon la région UDA



■ Favorables ■ Stables ■ Défavorables ■ NSP

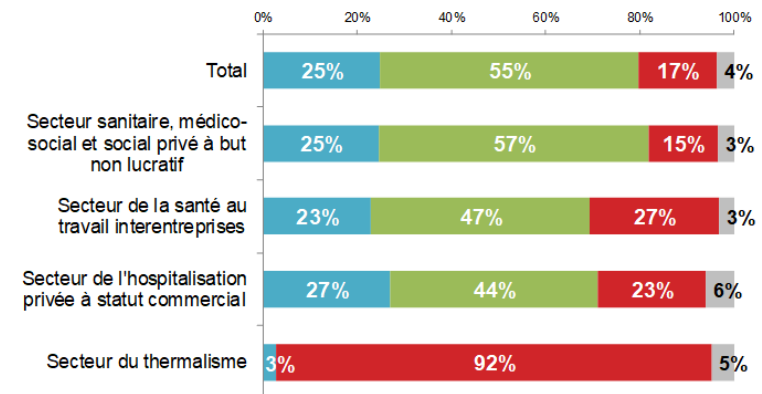
base: 24 808 établissements

➤ Selon la taille salariale



■ Favorables ■ Stables ■ Défavorables ■ NSP

➤ Effectifs selon l'activité

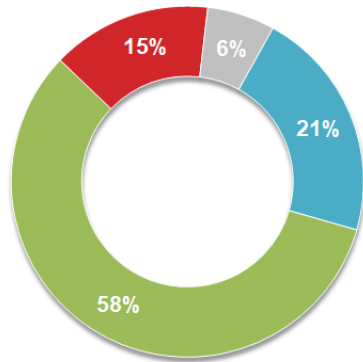


■ Favorables ■ Stables ■ Défavorables ■ NSP

4: Enseignements clés

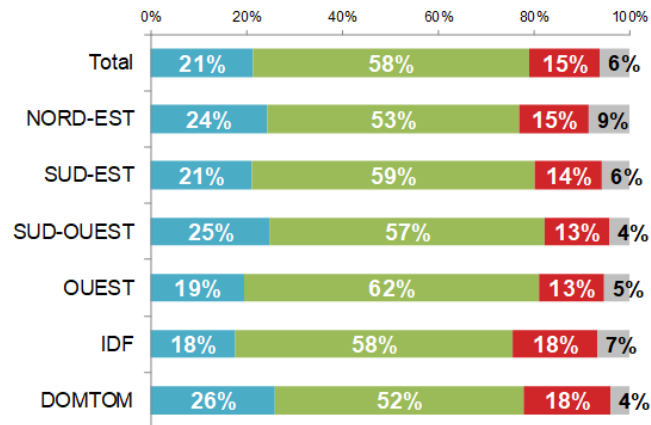
4 – Contexte économique 2020-2021.

➤ Perspectives économiques de votre structure / entreprise pour 2021 ?



■ Favorables ■ Stables ■ Défavorables ■ NSP

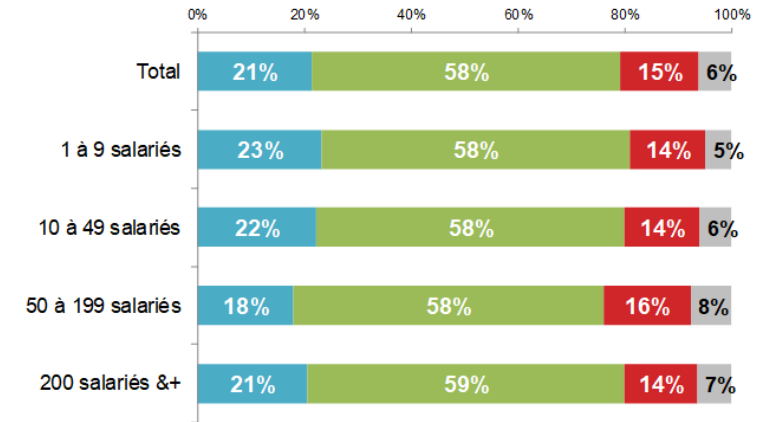
➤ Effectifs selon la région UDA



■ Favorables ■ Stables ■ Défavorables ■ NSP

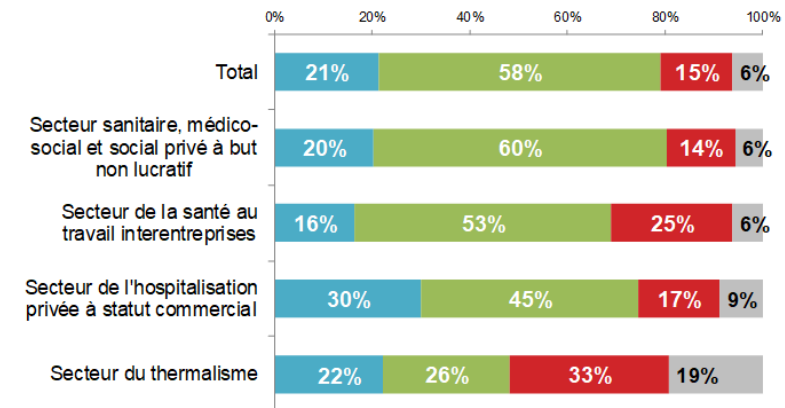
Base: 24 808 établissements

➤ Selon la taille salariale



■ Favorables ■ Stables ■ Défavorables ■ NSP

➤ Effectifs selon l'activité



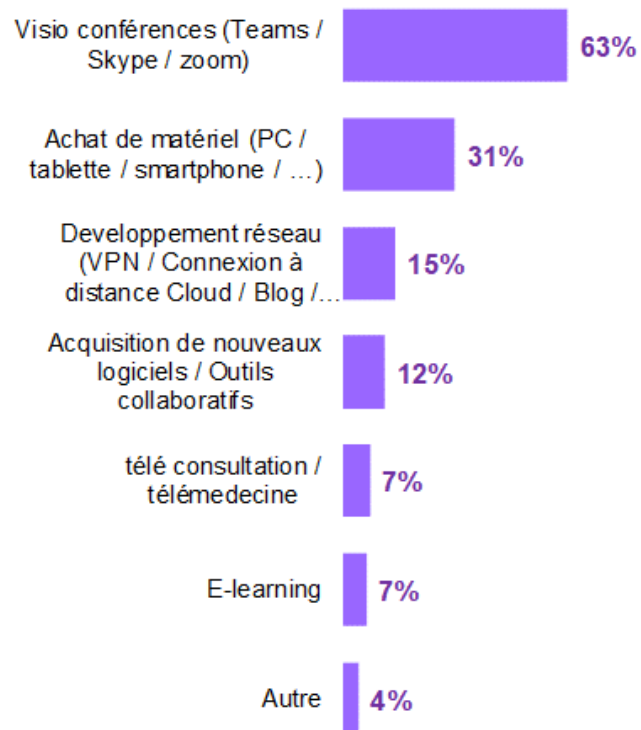
■ Favorables ■ Stables ■ Défavorables ■ NSP

4: Enseignements clés

4 – Contexte économique 2020-2021.

Accélération des développements dans le contexte de la crise

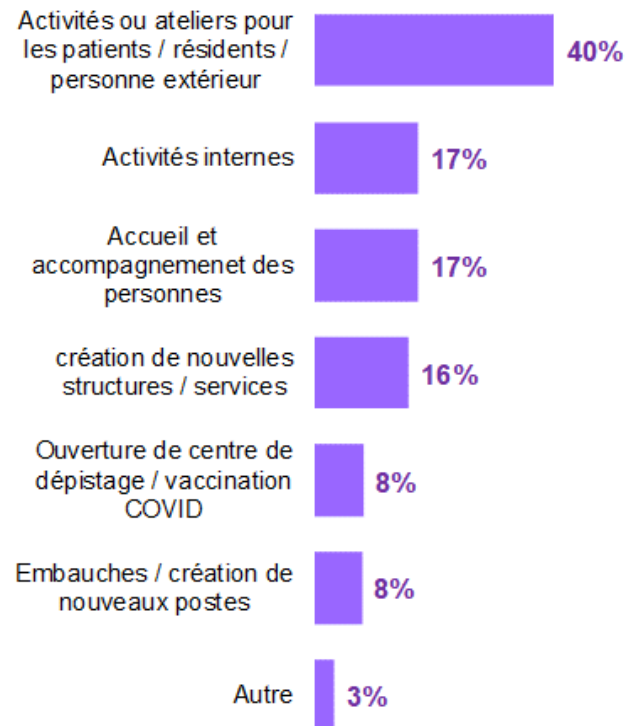
Q14.1 : Oui, développement des outils digitaux : préciser



Base: après redressement

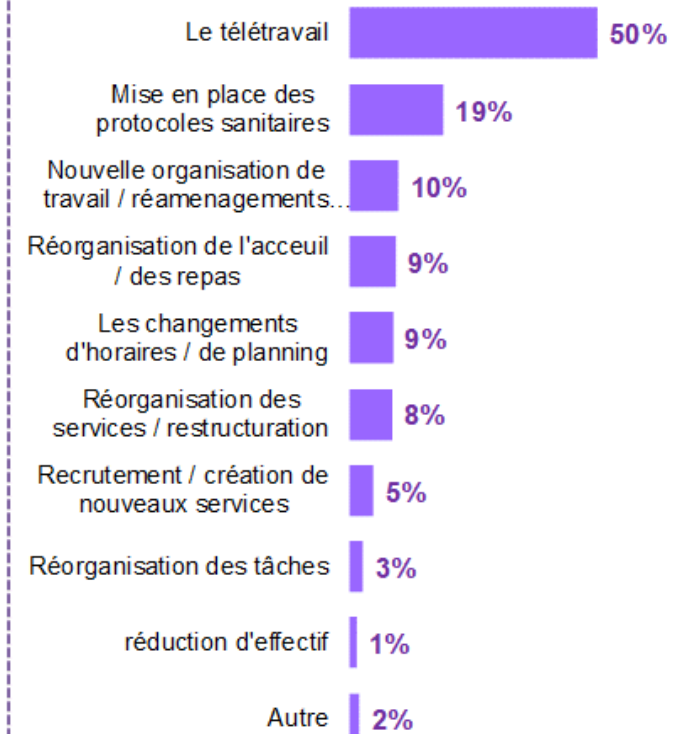
Base: 11 242 structures

Q14.3 : Oui, développement de nouvelles activités : préciser :



Base: 2 413 structures

Q14.5 : Oui, nouvelle organisation interne : préciser :



Base: 11 529 structures

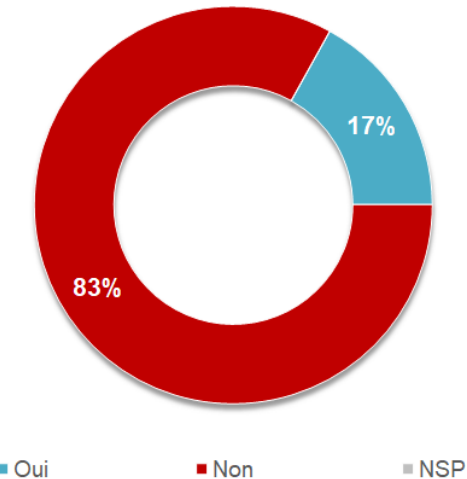
4: Enseignements clés

4 – Contexte économique 2020-2021.

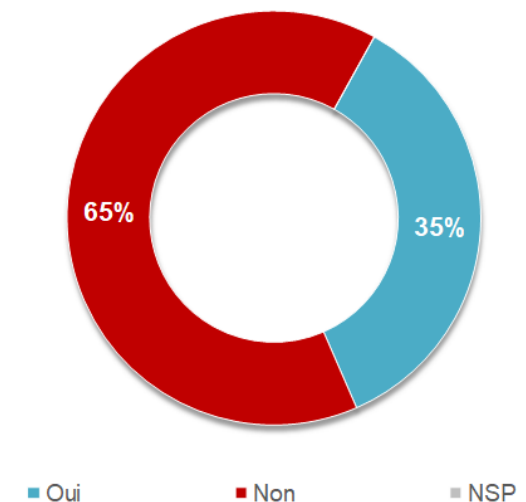
- **Moins d'un quart** des établissements des branches étudiées, soit **16,9%**, ont été amenées à arrêter leur activité en 2020.
- Des différences significatives selon les activités sont à noter. Des arrêts d'activité qui concernent en effet **74,8%** des établissements du secteur thermalisme, **8,4%** du secteur hospitalisation privée à statut commercial, **21,1%** du secteur santé au travail et **17,8%** du secteur sanitaire et médico-social pour une moyenne globale de **16,9%**.
- **Plus d'un tiers** des entreprises de la branche (**35,4%**) ont eu recours au chômage partiel en 2020.
- Des différences significatives selon les activités sont à noter. Un recours au chômage partiel qui concerne en effet **84%** des établissements du secteur thermalisme, **25,2%** du secteur hospitalisation privée à statut commercial, **74,9%** du secteur santé au travail et **35,3%** du secteur sanitaire et médico-social pour une moyenne globale de **35,4%**.

Base: 24 808 établissements

➤ Arrêts d'activité en 2020



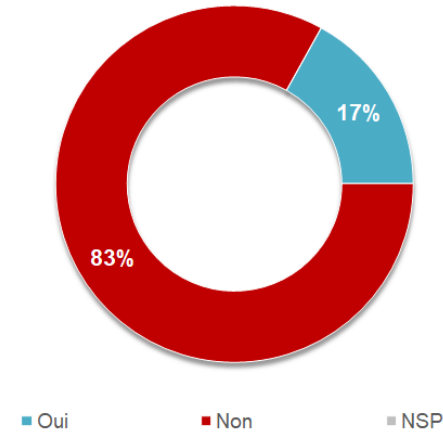
➤ Chômage partiel en 2020



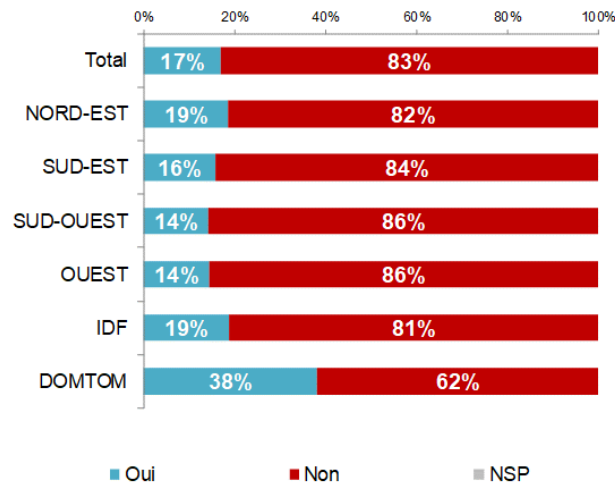
4: Enseignements clés

4 – Contexte économique 2020-2021.

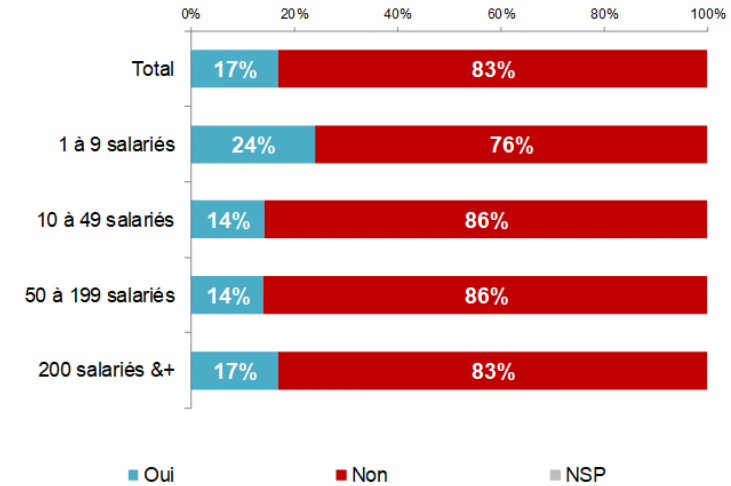
➤ Arrêt d'activité en 2020 ?



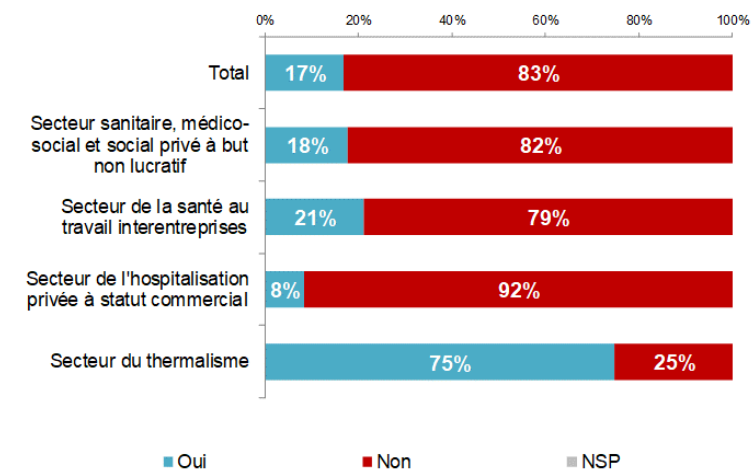
➤ Effectifs selon la région UDA



➤ Selon la taille salariale



➤ Effectifs selon l'activité

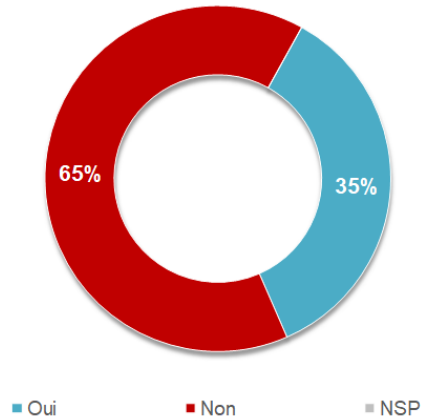


Base: 24 808 établissements

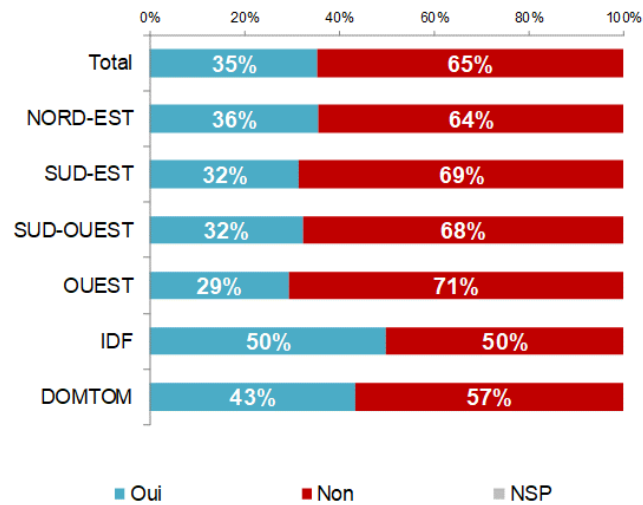
4: Enseignements clés

4 – Contexte économique 2020-2021.

➤ Recours au chômage partiel en 2020 ?

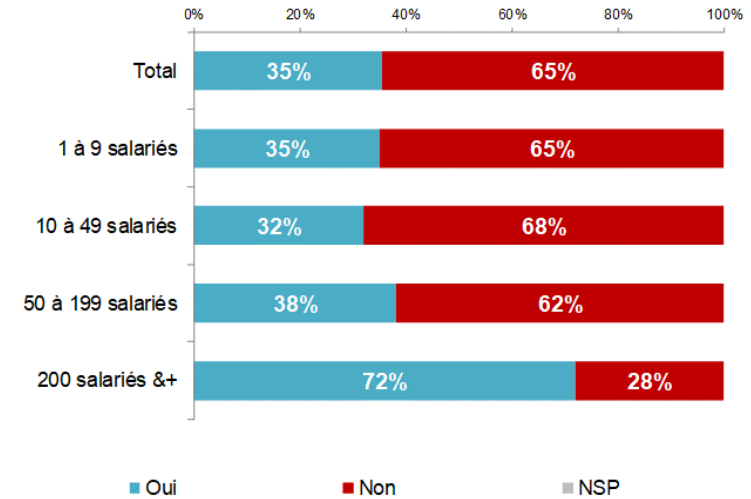


➤ Effectifs selon la région UDA

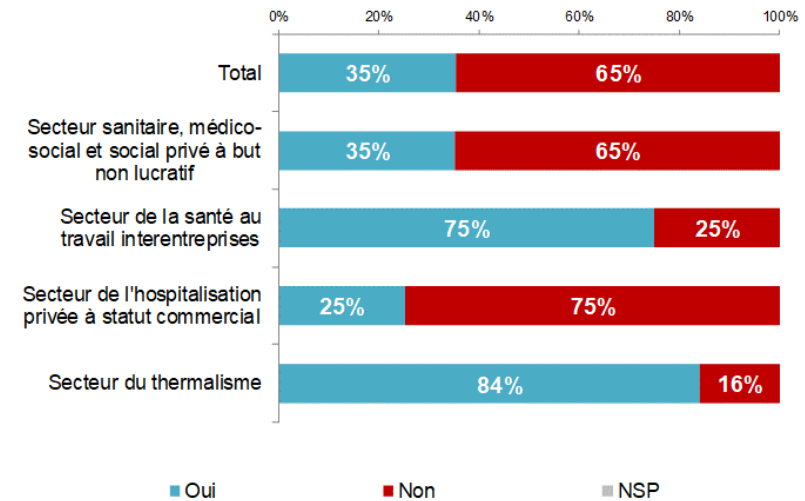


Base: 24 808 établissements

➤ Selon la taille salariale



➤ Effectifs selon l'activité



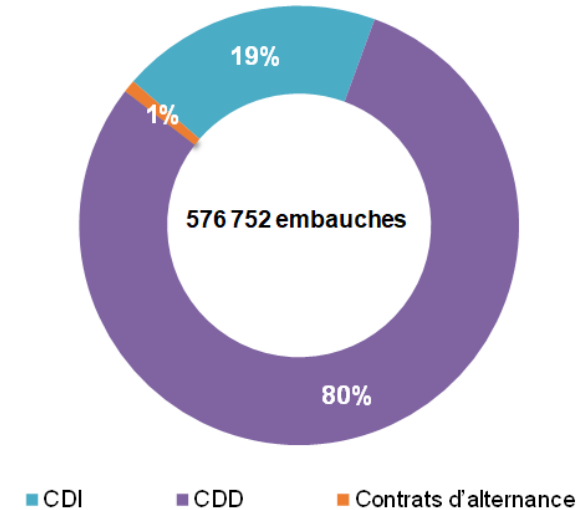
4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

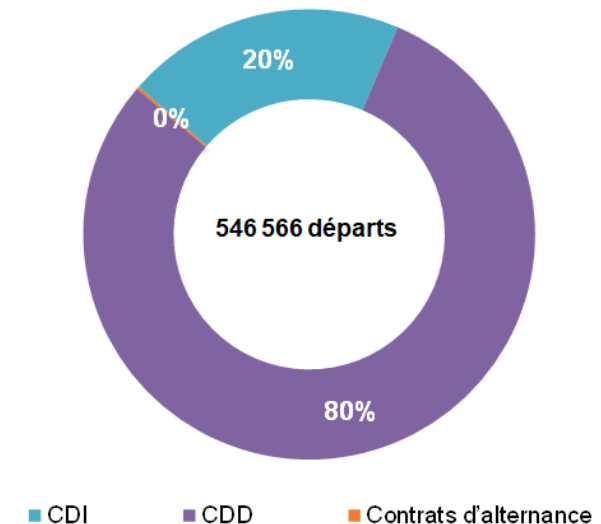
- **576 752 embauches sont mesurées en 2020 pour 546 566 départs. Un turnover plutôt élevé d'environ 45% en moyenne.**
- **77,5%** des établissements ont donc embauché en 2020 (nb : **85,4%** sur le secteur hospitalisation privée à statut commercial ; **95%** pour les 50 salariés et plus mais seulement **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



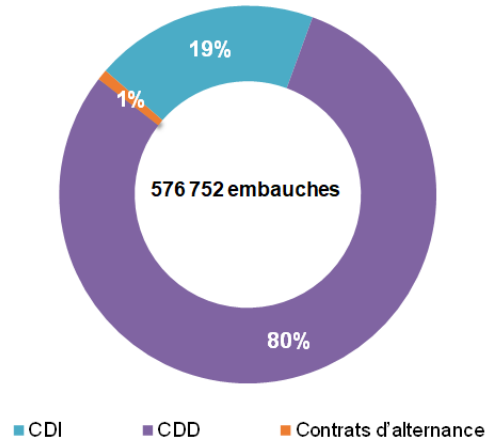
➤ Effectifs ayant quitté l'entreprise selon la nature du contrat



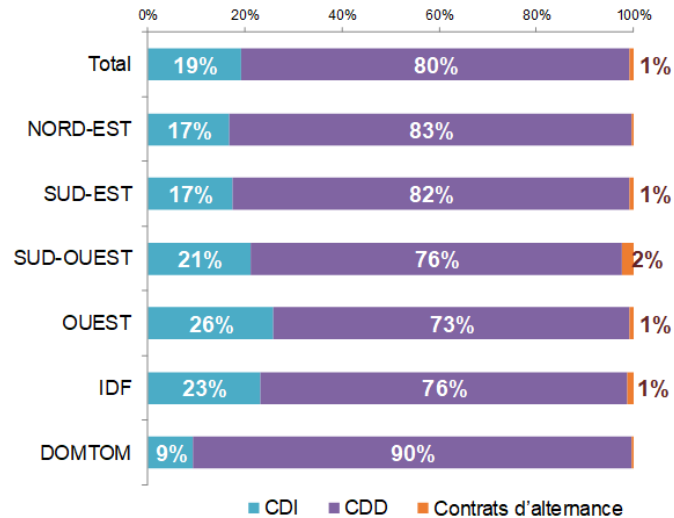
4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

➤ Embauches en 2020

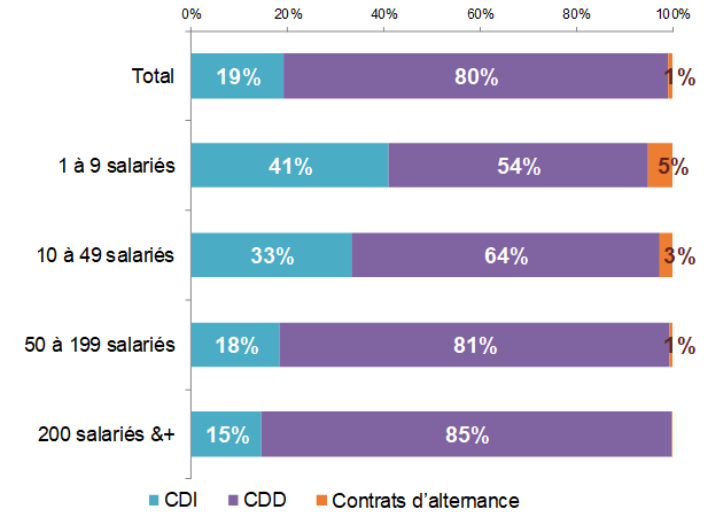


➤ Effectifs selon la région UDA

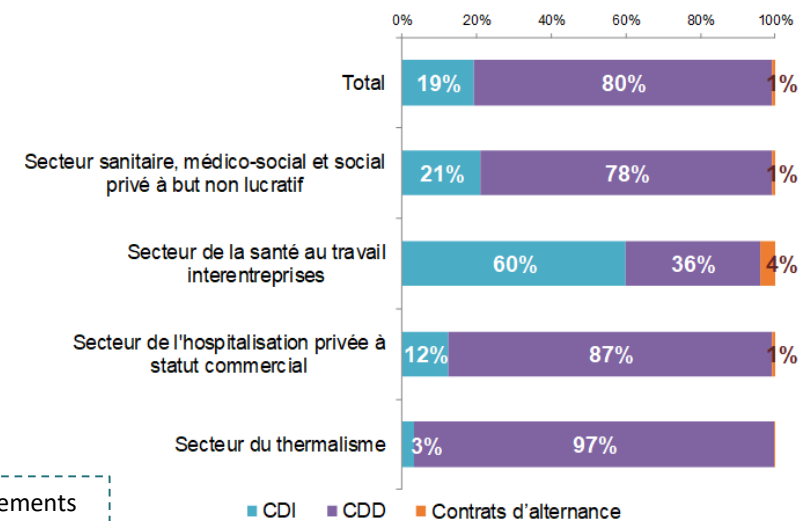


Base: 24 808 établissements

➤ Selon la taille salariale



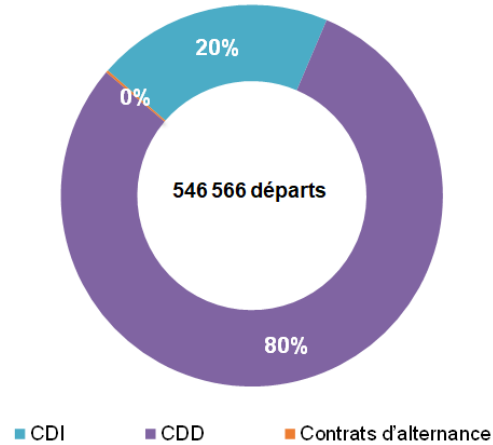
➤ Effectifs selon l'activité



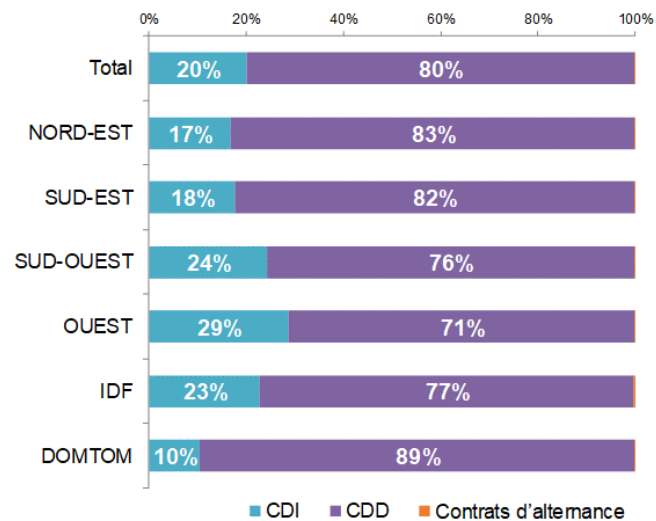
4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

➤ Départs en 2020

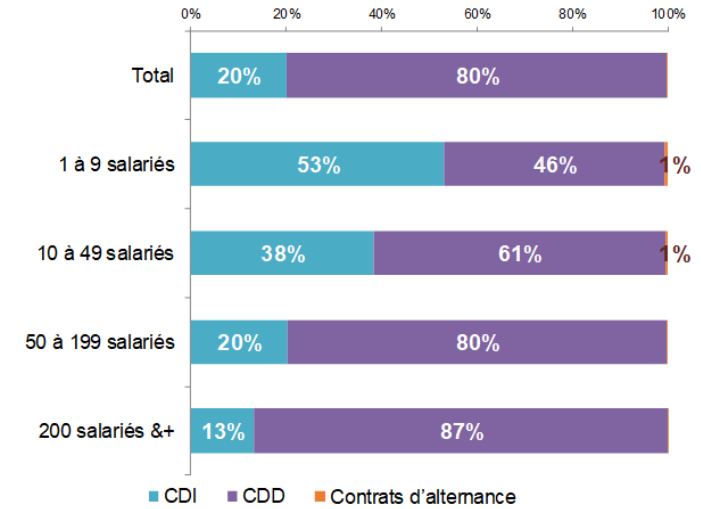


➤ Effectifs selon la région UDA

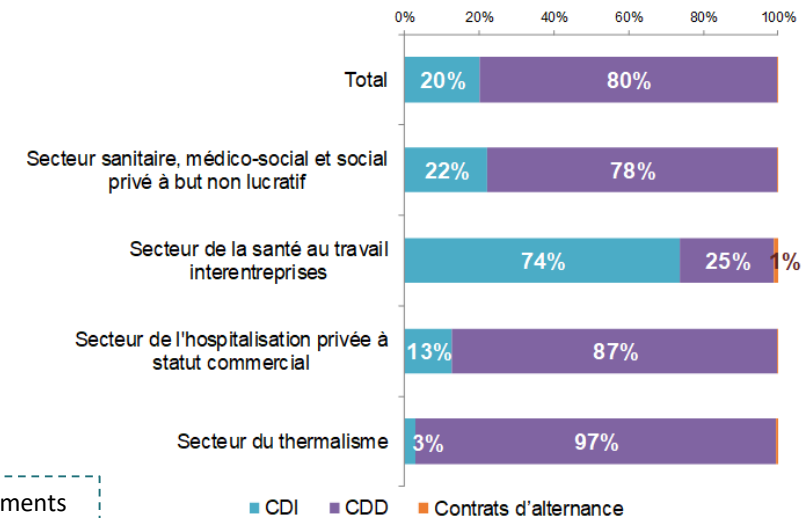


Base: 24 808 établissements

➤ Selon la taille salariale



➤ Effectifs selon l'activité



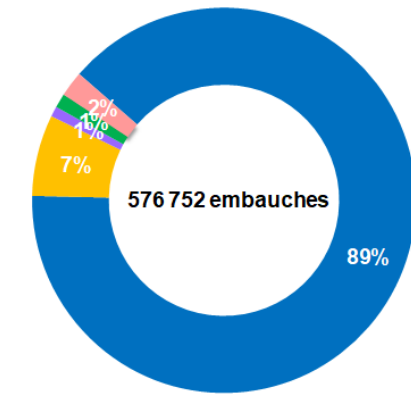
4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

- Parmi les **576 752 embauches en 2020**, la grande majorité (**89%**) de ces embauches concernaient un remplacement de poste et **7%** une création de poste liée à la croissance structurelle de l'activité.
- Les modalités de recrutement se font majoritairement et principalement par Pôle Emploi (**58,3%**), devant des modes plus informels, par le bouche à oreille, le réseau, pour **37,4%**, devant les candidatures spontanées (**34,4%**) et les sites internet (**24,8%**).
- Une minorité de **46,4%** a eu recours à l'intérim en 2020 (nb : **19,4%** sur le secteur du thermalisme).
- On remarquera néanmoins que l'intérim concerne **29,9%** des entreprises de 1 à 9 salariés mais **82,9%** des entreprises de 200 salariés et plus.
- Les raisons de recours à l'intérim concernent en priorité les difficultés de recrutement (**43,1%** ; nb : **12%** sur le secteur santé au travail mais **55,5%** sur l'hospitalisation privée à statut commercial avec une corrélation selon la taille en nombre de salariés, **23,2%** pour les 1 à 9 salariés et **68,6%** pour les 200 salariés et plus), l'absentéisme non lié au Covid (**43%**) et lié au Covid (**37,9%**), devant le surcroît d'activité (**28,8%**).

Base: 24 808 établissements

➤ Effectifs embauchés selon la nature des recrutements



■ Un remplacement
■ Une création de poste liée à la croissance structurelle de l'activité
■ Une création de poste liée à un besoin de nouvelles compétences
■ Recrutement d'alternant / contrat d'apprentissage
■ Recrutement pour surplus d'activité (saisonnier)

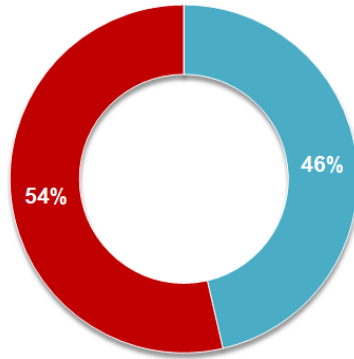
➤ Par quel biais avez-vous recruté en 2020 ?



4: Enseignements clés

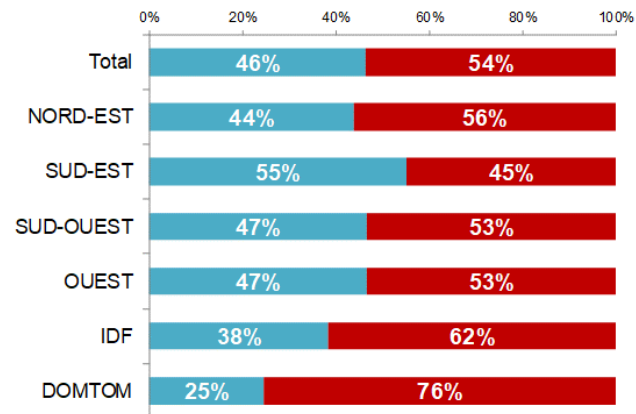
5 - Les mouvements de personnel.

➤ Recours à l'intérim en 2020



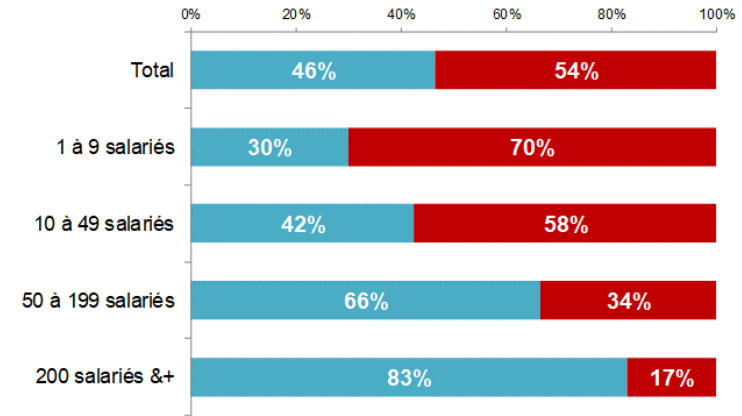
■ Oui ■ Non ■ NSP

➤ Effectifs selon la région UDA



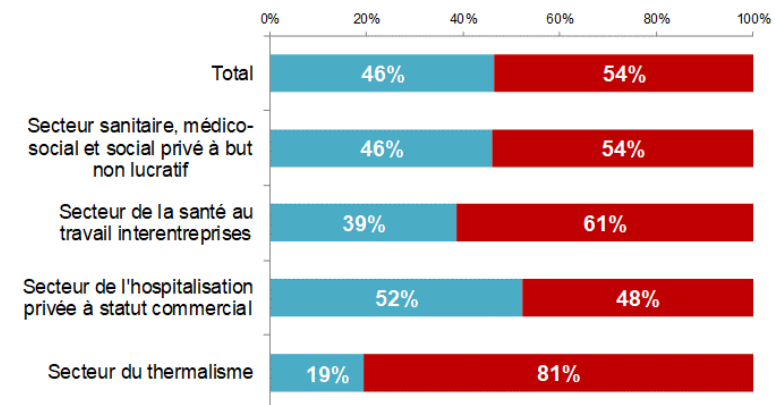
■ Oui ■ Non ■ NSP

➤ Selon la taille salariale



■ Oui ■ Non ■ NSP

➤ Effectifs selon l'activité



■ Oui ■ Non ■ NSP

Base: 24 808 établissements

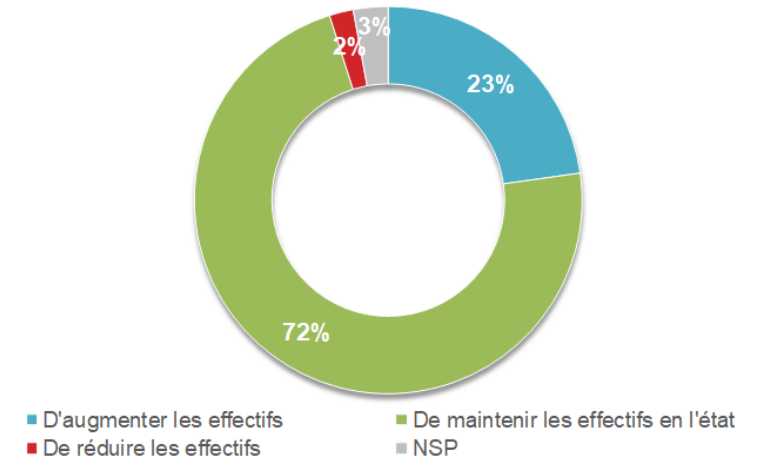
4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

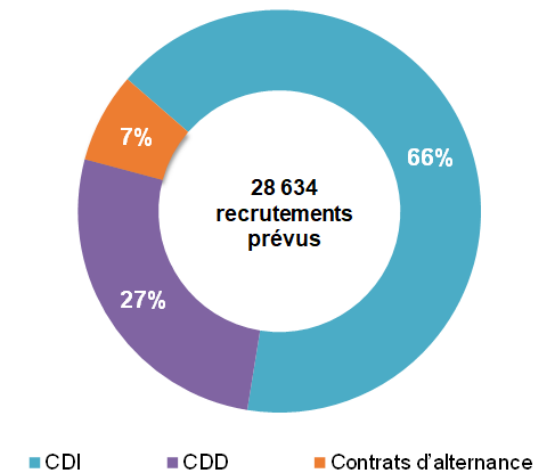
- **72,4%** des établissements interrogés envisagent de maintenir leurs effectifs salariés au cours des 12 prochains mois et **22,8%** envisagent d'augmenter leurs effectifs (nb : **17,2%** pour l' hospitalisation privée à statut commercial mais **38%** pour la santé au travail).
- Une minorité de **2%** 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



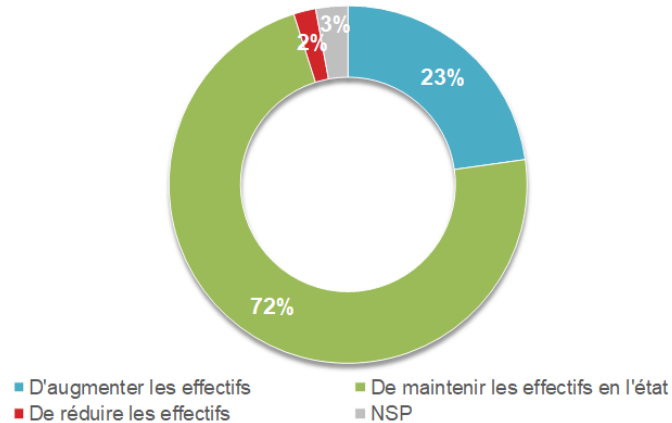
➤ Perspectives de recrutement selon la nature des contrats



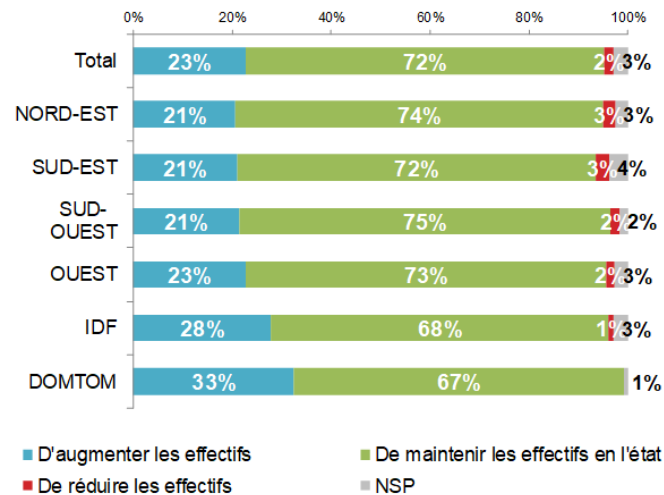
4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

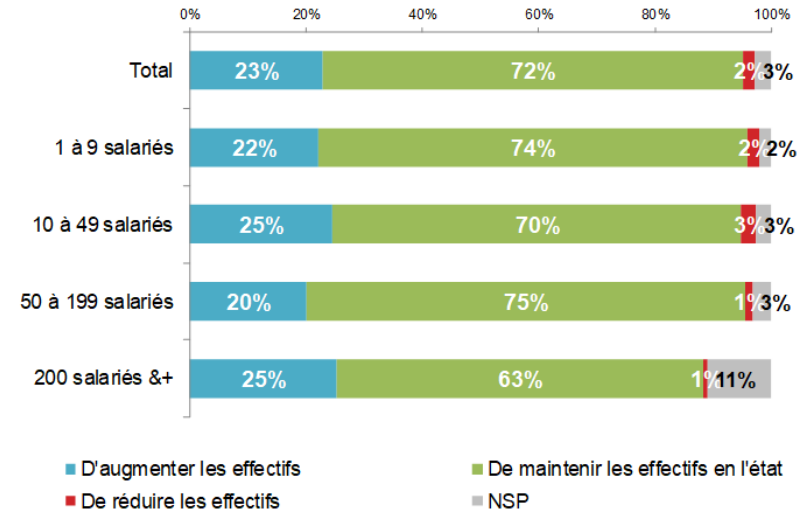
➤ Perspectives de recrutement



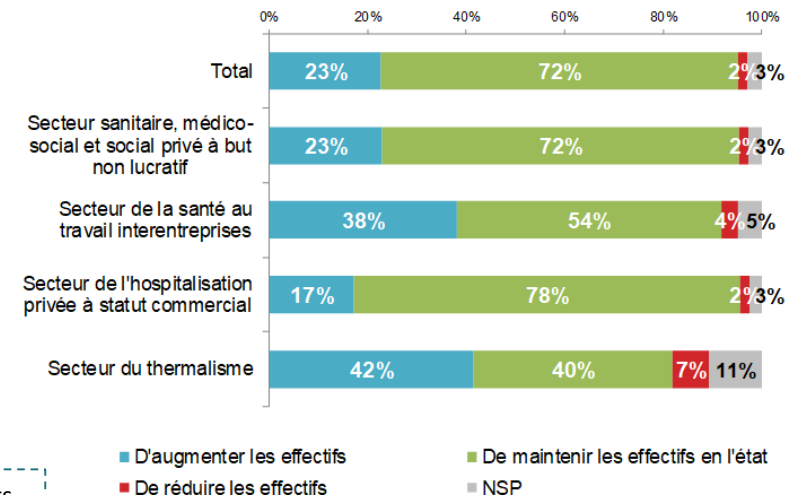
➤ Effectifs selon la région UDA



➤ Selon la taille salariale



➤ Effectifs selon l'activité

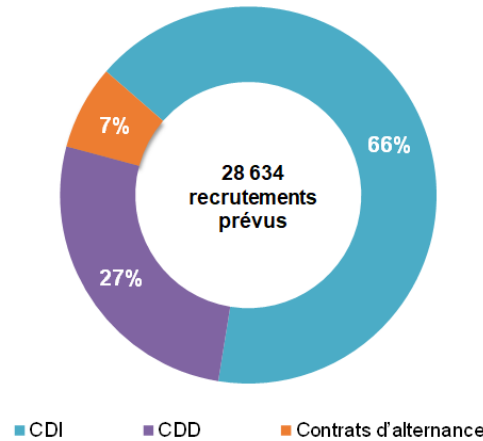


Base: 24 808 établissements

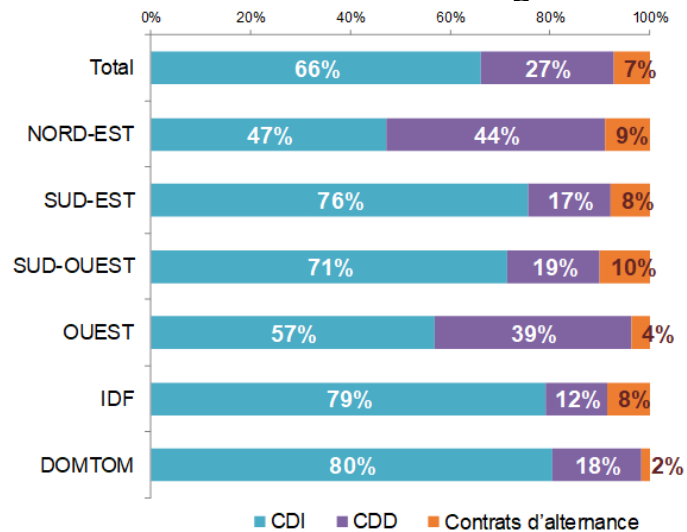
4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

➤ Recrutements prévus selon la nature des contrats

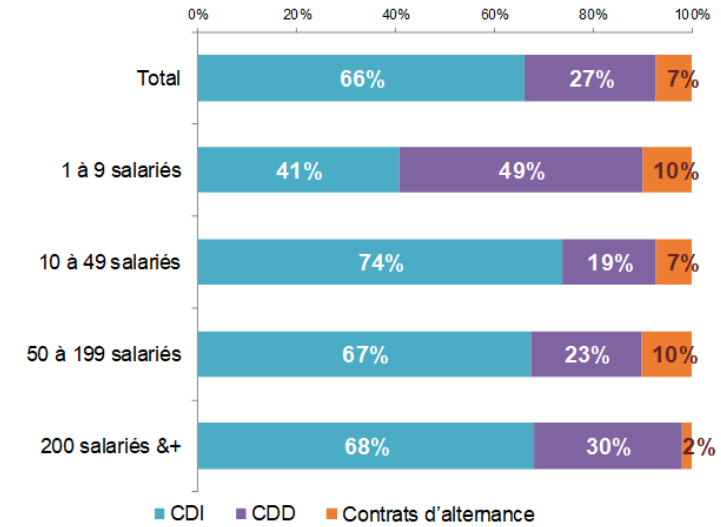


➤ Effectifs selon la région UDA

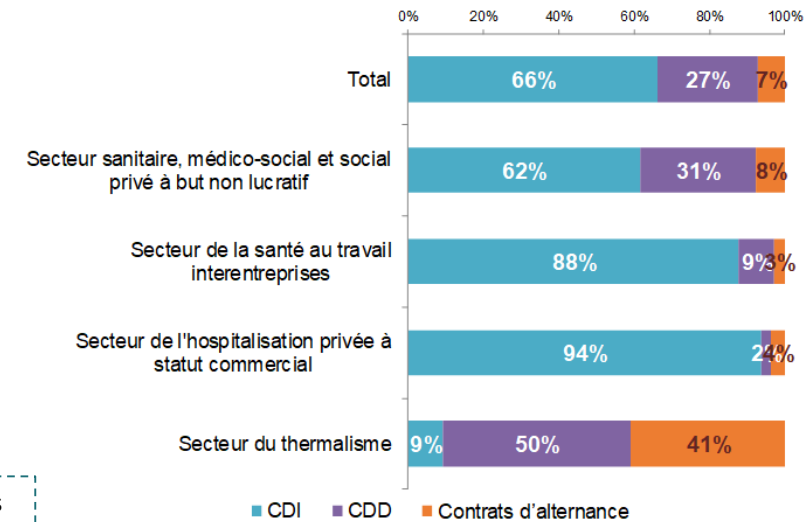


Base: 24 808 établissements

➤ Selon la taille salariale



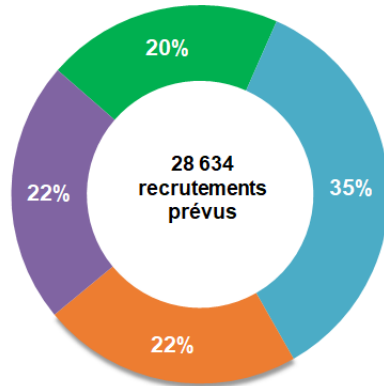
➤ Effectifs selon l'activité



4: Enseignements clés

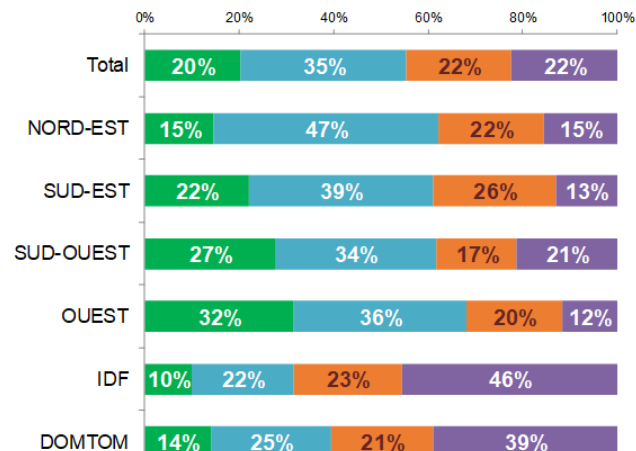
5 - Les mouvements de personnel.

➤ Recrutements prévus selon les délais



■ Recrutement prévu Ce mois-ci
 ■ Recrutement prévu Dans les 3 mois
 ■ Recrutement prévu Dans les 6 mois
 ■ Recrutement prévu Plus de 6 mois

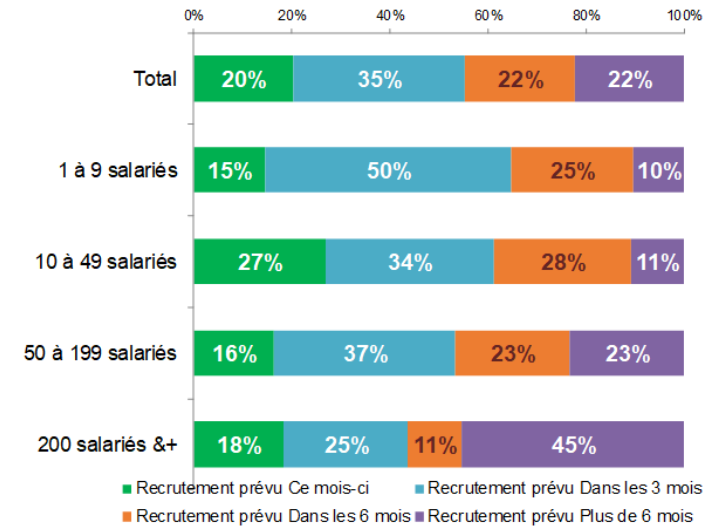
➤ Effectifs selon la région UDA



■ Recrutement prévu Ce mois-ci ■ Recrutement prévu Dans les 3 mois
 ■ Recrutement prévu Dans les 6 mois ■ Recrutement prévu Plus de 6 mois

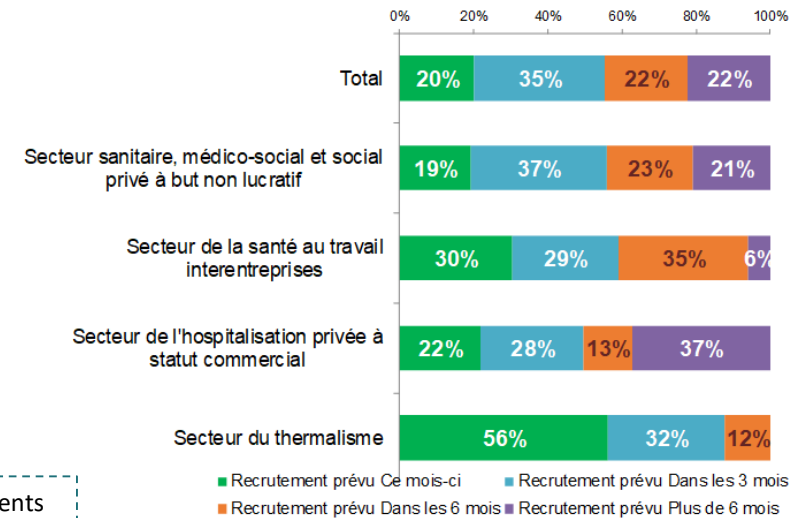
Base: 24 808 établissements

➤ Selon la taille salariale



■ Recrutement prévu Ce mois-ci ■ Recrutement prévu Dans les 3 mois
 ■ Recrutement prévu Dans les 6 mois ■ Recrutement prévu Plus de 6 mois

➤ Effectifs selon l'activité



■ Recrutement prévu Ce mois-ci ■ Recrutement prévu Dans les 3 mois
 ■ Recrutement prévu Dans les 6 mois ■ Recrutement prévu Plus de 6 mois

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.



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

1 - Secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif : **Educatif, social et insertion (54,8%** : 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 ...) ; **Services administration et gestion (22,7%** : secrétaire, assistant administratif, agent technicien, employé d'accueil, chef de service, cadre fonctionnel, technicien informatique ...) ; **Soins (21,3%** : aide soignant, infirmier, agent de service ...) ; **Paramédical et médicotechnique (12,4%** : psychologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthophoniste, masseur kinésithérapeute ...) ; **Médical (9,6%** : psychiatre, médecin généraliste, médecin chef de service, médecin spécialiste ...) ; **Services et moyens généraux (6,9%** : ouvrier et agent des services hôteliers, ouvrier et agent des services généraux, surveillant de nuit, maîtresse de maison ...) ; **Enseignement et formation (5,7%** : cadre de la formation, formateur, enseignant ...).

2 - Secteur de la santé au travail interentreprises : **Médical (85,5%** : médecin du travail spécialiste, médecin du travail généraliste, médecin du travail chef de service ...) ; **infirmier en santé au travail : 25,4%**... ; **Services administration et gestion (21,6%** : assistant administratif, employé d'accueil, secrétaire administratif, cadre fonctionnel, ...) ; **Paramédical et médicotechnique (12,9%** : psychologue ...) ; **Services et moyens généraux (6,4%** : ouvrier et agent des services généraux ...).

3 - Secteur de l'hospitalisation privée à statut commercial : **Soins (85,1%** : infirmier, aide soignant, agent de service, infirmier spécialisé en bloc opératoire ...) ; **Services et moyens généraux (15,0%** : ouvrier et agent des services hôteliers, technicien, ouvrier et agent des services généraux ...) ; **Médical (10,7%** : médecin généraliste, médecin chef de service, médecin spécialiste ...) ; **Paramédical et médicotechnique (9,4%** : psychologue, ergothérapeute, psychomotricien, chef de service ...) ; **Services administration et gestion (8,7%** : secrétaire médicale, secrétaire ...).

4 - Secteur du thermalisme : **Soins (26,9%)** ; **Services administration et gestion (23,3%** : employé d'accueil, cadre fonctionnel, agent technicien, assistant administratif, secrétaire médicale, secrétaire ...) ; **Paramédical et médicotechnique (21,4%** : masseur kinésithérapeute, diététicien nutritionniste, aide paramédical, technicien médico-technique ...) ; **Enseignement et formation (15,1%** : enseignant ...) ; **Services et moyens généraux (13,1%** : ouvrier et agent des services hôteliers ...).

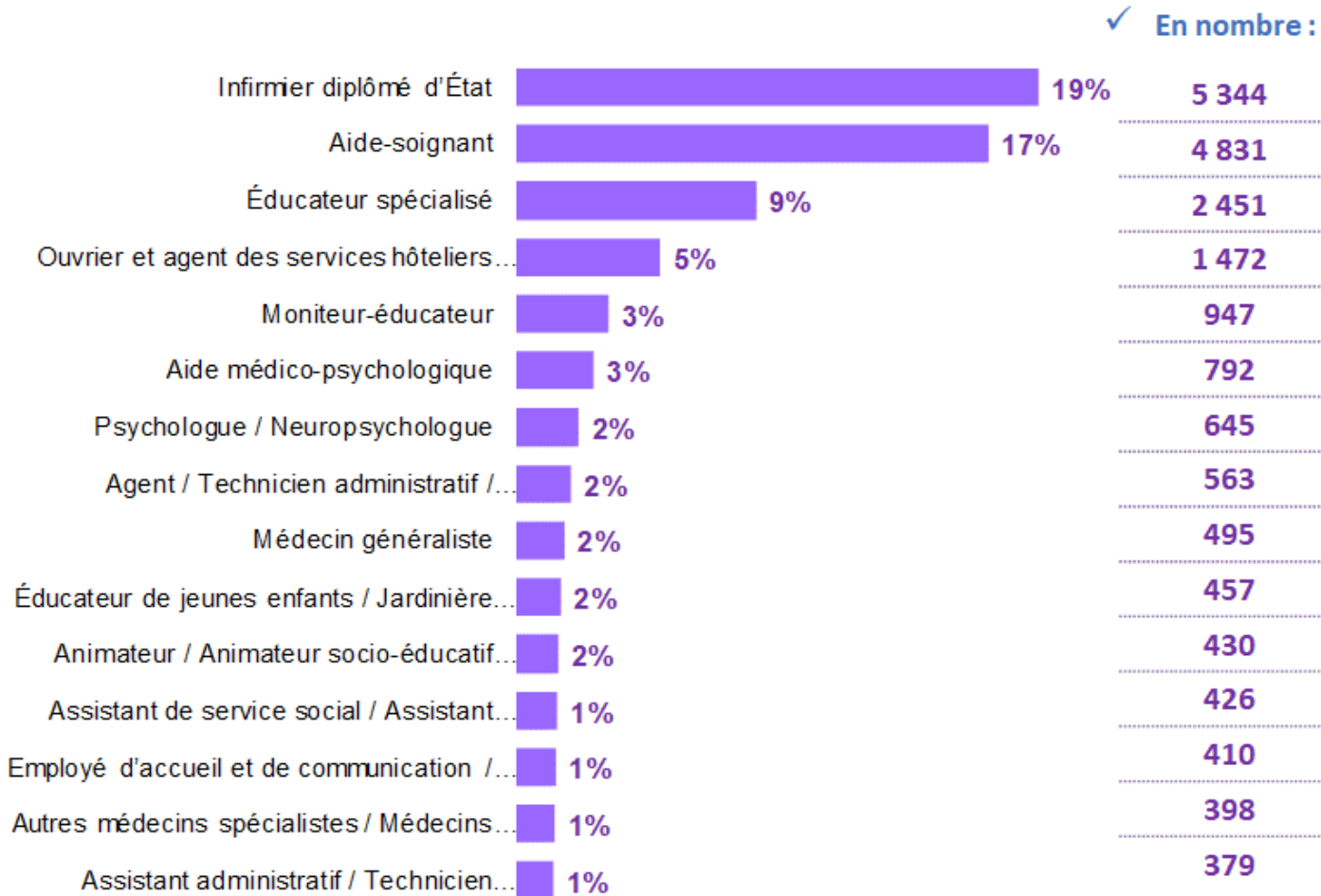
NOTE / Exemple de lecture pour le secteur d'activité 1 : **54,8%** des établissements du secteur 1 « secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif » rencontrent des difficultés de recrutement sur les métiers de la catégorie « éducatif, social et insertion » ; **22,7%** sur les métiers de la catégorie « services administration et gestion » ; **21,3%** sur les métiers de la catégorie « soins » ; **12,4%** sur les métiers de la catégorie « paramédical et médicotechnique » ; **9,6%** sur les métiers de la catégorie « médical » ; **6,9%** sur les métiers de la catégorie « services et moyens généraux » ; **5,7%** sur les métiers de la catégorie « enseignement et formation ».

Base: 24 808 établissements

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

✓ 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%

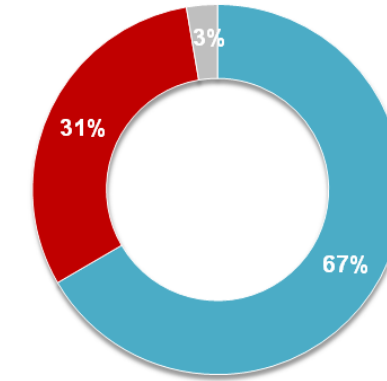
4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

- 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%**).

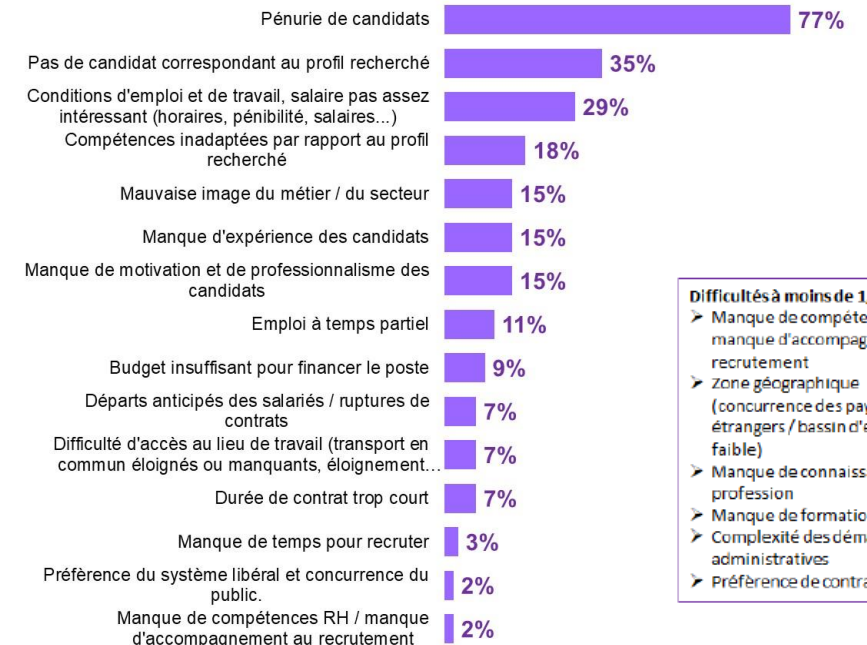
Base: 24 808 établissements

➤ Difficultés de recrutement



■ Oui ■ Non ■ NSP

➤ Les difficultés de recrutement rencontrées



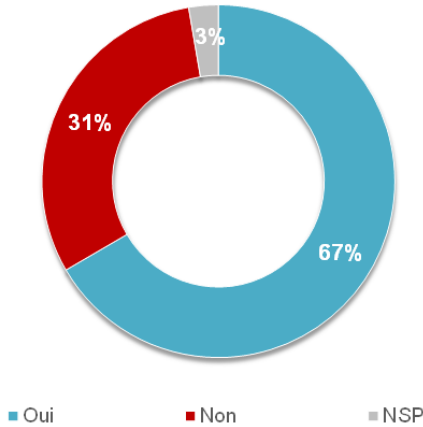
Difficultés à moins de 1,5% :

- 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

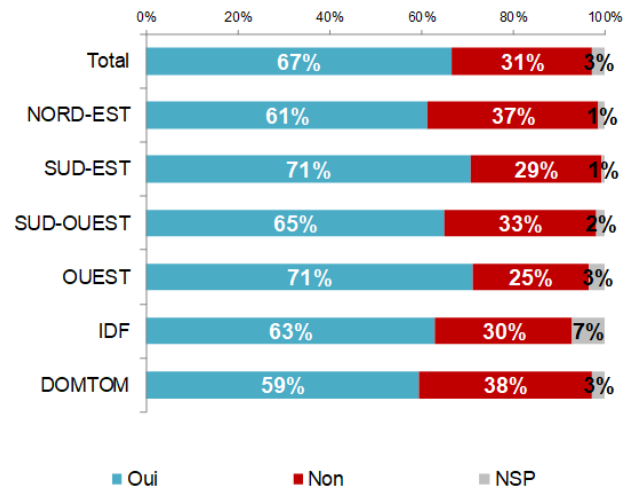
4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

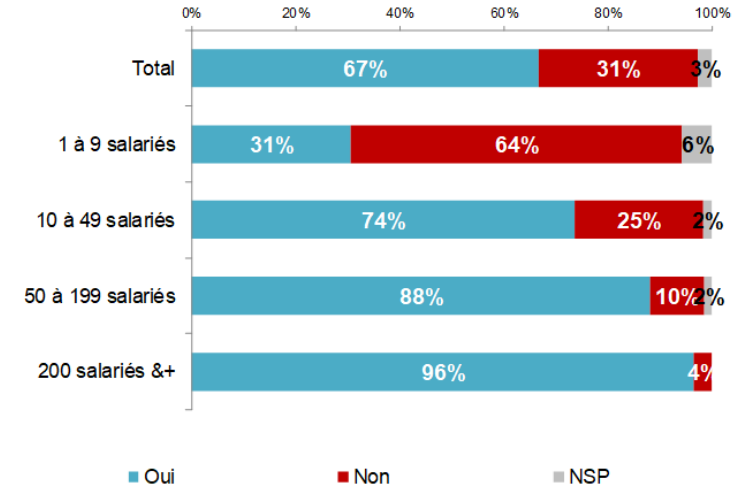
➤ Difficultés de recrutement



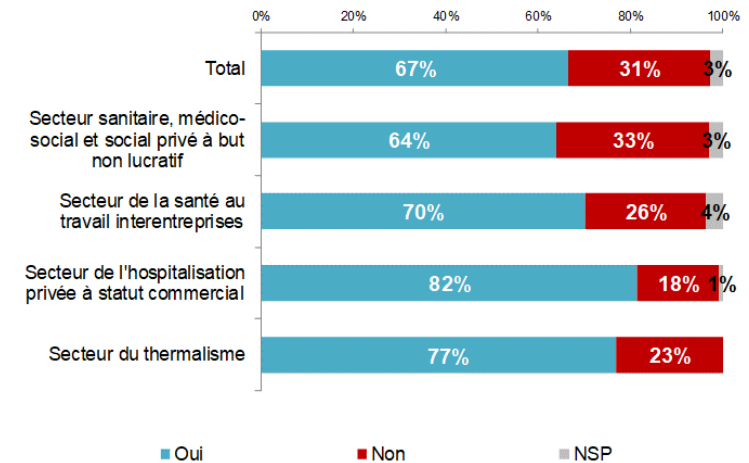
➤ Effectifs selon la région UDA



➤ Selon la taille salariale



➤ Effectifs selon l'activité



Base: 24 808 établissements

4: Enseignements clés

Chiffres Clés en matière 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 ...) ; **Infirmier 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 administratif, 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 ...).

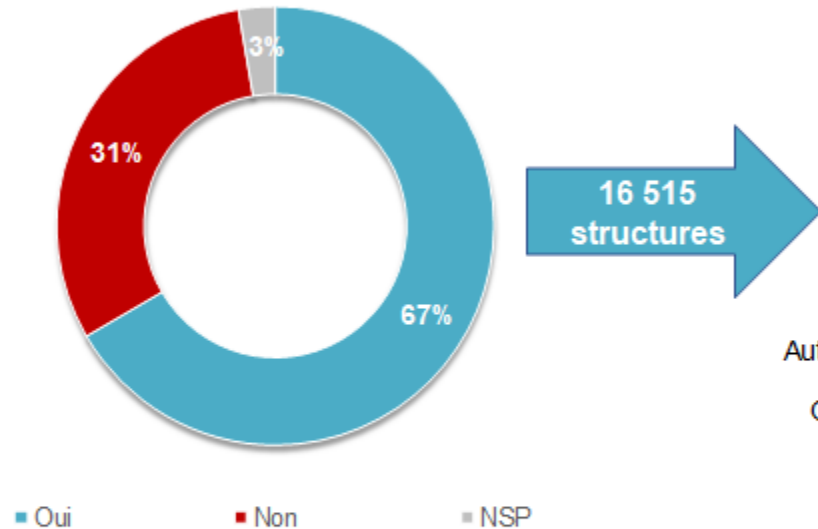
NOTE / Exemple de lecture pour le secteur d'activité 1 : 41,1% des établissements du secteur 1 « secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif » rencontrent des difficultés de recrutement sur les métiers de la catégorie « soins » ; 38,2% sur les métiers de la catégorie « éducatif, 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

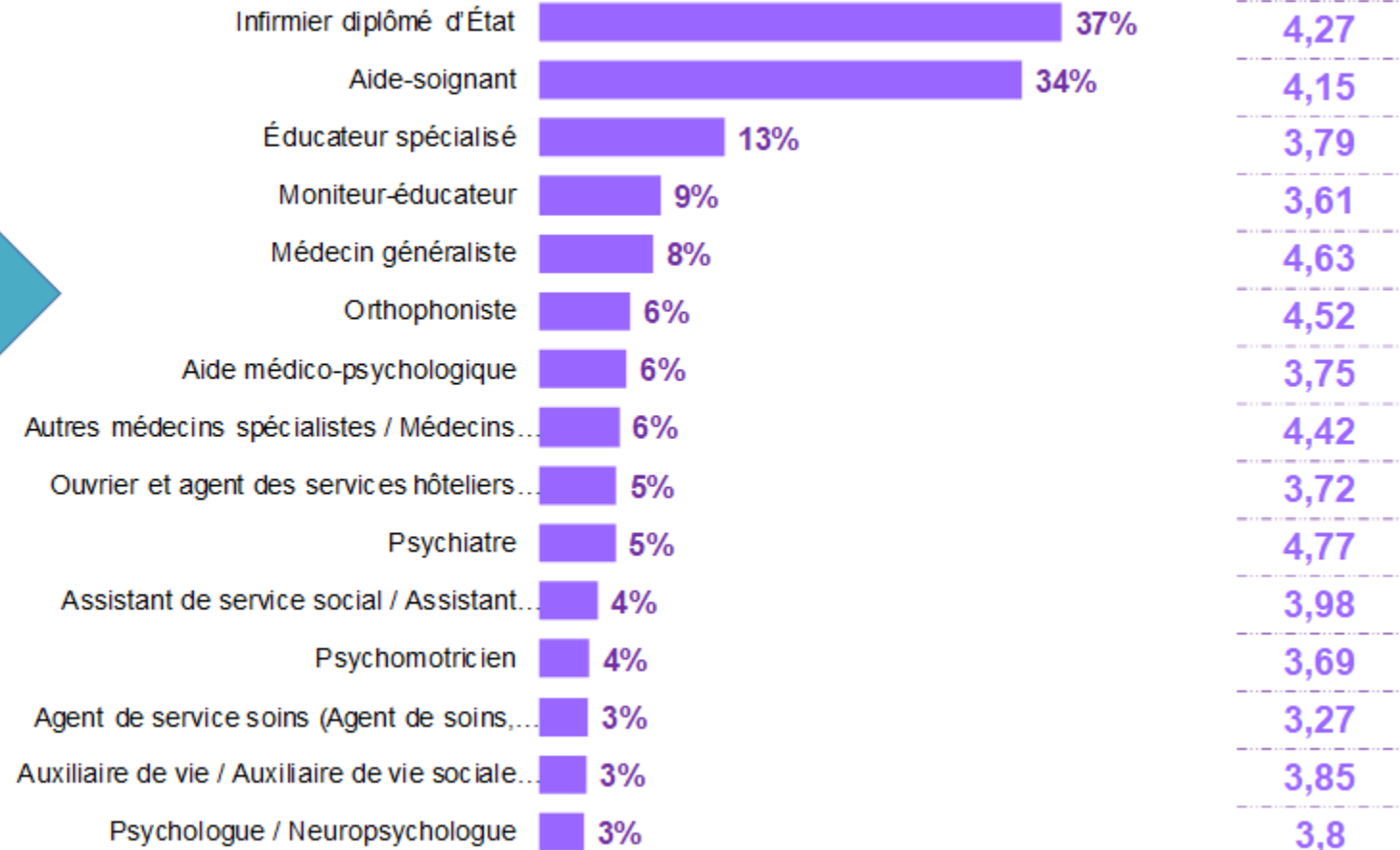
4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

➤ Difficultés de recrutement



✓ Les 15 métiers les plus cités :



Base: 24 808 établissements

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

* : Base faible
** : moins de 10 répondants

✓ Les 20 plus grandes difficultés de recrutement :

Total	16515	Note
Audioprothésiste	0,09%	5 **
Aide-soignant	0,12%	4,92
Éducateur spécialisé	0,25%	4,9
Moniteur-éducateur	0,28%	4,83
Médecin généraliste	0,60%	4,83
Orthophoniste	5,38%	4,77
Aide médico-psychologique	0,92%	4,66
Autres médecins spécialistes / Médecins au Département d'Information Médicale	8,00%	4,63
Ouvrier et agent des services hôteliers (personnel de cuisine, d'entretien, lingère)	2,03%	4,61
Psychiatre	0,14%	4,6
Assistant de service social / Assistant social spécialisé	0,24%	4,58
Psychomotricien	0,25%	4,56
Agent de service soins (Agent de soins, Agent d'amphithéâtre, Brancardier) / Aide de vie	0,28%	4,52
Auxiliaire de vie / Auxiliaire de vie sociale hors institution	0,42%	4,52
Psychologue / Neuropsychologue	6,41%	4,52
Médecin chef de service (hors direction d'établissement) / Médecin coordonnateur / Médecin responsable de pôle	3,07%	4,47
Ergothérapeute	5,65%	4,42
Masseur-kinésithérapeute	0,17%	4,39
Éducateur de jeunes enfants / Jardinière d'enfants spécialisée	2,92%	4,39
Conseiller en économie sociale et familiale	0,36%	4,37

✓ Les 20 plus faibles difficultés de recrutement :

Total	16515	Note
Éducateur technique spécialisé (hors ESAT / EA)	8,52%	3,61
Enseignant / Enseignant spécialisé / Enseignant de sport / Professeur / Professeur spécialisé	0,28%	3,58
Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute etc.)	3,06%	3,5
Orthoptiste	2,24%	3,49
Infirmier spécialisé en anesthésie - réanimation (IADE)	1,04%	3,48
Médiateur familial	1,36%	3,47
Chef d'atelier / Responsable des ateliers	1,30%	3,46
Diététicien / Nutritionniste	1,42%	3,43
Cadre technique / Responsable sécurité entretien maintenance	0,81%	3,41
Agent de médiation / Médiateur interprète	0,63%	3,4
Cadre encadrant / Chef de service technique	0,67%	3,4
Cadre encadrant / Chef de service enseignement et formation	0,11%	3,37 **
Directeur général / Directeur général adjoint	0,88%	3,36
Technicien de laboratoire / Tech. biologiste / Tech. en recherche clinique / Tech. en dialyse	3,46%	3,27
Technicien pour déficients sensoriels / Interprète en langue des signes	0,82%	3,23
Technicien / Coordonnateur non cadre de personnels des services généraux	0,62%	3,22
Technicien informatique / Informaticien non cadre	0,88%	3,08
Moniteur / Instructeur formations secouristes	0,36%	3,05
Audioprothésiste	0,35%	2,87
Autre technicien médico-technique (Tech. qualifié, Tech. en prothèse et orthésie)	0,13%	2,86 **

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

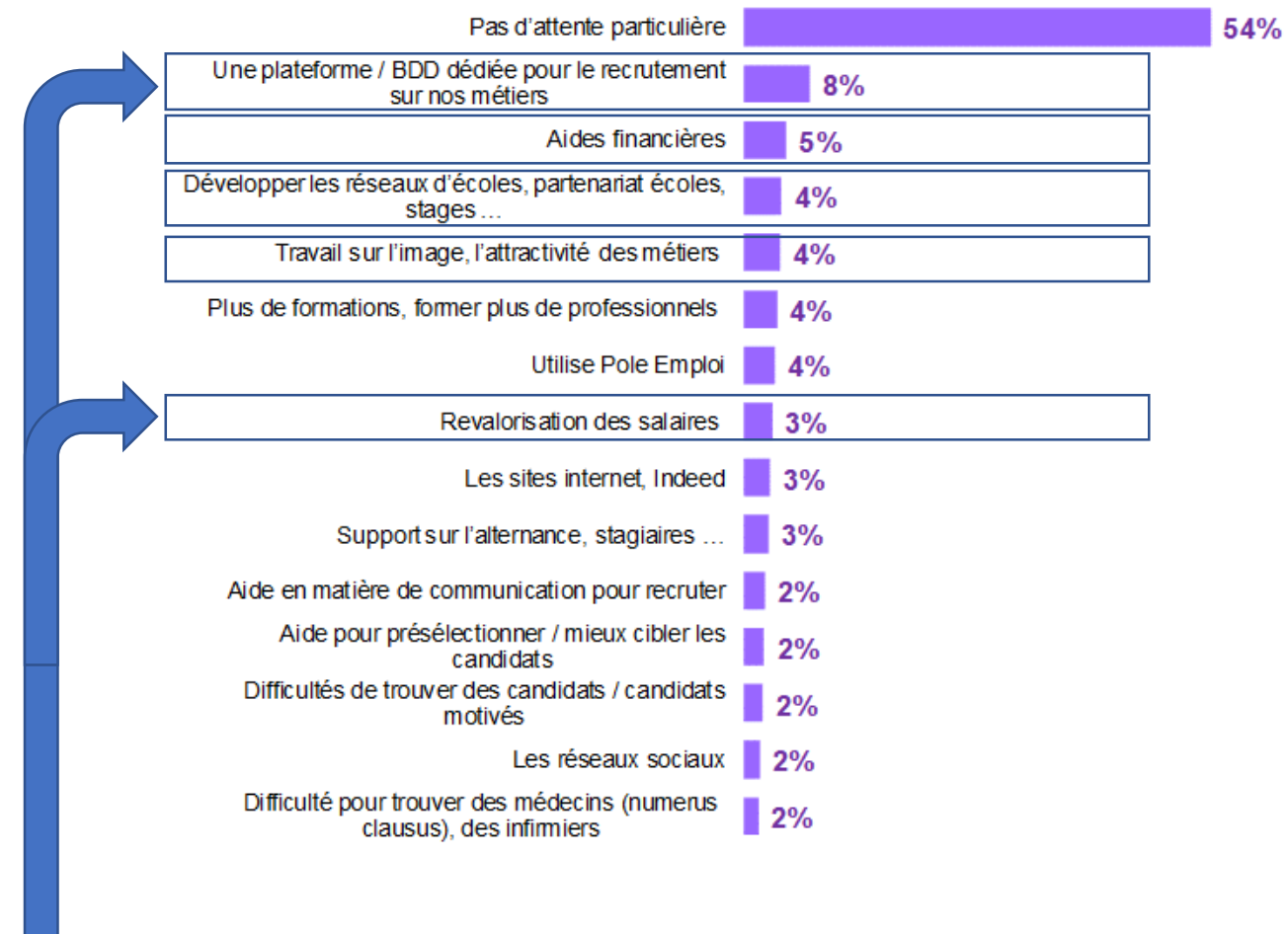
- Une majorité (**53,5%**) de répondants n'expriment pas de besoins précis en matière d'aides ou de supports pour le recrutement : pour eux, les solutions en place existent et fonctionnent (sont cités : Pôle Emploi, l'Intérim, le 'bouche à oreille', le recrutement en interne, les candidatures spontanées, 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%**).

• *Verbatims ...*

« Une **plateforme dédiée spécialisée dans notre secteur d'activité qui mettrait en relation les acteurs de la profession ...** »

« Il nous faut des **compétences sur les réseaux sociaux**, une **meilleure visibilité** et il nous faut des **moyens financiers pour revaloriser nos salaires ...** »

➤ Aides et supports attendus en matière de recrutement



Base: 24 808 établissements

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

- **Verbatims ... « Faire connaître nos différents métiers ... »**

« Il nous faudrait une **aide pour communiquer davantage sur les réseaux sociaux ... »**

« On essaye de **développer les contrats d'apprentissage** sur certains métiers, aujourd'hui on a une comptable et un chargé de communication en contrat d'apprentissage ... »

« **Faire plus de communication auprès des écoles, IFSI par exemple et les écoles d'aide soignantes et mettre en place des petits stages pour faire connaître nos différents métiers ... »**

« Ce serait bien **que l'OPCO nous informe que dans notre bassin d'emploi, il y a tel et tel organisme de formation qui serait intéressé de nous envoyer des candidats pour venir travailler chez nous** et/ou en stage. Nous allons à l'avenir rechercher surtout sur des postes sur des métiers connexes, la sécurité, la qualité, exemple, des ingénieurs qualité ... »

« **On souhaite une information claire sur les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation**, sur les formations en lien avec le soin et selon les niveaux, Bac pro, ASSP, DEAS, DEAES et sur les prises en charge possibles des formations AS ET IDE des personnels en CDI. Actuellement Pôle Emploi conseille aux jeunes de démissionner, de faire des petits CDD puis de s'inscrire au chômage pour avoir des formations prises en charge par l'état et/ou la région, alors qu'on est en pénurie de personnels qualifiés ... »

« **Une aide financière à l'embauche ou une aide à la formation pour l'embauche ... »**

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

- **Verbatims ... « Une aide financière pour équilibrer les différences de salaire entre public et privé ... »**

« Des aides financières afin de rendre plus attractif financièrement les professions et le secteur géographique ... »

« Une meilleure hétérogénéité géographique des organismes de formation, notamment sur les métiers d'aide-soignant ou encore de psychomotricien. L'éloignement des centres de formation vis-vis de la localisation de certains EHPAD rendent les recrutements très difficiles. Le développement d'une aide financière à la mobilité, trop de candidats n'ont pas de permis de conduire et n'ont pas les moyens de s'inscrire dans une auto-école ou d'acquérir un véhicule ... »

« Une aide financière pour équilibrer les différences de salaire entre public et privé ... »

« Sur la région un lycée a créé une école d'aide soignants, c'est ce genre de dispositifs qu'il faudrait développer et avec notre fédération on a mis en place un module de formation asvq aide aux soins de la vie quotidienne, un module de 21 jours pour des personnes non qualifiées et donc de pouvoir faire reconnaître ce petit bagage au titre de la vae, on a mis en place la prime Ségur mais les demandeurs d'emploi n'y ont pas droit, du coup personne ne vient, j'ai intégré de nouvelles personnes qualifiées, on avait aussi demandé à des retraités de revenir pour faire des formations ... »

« Renforcer les partenariats au niveau des organismes de formations ... »

« Multiplier les canaux de diffusion. Les Ecoles. Les Jobs dating à développer lorsque la crise sera passée ... »

« Faire des interventions dans les écoles et centres de formation pour faire connaître les métiers de l'associatif ... »

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

- **Verbatims ... « Créer des plateformes permettant une mise en relation directe entre les employeurs et les CV ... »**

« Un site sur lequel on peut poster directement notre offre et un site qui regroupe toutes les demandes d'emploi en fonction des différents statuts ... »

« Plateforme dédiée qui mettrait en relation les employeurs du secteur et les salariés. Que ce soit mieux ciblé en matière de candidatures ... »

« L'accès libre à une base de données dans laquelle piocher des candidatures de personnes volontaires intéressées par un CDD/CDI ... »

« On a essayé les écoles, les sites d'emplois, pôle emploi, ça ne marche pas, les agences d'intérim vous envoient des personnes non diplômées ... »

« Pole emploi ne sait plus comment faire pour trouver, on passe des offres au niveau national et on ne trouve pas ... »

« Une revalorisation du métier autant dans l'image que dans le financement ... »

« Créer des plateformes permettant une mise en relation directe entre les employeurs et les CV ... »

« Plateforme dédiée où on pourrait déposer nos besoins en recrutement. Pôle emploi, ça devient de plus en plus difficile, avec des profils qui ne correspondent pas ... »

« La mise en place d'une plateforme de recrutement dédiée au médicosocial. Une meilleure communication de la part de notre association auprès des écoles. Une revalorisation des salaires (SEGUR) pour un gain d'attractivité. Sur le plus long terme, une meilleure communication sur les métiers du médicosocial auprès des jeunes pour encourager des vocations ... »

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

- **Verbatims ... « Je sais recruter mais le problème c'est la pénurie ... »**

*« Accéder plus facilement sur **des plateformes où nous pourrions voir les profils des candidats sans passer par des structures intermédiaires comme pôle emploi, la mission locale etc ...** Il y a trop d'écart entre nos demandes et les offres proposées par les services de l'état. Des métiers qui ne répondent pas à nos attentes ... »*

*« **Par région, avoir une base de données des écoles et de leurs diplômés préparés, pour pouvoir leur envoyer une offre d'emploi à envoyer à leurs diplômés, avec une adresse mail et coordonnées téléphoniques ...** »*

*« Trouver des personnes car cela fait 5 mois qu'on recherche un psychiatre, **je sais recruter mais le problème c'est la pénurie ...** »*

*« Il faudrait une prise de conscience des politiques car il n'y a plus de candidat IDE, aide-soignant, agent ... Comment peut-on accompagner nos personnes âgées si aucune personne ne veut venir travailler auprès d'eux. **Il faut communiquer sur les métiers, ouvrir des places dans les écoles, valoriser les métiers au niveau rémunération, et améliorer les conditions de travail ...** »*

*« **C'est compliqué car la pénurie est générale** et j'avais demandé des formules payantes mais pour les infirmiers cela ne marche pas, à part proposer plus d'argent et des horaires assouplis, pas de travail le weekend, **on ne trouve pas, on forme en interne, c'est ce qui nous sauve ...** »*

« Il faudrait plus de motivation de la part des candidats, apportée peut-être par un aspect financier et une meilleure image du métier ... »

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

- **Verbatims ... « Rendre nos offres d'emploi plus attractives en mettant davantage en avant la marque employeur ... »**

*« Les difficultés de recrutement sont essentiellement dû à 3 facteurs, **faible bassin d'emploi sur le territoire, des taux horaires peut attrayants en lien avec les capacités financières de la structure, des loyers assez onéreux pour s'installer le temps de la durée du CDD proposé ... »***

*« **Des supports de communication, des supports de visibilité, sur pôle emploi, on a peu de candidats. On est peu investi sur les réseaux sociaux. Un consultant RH va nous aider à développer les réseaux et nous aider pour les recrutements ... »***

*« **Faire de la communication au sein de notre entreprise, parler de notre image de marque ... »***

*« Communication à développer. **Renforcer les moyens RH dans nos propres équipes pour les recrutements en tension. Se déplacer directement dans les écoles ... »***

*« Nous aider à **rendre nos offres d'emploi plus attractives en mettant davantage en avant la marque employeur ... »***

*« Il faudrait mettre en place un réseau d'intérim dans ma région ou **une mutualisation pour les temps courts cela permettra de les fidéliser par un temps plein fait dans plusieurs structures, un financement pour mettre en place des ateliers thérapeutiques, gym, mémoire, bien-être, activités culturelles ... »***

*« Le secteur médico-social n'est pas valorisé, **les rémunérations ne sont pas attractives. Le Ségur de la Santé n'est pas favorable au secteur. Communiquer sur nos métiers. Valoriser l'image du secteur auprès des jeunes ... »***

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

- **Verbatims ... « Rendre les métiers plus attrayants par la communication auprès des jeunes ... »**

« La promotion des métiers autour du grand âge, l'attractivité du métier sur le plan des salaires, l'augmentation du nombre de professionnels entrant en formation, médecins généralistes appelés à intervenir en libéral comme médecin traitant ... »

*« Intégrer les jeunes. **Parler de nos métiers aux jeunes.** Ils n'ont pas connaissance de notre secteur. Stages obligatoires de découvertes par exemple. Ce serait intéressant pour mobiliser les jeunes recrues. **Rendre les métiers plus attrayants par la communication auprès des jeunes ... »***

*« Je n'ai pas la réponse à cette question aujourd'hui, en 2019, j'aurai répondu comment mettre en avant la qualité de vie au travail dans nos institutions pour attirer des candidats. **Aujourd'hui, les écarts de rémunération sont tels que la QVT ne suffit plus à répondre aux attentes des professionnels ... »***

*« **Pédopsychiatres, il n'y en a plus.** Intervention auprès des Ecoles, écoles spécialisées sur Bordeaux. Médecins : démarches auprès de l'ARS, pour avoir des internes, notamment sur les spécialisations comme les pédopsychiatres. Branche professionnelle : faire des efforts financiers. On va perdre nos agréments. Prendre en charge des bourses contre engagements, notamment pour les médecins. Ségur de la santé : ça va impacter nos secteurs de façon très défavorable ... »*

*« Le recrutement peut s'effectuer s'il y a du personnel diplômé. Or **dans le médical il y a une pénurie ... »***

*« Difficile de se prononcer quand il s'agit de médecins **sauf à ouvrir le numerus clausus et à faciliter les conditions de formation des collaborateurs médecins ... »***

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

- **Verbatims ... « Mettre en place des formations plus locales ... »**

« Cela fait plus de dix ans que nous savons et crions que les métiers du soin sont en tension et comme d'habitude tout le monde bouge au moment du point de non-retour. Alors les choses se mettent en place, augmentation des places dans les écoles, contrats en alternance... et dans dix ans le problème sera réglé. Voilà comment nos établissements subissent vingt ans de galère de recrutement ... »

« Des méthodes ou outils d'évaluation a priori et a posteriori sur le processus Recrutement, depuis la prise de contact, les entretiens, jusqu'à l'accueil et l'intégration, période d'essai, évolution du parcours professionnel, pouvoir outiller les managers hiérarchiques ou projet pour participer à manager les ressources humaines dans les activités opérationnelles du Secteur Med-Soc. Je suis un DRH en avance sur les mentalités et cultures, notamment en matière de mode de fonctionnement transversal et collaboratif ... »

*« Que l'OPCO nous donne plus d'argent. Dans le tissu local, on est bien implanté. **Mettre en place des formations plus locales. Diffuser les besoins auprès des établissements locaux. Des partenariats locaux à mettre en place et à développer ... »***

« Un site professionnel de dépose de cv et de recherche d'employés sans que cela soit payant ... »

« La difficulté n'est pas la démarche de recrutement mais les conditions du métier et les salaires peu attractifs ... »

« Besoin d'aide très locale ... beaucoup de temps de transport durant le travail, éloignement du lieu de travail des principales villes ... donc nécessité de recruter dans la population locale déjà installée sur le secteur rural et de montagne ... »

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

➤ Aides et supports attendus en matière de recrutement

	Total	Secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif	Secteur de la santé au travail interentreprises	Secteur de l'hospitalisation privée à statut commercial	Secteur du thermalisme
Total	24 808	20 658	764	3 282	104
Pas d'attente particulière	54%	53%	59%	57%	46%
Une plateforme / BDD dédiée pour le recrutement sur nos métiers	8%	8%	8%	5%	7%
Aides financières	5%	5%	8%	6%	2%
Développer les réseaux d'écoles, partenariat écoles, stages ...	4%	4%	4%	7%	21%
Travail sur l'image, l'attractivité des métiers	4%	4%	1%	4%	0%
Plus de formations, former plus de professionnels	4%	4%	5%	2%	4%
Utilise Pole Emploi	4%	3%	4%	5%	9%
Revalorisation des salaires	3%	4%	1%	2%	0%
Les sites internet, Indeed	3%	3%	3%	4%	0%
Support sur l'alternance, stagiaires ...	3%	3%	4%	3%	0%
Aide en matière de communication pour recruter	2%	2%	1%	3%	2%
Aide pour présélectionner / mieux cibler les candidats	2%	2%	1%	3%	1%
Difficultés de trouver des candidats / candidats motivés	2%	2%	1%	1%	0%
Les réseaux sociaux	2%	2%	1%	1%	0%
Difficulté pour trouver des médecins (numerus clausus), des infirmiers	2%	2%	2%	1%	4%
Aide de professionnels du recrutement / cabinets de recrutement / OF	1%	1%	2%	3%	3%
Formation sur le recrutement	1%	1%	1%	0%	0%
Pôle Emploi n'est pas efficace / optimiser son soutien à nos métiers	1%	1%	0%	0%	3%
Utilise le « bouche à oreilles » / réseau informel	1%	1%	2%	1%	0%
Travail spécifique sur les jeunes sur l'attractivité du secteur	1%	1%	1%	1%	0%
Sociétés d'interim	1%	1%	2%	0%	3%
Maintien des aides ponctuelles Covid, primes Segur, aides de l'état	1%	1%	4%	0%	0%
Aide de l'OPCO	1%	1%	0%	0%	0%
Une meilleure connaissance de nos besoins	1%	1%	0%	0%	0%
Aide en local, des chambres des métiers, ARS ...	1%	1%	0%	0%	2%
Job dating	1%	1%	0%	0%	0%

Base: 24 808 établissements

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

➤ Aides et supports attendus en matière de recrutement

	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 199 salariés	200 salariés &+
Total	24 808	6 552	11 108	6 553	595
Pas d'attente particulière	54%	55%	50%	58%	52%
Une plateforme / BDD dédiée pour le recrutement sur nos métiers	8%	6%	8%	8%	8%
Aides financières	5%	3%	6%	5%	2%
Développer les réseaux d'écoles, partenariat écoles, stages ...	4%	5%	4%	3%	7%
Travail sur l'image, l'attractivité des métiers	4%	4%	4%	4%	3%
Plus de formations, former plus de professionnels	4%	3%	5%	3%	6%
Utilise Pole Emploi	4%	2%	4%	4%	6%
Revalorisation des salaires	3%	3%	3%	4%	3%
Les sites internet, Indeed	3%	4%	2%	3%	1%
Support sur l'alternance, stagiaires ...	3%	3%	3%	2%	1%
Aide en matière de communication pour recruter	2%	3%	2%	3%	0%
Aide pour présélectionner / mieux cibler les candidats	2%	2%	2%	3%	5%
Difficultés de trouver des candidats / candidats motivés	2%	2%	2%	2%	4%
Les réseaux sociaux	2%	2%	2%	1%	1%
Difficulté pour trouver des médecins (numerus clausus), des infirmiers	2%	2%	2%	1%	2%
Aide de professionnels du recrutement / cabinets de recrutement / OF	1%	2%	1%	1%	1%
Formation sur le recrutement	1%	0%	2%	1%	0%
Pôle Emploi n'est pas efficace / optimiser son soutien à nos métiers	1%	2%	1%	1%	1%
Utilise le « bouche à oreilles » / réseau informel	1%	1%	1%	1%	0%
Travail spécifique sur les jeunes sur l'attractivité du secteur	1%	1%	1%	1%	1%
Sociétés d'interim	1%	1%	1%	1%	0%
Maintien des aides ponctuelles Covid, primes Segur, aides de l'état	1%	1%	1%	0%	0%
Aide de l'OPCO	1%	1%	1%	0%	1%
Une meilleure connaissance de nos besoins	1%	0%	1%	0%	0%
Aide en local, des chambres des métiers, ARS ...	1%	1%	1%	1%	0%
Job dating	1%	0%	1%	1%	2%

Base: 24 808 établissements

4: Enseignements clés

5 - Les mouvements de personnel.

➤ Aides et supports attendus en matière de recrutement

	Total	NORD-EST	SUD-EST	SUD-OUEST	OUEST	IDF	DOMTOM
Total	24 808	5 335	6 419	2 880	5 420	4 233	521
Pas d'attente particulière	54%	56%	54%	50%	55%	51%	54%
Une plateforme / BDD dédiée pour le recrutement sur nos métiers	8%	7%	9%	6%	8%	7%	7%
Aides financières	5%	6%	4%	8%	4%	4%	10%
Développer les réseaux d'écoles, partenariat écoles, stages ...	4%	4%	4%	7%	4%	4%	0%
Travail sur l'image, l'attractivité des métiers	4%	5%	4%	3%	4%	4%	3%
Plus de formations, former plus de professionnels	4%	3%	5%	3%	4%	4%	3%
Utilise Pole Emploi	4%	3%	4%	3%	3%	3%	6%
Revalorisation des salaires	3%	1%	3%	4%	4%	4%	4%
Les sites internet, Indeed	3%	2%	2%	4%	2%	6%	6%
Support sur l'alternance, stagiaires ...	3%	2%	2%	4%	2%	5%	3%
Aide en matière de communication pour recruter	2%	2%	2%	3%	2%	3%	3%
Aide pour présélectionner / mieux cibler les candidats	2%	2%	2%	2%	2%	3%	6%
Difficultés de trouver des candidats / candidats motivés	2%	2%	3%	2%	2%	2%	1%
Les réseaux sociaux	2%	2%	1%	3%	1%	2%	3%
Difficulté pour trouver des médecins (numerus clausus), des infirmiers	2%	1%	1%	3%	2%	2%	3%
Aide de professionnels du recrutement / cabinets de recrutement / OF	1%	2%	2%	1%	2%	1%	0%
Formation sur le recrutement	1%	1%	1%	0%	1%	2%	0%
Pôle Emploi n'est pas efficace / optimiser son soutien à nos métiers	1%	1%	1%	2%	1%	1%	3%
Utilise le « bouche à oreilles » / réseau informel	1%	1%	1%	1%	1%	2%	0%
Travail spécifique sur les jeunes sur l'attractivité du secteur	1%	1%	1%	1%	2%	0%	0%
Sociétés d'interim	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%
Maintien des aides ponctuelles Covid, primes Segur, aides de l'état	1%	2%	0%	0%	1%	1%	0%
Aide de l'OPCO	1%	1%	0%	0%	1%	1%	0%
Une meilleure connaissance de nos besoins	1%	0%	0%	1%	1%	1%	0%
Aide en local, des chambres des métiers, ARS ...	1%	0%	1%	1%	1%	0%	0%
Job dating	1%	0%	0%	0%	1%	1%	1%

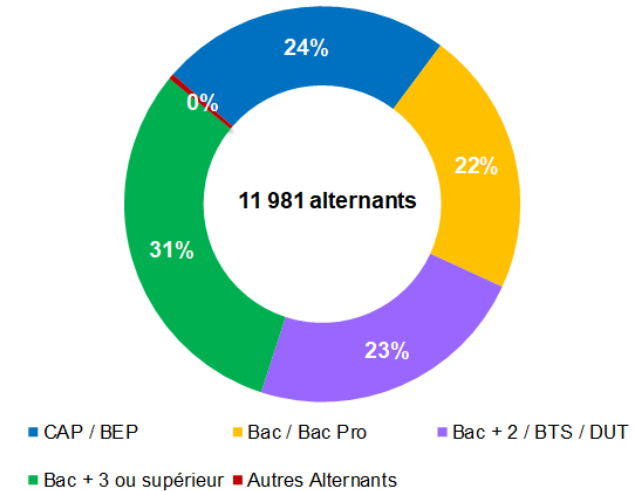
Base: 24 808 établissements

4: Enseignements clés

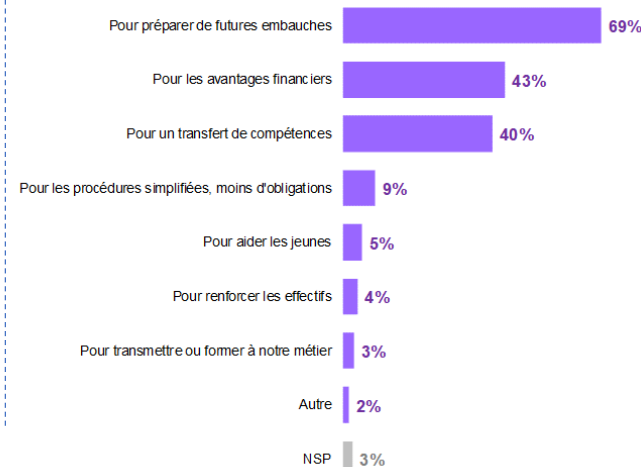
6 – Alternance.

- **19,6% des établissements ont eu recours à l'alternance en 2020.** A l'issue de la période d'alternance, **24%** des alternants auront un niveau CAP / BEP et **22%** un niveau Bac / Bac Pro.
- **45,4%** des alternants seront embauchés à l'issue de la période d'alternance.
- Les **raisons de recours** à l'alternance sont en priorité la préparation de futures embauches (**68,8%**), les avantages financiers (**43,2%**), et des transferts de compétences (**39,9%**).
- Les **raisons de non recours** à l'alternance concernent en priorité le fait que ces contrats ne sont pas adaptés pour des petites entreprises (**39,8%**) devant le manque de temps pour intégrer et former (**21,5%**) et les lourdeurs administratives (**10,5%**).
- Une minorité de **14,8%** d'établissements estimant que l'offre en matière d'alternance est insuffisante sur le territoire (dans le département concerné).

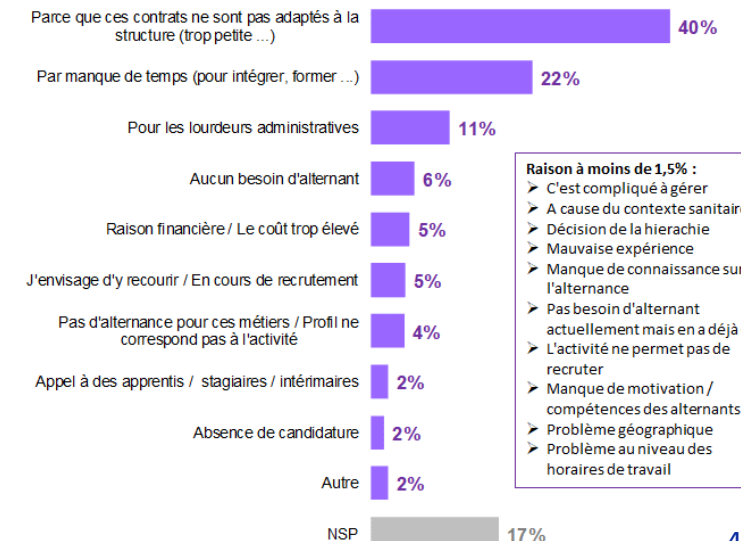
➤ Effectifs en alternance selon les niveaux de qualification à l'issue de la période d'alternance



➤ Pourquoi avez-vous recours à l'alternance ?



➤ Pourquoi n'avez-vous pas recours ?



Raison à moins de 1,5% :

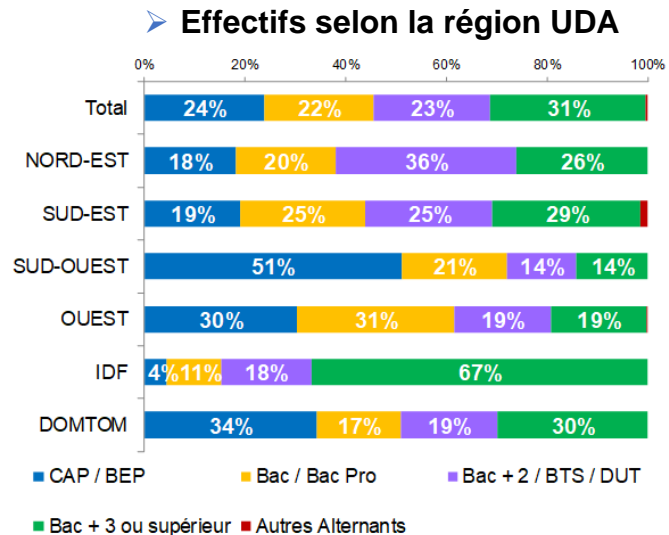
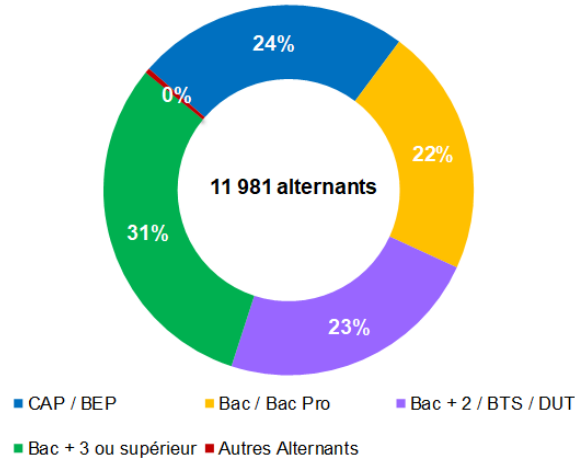
- C'est compliqué à gérer
- A cause du contexte sanitaire
- Décision de la hiérarchie
- Mauvaise expérience
- Manque de connaissance sur l'alternance
- Pas besoin d'alternant actuellement mais en a déjà eu
- L'activité ne permet pas de recruter
- Manque de motivation / compétences des alternants
- Problème géographique
- Problème au niveau des horaires de travail

Base: 24 808 établissements

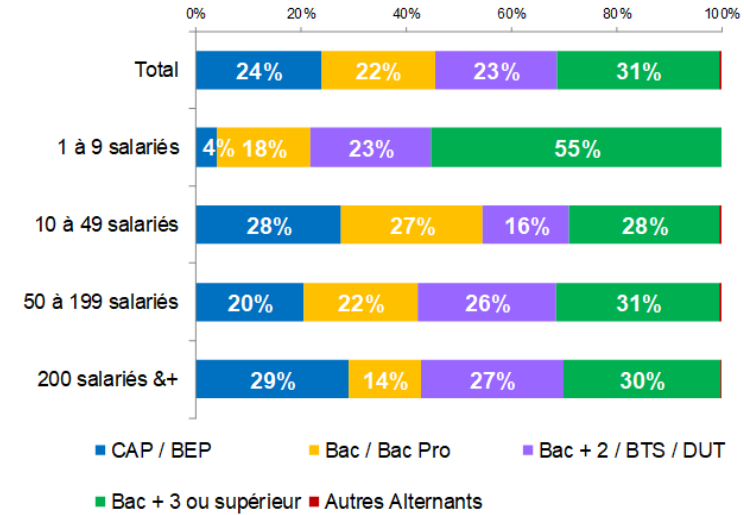
4: Enseignements clés

6 – Alternance.

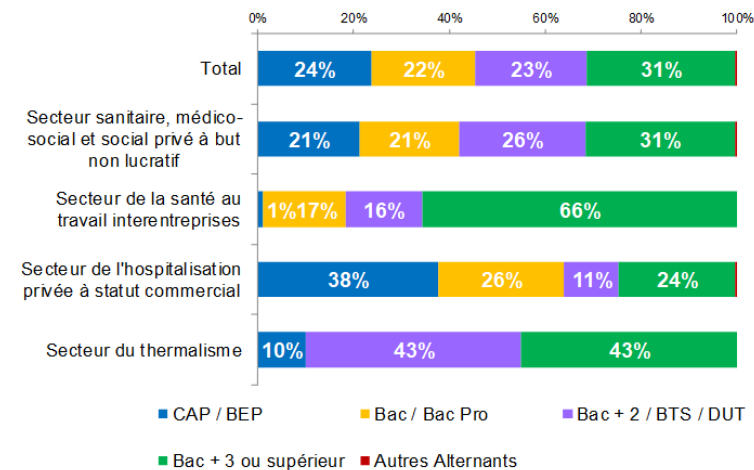
➤ Effectifs en alternance selon les niveaux de qualification



➤ Selon la taille salariale



➤ Effectifs selon l'activité

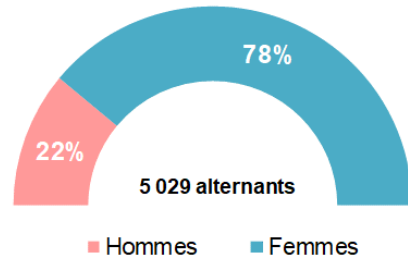


Base: 24 808 établissements

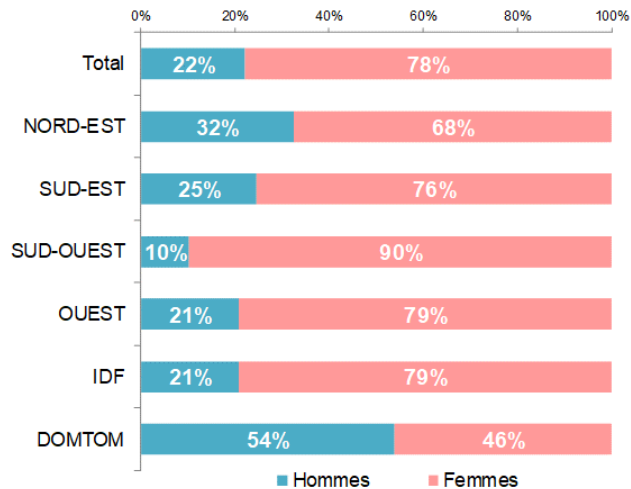
4: Enseignements clés

6 – Alternance.

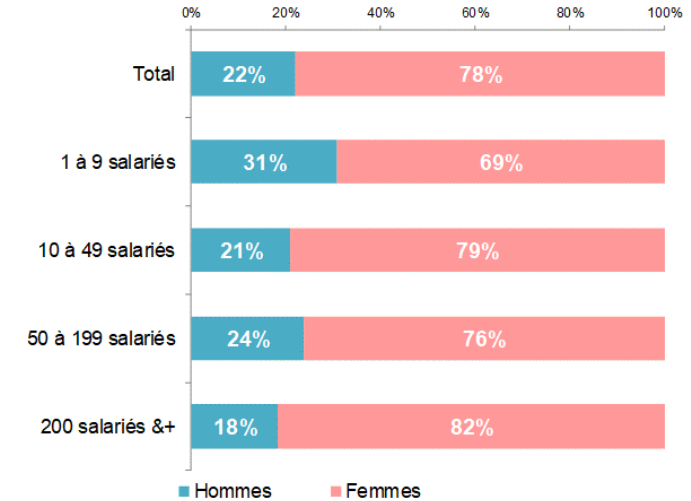
➤ Combien d'alternants envisagez-vous de recruter ?



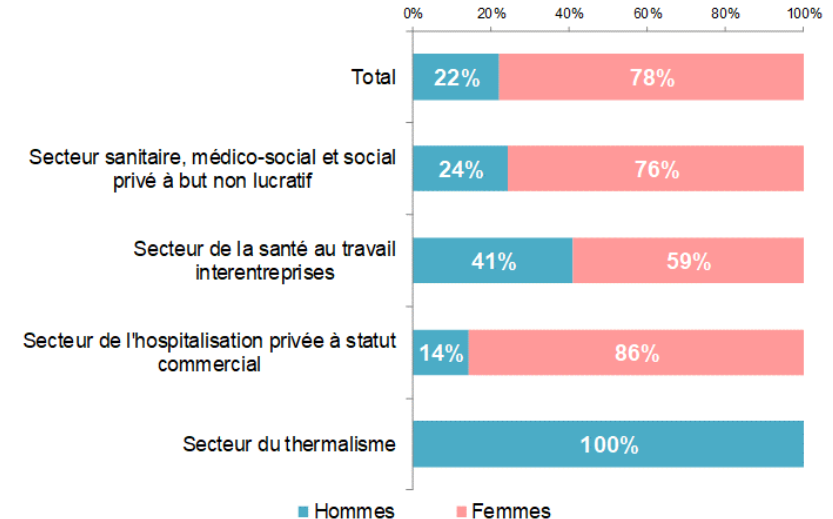
➤ Effectifs selon le genre et la région UDA



➤ Selon le genre et la taille salariale



➤ Effectifs selon le genre et l'activité

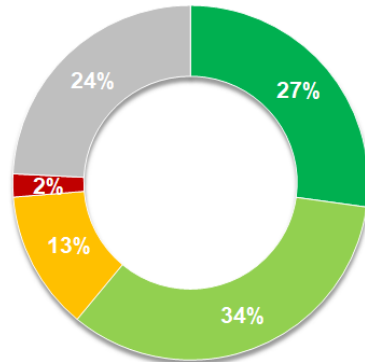


Base: 24 808 établissements

4: Enseignements clés

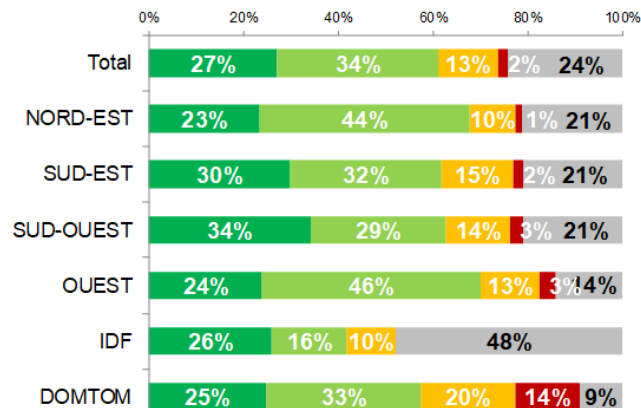
6 – Alternance.

➤ L'offre en matière d'alternance est-elle suffisante sur votre territoire/département ?



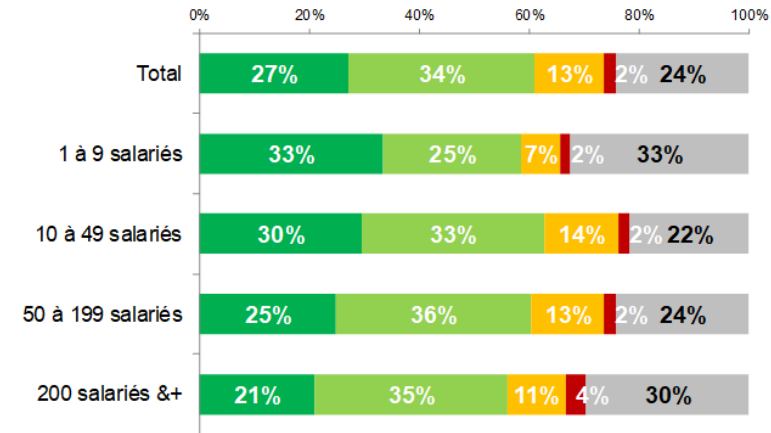
■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas
■ Non, pas du tout ■ NSP

➤ Effectifs selon le genre et la région UDA



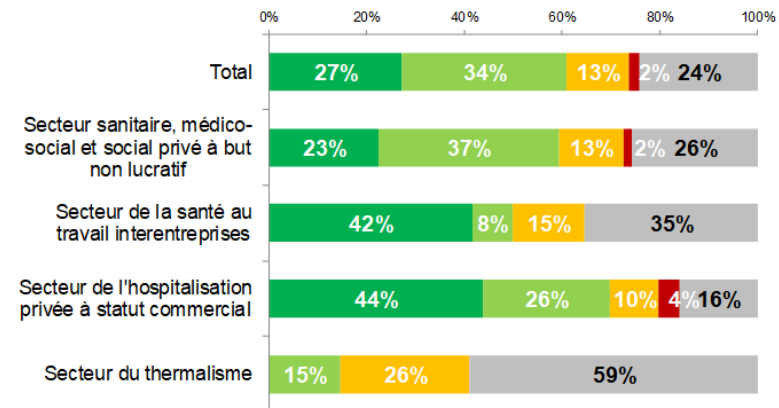
■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas
■ Non, pas du tout ■ NSP

➤ Selon le genre et la taille salariale



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas
■ Non, pas du tout ■ NSP

➤ Effectifs selon le genre et l'activité



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas
■ Non, pas du tout ■ NSP

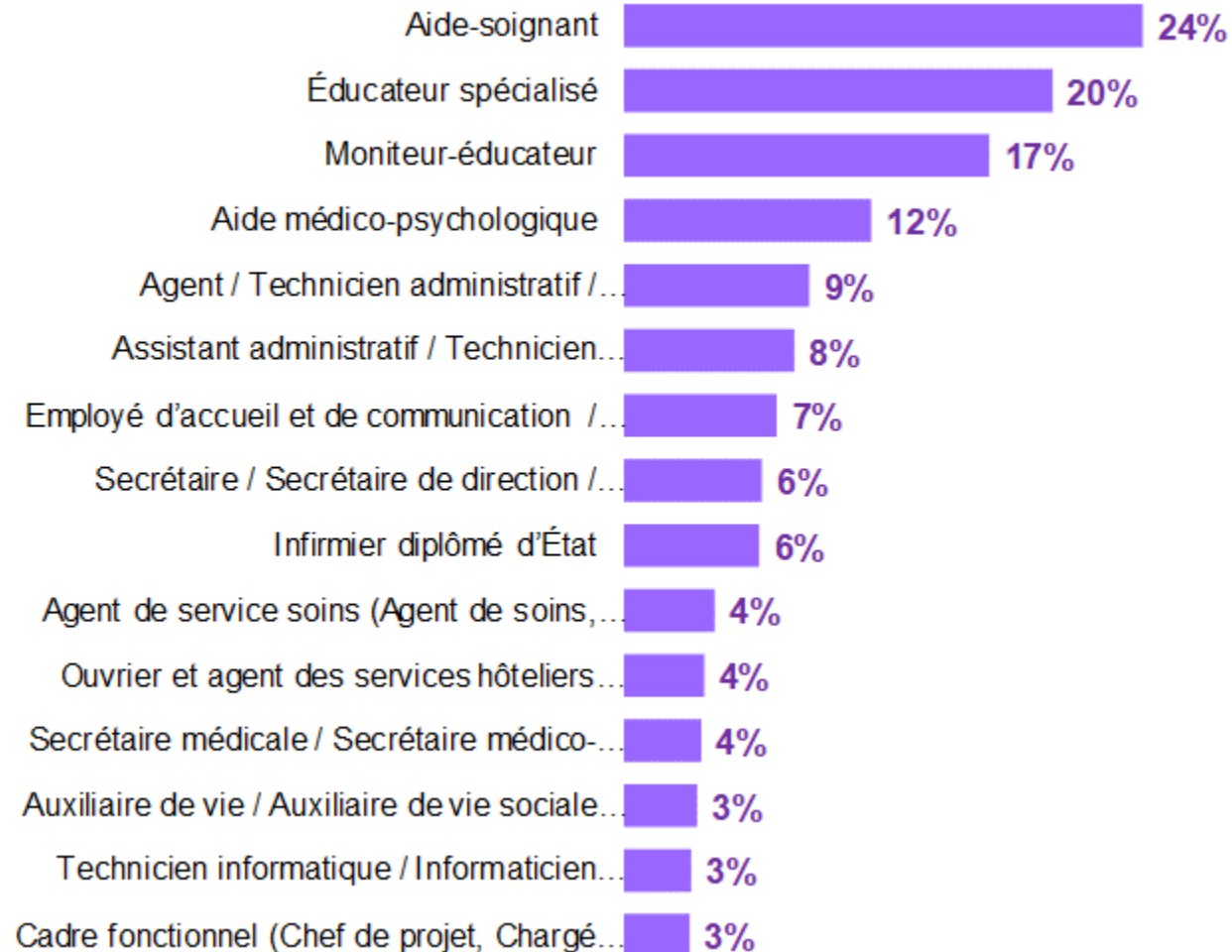
Base: 24 808 établissements

4: Enseignements clés

6 – Alternance.

➤ Métiers les plus recherchés dans le cadre des contrats d'alternance

✓ Les 15 métiers les plus recherchés dans l'alternance :

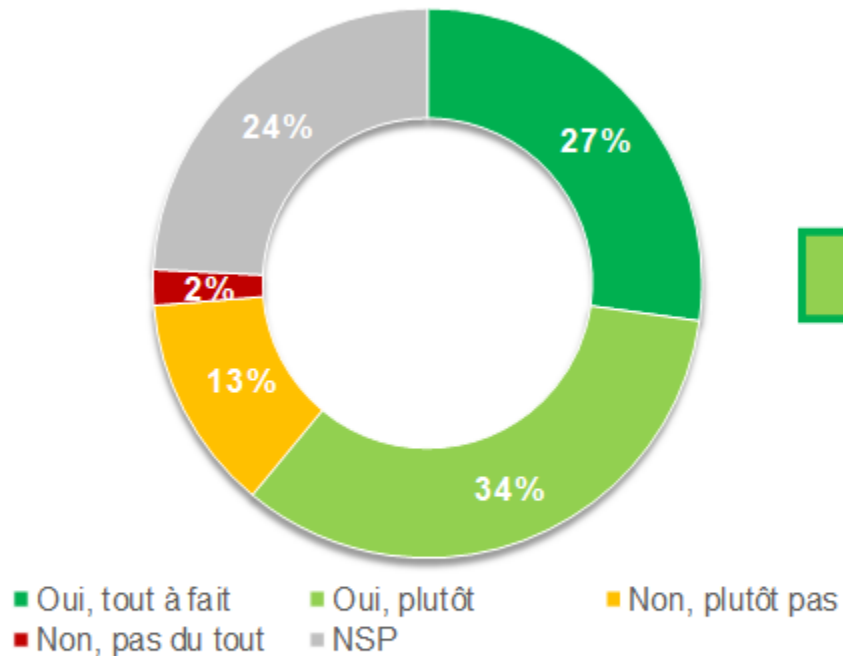


Base: 4 862 structures

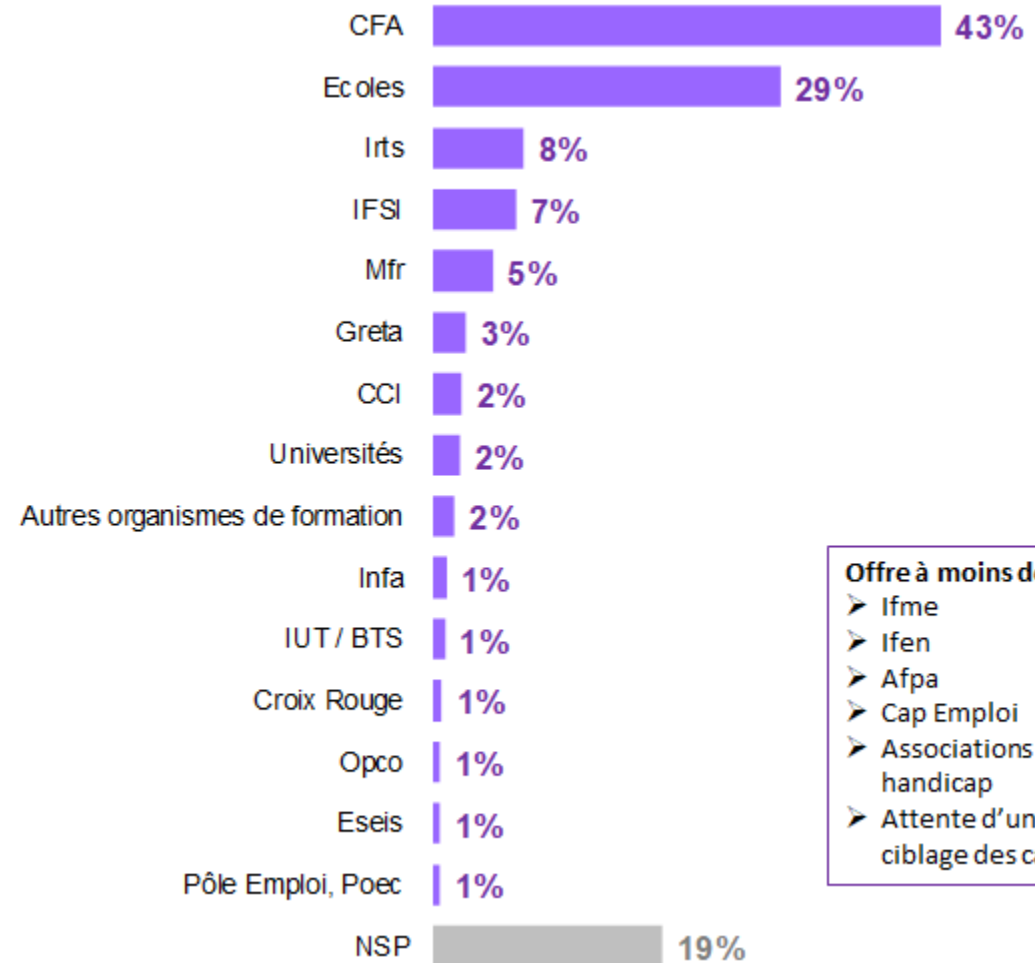
4: Enseignements clés

6 – Alternance.

➤ L'offre en matière d'alternance est-elle suffisante sur votre territoire/département ? OUI



2 965 structures



Offre à moins de 0,5% :

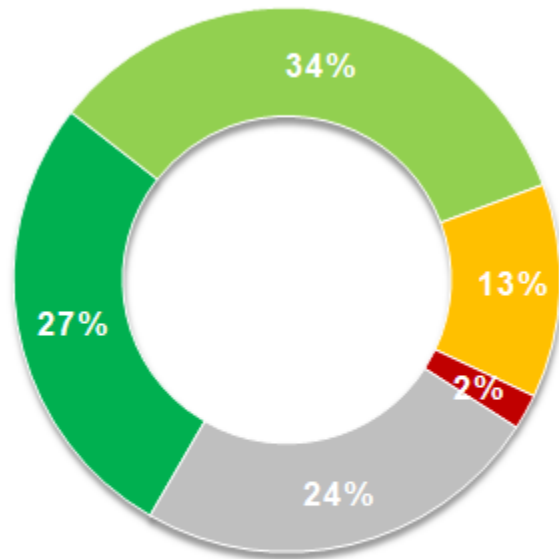
- Ifme
- Ifen
- Afpa
- Cap Emploi
- Associations en lien avec le handicap
- Attente d'un meilleur ciblage des candidats

Base: 4 862 structures

4: Enseignements clés

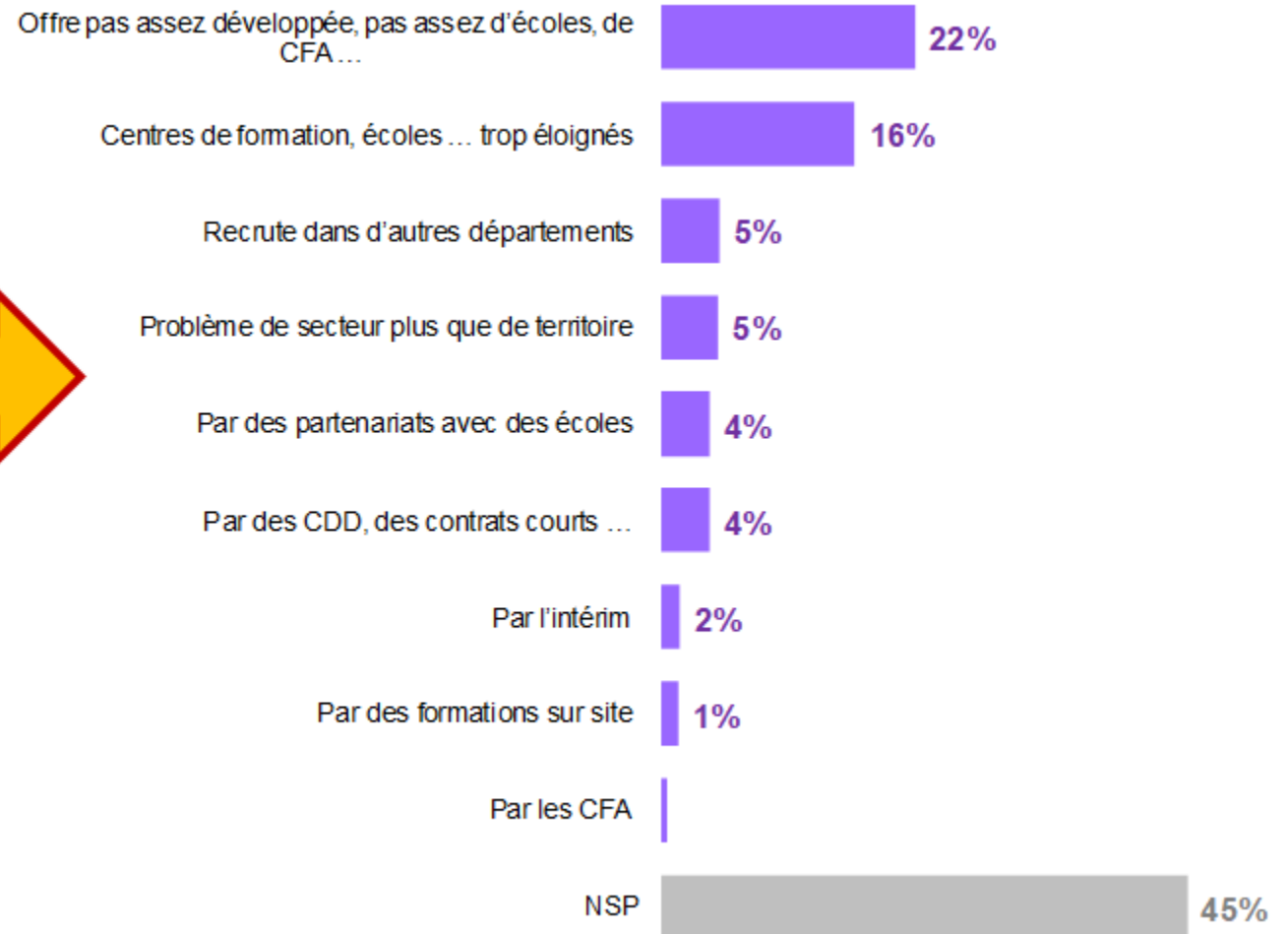
6 – Alternance.

➤ L'offre en matière d'alternance est-elle suffisante sur votre territoire/département ? NON



■ Oui, tout à fait ■ Oui, plutôt ■ Non, plutôt pas
■ Non, pas du tout ■ NSP

719 structures



Base: 4 862 structures

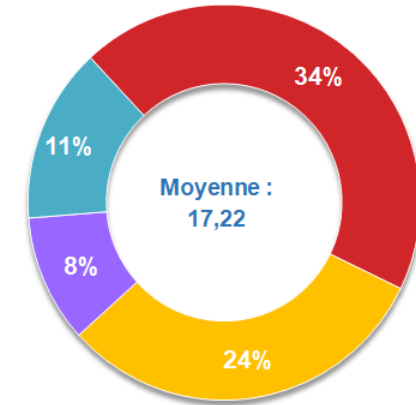
4: Enseignements clés

7 – Formation.

- **65,8%** des établissements ont formé au moins un de leur salarié en 2020 (16 328 structures, 427 222 salariés).
 - On note sans surprise une corrélation avec la taille en nombre de salariés :
- **43,1%** des établissements de 1 à 9 salariés ont formé au moins un de leur salarié en 2020,
 - **69,6%** des 10 à 49 salariés,
 - **60,3%** des 50 à 199 salariés,
 - **84,8%** des établissements de 200 salariés et plus.
- En termes de secteurs, ceux qui ont le moins formés en 2020 sont le thermalisme, soit **59,5%** et l'hospitalisation privée à statut commercial, à hauteur de **54,3%** versus **65,8%** au global.
 - La **formation externe est le premier vecteur** cité dans la réponse apportée aux **nouveaux besoins en compétences (68,5%** ; nb : **78,7%** pour le secteur de la santé au travail) devant la formation interne (**61%**), le **recrutement externe (31%)**, l'**alternance (19,9%** ; nb : **33,4%** pour les établissements de 50 à 199 salariés et **43,8%** pour les établissements de 200 salariés et plus) et la **mobilité interne**, recrutement interne (**17,1%**).

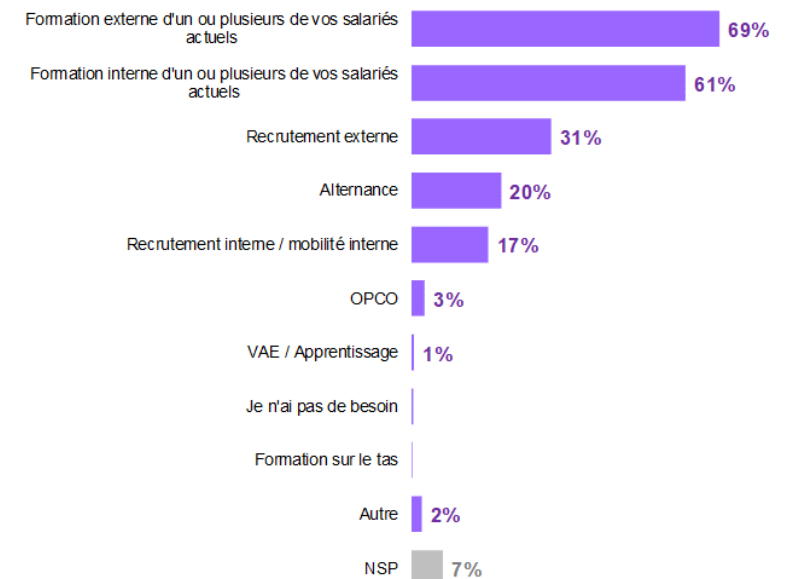
Base: 24 808 établissements

➤ Combien de salariés ont suivi une formation en 2020 ?



■ 0 salarié ■ 1 à 5 salariés ■ 6 à 9 salariés ■ 10 à 19 salariés

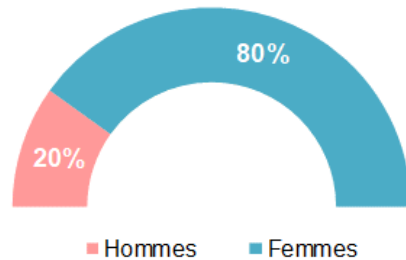
➤ Réponse aux nouveaux besoins de compétences



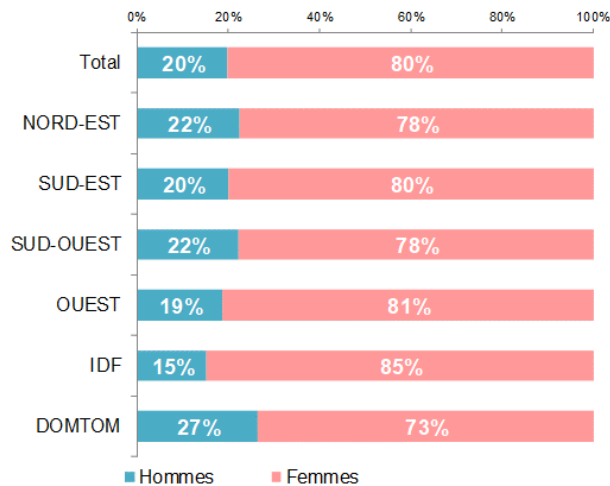
4: Enseignements clés

7 – Formation.

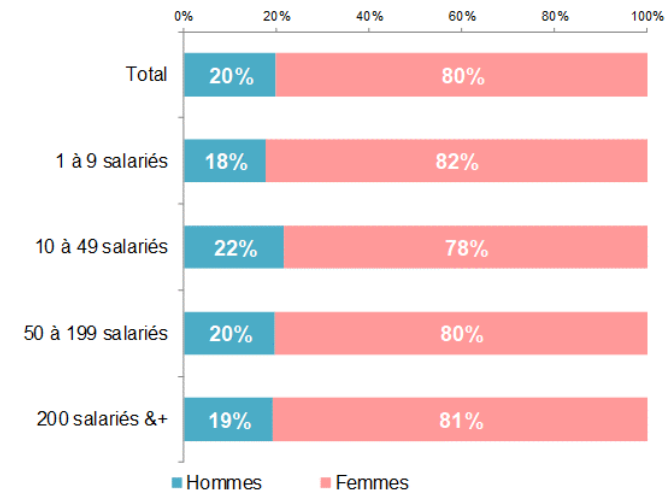
➤ Combien de salariés ont suivi une formation en 2020 ?



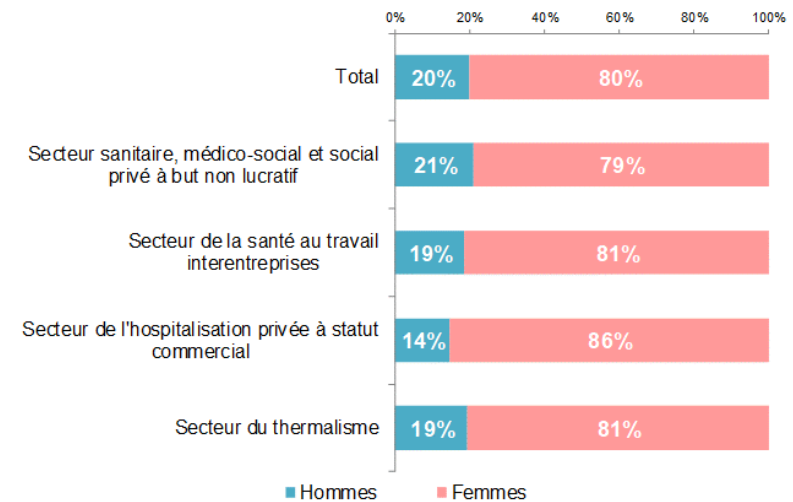
➤ Effectifs selon le genre et la région UDA



➤ Selon le genre et la taille salariale



➤ Effectifs selon le genre et l'activité

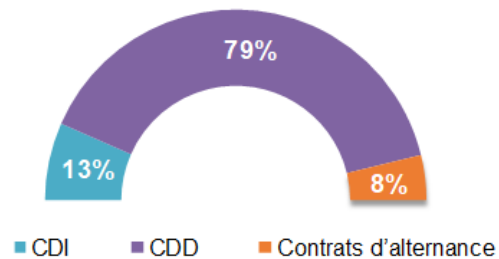


Base: 24 808 établissements

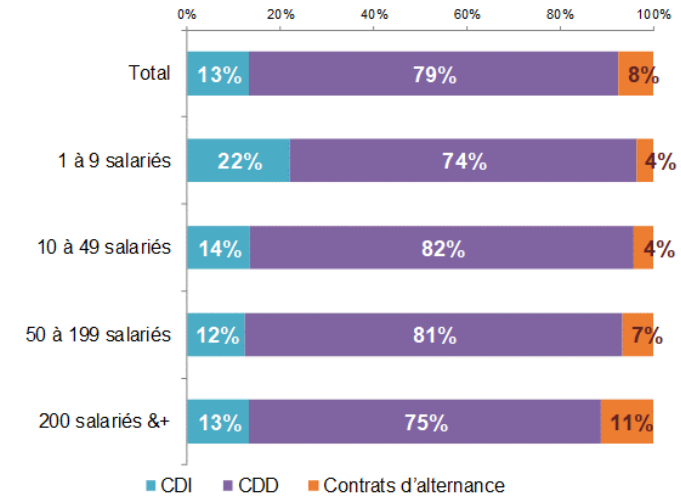
4: Enseignements clés

7 – Formation.

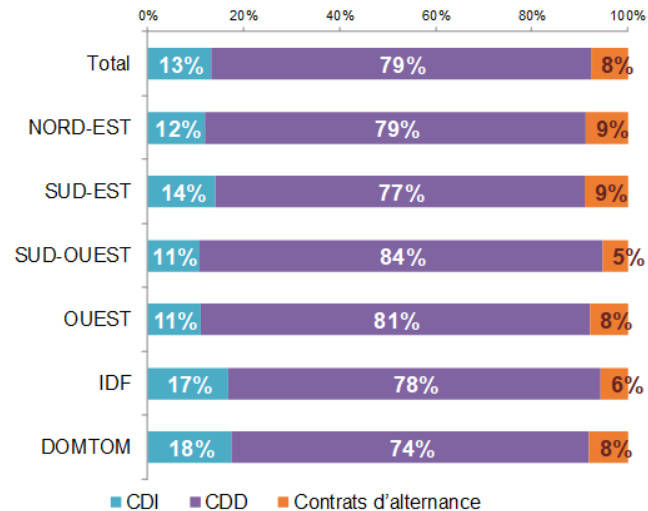
➤ Combien de salariés ont suivi une formation en 2020 ?



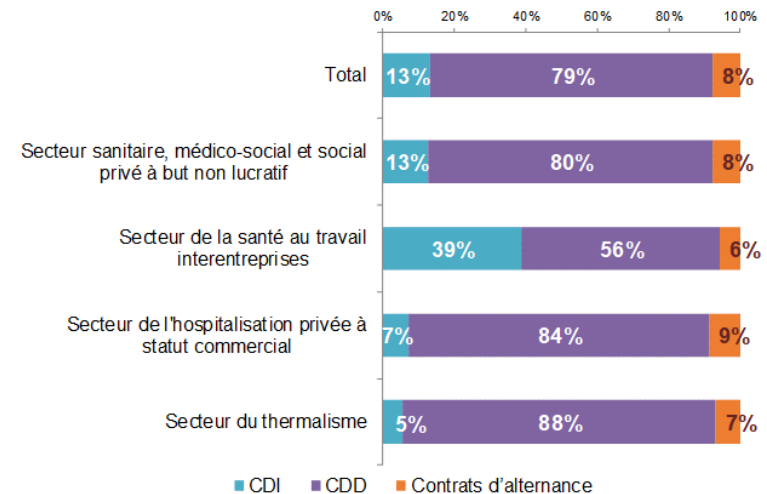
➤ Selon la nature des contrats et la taille salariale



➤ Effectifs selon la nature des contrats et la région UDA



➤ Effectifs selon la nature des contrats et l'activité



Base: 24 808 établissements

4: Enseignements clés

8 – Les problématiques mises en exergue dans l'étude.

Données de structure :

- Une prédominance de structures de 10 à 199 salariés, représentant plus des deux tiers des établissements pour un effectif moyen de 50 salariés.
- Une concentration d'établissements autour de 4 bassins d'emploi : Ile de France, Nouvelle Aquitaine, Occitanie et Auvergne Rhône Alpes (près de la moitié).
- 42,5% des structures sont rattachées à un ou plusieurs établissements (13,5% de sièges et 29% d'établissements rattachés à une entreprise ou un groupe).

Contexte économique et perspectives :

- Le bilan 2020 est globalement plutôt positif, favorable pour 25% et stable pour 55%. 17% évoquent un contexte 2020 défavorable (nb : 17% ont arrêté leur activité en 2020 et 35% ont eu recours au chômage partiel).
- Un impact somme toute limité de la crise sanitaire avec des perspectives économiques pour 2021 perçues comme favorables (21%) ou stables (58%), traduites par une prévision d'embauches également plutôt optimiste (seules 2% des établissements des branches envisagent de réduire les effectifs dans les 12 mois).
- Plus de 80% des établissements ont accéléré leur développement, nouvelle organisation avec les personnes accueillies, outils digitaux dont réseaux sociaux ...

Données sociales :

- Un turn-over plutôt élevé, autour de 45% (renouvellement de CDD).
- 1/3 des chefs d'établissements ont moins de 45 ans avec une grande proportion de 45-54 ans (35%) et une moyenne d'âge de 48 ans.
- Profil du salarié type de la branche : employé (78%), femme (79%) ; ayant un contrat en CDI (89%).

Pratiques RH :

- Des difficultés de recrutement sont ressenties par les 2/3 des établissements, en particulier les établissements de plus grande taille (10 salariés et plus).
- Les métiers où les besoins sont les plus élevés concernent les métiers médicaux (médecins ...) et les soins.
- Un manque de motivation des candidats lié aux conditions salariales et conditions de travail (horaires ...) mis en avant de même que l'image globale du secteur et des différents métiers.
- Des modalités de recrutement informelles (bouche à oreille, 37%) derrière Pôle Emploi mais devant les candidatures spontanées. Des attentes de supports sur le digital en matière de recrutement (plateforme, BDD, sites web, réseaux sociaux ...) pour mieux cibler les candidats.
- 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%).
- Un recours à l'alternance (20% des établissements concernées en 2020) motivé en priorité pour préparer de futures embauches et pour les aides financières. Des difficultés exprimées pour trouver des alternants motivés face aux contraintes du métier et un manque de temps pour intégrer et former les apprentis.
- Un recours à la formation assez soutenu, 2/3 des établissements concernés en 2020. La formation externe est le premier vecteur cité dans la réponse apportée aux nouveaux besoins en compétences.



A noter: l'analyse des données prend en compte les informations collectées au titre de l'année 2020 ainsi que les perspectives 2021.

4: Enseignements clés

8 – Les problématiques mises en exergue dans l'étude.



PLANIFICATION RH (GPEC / GTEC)

Le secteur nécessite une planification des besoins à la maille métier, plus précise, pour pouvoir accompagner le développement des compétences attendues dans les territoires :

- Forte concentration des établissements sur 4 régions.
- Besoins sur les métiers médicaux, les soins ...
- Compatibilité âge/exigences de certains emplois qui peut soulever des interrogations (poids des 45-54 ans chez les chefs d'établissements ...).

- Comment sensibiliser les établissements à la démarche GPEC ?
- Les passerelles entre les différents métiers et les différentes activités au sein des branches sont-elles bien valorisées ?
- Quelle démarche GPEC mettre en place ? à l'échelle d'une structure ? d'un territoire / département ?
- Quels sont les outils GPEC développés au niveau de l'établissement et de la branche ? (référentiels de mobilité, de compétences, ...)



LES POLITIQUES EMPLOI FORMATION

La branche semble devoir faire face dans les années post Covid à une augmentation des besoins en ressources et à une évolution des besoins en compétences.

Les politiques d'emploi formation devront continuer à s'adapter aux enjeux de développement du secteur sur le court et moyen terme :

- Un taux d'embauches en CDD élevé (2020).
- Un taux de turn-over élevé.

- Quelle politique emploi formation pour accompagner chefs d'établissements et salariés dans la tranche des 45/54 ans dont le métier est amené à se transformer avec le digital ; quelles formations pour éviter le décrochage de compétences avec les nouvelles générations qui arrivent ?
- Les politiques d'évolution professionnelle sont-elles suffisamment attractives dans les branches ? Correspondent-elles aux besoins des établissements ?
- Comment développer la « marque employeur » des métiers en tension ?



LES PRATIQUES RH A RENFORCER

L'évolution des besoins en compétences ainsi que l'évolution démographique des effectifs va nécessiter un accompagnement renforcé auprès des chefs d'établissements.

- Pour sécuriser notamment le besoin en ressources.
- Pour sécuriser les besoins en compétences.

- Comment accompagner chefs d'établissements et salariés dans l'évolution de leurs compétences ?
- Comment communiquer sur les métiers des branches ?
- Quelles promesses pour attirer les candidats sur des métiers en tension ? (parcours d'évolution, de formation, salaires et conditions de travail)
- Comment reconnaître les compétences acquises pour favoriser les mobilités au sein des branches ?

www.opco-sante.fr

Année de réalisation : 2021

