



ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU SECTEUR
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
PRIVÉ NON LUCRATIF :

LA 2^E ÉDITION DU BAROMÈTRE DES TENSIONS
DE RECRUTEMENT (2023) CONFIRME UNE AGGRAVATION
DES DIFFICULTÉS



Les tensions de recrutement sont généralisées sur l'ensemble du secteur social, sanitaire et médico-social. Face aux difficultés rencontrées sur le terrain et aux différentes discussions présentes dans le débat public, AXESS a souhaité objectiver l'ampleur des tensions et leur impact, mesurer comment les établissements privés solidaires surmontent ces difficultés et lister les innovations qu'ils mettent en place pour y parvenir.

Pour ce faire, AXESS a lancé fin 2023 la 2^{ème} édition du baromètre tensions RH dont vous découvrirez les résultats ci-dessous. Ces derniers, dont l'évolution sera suivie d'une édition à l'autre, permettront de mieux accompagner les adhérents à travers une vision consolidée, nationale et objectivée des difficultés de recrutement et des métiers en tension.

EN BREF

35 000 postes vacants versus 30 000 lors de la précédente édition avec un taux de postes vacants allant jusqu'à 7% dans la petite enfance.

Le taux de postes vacants a augmenté entre 2021 et 2023 pour la moitié des répondants ayant participé aux deux éditions du baromètre.

Une aggravation des difficultés de recrutement dans tous les secteurs avec une situation plus difficile dans les secteurs Personnes Agées (92%) et Petite Enfance (87%).

A noter l'apparition d'un nouveau facteur d'aggravation des difficultés de recrutement : la complexité pour les candidats de se loger à proximité des structures.

L'impact majeur sur l'organisation des établissements et services : des fermetures de lits et de places pour 30% des répondants.

DES POSTES VACANTS EN HAUSSE

Les réponses au baromètre 2023 permettent d'estimer à **4,4% le taux de postes vacants**, soit près de 5 900 postes vacants sur l'ensemble des répondants. En rapportant ce taux de vacance à l'ensemble des effectifs d'AXESS, cela pourrait représenter un total de près de 35 000 postes vacants au 30 septembre 2023, contre 30 000 en 2021. Le taux de vacance est différent par secteur, **il dépasse les 7% dans le champ de la petite enfance**.

92% des répondants ont peiné à recruter sur les neuf premiers mois de 2023 : tous les métiers sont touchés. Les durées de vacance de poste dépendent de la filière métier. Elles sont plus longues pour les métiers médicaux et de soins. Ainsi 74% des répondants déclarent des vacances de postes de plus de 3 mois pour le personnel médical, contre 50% pour les professions paramédicales, et 14% pour le personnel administratif et logistique dans son ensemble.

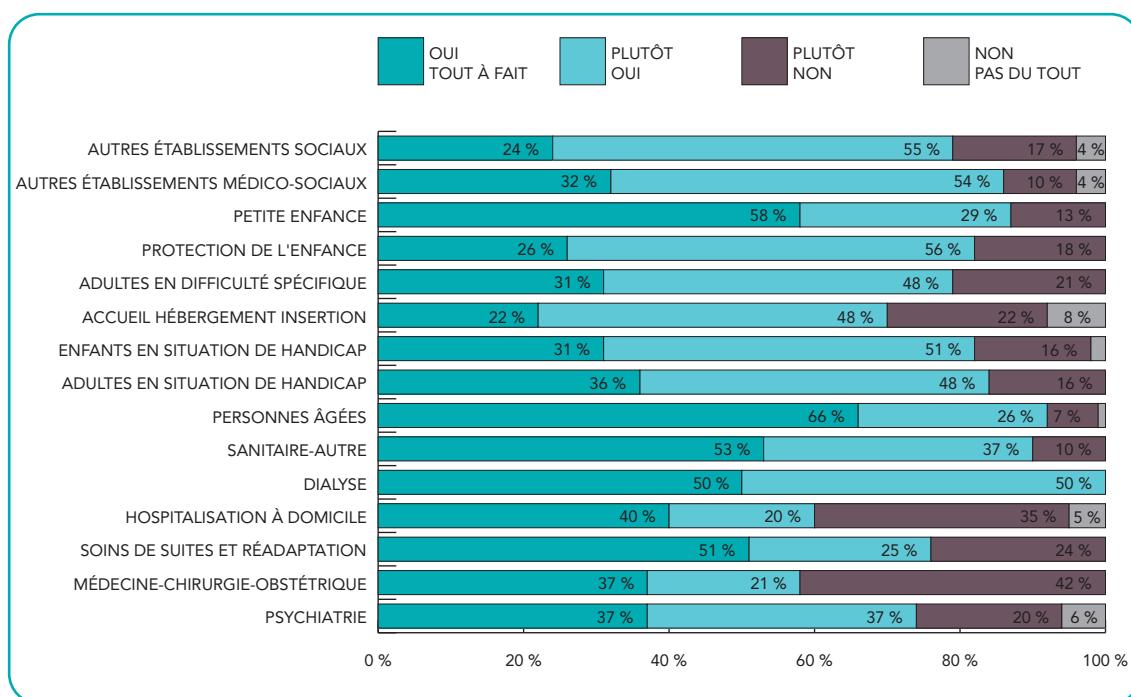


UN MANQUE D'ATTRACTIVITÉ GÉNÉRALISÉ : AUCUN SECTEUR N'EST ÉPARGNÉ

Dans tous les secteurs, les répondants constatent majoritairement une aggravation des difficultés de recrutement (*graphique 1*). La situation semble cependant plus difficile dans les secteurs « Personnes âgées » et « Petite enfance ».

- Personnes âgées : une aggravation pour 92% des répondants
- Petite enfance : une aggravation pour 87% des répondants

GRAPHIQUE 1
AGGRAVATION DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR



MOINS DE CANDIDATURES SPONTANÉES ET PEU DE RÉPONSES AUX OFFRES D'EMPLOI

Il y a moins de candidats formés qui postulent (IDE- médecins- kiné ...) et une pénurie de professionnels diplômés. Les fonctions support sont aussi concernées (par exemple recherche d'un chauffeur depuis plusieurs mois) du fait, d'après les répondants, d'un manque de visibilité du besoin de ces métiers dans notre secteur.

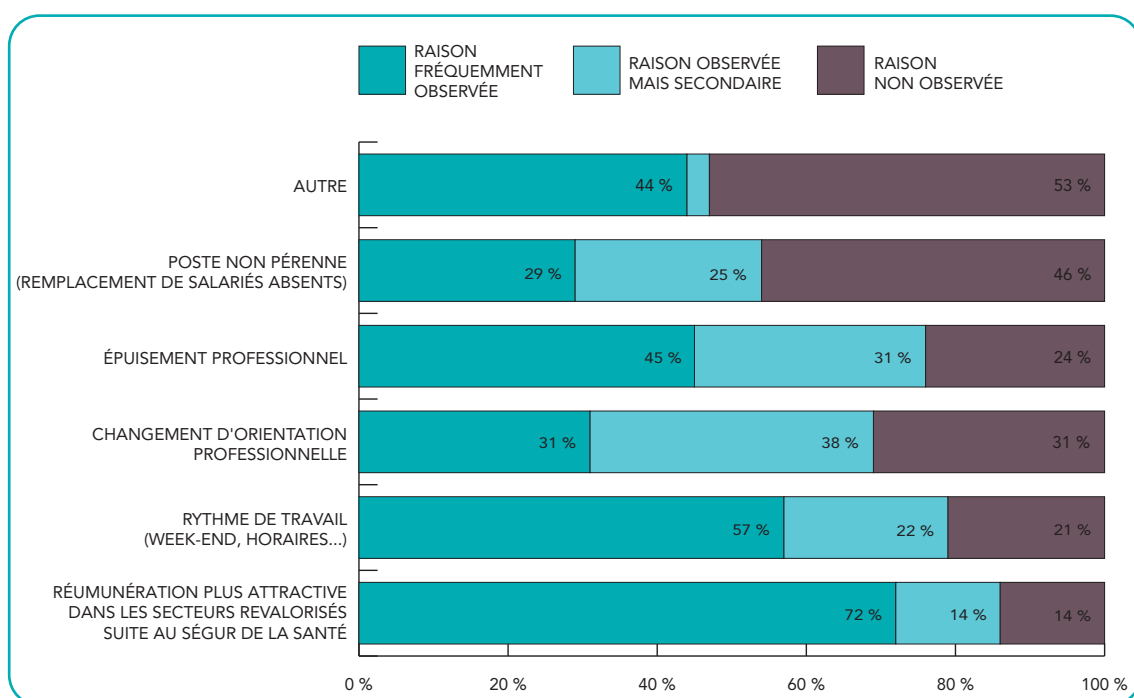
Les difficultés de recrutement par métier varient selon les secteurs. Si **l'aggravation de la vacance sur les postes d'infirmiers concerne tous les secteurs sensiblement de la même manière**, les établissements pour personnes âgées et personnes handicapées ressentent plus fortement une augmentation des difficultés de recrutement sur le personnel médical et les aides-soignants.

Dans le secteur du handicap, de la protection de l'enfance et de la protection juridique des majeurs, **l'accroissement des difficultés de recrutement porte sur les postes d'éducateurs spécialisés** ; ainsi que des autres professionnels de la filière éducative et sociale, dans le secteur de la protection de l'enfance.

DES DÉPARTS LIÉS À DES RÉMUNÉRATIONS MOINS ATTRACTIVES ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL JUGÉES TROP CONTRAIGNANTES

L'analyse des retours sur les raisons des vacances de poste indique que l'amplification des écarts de rémunération avec la mise en place du Ségur, ainsi que le rythme de travail, sont dans les deux premières raisons de départ invoquées. Les répondants pointent également les rémunérations trop proches du SMIC, le tassement des grilles entre métiers et la concurrence accrue de l'intérim. La vacance pèse également sur la charge de travail et amplifie la perte d'attractivité.

GRAPHIQUE 2
LES RAISONS DE VACANCES DE POSTES



Dans la catégorie « Autre », la principale raison pointée par les répondants est l'augmentation des salariés qui ne souhaitent pas être embauché en CDI, privilégiant plutôt des missions d'intérim et/ou de CDD, afin notamment d'avoir une plus grande maîtrise sur leur période de disponibilité.

A noter l'apparition d'un nouveau facteur d'aggravation des difficultés de recrutement, par rapport aux éditions précédentes : la difficulté pour les candidats de se loger à proximité des structures. Ce facteur est essentiel pour certains postes impliquant des horaires atypiques (travail le dimanche, de nuit, heures d'embauche très tôt le matin et très tard le soir). Avec déjà des rémunérations faibles, des coûts de logement ou de carburant importants, ce sont des recrutements qui ne se font pas.



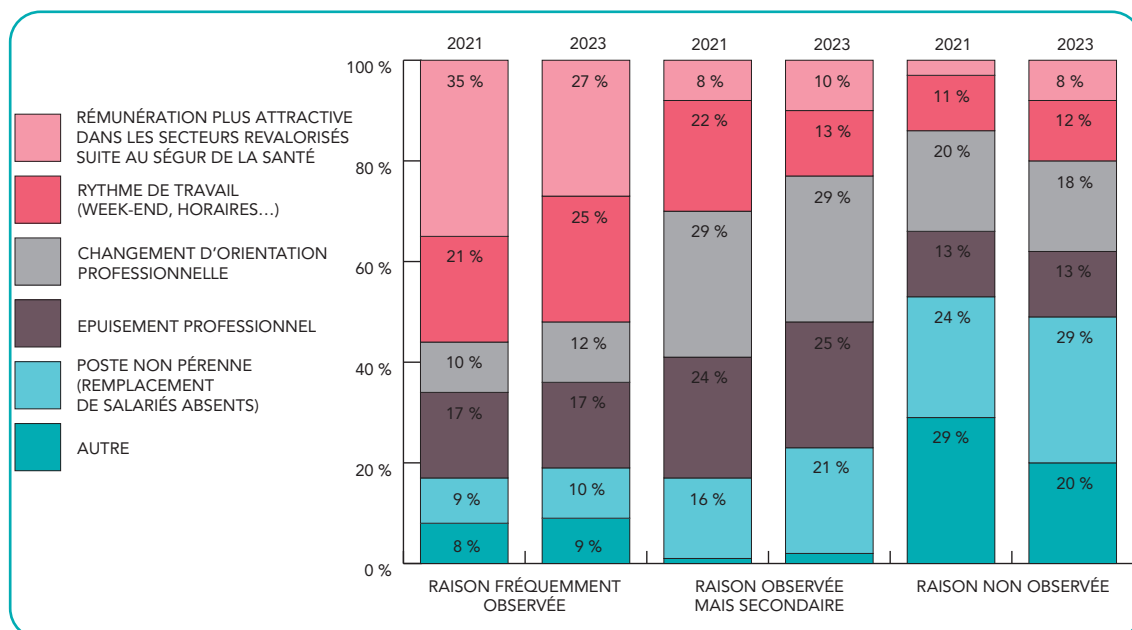
LES ÉCARTS PAR RAPPORT À L'ÉDITION 2021

82 établissements ou associations ont répondu aux deux éditions portant sur 2021 et 2023. Cela permet de comparer l'évolution des retours entre les deux années. 88% d'entre eux ont connu des difficultés de recrutement sur le trimestre écoulé, proportion un peu moindre que l'ensemble des répondants. Le taux de postes vacants au 30 septembre a **augmenté entre 2021 et 2023 pour la moitié des répondants présents dans les deux éditions, et de la vacance est apparue pour près de 10% des répondants**. Cela est surtout visible dans les champs sanitaires et d'accompagnement du handicap. Globalement, le nombre de répondants constatant une aggravation des tensions est en augmentation en 2023, et ce pour tous les métiers.

Pour deux métiers, personnel de direction et éducateur spécialisé ou moniteur éducateur, près de la moitié des répondants présents les deux années constatent une aggravation en 2023, ce qui n'était pas le cas en 2021.

Si le différentiel de rémunération lié aux revalorisations Ségur demeure une raison fréquemment observée des démissions, **elle représente une part moins importante pour ces répondants en 2023 par rapport à leurs observations en 2021. Le rythme de travail revient plus fréquemment pour ces établissements ayant répondu aux deux éditions.**

GRAPHIQUE 3
ÉVOLUTION DES MOTIFS DE DÉMISSIONS ENTRE 2021 ET 2023



Outre une augmentation des difficultés de recrutement, à noter une accélération des départs. Le taux de départs en 2022 est de 21,4% parmi l'ensemble des répondants. La principale évolution sur les départs depuis 2021 est **l'augmentation du nombre de démissions**. En 2022, les répondants ont connu près de 9 démissions et moins de 2 départs en retraite pour 100 salariés, alors qu'en 2021 la part des départs en retraites et démissions était similaire. Si tous les secteurs ont des taux de démissions importants, le secteur « Petite enfance » semble particulièrement atteint avec un taux de démission de 15,7%.



X LES IMPACTS SUR L'ORGANISATION

Le manque de personnel a contraint les structures à se réorganiser et adapter la prise en charge et l'accompagnement.

Les répondants (178) ont majoritairement **fermé des lits ou des places** (30%), **réduit leur file active** (29%) **ou gelé des places** (26%). Surtout, les répondants ont eu majoritairement **recours aux heures supplémentaires** (70% de ceux ayant détaché leur stratégie).

D'autres mesures ont dû être prises impactant la qualité de la prise en charge et l'accompagnement : comme la réduction de sorties et de séjours pour les résidents, la non-réalisation de certaines prestations (consultations psychiatrie, orthophonie psychomotricité...), la priorisation des admissions.

Par ailleurs, ceux qui étaient dans des projets de développement ont dû les mettre en suspens.

X LES SOLUTIONS MISES EN PLACE

Les structures ont recours à des solutions RH innovantes pour travailler sur leur attractivité.

LA MARQUE EMPLOYEUR

Dans les solutions mises en place, les répondants ont indiqué avoir investi le sujet de la **marque employeur** (participation à des job dating, forum emplois, utilisation des réseaux sociaux, mise en place de parcours d'intégration, travail sur la QVT ...).

DES OUTILS NUMÉRIQUES

Certains ont recours à des outils numériques d'aide à la gestion des recrutements type ATS ou à des logiciels de gestion des CDD.

LA FORMATION CONTINUE

Pour pallier le manque de professionnels diplômés, les structures utilisent les voies de la formation continue. Les répondants ont indiqué recruter **des personnels non diplômés avec un accompagnement à la qualification via une politique de formation soutenue** et un **recours plus important à l'alternance**. L'alternance s'affirme comme un levier-clé de formation et de recrutement.

X FOCUS SUR LA PÉRIODE ESTIVALE 2023

En matière de tensions estivales, un peu moins de la moitié ont eu recours à l'intérim. 16% des répondants sur ce point ont un taux d'intérimaires supérieur à 10%. Près de la moitié des répondants a fait appel à des étudiants en fin de cursus en attente d'être diplômés sur l'été. Avec 63%, le secteur Personnes Agées est le secteur le plus adepte de cette solution.



ENCADRÉ METHODOLOGIQUE

- Envoi du questionnaire aux adhérents Nexem - FEHAP
- Questions sur l'année 2022 et sur la période du 1er janvier au 30 septembre 2023
- Ouvert du 16 octobre au 7 décembre 2023
- 383 répondants représentant 133 000 postes, soit 17% des salariés d'AXESS
- Répartition des répondants : 45% réseau Nexem / 53% réseau FEHAP / 2% bi-appartenant
- Les répondants sont de tailles variées et couvrent l'ensemble des champs d'activité. Ils représentent entre 2% et 36% des ETP de chaque secteur.





3 rue au Maire - 75003 Paris
contact@axess-asso.fr

