

# Crise des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif : premier baromètre des tensions de recrutement

Les métiers du soin et de l'accompagnement des personnes fragiles subissent un déficit d'attractivité exacerbé et mis en lumière par la crise sanitaire. Toutes les activités sont touchées par ce manque de professionnels et donc, tous les publics accompagnés : personnes soignées, personnes handicapées, personnes âgées, enfants en difficulté, majeurs protégés et personnes et familles en difficulté sociale.

*« Ces métiers sont en crise. Il y a une perte d'attractivité, un déclin des vocations et on connaît le hiatus. Le sens de ces métiers est là mais ils sont insuffisamment reconnus avec des perspectives de carrière trop peu attractives et des conditions de travail difficiles. »*

Emmanuel Macron, le 6 janvier 2022 au Congrès de la Fédération des acteurs de la solidarité

A la veille de la Conférence nationale des métiers de notre secteur, la FEHAP et Nexem souhaitent apporter un éclairage national, objectif et qualitatif, sur les difficultés de recrutement et les métiers en tension.

Cette première édition rend compte des tensions et des besoins dans les établissements et services privés non lucratif représentés par les deux organisations, du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2021. Les répondants rassemblent 90 000 salariés dans toute la France, soit 15 % des 610 000 salariés des structures de notre réseau. Tous les métiers sont concernés : médicaux, soignants et accompagnants.

## En bref

Un potentiel de **30 000 postes vacants**.

Les **métiers soignants et de rééducation, les métiers éducatifs et d'accompagnement social et les médecins** sont les plus touchés par le manque d'effectifs.

Au-delà du soin, les **éducateurs spécialisés et moniteurs éducateurs** sont aussi en tension.

Des difficultés de recrutement qui s'aggravent pour les **infirmiers, les aides-soignants, les éducateurs spécialisés et moniteurs éducateurs**.

Des départs de personnel qui s'expliquent majoritairement par les **rémunérations plus attractives dans les secteurs revalorisés à la suite du Ségur de la santé**. La moitié des départs sont volontaires.

Tous les leviers de recrutement sont utilisés pour pallier le manque de personnel. Mais **certaines structures ne peuvent plus répondre aux nouvelles demandes d'accompagnement**.

## Des tensions de recrutement pour toutes les catégories de postes

**4 300 postes sont vacants au sein des structures du panel, soit 5 % des effectifs**

Rapportés à la totalité des 610 000 salariés de nos réseaux, 30 000 postes sont potentiellement vacants. Cette donnée confirme les études précédemment réalisées dans les établissements et services représentés par Nexem.

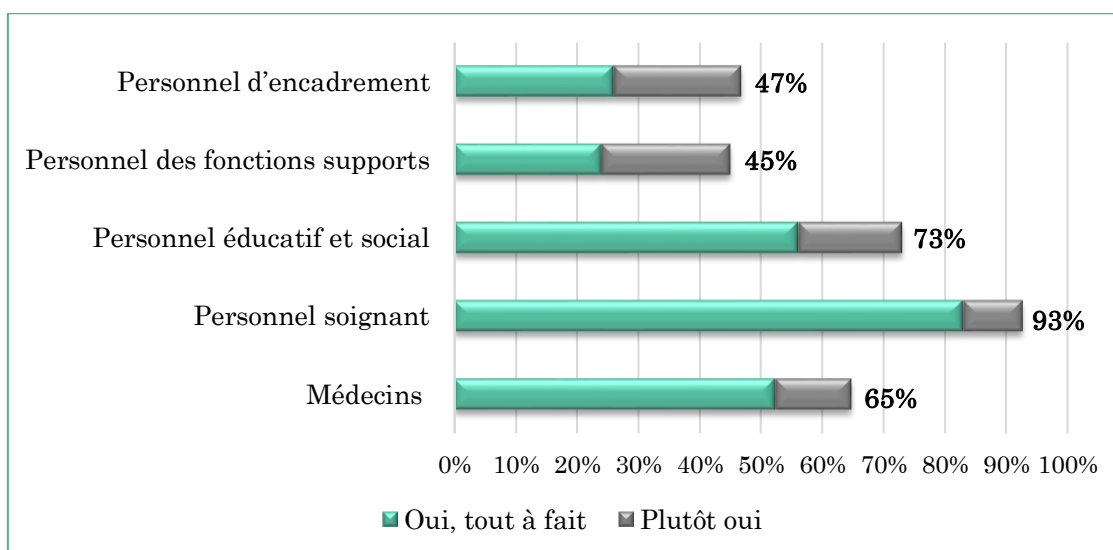
Les tensions de recrutement touchent toutes les filières et professions indépendamment des personnels ayant d'ores et déjà pu toucher une revalorisation salariale dans le cadre du Ségur de la santé. Elles s'observent néanmoins plus particulièrement parmi les professionnels les plus nombreux, affectant le cœur des métiers de l'accompagnement et du soin.

Trois catégories de métiers sont plus fortement concernées par les vacances de postes :

- le **personnel soignant et de rééducation** (ex. infirmier, aide-soignant, masseur kinésithérapeute...) pour 93 % des répondants ;
- le **personnel éducatif et social** pour 73 % des répondants ;
- les **médecins** pour 65 % des répondants, qui ont indiqué que cette catégorie de personnel a été sujette à des vacances de postes sur le trimestre écoulé.

Les personnels d'encadrement et les fonctions supports ne sont pas épargnés puisque respectivement 47 % et 45 % des répondants ont des postes à pourvoir dans ces catégories.

### Métiers sujets à des vacances de postes



## Des difficultés de recrutement qui s'aggravent

Plus de la moitié des répondants mettent en avant des difficultés de recrutement qui se sont aggravées au cours du 3<sup>e</sup> trimestre 2021 pour :

- les infirmiers - 56 % des répondants ;
- les aides-soignants - 52 % des répondants ;
- les éducateurs spécialisés ou moniteurs éducateurs - 39% des répondants.

Le baromètre a révélé que les métiers éducatifs et plus particulièrement les éducateurs spécialisés et moniteurs éducateurs subissent également des tensions RH.

Plus d'un tiers soulignent des difficultés accrues pour recruter :

- des aides médico-psychologiques (AMP) et des accompagnants éducatif et social (AES) - 34% des répondants ;
- du personnel médical (hors directeur) - 30 % des répondants.

## De nombreux départs liés aux conditions de travail et aux rémunérations

### 5 300 départs au cours du 3<sup>e</sup> trimestre

5 300 départs sont comptabilisés entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre 2021 dans les structures qui ont répondu à cette enquête. Rapporté aux 610 000 salariés des établissements et services représentés par la FEHAP et Nexem, ce chiffre alerte : **notre secteur pourrait avoir subi 36 000 départs sur la période.**

### La moitié sont des départs volontaires

Parmi les 5 300 départs enregistrés, 2 650 se sont formalisés par des démissions ou des ruptures conventionnelles.

### Des causes de départs qui montrent les difficultés vécues au sein des structures

En dehors du niveau de rémunération fréquemment évoqué comme vacances de postes, les conditions de travail (rythme, pénibilité, poste non pérenne) sont également jugées déterminantes dans le choix des salariés. En matière de rémunération les répondants ont indiqué que les vacances de poste étaient en partie liées à la forte concurrence vis-à-vis des secteurs ayant bénéficié d'une revalorisation dans le cadre du Ségur de la santé, Le manque de personnel formé, ainsi que le refus de CDI, est également évoqué par les répondants (raison observée « Autres »).

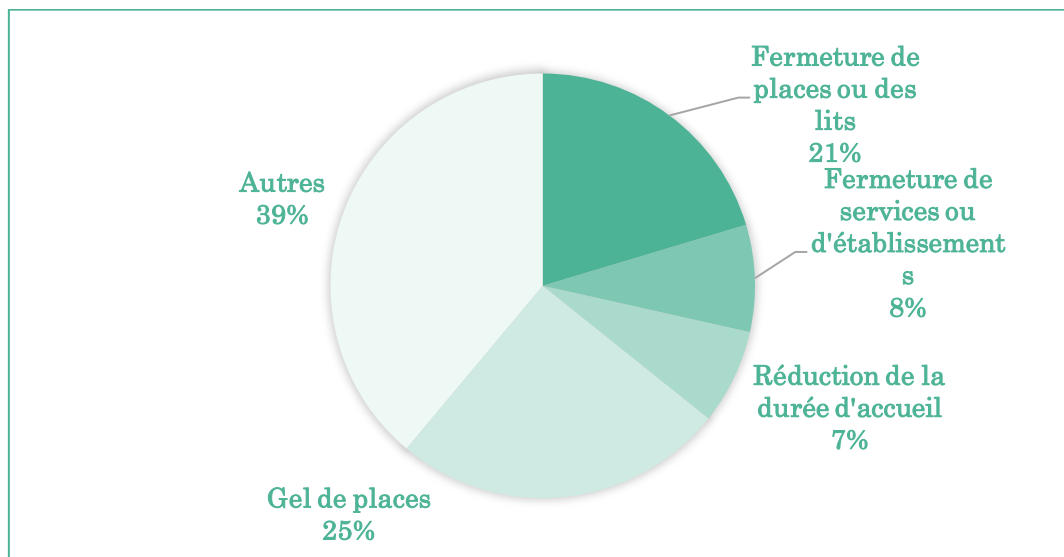
## Les solutions mises en œuvre pour maintenir un accompagnement de qualité

Les tensions sont telles qu'elles mettent en difficulté les structures notamment pour assurer un accompagnement de qualité.

Pour pallier le manque de personnel et la désaffection des professionnels, les établissements et services utilisent tous les leviers à leur disposition : **contrats intérimaires et à durée déterminée, allongement des temps de travail, embauche de personnel non qualifié, répercussions de la charge de travail sur certaines catégories de personnel et notamment des cadres.** D'autres mesures consistent à réduire la voilure des prestations proposées ou à retarder l'entrée de nouvelle personne au sein du service ou de l'établissement. Ces deux types de mesures représentent 39 % de celles prises pour réduire l'activité (cf. graphique ci-après).

Certaines structures sont conduites à geler des places, voire fermer des places ou des lits. Néanmoins la fermeture de services ou d'établissements est un point de vigilance important pouvant s'aggraver dans les mois à venir. 8 % des répondants ont indiqué y avoir eu recours.

## Principales mesures prises pour réduire l'activité



La réalité de terrain et les difficultés engendrées par les tensions de recrutement sont parfaitement illustrées et objectivées par ces chiffres. Les établissements et services de soins et d'accompagnement doivent faire preuve en permanence de souplesse d'organisation afin de garantir un accompagnement de qualité, un cadre de travail qualitatif tout en maintenant un niveau d'activité conforme à leurs engagements.

Mais, comme le montre ce premier baromètre, **le secteur commence à donner des signes de fragilité structurelle quant à sa capacité à attirer et fidéliser des professionnels**. La charge d'un travail retombe toujours sur les mêmes professionnels avec un risque important de dégradation des conditions de travail, entraînant inévitablement de l'épuisement, et donc potentiellement un risque de moins de qualité pour les personnes accompagnées.

Il est nécessaire de prendre soin des professionnels tout comme ils prennent soin des personnes accompagnées, de les reconnaître et de les valoriser dans leur travail. Notons, par ailleurs, que le directeur d'un établissement ou d'un service sanitaire, médico-social ou social a une obligation de sécurité envers ses salariés en veillant à leur sécurité à la fois physique et morale, autant de paramètres à prendre en compte en période de crise sanitaire où l'on demande à tous les professionnels des efforts importants.

### Le contexte dans lequel s'inscrit ce baromètre

Depuis plusieurs années maintenant, les organisations professionnelles FEHAP et Nexem ont fait de l'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social et médico-social une de leurs priorités. La crise sanitaire a, quant à elle, remis en lumière le besoin de reconnaissance des professionnels du secteur, plus que jamais engagés aux côtés des personnes fragiles. Elle a également renforcé des difficultés RH déjà présentes et mises en avant des métiers en tension.

C'est dans ce contexte que nos actions se sont multipliées et ont récemment débouché sur la revalorisation d'une partie des salariés du secteur sanitaire, médico-social et social. Si tous les objectifs ne sont pas encore tout à fait atteints, et notamment la question de l'égalité de traitement pour tous les métiers que nous représentons, nous continuons de progresser vers cette nécessaire attractivité.

## La méthodologie du baromètre

Envoi du questionnaire à l'ensemble des adhérents Nexem - FEHAP

Période de référence : du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre 2021

Ouvert de mi-novembre à mi-décembre

407 répondants représentant 90 000 salariés, soit 15 % des réseaux Nexem - FEHAP

Répartition des répondants : 52 % réseau Nexem / 46 % réseau FEHAP / 2 % bi-appartenant

Une représentativité géographique et sectorielle conforme à la typologie des adhérents Nexem - FEHAP

La part des différents champs d'activité représentés est globalement conforme à la répartition des adhérents de nos organisations. Les structures des secteurs sanitaire et grand âge, qui ont déjà pu bénéficier de revalorisations salariales, restent touchées par un déficit de personnels et des difficultés de recrutement.