

Évolution des métiers sensibles du secteur sanitaire et social

Synthèse des résultats d'une enquête
réalisée dans le cadre du réseau régional d'observation
du champ sanitaire et social

emploi formation insertion
Franche-Comté



Infirmier, aide-soignant, aide médico-psychologique et masseur-kinésithérapeute sont des métiers qui présentent toujours des difficultés de recrutement en Franche-Comté.

Au sein de la fonction publique hospitalière, d'autres métiers sont aussi jugés en tension : cadres de santé et infirmiers spécialisés.

Dans le sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, les autres métiers sensibles relèvent essentiellement du médical et du paramédical spécialisé.

L'aide à domicile privée à but non lucratif, qui doit faire face aux conséquences de l'augmentation de la dépendance et aux évolutions législatives, dénombre deux métiers en tension : aide à domicile (dont la part de seniors est importante) et aide-soignant.

Les difficultés de recrutements au sein des collectivités territoriales concernent les infirmiers et les aides-soignants de façon récurrente.

Enfin, l'augmentation du nombre de salariés des particuliers employeurs (notamment ceux qui travaillent auprès des personnes âgées) et de l'âge moyen assez élevé de ces salariés, laisse présager l'émergence rapide de tensions.

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

source : ANFH* d'après les résultats des enquêtes menées en 2008 et 2010 dans le cadre du réseau d'observation

37 des 53 structures adhérentes à l'ANFH ont répondu à l'enquête (soit 70 %). Elles concentrent 20 155 agents (soit 90 %). 87 % de ces agents sont salariés d'un établissement sanitaire et 13 % d'un établissement médico-social ou social.

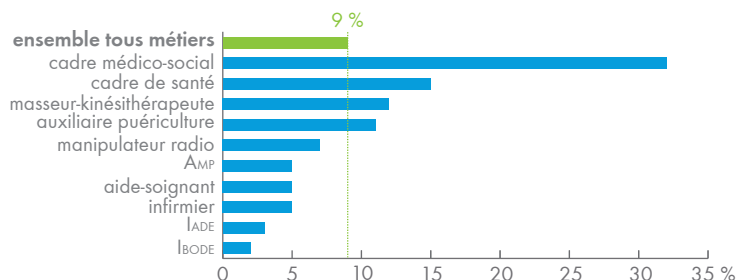
Essentiellement des infirmiers et des aides-soignants

53 % des agents exercent un métier du champ de l'enquête (cf p. 6). Les métiers d'infirmiers et d'aides-soignants sont les plus représentés : respectivement 44 % et 37 % des métiers étudiés. Les IBODE*, IADE*, auxiliaires de puériculture et manipulateurs radio travaillent essentiellement dans les plus gros centres hospitaliers, les AMP* et cadres médico-sociaux dans les centres hospitaliers spécialisés et les établissements pour personnes âgées.

Les effectifs sont globalement stables entre 2007 et 2009. Toutefois on note une augmentation de 7 % des effectifs provenant des principaux centres hospitaliers de la région. La hausse du nombre d'aides-soignants (3 %) concerne toutes les structures.

Davantage de seniors parmi les cadres

Part de seniors (55 ans et plus) par métier fin 2009



La part de seniors parmi l'ensemble du personnel des établissements est de 9 %. Cette part est plus faible (6 %) concernant les personnels des métiers enquêtés. Parmi ces métiers, on note une part de seniors plus importante pour les cadres médico-sociaux, les cadres de santé, les masseurs-Kinésithérapeutes et les auxiliaires de puériculture.

Les métiers qui concentrent les taux de seniors les plus importants sont également ceux qui ont les taux de départs à la retraite les plus

élevés en 2009. 9 % des cadres médico-sociaux sont partis à la retraite en 2009, 5 % des cadres de santé et 4 % des auxiliaires de puériculture contre 2 % en moyenne à l'échelle de l'ensemble des établissements.

La visibilité sur les départs à la retraite jusqu'en 2012 est difficile pour les structures en partie du fait de la réforme des retraites. Le pic envisagé en 2010 devrait plutôt se situer en 2011.

Nombreux départs pour d'autres motifs que la retraite

En 2009, 6 % du personnel est parti pour d'autres causes que la retraite (fin contrats, démissions...). Sont essentiellement concernés en volume, les infirmiers et les aides-soignants et en proportion les masseurs-Kinésithérapeutes et les AMP qui semblent encore plus difficiles à fidéliser.

Des postes vacants : 13 % des postes de masseur-Kinésithérapeute sont déclarés vacants depuis plus de six mois et 3 % des postes de cadres.

De nombreux "faisant-fonction" : 38 % des postes d'IBODE, 23 % des postes d'IADE et 20 % des postes de cadres sont concernés.

Difficultés de recrutement pour les infirmiers, aides-soignants, masseurs-Kinésithérapeutes et cadres

Les structures déplorent le manque de candidatures et le nombre insuffisant de personnes formées. La concurrence entre établissements et la localisation géographique sont également des facteurs avancés pour expliquer les difficultés de recrutement. Les structures expriment des difficultés d'attractivité notamment pour les infirmiers et les masseurs-Kinésithérapeutes. La fonction de cadre souffre d'un manque de candidatures en interne. Les métiers de la rééducation connaissent également des difficultés de recrutement.

Importants départs en formation

Les établissements ont prévu de faire partir 147 agents en formation qualifiante (études promotionnelles) en 2011. 79 % d'entre eux concernent 3 métiers : aide-soignant, infirmier et cadre. 12 % concernent les IADE et les IBODE pour les plus gros centres hospitaliers.

L'ANALYSE A MIS EN ÉVIDENCE 2 TYPES DE PROBLÉMATIQUES

Des métiers "en tension"

présentant actuellement un taux élevé de postes vacants et/ou d'agents n'ayant pas le diplôme requis pour le poste :
Cadres de santé/médico-sociaux, IADE, IBODE et masseurs-Kinésithérapeutes.

Des métiers "sensibles"

pour lesquels des difficultés de recrutement et/ou de fidélisation dans tout ou partie des établissements sont importantes :
Infirmiers, aides-soignants et AMP.

* ABRÉVIATIONS :

- AMP Aide médico-psychologique
- IADE Infirmier anesthésiste diplômé d'État
- IBODE Infirmier de bloc opératoire diplômé d'État
- VAE Validation des acquis et de l'expérience

- EHPAD Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
- ANFH OPCA du personnel hospitalier
- UNIFAF OPCA de la branche sanitaire, social et médico-social privée à but non lucratif

En conclusion

Les problématiques sont plus ou moins marquées selon le métier, la taille et le type d'établissements :

- Cadre de santé/méxico-social et masseur-Kinésithérapeute : en tension pour tous types d'établissements,
- IADE et IBODE : en tension dans les centres hospitaliers de plus de 1 000 agents,
- Infirmier : particulièrement sensible dans les établissements pour personnes âgées,
- Aide-soignant : sensible dans les hôpitaux locaux, EHPAD et centres hospitaliers spécialisés,
- AMP : sensible dans les établissements pour personnes âgées et les centres hospitaliers spécialisés.

SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ À BUT NON LUCRATIF

source : UNIFAF* d'après les résultats des enquêtes menées en 2008 et 2010 dans le cadre du réseau d'observation

127 établissements ont répondu aux 2 enquêtes (2008 et 2010), soit 28 % des établissements de la branche. Ceux-ci emploient près de 6 500 salariés soit 45 % de l'ensemble.

Progression du nombre de salariés

Le nombre de salariés a augmenté de 3 % entre fin 2007 et fin 2009, avec une progression particulièrement marquée dans les établissements pour personnes âgées (+10 %) et pour adultes en difficulté (+9 %). La tendance à la hausse des effectifs concerne tous les métiers du champ de l'enquête, hormis les directeurs dont les effectifs sont en légère diminution (-3 %).

L'augmentation moyenne sur les métiers du champ de l'enquête est de 11 % (soit +5,5 % en rythme annuel) avec une progression forte sur 3 emplois phares : AMP +16 %, aide-soignant +10 % et infirmier +8 %. Les effectifs des cadres de santé et des masseurs-Kinésithérapeutes ont progressé à un rythme encore plus important (respectivement +38 % et +28 %) mais sur des effectifs relativement faibles.

En revanche, pour ce qui concerne les autres métiers (hors champ de l'enquête), on enregistre une légère diminution des effectifs (-1 %).

Les métiers du champ de l'enquête représentent, fin 2009, plus de 2 500 salariés soit 40 % des effectifs des établissements. Cette part varie considérablement selon le type d'activité de l'établissement : de 58 % dans les établissements sanitaires à 7 % dans les établissements pour enfants.

Davantage de seniors

Entre fin 2007 et fin 2009, la part des salariés du secteur âgés de 55 ans et plus est passée de 11 % à 13 %. Les métiers du champ de l'enquête qui comptent le plus de seniors sont toujours ceux de directeur d'établissement (30 % fin 2009 alors qu'ils étaient 36 % fin 2007), de cadre de santé (24 %, stable) et de chef de service (21 %, légère diminution). Le seul métier qui enregistre une hausse significative de la part des 55 ans et plus est celui d'AMP : 8 % fin 2009 contre 6 % fin 2007, part qui reste faible (équivalente à celle d'aide-soignant).

Pas de vision claire des départs des salariés

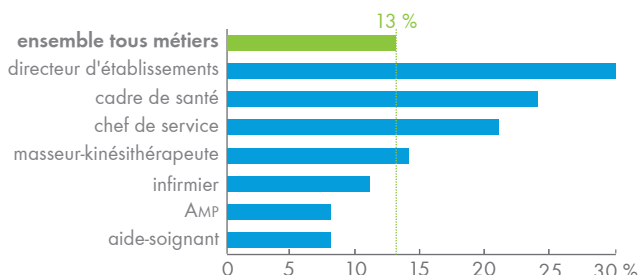
En ce qui concerne les départs à la retraite, les prévisions formulées par les établissements ne sont pas significatives car, en général, très minorées. Les employeurs n'ont pas une vision claire des départs des salariés, même à court terme et, de ce fait, ne répondent pas ou répondent mal aux enquêtes. Toutefois, concernant les départs enregistrés, la progression est forte en 2010 (196 départs à la retraite) par rapport à 2009 (113 départs), avec une progression étonnante pour les infirmiers (x2) et les aides-soignants (x5).

Recrutements difficiles d'aides-soignants, d'infirmiers et d'AMP

Selon les employeurs, les difficultés de recrutement les plus marquées concernent ces 3 métiers. Ils déplorent une absence de candidature, surtout dans les établissements pour personnes âgées et de façon plus ou moins marquée, selon leur situation géographique.

Les difficultés sont encore amplifiées lorsque l'employeur recherche des contrats à durée déterminée de remplacement ou des temps partiels. La promotion interne (des agents de service le plus souvent) vers des postes d'aide-soignant ou d'AMP est fréquente, souvent suite à une démarche de VAE ou/et une formation diplômante.

Part de seniors (55 ans et plus) par métier fin 2009



AIDE À DOMICILE PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF

source : Collectif franc-comtois de l'aide à domicile et Uniformation - Contexte du secteur

Prises en charge complexifiées

La population vieillissant, les situations de dépendance s'accroissent, associées à des maladies neuro-dégénératives. La prise en charge de personnes de plus en plus dépendantes nécessite pour les structures d'aide à domicile des adaptations aux postes et le fait d'assurer une permanence des interventions (365 jours par an).

Ces évolutions génèrent du turn-over et sont source de difficultés de recrutement (travail de week-end et permis de conduire sont des pré-requis indispensables).

Nombreuses évolutions législatives

Le secteur de l'aide à domicile se caractérise par une multitude d'évolutions législatives : ouverture de la concurrence en 2005, application des directives européennes au droit français, suppression d'exonération de charges patronales dans la loi de finances 2011 qui participe à l'augmentation des coûts des structures...

Situation en Franche-Comté

Le secteur associatif de la Branche de l'Aide à Domicile couvre l'ensemble des communes de la région. Les structures proposent chacune une palette de services facilitant ainsi les démarches des personnes âgées.

La concurrence est présente sur l'ensemble du territoire franc-comtois en particulier en zone urbaine où les entreprises privées à but lucratif se sont implantées (frais kilométriques réduits car distances de déplacement moins longues, population urbaine majoritairement plus solvable).

L'observatoire de la branche a réalisé une enquête en 2009 qui met en exergue, pour la Franche-Comté, une augmentation du nombre d'heures réalisées par des prestataires (comparativement aux mandataires) et une augmentation du temps de travail des aides à domicile.

L'effectif des salariés formés a augmenté contrairement à celui du personnel non formé. En revanche, le nombre de salariés engagés dans une VAE a diminué de moitié entre 2008 et 2009.

50 % des embauches prévues concernent des salariés formés.

Difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement concernent plus particulièrement les techniciens de l'intervention sociale et familiale, les aides-soignants et les infirmiers ainsi que les aides à domicile avec des nuances selon les bassins d'emploi.

Solvabilisation bousculée

La solvabilisation dans son ensemble est bousculée puisque le secteur constate :

- une diminution des transferts de fonds de l'État vers les Conseils généraux dans le cadre de l'APA/PCH¹,
- un désengagement de certaines caisses de retraite au profit de nouvelles actions, notamment de prévention,
- un paradoxe entre des métiers demandant de plus en plus de technicité face à l'augmentation de la dépendance et des financements qui n'évoluent pas. Or, la qualification d'une aide à domicile se traduit obligatoirement (convention collective) par une augmentation de son salaire,
- la réduction de la participation des financeurs entraîne une augmentation du "reste à charge" pour les personnes aidées,
- une diminution de l'activité pour certaines structures, conséquence de la diminution du pouvoir d'achat des personnes aidées et de la moindre participation des financeurs.

Risques professionnels

La prise en charge de personnes dépendantes nécessite un personnel formé. Les employeurs francs-comtois ont largement consenti à l'effort de formation ces dernières années, encouragés par le Conseil régional.

Toutefois, les employeurs sont de plus en plus confrontés à une problématique de "risques professionnels" puisque l'augmentation du niveau de dépendance génère de plus en plus de ports de charges donc une augmentation significative des troubles musculo-squelettiques. De plus, la parcellisation des interventions augmente les risques routiers. La prise en charge de situations complexes (fin de vie, maladie d'Alzheimer, maladies mentales...) pour des personnels peu formés et isolés, génère des situations de stress, voire des souffrances professionnelles.

(1) APA : allocation personnalisée d'autonomie - PCH : prestation de compensation du handicap

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

source : CNFPT², PRET³, centres de gestion - Note de contexte du secteur

À l'échelle nationale, la filière médico-sociale représente environ 4 % des effectifs de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2009. Elle est plus représentée dans les centres communaux d'action sociale, les Conseils généraux et certains établissements intercommunaux (SIVU, SIVOM)⁴.

Deux emplois (auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soin) représentent la majorité des postes (cadres d'emploi de catégorie C).

25 % des postes sont occupés par des non titulaires avec cependant de fortes variations d'un cadre d'emploi à l'autre. La part des femmes est très élevée et celle des seniors devient importante pour certains cadres d'emplois.

Près de la moitié des postes ne sont pas systématiquement exercés dans un contexte lié directement à la santé, ils peuvent se situer dans l'éducation ou l'animation, le secteur social ou l'accueil de la petite enfance.

Le secteur "Santé" est l'un de ceux qui recrute le plus dans la fonction publique territoriale

à l'échelle nationale (en 2010).

En Franche-Comté, ce secteur présente des prévisions très élevées de recrutement par rapport à ses effectifs.

Principaux métiers recherchés de manière récurrente : médecins cliniciens, infirmiers, puéricultrices et aides-soignants.

Les collectivités déclarent éprouver des difficultés de recrutement essentiellement pour les infirmiers et les aides-soignants.

Au-delà des pénuries chroniques que connaissent les collectivités exerçant des missions dans ce secteur du médico-social en raison des évolutions de fond de la société, des événements ponctuels peuvent nécessiter une réactivité accrue voire le développement de nouvelles compétences.

(2) CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale

(3) PRET : Pôle régional de l'emploi territorial

(4) SIVU : Syndicat intercommunal à vocation unique - SIVOM : Syndicat intercommunal à vocations multiples

PARTICULIERS EMPLOYEURS

source : FEPEM⁵ - Contexte du secteur

En 2009 en Franche-Comté, 18 295 salariés à domicile et 9 061 assistantes maternelles agréées sont employés par 55 716 particuliers employeurs, principalement pour la garde des jeunes enfants, l'accompagnement à domicile des personnes âgées ou handicapées et l'entretien du cadre de vie.

Caractéristiques des salariés dans la région :

- Nombre élevé et en hausse d'assistantes maternelles : 83 % des places d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2008 dans la région.
- Hausse du nombre de salariés à domicile travaillant auprès de personnes âgées en perte d'autonomie : environ 4 000 salariés du secteur en 2009.
- Emplois fortement féminisés : 85 % de femmes.
- Âge moyen relativement élevé : 45 ans.
- Durée de travail limitée pour les salariés à domicile.
- Statut multi-employeurs ou multi-actif : 2,03 particuliers employeurs en moyenne par salarié du secteur ; 1/3 des salariés du secteur travaillant aussi pour le secteur prestataire de services à la personne.

Professionnalisation du secteur de 2008 à 2010 :

- 3 principaux métiers exercés : assistant maternel, employé familial, assistant de vie dépendance.
- Formation qualifiante : 625 candidats certifiés sur l'un des 3 titres des branches professionnelles du secteur, dont 6 par la VAE.
- Formation continue : 330 salariés ayant réalisé une action de formation continue, dont 27 en formation à distance.

Enjeux sociétaux à relever pour 2011-2013 :

- Développer une politique de mobilité de carrière.
- Renforcer la prévention des risques professionnels.
- Répondre aux besoins en recrutement des particuliers employeurs.
- Assurer la qualité et la sécurité du travail effectué en réponse aux besoins des particuliers employeurs.

(5) FEPEM : Fédération des particuliers employeurs

MÉTHODOLOGIE

Afin d'améliorer la connaissance des métiers et leur tendance d'évolution, le réseau régional d'observation sanitaire et social a mené une seconde enquête auprès des établissements du secteur. Elle fait suite à l'enquête sur les métiers qui concernait les effectifs à fin 2007 et les prévisions sur les années 2008 à 2011.

Cette seconde enquête (envoyée par les OPCA concernés en 2010) a été allégée mais les variables sont communes avec celles de la première enquête afin de mesurer des évolutions et de comparer les prévisions et les réalisations.

L'enquête porte sur les mêmes métiers, c'est-à-dire ceux qui ont été identifiés comme présentant des difficultés de recrutements : **infirmier, aide-soignant, auxiliaire de puériculture, manipulateur radio, masseur-kinésithérapeute, aide à domicile, aide médico-psychologique, cadre de santé, chef de service et directeur d'établissement.**

Pour la fonction publique hospitalière et le sanitaire social et médico-social privé non lucratif, les données sont représentatives, les établissements ayant été suffisamment nombreux à répondre.

Pour la fonction publique territoriale et l'aide à domicile privée à but non lucratif, les données recueillies ne sont pas représentatives. Des notes de contexte reprenant des données conjoncturelles et les particularités de chacun des secteurs apportent des éléments d'information.

Le secteur des particuliers employeurs, pour lequel l'enquête n'est pas réalisable, fait également l'objet d'une note de contexte.

L'étude exhaustive est en ligne sur le site www.efigip.org

PARTENARIAT

réseau régional
d'observation
sanitaire
& **social**

Enquête réalisée dans
le cadre du réseau régional
d'observation du champ
sanitaire et social.

Ont participé à ce travail :

- le Conseil régional de Franche-Comté,
- les centres de gestion représentés par le PRET, le CNFPT,
- l'ANFH,
- UNIFAF,
- le Collectif franc-comtois d'aide à domicile, UNIFORMATION,
- la FEPEM
- et EFIGIP.



Outil de diagnostic,
de prospective,
d'évaluation et
d'aide à la décision
au service des décideurs
publics sur les champs
de l'emploi, de la formation,
de l'insertion et de la lutte
contre les exclusions,
Efigip est un groupement
d'intérêt public financé
dans le cadre du contrat de
projets État-Région 2007-2013.

le point sur...

Édité pour la Région de Franche-Comté
et la Préfecture de région par Efigip.

Directeur de la publication : Philippe Maffre

Responsable de rédaction : Luce Charbonneau

Ce numéro a été imprimé en 1 900 exemplaires
par l'imprimerie du Conseil régional de Franche-Comté.

Efigip

Espace Lafayette
8 rue Alfred de Vigny
25000 Besançon
tél 03 81 25 52 25
fax 03 81 25 52 20
www.efigip.org
contact@efigip.org