

randstad employer brand research

—
06-2021



randstad
research

l'attractivité du secteur des soins en tant qu'employeur

L'année dernière, le secteur des soins a suscité une admiration rarement observée dans l'histoire. Depuis mars de l'année dernière, les professionnels de la santé se mobilisent avec la plus noble des motivations, celle de l'intégrité physique, pour lutter contre le virus et sauver un maximum de vies humaines. Après trois vagues, la fin du combat n'est toujours pas en vue.

Quel sera l'impact d'un tel défi sur la marque d'employeur du secteur des soins ? Incitera-t-il davantage de personnes, demain, à travailler dans un hôpital ou un établissement de soins ? Ou aura-t-on plutôt affaire à la tendance inverse ? S'il est clair que le travail en milieu hospitalier est étroitement associé aux métiers de médecin et d'infirmier, on oublie souvent que de très nombreuses autres fonctions jouent également un rôle clé dans ce contexte : IT, RH, profils financiers, sécurité, personnel de cuisine ... la liste est longue. Ces types de profils privilégieront-ils plus qu'aujourd'hui une carrière en milieu hospitalier dans le futur ?

Les chiffres ne nous fournissent pas d'image cohérente. Une étude réalisée par nos soins sur l'attractivité des métiers de la santé (Randstad Research, 2020) a démontré que l'attractivité moyenne des métiers de la santé avait chuté davantage que la moyenne des autres professions (12 points de pourcentage pour les métiers de la santé contre 7 points de pourcentage pour les métiers non liés à la santé). Cette étude a été menée en juin 2020 (juste après la première vague).

Les inscriptions aux formations aux métiers de la santé reflètent néanmoins une autre image. Dans la partie néerlandophone du pays, il s'avère en tout cas que le coronavirus

n'a pas eu d'impact négatif sur les inscriptions au bachelier professionnel en soins infirmiers. 2020 a même assisté à une légère hausse du nombre de jeunes inscrits à cette formation (8.015 contre 7.584 en 2019).

tableau 1

l'attractivité du secteur des soins (en %)¹

	2020	2021
pharma	40,6	43,1
aéronautique	39,4	42,5
secteur des soins	39,5	41,4
médias	39,6	40,8
high tech	38,4	40,0
IT & consultance	36,1	36,8
horeca & tourisme	32,8	35,5
chimie	32,9	35,2
automotive (production)	33,1	35,1
alimentation	32,4	34,9
construction & installation	33,9	34,6
automotive (retail/services)	30,9	33,1
non-métal	31,1	32,6
ressources humaines	29,9	32,6
transport (marchandises) & logistique	30,0	32,0
banques & assurances	31,5	31,6
énergie	30,2	31,5
télécom & contact centers	29,9	31,4
métallurgie & sidérurgie	29,9	31,0
nettoyage industriel, environnement & sécurité	29,1	30,6
retail (textile, meubles, ...)	28,4	29,8
transport (personnes)	27,0	29,1
distribution	28,2	29,0

(1) Le chiffre correspondant au secteur des soins reflète la moyenne des 22 hôpitaux et établissements de soins retenus pour l'étude.

Le secteur des soins affiche à nouveau un excellent bulletin, décrochant ainsi la troisième place juste derrière l'aéronautique et le pharma. Il ne fait donc aucun doute que le secteur des soins est et reste un employeur attractif. Ce secteur rivalise avec les secteurs privés les plus performants. Et le coronavirus n'a rien changé à la donne (ni dans un sens ni dans l'autre). L'attractivité a même encore légèrement augmenté par rapport à l'an dernier, phénomène également observé parmi les secteurs privés.

Ce succès se reflète-t-il dans les différents sous-groupes ?

tableau 2

place du secteur des soins en termes d'attractivité par sous-groupe (sur 23 secteurs)

	2020	2021
femmes	1	1
hommes	15	13
secondaire	2	2
supérieur	2	2
18-30	5	3
31-50	4	3
51-64	3	2
néerlandophones	3	3
francophones	4	3

Le secteur des soins occupe une position globalement confortable en termes d'attractivité, à peu près tous sous-groupes confondus, sauf celui du genre, où se manifeste un sérieux écart. S'il est clairement numéro un chez les femmes, le secteur retombe dans le ventre mou du classement chez les hommes. Chez les femmes, l'attractivité moyenne est supérieure de près de 9 points de pourcentage à celle observée chez les hommes (45,6 contre 36,9%).

Ce déséquilibre hommes/femmes n'est pas typique du secteur hospitalier. Dans un grand nombre de secteurs privés, le fossé est même souvent plus béant encore, quoique toujours en faveur des hommes. Seuls quelques secteurs privés sont plus attractifs pour les femmes que pour les hommes (hôtels, restaurants, RH et retail), quoiqu'à raison de 2 points de pourcentage tout au plus.

Comparé à l'an dernier, le secteur renforce sa position dans divers sous-groupes. Dans aucun sous-groupe le classement n'est moins bon que l'an dernier.

pourquoi le secteur des soins est-il attractif ?

L'un des principes de base de la Randstad Employer Brand Research est d'établir que l'attractivité globale répond à certains critères (quoique rarement, voire jamais, à tous en même temps) : salaire et avantages, sécurité d'emploi, équilibre travail-vie privée, ambiance de travail, ... Comme nous connaissons le score de chaque secteur par critère, nous pouvons déterminer le score du secteur hospitalier pour ces différents critères.

les points forts du secteur des soins sont la sécurité d'emploi, l'ambiance de travail, la RSE et la réputation. On s'étonnera que l'ambiance de travail ait maintenu sa deuxième place malgré les conditions de travail pénibles de l'année dernière.

tableau 3

place du secteur des soins en termes d'attractivité par critère (sur 23 secteurs)

	2020	2021
sécurité d'emploi	1	1
rse	1	1
réputation	3	1
ambiance de travail	2	2
environnement de travail covid-safe	-	4
perspectives d'avenir	10	6
salaire et avantages	13	13
santé financière	15	16
équilibre travail-vie privée	18	17
télétravail	-	19
contenu de la fonction	4	-
nouvelles technologies	7	-

Le secteur des soins alterne excellents scores et résultats mitigés voire médiocres dans deux cas. Ce n'est pas un cas unique. À peu près tous les secteurs montrent le même schéma. Il est quasiment impossible pour un secteur d'afficher un excellent score pour chacun des critères.

Les points forts du secteur des soins sont la sécurité d'emploi, l'ambiance de travail, la RSE et la réputation. Le secteur conserve partout sa position précédemment acquise voire la renforce, comme nous l'avions prédit l'an dernier, pour ce qui est de la réputation. On s'étonnera que l'ambiance de travail ait maintenu sa deuxième place malgré les conditions de travail pénibles de l'année dernière. La sécurité d'emploi et l'ambiance de travail figurent, avec le salaire et les avantages, au rang des trois principaux critères dictant le choix d'un employeur.

Il n'est pas si surprenant de constater que le secteur affiche également d'excellents scores en termes de RSE et de réputation. Il est en revanche moins certain que ces éléments contribuent fortement à son attractivité globale. L'environnement de travail covid-safe constitue, de façon quelque peu surprenante, un nouveau point fort pour le secteur.

En termes de salaire et avantages, le secteur affiche un score moyen. Les hausses de salaire octroyées à une partie du personnel n'ont visiblement pas eu d'effet à ce niveau. Le secteur renforce également sa position en termes de perspectives d'avenir. Sur le plan de la santé financière, le secteur affichait déjà un score assez médiocre l'an dernier et c'est sans surprise qu'il cède encore une place cette année.

Le point historiquement faible du secteur est clairement l'équilibre travail-vie privée, conséquence évidente des horaires de travail irréguliers auxquels est confrontée une grosse partie du personnel. Il vaut même au secteur de figurer en queue de classement pour ce critère, sans pour autant affaiblir sa position par rapport à l'an dernier. Il est frappant de constater que cette donnée n'empêche pas ce secteur d'être le plus attractif auprès des femmes. On ne peut qu'en déduire que cet inconvénient majeur est plus que suffisamment compensé par d'autres facteurs.

Cette année, le nouveau critère télétravail affiche un score encore plus piètre que celui de l'équilibre travail-vie privée. Mais ce nouveau critère n'impacte pas non le score d'attractivité globale du secteur.

conclusion

Le secteur des soins conserve son attractivité en tant qu'employeur. Le coronavirus n'a pas induit d'évolution négative ou positive à cet égard. En termes d'attractivité, le secteur n'est devancé que par le pharma et l'aéronautique et conserve sa troisième place. Dans les différents sous-groupes, la tendance est même légèrement positive. Dans aucun sous-groupe le secteur n'affiche un moins bon score que l'an dernier.

Du côté des critères aussi, les évolutions sont rares ou peu pertinentes. Le seul critère à montrer une évolution négative est, comme nous l'avions prédit l'an dernier, celui de la santé financière. En termes de salaire et d'avantages, le secteur réalise un ex aequo. La hausse de salaire n'a pas (encore) produit d'effet. La crainte de voir l'ambiance de travail moins bien perçue en raison de la charge de travail élevée due au coronavirus s'est révélée injustifiée.

Nul ne s'étonnera de voir le secteur rééditer l'excellent score de ses deux points forts : sécurité d'emploi et RSE. Comme pressenti l'an dernier, il renforce encore sa position sur le critère de la réputation, où il figure en première place également.

