



TENSIONS SUR LES RECRUTEMENTS

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales), association paritaire, conduit des études à la demande des CPNEF-FP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle). Ses travaux, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines des changements en cours. Ils apportent des éléments de réflexion aux partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration de leur politique emploi-formation. Les essentiels donnent une vision synthétique des principaux résultats de chaque étude.



Secteur santé



Cabinets dentaires libéraux



Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers



Cabinets médicaux



Pharmacie d'officine



Cabinets et cliniques vétérinaires

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

La question de la compréhension des tensions sur les recrutements a connu, ces dernières années, un vif regain d'intérêt du fait des évolutions de la situation du marché de l'emploi pour de nombreux métiers. En effet, les différentes enquêtes réalisées auprès des employeurs ont continué, pendant plusieurs trimestres, à indiquer une progression des difficultés pour trouver les bons candidats alors même que le chômage se maintenait à un niveau élevé.

Dans les activités des professions libérales du secteur santé, la question des tensions est ressentie de façon plus forte et apparaît sensi-

blement plus complexe à traiter pour plusieurs raisons :

- une problématique très hétérogène dans des activités où chaque employeur est un professionnel qui dispose de sa vision personnelle des problématiques de ressources humaines ;
- des conséquences d'un recrutement manqué ou non réalisé qui sont probablement plus fortes dans des petites structures où la contribution de chaque salarié est plus décisive.

TENSIONS ÉLEVÉES DANS LES ACTIVITÉS LIBÉRALES DU SECTEUR SANTÉ

Le niveau de tension sur les recrutements, indicateur composite de tension, permet d'identifier le niveau de difficulté auquel les entreprises du secteur santé sont confrontées lorsqu'elles veulent embaucher un nouveau salarié. Le niveau de tension est particulièrement élevé dans le secteur

santé (79). Il est supérieur à l'OMPL (75) et à l'ensemble de l'économie (70).

Les résultats obtenus pour chacune des trois caractéristiques du marché du travail, mobilisées pour calculer le niveau de tension, mettent



en évidence des difficultés exacerbées dans ce secteur, notamment, en raison de :

- un nombre d'offres d'emploi (ratio offres sur demandes) qui ne peut pas être pourvu par le seul vivier des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi car celui-ci est nettement inférieur aux besoins du secteur. En effet, les offres déposées sont supérieures de 63 % aux demandes d'emploi enregistrées ;
- un taux de sortie des listes de demandeurs d'emploi (taux d'écoulement) élevé (4,8 %). Ce taux indique que les demandeurs d'emploi trouvent rapidement un poste correspondant à leurs attentes ;
- une situation considérée tendue par les employeurs ayant un projet d'embauche (part des projets difficiles). 66 % d'entre eux anticipent des difficultés pour recruter le candidat recherché.

📌 Indicateurs bruts de tensions pour les trois secteurs de l'OMPL

| | + | ⚖️ | 💡 | Ompl | Ensemble économie |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------------------|
| Ratio offres sur demandes | 1,6 | 0,7 | 0,8 | 1,4 | 0,5 |
| Taux d'écoulement | 4,8 % | 2,7 % | 4,0 % | 4,5 % | 3,5 % |
| Part des projets jugés difficiles | 66 % | 51 % | 59 % | 64 % | 58 % |
| Indicateur composite de tension | 79 | 55 | 64 | 75 | 70 |

Source : Quadrat-études, 2022.

Le ratio « offres sur demandes » indique 1,6 offre d'emploi pour un demandeur d'emploi en moyenne pour le secteur santé. Ce résultat est nettement supérieur à celui calculé pour le périmètre de l'OMPL (1,4) et pour l'ensemble des métiers salariés au niveau de l'économie (0,5).

Le « taux d'écoulement » (4,8 % au niveau du secteur santé) représente la proportion mensuelle de demandeurs d'emploi sortant des listes. L'écart avec la moyenne de l'économie (3,5 %) traduit une intégration plus rapide du marché du travail pour les salariés des professions libérales du secteur santé.

La « part des projets jugés difficiles », par les employeurs anticipant un recrutement, est supérieure pour les métiers des entreprises des professions libérales du secteur santé (66 %) à l'ensemble de l'économie (58 %).

Les résultats de l'indicateur composite de tensions pointent un niveau de tension dans les métiers des entreprises des professions libérales du secteur santé (79) nettement plus élevé que la moyenne de l'OMPL (75) et de l'ensemble de l'économie (70).

📌 Indicateur brut de tensions pour les métiers du secteur santé

| Métiers | Ratio offres sur demandes | Taux d'écoulement (%) | Part des projets jugés difficiles (%) | Indicateur composite de tension |
|------------------------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| Pharmaciens salariés | 3,1 | 7,0 | 86 | 115 |
| Préparateurs en pharmacie | 1,5 | 4,7 | 84 | 102 |
| Vendeurs spécialisés | 0,1 | 2,6 | 39 | 22 |
| Personnels administratifs | 0,3 | 2,6 | 48 | 47 |
| Rayonnistes | 0,6 | 2,2 | 60 | 64 |
| Médecins salariés | 14,9 | 6,8 | 81 | 127 |
| Manipulateurs en électroradiologie | 3,7 | 11,4 | 73 | 110 |
| Praticiens paramédicaux | 2,2 | 11,2 | 77 | 108 |
| Infirmiers | 7,5 | 5,2 | 82 | 119 |
| Assistants médicaux | 1,0 | 3,9 | 76 | 89 |
| Secrétaires médicaux | 0,3 | 2,6 | 37 | 35 |

| Métiers | Ratio offres sur demandes | Taux d'écoulement (%) | Part des projets jugés difficiles (%) | Indicateur composite de tension |
|---|---------------------------|-----------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| Dentistes salariés | 10,6 | 11,2 | 82 | 130 |
| Assistants dentaires | 1,0 | 3,9 | 76 | 89 |
| Secrétaires assistants, aides dentaires | 0,3 | 2,6 | 37 | 35 |
| Vétérinaires salariés | 0,2 | 8,0 | 88 | 92 |
| Techniciens médicaux | 3,7 | 11,4 | 67 | 103 |
| Auxiliaires vétérinaires | 0,1 | 3,5 | 50 | 32 |
| Secrétaires en clinique vétérinaire | 0,3 | 2,6 | 38 | 37 |
| Pharmaciens, biologistes salariés | 2,4 | 14,5 | 72 | 108 |
| Techniciens de laboratoire | 1,4 | 6,3 | 73 | 92 |
| Infirmiers de laboratoire | 7,5 | 5,2 | 82 | 119 |
| Secrétaires assistants | 0,3 | 2,6 | 37 | 35 |
| Coursiers | 0,5 | 4,4 | 32 | 37 |

L'indicateur composite de tension atteint des valeurs particulièrement élevées dans la plupart des métiers du secteur santé (infirmiers, techniciens médicaux, préparateurs en pharmacie...) et même très fortes pour les professionnels salariés des métiers ordinairement exercés à titre libé-

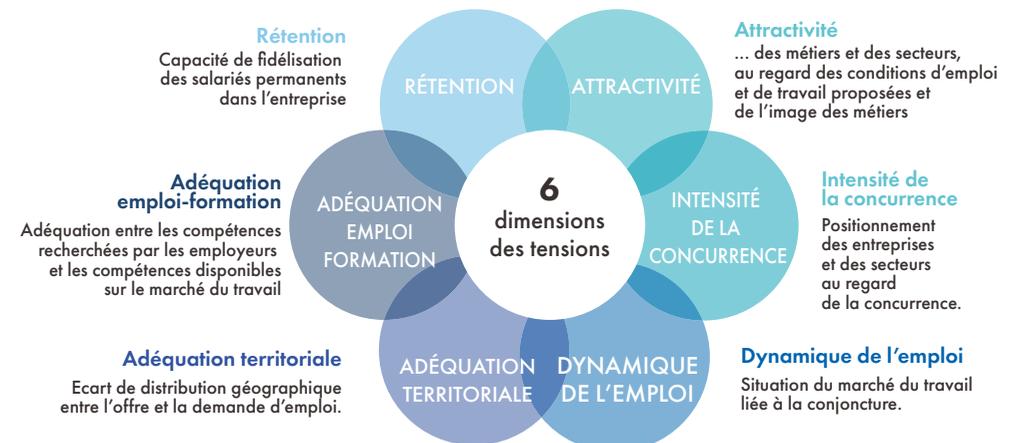
ral (médecins, dentistes, pharmaciens...). Plus généralement, l'indicateur atteint des valeurs supérieures dans les métiers requérant des compétences spécifiques ou un haut niveau de qualification.

CAUSES CONCENTRÉES AUTOUR DES QUESTIONS D'ATTRACTIVITÉ

Le niveau de tension permet de mesurer l'intensité des difficultés de recrutement mais pas d'en comprendre les origines, condition indispen-

sable pour conduire des actions pertinentes. À cette fin, les tensions sont analysées à partir de six dimensions explicatives.

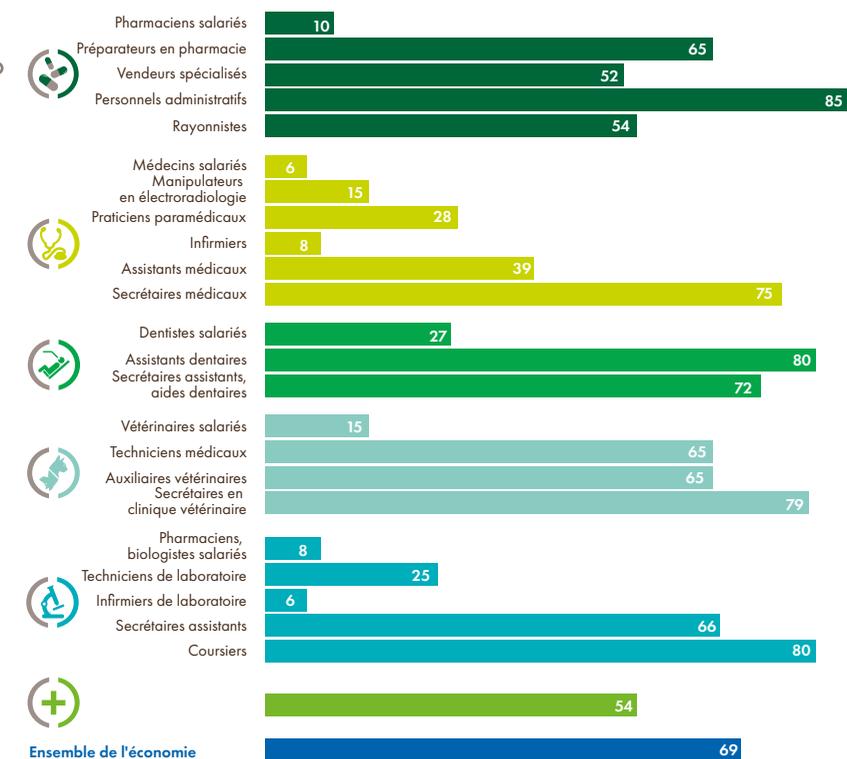
📌 Six dimensions d'analyse des tensions



Source : Quadrat-études, 2022

ADÉQUATION EMPLOI-FORMATION

L'adéquation emploi-formation analyse la concordance entre les compétences recherchées par les employeurs et le profil des candidats disponibles sur le marché du travail.



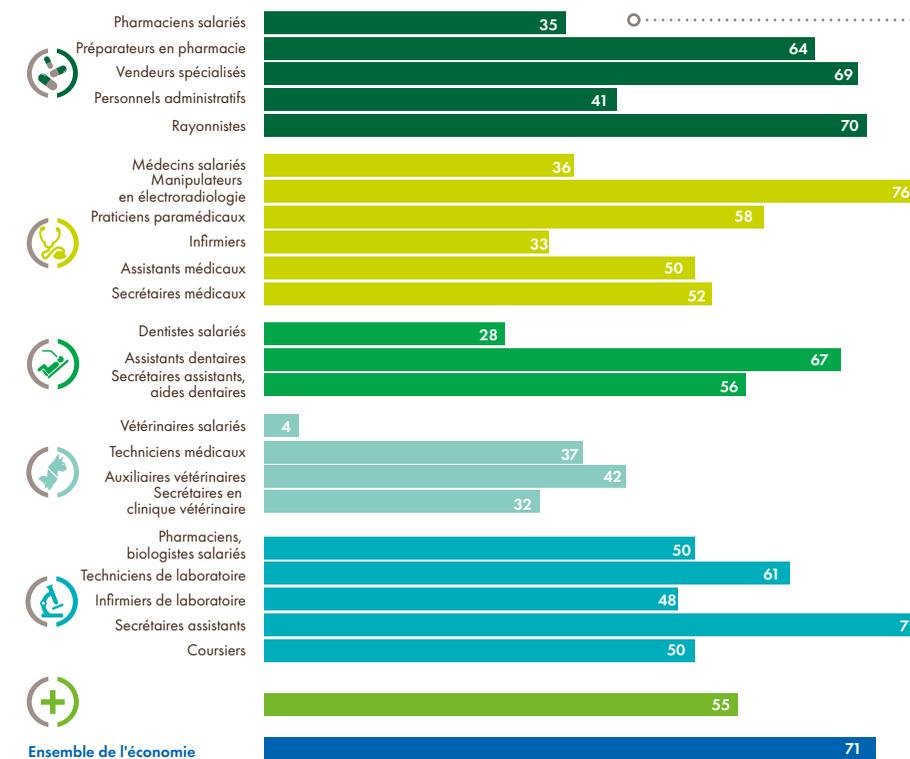
Source : Quadrat-études sur données Insee, 2022

Le score du secteur santé (54) fait apparaître **une inadéquation emploi-formation** importante et supérieure à l'ensemble de l'économie (69). Celle-ci s'explique, principalement, par la présence de nombreuses professions réglementées pour lesquelles elle est particulièrement élevée. En effet, les entreprises peinent à trouver des candidats répondant aux exigences de diplôme imposées pour occuper ces postes. Or, la pénurie de candidats diplômés ne peut être comblée par l'embauche d'autres profils ce qui accroît les difficultés de recrutement.

Seuls deux métiers, pour lesquels l'accès est conditionné à l'obtention d'une certification spécifique, sont dans une situation moins tendue : préparateur en pharmacie et assistant dentaire. Ces deux métiers bénéficient d'une politique emploi-formation très volontariste au niveau de leur branche professionnelle. De plus, les formations correspondantes ne peuvent être suivies que dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ce qui favorise un ajustement entre les besoins des entreprises et le nombre de formés.

ATTRACTIVITÉ DES EMPLOIS

L'attractivité des emplois fait écho aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération proposées. Lorsqu'elles sont considérées défavorables par les candidats (horaires étendus ou fractionnés, temps partiel, CDD...) ou insuffisamment compétitives au regard de celles proposées par des secteurs concurrents (hôpitaux, centres de santé, hospitalisation privée...), ils ont tendance à ne pas postuler aux offres publiées.



Source : Quadrat-études sur données Insee, 2022.

Au niveau du secteur santé, cette dimension obtient un score très modeste (55) et nettement inférieur à l'ensemble de l'économie (71). Il met en évidence la faiblesse de cette dimension.

La quasi-totalité des emplois du secteur pâtit d'un déficit d'attractivité (score inférieur à 71). Parmi eux, 12 sont dans une situation nettement

plus défavorable (score inférieur à 55) : pharmacien salarié, personnel administratif en pharmacie, médecin salarié, infirmier en cabinet médical, assistant médical, dentiste salarié, emplois en cabinet vétérinaire, pharmacien biologiste, infirmier en laboratoire, coursier.

Clé de lecture

Plus la valeur de l'indicateur est faible plus le décalage entre la formation et les besoins du métier est important.

Clé de lecture

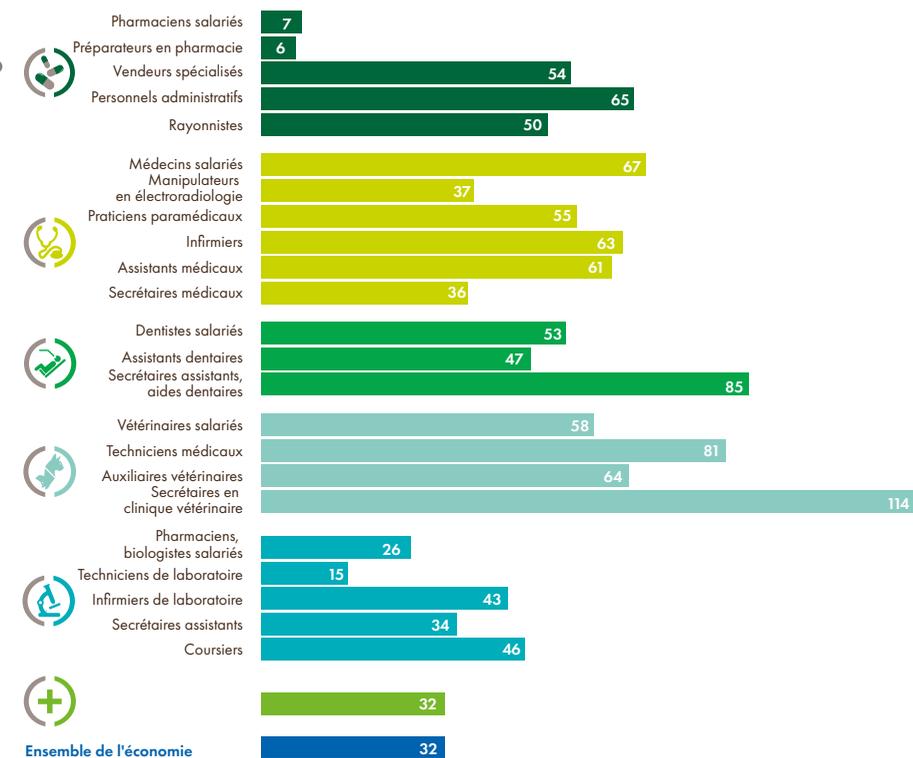
Plus la valeur de l'indicateur est faible plus le déficit d'attractivité est important.



INTENSITÉ DE LA CONCURRENCE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'intensité de la concurrence est d'autant plus forte que le nombre d'entreprises intéressées par les mêmes profils est élevé. La concurrence

au niveau des recrutements peut, en fonction des métiers, être exercée par des entreprises externes à la branche ou internes à la branche.



Source : Quadrat-études sur données Insee, 2022.

Au niveau du secteur santé la **concurrence** atteint une valeur moyenne de 32. Elle se situe à trois niveaux :

- avec d'autres secteurs (hôpitaux publics, hospitalisation privée, centres de santé, ...);
- entre le statut libéral et le statut salarié pour les professions qui permettent ce choix (médecin, dentiste, vétérinaire, ...);

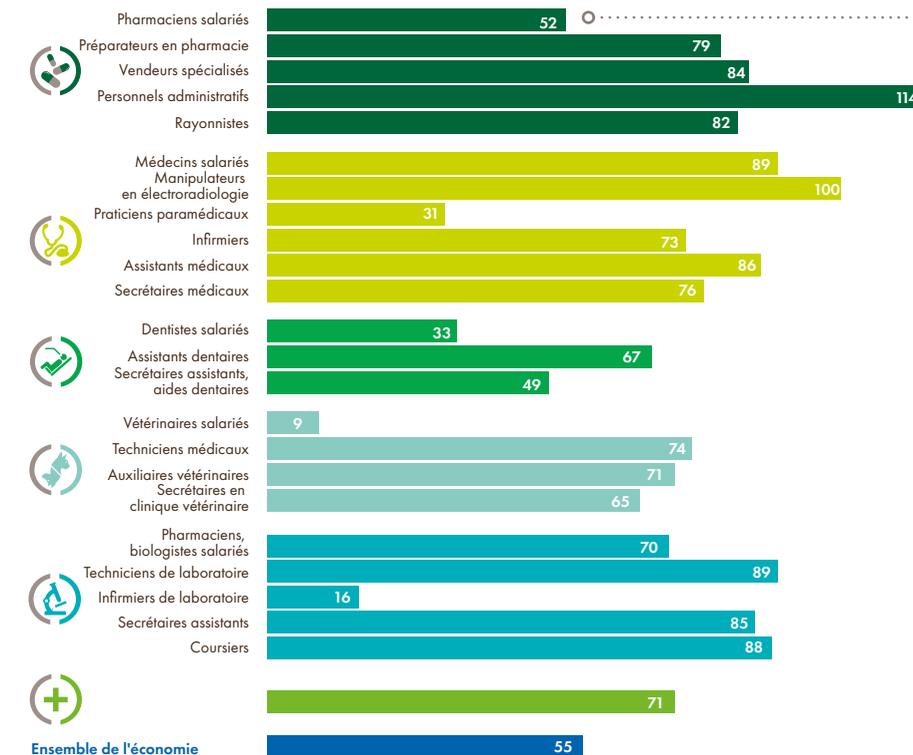
- intra-branche lorsque le vivier de demandeurs d'emploi est trop restreint.

Pratiquement tous les métiers sont concernés par une concurrence accrue d'autres secteurs (note supérieure à 32) en dehors des pharmaciens, des préparateurs en pharmacie, des biologistes et des techniciens de laboratoire pour lesquels la concurrence se fait principalement au niveau de la branche.

RÉTENTION DES SALARIÉS

La rétention est liée à la capacité des entreprises à fidéliser les salariés en poste. Une faible capacité de rétention induit un fort turnover et un accroissement des besoins en recrutement. La

qualité de vie au travail, ressentie par les salariés, et la satisfaction personnelle qu'ils retirent de l'exercice de leur métier influent directement sur leur fidélisation.



Source : Quadrat-études sur données Insee, 2022.

La **capacité de rétention** du secteur santé (71) est supérieure à celle de l'ensemble de l'économie (55). Elle s'explique par un turnover limité et une ancienneté moyenne relativement élevée pour plusieurs métiers.

Néanmoins, celle-ci est très réduite (inférieure à 55) pour les pharmaciens salariés, les praticiens paramédicaux, les dentistes salariés, les secré-

taires assistants et les aides dentaires, les vétérinaires salariés et les infirmiers de laboratoire.

Plusieurs raisons peuvent l'expliquer :

- une qualité de vie au travail ressentie comme insatisfaisante en raison des horaires, de la charge de travail ... ;
- des possibilités d'évolution professionnelle limitées;
- des rémunérations estimées trop basses.



Clé de lecture

Plus la valeur de l'indicateur est élevée plus la concurrence est importante.



Clé de lecture

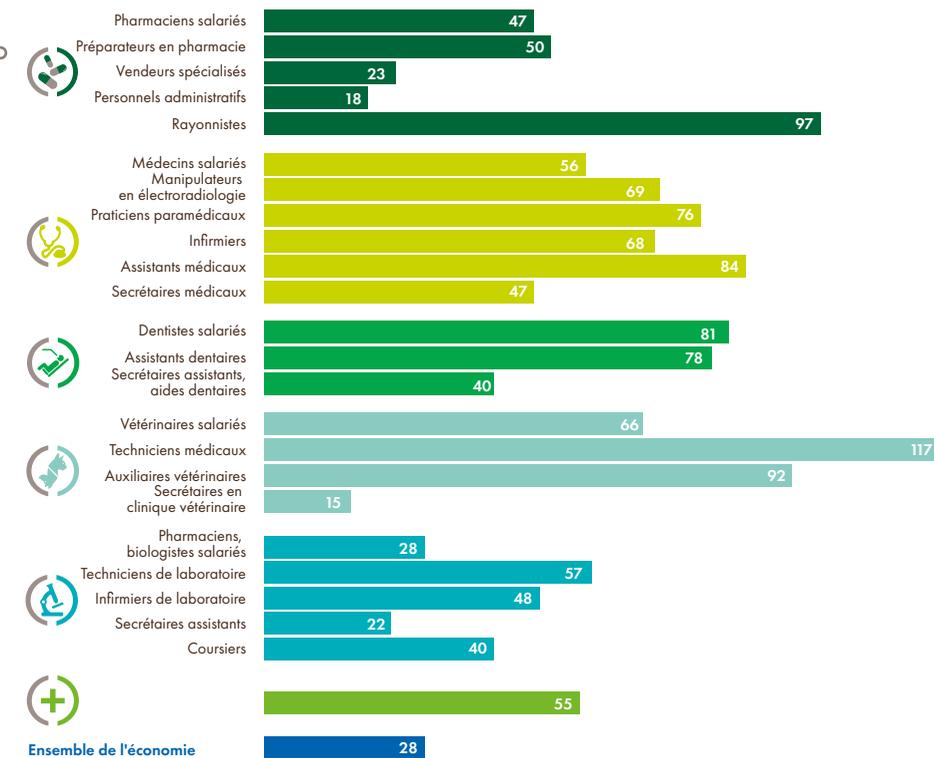
Plus la valeur de l'indicateur est élevée plus la capacité de rétention est importante.



DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

La dynamique d'emploi traduit la situation du marché du travail. Une dynamique d'emploi favorable multiplie les possibilités pour un sala-

rié de trouver un emploi et donc d'en changer en raison d'un nombre important d'offres.



Source : Quadrat-études sur données Insee, 2022

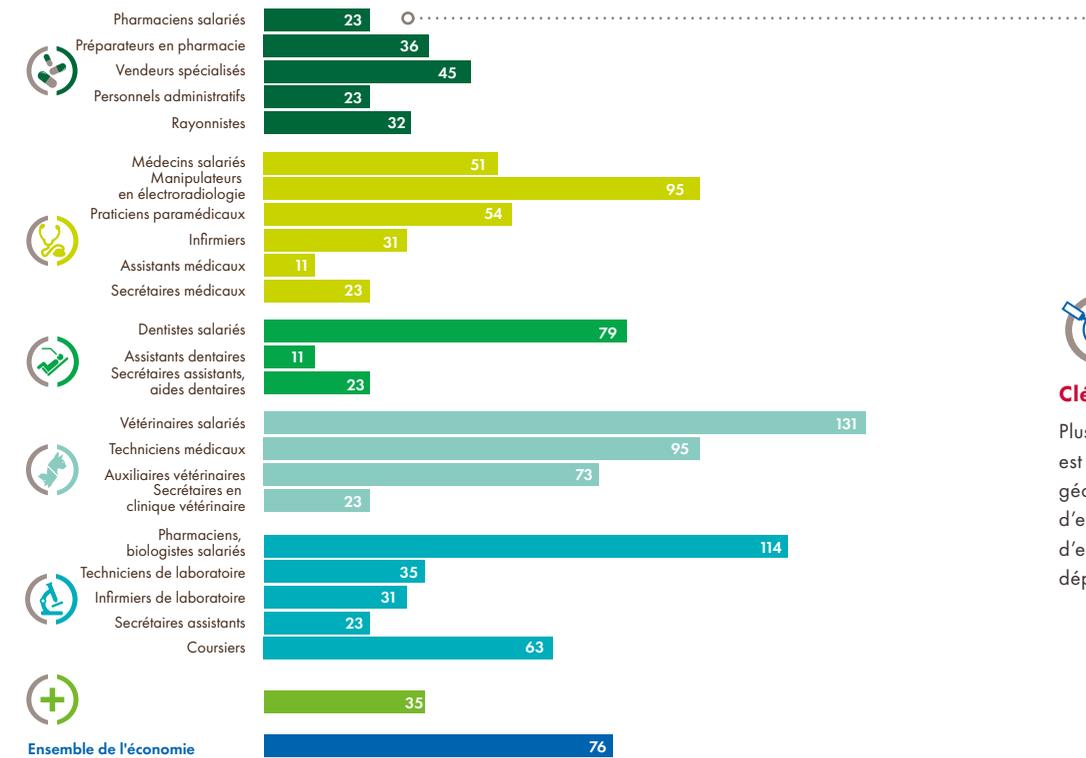
La **dynamique d'emploi** est très favorable aux salariés du secteur santé (55) et plus soutenue que celle de l'ensemble de l'économie (28). Ce niveau confirme que le marché du travail relatif aux salariés du secteur est dans une phase croissante, alimentée par la hausse des offres d'emploi et la baisse du taux de chômage.

En dehors de quelques métiers transverses et des pharmaciens/biologistes (résultats inférieurs à 28), la situation de l'emploi est propice pour tous les métiers. Les offres d'emploi sont nombreuses et les candidats peuvent se montrer exigeants compte tenu des forts besoins d'embauche.

INADÉQUATION TERRITORIALE

L'inadéquation territoriale analyse la concordance entre la localisation des employeurs cher-

chant à recruter et celle des candidats potentiels en recherche d'emploi.



Source : Quadrat-études sur données Insee, 2022

Le niveau **d'inadéquation territoriale** du secteur santé au niveau départemental s'élève à 35, il est deux fois inférieur à la moyenne nationale (76). Dans l'ensemble, le secteur santé, bénéficie d'une répartition des demandeurs d'emploi relativement proche de celle des offres. Cependant, cette mesure nationale ne reflète pas complètement les disparités géographiques. Dans les

zones concernées par des déserts médicaux, les offres d'emploi sont plus difficilement pourvues en raison de leur manque d'attractivité pour les candidats. Ce phénomène est particulièrement aigu pour les métiers qualifiés des cabinets vétérinaires, les pharmaciens biologiste salariés, les dentistes salariés et les manipulateurs en électroradiologie.

Quatre dimensions à l'origine des principales tensions au recrutement

Les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises du secteur santé sont principalement liées à :

- l'inadéquation emploi-formation ;
- le déficit d'attractivité ;

- l'intensité de la concurrence ;
- la dynamique d'emploi.



Clé de lecture

Plus la valeur de l'indicateur est élevée plus la dynamique d'emploi est importante.



Clé de lecture

Plus la valeur de l'indicateur est élevée plus le décalage géographique entre les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi, au niveau des départements est important.



DÉTERMINANTS DES TENSIONS DANS LES BRANCHES DU SECTEUR SANTÉ

Pharmacie d'officine



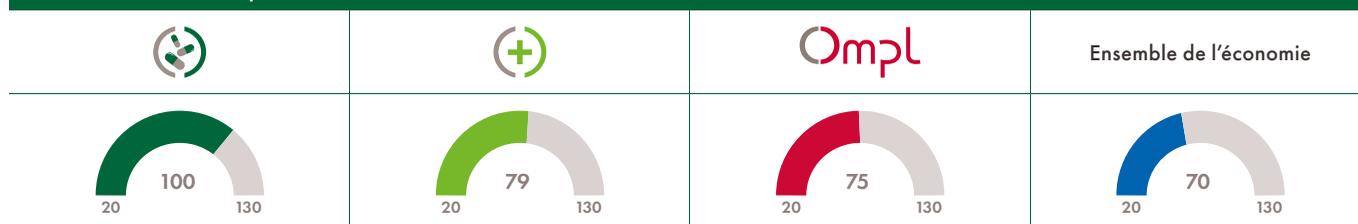
Les pharmacies d'officines font face au niveau de tension le plus élevé parmi les branches du périmètre de l'OMPL et du secteur santé. Leur score tient notamment au fait que les postes de pharmacien salarié et de préparateur en pharmacie, 90 % des effectifs, rencontrent de très importantes difficultés de recrutement.

Sur l'ensemble des métiers de la branche, l'indicateur de tension s'élève à 100 contre 79 pour

le secteur santé, 75 pour l'OMPL et 70 pour l'ensemble de l'économie.

Parmi les éléments communs à l'ensemble des métiers, explicatifs de cet important niveau de tension, figurent une **attractivité amoindrie**, des **problèmes de rétention** et une **trajectoire de l'emploi dynamique**.

Indicateur de tension pour la branche, le secteur santé, l'OMPL et l'ensemble de l'économie



Indicateur de tension pour les principaux métiers de la branche

| Métier | Tension | Problème de rétention | Déficit d'attractivité | Intensité de la concurrence | Dynamique d'emploi | Inadéquation territoriale | Lien emploi-formation |
|---------------------------|---------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|-----------------------|
| Pharmaciens salariés | 115 | ●○○○○ | ●●●○○ | ●●●●● | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●●●● |
| Préparateurs en pharmacie | 102 | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●●●● | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●○○○ |
| Vendeurs spécialisés | 22 | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●●○○ | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●○○○ |
| Personnel administratif | 47 | ○○○○○ | ●●●○○ | ●●○○○ | ●○○○○ | ●○○○○ | ●○○○○ |
| Rayonnistes | 64 | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●●○○ | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●○○○ |

Les métiers exercés dans les pharmacies d'officine présentent des situations très contrastées au regard des tensions sur les recrutements. Elles sont extrêmement élevées pour les pharmaciens salariés et les préparateurs en pharmacie du fait, notamment, de :

- un **déficit d'attractivité significatif** au regard des conditions de travail (horaires étendus, gestion de la relation clients...) et d'une faible compétitivité sur les rémunérations par rapport aux autres employeurs potentiels ;

- une **faible capacité de rétention** qui découle de difficultés à mettre en place des mesures de nature à fidéliser les salariés ;
- une **forte intensité de la concurrence** de l'emploi dans et hors de la branche favorable au maintien d'un niveau élevé de tension ;
- un **lien emploi-formation insuffisant** résultant pour les pharmaciens de l'existence, jusqu'en 2021, d'un numerus clausus affectant le vivier de candidats. Pour les préparateurs en pharmacie, nouvellement diplômés, les employeurs soulignent un décalage entre

leurs attentes et les compétences acquises en formation. Pour ces deux métiers, la proportion de projets d'embauches jugés difficiles par les employeurs dépasse 80 % et le nombre d'offres publiées est structurellement supérieur au nombre de demandeurs d'emploi.

À l'inverse, les autres emplois (moins de 10000 salariés) présentent un niveau de tension sensiblement moins élevé. En particulier, un turnover modéré pour les vendeurs spécialisés et les personnels administratifs. Pour les rayonnistes, le caractère valorisant d'exercer en officine est occulté par la faible visibilité des pharmacies auprès des candidats.

Principales causes des tensions évoquées par les employeurs

Déficit d'attractivité imputable à la concurrence salariale des autres secteurs d'activité employant des pharmaciens et des préparateurs

Les pharmaciens salariés et les préparateurs en pharmacie peuvent être tentés de s'orienter vers des secteurs comme l'hospitalisation privée et l'industrie pharmaceutique qui pratiquent traditionnellement des grilles de rémunérations plus avantageuses et dans lesquels les salariés bénéficient des avantages habituellement proposés dans les grandes structures (comité d'entreprise, tickets-restaurants...). Les employeurs ont récemment ressenti un renforcement de cette pression, en lien avec la création des centres de test et de vaccination Covid qui ont proposé des salaires supérieurs à ceux des officines.



Dans les centres de tests, les personnels qui vaccinent et/ou font les tests sont beaucoup mieux payés qu'en officine, environ quatre fois plus, forcément ça n'aide pas pour le recrutement. »

Chargée de développement pour un groupement pharmaceutique, Paris

Conditions d'exercice exigeantes

Les employeurs déclarent, en outre, que les conditions de travail proposées dans les entreprises des autres secteurs renforcent la concurrence sur les recrutements au détriment des officines. Ils évoquent les horaires de travail moins contraignants, notamment le soir ou le week-end. Les secteurs concurrents attireraient davantage les candidats ou les salariés des officines en quête d'un autre équilibre entre vie privée et vie professionnelle ou d'un engagement différent dans le travail.



Beaucoup de préparateurs vont voir ailleurs, ils vont dans le milieu hospitalier où ils finissent à 16 heures ou 17 heures, ont plus de congés même si le travail est moins intéressant. »

Pharmacienne titulaire, Bourges

Insuffisante intégration de la dimension managériale

Les employeurs soulignent l'importance de la dimension managériale dans la capacité de rétention des officines. Comme dans la majorité des petites structures, les pharmaciens titulaires ne possèdent pas de formation managériale ou peinent à dégager du temps pour assurer ces missions managériales. Certains font état de contextes professionnels dans lesquels l'ambiance de travail est la cause principale d'un turnover important.



Les pharmaciens ne sont aussi pas toujours de bons managers, ils traitent parfois mal leurs équipes. Le bouche-à-oreille est important, la réputation des officines se fait vite. Les salariés vont travailler dans une autre pharmacie où le management est plus bienveillant. »

Chargée de développement pour un groupement pharmaceutique, Paris





Principales causes des tensions évoquées par les employeurs

Adéquation emploi-formation non optimale pour les préparateurs

La formation a beaucoup évolué afin de s'ouvrir à des publics plus larges et tenter de pallier le manque de personnel formé. Néanmoins, cette ouverture s'accompagne d'une forte diversité des profils et la formation ne parviendrait pas à les rendre tous opérationnels. Il s'ensuit un ressenti d'accroissement des difficultés d'adaptation des nouveaux salariés aux exigences du métier malgré le déroulement de cette formation en alternance. Ce constat vient questionner la sélectivité de la formation et la capacité des officines à former des alternants compte tenu des contraintes de l'activité et, dans certains cas, d'un manque de personnel.

“

En fait, ça dépend du profil de la personne à la base, car il n'y a plus de sélection dans cette formation. À certains ne manquaient que la pratique, pour d'autres toute la formation est à refaire. »

Pharmacienne, Toulouse

Manque d'attractivité des territoires ruraux au niveau des pharmaciens

Les tensions sur les recrutements des pharmaciens salariés sont particulièrement importantes dans les territoires ruraux. Or, plus d'un tiers des pharmacies est situé dans des communes de moins de 5 000 habitants.

Source: « Les pharmaciens – Panorama au 1^{er} janvier 2021 – démographie des pharmaciens », Ordre des pharmaciens

Insuffisante visibilité des officines dans le processus de recherche d'emploi des rayonnistes

Le métier de rayonniste est en plein essor du fait de la concentration des structures et du développement d'unités de plus grande taille. Or, les officines ne sont pas un employeur facilement identifiable par les rayonnistes qui ne connaissent pas l'existence de tels postes.

“

Il est difficile de recruter des rayonnistes car il n'y a pas de voie de communication pour faire rencontrer ces deux types de professions. Eux ne savent pas qu'ils peuvent venir bosser chez nous. Nous, on n'arrive pas à les atteindre, à la limite par les boîtes d'intérim. »

Pharmacienne, Toulouse



Cabinets médicaux

Les cabinets médicaux font face à des tensions de recrutement modérées comparativement à aux autres branches du secteur santé Ceci s'explique par la prédominance des emplois de secrétaire administratif, plus de 70 % des effectifs, pour lesquels les difficultés de recrutement sont faibles.

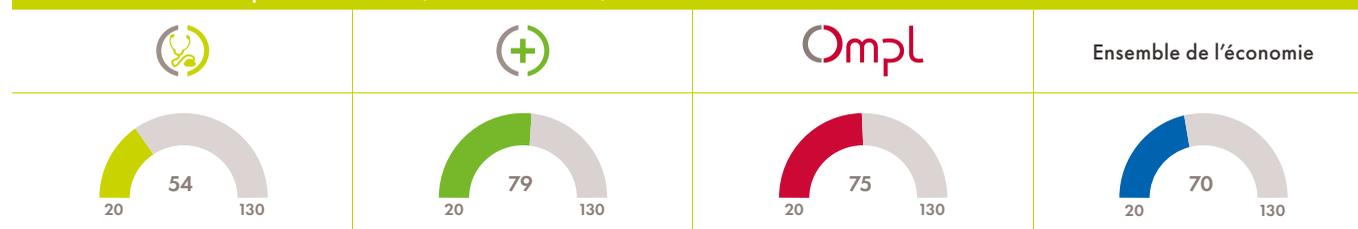
Sur l'ensemble des métiers de la branche, l'indicateur de tension s'élève à 54 contre 79 pour le

secteur santé, 75 pour l'OMPL et 70 pour l'ensemble de l'économie.

Malgré ce niveau de tension globalement faible, des difficultés de recrutement demeurent sur certains métiers. Elles sont principalement dues à **une attractivité amoindrie** de la branche, **un lien emploi-formation insuffisant** et **une inadéquation territoriale** pour certains métiers.



Indicateur de tension pour la branche, le secteur santé, l'OMPL et l'ensemble de l'économie



Indicateur de tension pour les principaux métiers de la branche

| | Tension | Problème de rétention | Déficit d'attractivité | Intensité de la concurrence | Dynamique d'emploi | Inadéquation territoriale | Lien emploi-formation |
|------------------------------------|---------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|-----------------------|
| Médecins salariés | 127 | ●○○○○ | ●●●○○ | ●●○○○ | ●●○○○ | ●○○○○ | ●●●●○ |
| Manipulateurs en électroradiologie | 110 | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●●○○ | ●●○○○ | ●○○○○ | ●●●●○ |
| Praticiens paramédicaux | 108 | ●●○○○ | ●●○○○ | ●●●○○ | ●●○○○ | ●○○○○ | ●●●●○ |
| Infirmiers | 119 | ●○○○○ | ●●○○○ | ●●○○○ | ●●○○○ | ●○○○○ | ●●●●○ |
| Assistants médicaux | 89 | ●○○○○ | ●●○○○ | ●●○○○ | ●●○○○ | ●○○○○ | ●●●●○ |
| Secrétaires médicaux | 35 | ●○○○○ | ●●○○○ | ●●○○○ | ●●○○○ | ●○○○○ | ●○○○○ |

Les tensions au recrutement des cabinets médicaux augmentent avec le niveau de qualification des salariés.

Elles sont élevées pour les **médecins salariés, les manipulateurs en électroradiologie, les praticiens paramédicaux, les infirmiers et les assistants médicaux**, du fait de:

- un **déficit d'attractivité** et une **forte intensité de la concurrence** liés aux conditions salariales et de travail proposées notamment par les hôpitaux et les centres de santé;
- un **lien emploi formation insuffisant** marqué par un retard dans la mise à jour des com-

pétences des manipulateurs face à l'évolution technologique rapide à laquelle les structures font face;

- **une inadéquation territoriale** relative à la faible mobilité géographique en zone rurale des médecins, manipulateurs en électroradiologie et praticiens paramédicaux.

À l'inverse, **le métier de secrétaire médical**, qui représente la grande majorité des effectifs de la branche, **fait face un niveau de tension sensiblement moins élevé**. Il est toutefois confronté à un déficit de notions médicales élémentaires.



Principales causes des tensions évoquées par les employeurs

Départ des médecins salariés vers les hôpitaux

Les rémunérations plus élevées ainsi que les perspectives d'évolution professionnelle proposées dans les hôpitaux créent des tensions au recrutement pour les médecins salariés. Ce phénomène s'est accentué avec le Ségur de la santé qui a instauré une prime de revalorisation salariale dans la fonction publique hospitalière. Par ailleurs, le mode d'exercice libéral reste encore bien plus rémunérateur que le mode d'exercice salarié ce qui freine son développement dans la branche.

« Dans le secteur privé, il y a un sentiment de manque de reconnaissance, et le Ségur a fait beaucoup de mal: on a donné le Ségur dans l'hôpital public mais rien pour les salariés de la branche, comme s'ils n'existaient pas. »
Endocrinologue associé, Paris

Attrait des salariés pour les conditions de travail des centres de santé

En proposant des conditions de travail qui répondent aux aspirations des nouvelles générations (travail en collectif soignant, possibilité de déléguer les tâches non médicales, meilleure régulation de la charge de travail pour concilier activité professionnelle et vie privée), les centres de santé exercent une concurrence au recrutement de médecins, manipulateurs en électroradiologie, assistants médicaux et infirmiers.

« L'exercice regroupé des médecins, c'est clair que c'est ce qui va se passer demain. Il faut favoriser le développement de cabinets pluridisciplinaires, ça me paraît important. »
Néphrologue, Aulnay-sous-Bois

Absence de notions médicales des candidats au poste de secrétaire médical

La majorité des candidats au poste de secrétaire médical n'a aucune formation en lien avec la santé. Les cabinets sont contraints de recruter des profils expérimentés ou de former les nouvelles recrues en interne, ce que de nombreuses structures sont réticentes à effectuer du fait du coût généré. En conséquence, les cabinets médicaux sont en concurrence pour le recrutement des profils de secrétaires expérimentés. Cela se traduit par une inflation sur les salaires qui pénalise les plus petites structures dont les moyens financiers sont traditionnellement plus modestes.

« Il y a un vrai manque de secrétaires médicales sur le marché, mais le plus gros problème ce sont les compétences. Les secrétaires ne sont pas bien formées. Elles n'ont aucune connaissance médicale, ce qui fait qu'on ne peut pas les garder ou alors il faut investir en elles sur 6 mois, voire un an mais c'est long... »
Néphrologue, Aulnay-sous-Bois

Territoires ruraux et déserts médicaux à la peine pour recruter

Alors que les territoires situés dans le sud de la France, dans l'Est ou encore en région parisienne rencontrent peu de difficultés de recrutement, les régions rurales peinent à recruter des médecins, manipulateurs, praticiens paramédicaux et infirmiers. Ce phénomène est encore amplifié dans les territoires identifiés comme des déserts médicaux.

« Les territoires isolés sont souvent marqués par des problèmes de recrutement. Il y a trop de déserts médicaux. »
Chirurgienne esthétique associée, Paris

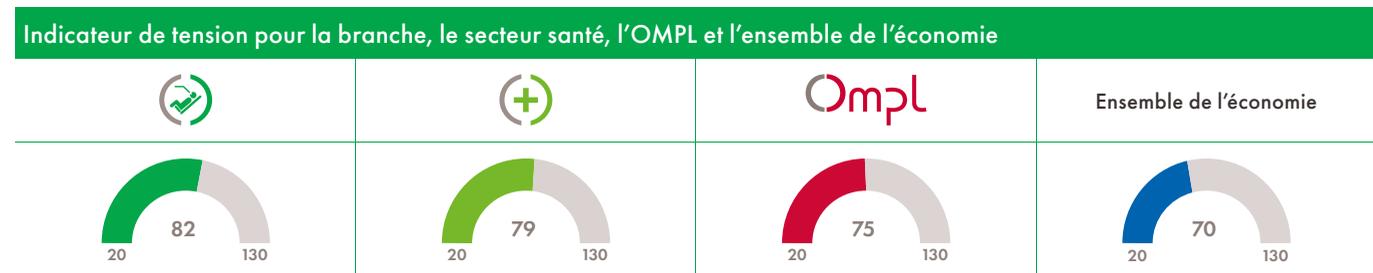
Cabinets dentaires libéraux

Les cabinets dentaires libéraux font face à d'importantes tensions au recrutement. Ce score tient au fait que les emplois de dentistes salariés et d'assistants dentaires, environ 90 % des effectifs de la branche, rencontrent de fortes difficultés de recrutement.

Sur l'ensemble des métiers de la branche, l'indicateur de tension s'élève à 82 contre 79 pour le

secteur santé, 75 pour l'OMPL et 70 pour l'ensemble de l'économie.

Parmi les éléments communs aux emplois de la branche figurent **une attractivité amoindrie, un déficit de rétention et un lien insuffisant entre l'emploi et la formation.**



Indicateur de tension pour les principaux métiers de la branche

| Métier | Tension | Problème de rétention | Déficit d'attractivité | Intensité de la concurrence | Dynamique d'emploi | Inadéquation territoriale | Lien emploi-formation |
|---|---------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|-----------------------|
| Dentistes salariés | 130 | ●●○○○ | ●●●●○ | ●●●○○ | ●●●○○ | ●●○○○ | ●●●○○ |
| Assistants dentaires | 89 | ●○○○○ | ●●○○○ | ●●●○○ | ●●●○○ | ●○○○○ | ●○○○○ |
| Secrétaires assistants, aides dentaires | 35 | ●●○○○ | ●●○○○ | ●●○○○ | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●○○○ |

Les métiers exercés dans les cabinets dentaires libéraux font face à **un niveau de tension croissant avec le niveau de qualification.**

Ce niveau est élevé pour les dentistes salariés et, dans une moindre mesure, les assistants dentaires du fait de :

- **un déficit de rétention** lié à la concurrence sur les conditions de travail, exercée par les centres dentaires;
- **un lien emploi-formation jugé insuffisant** par les employeurs pour les assistants dentaires et expliqué par le manque de présélection des alternants par les écoles et un nombre insuffisant de dentistes formés au regard des besoins;

- **une inadéquation territoriale** dans les territoires ruraux en raison du manque de mobilité des chirurgiens-dentistes;

- **une attractivité réduite** pour les chirurgiens-dentistes salariés en raison d'une orientation à la baisse de leurs niveaux de salaire, provoquée par l'arrivée de praticiens étrangers sur le marché du travail.

À l'inverse, les métiers supports de la branche (secrétaires, aides dentaires) font face à un niveau de tension plus modeste. Ils sont toutefois confrontés à un besoin de montée en compétences, sur des notions de médecine dentaire élémentaires, nécessaires à la réalisation de leurs missions.



Principales causes des tensions évoquées par les employeurs

Fuite des dentistes et des assistants dentaires vers les centres dentaires

Les centres dentaires sont devenus ces dernières années, l'un des principaux employeurs de dentistes salariés (environ 80 % d'après l'ONDPS) et, dans une moindre mesure, d'assistants dentaires, ce qui exerce une pression au recrutement, particulièrement pour les dentistes salariés. En effet, les professionnels récemment diplômés sont attirés par ces structures qui proposent des conditions de travail plus proches de leurs attentes (travail en collectif soignant, transfert et partage des tâches non médicales...).

De plus, de nombreux salariés (dentistes et assistants) se plaignent du manque de perspectives d'évolution et de l'absence de flexibilité dans l'organisation du travail des cabinets dentaires libéraux et préfèrent partir pour des structures considérées plus avantageuses ou se réorienter.

“

Je suis en permanence en train de recruter de nouvelles personnes, ils restent en moyenne deux ans puis s'en vont chercher de meilleures conditions de travail. L'émergence des centres dentaires a renforcé le phénomène. »

Chirurgien-dentiste, Dijon

Baisse des niveaux de salaire liée à l'arrivée de praticiens étrangers

Motivés par une logique de rentabilité, de nombreux centres dentaires ont de plus en plus recours à des dentistes étrangers, dont les revendications salariales sont plus faibles que celles des praticiens nationaux. Cela aurait pour conséquence de tirer à la baisse les salaires dans la branche des cabinets dentaires libéraux et de provoquer de nombreux départs de dentistes salariés et d'assistants dentaires vers d'autres branches de la santé afin d'obtenir de meilleures conditions de rémunération.

“

Les centres dentaires recrutent beaucoup de praticiens étrangers (Espagnols, Roumains) qu'ils paient moins cher ce qui fait que les cabinets ont tendance à moins bien payer l'ensemble de leurs collaborateurs, or pour garder ses salariés, il faut bien les payer. »

Chirurgien-dentiste associée, Claye-Souilly (77)

Niveau de compétences techniques des assistants dentaires jugé insuffisant

De nombreux employeurs considèrent le niveau de qualification des assistants dentaires en sortie d'école insuffisant pour répondre à l'augmentation de la technicité du métier. Ils attendent des centres de formation un enrichissement du contenu des programmes. L'obligation de réaliser la formation en alternance devrait garantir l'acquisition de compétences plus opérationnelles aux jeunes diplômés, mais l'efficacité de cette mesure est remise en cause par certains employeurs en raison du peu de temps consacré à la formation interne dans certaines structures. D'autre part, ils soulignent la réticence de certains employeurs à investir dans la formation des alternants face à l'incertitude de les voir rester dans le cabinet une fois diplômés.

“

Le contenu des formations d'assistants est très insuffisant par rapport au boulot qu'on va leur demander. La formation est assurée par le praticien, mais on peut plus se satisfaire de cette situation, y'a un gros boulot de rénovation des formations qualifiantes. »

Chirurgien-dentiste, Paris



Principales causes des tensions évoquées par les employeurs

Manque de sélectivité et de visibilité des formations d'assistants dentaires

Les formations d'assistants dentaires manquent de visibilité ou d'attrait auprès des lycéens. En effet, peu font le choix de s'orienter vers ce métier à la sortie du baccalauréat. Par ailleurs, les employeurs soulignent le manque de pré-sélection des alternants, par les écoles d'assistants dentaires. Cela a pour conséquence d'accueillir en formation des étudiants ne pouvant pas assimiler tous les éléments techniques indispensables à leur métier, ce qui réduit le nombre de diplômés totalement opérationnels sur le marché du travail.

“

Il y a un problème de formation. Ça fait deux ans que je cherche, j'ai formé une personne entre-temps et ça n'allait pas : la personne n'avait pas les compétences. La formation est d'un niveau insuffisant. On recrute au niveau Bac pro, c'est un peu compliqué... Elles n'arrivent pas à avoir toutes les compétences. »

Chirurgien-dentiste, Toulouse

Défaut de compétences managériales des chirurgiens-dentistes libéraux

De nombreux employeurs mettent en avant leurs compétences managériales insuffisantes, liées à l'absence de formation sur cette thématique lors de leurs études. Ce manque est particulièrement criant lors du recrutement d'assistants dentaires où ils peinent à sélectionner des profils correspondant à leur attente. De plus, les contraintes en termes de gestion du personnel : gestion de la paie, des absences... découragent certains employeurs non formés à ces fonctions. En conséquence, une partie des cabinets se passent d'assistants dentaires. Cela a pour effet d'accroître la charge de travail ainsi que la pression sur les chirurgiens-dentistes.

“

J'ai un confrère qui s'est séparé de son assistante, mais qui ne va pas en reprendre une autre. C'est trop de contraintes, on travaille plus qu'elle, du coup on se retrouve seul en fin de journée, puisqu'elle fait 35 heures. Et c'est beaucoup trop cher d'en prendre plusieurs. »

Chirurgien-dentiste, Dijon

Attentes croissantes de notions en médecine dentaire pour les fonctions support

Les petits cabinets dentaires libéraux ne cherchent plus à recruter des secrétaires aux compétences purement administratives. Ils sont à la recherche de profils mixtes, d'aides voire d'assistants dentaires, alliant des compétences de secrétariat et des notions en médecine dentaire. Le besoin de main-d'œuvre au poste de secrétaire est considérablement réduit au profit des aides et des assistants dentaires.

“

Je cherche un assistant au fauteuil, qui soit capable de faire de la chirurgie, de préparer des plateaux techniques et d'accompagner le praticien dans ses gestes. Je n'ai pas les moyens d'embaucher une personne qui recherche juste de l'administratif. »

Chirurgien-dentiste, Toulouse

Faible attractivité des territoires ruraux et manque de mobilité géographique des salariés

Les dentistes salariés, souvent jeunes diplômés, sont peu attirés par les territoires ruraux, où les tensions de recrutement sont ainsi plus élevées. Dans le cas des autres salariés (assistants ou secrétaires), la tension relève plus du manque de mobilité des candidats qui préfèrent travailler à proximité de leur lieu de vie.

“

Je trouve que c'est plus difficile de trouver des chirurgiens-dentistes en Seine-et-Marne, car on est loin de Paris et ils veulent tous être à Paris, tandis que les assistants dentaires n'ont justement pas envie de travailler à Paris. »

Chirurgien-dentiste associée, Claye-Souilly (77)



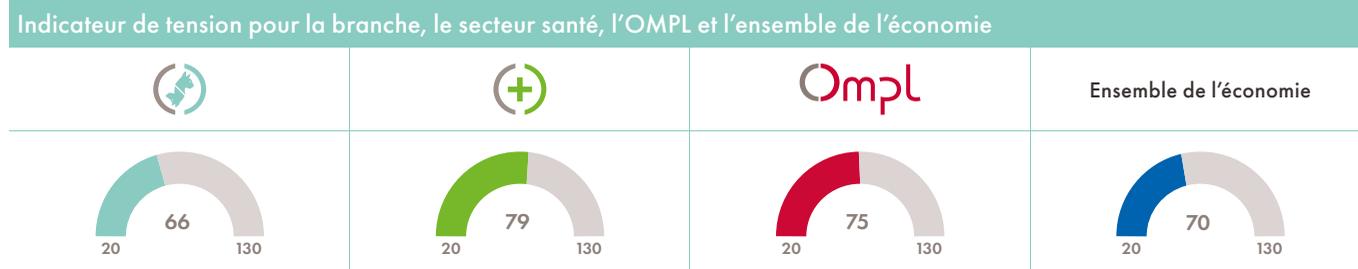


Cabinets et cliniques vétérinaires

Les cabinets et cliniques vétérinaires font face à des tensions de recrutement modérées. Ce score tient au fait que les métiers support (auxiliaire vétérinaire et secrétaire), qui rassemblent environ 50 % des effectifs de la branche, rencontrent de faibles difficultés de recrutement.

Sur l'ensemble des métiers de la branche, l'indicateur de tension s'élève à 66 contre 79 pour le secteur santé, 75 pour l'OMPL et 70 pour l'ensemble de l'économie.

Parmi les éléments communs aux emplois de la branche, qui expliquent ce niveau de tension, figurent une **difficulté de fidélisation des salariés** due à certaines modalités d'exercice (horaires atypiques, pression, charge de travail), une **pénurie de personnel formé** ainsi qu'un **niveau de salaire peu attractif**.



| Indicateur de tension pour les principaux métiers de la branche | | | | | | | |
|---|---------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|-----------------------|
| | Tension | Problème de rétention | Déficit d'attractivité | Intensité de la concurrence | Dynamique d'emploi | Inadéquation territoriale | Lien emploi-formation |
| Vétérinaires salariés | 92 | ●●●○○ | ●●●●○ | ●●●○○ | ●●○○○ | ●●○○○ | ●●●●● |
| Techniciens médicaux | 103 | ●○○○○ | ●●●○○ | ●○○○○ | ●●●○○ | ●●○○○ | ●●○○○ |
| Auxiliaires vétérinaires | 32 | ●○○○○ | ●●●○○ | ●●○○○ | ●●●○○ | ●●○○○ | ●●○○○ |
| Secrétaires en clinique vétérinaire | 37 | ●○○○○ | ●●●○○ | ●○○○○ | ●○○○○ | ●○○○○ | ●○○○○ |

Les métiers exercés dans les cabinets présentent des situations contrastées au regard des tensions sur les recrutements.

Elles apparaissent élevées pour les fonctions de cœur de métier (vétérinaire salarié, technicien médical) et sont expliquées par :

- un déficit d'attractivité et de rétention lié aux conditions salariales et de travail (horaires atypiques, pression, charge de travail) ;
- une intensité de la concurrence sur les salaires, accentuée par les groupes vétérinaires et les laboratoires privés ;

- un lien emploi-formation déficitaire et exacerbé par le manque de vétérinaires diplômés ;
- une inadéquation territoriale créant un déficit d'attrait des territoires ruraux.

À l'inverse, les métiers supports (auxiliaire vétérinaire, secrétaire) font face à un niveau de tension sensiblement moindre en raison d'une bonne fidélisation de ces profils. Toutefois, face au besoin de connaissances de notions en médecine vétérinaire, la plupart des candidats à ces postes doivent suivre une formation en interne afin d'être opérationnels.

Principales causes des tensions évoquées par les employeurs

Déficit de rétention des vétérinaires salariés imputable à leurs conditions de travail

La charge, le rythme, les horaires atypiques de travail (gardes le soir ou les week-ends) et la pression managériale poussent de nombreux vétérinaires salariés à quitter leur profession pour se réorienter dans un secteur offrant de meilleures conditions de travail. La fréquence des gardes est particulièrement décisive lorsqu'ils candidatent à une offre d'emploi. Ces difficultés de rétention se cumulent et s'auto-entretiennent. En effet, face aux difficultés de recrutement et de rétention, les employeurs ont tendance à compenser le manque de main-d'œuvre en augmentant la charge, les horaires et la pression au travail sur leurs effectifs. Les conséquences de cette pratique sont la hausse du turn-over et des difficultés de recrutement croissantes.

“

Un cabinet sur deux où l'on dit à un jeune qu'il va faire une garde toutes les deux ou trois semaines, il ne répond même pas à l'annonce. L'important, c'est la position géographique et les conditions de travail encore plus que la rémunération. »

Vétérinaire, président de la CPNEFP, Bourgogne



Concurrence sur les salaires exercée par les laboratoires privés

Le niveau de salaire proposé par les cabinets vétérinaires conduit de nombreux vétérinaires salariés, techniciens, mais également auxiliaires vétérinaires à rejoindre des laboratoires privés qui proposent de meilleures conditions de rémunération et des avantages sociaux (CE, primes...). La concentration croissante des cabinets et cliniques vétérinaires au sein de grands groupes, aux moyens économiques importants, participe à renforcer les tensions, puisque ces structures sont plus à même d'adapter leur niveau de rémunération.

“

Le salaire est vraiment trop bas. En sortie d'école, si vous faites 35 heures, sans garde, vous gagnez 1 600/1 700 euros net par mois en tant que salarié dans un cabinet. »

Vétérinaire associée, Allier

Pénurie de vétérinaires formés liée à un numerus clausus trop restrictif

Alors que l'activité des cabinets augmente, et ce, en particulier depuis la reprise post-COVID, le nombre de places ouvertes chaque année au concours de vétérinaire ne progresse pas suffisamment pour répondre à la demande de vétérinaires sur le marché du travail. D'après certains employeurs, la fusion des classes préparatoires aux écoles vétérinaires avec les classes préparatoires aux écoles d'agronomie renforcerait ces tensions au recrutement. Cette fusion aurait ouvert l'accès à la profession à des étudiants non attirés par le métier, qui n'exercent souvent pas une fois diplômés. En conséquence, les cabinets vétérinaires sont dépendants des flux de vétérinaires formés à l'étranger, ce qui renforce les difficultés de recrutement sur le long terme en invisibilisant les déterminants structurels de ces tensions.

“

On a, depuis quelques années, une grosse augmentation d'activité qui n'a pas été suivie en termes de véto formés. Pour information, lorsqu'on est véto, on est obligé de s'inscrire au registre des véto et l'année dernière 55 % des véto inscrits avaient un diplôme étranger, c'est bien qu'on manque de véto formés en France. »

Vétérinaire associé à Blois



Principales causes des tensions évoquées par les employeurs

Faible attractivité des territoires pour les vétérinaires

L'ensemble des territoires est confronté à des difficultés de recrutement de vétérinaires salariés mais celles-ci sont accrues dans les territoires ruraux où le nombre de vétérinaires décline beaucoup plus en raison des contraintes liées à l'exercice rural. En revanche, les régions limitrophes de l'Espagne et de la Belgique jouissent de l'important vivier de vétérinaires diplômés de ces pays, ce qui apaise leurs tensions

“ On est aujourd'hui dans une situation de pénurie qui s'explique premièrement par la situation géographique, les vétérinaires ne veulent pas aller en zone rurale. »
Vétérinaire associée, Allier

Attentes croissantes de notions en médecine vétérinaire pour les métiers support

Les petits cabinets vétérinaires recherchent de plus en plus des profils mixtes alliant des compétences de secrétariat et des notions de médecine vétérinaire ce qui réduit les besoins de recrutement de secrétaires, au profit d'auxiliaires vétérinaires. Toutefois, malgré l'existence d'une formation dédiée au titre d'« auxiliaire spécialisé vétérinaire », du fait du nombre insuffisant d'auxiliaires spécialisés formés, les candidats disposant des compétences attendues pour ces postes sont rares sur le marché du travail. Cependant, cette formation étant réalisée en alternance, les cabinets vétérinaires ont un rôle clé à jouer en recrutant des alternants.

“ Il y a un problème de compétences. Il y a rarement des candidatures avec des notions de médecine vétérinaire basiques. Il faut donc les former et ça prend du temps. »
Vétérinaire associée, Gironde



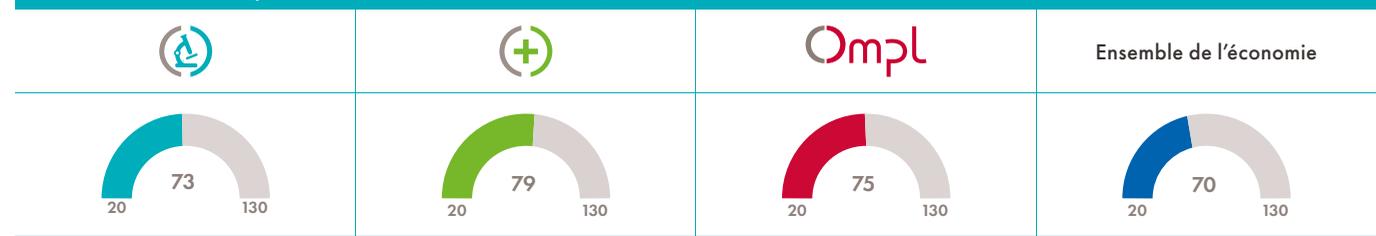
Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

Les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers font face à un niveau de tension proche de la moyenne du secteur santé. Ce score tient au fait que la majorité des métiers rencontre de fortes difficultés de recrutement. Les métiers principalement concernés (pharmacien salarié, biologiste salarié, infirmier salarié, technicien) rassemblent 60 % des effectifs de la branche. Sur l'ensemble des métiers de la branche, l'indicateur de tension s'élève à 73 contre 79 pour le

secteur santé, 75 pour l'OMPL et 70 pour l'ensemble de l'économie. Parmi les éléments communs aux emplois de la branche, explicatifs de ce niveau de tension, figure la forte concurrence sur les salaires. En outre, le manque de techniciens diplômés, le faible attrait de leur profession lié à l'automatisation de leurs tâches ainsi que leur faible opérationnalité ressentie par les employeurs participent à renforcer les tensions sur ce métier



Indicateur de tension pour la branche, le secteur santé, l'OMPL et l'ensemble de l'économie



Indicateur de tension pour les principaux métiers de la branche

| Métier | Tension | Problème de rétention | Déficit d'attractivité | Intensité de la concurrence | Dynamique d'emploi | Inadéquation territoriale | Lien emploi-formation |
|-----------------------------------|---------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|--------------------|---------------------------|-----------------------|
| Pharmaciens, biologistes salariés | 108 | ●○○○○ | ●●●○○ | ●●●●○ | ●○○○○ | ●●●○○ | ●●●●● |
| Techniciens de laboratoire | 92 | ●○○○○ | ●●●○○ | ●●●●● | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●●●○ |
| Infirmiers de laboratoire | 119 | ●●●○○ | ●●●○○ | ●●●●○ | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●●●● |
| Secrétaires assistants | 35 | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●●●○ | ●○○○○ | ●○○○○ | ●●○○○ |
| Coursiers | 37 | ●○○○○ | ●●●○○ | ●●●●○ | ●○○○○ | ●●○○○ | ●●○○○ |

Les tensions sont élevées pour les pharmaciens salariés, les biologistes salariés, les techniciens et les infirmiers, du fait de :

- un déficit d'attractivité lié à la répétitivité des tâches ;
- une intensité de la concurrence sur les salaires, exercée par les hôpitaux et les centres de test et de vaccination ;
- un lien emploi-formation insuffisant, pour les techniciens. Le niveau de compétences techniques acquis ne correspond pas aux attentes des employeurs au regard des évolutions en cours. Ce décalage renforce les tensions sur leur métier.

Pour les infirmiers les problèmes de rétention sont significatifs en raison d'une certaine pénibilité au travail et d'une perte de compétences qui alimente un turn-over élevé. À l'inverse, les métiers supports (secrétaire assistant, coursier) font face à un niveau de tension plus modeste expliqué par leur bonne fidélisation. Les emplois de secrétaires sont toutefois confrontés à un déficit d'attractivité lié à une concurrence croissante sur les salaires et les conditions de travail exercé par les autres branches de la santé, notamment les hôpitaux.



Principales causes des tensions évoquées par les employeurs

Niveau de salaire plus élevé dans les hôpitaux pour les techniciens et les infirmiers

Les secteurs de l'hospitalisation privée et publique sont les principaux concurrents au recrutement des techniciens et des infirmiers. En effet, les rémunérations qu'ils proposent sont plus attractives, et cela particulièrement depuis le Ségur de la santé qui est venu creuser l'écart. Pour y faire face, certains laboratoires de la branche ont revalorisé leurs rémunérations pour continuer à attirer des candidats.

“

Depuis le Ségur de la santé, il y a de plus en plus de concurrence avec les hôpitaux sur les profils de techniciens : beaucoup de nouveaux postes ont été ouverts. Les gens qui arrivent dans le public gagnent au moins 400 euros de plus, même s'ils ne sont pas titulaires. »

Manager intermédiaire dans un laboratoire multisites, Montpellier

Attrait temporaire des centres de vaccination et de dépistage pour les infirmiers

Depuis le début de l'épidémie de Covid, les centres de vaccination et de dépistage ont exercé une concurrence au recrutement d'infirmiers. Ils proposaient des niveaux de rémunération particulièrement avantageux, dans le but de maîtriser l'épidémie à travers la prévention. Ces niveaux de salaire ne peuvent être égalés par les laboratoires qui font face à la fuite de leur personnel vers ces structures et n'arrivent pas à les remplacer. Toutefois, à la différence des hôpitaux, cette concurrence est conjoncturelle.

“

Avec le Covid, les infirmiers ont été sursollicités par les centres de dépistage et de vaccination avec des fortes rémunérations. »

DRH d'un groupement de laboratoires, Paris

Répétitivité des missions des techniciens et manque de perspectives d'évolution

Les techniciens expliquent le déficit d'attractivité des laboratoires par le manque de perspectives d'évolutions professionnelles et la répétitivité des tâches. En effet, l'automatisation des plateaux techniques a réduit les missions d'analyses biologiques, traditionnellement dévolues aux techniciens. Caantonnés à des missions de manipulation des machines et de prise de sang, de nombreux techniciens s'orientent vers des missions de qualifié dans d'autres secteurs tels que l'agroalimentaire ou la parfumerie, ce qui accentue les tensions au recrutement.

“

L'automatisation a rendu le travail de technicien beaucoup plus exigeant sur la partie qualité. Parfois, la qualité peut être quelque chose de très rébarbatif. On n'en voit pas l'intérêt. Et il y a des gens qui peuvent être rebutés par ça. »

DRH d'un groupement de laboratoires, Paris

Pénibilité du travail et perte de compétences des infirmiers

La perte de compétences liée à un exercice du métier restreint ainsi que la pénibilité relative aux prélèvements à domicile en raison des déplacements incessants, nourrissent un mouvement de départ des infirmiers vers d'autres branches de la santé, notamment les hôpitaux.

“

Les infirmières perdent leurs compétences parce qu'elles ne font plus de soins et elles déplorent l'aspect rendement, aussi présent dans les hôpitaux mais pas de la même façon. Les liens se créent aussi plus difficilement avec les patients. »

DRH d'un groupement de laboratoires, Paris

Principales causes des tensions évoquées par les employeurs

Manque de compétences opérationnelles des techniciens

Le BTS de technicien n'intègre pas le certificat nécessaire à la réalisation de prélèvements sanguins en laboratoire. Les laboratoires sont contraints d'envoyer les jeunes diplômés en formation afin de le leur faire obtenir. D'autre part, les employeurs mentionnent un manque de compétences pratiques favorisant une prise de poste rapide sur les plateaux techniques. En conséquence, les laboratoires doivent avoir recours à des formations en interne, que tous les employeurs ne sont pas prêts à programmer, et ce malgré la nécessité d'adapter constamment les compétences du personnel technique à l'automatisation rapide de la branche.

“

On se retrouve avec un décalage entre la formation et la réalité terrain. La formation en BTS est préhistorique. Elle fournit les bases mais c'est à réformer complètement. »

DRH d'un groupement de laboratoires, Cannes

Nombre limité de formations de technicien

Les employeurs soulignent des tensions au recrutement dans les régions rurales expliquées par le manque de formations de techniciens sur le territoire ainsi que par leur inégale répartition géographique. À cela s'ajoute le fait que nombre de techniciens n'exercent pas à la sortie de leurs études mais préfèrent continuer sur une licence ou un master de médecine. Par ailleurs, les employeurs sont contraints de recruter parmi les diplômés d'une liste de formation définie par le ministère de la Santé, ce qui limite leur vivier de candidats.

“

Il y a des choses aberrantes : ça vient d'un arrêté du 21/10/1992 qui nous dit que dans la liste des diplômés autorisés, l'on peut prendre un BTS agricole option laboratoires, mais pas une licence agricole option laboratoires. C'est un peu bête. »

Responsable qualité dans un laboratoire multisites, Montpellier





ENTREPRISES DES PROFESSIONNELS LIBÉRAUX AUX DÉFIS DES TENSIONS

Les résultats de l'analyse des déterminants des tensions soulignent le poids prépondérant, mais non exclusif, des problématiques de ressources humaines. En cela, ils confirment l'importance des facteurs micro-économiques dans la compréhension et la réflexion sur les modes de résolution de cette problématique. Ces résultats conduisent nécessairement à interroger les facteurs sur lesquels il semble possible d'agir, à savoir :

- les processus de recrutement ;
- les conditions de travail ;
- les modalités d'intégration des nouvelles recrues.

À cette fin, des pistes d'actions sont proposées à partir de trois thématiques principales.

Ressources humaines et management

- Encourager la professionnalisation de la fonction RH et managériale ;
- Mettre en place des incitations à la fidélisation des salariés.

Besoins en compétences

- Rapprocher les compétences des candidats et les besoins des entreprises ;
- Développer l'accès aux formations pour les métiers supports.

Conditions d'exercice

- Améliorer les conditions de travail ;
- Valoriser l'image des métiers en communiquant sur les atouts des entreprises libérales.

