

lundi 30
septembre
& mardi 1^{er}
octobre 2024

Les Rencontres **RH** de la Santé

Un événement



adRHess

avec le soutien de



**ENQUÊTE RESSOURCES HUMAINES
HOSPITALIÈRES
VERSANT NON MÉDICAL**

2024

RÉSULTATS NATIONAUX

MÉTHODOLOGIE

Chaque année, la **FHF** conduit une enquête pour établir un état des lieux de la situation **RH** auprès de **l'ensemble des établissements sanitaires et médico-sociaux publics**

Adressée à tous les DRH, elle a reçu cette année les réponses de **311 établissements**, issus de l'ensemble des régions métropolitaines et ultramarines, dont :

- 28 centres hospitalo-universitaires (CHU) ;
- 207 centres hospitaliers (CH) ;
- 17 établissements publics de santé mentale (EPSM) ;
- 59 établissements sociaux et médicaux-sociaux (ES/MS).

Les répondants représentent au total **plus de 572 000 équivalents temps plein (ETP)** non médicaux.

La **FHF** remercie tous les établissements participants.

SOMMAIRE

Dynamique de recrutement **1**

Postes vacants et absentéisme **2**

Evolution des organisations de travail **3**

Loi de transformation de la fonction publique et
déploiement de l'axe 2 du Ségur de la santé **4**



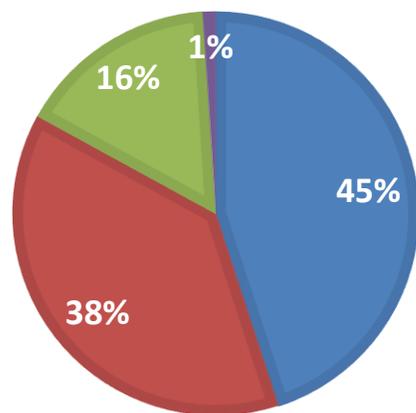
DYNAMIQUE DE RECRUTEMENT

01

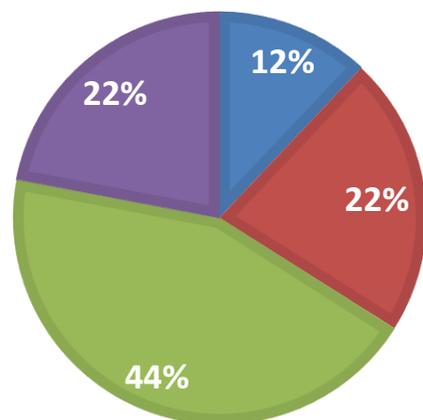
UNE DYNAMIQUE DE RECRUTEMENT QUI RESTE CONTRAINTE, MAIS PRESENTE DES SIGNAUX ENCOURAGEANTS

Près d'un quart des établissements déclarent rencontrer des difficultés de recrutement généralisées, tandis que pour deux tiers des répondants, les difficultés sont concentrées sur certains métiers.

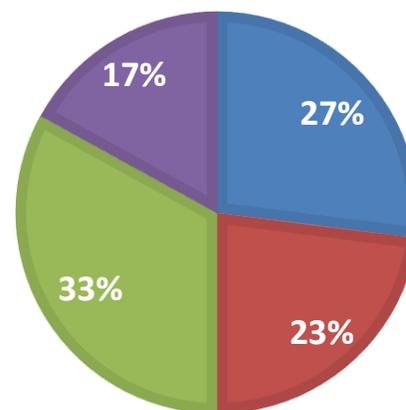
MÉTIERS DU NUMÉRIQUE



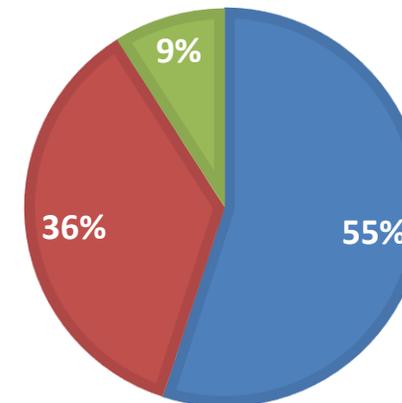
IDE ET IDE SPÉCIALISÉS



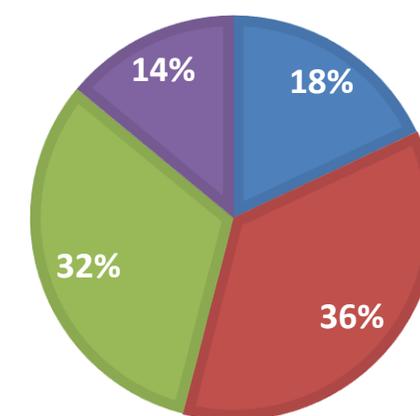
MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE



GESTIONNAIRE (DE PAIE, ACHATS, ETC.)

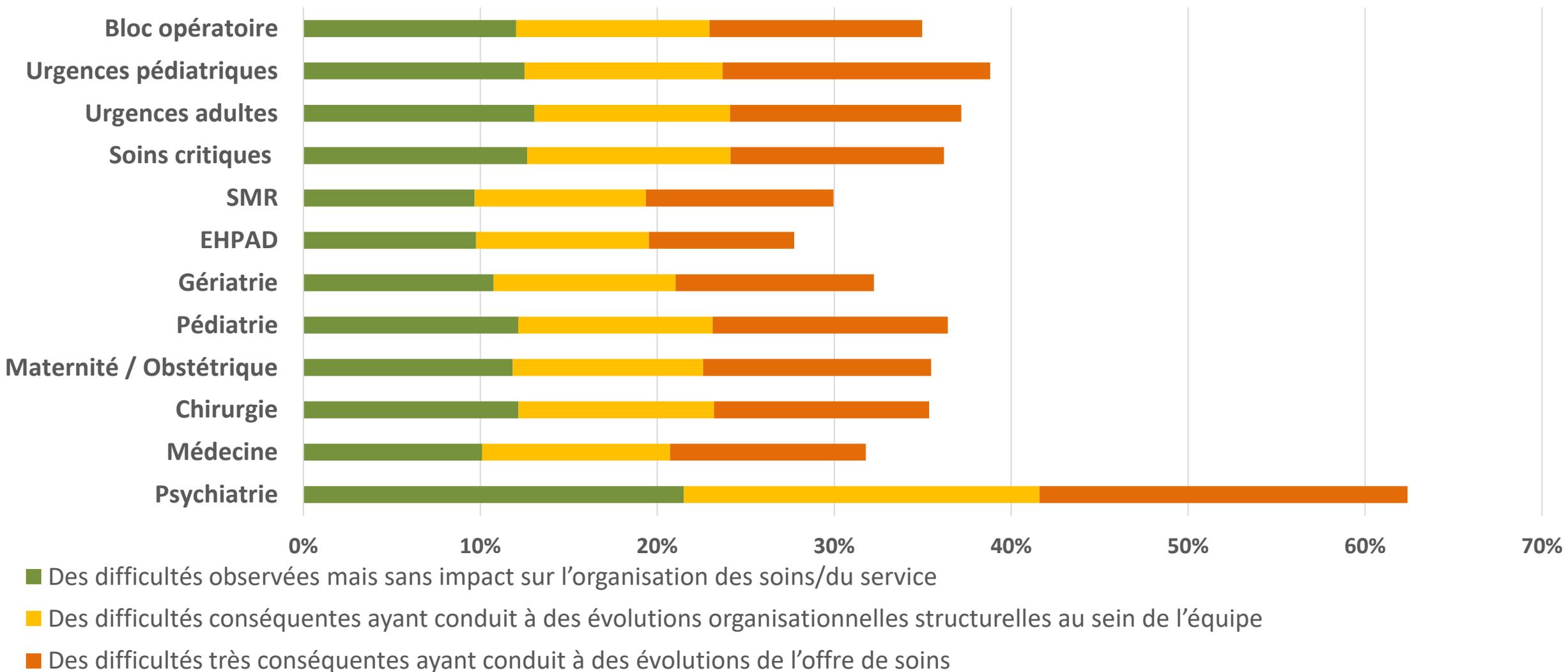


MÉTIERS DE LA FILIÈRE DE RÉÉDUCATION



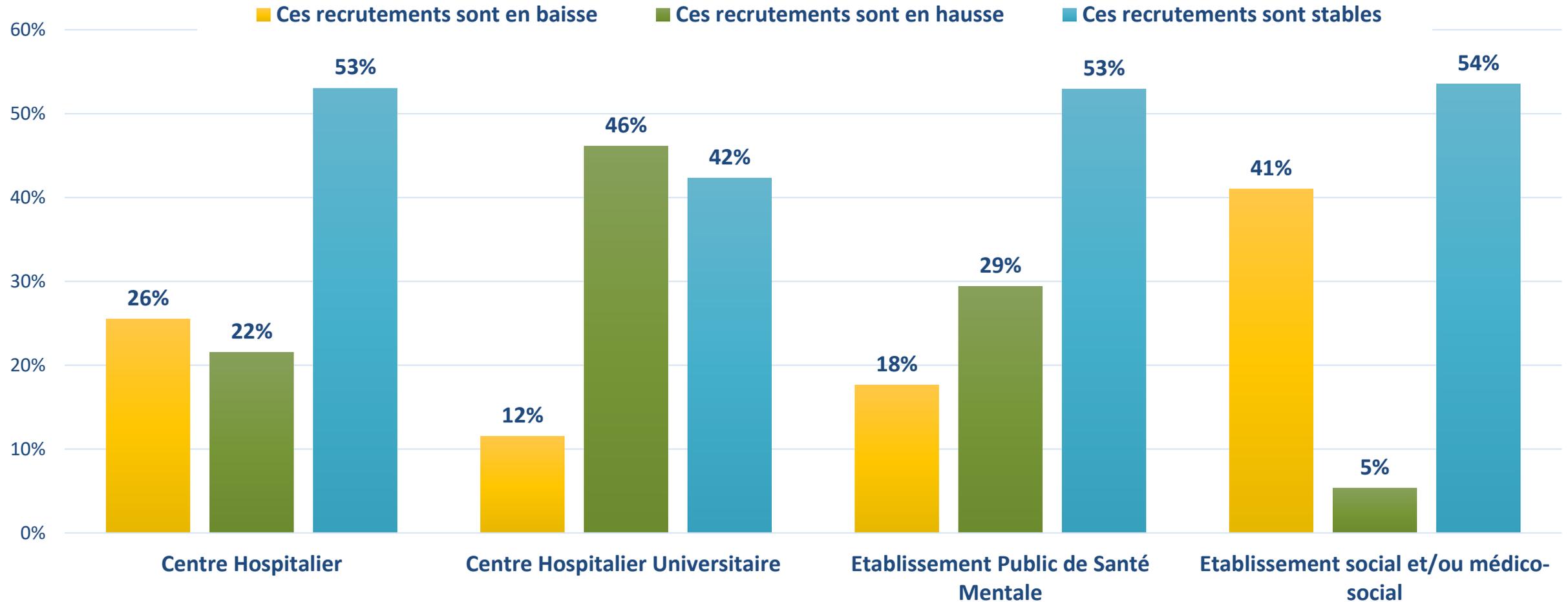
- Aucune difficulté
- Des difficultés observées mais sans impact sur l'organisation des soins / du service
- Des difficultés conséquentes ayant conduit à des évolutions organisationnelles structurelles au sein de l'équipe
- Des difficultés très conséquentes ayant conduit à des évolutions de l'offre de soins

LES SPÉCIALITÉS LES PLUS CONCERNÉES PAR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT – EN PART DES REpondANTS

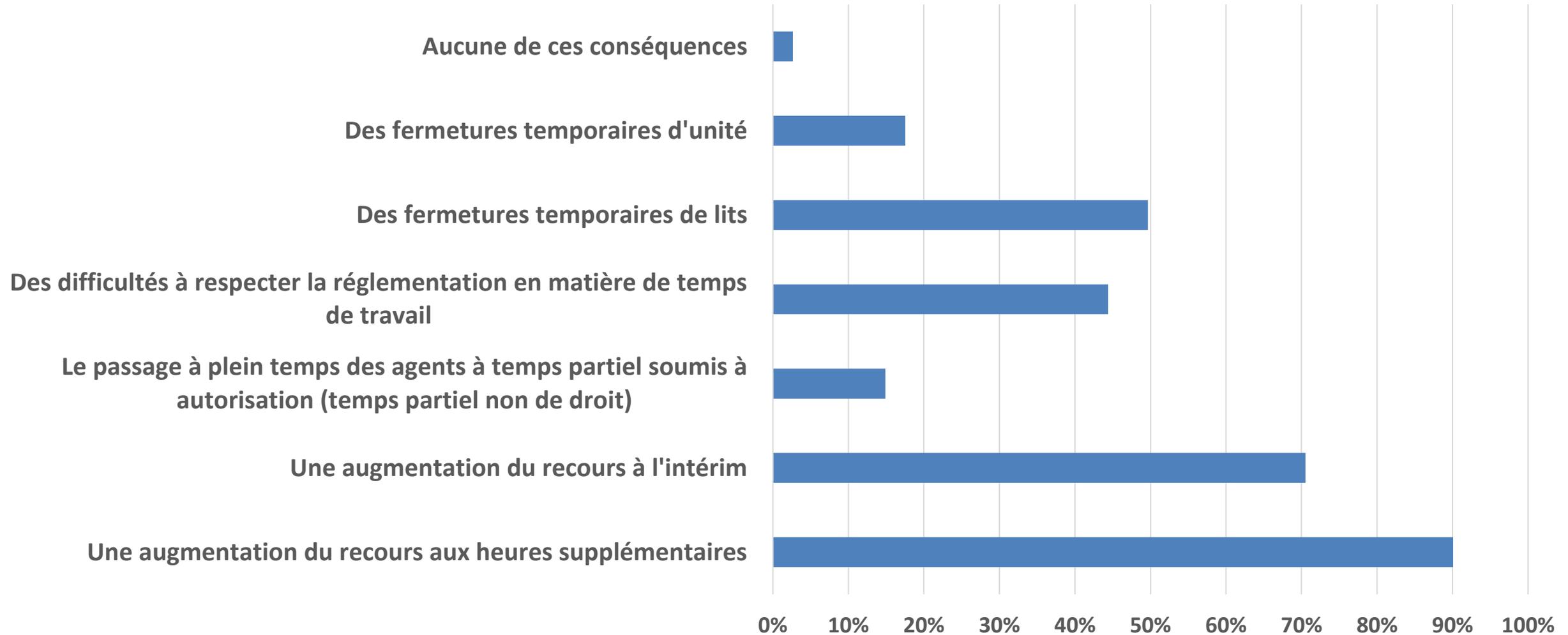


RECRUTEMENT DES SOIGNANTS NOUVELLEMENT DIPLOMES

Recrutements en sortie d'institut en 2023 par rapport à 2022



CONSEQUENCES PRINCIPALES DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT





POSTES VACANTS ET ABSENTÉISME

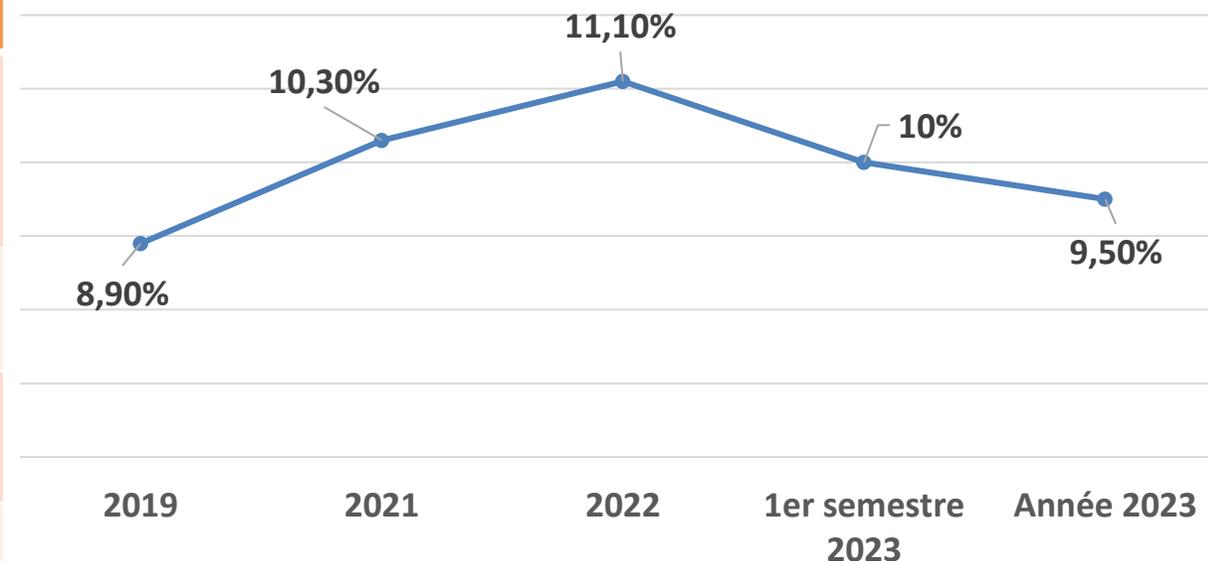
02

ABSENTEISME : UNE ANNEE 2023 ENCOURAGEANTE

Après des années 2021 et 2022 ayant atteint des niveaux particulièrement élevés, le taux d'absentéisme a retrouvé en 2023 un **niveau moyen inférieur à la barre des 10%**.

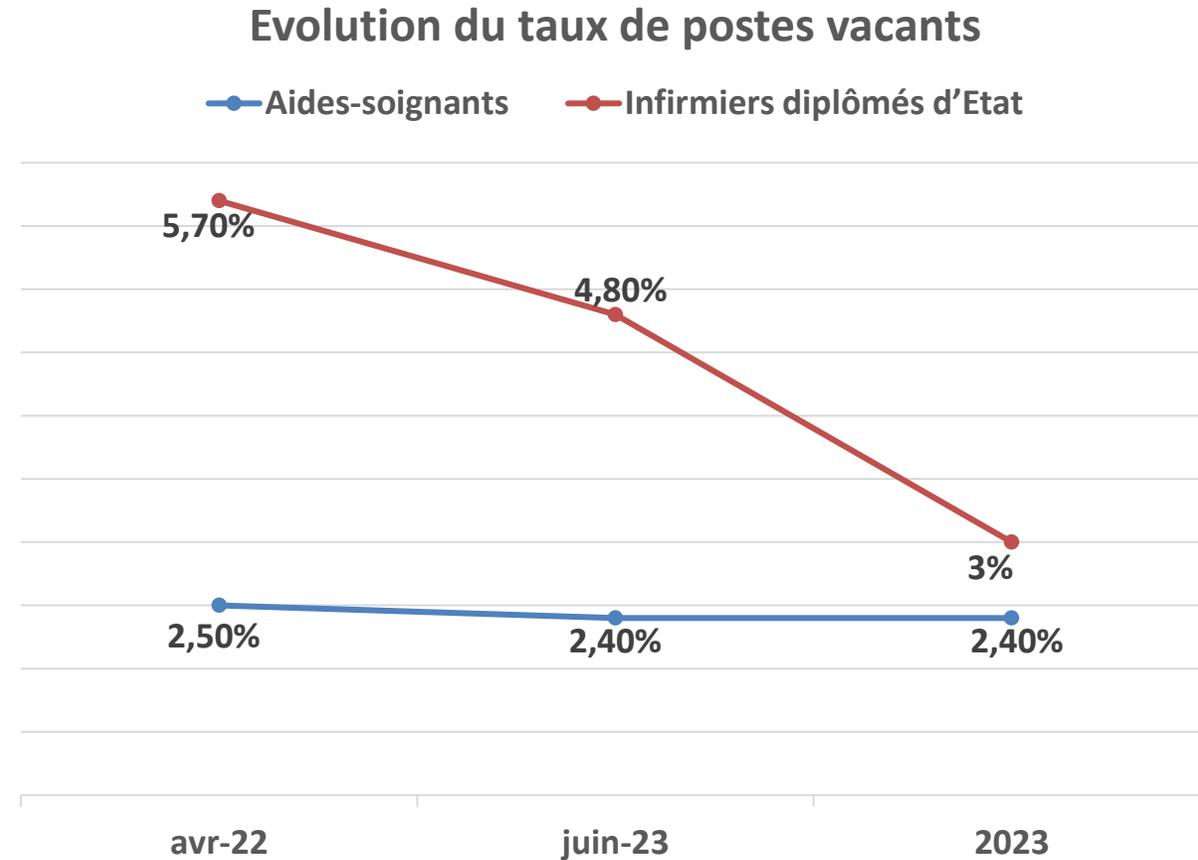
	2019	2021	2022	2023 - 1 ^{er} semestre	2023 - année pleine
Tous établissements	8,9%	10,3%	11,1%	10%	9,5%
EHPAD	11,2%	11,6%	12,1%	11,2%	10,2%
CH	8,8%	10,1%	10,8%	9,7%	9,4%
CHU	8,8%	9,4%	10,4%	9,3%	9,2%

Evolution du taux d'absentéisme – tous établissements confondus



TAUX DE POSTES VACANTS : UNE TENDANCE PLUTÔT FAVORABLE

	Aides-soignants			Infirmiers		
	Avril 2022	Juin 2023	Année 2023	Avril 2022	Juin 2023	Année 2023
Tous établissements	2,5%	2,4%	2,4%	5,7%	4,8%	3%
Centres hospitaliers	2,9%	2,8%	2,4%	6,6%	5,2%	2,1%
Centres hospitaliers universitaires	1,9%	1,9%	1,2%	4%	4,6%	3,3%



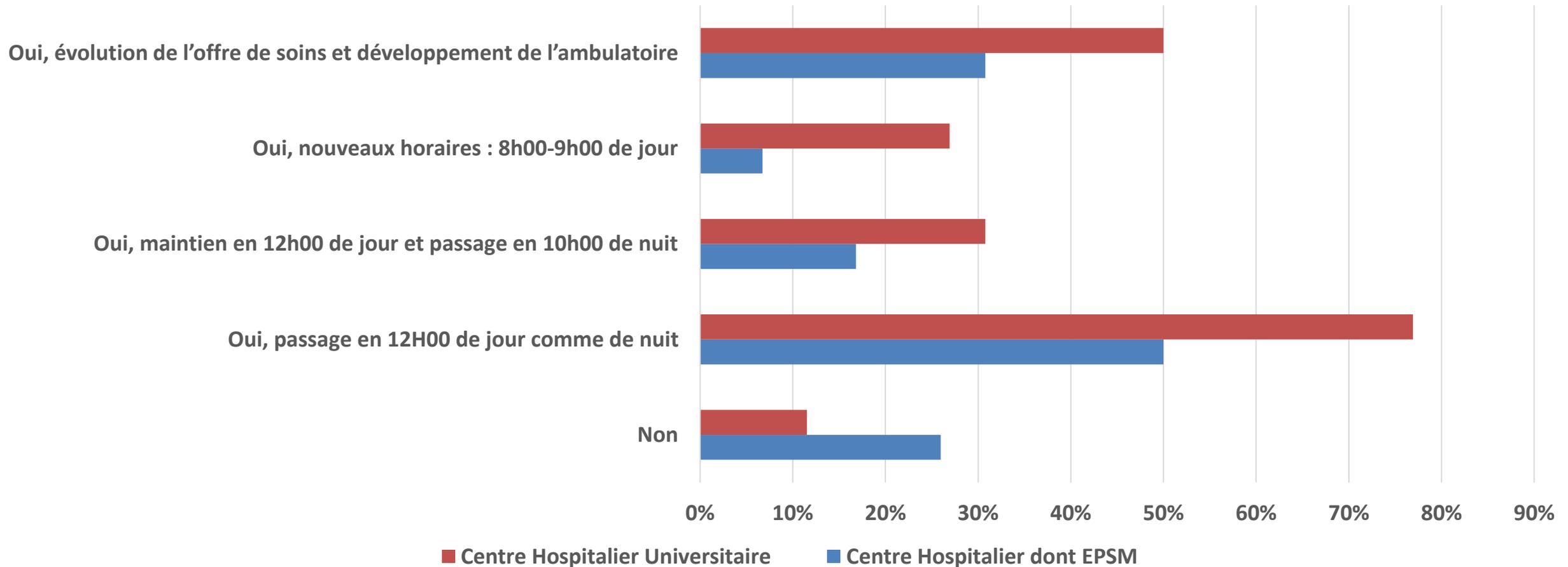


EVOLUTION DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL

03

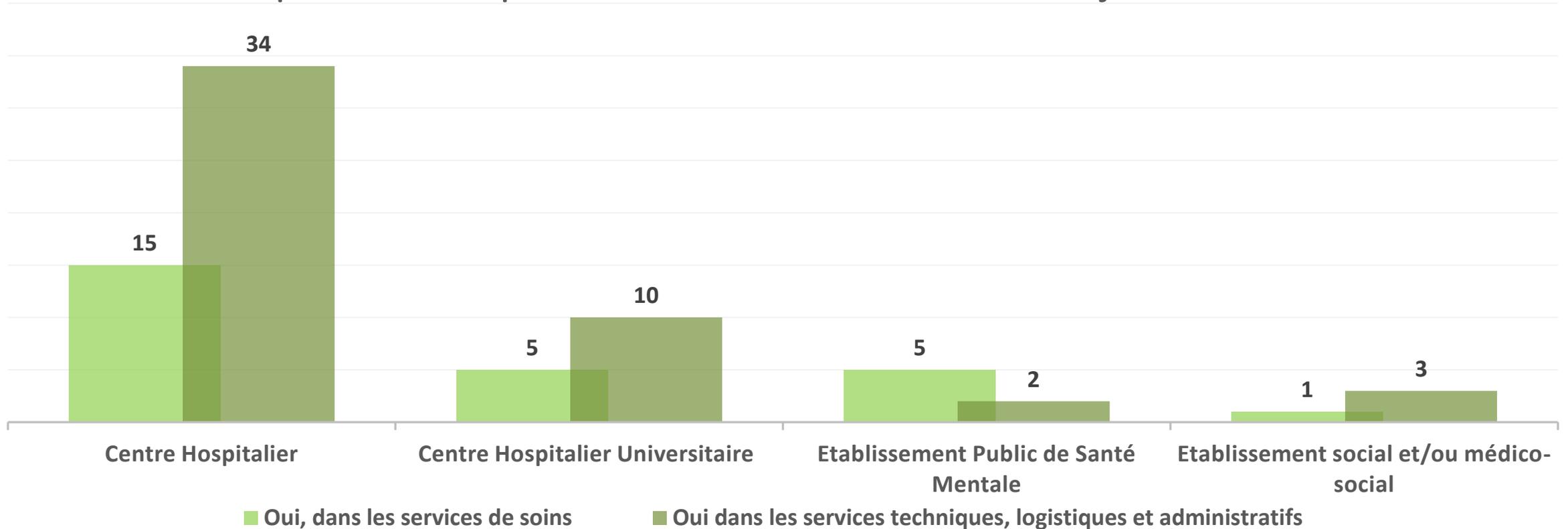
ÉVOLUTION DES ORGANISATIONS DES SERVICES DE SOINS

Part des répondants ayant procédé à une évolution organisationnelle au sein des services de soins en 2023



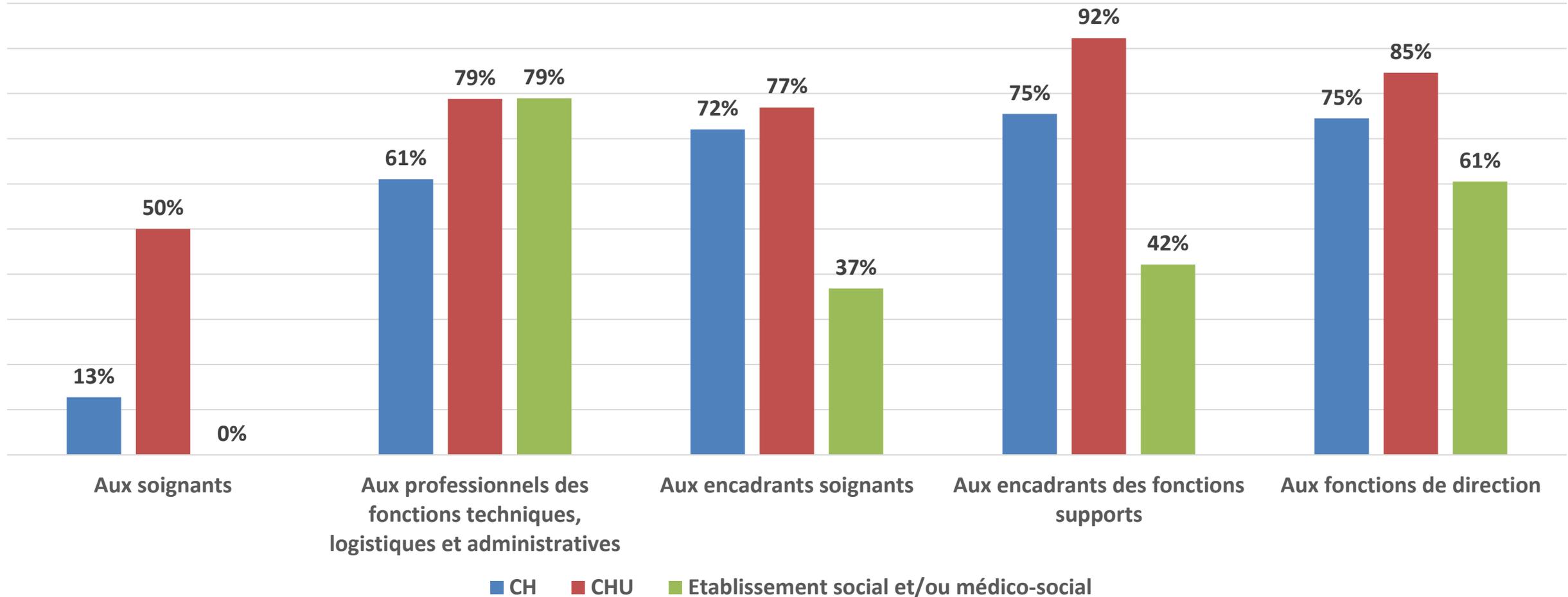
EXPERIMENTATION DE LA SEMAINE EN 4 JOURS

Perspectives d'expérimentation de la semaine en 4 jours en 2024



DEPLOIEMENT DU TELETRAVAIL

Part des répondants ayant déployé l'accès au télétravail par grandes filières professionnelles



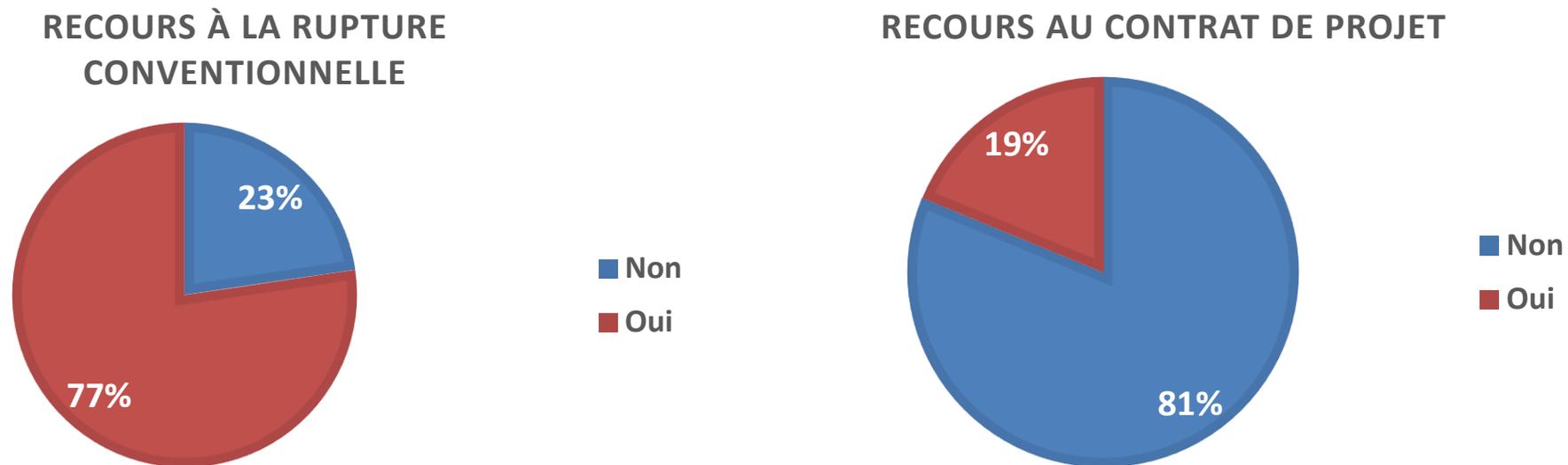


**LOI DE TRANSFORMATION DE LA
FONCTION PUBLIQUE ET
DEPLOIEMENT DE L'AXE 2 DU
SÉGUR DE LA SANTÉ**

04

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET CONTRAT DE PROJET

En moyenne, les établissements ont conclu **8 ruptures conventionnelles** depuis sa mise en place, avec néanmoins d'importantes disparités en fonction de la nature des établissements (6 en CH, 32 en CHU, 9 en EPSM et 1 en ESMS)

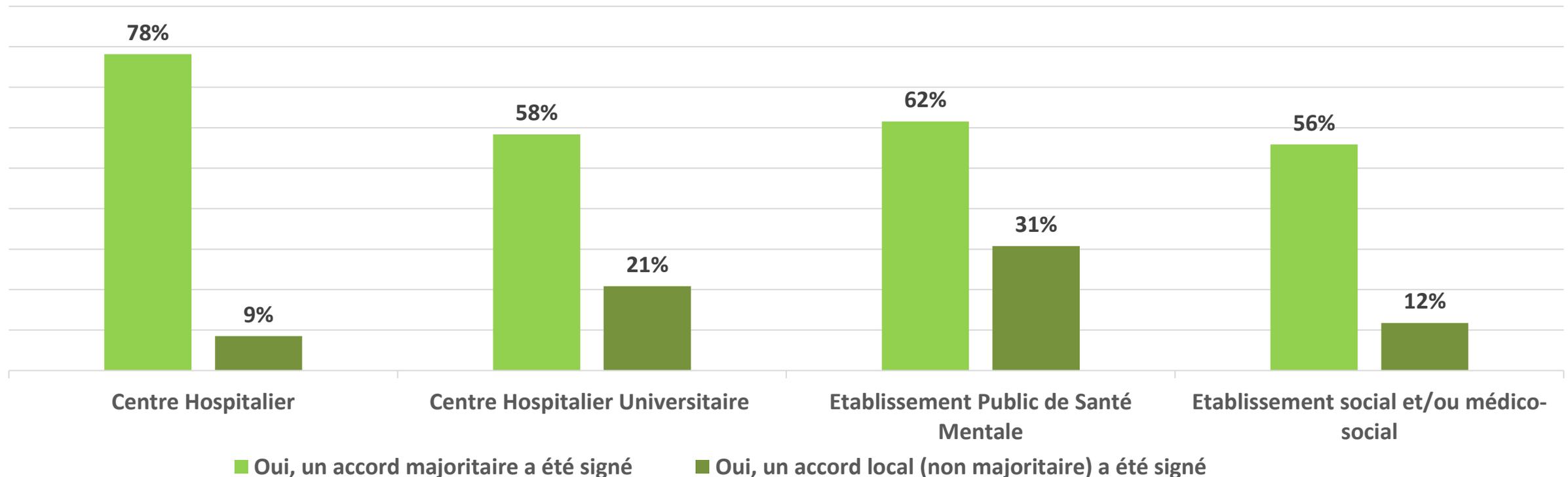


En moyenne, les établissements ont signé **3 contrats de projet** depuis sa mise en place (3 en CH, 5 en CHU, 4 en EPSM, 0,5 en ESMS).

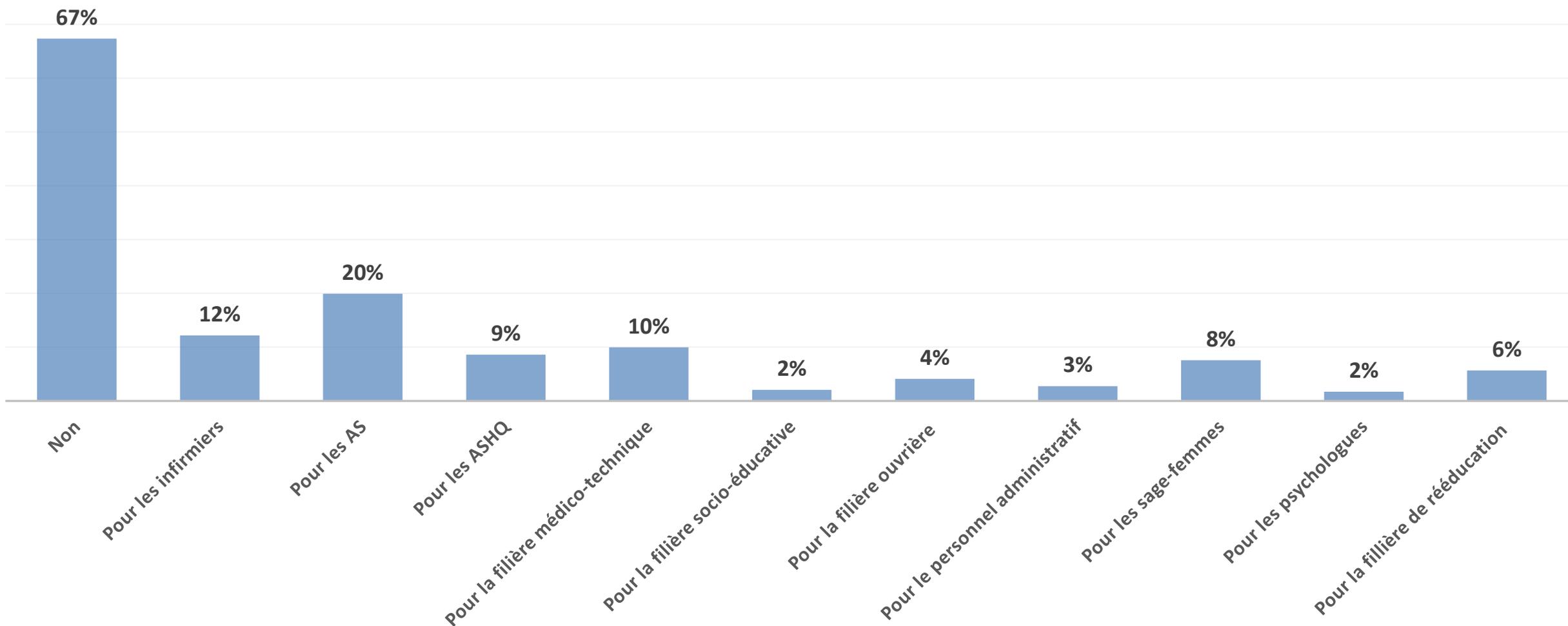
NÉGOCIATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

11% des établissements déclaraient avoir signé un accord local dans l'enquête diffusée à l'été 2023 ; ils sont désormais près de 70%, et, dans 86% des cas, cet accord est majoritaire.

Débouchés des négociations avec les organisation syndicale sur l'axe 2 du Ségur



MISE EN PLACE DU FORFAIT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES MAJORÉES



PRIME D'ENGAGEMENT COLLECTIF

39% des établissements ont adopté un dispositif d'engagement collectif

Parmi les caractéristiques embarquées par ces dispositifs, les plus fréquemment mentionnées ont été :

- La structuration autour d'un appel à projet ;
- La valorisation des sujets QVT ;
- La priorité d'orientation vers les secteurs et/ou métiers en tension.

Merci de votre attention