

l'impact du coronavirus sur l'attractivité des métiers de la santé

jan denys

—

11.2020





introduction

Depuis 2000, Randstad se met chaque année en quête de l'employeur le plus attractif de Belgique. Ces enquêtes nous fournissent des informations importantes. Non seulement nous savons quelles sont les organisations les plus attractives, mais nous savons aussi pourquoi. Depuis 2012, notre étude se penche également sur les organisations publiques, les administrations locales, les organisations non marchandes, les entreprises disruptives et les organisations internationales. La « Randstad employer brand research » est devenue une référence dans le domaine des ressources humaines. Étendue à l'étranger depuis 2010, cette étude est aujourd'hui menée dans 30 pays répartis sur quatre continents.

En 2011, nous avons décidé d'étendre l'enquête d'attractivité au marché de l'emploi. En effet, les personnes actives sur le marché du travail ne recherchent pas seulement un employeur attractif, mais bien sûr une profession qui le soit aussi. À tel point que les candidats présents sur le marché de l'emploi se focalisent avant tout sur le métier ou la fonction. C'est ensuite seulement qu'ils se mettent en quête des entreprises proposant cette fonction et que l'attractivité des employeurs joue un rôle. Près de 90% des candidats orientent d'abord leur choix sur le job, et puis seulement sur l'entreprise. Il est évident que l'attractivité des jobs et l'attractivité des entreprises sont liées l'une à l'autre. Un employeur peut difficilement devenir attractif s'il ne propose que des fonctions inintéressantes.

Une entreprise qui compte de nombreux jobs attractifs jouira forcément d'une meilleure image d'employeur. Mais les choses ne sont pas aussi tranchées, car il est clair que les entreprises offrent un large éventail de fonctions différentes. Et que les entreprises qualifiées d'employeurs attractifs ne proposent pas uniquement des jobs attractifs par définition. Il était donc grand temps de réitérer en 2018 notre étude de 2011. Une grande continuité s'est dégagée de cette étude. La plupart des professions attractives en 2011 le sont restées en 2018, et inversement. Quelques glissements sont certes apparus, mais de façon limitée.

Suite à la pandémie de coronavirus qui nous a durement frappé, nous voulions réactualiser brièvement l'étude. Cette pandémie et le confinement qui en a résulté ont-ils influencé l'attractivité des professions en général, et des métiers de la santé en particulier ? Nous ne cherchons donc pas à déterminer la profession la plus ou la moins attractive, mais nous nous concentrons sur l'évolution de la situation ainsi que sur la position des métiers de la santé par rapport à un échantillon de professions non liées au secteur des soins de santé. Ce sont donc les métiers de la santé qui se situent au cœur de la présente étude.

À travers cette étude, Randstad souhaite avant tout rendre hommage à tous ceux qui exercent un travail rétribué. Ils ne le font pas seulement pour eux ou leurs proches, mais contribuent ainsi directement et indirectement à la communauté. Hommage également aux travailleurs qui exercent des métiers moins attractifs. Ils ne jouissent généralement pas de l'appréciation et du respect qu'ils méritent. Hommage, enfin, aux métiers de la santé qui auront été plus que jamais sollicités tout au long de cette année 2020.

méthodologie

L'enquête sur la profession la plus attractive respecte la logique de celle qui détermine l'employeur le plus attractif. Nous examinons d'abord ce qui fonde l'attractivité d'une fonction. Personne ne s'étonnera de constater que la rémunération joue ici un rôle important. Mais comme pour l'attractivité des entreprises, d'autres facteurs sont également en jeu.

Ensuite, nous avons présenté aux répondants une liste de 20 professions en tout. Il s'agit des 10 métiers de la santé examinés dans les études précédentes ainsi que d'une sélection de 10 métiers (plus ou moins attractifs) non liés au secteur des soins.

Afin de mesurer l'attractivité d'une profession, nous avons demandé aux personnes interrogées si elles recommanderaient un métier spécifique à leurs enfants ou à leurs amis. Ensuite, nous leur avons demandé d'évaluer 5 critères par profession. Ainsi par exemple, le salaire peut s'avérer très attractif dans une fonction mais l'équilibre entre le travail et la vie privée peut l'être beaucoup moins.

L'enquête de Randstad s'est déroulée fin juin, après l'assouplissement du premier confinement. Pour cette étude, les répondants ont reçu un questionnaire qu'ils ont complété en ligne. Nous nous sommes efforcés de parvenir à une bonne représentativité en matière de sexe, de niveau de formation, d'âge et de langue.

tableau 1

composition de la population étudiée

	Après pondération
femmes	51
hommes	49
-40	38
+40	62
primaire	26
secondaire	42
supérieur	31
flandre	57
bruxelles	11
wallonie	32

100% = 1011

intérêt de l'étude

Les raisons qui poussent à choisir telle ou telle fonction n'évoluent pas rapidement au fil du temps. Il n'est donc pas étonnant que les deux dernières années aient révélé peu de réels bouleversements en la matière. Les principaux critères sont restés inchangés : salaire, équilibre travail-vie privée, conditions de travail, sécurité d'emploi et travail varié. Le classement global n'évolue quasiment pas. Même un événement sociétal aussi majeur que la pandémie ne modifie pas la donne.

L'attractivité des professions, en revanche, a bel et bien changé, puisqu'elle s'est affaiblie au cours des deux dernières années. Sur les 20 professions retenues (10 dans le secteur des soins, 10 hors soins), aucune n'a réussi à montrer une évolution positive. Comme l'attractivité des professions n'évolue pas rapidement, tout semble indiquer que ce faiblissement trouve sa source dans la pandémie de coronavirus et le premier confinement. On note à cet égard une différence entre les professions liées aux soins de santé et les métiers hors soins de santé. Les dix métiers de la santé retenus ont connu une baisse d'attractivité de 12,1 pp. Les scores des métiers d'infirmier et de médecin/chirurgien sont similaires (-13, -13 et -12 pp.). Au sein des métiers hors soins, la baisse moyenne s'élève à 7 pp.

L'évolution des critères par profession offre un tableau plus nuancé. La baisse d'attractivité des professions semble étroitement liée aux conditions de travail moins attractives. Tant dans le secteur des soins qu'ailleurs, ce critère est en recul d'attractivité. Un recul nettement plus marqué parmi les métiers de la santé (resp. 9,1 contre 4,7 pp pour les métiers hors soins). Les différences sont beaucoup moins prononcées pour les autres critères. Deux d'entre eux évoluent même favorablement. Tant en termes de variété du travail que de défis, les professions affichent un score moyen plus élevé qu'il y a deux ans. Ici aussi, les différences sont négligeables entre métiers de la santé et métiers hors santé.

les critères d'une profession attractive

Qu'est-ce qui guide le choix d'une profession ? Conformément à l'étude annuelle sur les employeurs les plus attractifs de Belgique, nous avons étudié les raisons pour lesquelles telle profession est considérée comme attractive ou non. Les répondants étaient invités à répartir mille points entre 15 critères différents.

tableau 2

Les critères d'un job attractif (en %, position en 2018 entre parenthèses)

1. rémunération attractive	20,8	(1)
2. bon équilibre travail-vie privée	12,3	(2)
3. bonnes conditions de travail	10,3	(3)
4. sécurité d'emploi	9,6	(4)
5. travail varié	6,5	(5)
6. autonomie	5,2	(8)
7. nombreux contacts humains	4,9	(6)
8. opportunités de formation et de progression	4,9	(7)
9. finalité sociale	4,1	(10)
10. responsabilités	4,0	(12)
11. créativité	3,9	(11)
12. défis	3,7	(9)
13. tranquillité	3,6	(13)
14. aventure	1,8	(15)
15. en plein air	1,8	(14)

Comme dans les études de 2011 et 2018, le critère le plus important pour juger de l'attractivité d'une fonction est la rémunération qui y est liée, suivie de l'équilibre entre le travail et la vie privée, des bonnes conditions de travail, de la sécurité d'emploi et de la variété dans le travail. C'est exactement le même top 5 qu'en 2011 et 2018. La pandémie de coronavirus n'a en tout cas pas amené les répondants à développer d'autres préférences à cet égard.

méthodologie : les répondants pouvaient répartir 1.000 points entre 15 critères, le pourcentage représente leur proportion moyenne

Hommage, enfin, aux métiers de la santé
qui auront été plus que jamais sollicités
tout au long de cette année 2020.



l'impact du coronavirus sur l'attractivité des professions

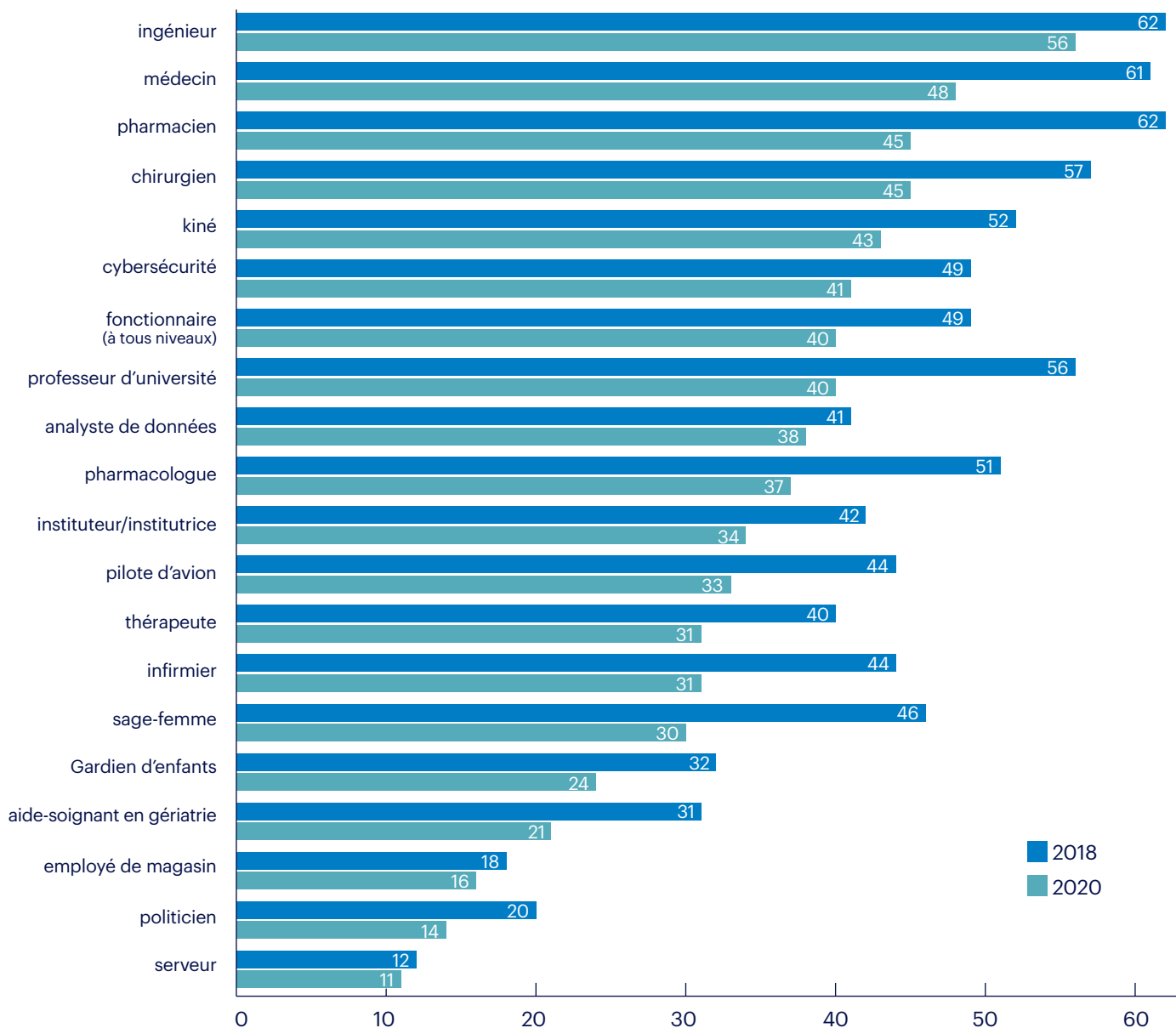
Pour détecter l'employeur le plus attractif, nous avons demandé aux répondants s'ils avaient envie ou non travailler dans telle ou telle entreprise. Afin de déterminer la profession la plus attractive, nous leur avons posé une autre question : recommanderaient-ils ce métier à leurs enfants ou à leurs amis ? Ils disposaient d'une échelle de 1 à 5 pour préciser leur choix (1 = ne recommanderait pas du tout ; 5 = recommanderait vivement). Le classement est établi en fonction du nombre de scores 4 ou 5 récoltés sur cette échelle de 5.

Pour mesurer l'impact du coronavirus sur l'attractivité des métiers (de la santé), nous avons sélectionné, en plus des professions liées aux soins de santé, dix autres métiers : ingénieur, spécialiste en cybersécurité, fonctionnaire, professeur d'université, analyste de données, instituteur, pilote d'avion, employé de magasin, politicien et serveur.

La tendance est très claire : toutes les professions sélectionnées sont moins attractives en 2020 qu'en 2018. Les professions semblent donc suivre le même mouvement que les entreprises. En temps de crise, les entreprises perdent généralement de leur attractivité. Il en va donc de même pour les professions. Aucun des métiers sélectionnés n'affiche la moindre hausse. Trois professions accusent une baisse minime (serveur 1 pp, employé de magasin 2 pp et analyste de données 3 pp). Toutes les autres professions sélectionnées, y compris donc les 10 métiers de la santé, reculent de plus de 5 points de pourcentage. Sept des dix métiers de la santé affichent une baisse d'attractivité d'au moins 10 pp, contre à peine un des dix métiers hors soins de santé (professeur d'université !). La baisse moyenne est de 12,1 pp parmi les métiers de la santé, contre « seulement » 7 pour les métiers hors soins. Il n'est dès lors pas insensé de considérer que l'image des métiers de la santé a davantage souffert que celle des autres professions.

tableau 1

l'attractivité des métiers de la santé et des autres métiers sélectionnés (2018-2020)



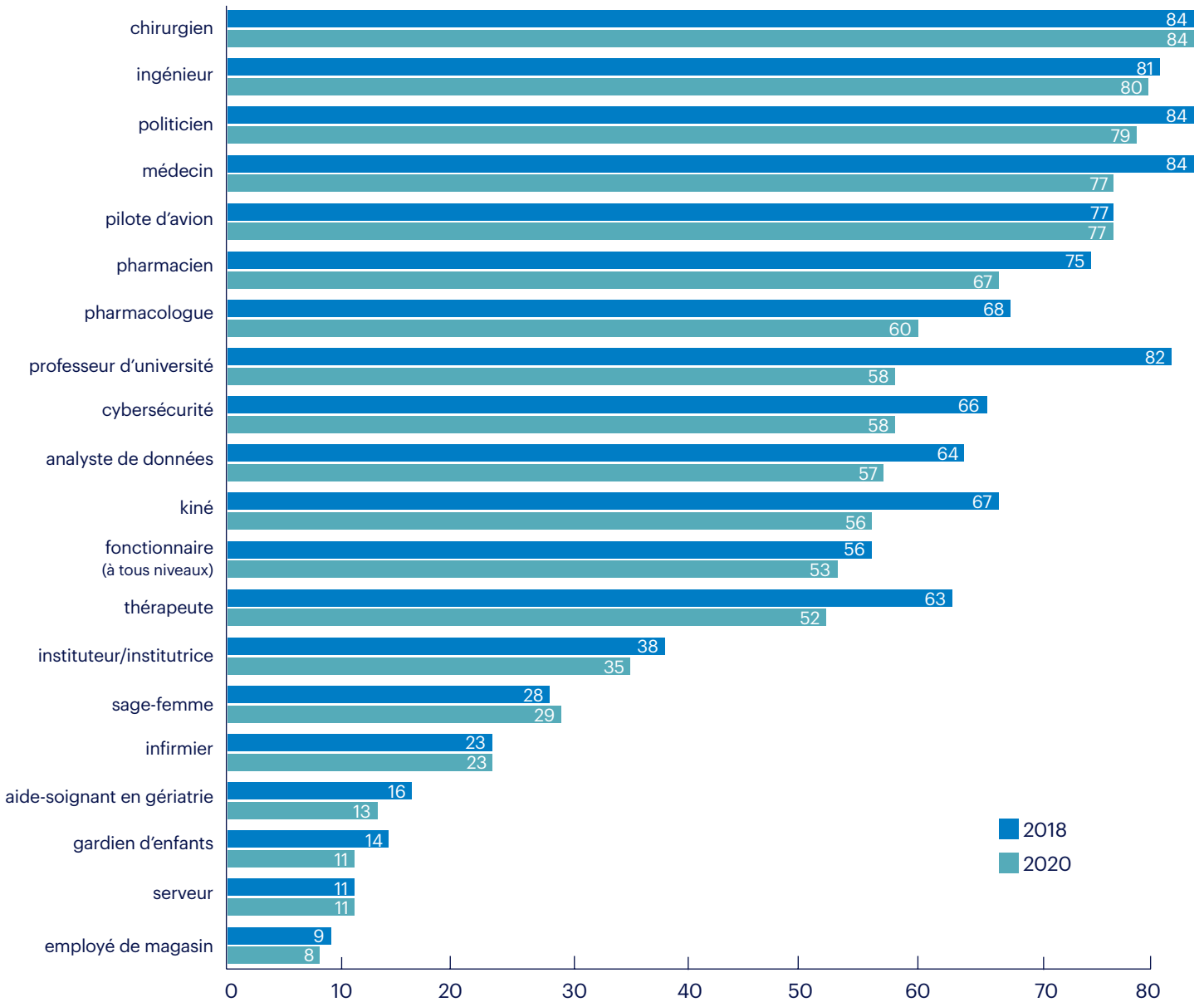
l'attractivité des critères des professions les plus attractives

Dans cette étude, nous avons examiné l'importance des différents critères dans le choix de telle ou telle profession. Le salaire et l'équilibre entre travail et vie privée sont les deux facteurs principaux qui déterminent si un métier est attractif ou non. Nous avons également vu que les conditions de travail, la sécurité d'emploi, la variété dans le travail et les défis jouaient un rôle non négligeable. Les opportunités de formation et de progression, l'autonomie, les contacts avec d'autres personnes et la créativité pèsent également dans la balance, quoique dans une moindre mesure.

Comme dans les études précédentes, nous avons analysé les résultats des différentes professions étudiées par rapport aux critères suivants : le salaire, l'équilibre travail-vie privée, les conditions de travail, la variété dans le travail et les défis que comporte la fonction. Les études précédentes nous ont montré que les métiers se révélaient rarement très attractifs sur la totalité des critères. Les professions globalement les plus attractives, par exemple, affichent souvent un moins bon score en termes d'équilibre travail-vie privée. Mais ce qui nous intéresse avant tout en l'occurrence, c'est de savoir si la baisse moyenne d'attractivité se reflète dans les différents critères. Et si la baisse constatée dans les métiers de la santé est également plus forte à ces égards que dans les autres professions.

tableau 2

le salaire

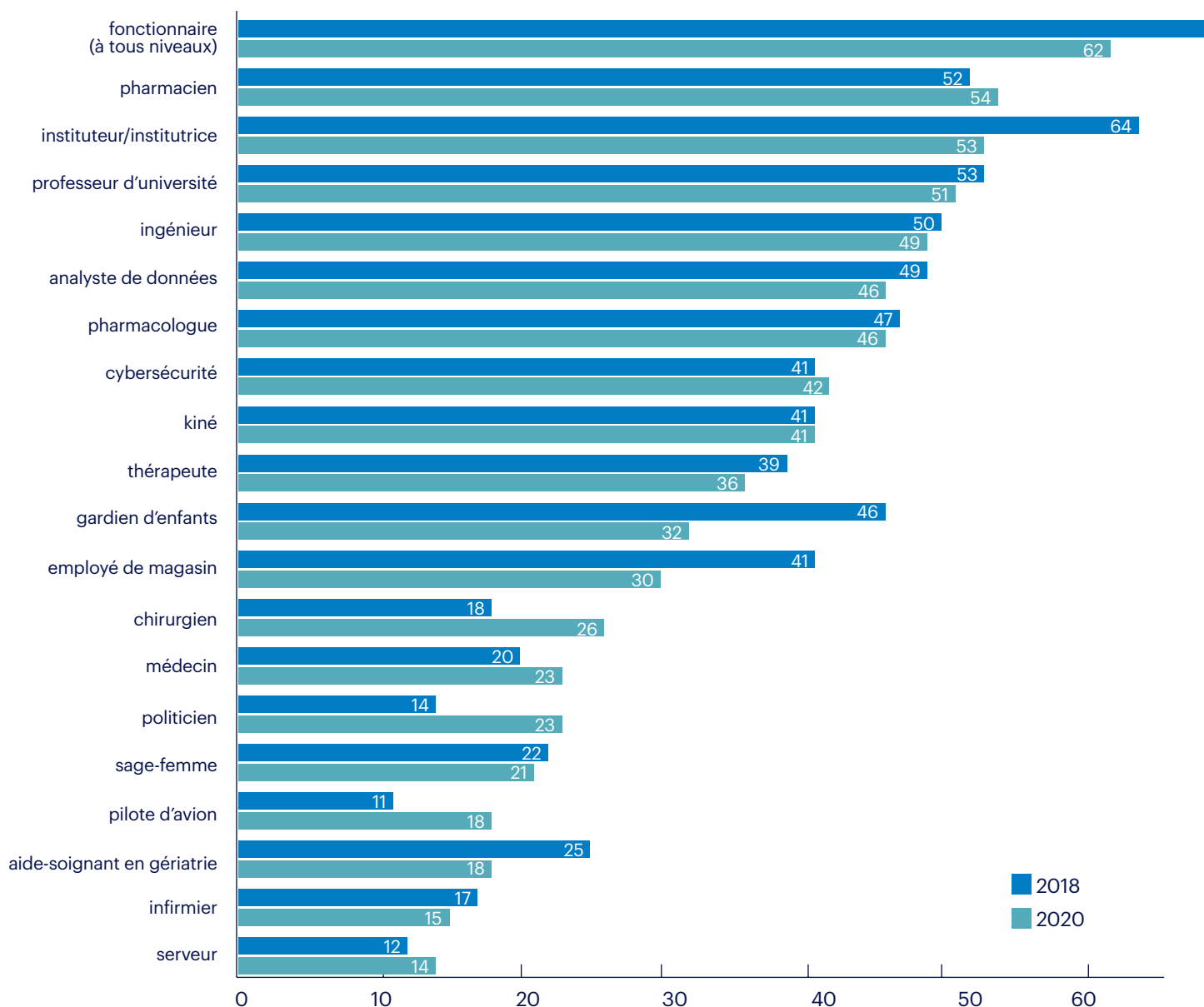


La baisse d'attractivité des professions se traduit également par l'appréciation moins favorable du salaire lié à ces professions. La grande majorité des professions subissent un recul sur ce plan. Le métier de sage-femme est le seul à afficher une hausse minuscule. Quatre professions (dont deux métiers de la santé) récoltent le même score qu'en 2018 : chirurgien, infirmier, pilote d'avion et serveur. Globalement, on enregistre une baisse de quelque 5 pp en termes d'attractivité. La baisse moyenne est à cet égard quasiment identique entre les métiers liés ou non au secteur des soins (5 contre 5,4 pp).



tableau 3

l'équilibre travail-vie privée

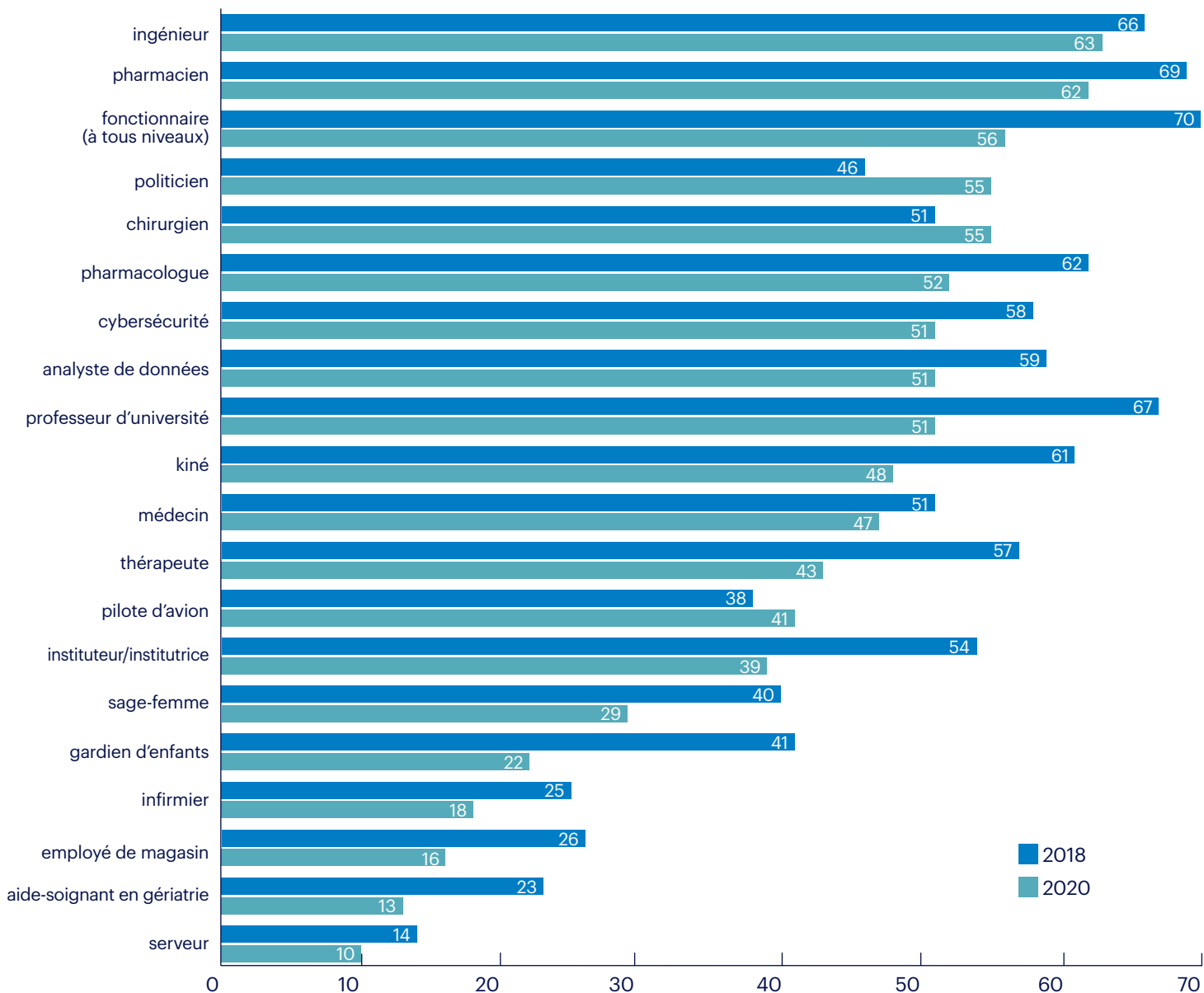


Tant dans le secteur des soins qu'en dehors, les évolutions sont très diverses, les professions affichant tantôt de meilleurs, tantôt de moins bons scores qu'il y a deux ans. On ne peut guère parler d'une tendance générale. Parmi les métiers de la santé, six reculent, trois progressent et un maintient son score. On remarquera au passage que ce ne sont pas les infirmiers qui affichent la baisse la plus importante (à peine 2 pp) mais les gardien(ne)s d'enfants et les aides-soignant(e)s en gériatrie (resp. -14 et -7%). Parmi les métiers non liés au secteur des soins, six

diminuent et quatre augmentent. Les métiers de politicien et de pilote d'avion sont ceux qui progressent le plus en termes d'équilibre travail-vie privée (9 et 7 pp). Professeur dans le secondaire inférieur et employé de magasin sont les professions qui régressent le plus sur ce critère (11 pp). Le principal constat est que la légère baisse observée en moyenne, toutes professions confondues, est quasiment identique pour les métiers qui sont en lien avec les soins de santé et ceux qui ne le sont pas (resp. 1,5 pp et 1,6 pp).

tableau 4

les conditions de travail



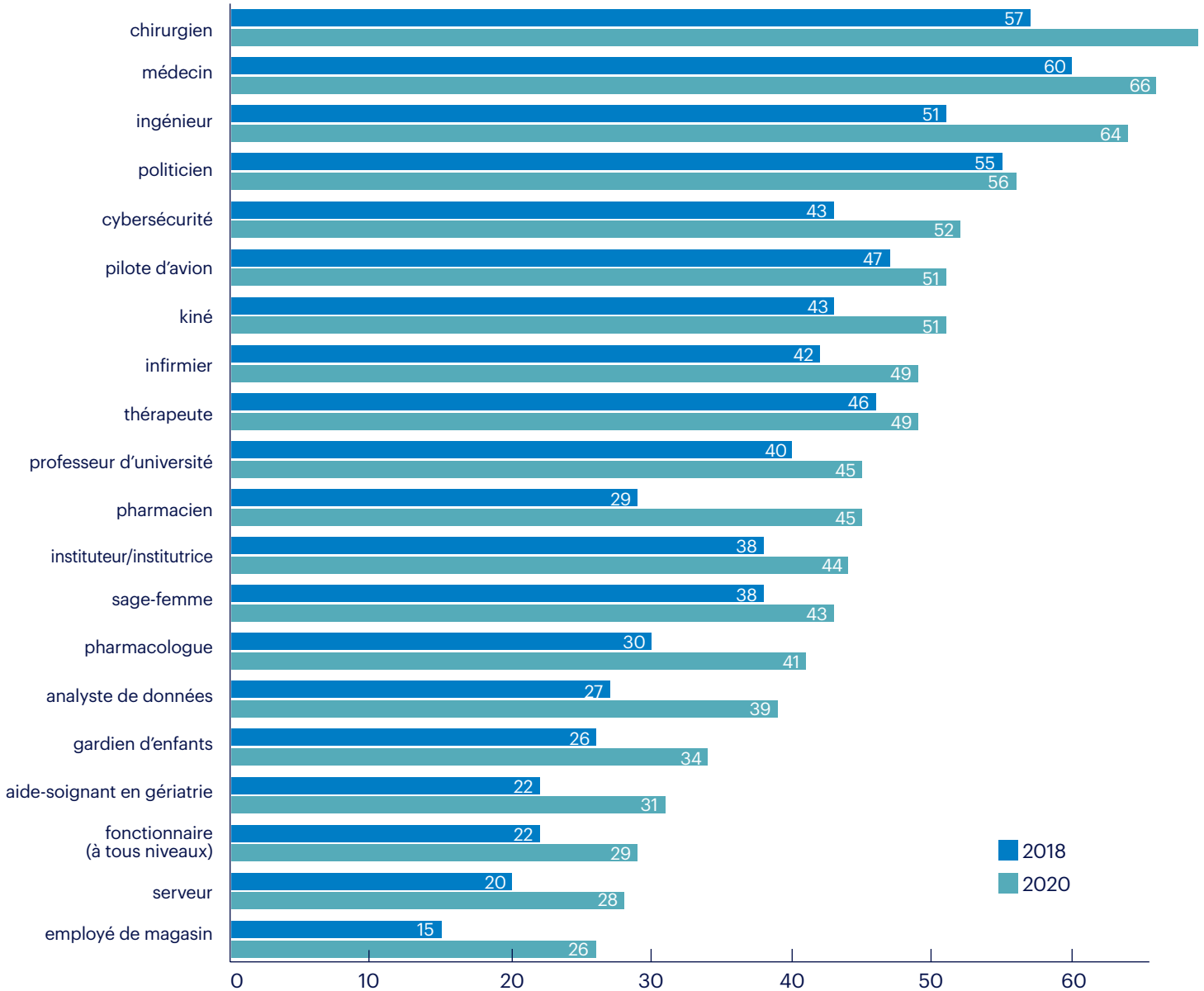
Les conditions de travail présentent la corrélation la plus forte avec l'attractivité globale d'une profession. Lorsqu'un métier affiche un bon score pour ce critère, il y a de fortes chances que l'on qualifie ce métier de globalement attractif. Cette corrélation est même plus importante que celle du salaire (resp. 0,75 et 0,68 pp). La question est dès lors de savoir si, pour ce critère, nous observons une différence entre les métiers de la santé et les autres métiers.

Premier constat : les évolutions relatives à ce critère sont relativement uniformes. Seules trois professions affichent

un meilleur score sur ce point qu'en 2018 (chirurgien +4 pp, pilote +3 pp et ... politicien + 11 pp). Tous les autres métiers sont en recul. Parmi les métiers de la santé, on remarquera que les infirmiers ne subissent pas la chute la plus marquée. Avec 7 pp, ce métier s'en sort même légèrement mieux que la baisse moyenne (-9,1 pp). Parmi les métiers extérieurs aux soins de santé, la baisse moyenne n'est que de 4,7 pp. Contrairement au salaire et à l'équilibre travail-vie privée, ce critère fait bel et bien apparaître une différence.

tableau 5

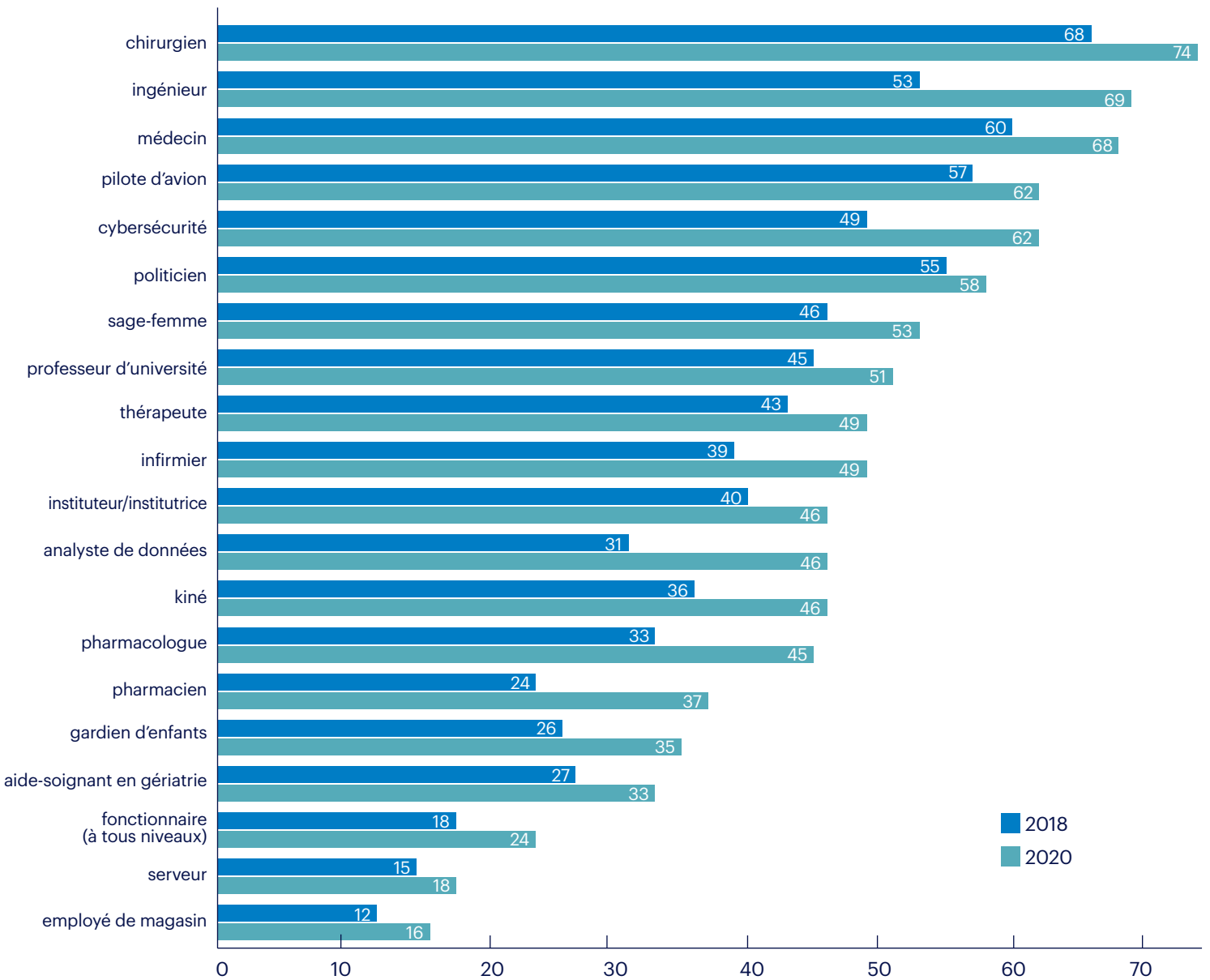
la variété du travail



En termes de variété du travail, les métiers retenus (soins et hors soins confondus) sont en progression. Les vingt professions sont perçues comme plus variées qu'il y a deux ans. Ce critère non plus ne montre guère de différence entre les métiers de la santé et les autres professions. Les premiers effectuent une progression légèrement supérieure à celle des secondes (resp. 8,3 et 7,6 pp).

tableau 6

les défis



À l'instar du critère de la variété, toutes les professions progressent sur le plan des défis. Rien d'étonnant dans la mesure où ces deux critères se situent dans la même lignée. On ne s'étonnera pas non plus de voir les métiers de la santé afficher un meilleur score sur ce critère mais, comme pour la variété du travail, cette différence est ténue (resp. 8,7 et 7,5 pp).

conclusion

Les critères évoluent donc très différemment. Bien que l'attractivité globale des professions ait diminué au cours des deux dernières années, ce n'est pas le cas pour tous les critères. Seuls deux critères accusent un recul significatif (salaire et conditions de travail). À noter que ces deux critères figurent dans le top trois des critères considérés comme les plus déterminants dans le choix d'une profession. L'équilibre entre travail et vie privée ne montre quasiment pas d'évolution et deux critères (variété et défis) partent même à la hausse. Mais ces évolutions sont clairement insuffisantes pour infléchir la baisse globale de l'attractivité.

Indépendamment de ces évolutions globales, seul un critère fait apparaître une nette différence entre les métiers liés aux soins de santé et les autres professions. Les conditions de travail sont devenues, en termes de perception, clairement moins attractives dans les métiers du secteur des soins que dans les métiers non liés aux soins de santé (resp. -4,7 et -9,1 pp). Au niveau des quatre autres critères, cette différence s'est avérée à chaque fois négligeable (dans le sens négatif ou positif).

jan denys
—
11.2020

