



Pearson
TalentLens

Tendances et perspectives RH : Acquisition et rétention des talents dans le secteur de la santé

RAPPORT

TENDANCES ET PERSPECTIVES RH

Acquisition et rétention des talents dans le secteur de la santé

Le recrutement et la gestion du personnel pour favoriser la croissance sont des priorités pour les entreprises dans tous les secteurs d'activité. Dans le domaine de la santé, un facteur supplémentaire s'ajoute : la qualité des soins apportés aux patient·e·s. Quel que soit son échelon et le service auquel il·elle est rattaché·e, chaque employé a un impact direct sur l'expérience des patient·e·s par les soins et les efforts qu'il·elle consacre à son travail. Devant la demande accrue de soins en santé, cette industrie fonctionne continuellement sous forte pression.

L'épuisement professionnel et la pénurie de talents ont atteint des niveaux alarmants. Les professionnel·le·s RH affirment que leurs défis n'ont jamais été aussi critiques dans ce secteur. Explorons-les dans ce rapport et apportons des solutions pour attirer et retenir le personnel médical.

I. Défis spécifiques au secteur de la santé

Plusieurs éléments distinguent le secteur de la santé.

Ce qui caractérise ce secteur :

- » **Des métiers à haute dimension humaine et sociale** : La santé est un besoin fondamental pour chaque individu·e, ce qui en fait un secteur hautement humain et social et de fait, sensible. Les décisions prises ont un impact direct sur la vie et le bien-être des personnes.
- » **Diversité des postes** : Ce secteur englobe une vaste gamme de services et emploie une variété de personnes allant des infirmier·ère·s aux médecins en passant par des technicien·ne·s médicaux·ales et du personnel d'entretien ménager, de restauration, financier, informatique et administratif. Ce personnel, divers, est recherché et recruté en fonction de son expertise, ses compétences et de sa volonté de fournir des services exemplaires pour garantir une qualité de soins aux patient·e·s.
- » **Innovation constante** : La recherche médicale et les progrès technologiques conduisent à de nouveaux médicaments, traitements, équipements médicaux et techniques chirurgicales pour améliorer les soins et les résultats des patient·e·s.
- » **Demande accrue des soins en santé** : Avec les progrès toujours croissants de la médecine, les nouvelles technologies innovantes et le vieillissement de la population, les professionnel·le·s de santé sont fortement sollicité·e·s.
- » **Désert médical et inégalités d'accès aux soins** : La question de l'équité dans l'accès aux soins est un défi majeur.



Principaux défis RH auxquels ce secteur doit faire face :

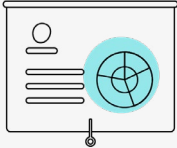
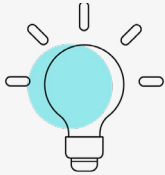
Le secteur de la santé doit relever plusieurs défis en matière de gestion des ressources humaines pour garantir des soins de qualité et répondre aux besoins croissants de la population tout en maintenant la satisfaction et le bien-être des professionnel·le·s de santé.

- » **Pénurie de personnel qualifié** : Dans de nombreux pays, il existe une pénurie chronique de professionnel·le·s de santé qualifié·e·s (médecins, infirmier·ère·s, technicien·ne·s médicaux·ales, etc.). L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) estime qu'il manquera 10 millions d'agents de santé d'ici 2030. Cette pénurie est exacerbée par des facteurs tels que le vieillissement de la population, l'exode mondial du personnel de santé à la recherche de meilleures opportunités de carrière à l'étranger, et les lacunes dans la formation et le recrutement.
- » **Charge de travail et burnout** : En raison d'une demande accrue de soins, le personnel de santé est souvent confronté à une charge de travail élevée, des horaires irréguliers et des situations stressantes. Cela peut conduire à l'épuisement professionnel et à des taux élevés de turnover compromettant la qualité des soins et la satisfaction au travail.
- » **Formation continue et développement professionnel** : La formation continue et le développement professionnel sont essentiels pour maintenir à jour les compétences et les connaissances des professionnel·le·s de santé. Cependant, l'accès à la formation et aux opportunités de développement peut être limité en raison de contraintes financières, manque de temps ou ressources insuffisantes.
- » **Gestion de la diversité et de l'inclusion** : La gestion de la diversité, équité et inclusion (DE&I) est un défi majeur pour assurer un environnement de travail respectueux et inclusif favorisant une communication efficace entre les membres de l'équipe, une meilleure évaluation des risques, une qualité supérieure de soins apportés aux patient·e·s et une performance financière accrue des établissements. Elle fait encore trop souvent défaut.
- » **Adoption de la technologie et transformation numérique** : La technologie joue un rôle grandissant dans la gestion des dossiers médicaux, des flux de travail, la télémédecine. Se l'approprier nécessite souvent un temps de formation et d'adaptation dont ne disposent pas toujours le personnel de santé, déjà beaucoup sollicité.
- » **Rémunération et conditions de travail** : Dans ce secteur, l'équilibre entre vie professionnelle/personnelle est rarement atteint. Pour contrebalancer ce manque, les professionnel·le·s de santé accordent de l'importance à un salaire élevé, la sécurité de l'emploi et la satisfaction d'exercer un métier noble. Assurer une rémunération compétitive et des conditions de travail satisfaisantes est essentiel.

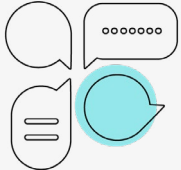
II. Solutions et bonnes pratiques

Quelques astuces pour séduire les talents du secteur de la santé

Voici quelques solutions pour attirer et retenir les talents sur ce secteur :

- » Proposer des opportunités de développement professionnel, des possibilités d'avancement et de spécialisation, des programmes de formation et prévoir de recruter du personnel temporaire pour aider à libérer du temps pour les suivre. 
- » Offrir des salaires compétitifs et avantages sociaux attractifs : Accorder des contributions exceptionnelles (éloges/reconnaisances, promotions, primes) pour reconnaître le travail effectué et saluer l'implication sans relâche du personnel. Pour les postes situés en zone rurale parmi les plus difficiles à pourvoir, rechercher des personnes qui ont grandi dans la région et qui souhaiteraient y revenir, ainsi 

que celles qui aiment l'idée de pratiquer dans ce type d'environnement et établir des liens plus étroits avec les patient·e·s, et leur offrir des avantages spécifiques comme un logement gratuit.

- » Garantir un équilibre vie professionnelle/personnelle : Favoriser des conditions de travail flexibles, alléger les horaires de travail, accorder suffisamment de pauses journalières et de congés payés pour éviter le surmenage. 
- » Favoriser un environnement de travail inclusif et respectueux : Valoriser la diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I), encourager la collaboration, la communication ouverte et offrir un soutien émotionnel aux employé·e·s qui en ont souvent grandement besoin. 
- » Assurer des conditions de travail sécurisées : Fournir un équipement de protection adéquat, des installations de travail sûres et des mesures de prévention des infections auxquelles les professionnel·le·s de santé sont sans cesse exposé·e·s. 

Intégrer des évaluations psychométriques dans le recrutement et développement de talents du secteur de la santé

Les tests d'évaluation psychométriques (inventaires de personnalité, tests d'aptitudes intellectuelles) peuvent aider les établissements de santé à mener des recrutements beaucoup plus inclusifs. Au service d'une meilleure DE&I, ils leur permettent de supprimer les biais liés à des facteurs tels que le nom, genre, âge, race/origine ethnique, handicap, orientation sexuelle, origine

socio-économique des candidats en valorisant leurs compétences et potentiel.

Être à l'écoute du personnel de santé, souvent en souffrance, est primordial dans ce secteur. Afin de promouvoir une communication transparente et ouverte, de donner aux employé·e·s l'occasion d'exprimer leurs préoccupations et suggestions, des outils comme les questionnaires 360° ou questionnaires des motivations et de la satisfaction motivationnelle pour le salarié et/ou l'équipe permettent de prendre en compte les requêtes

des employés et d'assurer une meilleure équité de traitement de leurs besoins propres.

Des outils de mesure des motivations, de la satisfaction motivationnelle et des intérêts professionnels peuvent également aider les établissements de santé à **personnaliser des programmes de développement de carrière et de formations** pour leur personnel pour les faire évoluer.

La pandémie de COVID-19 qui a frappé le monde en 2020 a fait la lumière sur ce secteur. Il a été vu et compris combien le personnel de santé, alors en première ligne pour gérer la crise sanitaire, déployait une énergie sans faille et sans relâche, à venir en aide aux patient·e·s toujours plus nombreux. Les demandes de soins continuent d'affluer. Il est de fait du devoir des établissements

médicaux de conserver leur personnel, animé par ce métier 100 % au service de l'autre, motivé, engagé et investi. Avec l'aide des professionnels RH, ils ont des leviers à disposition pour favoriser cela et lutter contre des inégalités de traitement dénoncées parfois par le personnel en l'absence de politique réelle de DE&I et d'un épuisement professionnel dont il souffre très souvent. Les tests psychométriques peuvent notamment aider en cela dans leur politique d'acquisition et de rétention des talents.



Évaluez les compétences de vos talents grâce aux tests psychométriques de Pearson TalentLens !

Déployez tout le potentiel humain de votre entreprise en perfectionnant votre approche de l'acquisition et de la rétention des talents..

[CONTACTEZ-NOUS](#)

À propos de TalentLens

TalentLens est une composante centrale de la division Workforce Skills de l'éditeur mondial de solutions d'apprentissage Pearson et leader international de l'évaluation et de l'accompagnement des personnes.

La division Workforce Skills est composée de Pearson TalentLens – éditeur de tests psychométriques en milieu professionnel, connu et reconnu sur le marché, ainsi que Faethm IA – la première entreprise au monde à s'appuyer sur des données pour se projeter de manière opérationnelle dans l'avenir des compétences d'une entreprise, et Credly – le leader mondial des badges numériques certifiants.

S'appuyant sur plus de 70 ans de recherche, nos tests psychométriques, tels que le test WATSON-GLASER™ III, sont utilisés par des centaines d'entreprises dans le monde entier pour le recrutement et le développement des compétences de leurs employé·e·s. En tant qu'expert·e·s du monde professionnel, notre objectif premier est de vous aider à faire le point sur vos pratiques, comprendre et définir vos besoins, vous accompagner dans le choix et l'utilisation de nos solutions d'évaluation.