



prêter main-forte au
secteur de la santé

Un plan « Soins de santé »



Un plan pour les soins de santé en résumé

Prêter main-forte au secteur de la santé.

Un plan 'Soins de santé' qui propose des solutions à court et à long terme.

Le secteur de la santé est sous pression, les flux entrants de personnel sont insuffisants et les flux sortants sont importants. Dans le contexte actuel de la crise du Covid-19, différents acteurs concernés tirent la sonnette d'alarme. Tant le monde politique que le secteur lui-même sont conscients de la nécessité d'une vision nouvelle et d'un soutien pour résoudre la pénurie de personnel dans les soins de santé.

Les secteurs de Federgon peuvent aider le secteur de la santé à attirer de nouvelles recrues et à retenir le personnel en place en entretenant sa motivation.

Les prestataires de services RH recrutent de nouveaux collaborateurs, assurent recyclage et perfectionnement, aident à développer les compétences et accompagnent les travailleurs dans leur carrière. Grâce aux prestataires de services RH, les personnes qui perdent ou risquent de perdre leur emploi peuvent retrouver une place sur le marché du travail. En tant que partenaires de chaque candidat, de chaque entreprise et des autorités publiques, les prestataires de services RH contribuent à faire tourner le marché du travail à plein régime.

Les prestataires de services RH peuvent aider le secteur de la santé en apportant une réponse à trois grands défis.

1. Pour augmenter les flux entrants de personnel, ils peuvent :

- **donner** au secteur de la santé **un accès maximal au vivier de demandeurs d'emploi disponibles** sur le marché du travail ;
 - jouer un rôle de facilitateur pour le **déploiement de candidats venant d'autres secteurs**¹ qui souhaitent entamer une seconde carrière dans les soins de santé ;
 - apporter un **soutien** pour la mise à l'emploi de **talents étrangers** dans le secteur ;
 - miser sur la **différenciation des tâches et des fonctions** en attirant des travailleurs issus d'autres secteurs tels que l'horeca, la logistique, ... pour les affecter à des fonctions de support dans les soins de santé ;
 - contribuer à susciter une **image positive**, en se concentrant sur le bien-être au travail des collaborateurs afin de rendre le secteur de la santé plus attractif.
- Des collaborateurs satisfaits sont en effet les meilleurs ambassadeurs.

2. Pour rendre la formation aux métiers de soins/une reconversion vers ces métiers plus attractive, ils peuvent :

- assurer un rôle de coordination dans les trajets de formation en alternance. Grâce à la formule de l'alternance, davantage de personnes auraient financièrement la possibilité d'opter pour une reconversion dans les soins de santé ;
- mettre en place des trajets spécifiques pour permettre à des travailleurs intérimaires, par le biais du fonds de formation pour les intérimaires (Travi), de suivre une formation de soignant et de combiner cela avec un emploi à temps partiel.

¹ Ci-après désignés comme les 'outsiders'.

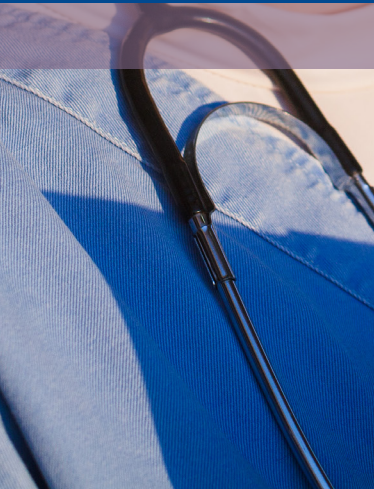


Un plan pour les soins de santé en résumé

3. Pour limiter les flux sortants de personnel, ils peuvent :

- discuter de la répartition des tâches en interne, examiner les possibilités d'évolution des collaborateurs et assurer un coaching sur le terrain ;
- mettre l'accent sur le coaching de carrière et le bien-être au travail afin d'améliorer la faisabilité des emplois dans le secteur.

Dans ce plan 'Soins de santé', nous expliquons en détail comment les prestataires de services RH peuvent répondre au besoin de renforts en personnel dans le secteur de la santé. Nous présentons non seulement des solutions temporaires pour faire face à la pandémie actuelle, mais aussi des solutions à long terme pour une collaboration plus durable avec ce secteur.



L'impact de la pandémie sur le personnel de santé est énorme. Beaucoup de travailleurs sont débordés, et la lumière ne brille toujours pas au bout du tunnel. Après les soins aux patients corona, il y a/aura le retard à rattraper dans les autres traitements qui ont été reportés. Les renforts en personnel de santé seront plus que nécessaires, même après la pandémie. Un accompagnement supplémentaire sera nécessaire pour maintenir le personnel au travail, mais aussi pour attirer de nouveaux collaborateurs afin de faire face aux répercussions de la pandémie et au surcroît d'activité dans les autres soins. La collaboration avec les prestataires de services RH privés peut constituer une solution et offrir des perspectives, aussi bien à court qu'à long terme.



Sommaire

- 1. Introduction** PAG. 5
- 2. Les prestataires de services RH apportent une réponse au besoin de renforts dans le secteur de la santé** PAG. 7
 - 1. Assurer des flux entrants suffisants**
 - Activation des demandeurs d'emploi
 - 'Outsiders' : le rôle des prestataires de services RH
 - Immigration professionnelle : élargir l'horizon de notre marché du travail
 - Investir dans une image positive pour le secteur : l'impact du bonheur au travail
 - 2. Miser sur la formation**
 - 3. Limiter les flux sortants**
- 3. L'importance d'un level playing field** PAG. 17
- 4. Travaillons ensemble pour l'emploi** PAG. 18



1. Introduction



Le secteur de la santé et de l'aide aux personnes manque de bras. La demande de soins est en hausse constante. Et la pandémie de Covid-19 vient douloureusement confirmer **la pénurie structurelle de personnel** dont souffre ce secteur et que celui-ci dénonce depuis bien longtemps déjà. Cette pénurie est due à divers facteurs :

- Outre la pandémie de Covid-19, le **vieillessement croissant** de la population exerce une pression énorme sur les soins de santé. Le vieillissement entraîne une augmentation de la demande de soins, mais il touche également une partie des **travailleurs de la santé qui prennent de l'âge** et doivent partir à la retraite. Cela a pour conséquence que de nombreux travailleurs expérimentés devront être remplacés afin de garantir la continuité des soins. Rendre le secteur de la santé (plus) attractif/plus populaire et inciter davantage de jeunes à choisir cette orientation peut constituer une solution.
- Le secteur de la santé compte aussi un nombre croissant de travailleurs qui décrochent et se retrouvent en **incapacité de travail de longue durée pour cause de burn-out ou de maladie**.
- Ajoutons à cela **la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail en général**. Le non-marchand², dont fait partie le secteur de la santé, est aussi impacté par ce phénomène. De ce fait, notre marché du travail évolue vers une situation de pénurie où le manque de personnel crée une pression sur des services qui sont essentiels pour notre société. Le besoin de soins ne va pas disparaître mais ne fera au contraire que croître avec l'augmentation du nombre de personnes âgées et l'allongement de la vie.

L'acuité des besoins temporaires en personnel liés à la pandémie actuelle jette une lumière crue sur les défis dans les soins de santé à plus long terme. Le plan 'Soins de santé' de Federgon n'est pas seulement pertinent aujourd'hui, mais il offre également des perspectives pour l'avenir.

Aujourd'hui, les canaux de recrutement propres au secteur de la santé ne suffisent plus pour répondre aux besoins en personnel. D'après les contacts de Federgon avec e.a. Verso, l'association flamande du secteur à profit social, ce secteur peine à pourvoir ses postes vacants, et la politique de rétention pourrait être améliorée³.

Le secteur de la santé est **à la recherche d'alternatives** pour remédier à la pénurie de personnel. **Tous les canaux** pour trouver du personnel doivent être utilisés dans ce cadre. **Les prestataires de services RH ont l'expertise nécessaire pour aider le secteur de la santé** dans cette tâche et disposent des atouts suivants :

- ✓ une connaissance et une expertise solides en matière de fonctionnement du marché du travail ;
- ✓ une expertise et des outils juridiques et pratiques pour alléger la charge administrative des employeurs du secteur ;
- ✓ un vaste réseau en Belgique et à l'étranger pour trouver du personnel et réaliser le 'matching' avec les fonctions à pourvoir ;

² On parle ici du 'secteur à profit social' au sens large.

³ Un certain nombre des problèmes mentionnés ci-dessus sont déjà exposés dans le Plan d'action 4.0. de l'ancien ministre flamand du Bien-être, de la Santé et de la Famille, Jo Vandeurzen ; cf. Verso, Talent gezocht voor de social profit – Een duobaan voor beleid en onderneming, 2018.



1. Introduction



- ✓ une expérience éprouvée dans l'accompagnement du recyclage/de la reconversion de travailleurs ;
- ✓ une expertise dans l'accompagnement de personnes durant toutes les phases de leur carrière ;
- ✓ le recours à un large éventail de canaux de recrutement, ce qui permet d'avoir une grande diversité de candidats ;⁴
- ✓ une grande expertise dans l'accompagnement des transitions d'un emploi à un autre et d'un secteur à un autre.

Le secteur de la santé est un secteur essentiel pour notre société, nous sommes tous d'accord là-dessus. L'importance de ce secteur ressort aussi clairement à la lecture de **l'accord de gouvernement fédéral**. Cet accord prévoit ainsi un financement complémentaire pour renforcer les flux entrants et prévoit également de miser sur la rétention du personnel en place et sur la formation pour les candidats venant d'autres secteurs. Pour ce faire, il faut faire appel aux partenaires adéquats et mettre en place les collaborations adéquates. Ce n'est qu'ainsi que les objectifs ambitieux fixés dans l'accord pourront être atteints.

Les secteurs de Federgon ont les connaissances et l'expertise nécessaires pour aider à la réalisation des objectifs de l'accord de gouvernement fédéral.

⁴ Voir le Monitoring socio-économique 2019 d'Unia : https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf, en particulier p. 71 : l'intérim se classe dans le Top 3 des commissions paritaires ayant les proportions les plus élevées de personnes d'origine non belge.



2. Les prestataires de services RH apportent une réponse au besoin de renforts dans le secteur de la santé

1. Assurer des FLUX ENTRANTS suffisants

Activation des demandeurs d'emploi

Les intermédiaires privés en placement peuvent faire en sorte que le potentiel disponible sur le marché du travail soit activé au profit du secteur de la santé.

Les demandeurs d'emploi peuvent être sensibilisés et accompagnés vers le marché du travail en vue d'une reconversion dans les soins de santé. **Les prestataires de services RH assument déjà ce rôle aujourd'hui et sont en contact étroit avec les demandeurs d'emploi.** En raison de leur expertise, ils peuvent intervenir rapidement pour réaliser le matching entre les demandeurs d'emploi et les postes vacants du secteur de la santé.

Les prestataires de services RH, dont les cabinets de recrutement et sélection et les entreprises de travail intérimaire, peuvent lever les obstacles qui freinent le recrutement dans les soins de santé. Ils analysent et valident en permanence les compétences disponibles sur le marché du travail et peuvent réaliser un matching durable en mettant la bonne personne au bon endroit !

Il convient de ne pas penser ici uniquement au personnel soignant au sens strict ; les prestataires de services RH peuvent aussi fournir du personnel de support pour soutenir les soignants dans leurs tâches et réduire leur charge de travail. Aujourd'hui, il existe déjà des exemples très concrets qui montrent comment les prestataires de services RH peuvent soutenir les établissements de soins.

un exemple du terrain

Une solution inventive à la pénurie de matériel de protection :

Au début de la première vague de la pandémie de Covid, les hôpitaux du réseau anversoïsois ont été confrontés à une importante pénurie de matériel de protection. Une laverie a été mise en place à l'hôpital du Stuivenberg pour laver et désinfecter les tabliers et autres équipements de protection réutilisables de manière à permettre au personnel de travailler en toute sécurité. Le prestataire de services RH Express Medical a fourni le personnel nécessaire pour faire tourner cette laverie.



Pour en savoir plus, scannez le code QR.



2. Les prestataires de services RH apportent une réponse au besoin de renforts dans le secteur de la santé

un exemple du terrain

Un coup de pouce pour le personnel des maisons de repos

En pleine crise du coronavirus, les maisons de repos ont dû déployer toute leur énergie pour continuer à prodiguer les soins nécessaires à leurs résidents. Comme certains membres du personnel sont parfois eux-mêmes tombés malades, la pression sur ceux qui restaient s'est accrue d'autant plus. La Croix-Rouge et Randstad ont uni leurs forces pour apporter un coup de pouce dans ce contexte difficile. La Croix-Rouge disposait d'une réserve de candidats, Randstad a assuré le matching et le soutien administratif. Ainsi, les maisons de repos ont pu recevoir un soutien pour des tâches telles que la distribution des repas ou l'organisation d'appels vidéo permettant aux résidents de communiquer avec leurs (petits-)enfants.

'Outsiders' : le rôle des prestataires de services RH

Dans le plan d'action 4.0 du précédent gouvernement flamand, l'idée a été lancée d'inciter des 'outsiders' (travailleurs venant d'autres secteurs) à s'orienter vers une seconde carrière dans le secteur de la santé et d'encourager la mobilité professionnelle à l'intérieur comme à l'extérieur du secteur. **Les prestataires de services RH sont en première ligne pour stimuler la mobilité sur le marché du travail et pour faciliter et accompagner les transitions d'un emploi à un autre ou d'un secteur à un autre.**

L'accord de gouvernement fédéral met également l'accent sur la nécessité de permettre à des personnes venant d'autres branches de « faire le pas vers une profession des soins infirmiers et de la santé ». Pour sensibiliser ces 'outsiders', il est important de cibler les groupes adéquats. On entend par outsiders les personnes qui veulent entamer une seconde carrière dans les soins de santé mais qui sont encore actifs dans leur emploi actuel ou ont été récemment licenciés. **Les prestataires de services RH disposent d'un vaste réseau qui peut être mobilisé rapidement et de manière flexible.** Les candidats potentiels devront être accompagnés au cours de leur transition d'un emploi vers l'autre ou de l'inactivité/du chômage vers un emploi dans les soins de santé.

Les travailleurs doivent savoir en premier lieu que les transitions sont possibles et faisables. Les prestataires de services RH disposent des connaissances et de l'expertise pour accompagner ces transitions. Le défi consiste à aider les travailleurs à passer de manière fluide d'un secteur à l'autre ou d'une entreprise à l'autre.



2. Les prestataires de services RH apportent une réponse au besoin de renforts dans le secteur de la santé

Concrètement : comment les prestataires de services RH accompagnent-ils les transitions sur le marché du travail ?

- Les **cabinets d'outplacement** ont une expérience éprouvée dans l'accompagnement et le coaching de travailleurs licenciés. Ils ont un premier contact avec ce groupe cible et peuvent accompagner et orienter ces personnes vers les canaux appropriés pour leur permettre de se former à une profession dans le secteur de la santé.
- Les **centres d'accompagnement de carrière** peuvent **coacher** les personnes qui ne se sentent pas/plus bien dans leur job pour les réorienter **vers une nouvelle carrière dans les soins de santé**.
- Les **entreprises de travail intérimaire** peuvent activer par exemple des personnes d'autres secteurs qui sont en chômage temporaire ou des inactifs en les mettant au travail pour une mission temporaire (éventuellement en vue de fixe) dans des secteurs essentiels où il y a un besoin important de personnel, comme le secteur de la santé. Il existe déjà quelques beaux exemples où le secteur de l'intérim a activement collaboré, par exemple avec Decathlon et Brussels Airlines, pour orienter des chômeurs temporaires vers d'autres secteurs. D'autre part, le travail intérimaire peut aussi favoriser un **accroissement de la mobilité au sein même des soins de santé** :
 - » Les travailleurs du secteur de la santé qui aimeraient s'essayer à **d'autres fonctions/métiers au sein du secteur** devraient pouvoir avoir cette opportunité.
 - » En outre, cette mobilité interne peut permettre de remédier à une **pénurie temporaire de personnel** dans certains établissements de soins grâce au renfort de travailleurs d'autres établissements.
 - » Des personnes qui, à côté de leur emploi existant, veulent exercer une activité complémentaire, par exemple le week-end, peuvent aussi passer par l'intérim pour combiner cette activité annexe avec leur emploi principal. C'est parfaitement possible d'un point de vue juridique, et les deux parties concernées sont gagnantes.
- Les **cabinets de Recruitment, Search & Selection** peuvent décharger les établissements de soins en les accompagnant pour certaines tâches RH et en recherchant pour eux des candidats adéquats, dont ils ont testé les compétences.

un exemple du terrain

Un outil en ligne qui met en relation personnel soignant et établissements de soins⁵.

Le prestataire de services RH ASAP a développé, en collaboration avec Paragon Medical, une plateforme en ligne qui permet d'assurer un matching de l'offre et de la demande. Les travailleurs de la santé peuvent notamment s'y inscrire pour prester des heures complémentaires dans d'autres établissements de soins qui manquent de bras.

⁵ <https://mailchi.mp/7b554c09a466/dare-to-care>



2. Les prestataires de services RH apportent une réponse au besoin de renforts dans le secteur de la santé

un exemple du terrain

Des prestataires de services RH assistent déjà les hôpitaux et établissements de soins en leur fournissant des collaborateurs 'in house'. Ils apportent un support aux établissements de soins pour :

- la formation des intérimaires en fonction des besoins du client et l'intégration des nouveaux entrants
- les procédures de certification (e.a. JCI)
- l'optimisation de la gestion du personnel temporaire de l'établissement de soins
- le recrutement et la sélection
- la digitalisation des outils de planification et d'évaluation

■ **« Les prestataires de services RH sont des experts dans la facilitation et l'accompagnement des transitions sur le marché du travail »**

Ann Cattelain, CEO Federgon

Insertion professionnelle dans le secteur de la santé via les trajets de transition

Un trajet de transition combine un coaching de carrière intensif, assorti le cas échéant d'une formation, et débouche sur une période où le travailleur reçoit un contrat de transition de par exemple 3 ou 6 mois via le payroll d'une entreprise d'intérim agréée. À ce moment, il peut tester un emploi chez un nouvel employeur, voire plusieurs employeurs, avant d'être engagé définitivement. Un prestataire de services RH agréé, qui accompagne les travailleurs de manière professionnelle dans leur transition d'une fonction vers l'autre ou d'un secteur vers l'autre, offre les garanties nécessaires pour assurer le bon déroulement de ce trajet, tant dans l'entreprise de départ que dans l'entreprise d'arrivée.

Le travailleur conserve son salaire, et l'employeur initial peut récupérer au moins une partie du salaire via l'entreprise de travail intérimaire. Ainsi, les travailleurs sont **accompagnés, de manière fluide et respectueuse, d'un emploi vers l'autre**, et ce dans le cadre légal existant de la mise à disposition de personnel.

L'intervention d'une entreprise d'intérim garantit le respect des conditions de travail et de salaire du travailleur. Les entreprises d'intérim ont en effet par définition un champ d'action intersectoriel, et elles disposent des outils et du savoir-faire nécessaires pour assurer le succès du trajet de transition. Ainsi, elles peuvent proposer des travailleurs qui disposent des compétences adéquates.



Scannez le code QR pour [plus d'informations](#).



2. Les prestataires de services RH apportent une réponse au besoin de renforts dans le secteur de la santé

Immigration professionnelle : élargir l'horizon de notre marché du travail

Parfois, les pénuries de candidats sont si importantes qu'il faut regarder au-delà des frontières nationales pour aller recruter à l'étranger. Cependant, les formalités juridiques et administratives constituent un frein pour de nombreux employeurs qui hésitent à franchir le pas. Il y a en effet beaucoup de formalités (administratives) à accomplir, entre autres gérer/assurer :

- la procédure (complexe) de la demande de permis combiné ;
- la procédure d'équivalence/reconnaissance des diplômes ;
- un accompagnement pour le logement de ces personnes ;
- l'apprentissage de la langue ;
- la connaissance du marché du travail local ;
- la formation nécessaire ;
- ...

Souvent aussi, la **Crainte du dumping social, de la concurrence déloyale et de supplanter les travailleurs en place** est un facteur qui constitue un obstacle supplémentaire et qui amène à renoncer aux opportunités que peut offrir le recrutement de candidats étrangers.

Les **prestataires de services RH** offrent les atouts et l'appui suivants :

- connaissances et expertise dans des matières très complexes (législation sociale applicable, formalités liées aux permis de séjour et de travail, ...) ;
- vérification approfondie des qualifications pour l'exécution du travail ;
- expertise éprouvée dans le soutien aux travailleurs étrangers en matière de logement ;
- coordination des formations linguistiques éventuellement nécessaires ;
- ...

Les établissements de soins ont donc la garantie de trouver du personnel soignant ayant les connaissances linguistiques et les compétences spécifiques requises. Ils sont **déchargés des tâches administratives** (comme demander les permis de travail, les diplômes, etc.) et peuvent se concentrer sur leurs tâches essentielles.

Les prestataires de services RH disposent en outre **d'un réseau solide et étendu à l'étranger**, grâce auquel ils sont en mesure de recruter rapidement des candidats étrangers de talent.



2. Les prestataires de services RH apportent une réponse au besoin de renforts dans le secteur de la santé

À chacun son métier : recourir à du personnel de support là où c'est nécessaire !

Pour répondre à la pénurie de personnel, il est nécessaire que chaque collaborateur fonctionne au maximum de ses capacités. Dans le secteur de la santé aussi, il est important de mettre l'accent sur la différenciation des fonctions et des tâches⁶.

■ « *Tant que le médecin se rend à domicile pour prendre la tension d'un patient, que l'infirmière passe la majorité de son temps à dispenser des soins de base, que l'aide à domicile fait des travaux de nettoyage, il y a encore beaucoup à faire pour réorganiser le secteur des soins. En effet, le nettoyage peut être effectué par des aides-ménagères, les soins de base aux patients peuvent être dispensés par des aides-soignant(e)s, ce qui permet alors aux personnel infirmier et aux médecins de se concentrer respectivement sur des problématiques de nursing et problématiques médicales spécifiques.* »⁷

Extrait de la précédente note conceptuelle du gouvernement flamand.

Pour que chaque professionnel puisse se concentrer sur ses tâches essentielles, il est important d'envisager une redistribution des tâches.

- ✓ Par le biais du **travail intérimaire**, il est possible de recruter des personnes venant d'autres secteurs pour effectuer des tâches de support dans le secteur des soins, par exemple la distribution des repas, la préparation des repas, l'entretien, ... Cela donne du temps et de la marge aux aides-soignant(e)s ou même aux infirmières pour se concentrer à 100% sur leurs tâches essentielles.
- ✓ Grâce à la **sous-traitance/au projectsourcing**, certaines tâches peuvent être confiées à des bureaux de projectsourcing qui gèrent leurs travailleurs sur la base de leur expertise et prennent en charge les tâches en question. Par exemple, une maison de repos et de soins peut confier (temporairement ou non) la mission de dispenser les soins d'hygiène et de confort aux résidents à un bureau de projectsourcing, qui affecte des travailleurs qualifiés pour ce faire. Là aussi, cela permet à l'équipe soignante en place de se concentrer sur ses tâches essentielles. Le rôle du projectsourcing consiste en effet à affecter les gens de la manière la plus efficace et efficiente possible : faire appel à des pools externes là où les besoins sont les plus grands !

Investir dans une image positive pour le secteur : l'impact du bonheur au travail

Afin d'accroître les flux entrants, il faut que le secteur reste suffisamment attractif et renvoie une image suffisamment positive aux candidats potentiels. Il a déjà été démontré à maintes reprises que le bonheur au travail a un effet particulièrement positif sur l'organisation. Cela a un impact non seulement sur la rétention des travailleurs en place, mais aussi sur le recrutement de nouveaux travailleurs. Un employeur dont les collaborateurs sont heureux est beaucoup plus attrayant pour un

⁶ Différenciation de fonctions : la création de fonctions ayant des tâches, des responsabilités et des attributions différentes au sein d'un même groupe professionnel. Différenciation des tâches : la redistribution des tâches entre différents groupes professionnels.

⁷ Plan d'action 4.0. de l'ancien ministre flamand du Bien-être, de la Santé et de la Famille, Jo Vandeurzen, « Werk maken van werk in zorg en welzijn ».



2. Les prestataires de services RH apportent une réponse au besoin de renforts dans le secteur de la santé

demandeur d'emploi. Des travailleurs satisfaits sont les meilleurs ambassadeurs qui soient. Une politique de well-being bien pensée est la meilleure garantie pour prévenir le burn-out et assurer le bien-être au travail des collaborateurs.

2. Miser sur la FORMATION

Dans les soins de santé, de nombreuses fonctions ont légitimement des exigences strictes en matière de qualification. Une formation et un accompagnement adéquats sont dès lors indispensables pour accroître les flux entrants. L'accord de gouvernement fédéral est ambitieux sur ce point. Les prestataires de services RH souhaitent apporter leur pierre à l'édifice dans ce domaine.

Formation en alternance

Certains prestataires de services RH se sont déjà retroussé les manches et s'efforcent d'inciter des demandeurs d'emploi ou des travailleurs venant d'autres secteurs à se former au métier d'aide-soignant(e) et même d'infirmier(ère). Le rôle des prestataires de services RH consiste à organiser un système de formation en alternance et à mettre en place des trajets qui favorisent effectivement cette alternance. La formation se déroule souvent en plusieurs phases et se combine rapidement avec un emploi à temps partiel dans les soins de santé.

un exemple du terrain

Combiner une formation de soignant avec un temps partiel dans le secteur de la santé

Au cours de la première année, le candidat suit sa formation en alternance. Il peut combiner son emploi actuel avec cette formation à temps partiel au métier d'aide-soignant(e) ou d'infirmier(ère). Une autre possibilité consiste à rechercher un autre emploi permettant la combinaison avec les études. Les participants bénéficient régulièrement d'un coaching intensif. À partir de la deuxième année (et jusqu'à la fin du cursus), la formation s'accompagne de stages. Dès ce moment-là, les participants peuvent obtenir le certificat d'aide-soignant(e), et ils peuvent déjà commencer à travailler dans les soins de santé. À l'issue du cursus complet (généralement 3 à 5 ans), le participant est prêt à se lancer véritablement dans le secteur des soins. La Randstad Academy a déjà lancé un trajet de ce type.



Scannez le code QR pour [plus d'informations](#).

Les prestataires de services RH développent des formules pour permettre la formation en alternance et pour faire en sorte que les postes vacants dans des fonctions critiques puissent être pourvus. Rendre la combinaison travail/formation réalisable et viable est la seule solution pour motiver les gens à se réorienter vers le secteur de la santé.

Les autorités publiques pourraient également consentir des efforts supplémentaires pour donner un coup de pouce financier aux gens qui veulent se reconverter à un métier dans les soins de santé.



2. Les prestataires de services RH apportent une réponse au besoin de renforts dans le secteur de la santé

Formation via le fonds de formation pour les intérimaires (Travi) : donner aux intérimaires l'opportunité de se reconvertir dans les soins de santé

Travi, le fonds de formation pour les intérimaires, en collaboration avec VIVO, le fonds de formation du secteur non marchand, veut offrir aux (candidats-)intérimaires l'opportunité de se former à une fonction d'aide-soignant. Il s'agit là aussi d'un système en alternance où les participants travaillent à temps partiel dans ce secteur parallèlement à leur formation. Et c'est tout bénéfique pour les parties concernées : les participants se familiarisent avec le secteur qui peut ensuite les former progressivement à la fonction d'aide-soignant. L'avantage de ce trajet, c'est que les participants perçoivent un salaire pour les prestations qu'ils fournissent dans le cadre de leur emploi à temps partiel en tant qu'intérimaire. La formule en alternance et la sécurité d'avoir un revenu augmentent la motivation des participants à s'engager dans un trajet de formation qualifiante de longue durée.

Dans ce projet, les participants bénéficient pendant deux ans d'un accompagnement et d'un coaching intensifs et ils sont formés à une fonction d'aide-soignant. En cas de réussite de leur trajet de formation, ils peuvent commencer à travailler dans cette fonction. L'action de Travi et d'entreprises d'intérim spécialisées permet de toucher des personnes qui n'ont aucune connaissance du secteur. Ce projet vise aussi les personnes inactives et les intérimaires qui manifestent de l'intérêt pour un emploi dans les soins de santé. Les modalités du trajet doivent encore être concrétisées en concertation avec VIVO.



2. Les prestataires de services RH apportent une réponse au besoin de renforts dans le secteur de la santé

3. Limiter les FLUX SORTANTS

Pour remédier à la pénurie de personnel, il ne faut évidemment pas se concentrer uniquement sur le recrutement de nouveaux travailleurs, le recyclage et la formation. Il faut également maîtriser les flux sortants de personnel. Pour ce faire, il convient d'être attentif à la politique de rétention du personnel et d'intervenir en temps opportun lorsque des collaborateurs manifestent l'intention de quitter le secteur. Le secteur des soins de santé et de l'aide aux personnes est un secteur aux multiples facettes qui offre à ses collaborateurs énormément d'occasions d'évoluer dans leur fonction ou de se réorienter au sein du secteur.

Le talent est la clé de la réussite, il est de la responsabilité de chaque organisation d'investir dans ce domaine et de prendre soin de ses collaborateurs. Avec des collaborateurs motivés à bord, le secteur de la santé sera en mesure de faire la différence et de réduire sensiblement le flux des départs. Une politique stratégique en matière de bien-être au travail est la pierre angulaire d'une politique de rétention efficace. Les prestataires de services RH spécialisés en bien-être au travail peuvent fournir des outils pour soutenir cette politique.

Services de consultance spécialisés

Les spécialistes en consultance RH peuvent donner des idées nouvelles pour une politique RH performante et fournir des conseils ainsi qu'un accompagnement dans leur mise en œuvre. Un établissement de soins peut faire appel à un prestataire externe de services RH qui sera chargé d'identifier, avec l'équipe de professionnels RH internes, ce qui doit être amélioré en termes d'organisation ou de fonctionnement des équipes. Adapter la répartition des tâches, discuter des possibilités d'évolution des collaborateurs, assurer le coaching sur le terrain, favoriser le partage des connaissances et de l'expérience entre les soignants, rendre l'organisation du travail plus efficace, ... bref, fournir un soutien pour faire en sorte, en concertation avec l'employeur, de mettre le bon collaborateur à la bonne place. À cet égard, il n'est pas toujours nécessaire de recruter de nouvelles personnes ; ce qu'il faut, c'est affecter les collaborateurs en place de manière optimale et, si nécessaire, faire appel temporairement à des renforts externes par le biais de formules telles que le projectsourcing ou l'intérim management.



2. Les prestataires de services RH apportent une réponse au besoin de renforts dans le secteur de la santé

Assurer la satisfaction des collaborateurs en investissant dans le bien-être et le bonheur au travail

Les membres de Federgon proposent un éventail de solutions dans le contexte du travail faisable et maniable, thème dont l'importance ne cesse de croître. Même avant la crise corona, nous vivions déjà clairement dans une société en mutation constante et rapide. L'impact du confinement, le climat d'incertitude, le manque de contacts sociaux, ... tout cela fait que les gens ont de plus en plus de mal à suivre ce rythme rapide. Cela peut se traduire par un manque de motivation, de l'absentéisme, des incapacités de travail de longue durée, ... qui ont bien sûr un impact important sur l'organisation. Il est également important d'évaluer correctement le bien-être au sein de l'organisation. Investir dans le bonheur au travail des collaborateurs à court et à long terme procure à l'employeur des avantages en termes de rétention, de recrutement, de limitation de l'absentéisme, de motivation, etc. L'organisation peut faire appel à des partenaires externes pour mettre en place des actions préventives, mais aussi pour accompagner un collaborateur qui revient au travail après une période d'absence. Une approche stratégique de ce type de situation, assortie d'un accompagnement professionnel, augmente considérablement le taux de réussite. Il est évident que mieux vaut prévenir que guérir.

Prévenir les départs en prévoyant du coaching de carrière

Pour lutter contre la pénurie de personnel, il est essentiel de garder les talents expérimentés à bord aussi longtemps que possible. Il est important de donner aux collaborateurs suffisamment d'opportunités au sein de l'entreprise ou du secteur afin de prévenir le turn-over. De plus, la digitalisation et les mutations rapides créent souvent de l'incertitude et des difficultés chez les travailleurs. Dans ce contexte, le coaching de carrière est un outil puissant !

Le secteur de la santé est un secteur aux multiples facettes qui offre aux gens un grand potentiel d'évolution et de développement de nouvelles qualifications. Ce potentiel doit être pleinement exploité pour prévenir les départs. Pour les employés qui sont en place depuis un certain temps, ce potentiel d'évolution n'est pas toujours visible. Certains collaborateurs n'ont pas une idée claire de l'orientation qu'ils veulent ou peuvent donner à leur carrière. Cela génère des préoccupations et des frustrations, ce qui peut conduire à de l'insatisfaction, voire au burn-out. Un regard neuf et l'expertise d'un tiers indépendant peuvent aider à évaluer correctement la situation et à empêcher que le travailleur concerné ne vienne parfois à penser à tort que la seule solution est de rechercher un nouvel employeur ou un nouveau défi.

Le coaching de carrière stimule la mobilité interne en permettant d'affecter les collaborateurs à d'autres fonctions et d'évoluer dans leur parcours. Souvent, le coaching professionnel peut aussi réduire la pression au travail grâce à une réorganisation du contenu des fonctions.



3. L'importance d'un level playing field

Pour obtenir un résultat optimal, il est important de mettre en place un « level playing field », c'est-à-dire des règles de concurrence équitables pour tous les acteurs concernés. Par exemple, les incitants fiscaux et financiers à l'embauche devraient être les mêmes pour les collaborateurs internes et externes. En ce qui concerne les incitants financiers, la Flandre a déjà pris les mesures nécessaires pour ce qui concerne les infirmier(ère)s intérimaires dans les maisons de repos et les centres de jour.



Au cours de la première vague de la crise du Covid-19, un certain nombre d'aides financières temporaires ont également été prévues, entre autres pour le personnel soignant et le personnel de support recruté par le biais du travail intérimaire et du project sourcing. Les mesures ont récemment été étendues par le gouvernement flamand afin de donner plus d'oxygène au secteur de la santé et lui permettre de faire appel à des renforts. Une subside est prévue pour les heures prestées par le personnel supplémentaire et le personnel de remplacement, et ce pour la période du 1^{er} octobre 2020 au 31 mars 2021. Les établissements de soins peuvent utiliser toutes sortes de formules, y compris l'intérim et le project sourcing.

Federgon pense que c'est une bonne chose que cette mesure ait été étendue et qu'un large éventail de profils (e.a. aides-soignant(e)s, personnel de support, psychologues, étudiants, infirmier(ère)s, etc.), recrutés par le biais d'autres canaux comme le project sourcing et le travail intérimaire, soient, au moins temporairement, inclus dans la mesure de financement. Ces incitants apportent une contribution importante à la résolution des problèmes structurels de recrutement auxquels les soins de santé sont confrontés.

À l'heure où la deuxième vague frappe les soins de santé encore plus durement que la première, comme en témoigne notamment la grande étude Corona menée par l'Université d'Anvers, et où les appels à l'aide du secteur se font encore plus pressants, il est pour Federgon absolument indispensable de transposer ces mesures de soutien dans une réglementation définitive et non plus uniquement liée à la pandémie de Covid-19.

4. Travaillons ensemble pour l'emploi



Ce plan 'Soins de santé' est à considérer comme une main tendue du secteur des prestataires de services RH au secteur de la santé. Aujourd'hui, nous sommes prêts à partager nos services et notre expertise avec les établissements de soins et à fournir des solutions qui donneront au secteur l'oxygène nécessaire à court et à long terme, et ce à travers trois objectifs :

1. assurer des flux entrants suffisants
2. miser sur la formation
3. limiter les flux sortants

Il nous faut unir nos forces et travailler ensemble afin de donner au secteur de la santé les armes nécessaires pour affronter la pandémie et pour être prêt demain à relever les défis d'après-demain.

Contact

Vous êtes à la recherche d'un prestataire de services RH qui peut faire la différence pour votre organisation ? Plus de 600 entreprises sont membres de Federgon, la fédération des prestataires de services RH. Nous représentons les entreprises qui sont actives dans le domaine des services RH et du placement dans son sens le plus large.

Nos prestataires de services RH aident les demandeurs d'emploi à trouver du travail et les entreprises à trouver le bon candidat. Ils aident les travailleurs à actualiser leur formation et à développer leurs compétences et les accompagnent tout au long de leur carrière. Ils aident les personnes qui ont perdu leur emploi ou risquent de le perdre à trouver une nouvelle place sur le marché du travail. Les opérateurs privés du marché du travail et les prestataires de services RH sont des acteurs indispensables. En tant que partenaires de chaque candidat, de chaque entreprise et des pouvoirs publics, nous contribuons à faire tourner le marché du travail à plein régime.

Nos entreprises sont actives dans les secteurs suivants : Travail intérimaire, Recrutement, Search & Selection, Projectsourcing, Learning & Development, Outplacement, Intérim Management, Titres-services, Well-being, HR Tech et Accompagnement de carrière.



Pour en savoir plus, scannez le code QR.



Ann Cattelain
CEO

Andreas Verougstraete
Legal Director

Natasja Engels
Legal Advisor

Tour & Taxis - Royal Depot
Avenue du Port 86c bte 302
1000 Bruxelles

T 02 203 38 03
info@federgon.be

 @FEDERGON
WWW.FEDERGON.BE