

# LES MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION PICARDIE : PANORAMA ET ANALYSE PROSPECTIVE



# SOMMAIRE

Préambule	p.3
<b>1. Eléments contextuels</b>	<b>p.4</b>
<b>2. La FPH en région Picardie</b>	<b>p.18</b>
<b>3. Panorama des métiers de la FPH en région Picardie</b>	<b>p.34</b>
<b>4. Les problématiques métiers vues par les établissements de la région</b>	<b>p.114</b>
<b>Annexes</b>	<b>p.134</b>

# PRÉAMBULE

- ✓ Depuis début 2011, un dispositif régional d'accompagnement sur la GPMC, cofinancé par l'ARS Picardie et des fonds régionaux de l'ANFH, est proposé aux établissements adhérents.
- ✓ Dans la continuité de ce projet, le Conseil Régional de Gestion de l'ANFH s'est engagé, en mars 2012, dans la réalisation d'une cartographie régionale des métiers. Ce projet bénéficie de cofinancements ANFH (siège et région) et de Fonds européens. La réalisation de cartographies régionales s'inscrit dans le projet stratégique 2012-2015 de l'ANFH nationale.
- ✓ Dans ce cadre, le groupement OpinionWay-Geste a été mandaté par l'ANFH pour accompagner les Délégations dans le pilotage et la réalisation des cartographies métiers à l'échelle de la région.
- ✓ **Ce document présente les principaux enseignement de la cartographie des métiers de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) personnels non médicaux en région Picardie.**

# 1

## Eléments contextuels

# **α.** Le contexte et les objectifs de la démarche

# CONTEXTE DE LA DÉMARCHE (1/2)

- ❖ L'ANFH offre des prestations de conseil et de formation adaptées aux besoins des établissements de la FPH. La parution du décret du 21/08/2008 sur la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV) fut un point de départ pour mettre en place des dispositifs d'accompagnement et de développement des compétences professionnelles dans les établissements.
- ❖ L'Instruction DGOS/RHSS/MEIMMS n° 2010-215 du 23 juin 2010 relative au financement par le fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés (FMESPP), a permis à l'OPCA de se positionner comme un acteur clé pour accompagner les mutations sectorielles et les nouveaux enjeux auxquels les adhérents doivent répondre, par exemple la modernisation des ressources humaines.

# CONTEXTE DE LA DÉMARCHE (2/2)

- ❖ En région Picardie, le dispositif GPMC s'inscrit dans cet esprit. La circulaire de 2010 affirme l'intérêt d'une démarche GPMC et le rôle majeur de la gestion des ressources humaines : *« les établissements de santé doivent compléter leur gestion administrative et statutaire par une gestion davantage orientée vers une gestion des métiers et des compétences qui peut, seule, répondre aux enjeux de professionnalisation des métiers du secteur de la santé. »*
- ❖ Depuis 2011, l'ANFH propose des formations de professionnalisation et des accompagnements personnalisés aux établissements qui souhaitent développer une démarche GPMC. 30 établissements sanitaires ont pu bénéficier de la formation action à la GPMC.
- ❖ La cartographie des métiers est une des premières réalisations fondatrices de la démarche. Elle permet à chaque établissement d'avoir une visibilité concrète de ses effectifs par métiers et d'identifier les besoins nécessaires à plus ou moins long terme pour mener ses activités.
- ❖ Suite à un état des lieux réalisé, 18 établissements ont finalisé ou sont en cours de finalisation de leur cartographie des métiers. Aujourd'hui, il est intéressant de les généraliser aux 88 établissements adhérents en vue de produire une cartographie régionale.
- ❖ En conséquence, en 2013 la région s'inscrit dans le projet national « cartographie régionale des métiers » mis en œuvre par le prestataire choisi, après une mise en concurrence nationale, OpinionWay-Geste.

# OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

## **A l'échelle des adhérents, les résultats permettront de :**

- ❖ Produire une cartographie des métiers avec une restitution permettant le positionnement des adhérents sur leur territoire ou au sein de leur catégorie
- ❖ Produire des indicateurs RH permettant d'alimenter les outils de pilotage interne

## **A l'échelle régionale, les résultats permettront de :**

- ❖ Disposer de données quantitatives sur les métiers dans la région, par territoire de santé et par catégorie d'établissements.
- ❖ Disposer d'une analyse qualitative sur les problématiques de certains métiers et les tendances et évolutions pressenties (métiers en tension, difficultés de recrutement...).
- ❖ Identifier les besoins en compétences des établissements

## **Avec cette cartographie, les instances régionales de l'ANFH pourront ainsi :**

- ❖ Adapter la politique de prise en charge des études promotionnelles sur les fonds mutualisés au regard des besoins identifiés dans les établissements
- ❖ Construire des parcours de formation métiers financés sur les fonds mutualisés régionaux en lien étroit avec les problématiques d'évolution des métiers
- ❖ Être force de proposition auprès des partenaires régionaux pour mettre en place des actions collectives adaptées à la FPH

β.

## Le contexte régional

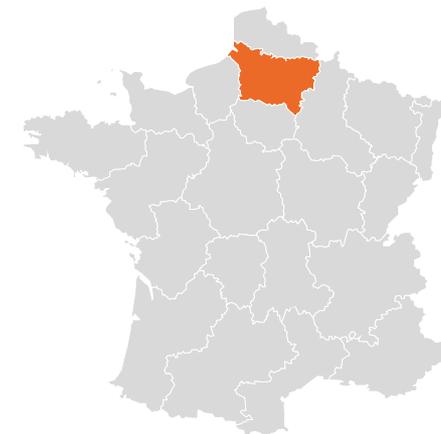
# LA RÉGION PICARDIE EN QUELQUES MOTS

## En résumé...

*Quinzième région par sa superficie, la Picardie s'étend sur 19 399 km<sup>2</sup>. Avec 1,91 million d'habitants au 1<sup>er</sup> janvier 2010, soit 3% de la population métropolitaine, la région se situe au 12<sup>e</sup> rang national.*

*La Picardie, industrielle et rurale à la fois, est située entre deux grandes régions urbaines, l'Île-de-France et le Nord Pas-de-Calais.*

*Sa particularité réside dans le clivage nord-sud entre le sud de l'Oise, partie intégrante de l'aire urbaine de Paris, qui bénéficie d'un chômage plus bas et de revenus plus élevés, et le nord-est de la région, plus rural, plus isolé et plus pauvre.*



Comme les autres régions du nord de la France, la Picardie voit sa population augmenter uniquement grâce à l'excédent naturel. Les mouvements migratoires, orientés globalement du nord vers le sud de la France, font que, depuis les années 80, davantage de personnes quittent la région que d'autres ne s'y installent.

Les principales activités économiques de la Picardie sont l'agriculture, l'industrie et le commerce. L'agriculture contribue au tiers de la production nationale de betteraves sucrières et de pommes de terre, et à près du quart de la production de protéagineux (destinés principalement à l'alimentation des animaux). Les principales filières industrielles sont la chimie plasturgie, le travail de métaux, la mécanique et l'agro-alimentaire, avec une présence significative de l'aéronautique et de l'automobile.

Source : Insee, *Présentation de la région Picardie*, mise à jour septembre 2013

# POPULATION ET NAISSANCE : LE CONSTAT DE L'ARS PICARDIE



La jeunesse de la population picarde et sa « forte » fécondité constituent deux atouts dans le contexte général du vieillissement de la population. Cependant, la croissance de la population n'est pas homogène sur toute la région.

# LES CARACTÉRISTIQUES DE SANTÉ DE LA POPULATION PICARDE (1/4)

## En résumé...

***La situation sanitaire de la population picarde, appréhendée au travers de l'espérance de vie à la naissance, des taux de suicides, des taux de décès standardisés pour les pathologies les plus fréquentes et la fréquence des principales affections de longue durée (ALD) est moins favorable que la moyenne nationale.***

***Ainsi, avec 16 650 décès qui sont survenus en moyenne annuelle sur la période 2006-2008 (dont 3 900 chez les moins de 65 ans), la Picardie présente les deuxièmes taux de mortalité tous âges et prématurée les plus importants des régions de France hexagonale derrière le Nord - Pas-de-Calais. Cette surmortalité et la position de la Picardie au sein des régions françaises derrière la voisine nordiste sont également retrouvées pour les deux principales causes de décès (cancers et accidents cardiovasculaires).***

## Cancers

La Picardie présente le 2<sup>ème</sup> taux de mortalité par cancers le plus important des régions de France après le Nord - Pas-de-Calais. Les cancers constituent la première cause de décès.

# LES CARACTÉRISTIQUES DE SANTÉ DE LA POPULATION PICARDE (2/4)

## Maladies cardiovasculaires

La Picardie présente le 2<sup>ème</sup> taux de mortalité par maladie de l'appareil circulatoire le plus important des régions de France après le Nord-Pas-de-Calais. Les maladies cardiovasculaires constituent maintenant la 2<sup>ème</sup> cause de mortalité en Picardie comme dans le reste du pays après les cancers.

## Suicide

La Picardie présente le quatrième taux de mortalité par suicide le plus important des régions de France hexagonale : +28 % de surmortalité par rapport au niveau national. Le nombre de décès par suicide augmente tout particulièrement chez les hommes à partir de 70 ans.

## Alcool

Avec 780 décès en moyenne annuelle sur la période 2000-2008, la Picardie présente le quatrième taux de mortalité liée à une consommation d'alcool tous âges confondus : +28 % de surmortalité par rapport au niveau national.

# LES CARACTÉRISTIQUES DE SANTÉ DE LA POPULATION PICARDE (3/4)

## Tabac

Avec 2 500 décès en moyenne annuelle sur la période 2000-2008, la Picardie présente le troisième taux de mortalité par causes liées à une consommation tabagique tous âges le plus important des régions de France hexagonale : +14 % de surmortalité par rapport au niveau national.

## Obésité

La Picardie se situe au troisième rang des régions de la France hexagonale présentant le pourcentage le plus élevé de personnes de 18 ans et plus en situation d'obésité. En 2009, ce pourcentage est de 18 % en région contre 15 % au niveau national. En douze ans, la part de personnes présentant une obésité a presque doublé en Picardie (9 % en 1997).

## Diabète

Avec une surmortalité significative de +26 % par rapport à la France hexagonale, la Picardie se situe au quatrième rang des régions françaises pour le diabète. Pour les nouvelles demandes d'admission en affections de longue durée, la Picardie est au troisième rang des régions françaises.

# LES CARACTÉRISTIQUES DE SANTÉ DE LA POPULATION PICARDE (4/4)

## Troubles mentaux

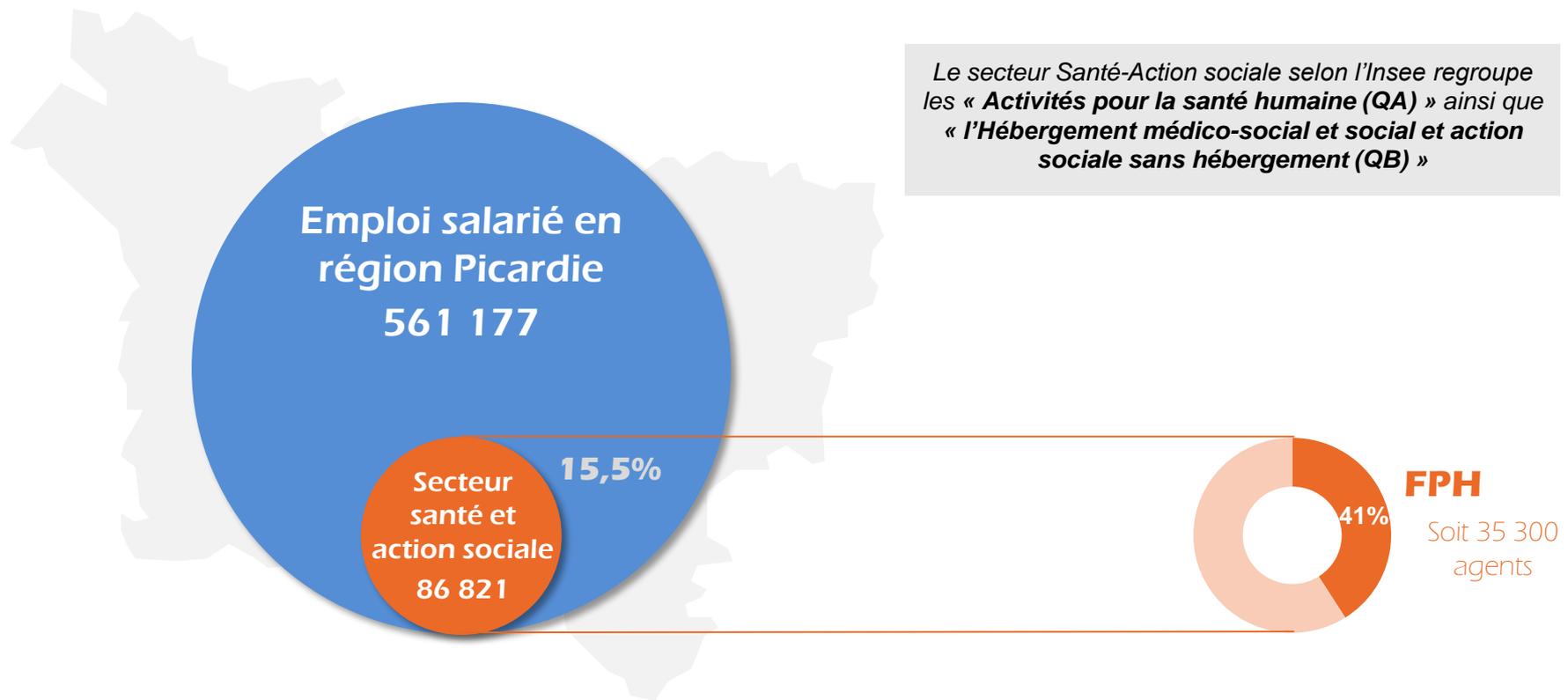
Avec 530 décès en moyenne annuelle sur la période 2000-2008, la mortalité par troubles mentaux est en Picardie de +12% supérieure à celle de la France. Alors que quatre territoires ont une mortalité voisine au niveau national, seul le territoire de santé Oise Est présente une sous-mortalité. À l'inverse, le taux de nouvelles admissions en affection psychiatrique de longue durée est inférieur en Picardie à l'ensemble du pays (-19%), comme dans quatre territoires de santé (excepté le territoire de santé Aisne Nord-Haute-Somme).

La souffrance psychique (catégorie non concernée par les tableaux de maladies professionnelles indemnisables) est la deuxième maladie à caractère professionnel ressortant d'un recueil mené en Picardie. Celle-ci augmente en fonction de l'âge et décroît suivant le groupe socioprofessionnel. Cette donnée est à prendre en compte en Picardie dans un contexte régional d'une sous densité de psychiatres : trois fois moindre que le niveau national.

Pour les jeunes de 12 à 25 ans, la santé mentale apparaît moins bonne chez les filles que chez les garçons, ceci sans différence avec le niveau national.

# LE SECTEUR DE LA SANTÉ-ACTION SOCIALE EN RÉGION PICARDIE (1/2)

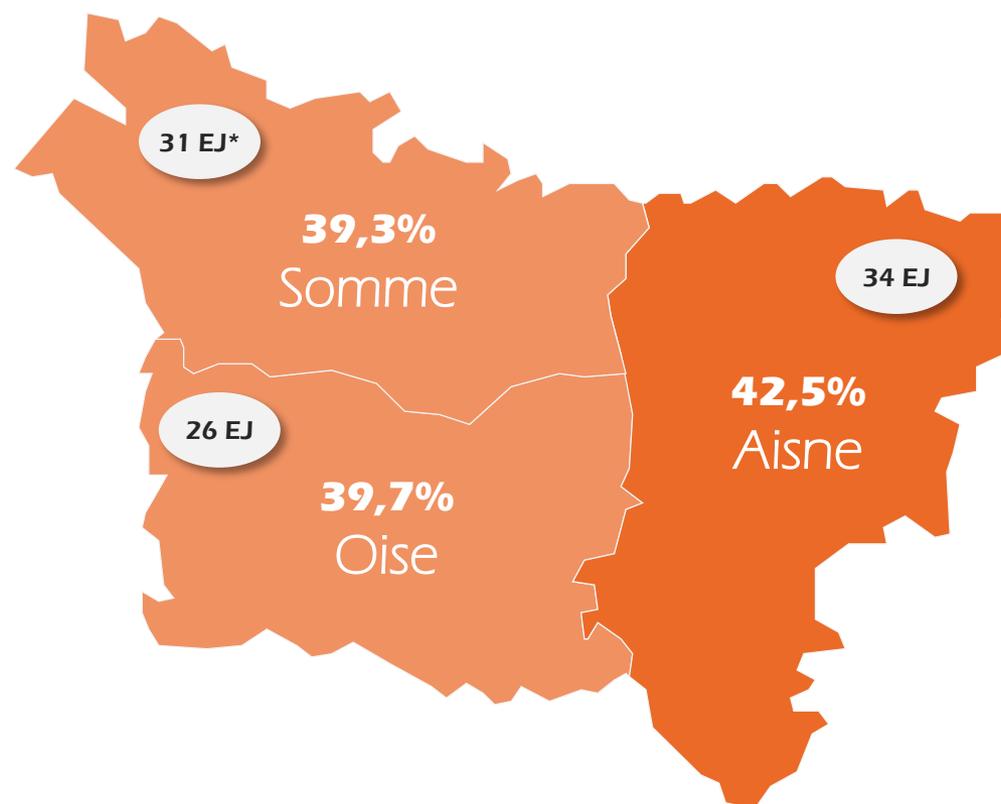
Poids du secteur Santé-Action sociale et de la FPH dans l'emploi salarié



Source : Insee CLAP 2011, Données Recensement ANFH (Effectifs déclarés à l'ANFH au 31/12/2012)

## LE SECTEUR DE LA SANTÉ-ACTION SOCIALE EN RÉGION PICARDIE (2/2)

Poids de la FPH dans l'emploi du secteur Santé-Action sociale par départements



\* Note de lecture : 31 Entités Juridiques de la FPH implantées dans le département de la Somme

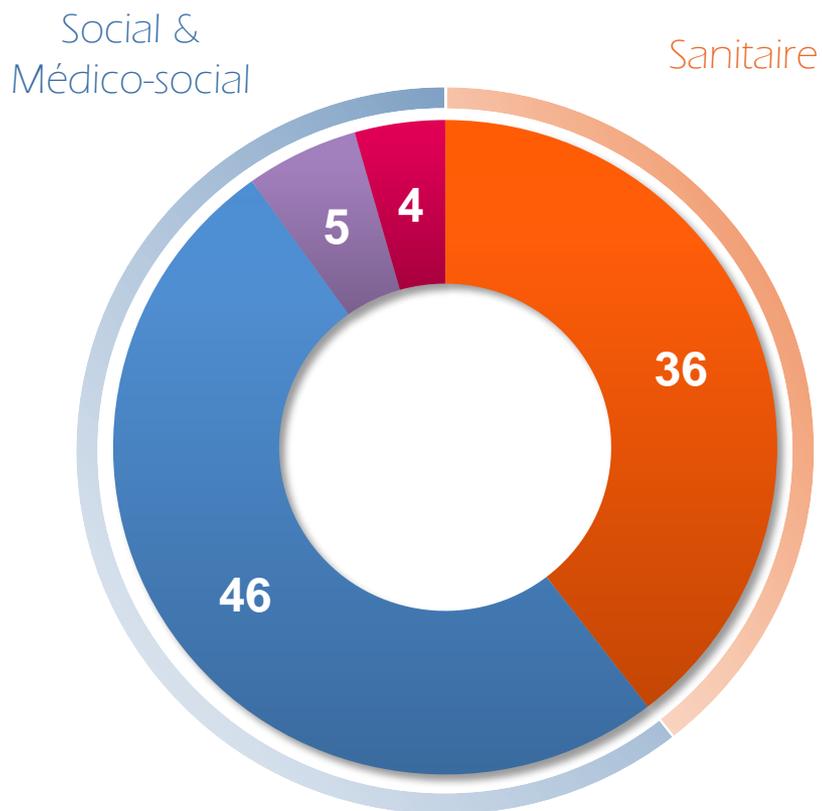
Source : Insee CLAP 2011, Données Recensement ANFH (Effectifs déclarés à l'ANFH au 31/12/2012)

# 2

## La FPH en région Picardie

# $\alpha$ . Le panorama des entités juridiques

# UNE PRÉDOMINANCE DU SECTEUR SOCIAL / MÉDICO-SOCIAL...



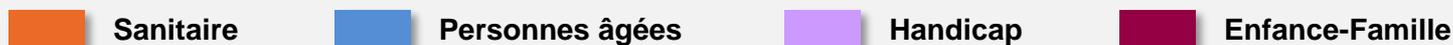
**Sanitaire** : Centre Hospitalier (CH), Centre Hospitalier Spécialisé (CHS), Centre Hospitalier Universitaire-Centre Hospitalier Régional (CHU-CHR)

**Personnes âgées** : EHPAD

**Handicap** : Centre Départemental de Soins d'Accompagnement et d'Education (CDSA), Foyer de Vie (FDV), Institut Médico-Educatif (IME), Centre de soins pour polyhandicapés, etc.

**Enfance-famille** : Centre départemental de l'enfance (CDEF), Foyer de l'enfance, etc.

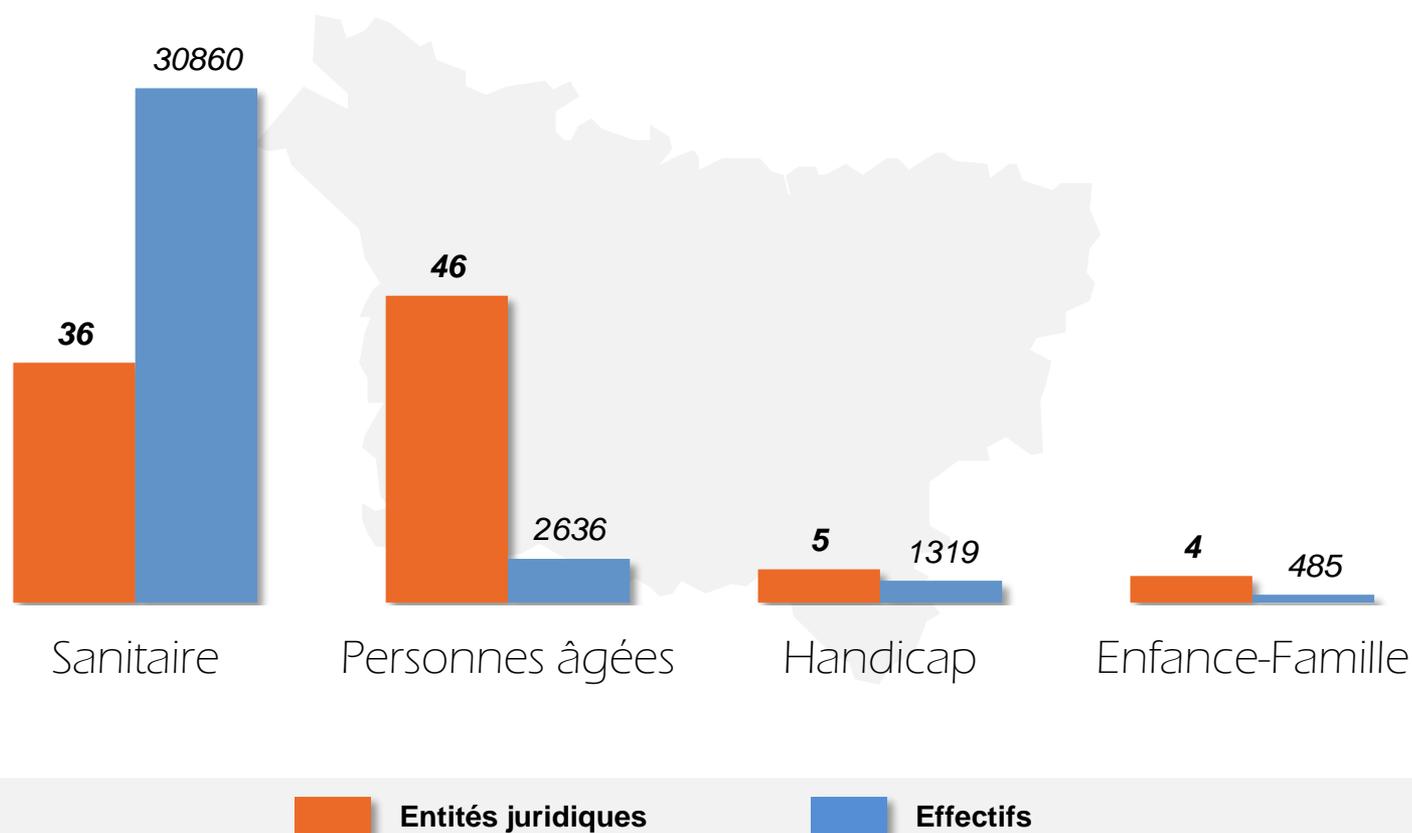
Source : Secteurs d'activité ANFH



Source : Base de données établissements de l'ANFH

# ... MAIS DES EFFECTIFS QUI SE CONCENTRENT ESSENTIELLEMENT DANS LE SECTEUR SANITAIRE (87% DES EFFECTIFS)

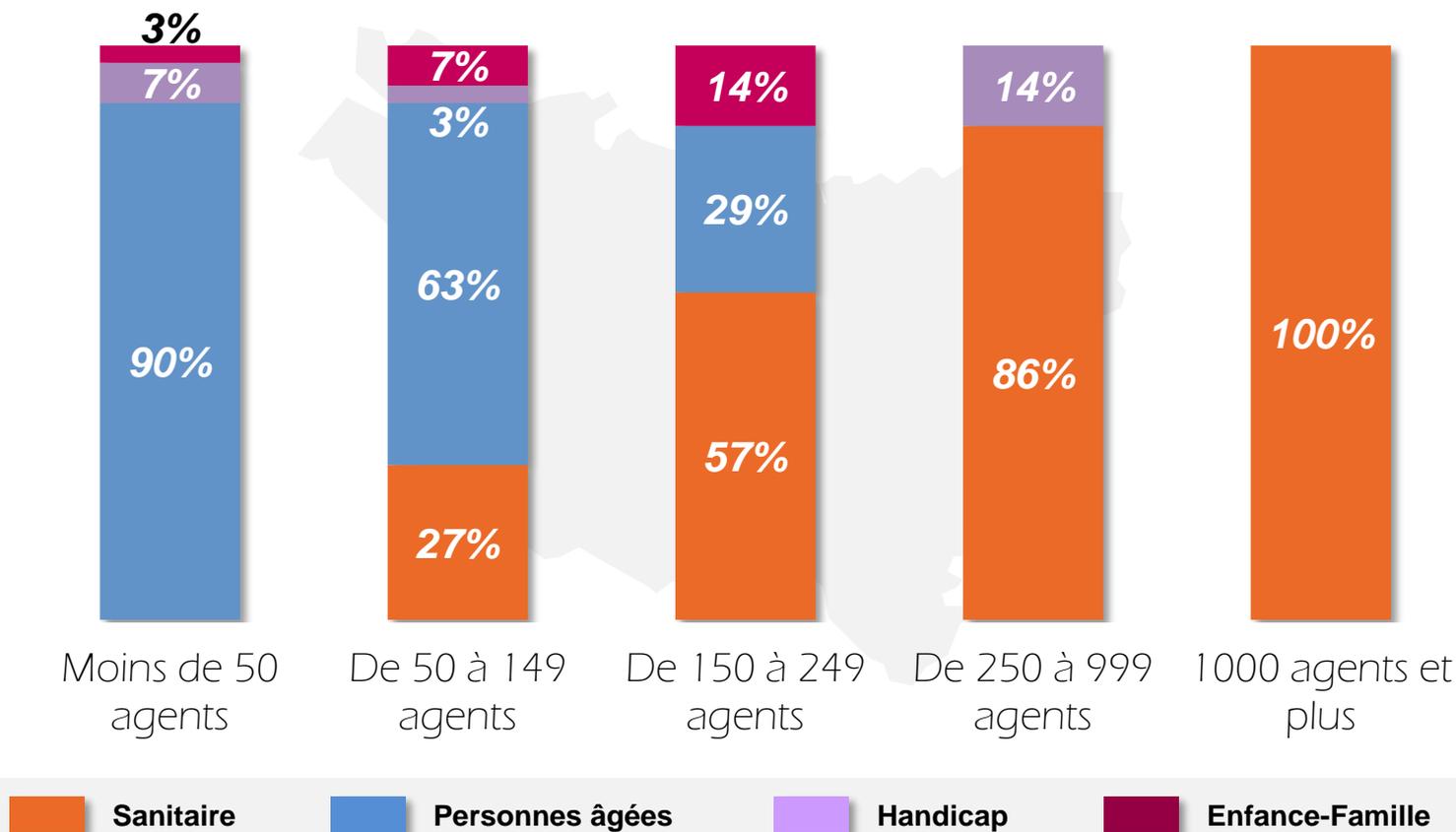
Répartition des entités juridiques et des effectifs par catégorie d'établissements



Source : Base de données établissements de l'ANFH

# UNE FORTE CORRÉLATION ENTRE TAILLE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

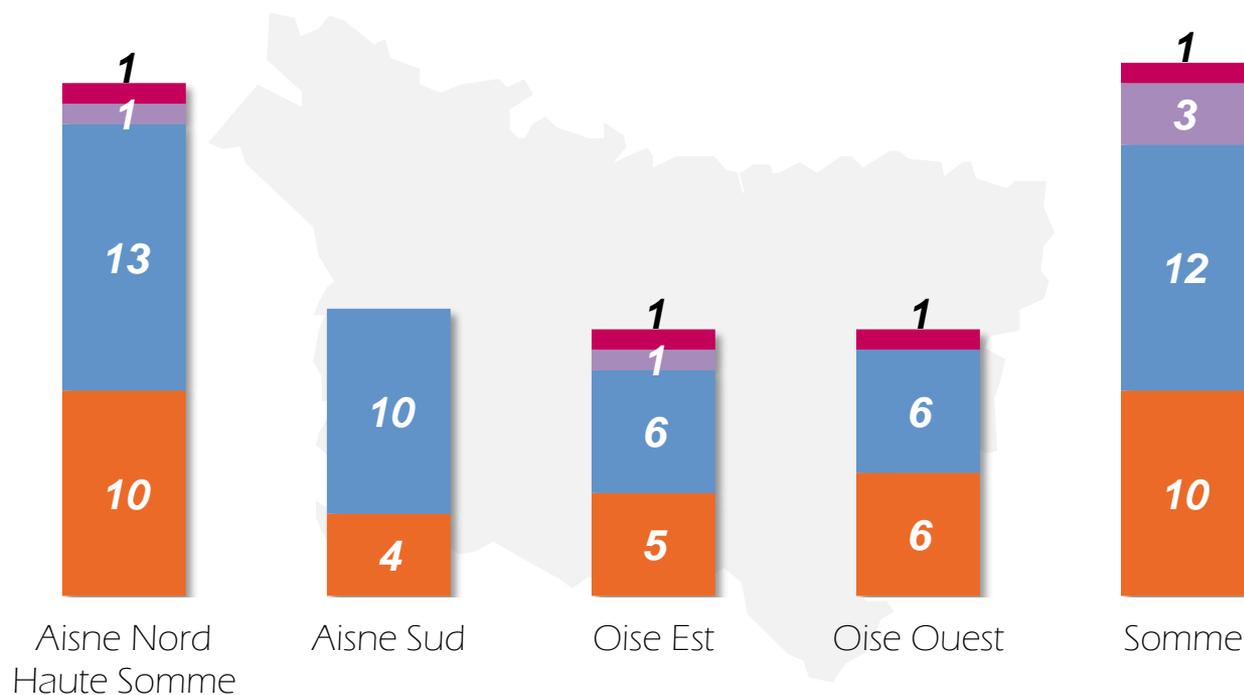
Répartition des entités juridiques par taille et secteur d'activité



Source : Base de données établissements de l'ANFH

# UNE PLUS FORTE REPRÉSENTATION DES EHPAD DANS L' AISNE

Nombre d'entités juridiques par territoires de santé et secteurs d'activité

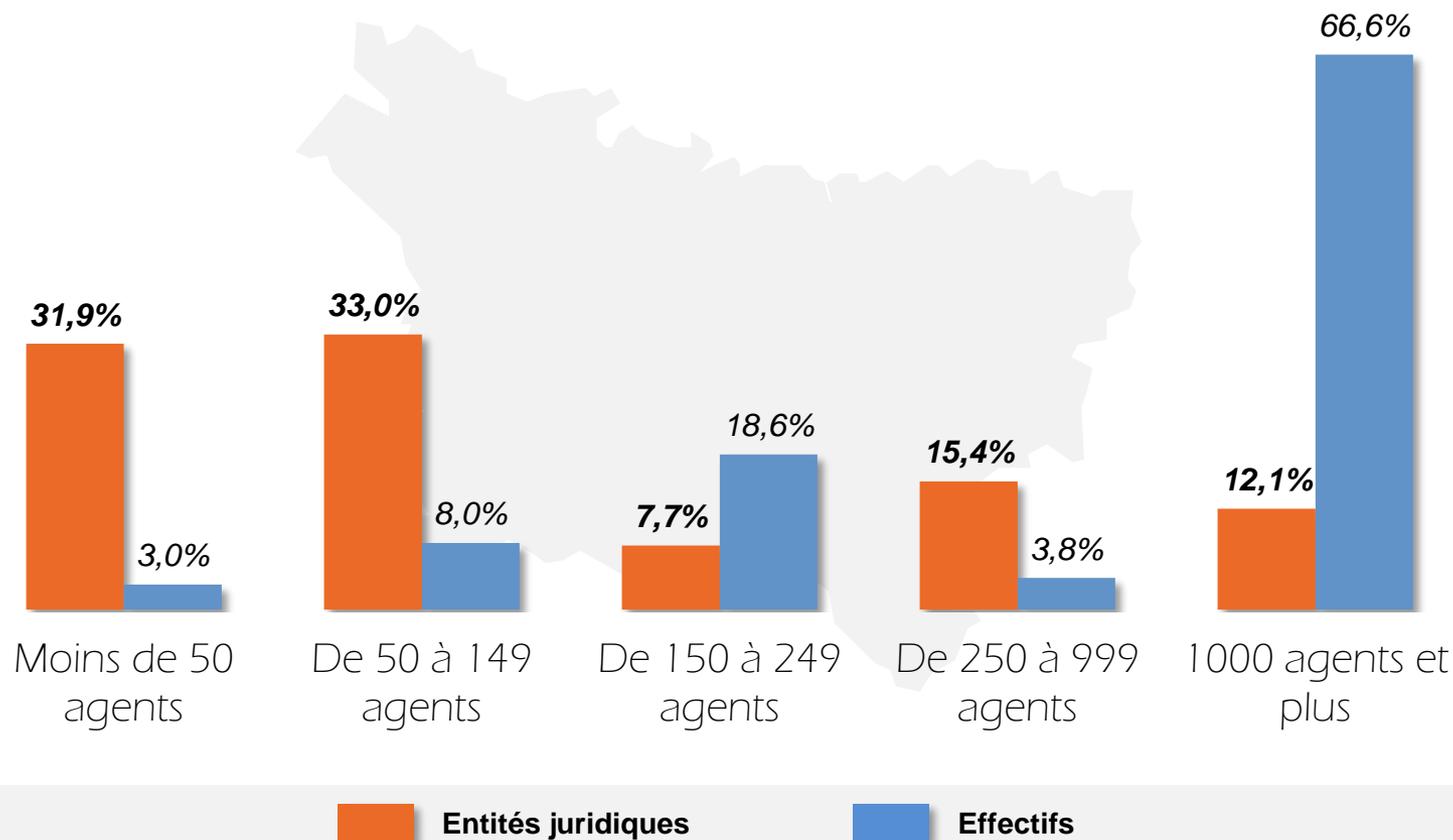


■ Sanitaire    
 ■ Personnes âgées    
 ■ Handicap    
 ■ Enfance-Famille

Source : Base de données établissements de l'ANFH

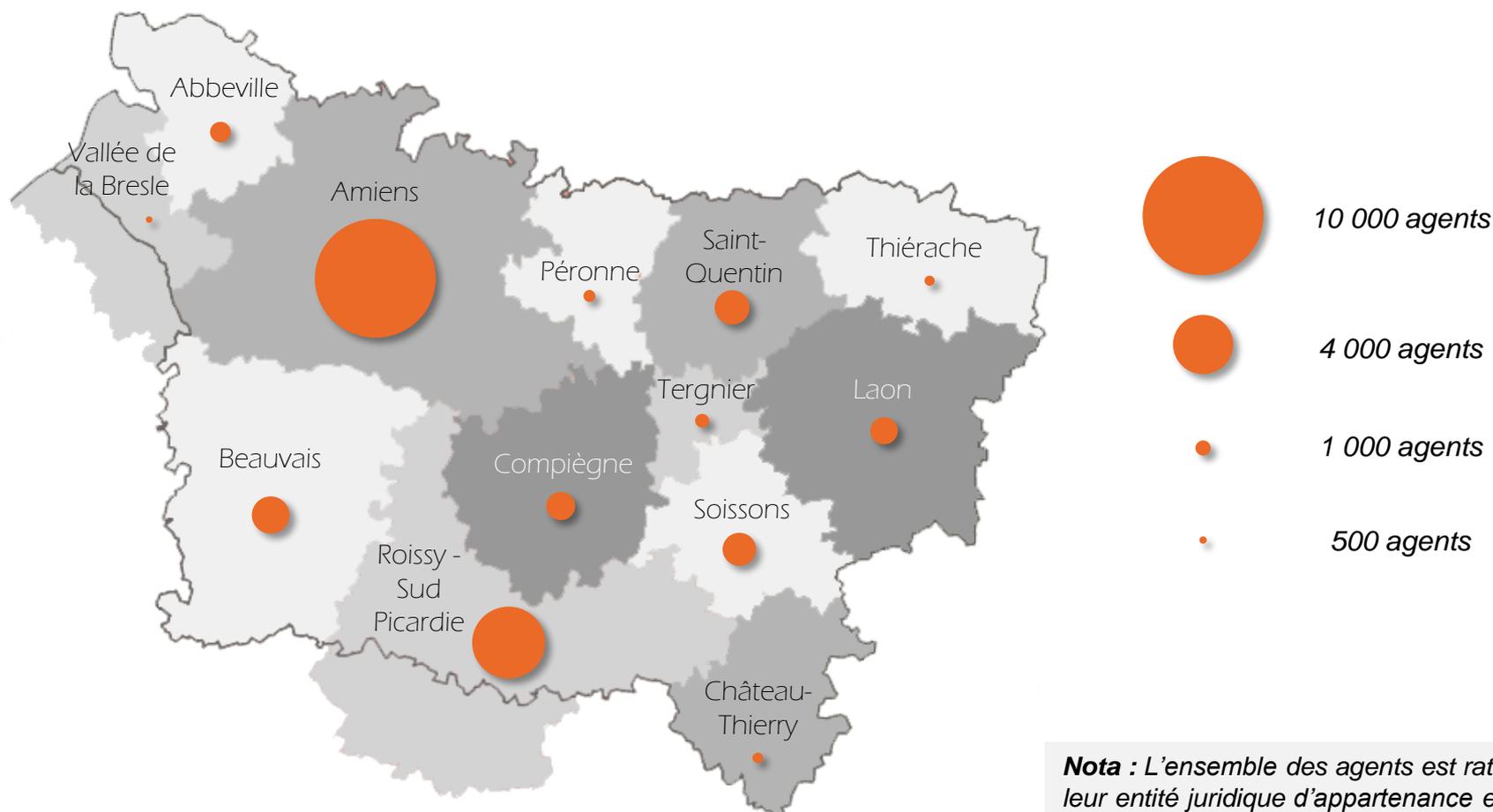
# 67% DES EFFECTIFS RÉPARTIS DANS 12% DES ENTITÉS JURIDIQUES...

Répartition des entités juridiques et des effectifs par tailles



Source : Base de données établissements de l'ANFH

# ... ET 42% DES EFFECTIFS CONCENTRÉS SUR LES 2 PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI DE LA RÉGION (AMIENS & ROISSY - SUD PICARDIE)



**Nota :** L'ensemble des agents est rattaché à leur entité juridique d'appartenance et non à l'établissement géographique dans lequel ils exercent leur activité

\* Source : Base de données établissements de l'ANFH / FINESS

# RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE LA FPH EN RÉGION PICARDIE PAR ZONES D'EMPLOI

	Nombre d'agents de la FPH*	% dans les effectifs de la FPH de la région*	Estimation du nombre d'emplois**	Poids de la FPH dans l'emploi de la région
<b>Amiens</b>	9 850	<b>27,9%</b>	153 030	<b>6,4%</b>
<b>Roissy - Sud Picardie</b> <i>(partie picarde)</i>	6 081	<b>17,2%</b>	124 916	<b>4,9%</b>
<b>Beauvais</b>	3 137	<b>8,9%</b>	90 235	<b>3,5%</b>
<b>Saint-Quentin</b>	2 914	<b>8,3%</b>	46 692	<b>6,2%</b>
<b>Soissons</b>	2 752	<b>7,8%</b>	30 743	<b>9,0%</b>
<b>Compiègne</b>	2 368	<b>6,7%</b>	73 040	<b>3,2%</b>
<b>Laon</b>	2 258	<b>6,4%</b>	37 689	<b>6,0%</b>
<b>Abbeville</b>	1 747	<b>4,9%</b>	23 842	<b>7,3%</b>
<b>Tergnier</b>	1 185	<b>3,4%</b>	16 894	<b>7,0%</b>
<b>Péronne</b>	991	<b>2,8%</b>	22 588	<b>4,4%</b>
<b>Château-Thierry</b>	882	<b>2,5%</b>	20 192	<b>4,4%</b>
<b>Thiérache</b>	850	<b>2,4%</b>	18 572	<b>4,6%</b>
<b>Vallée de la Bresle – Vimeu</b> <i>(partie picarde)</i>	285	<b>0,8%</b>	19 762	<b>1,4%</b>
<b>Total général</b>	<b>35 300</b>	<b>100,0%</b>	<b>678 195</b>	<b>5,2%</b>

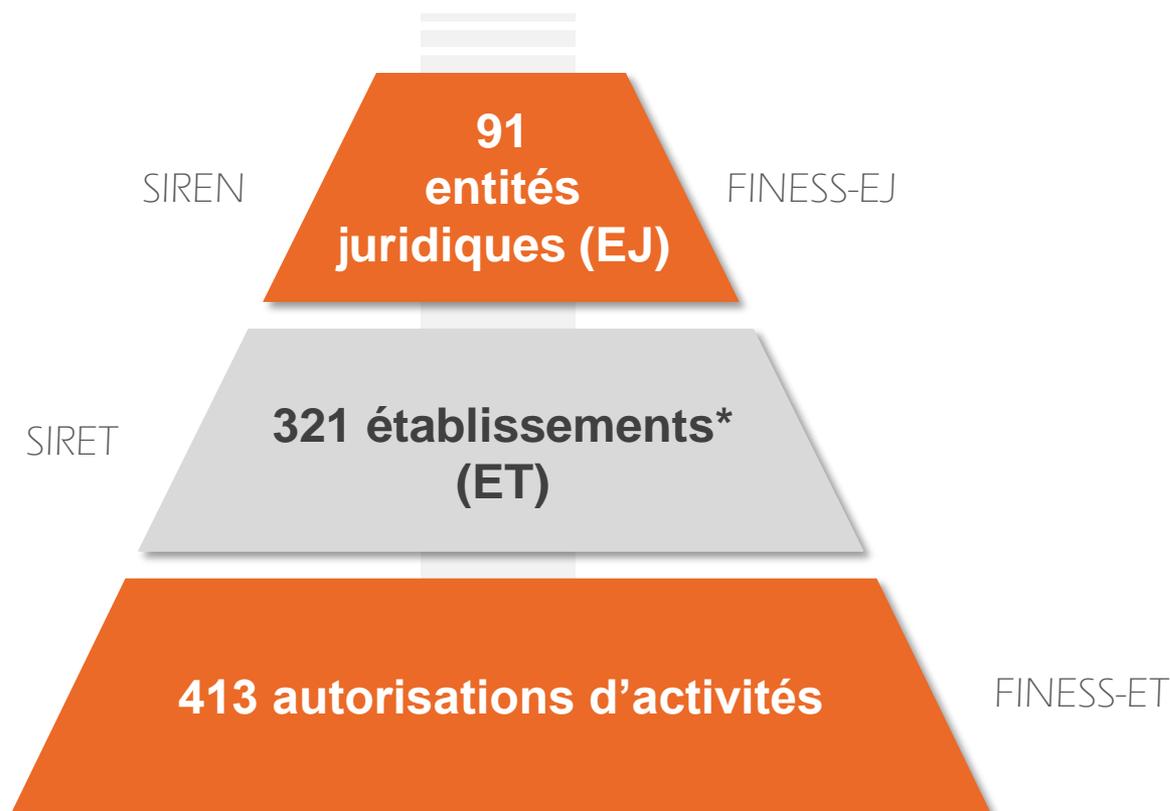
\* Source : Base de données établissements de l'ANFH, / \*\* Source : Insee, Estimations d'emploi localisé 2019 (ESTEL)

# β.

## Le panorama des activités autorisées

# 91 ENTITÉS JURIDIQUES QUI REPRÉSENTENT 321 ÉTABLISSEMENTS ET 413 AUTORISATIONS D'ACTIVITÉS

Si la région Picardie dispose de 91 entités juridiques, la comptabilisation de l'ensemble des établissements et activités réparties sur les différents sites géographiques portent à **321 le nombre d'établissements** et à **413 le nombre d'autorisations d'activité**.

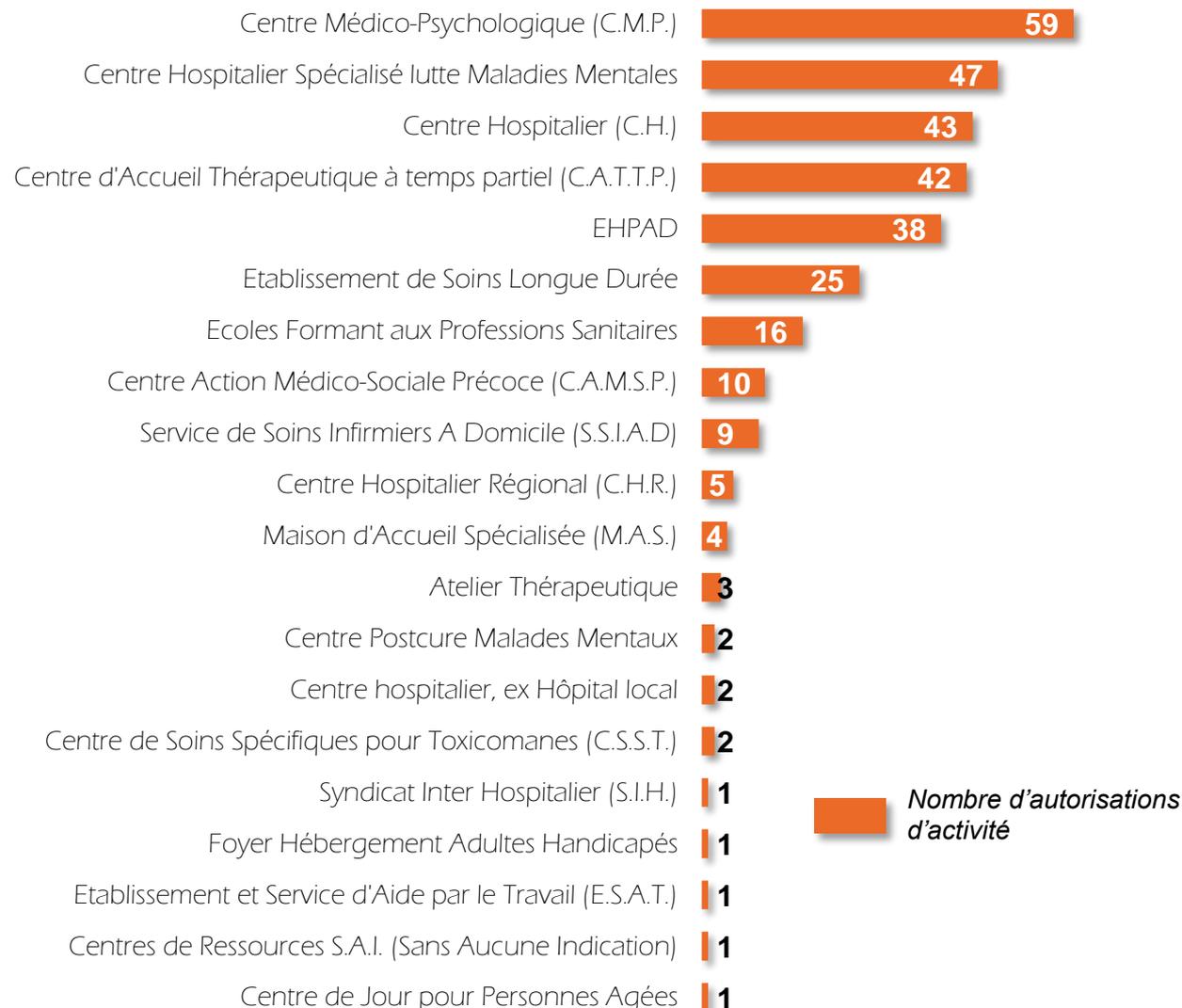
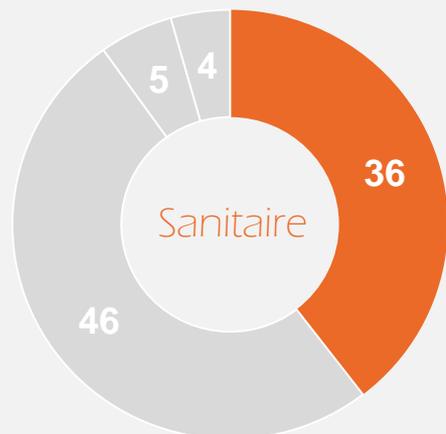


\* Nota : 25 numéros de SIRET sont manquants dans la base de données FINESS

Source : Base de données établissements de l'ANFH / FINESS

# LES AUTORISATIONS D'ACTIVITÉ DES ENTITÉS JURIDIQUES DU SECTEUR SANITAIRE

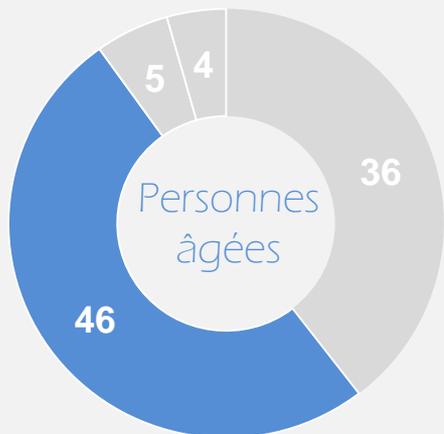
Rappel du nombre d'entités juridiques par secteur d'activité



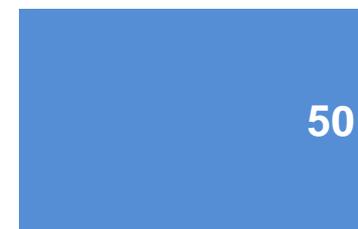
Source : Base de données établissements de l'ANFH/ FINESS

# LES AUTORISATIONS D'ACTIVITÉ DES ENTITÉS JURIDIQUES DU SECTEUR PERSONNES ÂGÉES

Rappel du nombre d'entités juridiques par secteur d'activité



Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)

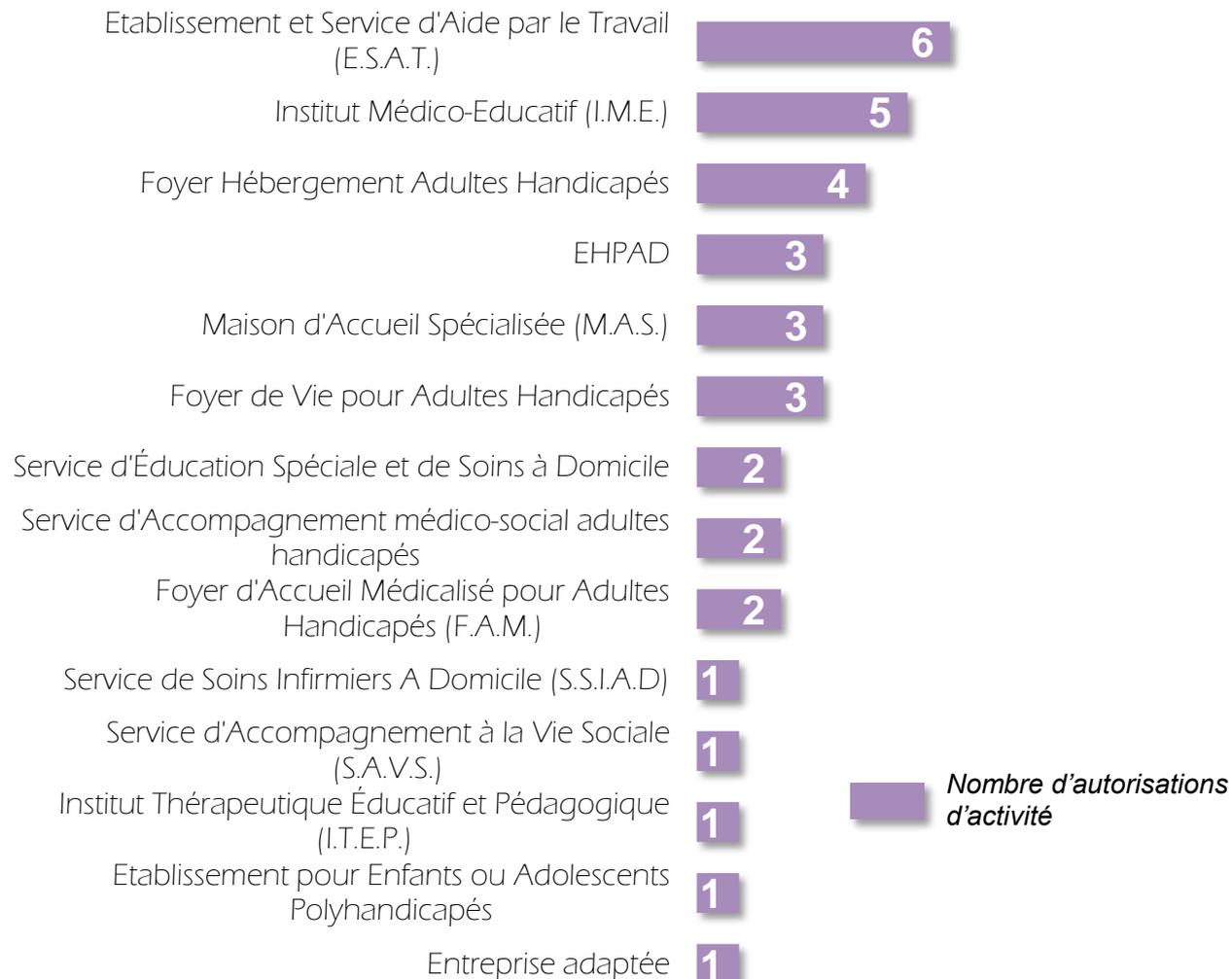
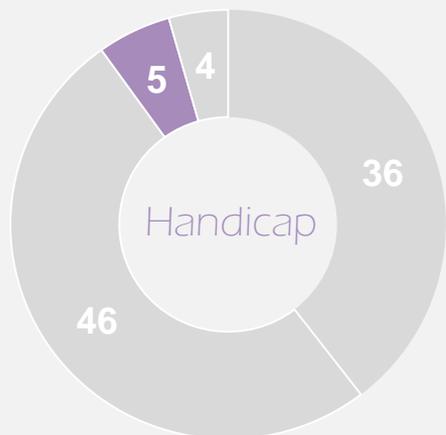


**Nombre d'autorisations d'activité**

Source : Base de données établissements de l'ANFH/ FINESS

# LES AUTORISATIONS D'ACTIVITÉ DES ENTITÉS JURIDIQUES DU SECTEUR HANDICAP

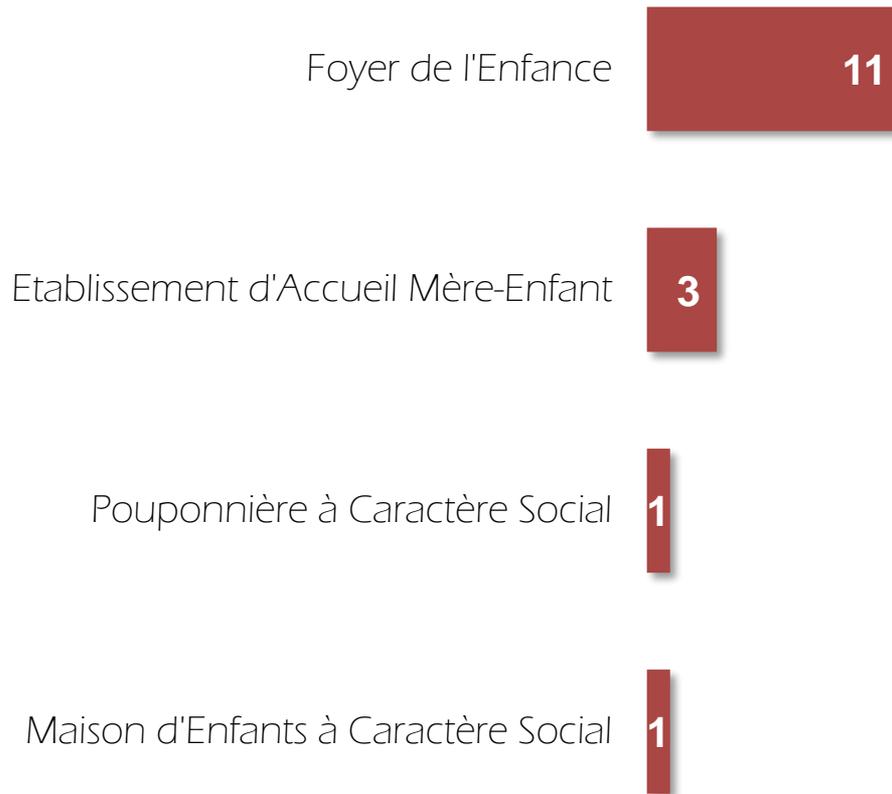
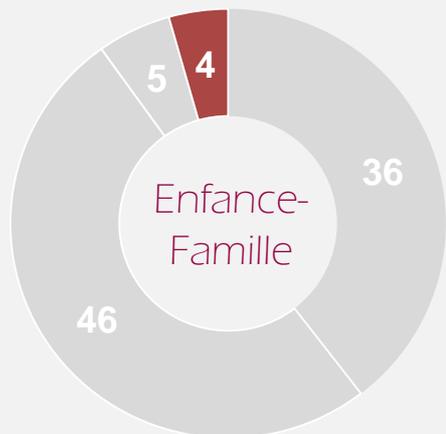
Rappel du nombre d'entités juridiques par secteur d'activité



Source : Base de données établissements de l'ANFH/ FINESS

# LES AUTORISATIONS D'ACTIVITÉ DES ENTITÉS JURIDIQUES DU SECTEUR ENFANCE-FAMILLE

Rappel du nombre d'entités juridiques par secteur d'activité

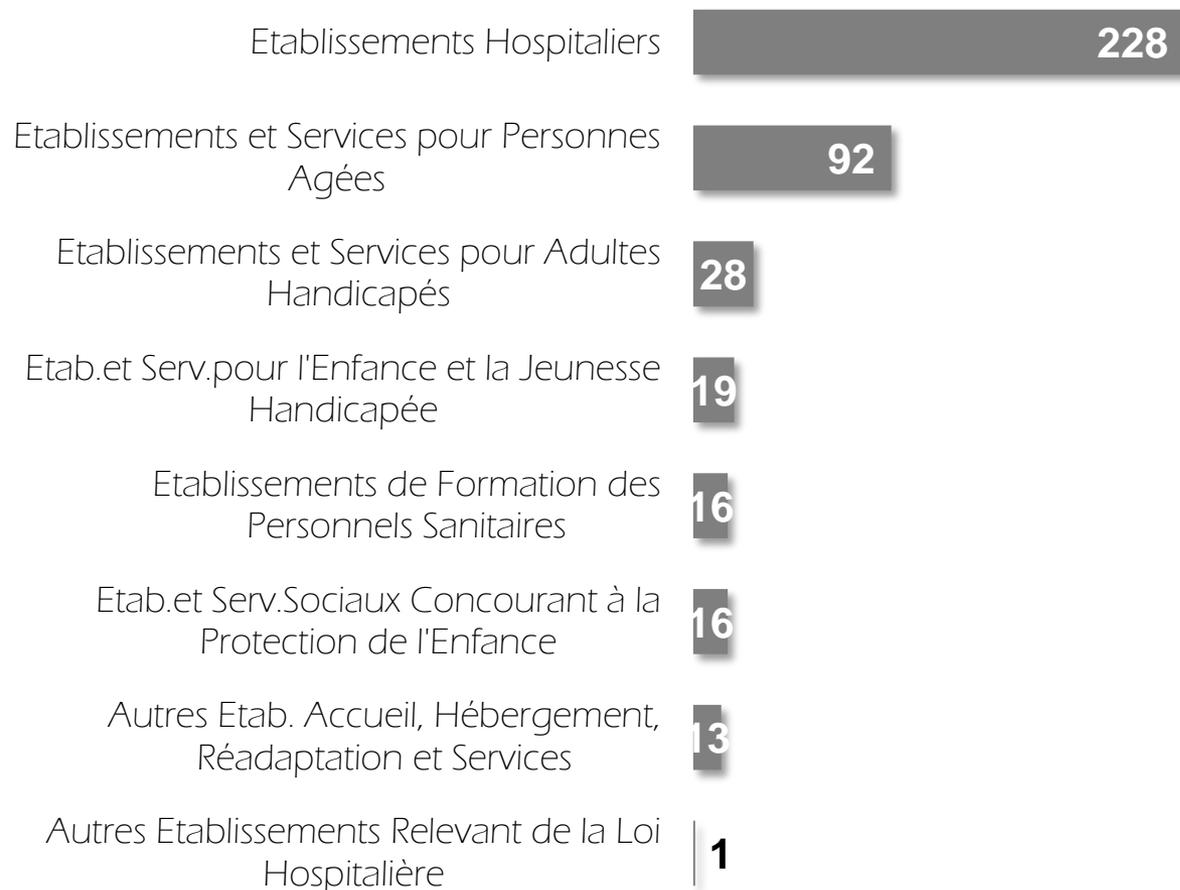


**Nombre d'autorisations d'activité**

Source : Base de données établissements de l'ANFH/ FINISS

# BILAN : DES ACTIVITÉS RÉPARTIES EN 8 GRANDES CATÉGORIES

Nombre d'autorisations d'activités en région Picardie par grandes catégories



Source : Base de données établissements de l'ANFH/ FINESS

# 3

## Panorama des métiers de la FPH en région Picardie

# $\alpha$ . Approche méthodologique

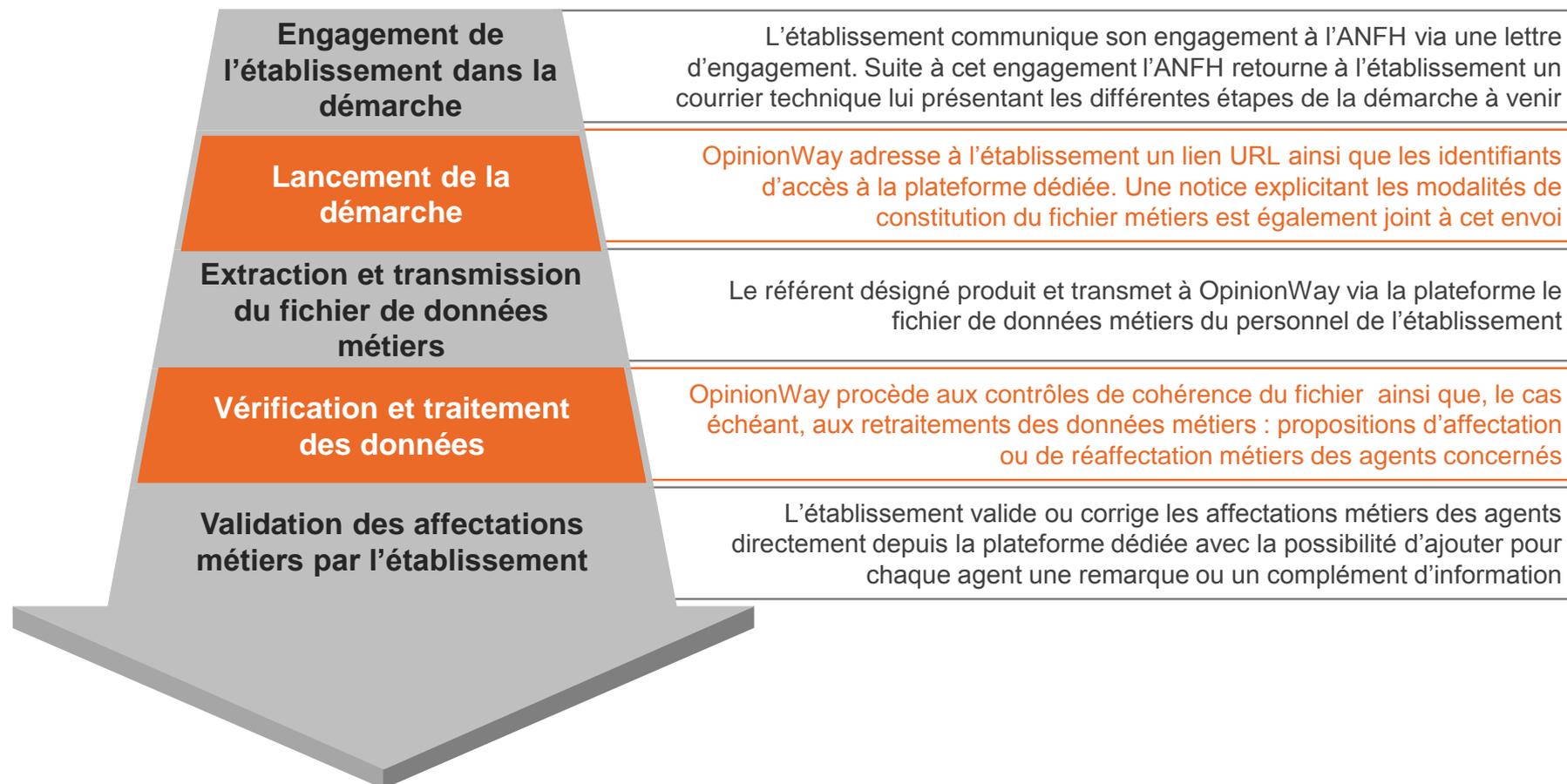
# PÉRIMÈTRE DE LA DÉMARCHE

## L'ensemble des établissements de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) adhérents de l'ANFH en région Picardie

Soit **86 entités juridiques** (soit 93,5% de la FPH) **couvrant 35 054 agents** (soit 98,8% des agents de la FPH) répartis comme suit :

- ❖ **36 EJ** relevant du secteur **Sanitaire**,
- ❖ **42 EJ** relevant du secteur **Personnes âgées**,
- ❖ **4 EJ** relevant du secteur **Handicap**,
- ❖ **4 EJ** relevant du secteur **Enfance-Famille**.

# LE DISPOSITIF MÉTHODOLOGIQUE



# NOS PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES (1/3)

## LE PÉRIMÈTRE D'AFFECTATION DES MÉTIERS

---

- ❖ Le choix du périmètre est déterminé par la volonté de disposer d'une photographie à un instant « t » du personnel en activité dans l'établissement, en évitant les doubles comptages.
- ❖ **La population recensée est ainsi constituée de tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière dont votre établissement est employeur au 31 mai 2013, quel que soit leur temps de travail.**

**Sont inclus** : les titulaires de la FPH (intégrant notamment les sages-femmes, les cadres responsables d'unité en obstétrique, les médecins du travail, les techniciens d'information médicale), les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels sur emploi permanent (CDI ou CDD) ou de remplacement (CDD) et les personnels en formation professionnelle.

**Sont exclus** : les agents saisonniers, les personnels en contrats aidés (emplois d'avenir, etc.), les personnels n'étant pas en situation d'activité (disponibilité, détachement, congé parental, etc.), les apprentis et les personnels médicaux (dont les directeurs de l'information médicale).

# NOS PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES (2/3)

## LES NOMENCLATURES DE RÉFÉRENCE

---

- ❖ Les métiers à affecter à vos agents étaient ceux recensés dans le **Répertoire National des Métiers de la FPH**
- ❖ La nomenclature de référence est la version la plus récente de la **Nomenclature des Métiers Hospitaliers Personnels non Médicaux (NMH PNM)** du Ministère des Affaires sociales et de la Santé
- ❖ La nomenclature de référence en matière de corps/grade est la version la plus récente de la **Nomenclature des Emplois Hospitaliers Personnels non Médicaux (NEH PNM)** du Ministère des Affaires sociales et de la Santé
- ❖ En termes de correspondance corps-grades et métiers, il n'existe pas à ce jour de nomenclature officielle publiée par le Ministère. **La référence utilisée dans le cadre de la démarche est celle proposée par l'ANFH dans le cadre du guide des Métiers** et qui est venue enrichir une première table de correspondance réalisée par la DGOS

# NOS PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES (3/3)

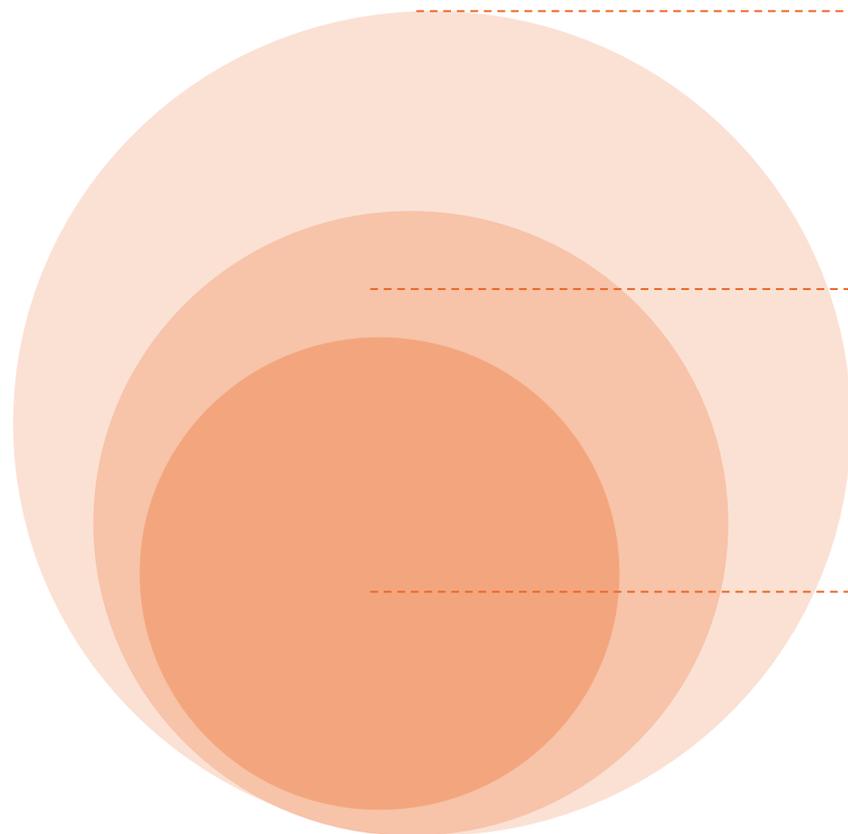
## LES PRINCIPES D'AFFECTATION DES METIERS

---

- ❖ On s'intéresse à la réalité des activités donc au **métier réellement exercé** par chaque agent. Même s'il n'a pas la qualification requise, il a été préconisé à l'établissement de **lui affecter le métier qu'il exerce**.
- ❖ Lorsqu'un agent exerce plusieurs métiers, il devait être recensé dans **son métier principal**. Si l'agent exerce 2 métiers à parts égales, le choix du métier à affecter était à la discrétion de l'établissement.
- ❖ Les personnels en formation professionnelle longue (Etudes Promotionnelles, Congé de Formation Professionnelle, etc.) étaient à affecter au **métier exercé préalablement à la formation**.

*Nota : par exemple Aide-soignant même si la personne suit une formation d'Infirmier.*

# LA PARTICIPATION DES ADHÉRENTS



**86** adhérents ont été sollicités pour participer à la démarche

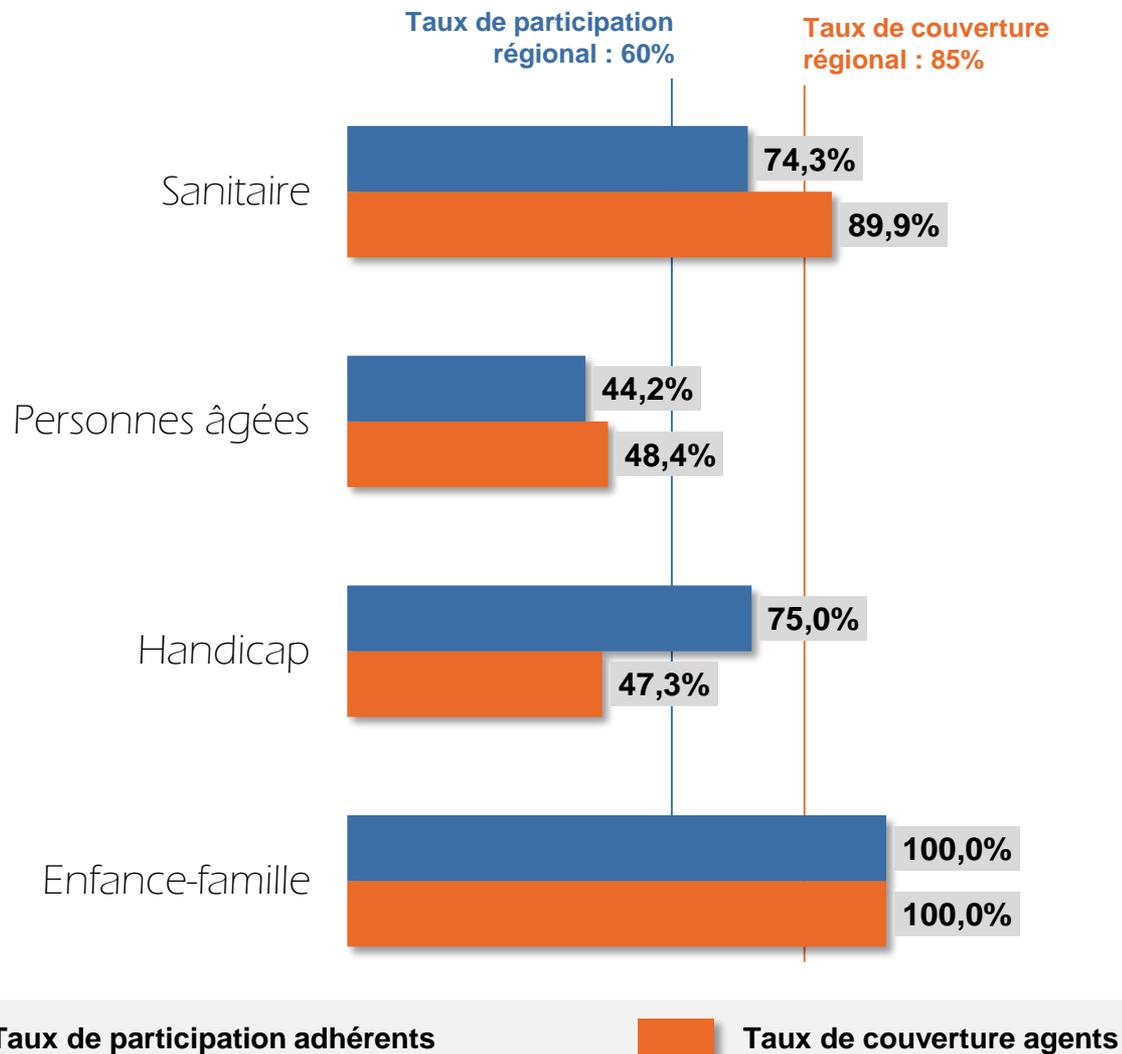
**55** adhérents ont accepté de participer à la démarche

**52** adhérents ont déposé et validé les informations métiers de leurs agents

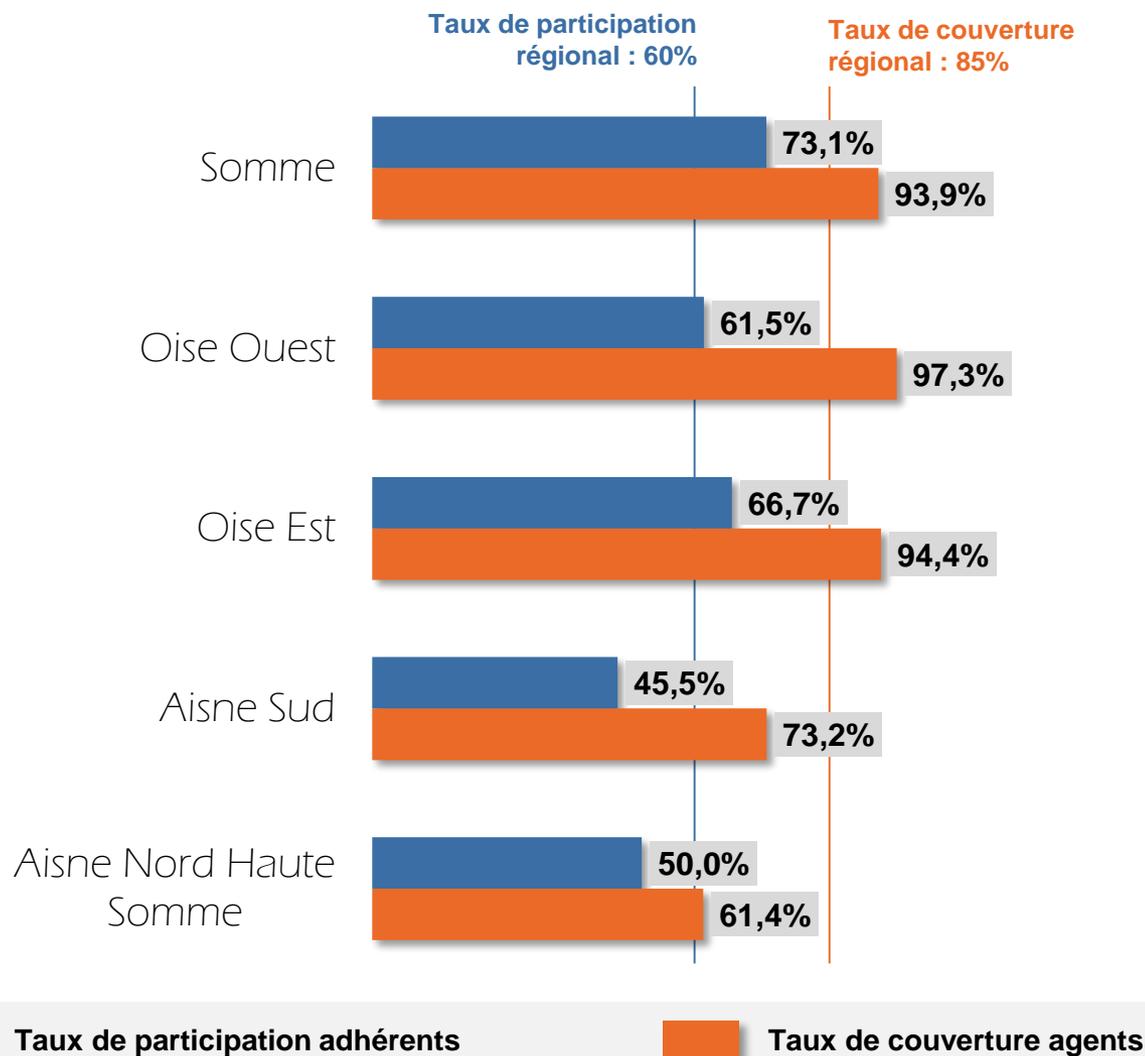
Taux de participation  
**60%**

Taux de couverture agents  
**85%**

# LA PARTICIPATION PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ DE L'ENTITÉ JURIDIQUE



# LA PARTICIPATION PAR TERRITOIRES DE SANTÉ



# PRÉAMBULE MÉTHODOLOGIQUE

- ✓ Cette partie présente la cartographie de métiers de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) en région Picardie
- ✓ Cette cartographie se veut une photographie des métiers de la FPH en région Picardie à un instant t (au 31 mai 2013). Elle a été établie à partir des informations métiers transmises par les établissements participants
- ✓ En amont de la transmission de ces informations métiers, les établissements étaient invités à compléter en ligne un questionnaire de qualification sur leur degré d'avancement dans la démarche d'affectation des métiers. Celui-ci a mis en évidence que :



**43%** des établissements participants avaient déjà procédé aux affectations métiers des agents



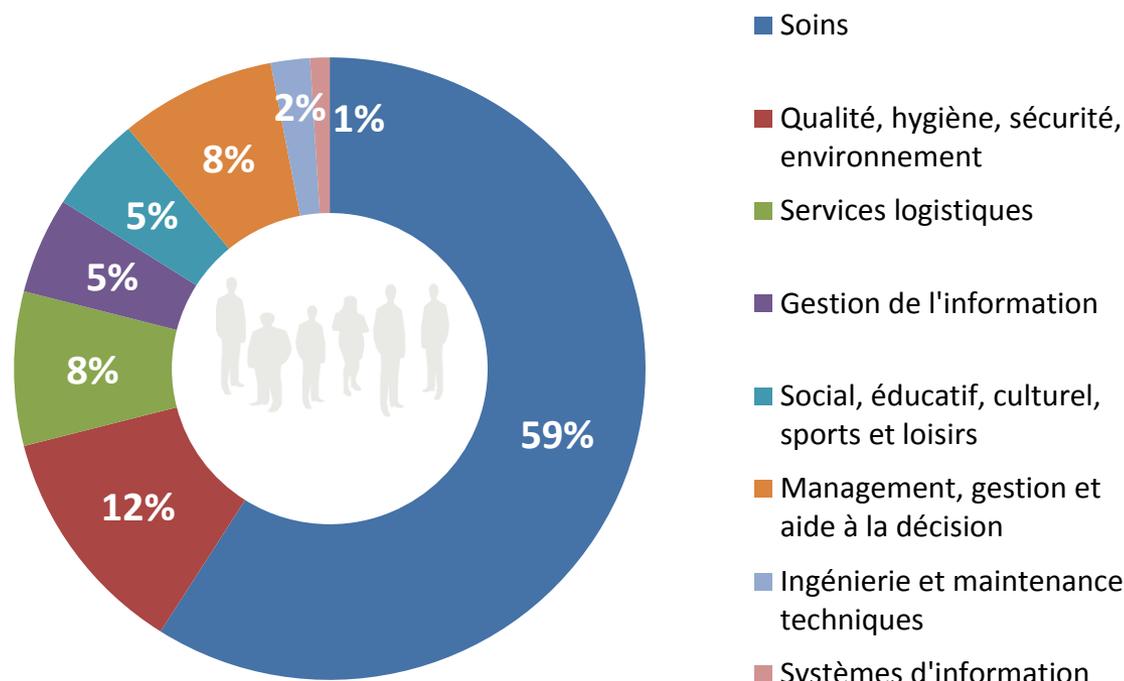
**25%** ont affecté le métier réellement exercé par l'agent  
(17% pour l'ensemble des agents de l'entité juridique / 8% partiellement)

# β.

## Les chiffres clés régionaux

# 172 MÉTIERS REPRÉSENTÉS SUR LES 200 MÉTIERS DU RÉPERTOIRE

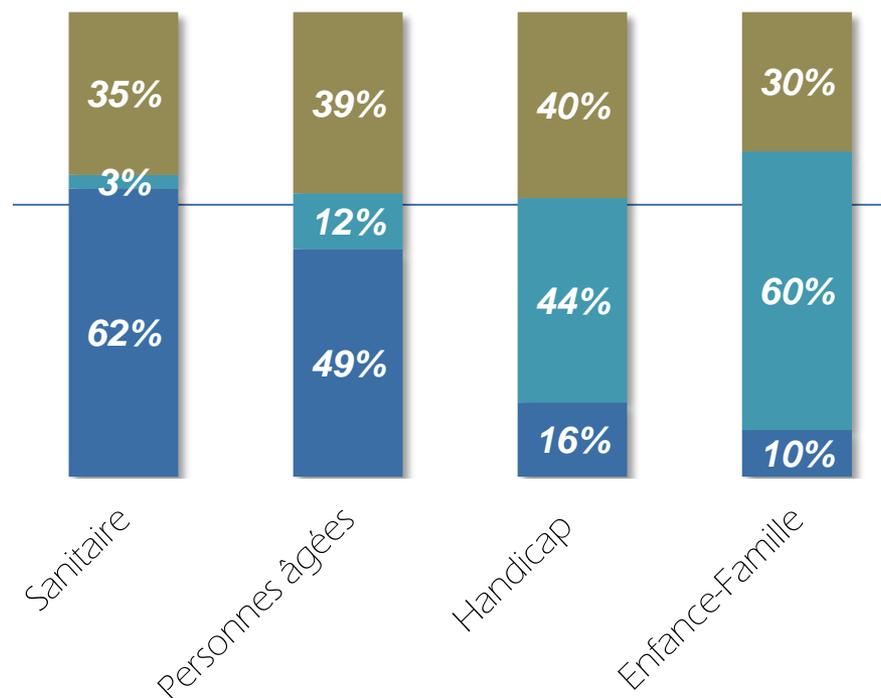
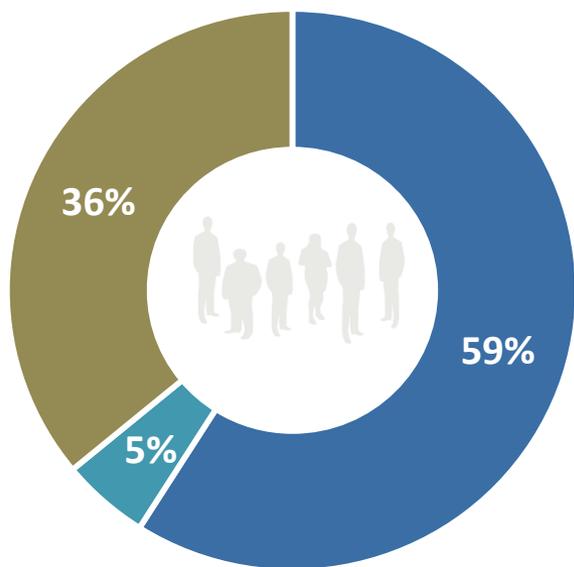
Répartition des métiers de la FPH en région Picardie par familles de métiers



## 1 famille de métiers faiblement représentée dans la cartographie : Recherche clinique

*Technicien(ne) d'études cliniques, Assistant(e) de recherche clinique, Ingénieur(e) biologiste hospitalier, Chef de projet(s) de recherche clinique, Bio informaticien(ne), Gestionnaire de données biomédicales, Biostatisticien(ne)*

# RÉPARTITION DES FAMILLES DE MÉTIERS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ : A CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITÉ SES MÉTIERS

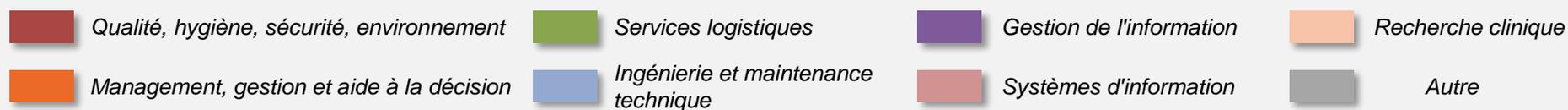
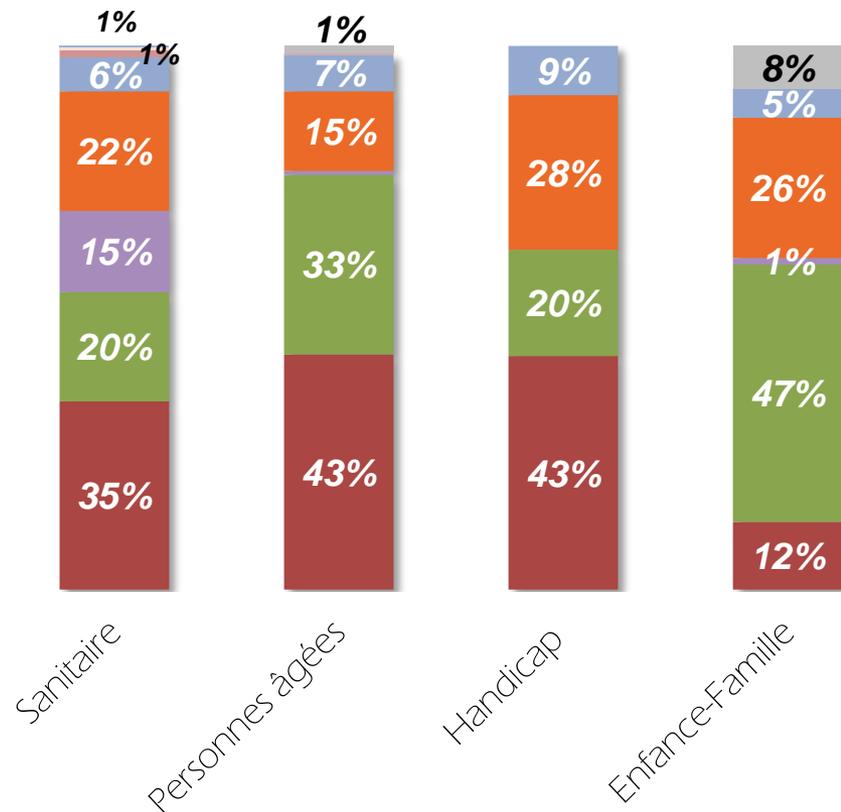
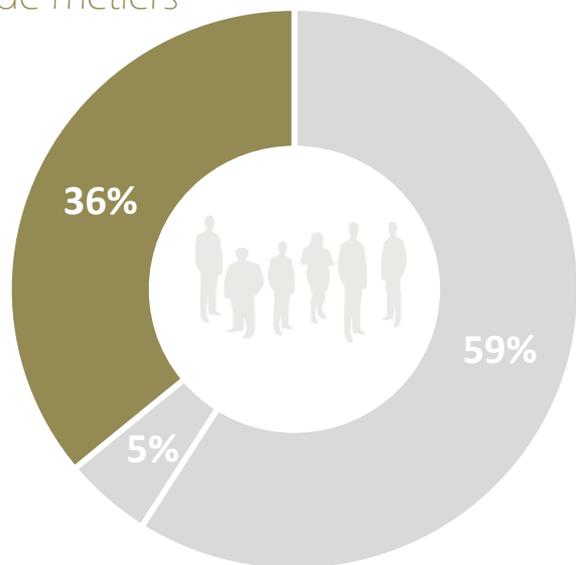


■ Soins    
 ■ Social, éducatif, culturel, sport et loisirs    
 ■ Autres familles de métiers\*

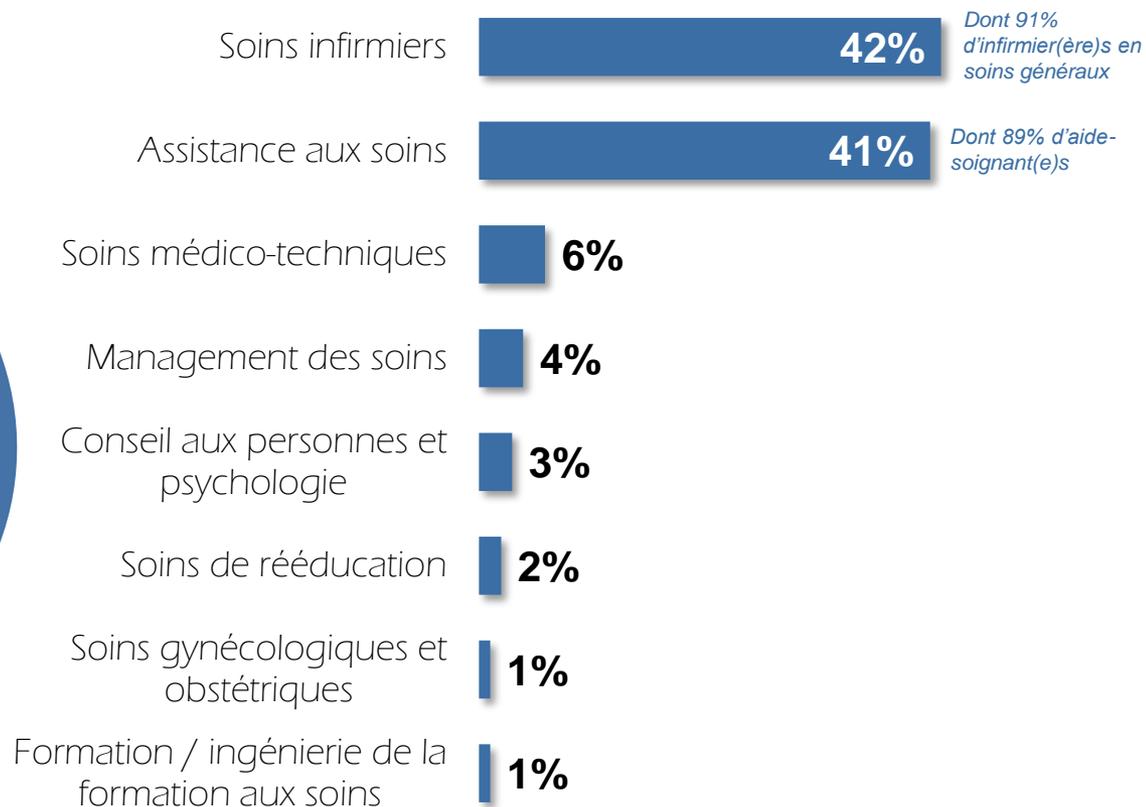
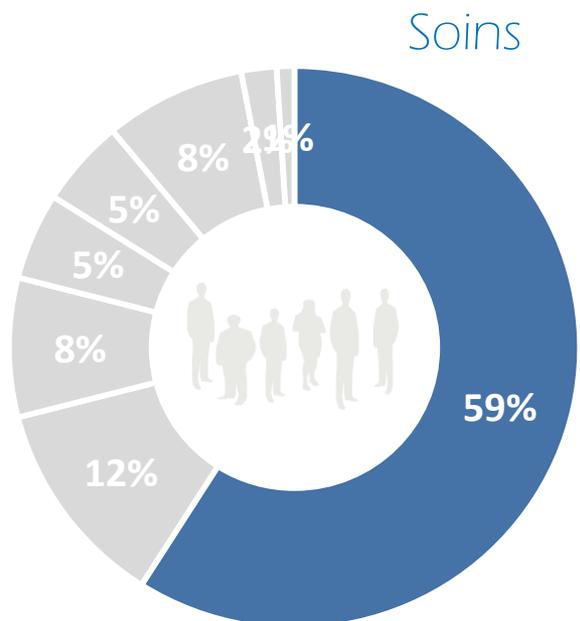
\* Systèmes d'information, Services logistiques, Gestion de l'information, Qualité, hygiène, sécurité, environnement, Ingénierie et maintenance technique, Management, gestion et aide à la décision

# FOCUS SUR LES AUTRES FAMILLES DE MÉTIERS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ

Autres familles de métiers



# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU SOIN



# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU SOIN (1/2)

<b>Soins infirmiers</b>	<b>8 745</b>
Infirmier(ère) soins généraux	7 950
Infirmier(ère) de bloc opératoire	268
Infirmier(ère) puériculteur(trice)	267
Infirmier(ère) en anesthésie réanimation	260

<b>Assistance aux soins</b>	<b>8 509</b>
Aide-soignant(e)	7 602
Auxiliaire de puériculture	567
Brancardier(ère)	267
Coiffeur(euse)	41
Agent des services mortuaires	29
Socio-esthéticien(ne)	3
Assistant(e) dentaire	-
Responsable de service mortuaire	-

<b>Soins médicotechniques</b>	<b>1 175</b>
Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale	516
Manipulateur(trice) en électro-radiologie médicale	380
Préparateur(trice) en pharmacie hospitalière	260
Radio-physicien(ne) médical(e)	19
Technicien(ne) circulation extracorporelle (CEC) perfusionniste	-

<b>Management des soins</b>	<b>794</b>
Cadre responsable d'unité de soins	735
Cadre soignante de pôle	37
Cadre responsable d'unité en obstétrique	20
Coordinateur(trice) parcours patient	2

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU SOIN (2/2)

<b>Conseil aux personnes et psychologie</b>	<b>550</b>
Psychologue	547
Conseiller(ère) en génétique	2
Conseiller(ère) conjugal(e)	1

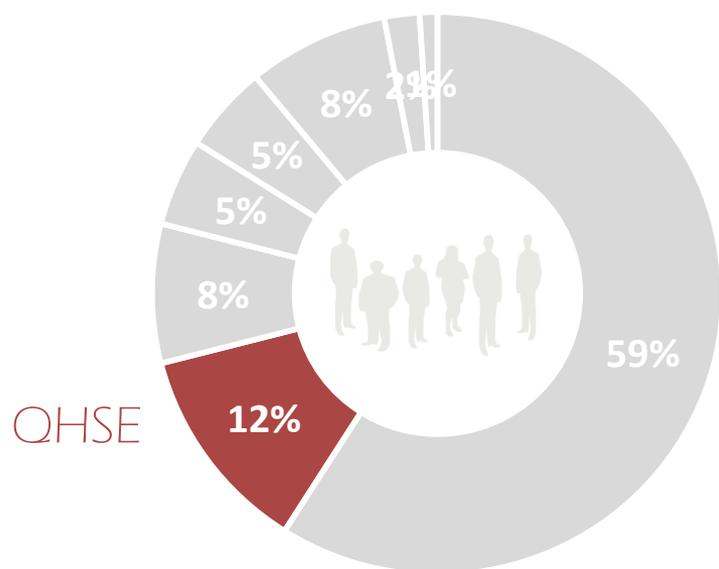
<b>Soins de rééducation</b>	<b>501</b>
Masseur(euse) kinésithérapeute	143
Psychomotricien(ne)	99
Diététicien(ne)	105
Ergothérapeute	90
Orthophoniste	32
Pédicure podologue	24
Orthoptiste	8

<b>Soins gynécologiques et obstétriques</b>	<b>287</b>
Sage-femme	287

<b>Formation / ingénierie de la formation aux soins</b>	<b>180</b>
Formateur(trice) en technique, management et pédagogie des soins	178
Formateur(trice) en gynécologie/obstétrique	2

<b>Appareillage de personnes</b>	<b>4</b>
Prothésiste dentaire	2
Orthoprothésiste	2
Audioprothésiste	-
Epithésiste	-
Oculariste	-
Orthopédiste-orthésiste	-
Podo-orthésiste	-

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE LA QUALITÉ, DE L'HYGIÈNE, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT



Hygiène / Environnement

**93%**

*Dont 97% d'agents de bio-nettoyage*

Sécurité des biens et des personnes

**6%**

Qualité / Prévention et gestion des risques

**1%**

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE LA QUALITÉ, DE L'HYGIÈNE, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT

<b>Hygiène / Environnement</b>	<b>4 076</b>
Agent de bio-nettoyage	3 955
Agent de stérilisation	56
Spécialiste en hygiène	24
Responsable d'équipe de bio-nettoyage	20
Gestionnaire des déchets	12
Spécialiste environnement	7
Responsable de stérilisation	2

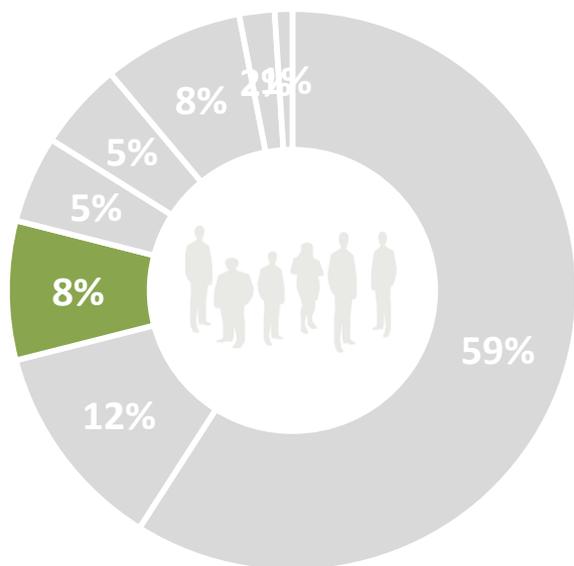
<b>Sécurité des biens et des personnes</b>	<b>251</b>
Agent de sécurité incendie	163
Agent de prévention et de sécurité	54
Responsable sécurité incendie	22
Responsable de la sécurité des biens et des personnes	12
Gardien(ne) d'immeuble(s)	-

<b>Qualité / Prévention et gestion des risques</b>	<b>49</b>
Spécialiste qualité/gestion des risques	34
Animateur(trice) qualité	10
Chargé(e) des relations usagers et associations	3
Contrôleur(euse) des équipements techniques	2
Spécialiste en hémovigilance	-
Spécialiste en pharmacovigilance	-

<b>Santé et sécurité au travail</b>	<b>16</b>
Médecin du travail	14
Conseiller(ère) de prévention des risques professionnels	2

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DES SERVICES LOGISTIQUES

## Services logistiques



Restauration / Hôtellerie

**55%**

*Dont 41% d'agents de restauration et d'hôtellerie*

Blanchisserie / Linge

**18%**

Opérations logistiques

**17%**

Opérations transports

**8%**

Management, conception et gestion de la logistique

**1%**

Achats

**1%**

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DES SERVICES LOGISTIQUES

<b>Restauration / Hôtellerie</b>	<b>1 481</b>
Agent de restauration et d'hôtellerie	605
Agent de production culinaire/alimentaire	545
Maitresse de maison	263
Encadrant production culinaire/alimentaire	65
Conseiller(ère) hôtelier(ère)	3
Intendant(e) gestionnaire du site	-

<b>Blanchisserie / Linge</b>	<b>491</b>
Agent de blanchisserie	372
Lingère-couturière	90
Encadrant blanchisserie	29

<b>Opérations logistiques</b>	<b>464</b>
Agent/opérateur de logistique générale	372
Gestionnaire de stocks/approvisionneur	92

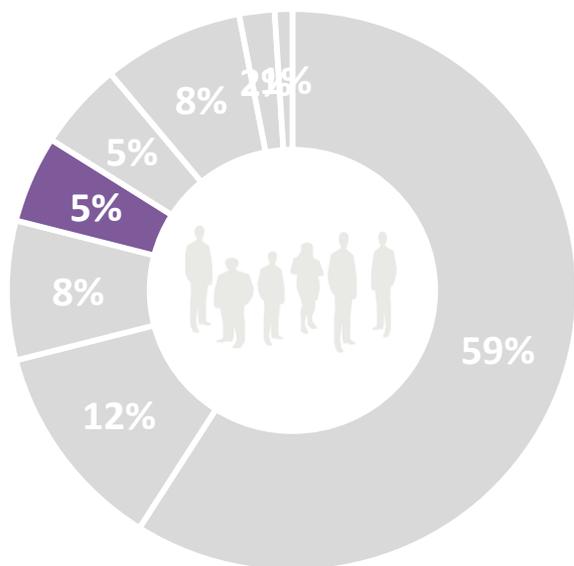
<b>Opérations transports</b>	<b>201</b>
Ambulancier(ère)	161
Conducteur de transport de personnes	22
Régulateur(trice) transport	15
Responsable de transports	3

<b>Management, conception et gestion de la logistique</b>	<b>32</b>
Responsable de magasin	17
Planificateur(trice) logistique	10
Gestionnaire de parc	5

<b>Achats</b>	<b>18</b>
Acheteur(euse)	15
Responsable des achats	3

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE LA GESTION DE L'INFORMATION

## Gestion de l'information



Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale

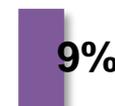


*Dont 92% de secrétaires médical(e)s*

Accueil et réception des personnes



Information / Documentation



Traduction / Transcription / Langage



# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE LA GESTION DE L'INFORMATION

<b>Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale</b>	<b>1 202</b>
Secrétaire médical(e)	1 112
Technicien(ne) d'information médicale (TIM)	44
Encadrant des secrétariats médicaux	42
Analyste des données médicales	2
Statisticien(ne)	2

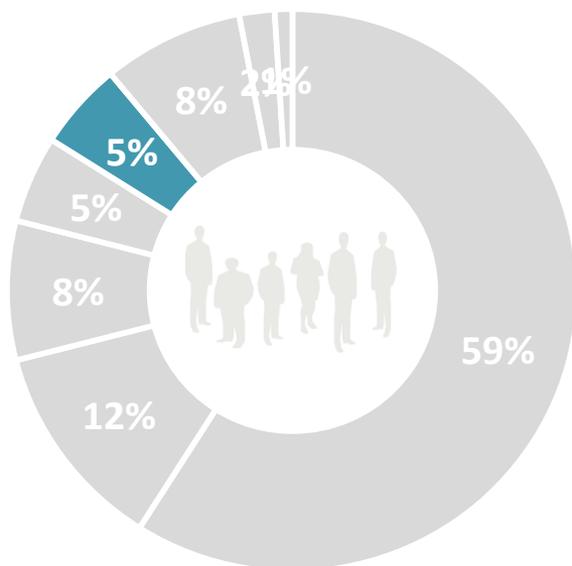
<b>Accueil et réception des personnes</b>	<b>275</b>
Agent d'accueil	212
Permanencier(ère) assistant(e) de régulation médicale	56
Responsable de standard	7

<b>Information / Documentation</b>	<b>147</b>
Archiviste	104
Imprimeur(euse)/reprographe	20
Documentaliste	15
Encadrant archiviste	8

<b>Traduction / Transcription / Langage</b>	<b>12</b>
Infographiste	7
Technicien(ne) audiovisuel	5
Traducteur(trice) (dans une langue donnée)	-
Transcripteur(trice) braille	-

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU SOCIAL, DE L'ÉDUCATIF, DU CULTUREL, DU SPORT ET DES LOISIRS

Social, éducatif, culturel, sport et loisirs



Conception et développement des projets socioéducatifs



*Dont 47% d'éducateurs(trices) généralistes*

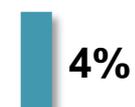
Accompagnement / assistance à la mise en oeuvre des projets socioéducatifs



Culturel, Culturel / loisirs



Management socio-éducatif



# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU SOCIAL, DE L'ÉDUCATIF, DU CULTUREL, DU SPORT ET DES LOISIRS

<b>Conception et développement des projets socioéducatifs</b>	<b>922</b>
Educateur(trice) (généraliste)	436
Assistant(e) social(e)	229
Educateur(trice) technique	194
Educateur(trice) jeunes enfants	44
Conseiller(ère) en économie sociale et familiale	19

<b>Accompagnement / assistance à la mise en œuvre des projets socioéducatifs</b>	<b>711</b>
Auxiliaire de vie sociale	406
Aide médico-éducatif(ve), auxiliaire éducatif(ve)	228
Surveillant(e) de nuit	75
Assistant(e) familiale	2
Avéjiste (aide à l'activité de vie journalière)	-

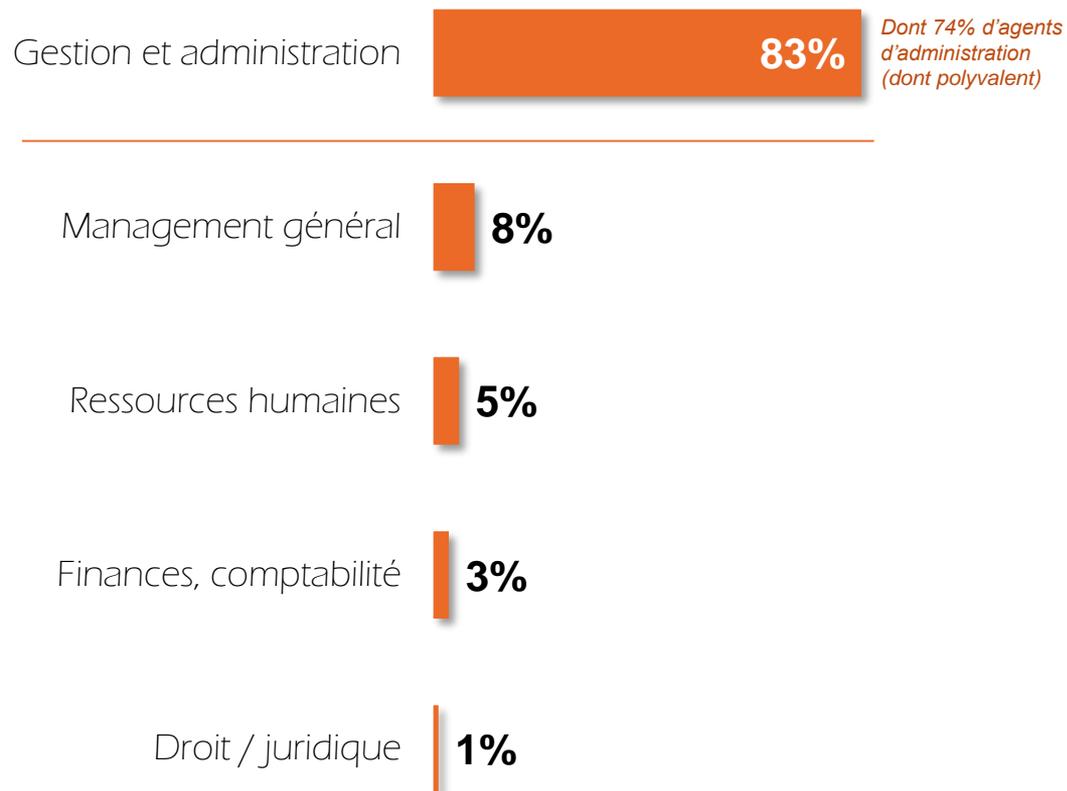
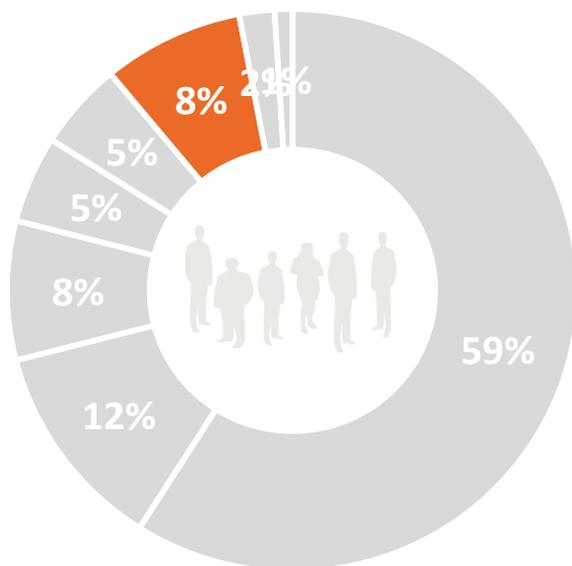
<b>Cultuel, Culturel / loisirs</b>	<b>180</b>
Animateur(trice) socioculturel(le)	136
Aumônier	27
Educateur(trice) sportif(ve)	17
Chargé(e) d'affaires culturelles	-

<b>Management socio-éducatif</b>	<b>82</b>
Responsable d'unité socio-éducative	46
Responsable des services socio-éducatifs	29
Responsable de crèche	7

<b>Formation spécialisée / enseignement</b>	<b>2</b>
Responsable pédagogique	2
Enseignant(e) auprès de déficients auditifs	-
Enseignant(e) auprès de déficients visuel	-

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU MANAGEMENT, DE LA GESTION ET DE L'AIDE À LA DÉCISION

## Management, gestion et aide à la décision



# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU MANAGEMENT, DE LA GESTION ET DE L'AIDE A LA DÉCISION (1/2)

Gestion et administration	2 219
Agent d'administration	1 634
Responsable de gestion administrative	178
Secrétaire	161
Gestionnaire administratif(ve)	132
Cadre gestionnaire de pôle	114

Management général	212
Directeur(trice) / chef d'établissement	114
Directeur(trice) des affaires générales	24
Directeur(trice) des soins	22
Directeur(trice) des services techniques	19
Directeur(trice) de formation aux métiers du soins	17
Directeur (trice) de la logistique	8
Directeur(trice) du système d'information	8

Ressources humaines	125
Gestionnaire paie	59
Responsable du personnel	31
Chargé(e) de la formation continue	15
Chargé(e) du développement des ressources humaines	12
Encadrant paie / rémunération	8

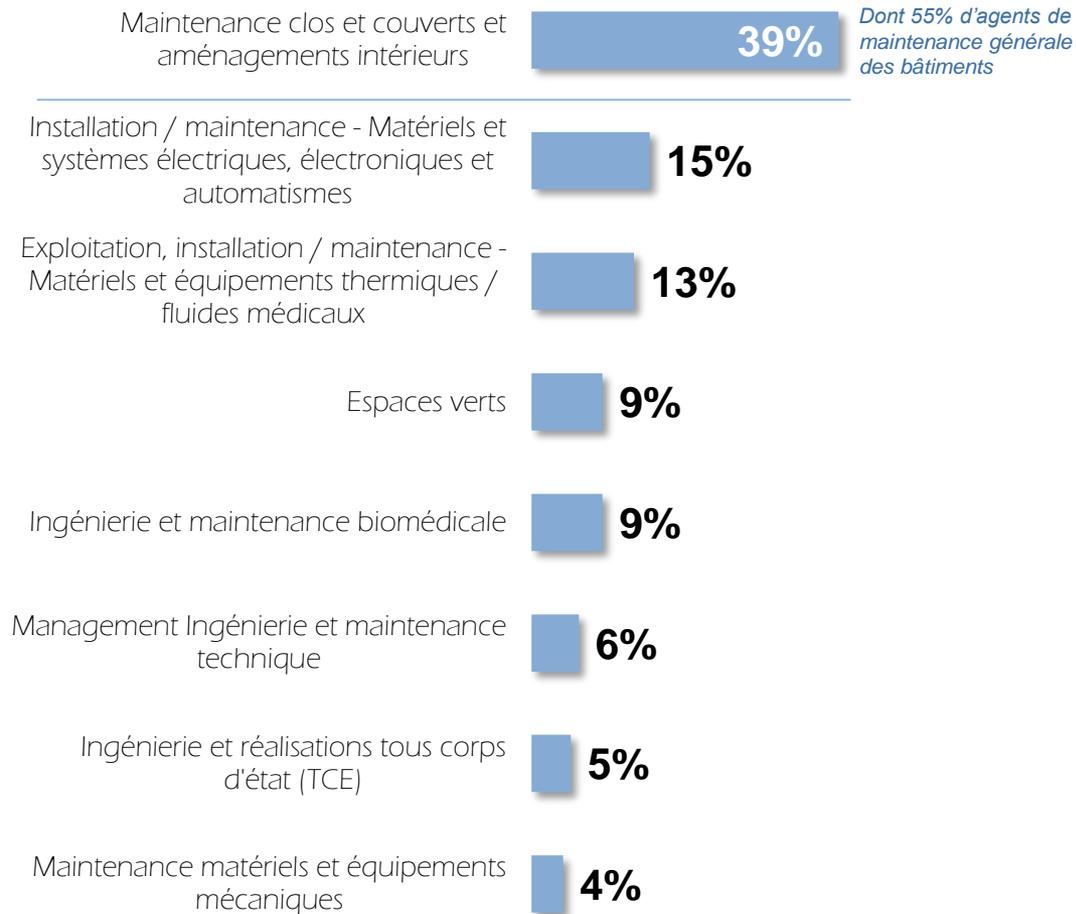
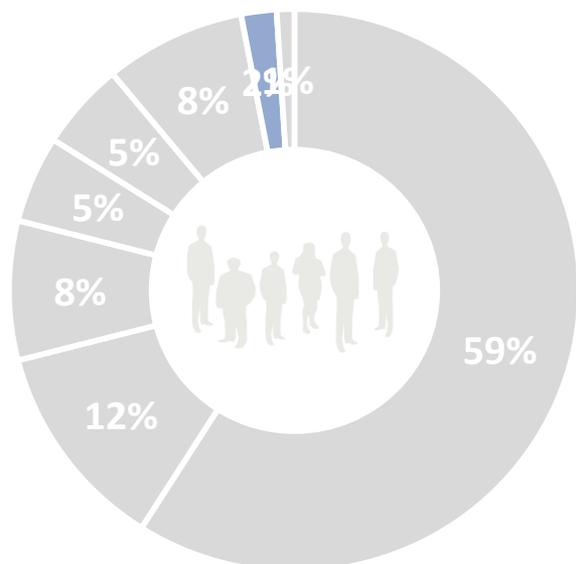
Finances, comptabilité	81
Gestionnaire de comptes fournisseur client	39
Responsable budgétaire et financier	32
Gestionnaire de la trésorerie et de la dette	7
Analyste financier(ère)	3
Comptable analytique	-
Economiste de la santé	-

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU MANAGEMENT, DE LA GESTION ET DE L'AIDE A LA DÉCISION (2/2)

<b>Droit / juridique</b>	<b>12</b>
Gérant(e) de tutelle	10
Conseiller(ère) juridique	2
Spécialiste brevets et propriété intellectuelle	-
<b>Contrôle et organisation</b>	<b>11</b>
Contrôleur(euse) de gestion	10
Conseiller(ère) en organisation	1
<b>Communication</b>	<b>8</b>
Chargé(e) de communication	8
Journaliste d'entreprise	-
Attaché(e) de presse	-
Webmaster éditorial(e)	-

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE L'INGENIERIE ET DE LA MAINTENANCE TECHNIQUE

## Ingénierie et maintenance technique



# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE L'INGENIERIE ET DE LA MAINTENANCE TECHNIQUE (1/2)

Maintenance clos et couverts et aménagements intérieurs	303
Agent de maintenance générale des bâtiments	166
Peintre en bâtiment	44
Menuisier - agenceur	34
Encadrant maintenance des bâtiments (CE secondaire et VRD)	27
Maçon	17
Métallier - serrurier	15

Installation / maintenance - Matériels et systèmes électriques, électroniques et automatismes	116
Electricien(ne) bâtiments	100
Encadrant maintenance électrique/automatismes	8
Automaticien(ne) de maintenance	8

Exploitation, installation / maintenance - Matériels et équip. thermiques / fluides médicaux	105
Monteur(euse) en installations et maintenance sanitaires	68
Thermicien(ne) d'installation et de maintenance	20
Encadrant installations et maintenance sanitaires, thermiques, climatiques et fluides médicaux	8
Conducteur(trice) d'installations thermiques	5
Frigoriste/climaticien(ne) d'installation et de maintenance	2
Technicien(ne) d'installation et de maintenance fluides médicaux	2

Espaces verts	71
Jardinier(ère)	63
Encadrant espaces verts	8

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE L'INGENIERIE ET DE LA MAINTENANCE TECHNIQUE (2/2)

<b>Ingénierie et maintenance biomédicale</b>	<b>67</b>
Technicien(ne) de maintenance des équipements biomédicaux	58
Encadrant maintenance biomédicale	3
Spécialiste en ingénierie biomédicale	3
Responsable d'unité biomédicale	3

<b>Management Ingénierie et maintenance technique</b>	<b>47</b>
Responsable de la maintenance tous corps d'état (TCE)	42
Responsable des services biomédicaux	5

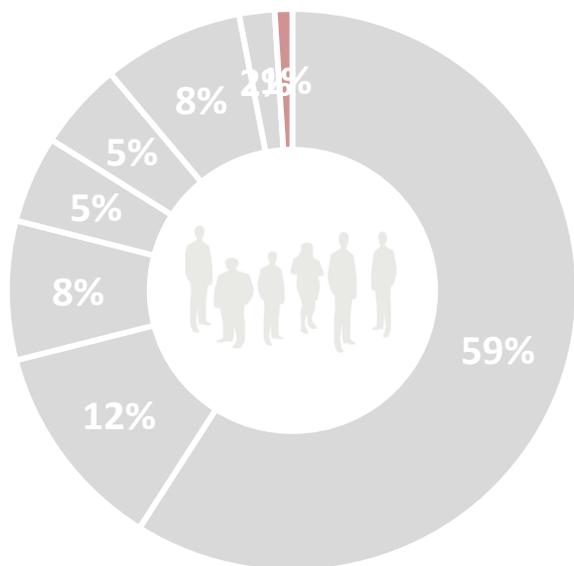
<b>Autre</b>	<b>37</b>
Agent technique polyvalent	37

<b>Ingénierie et réalisations tous corps d'état (TCE)</b>	<b>37</b>
Dessinateur(trice) bâtiment	15
Conducteur(trice) de travaux tous corps d'état (tce)	12
Chargé(e) d'études tous corps d'état (TCE)	8
Conducteur(trice) d'opérations tous corps d'état (TCE)	2
Economiste de la construction	-
Projeteur(euse) tous corps d'état	-

<b>Maintenance matériels et équipements mécaniques</b>	<b>29</b>
Mécanicien(ne) auto	19
Electromécanicien(ne)/mécanicien (ne)/de maintenance	8
Encadrant maintenance des matériels de transports et de manutention	2
Carrossier et peintre carrossier	-

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION

## Systemes d'information



Support et exploitation

**63%**

*Dont 48% d'exploitant(e)s informatiques*

Conception, développement et intégration des applications

**33%**

Expertise systèmes d'information

**4%**

# ZOOM SUR... LES MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION

<b>Support et exploitation</b>	<b>95</b>
Support/assistant(e) informatique utilisateurs	29
Exploitant(e) informatique	46
Exploitant(e) réseau	20

<b>Conception, développement et intégration des applications</b>	<b>50</b>
Responsable des applications informatiques	20
Chef de projet(s) informatique maîtrise d'oeuvre	25
Développeur(euse) informatique	5

<b>Expertise systèmes d'information</b>	<b>7</b>
Architecte technique du système d'information	5
Spécialiste sécurité du système d'information	2
Urbaniste, architecte fonctionnel(le) du système d'information	-

# 28 MÉTIERS NON REPRÉSENTÉS DANS LA CARTOGRAPHIE

Assistant(e) dentaire

Attaché(e) de presse

Audioprothésiste

Avéjiste (aide à l'activité de vie journalière)

Carrossier et peintre carrossier

Chargé(e) d'affaires culturelles

Chargé(e) de valorisation de la recherche

Comptable analytique

Coordinateur(trice) d'études cliniques

Economiste de la construction

Economiste de la santé

Enseignant(e) auprès de déficients visuel

Enseignant(e) auprès de déficients auditifs

Épithésiste

Gardien(ne) d'immeuble(s)

Oculariste

Orthopédiste-orthésiste

Podo-orthésiste

Projeteur(euse) tous corps d'état

Responsable de service mortuaire

Spécialiste brevets et propriété intellectuelle

Spécialiste en hémovigilance

Spécialiste en pharmacovigilance

Technicien(ne) circulation extracorporelle (CEC)  
perfusionniste

Traducteur(trice) (dans une langue donnée)

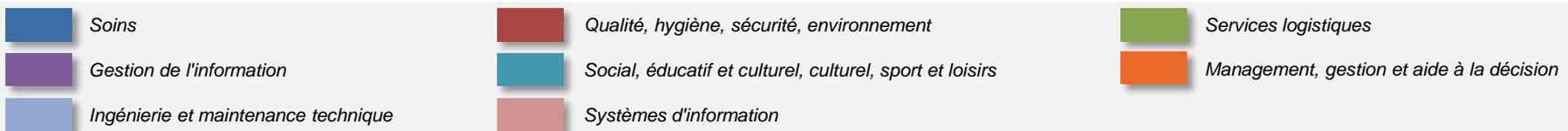
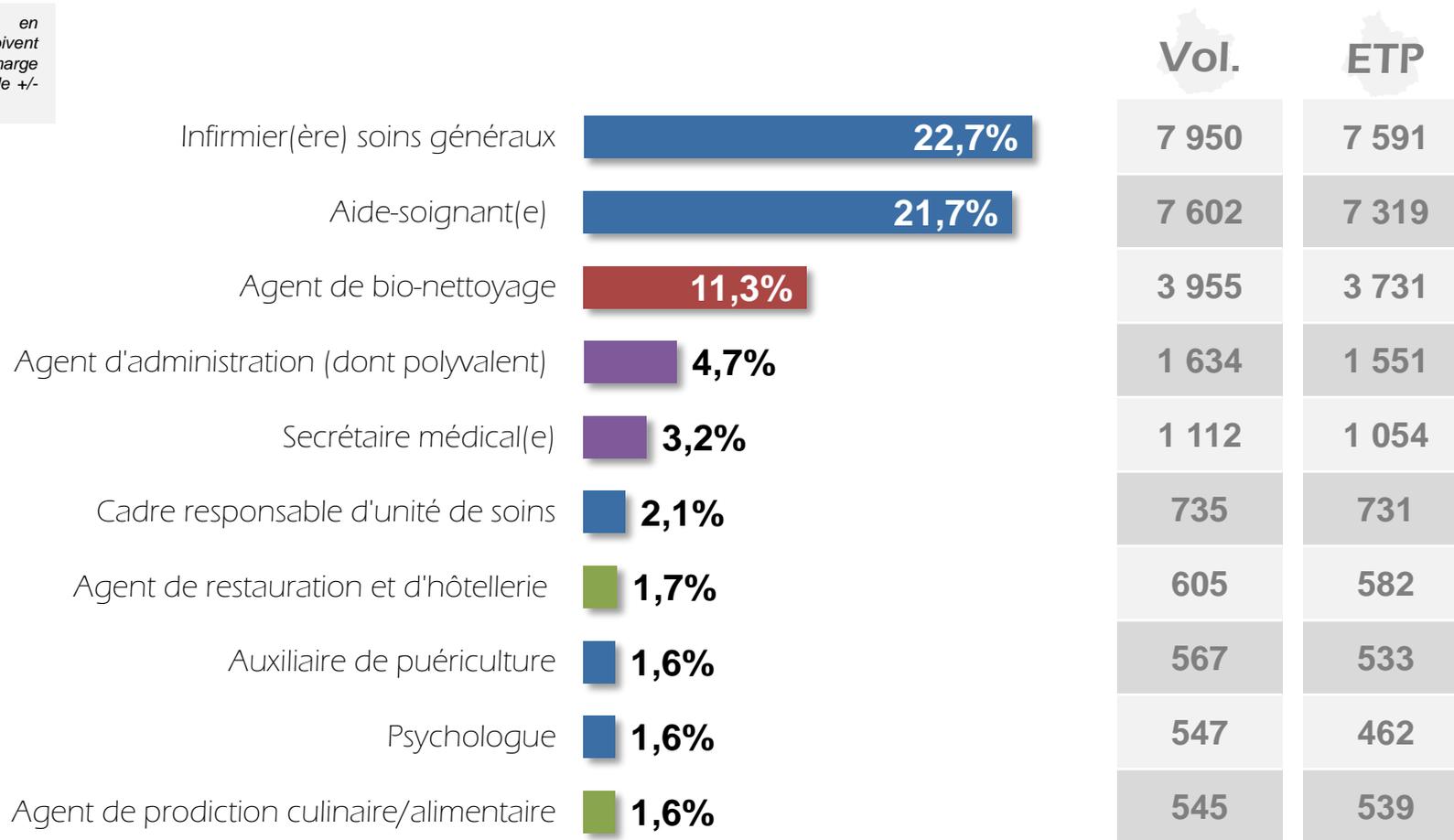
Transcripteur(trice) braille

Urbaniste, architecte fonctionnel(le) du système  
d'information

Webmaster éditorial(e)

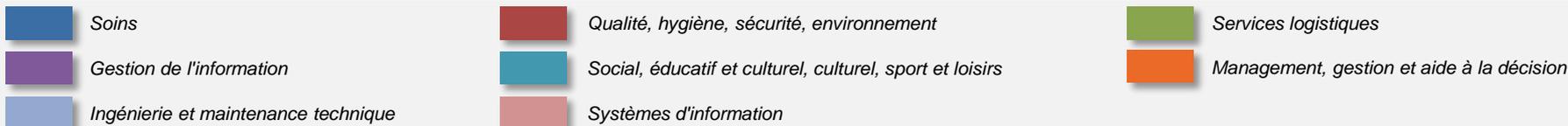
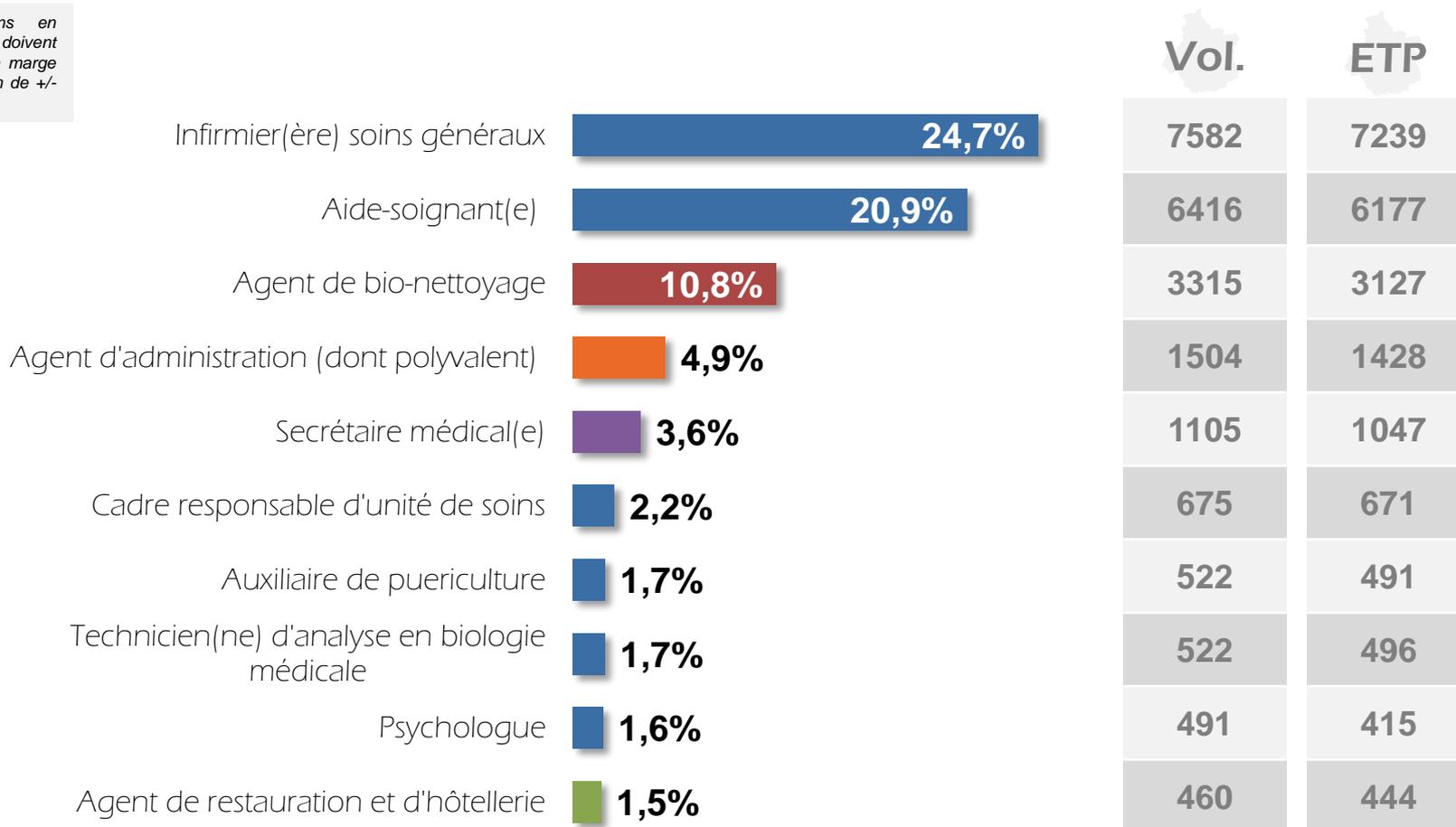
# TOP 10 DES MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION PICARDIE

Les extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,3 point.



# TOP 10 DES MÉTIERS DU SECTEUR SANITAIRE

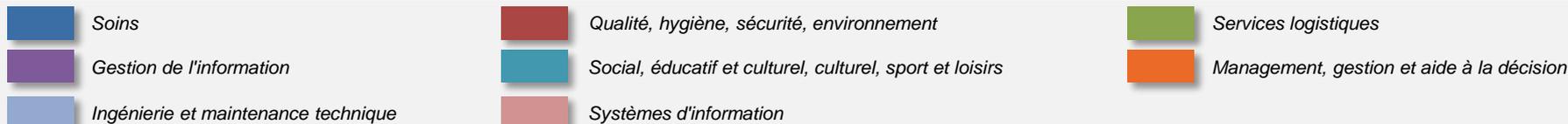
Les extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,3 point.



# TOP 10 DES MÉTIERS DU SECTEUR PERSONNES ÂGÉES

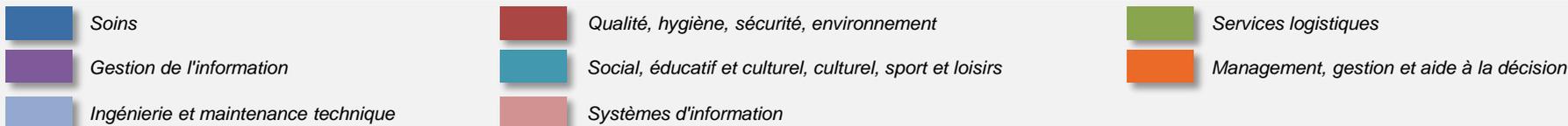
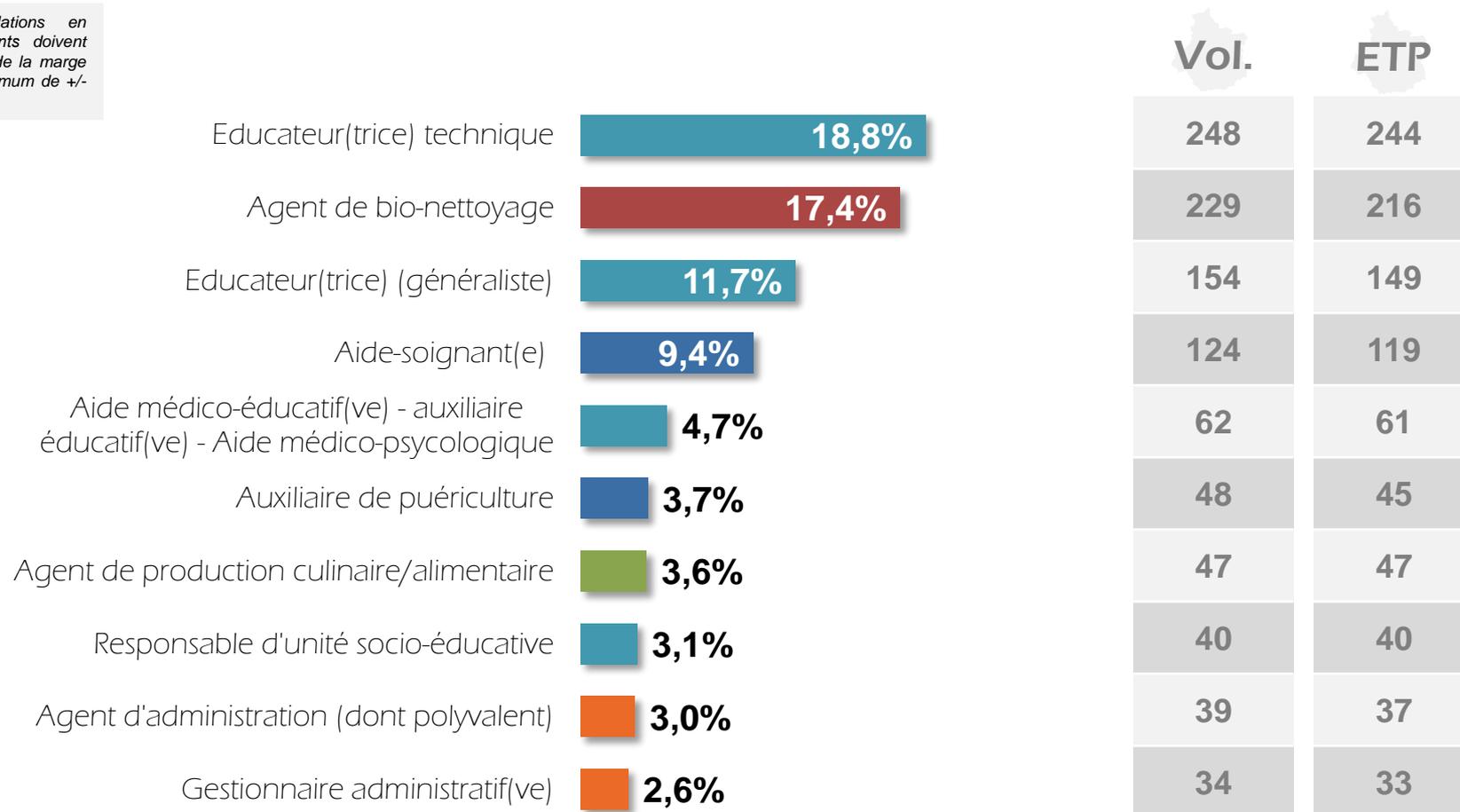
Les extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,3 point.

		Vol.	ETP
Aide-soignant(e)	<b>36,0%</b>	1007	969
Agent de bio-nettoyage	<b>16,5%</b>	461	435
Infirmier(ère) soins généraux	<b>8,5%</b>	238	228
Auxiliaire de vie sociale	<b>7,6%</b>	212	210
Agent de restauration et d'hôtellerie	<b>4,3%</b>	120	115
Agent de production culinaire/alimentaire	<b>3,4%</b>	94	93
Agent d'administration (dont polyvalent)	<b>3,1%</b>	86	82
Maitresse de maison	<b>2,6%</b>	73	68
Aide médico éducatif(ve) -auxiliaire éducatif(ve) - aide médico-psychologique	<b>2,3%</b>	64	63
Agent de maintenance générale des batiments	<b>1,8%</b>	51	50



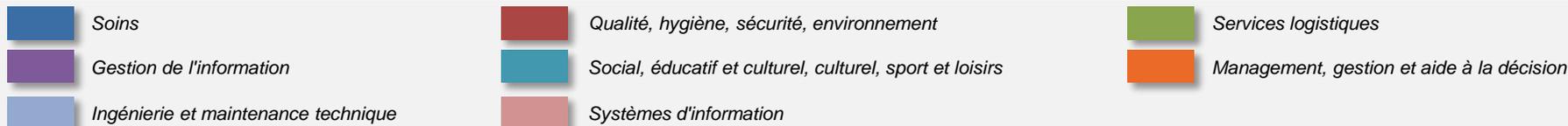
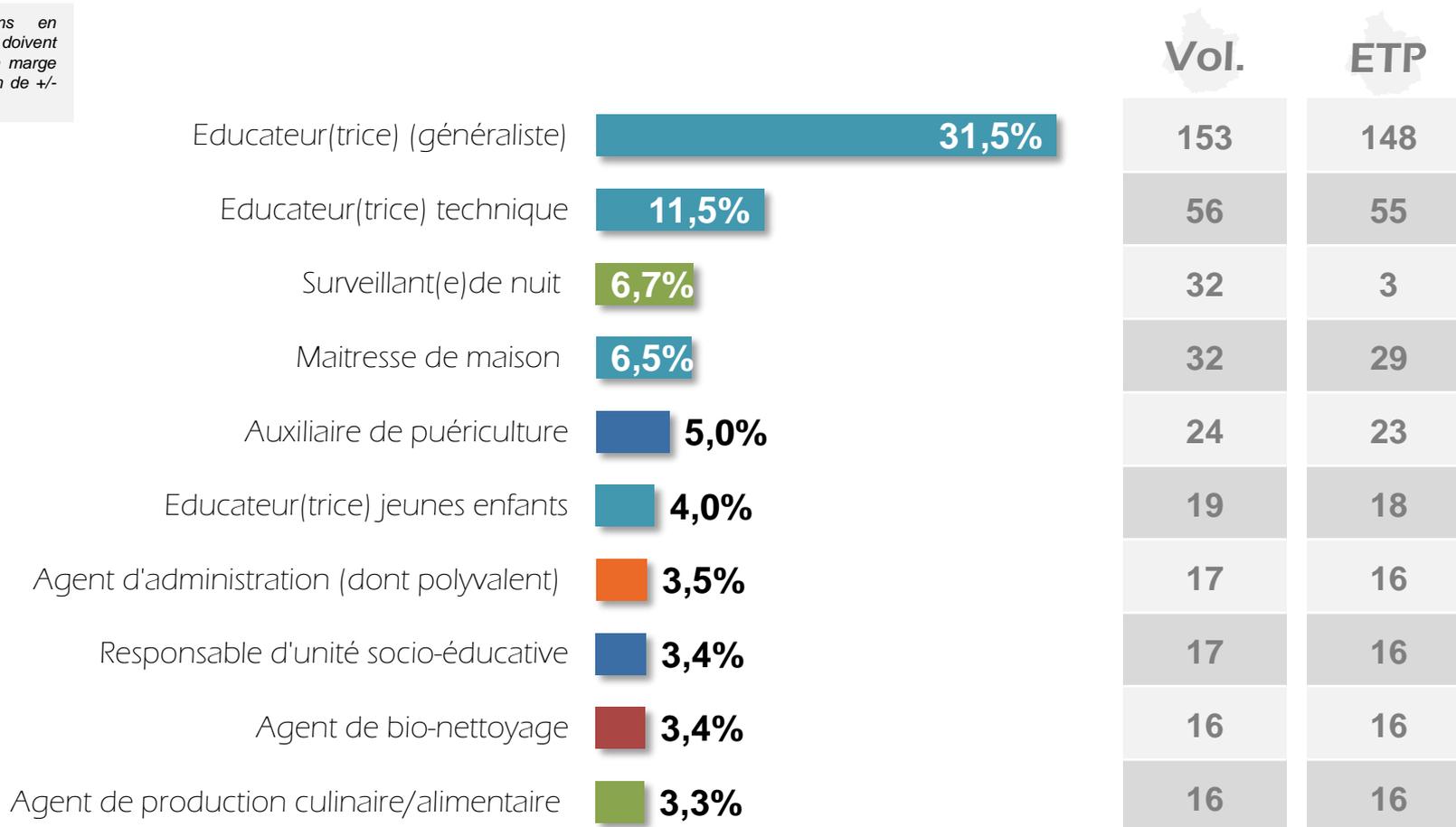
# TOP 10 DES MÉTIERS DU SECTEUR HANDICAP

Les extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,3 point.

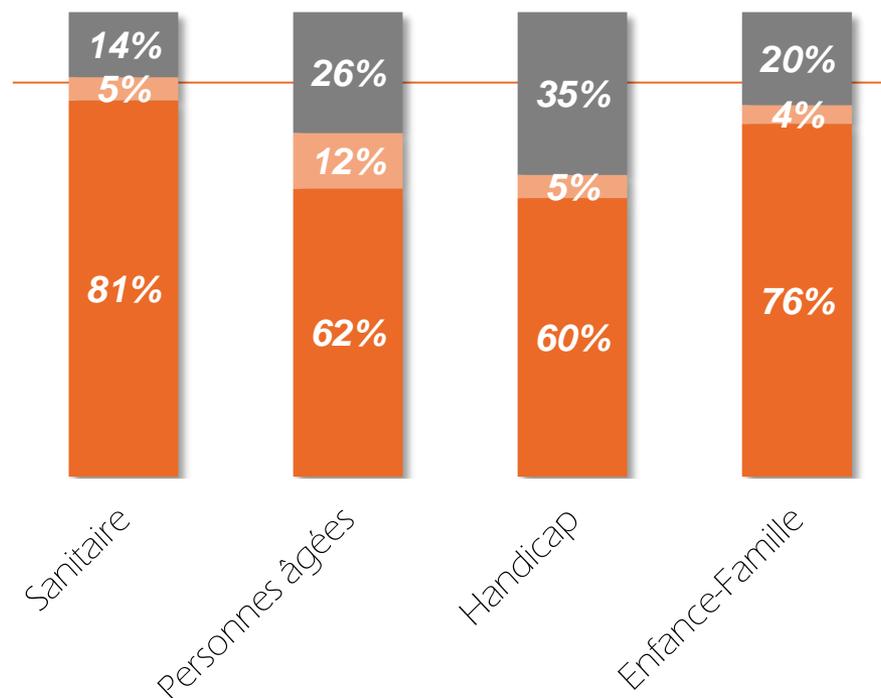
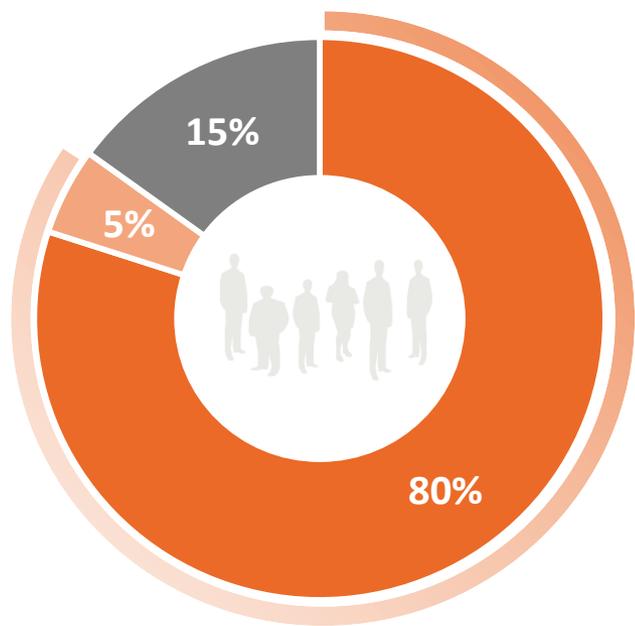


# TOP 10 DES MÉTIERS DU SECTEUR ENFANCE-FAMILLE

Les extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,3 point.



# UNE PART DE CONTRACTUELS PLUS IMPORTANTE DANS LES SECTEURS DES PERSONNES ÂGÉES ET DU HANDICAP



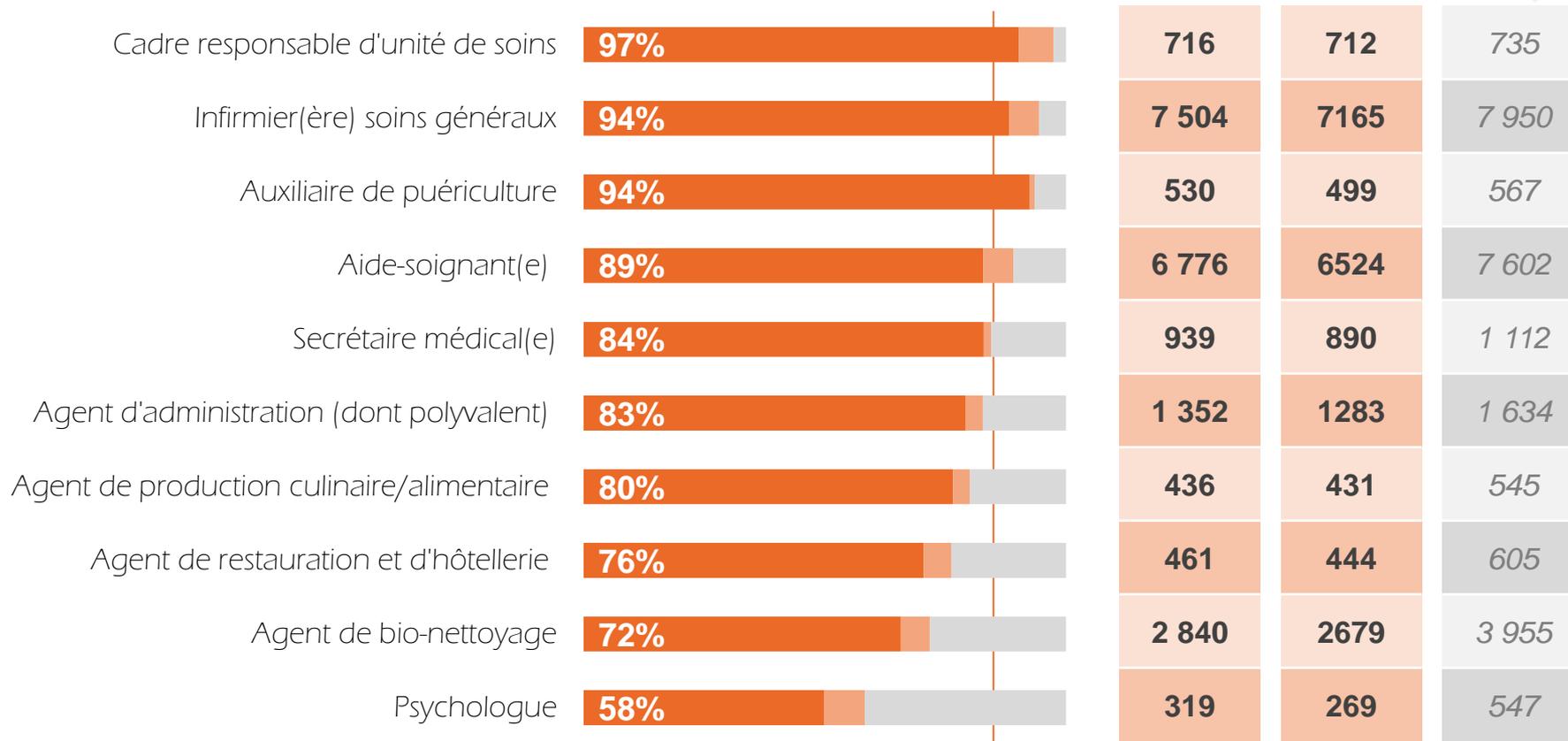
Titulaire

Titulaire stagiaire

Contractuel

# RÉPARTITION TITULAIRES / CONTRACTUELS : DÉTAIL SUR LES 10 PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION PICARDIE

Parts des titulaires\* dans les principaux métiers de la FPH



Titulaire

Titulaire stagiaire

Contractuel

\* Titulaires + Titulaires stagiaires

# TOP 10 DES MÉTIERS PRÉSENTANT LES PLUS FORTES PARTS DE TITULAIRES\*

	%	Nbre Titulaires		Vol.
		Vol.	ETP	
Infirmier(ère) de bloc opératoire	99%	264	253	268
Infirmier(ère) en anesthésie-réanimation	98%	255	244	260
Formateur(trice) en techniques, management et pédagogie des soins	98%	174	172	178
Cadre responsable d'unité de soins	97%	716	712	735
Encadrant des secrétariats médicaux	97%	41	40	42
Directeur(trice) / chef d'établissement	97%	111	105	114
Infirmier(ère) puériculteur(trice)	96%	257	237	267
Cadre gestionnaire de pôle	96%	109	109	114
Infirmier(ère) soins généraux	94%	7504	7165	7950
Manipulateur(trice) en électro-radiologie médicale	94%	356	339	380

 Titulaire

 Titulaire stagiaire

 Contractuel

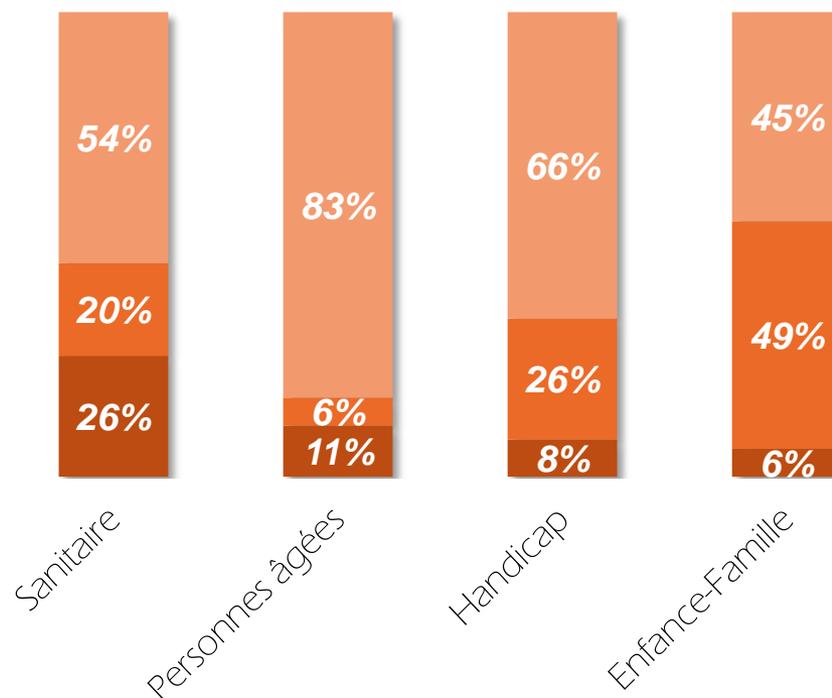
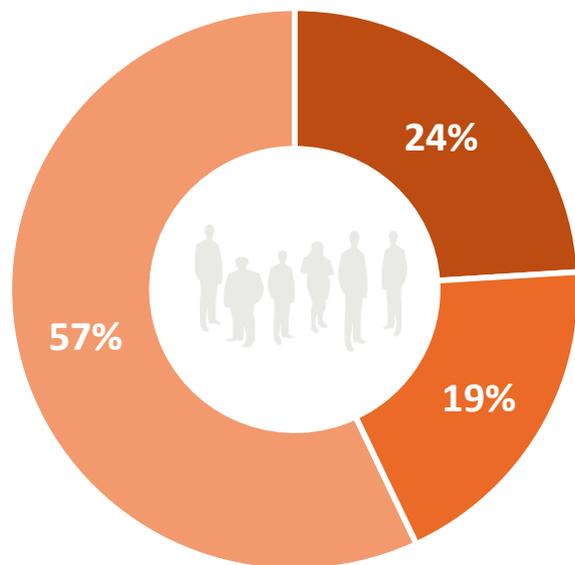
\* Titulaires + Titulaires stagiaires

# TOP 10 DES MÉTIERS PRÉSENTANT LES PLUS FORTS TAUX DE CONTRACTUELS

		Nbre Contractuels		Vol.
		Vol.	ETP	
Exploitant(e) informatique		22	22	46
Technicien(ne) d'information médicale (tim)		20	19	44
Psychologue		228	193	547
Masseur(euse) kinésithérapeute		57	48	143
Animateur(trice) socioculturel(le)		51	46	136
Préparateur(trice) en pharmacie hospitalière		93	88	260
Éducateur(trice) technique		65	64	194
Aide médico-éducatif(ve) - auxiliaire éducatif(ve) - aide médico-psychologique		71	70	228
Agent de blanchisserie		111	108	372
Agent de bio-nettoyage		1115	1052	3955

 **Contractuel**
 **Titulaire + Titulaire stagiaire**

# UNE SUR REPRÉSENTATION DES AGENTS DE CATÉGORIE C DANS LES SECTEURS DES PERSONNES ÂGÉS ET DU HANDICAP

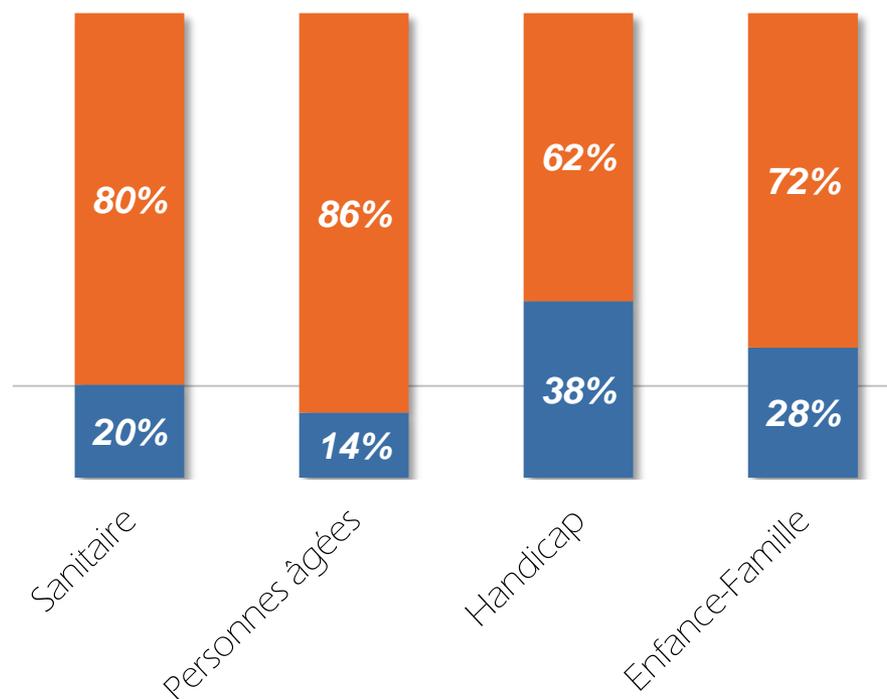
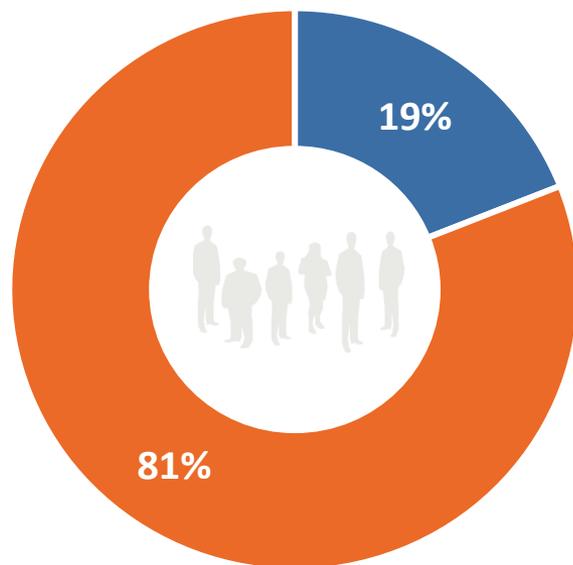


**Catégorie A**

**Catégorie B**

**Catégorie C**

# UNE SUR REPRÉSENTATION DES HOMMES DANS LE SECTEUR DU HANDICAP



Homme



Femme

# RÉPARTITION HOMMES / FEMMES : DÉTAIL SUR LES 10 PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION PICARDIE



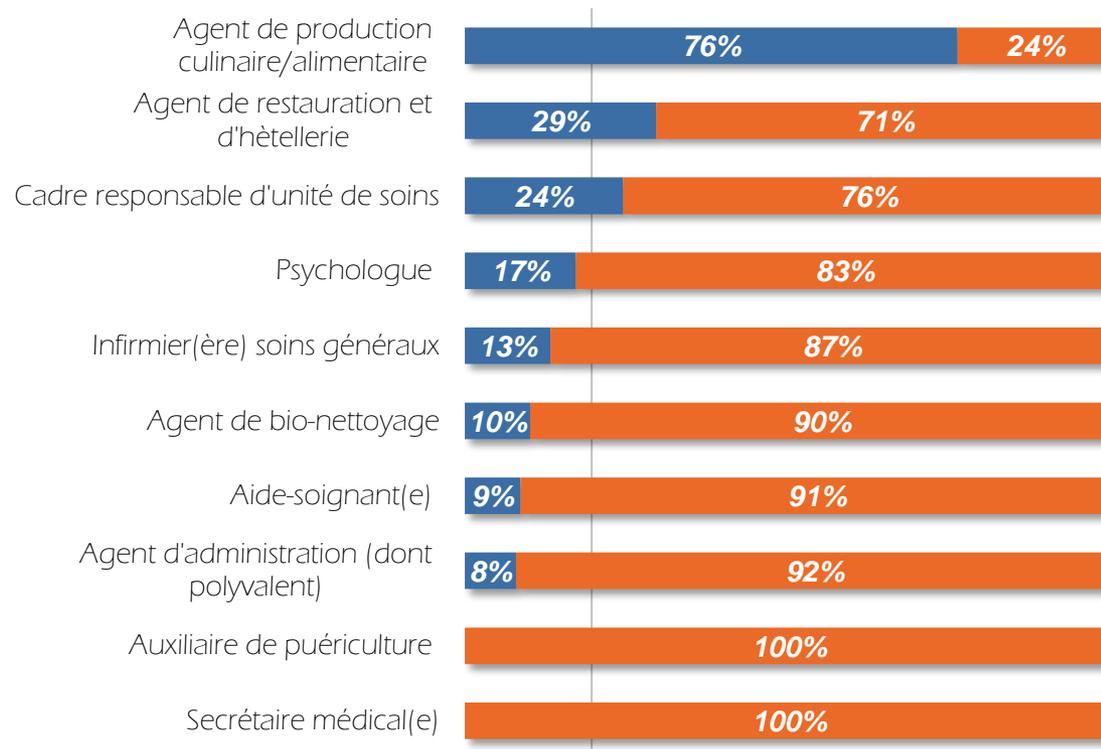
## Nbre Hommes

Vol.

ETP



	Vol.	ETP	Vol.
Agent de production culinaire/alimentaire	414	409	545
Agent de restauration et d'hôtellerie	178	172	605
Cadre responsable d'unité de soins	179	178	735
Psychologue	93	79	547
Infirmier(ère) soins généraux	1046	999	7950
Agent de bio-nettoyage	397	375	3955
Aide-soignant(e)	651	627	7602
Agent d'administration (dont polyvalent)	129	122	1634
Auxiliaire de puériculture	2	2	567
Secrétaire médical(e)	4	3	1112



Homme



Femme

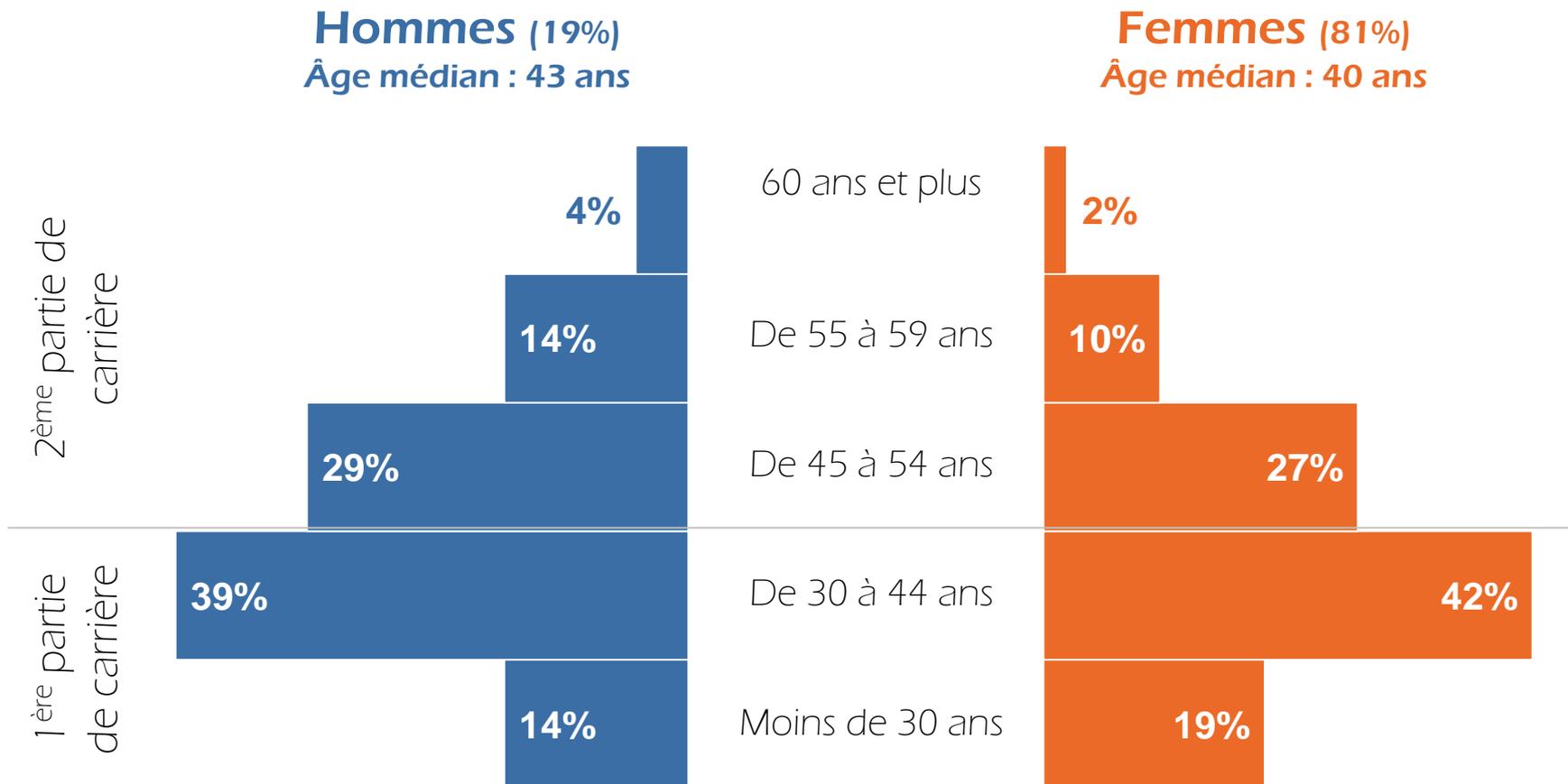
# TOP 10 DES MÉTIERS PRÉSENTANT LES PLUS FORTS TAUX DE FÉMINISATION

	%	Nbre Femmes		Vol. 
		Vol.	ETP	
Encadrant des secrétariats médicaux	100%	42	41	42
Secrétaire médical(e)	100%	1108	1050	1112
Auxiliaire de puériculture	100%	565	531	567
Infirmier(ère) puériculteur(trice)	98%	262	242	267
Secrétaire	98%	157	150	161
Coiffeur(euse)	97%	40	35	41
Diététicien(ne)	97%	102	89	105
Assistant(e) social(e)	96%	221	205	229
Lingère - couturière	95%	85	82	90
Educateur(trice) jeunes enfants	94%	42	38	44

# TOP 10 DES MÉTIERS PRÉSENTANT LES PLUS FORTS TAUX DE MASCULINISATION

		Nbre Hommes		Vol. 
		Vol.	ETP	
Menuisier - agenceur	100%	34	34	34
Peintre en bâtiment	100%	44	42	44
Monteur(euse) en installations et maintenance sanitaires	100%	68	68	68
Electricien(ne) bâtiments	100%	100	94	100
Agent de maintenance générale des bâtiments	99%	164	161	166
Jardinier(ère)	98%	62	60	63
Agent de sécurité incendie	98%	160	160	163
Technicien(ne) de maintenance des équipements biomédicaux	98%	57	56	58
Brancardier(ère)	95%	255	251	267
Responsable de la maintenance tous corps d'état (tce)	94%	40	39	42

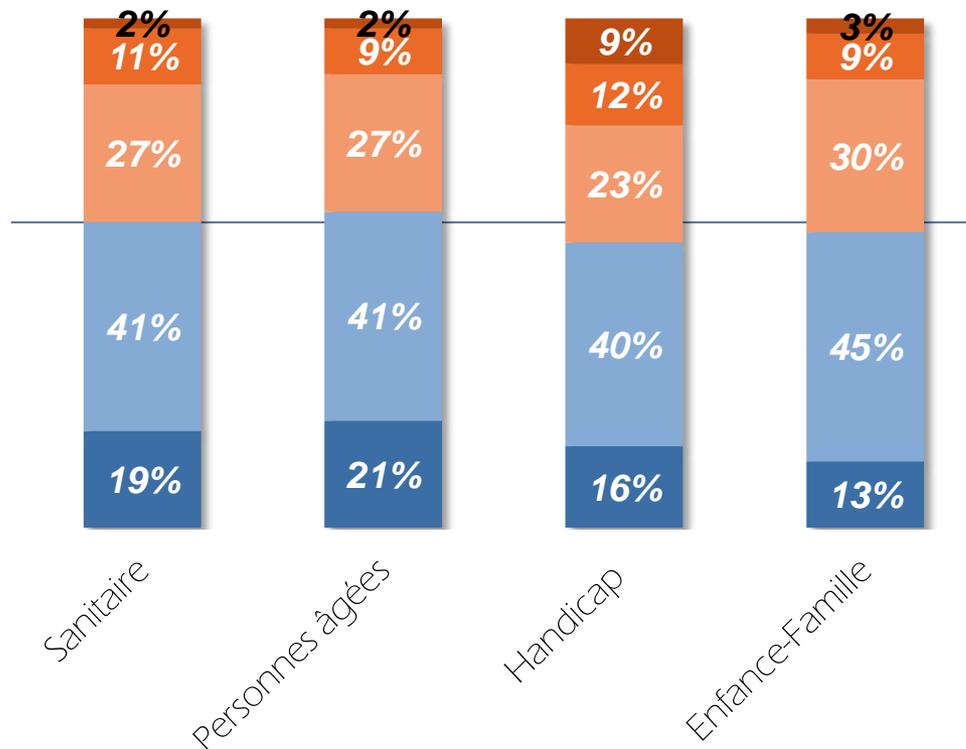
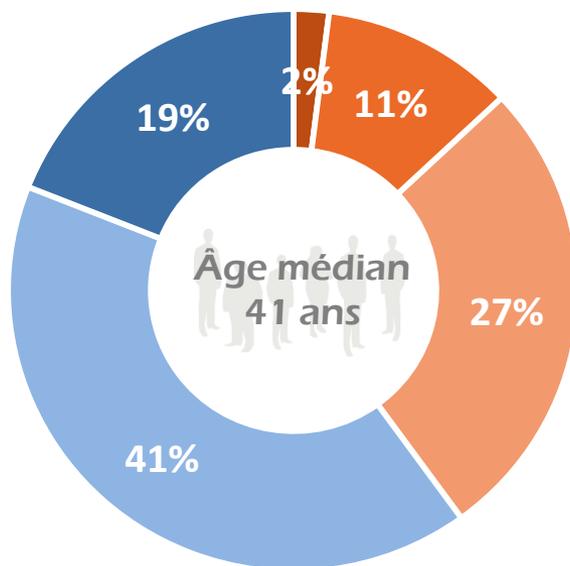
# UN ÂGE MÉDIAN À 43 ANS POUR LES HOMMES ET 40 ANS POUR LES FEMMES



# UNE NETTE MAJORITÉ D'AGENTS EN 1<sup>ÈRE</sup> PARTIE DE CARRIÈRE NOTAMMENT DANS LE SECTEUR DES PERSONNES ÂGÉES

1<sup>ère</sup> partie de carrière : **60%**

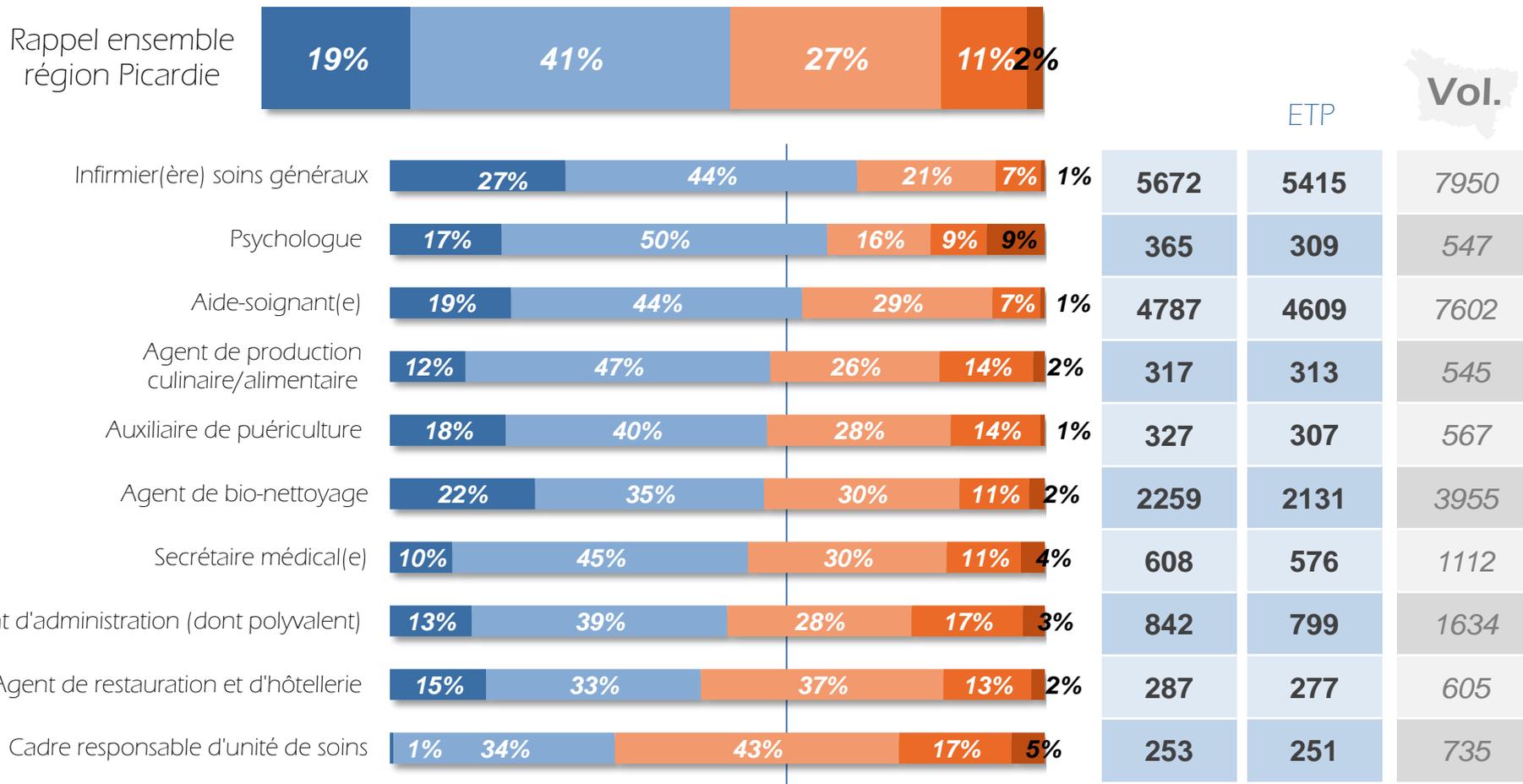
2<sup>ème</sup> partie de carrière : **40%**



Nota : pour 4% des agents, l'information date de naissance n'étaient pas renseignée dans les fichiers transmis par les établissements. Les résultats sont ici exprimés hors données non renseignées

Moins de 30 ans    De 30 à 44 ans    De 45 à 54 ans    De 55 à 59 ans    60 ans et plus

# PYRAMIDE DES ÂGES : DÉTAIL SUR LES 10 PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION PICARDIE



Nota : pour 4% des agents, l'information date de naissance n'étaient pas renseignée dans les fichiers transmis par les établissements. Les résultats sont ici exprimés hors données non renseignées



# TAUX DE SENIORS : TAUX LES PLUS ÉLEVÉS NOTAMMENT PARMIS LES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT

Taux de seniors\* : les principaux métiers concernés

\* 55 ans et plus

	%	Nbre seniors		Vol.
		Vol.	ETP	
Jardinier(ère)	52%	33	32	63
Cadre gestionnaire de pôle	43%	49	48	114
Responsable de la maintenance tous corps d'état (TCE)	39%	17	16	42
Directeur(trice) / chef d'établissement	39%	44	42	114
Lingère – couturière	36%	33	31	90
Peintre en bâtiment	29%	13	12	44
Responsable de gestion administrative	26%	46	44	178
Agent d'accueil	25%	54	52	212
Coiffeur(euse)	24%	10	9	41
Agent de maintenance générale des bâtiments	24%	40	39	166

# UNE « SUR REPRÉSENTATION » DES JEUNES PARMIS LES MÉTIERS DE DE MAÎTRESSE DE MAISON, SAGE FEMME ET MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE

Taux de jeunes\* : les principaux métiers concernés

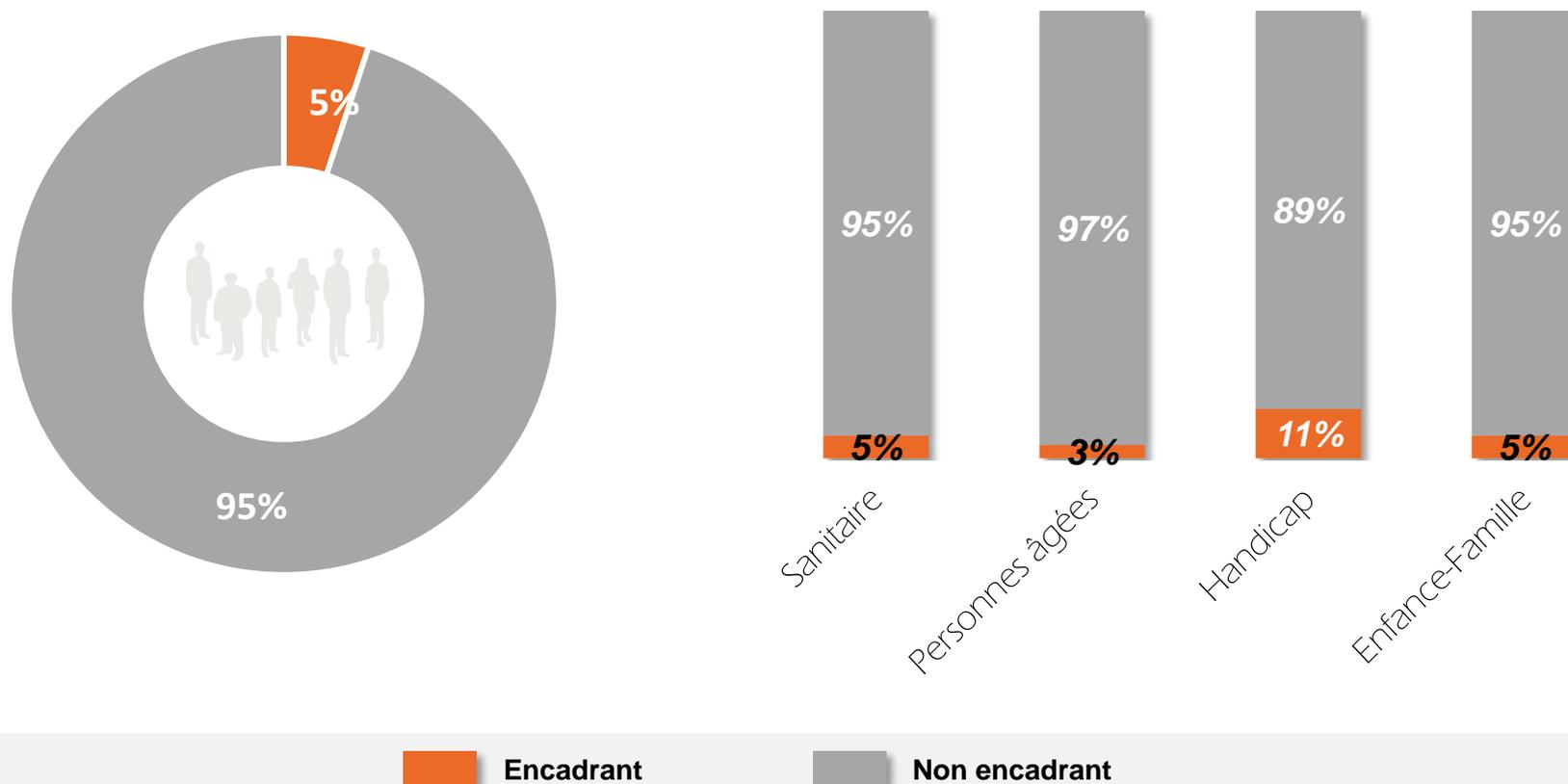
\* Moins de 30 ans

	%	Nbre Jeunes		Vol.
		Vol.	ETP	
Maitresse de maison	35%	92	86	263
Sage-femme	31%	88	80	287
Manipulateur(trice) en électro-radiologie médicale	30%	113	107	380
Diététicien(ne)	28%	29	25	105
Infirmier(ère) soins généraux	27%	2135	2039	7950
Infirmier(ère) puériculteur(trice)	26%	70	64	267
Brancardier(ère)	26%	68	67	267
Assistant(e) social(e)	25%	57	53	229
Permanencier(ère) assistant(e) de régulation médicale	23%	13	13	56
Auxiliaire de vie sociale	23%	93	92	406

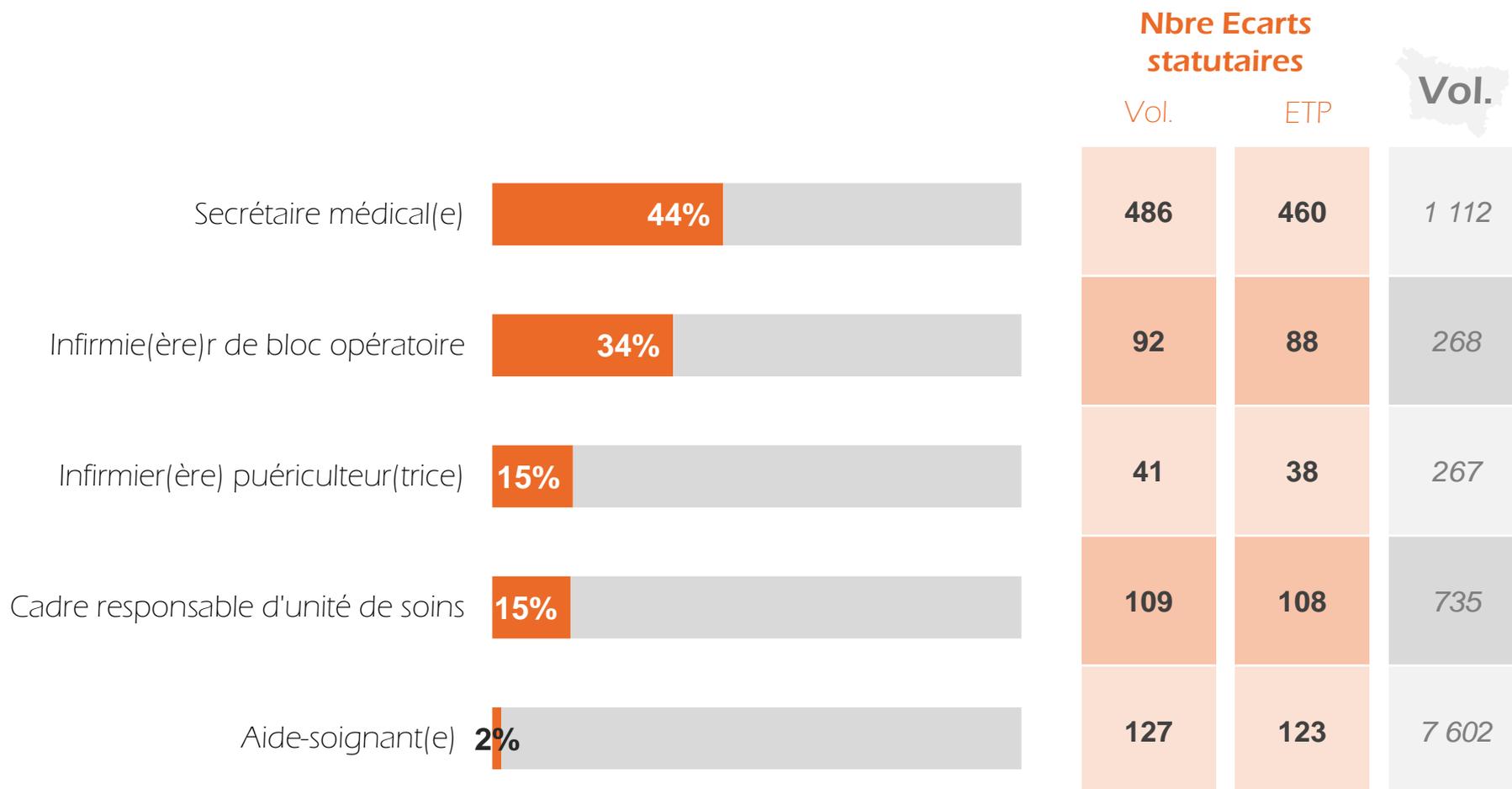


# UN TAUX D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DANS LE SECTEUR DU HANDICAP

**Définition d'un encadrant** : agent positionné sur un des métiers ayant une activité d'encadrement d'après le Guide métiers de l'ANFH (Cf. Annexe : Liste des métiers de l'encadrement)



# DES ÉCARTS STATUTAIRES QUI CONCERNENT ESSENTIELLEMENT 5 MÉTIERS



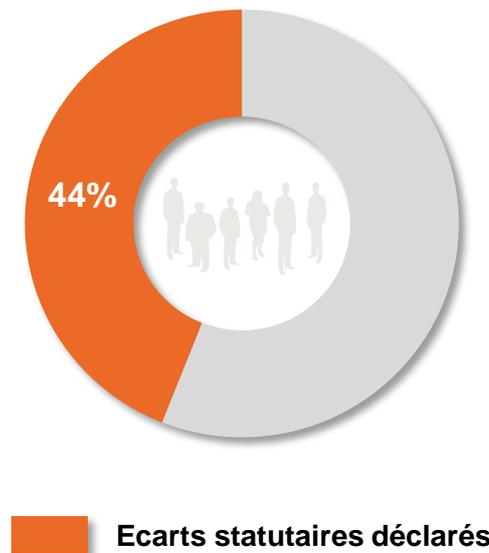
Ecart statutaires déclarés



Pas d'écart statutaire déclaré

# FOCUS SUR LES ÉCARTS STATUTAIRES DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)

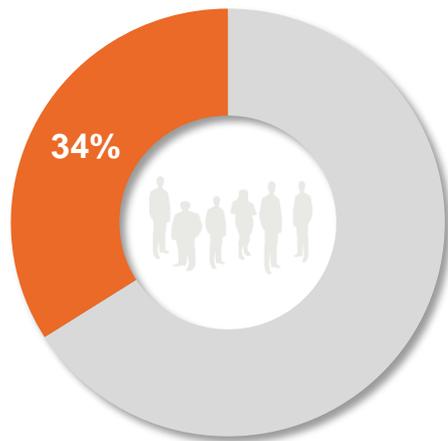
## Secrétaire médical(e)



- **Corps des assistants médico-administratifs**
- **Grade(s) théorique(s) :**
  - *Assistant médico-administratif de classe normale / supérieure / exceptionnelle*
- **Principaux écarts observés avec les grades :**
  - *Adjoint administratif hospitalier de 1<sup>ère</sup> classe / 2<sup>ème</sup> classe*
  - *Adjoint administratif hospitalier principal de 1<sup>ère</sup> classe / 2<sup>ème</sup> classe*

# FOCUS SUR LES ÉCARTS STATUTAIRES DU MÉTIER D'INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE

## Infirmier(ère) de bloc opératoire

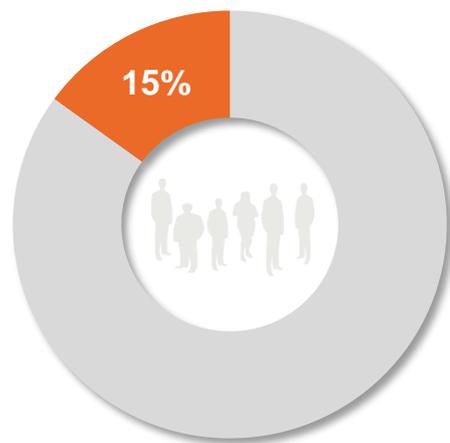


**Ecart statutoires déclarés**

- **Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés**
- **Correspondance statutaire :**
  - *Infirmier(ère) de bloc opératoire*
- **Principaux écarts observés :**
  - *Infirmier d.e / ISGS Infirmier en soins généraux (DE)*

# FOCUS SUR LES ÉCARTS STATUTAIRES DU MÉTIER D'INFIRMIER(ÈRE) PUÉRICULTEUR(TRICE)

## Infirmier(ère) puéricultrice(trice)

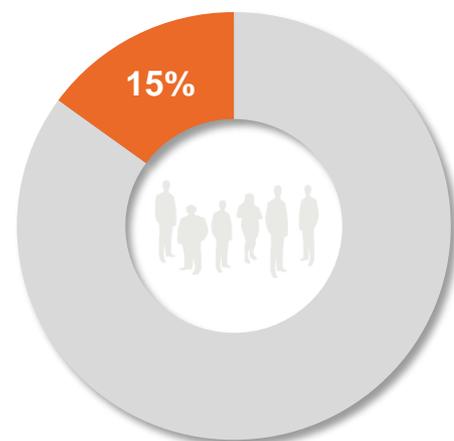


 **Ecarts statutaires déclarés**

- **Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés**
- **Correspondance statutaire :**
  - *Puéricultrice / ISGS Puéricultrice*
- **Principaux écarts observés :**
  - *Infirmier d.e / ISGS Infirmier en soins généraux (DE)*

# FOCUS SUR LES ÉCARTS STATUTAIRES DU MÉTIER DE CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ DE SOINS

## Cadre responsable d'unité de soins

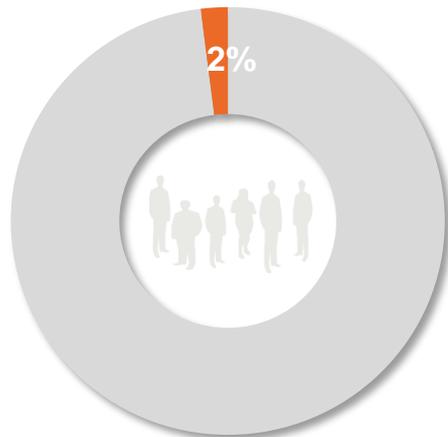


**Écarts statutaires déclarés**

- **Corps des cadres de santé paramédicaux**
- **Correspondance statutaire :**
  - *Cadre / Cadre supérieur de santé*
- **Principaux écarts observés :**
  - *Infirmier d.e / ISGS Infirmier en soins généraux (DE)*
  - *Masseur-kinésithérapeute*
  - *Préparateur en pharmacie hospitalière*
  - *Technicien de laboratoire*
  - *Sage femme*

# FOCUS SUR LES ÉCARTS STATUTAIRES DU MÉTIER D'AIDE-SOIGNANT(E)

## Aide-soignant(e)



 **Écarts statutaires déclarés**

- **Corps des aides-soignants et des agents de services hospitaliers qualifiés (ASHQ)**
- **Correspondance statutaire :**
  - *Aide-soignant*
- **Principaux écarts observés :**
  - *Agent des services hospitaliers qualifié (ASHQ)*
  - *Aide médico-psychologique*

# X.

## Les focus métiers

# FOCUS MÉTIER : AIDE-SOIGNANT(E) (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Assistance aux soins**

## Informations métier

- Code métier : 05R10
- Catégorie : C
- Corps : Aides-soignants et des agents de services hospitaliers qualifiés (ASHQ)
- Grades : Aide-soignant(e) de classe normale, Aide-soignant(e) de classe supérieure, Aide-soignant(e) de classe exceptionnelle

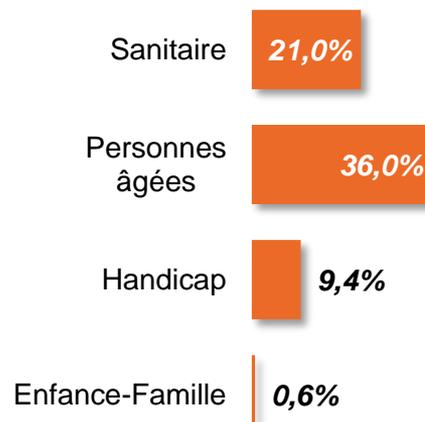


\* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

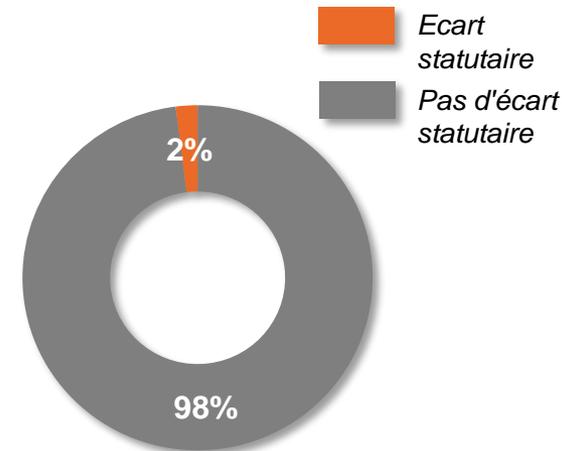
### Poids dans la FPH en région Picardie



### Poids dans chacune des catégories d'adhérents



### Écartaires statutaires déclarés

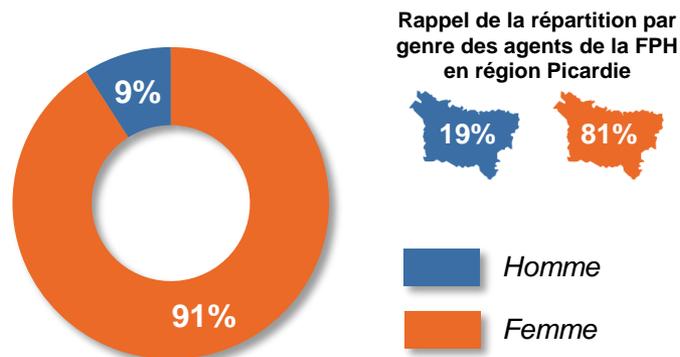


# FOCUS MÉTIER : AIDE-SOIGNANT(E) (2/2)

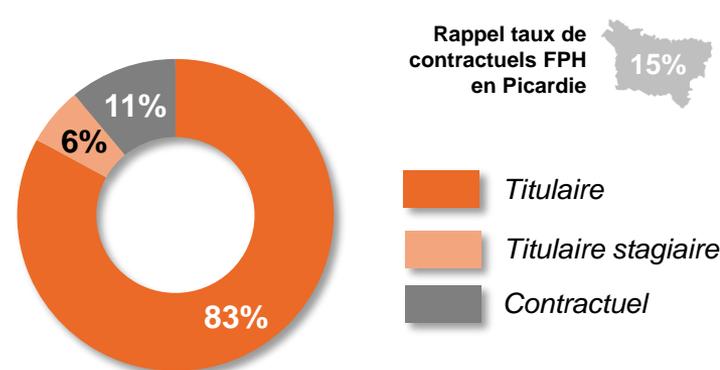
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Assistance aux soins**

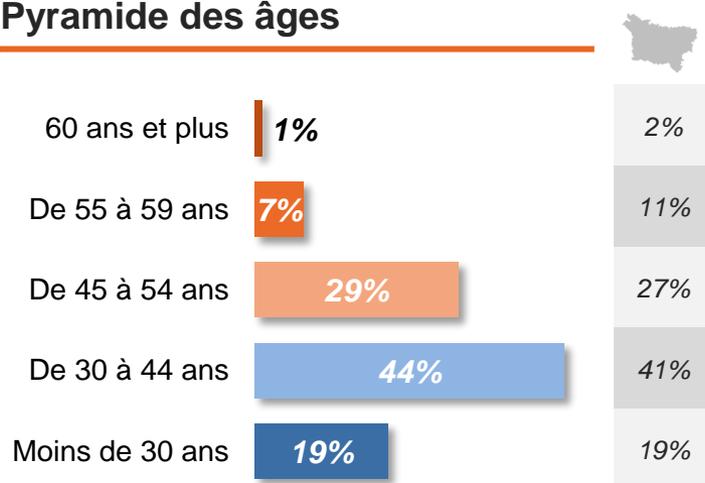
## Répartition par sexe



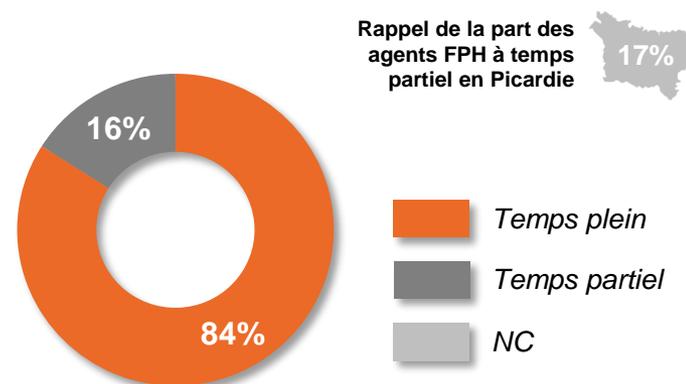
## Statut des agents sur le métier



## Pyramide des âges



## Temps plein / Temps partiel



# FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

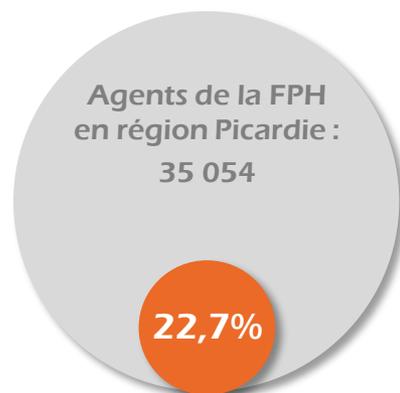
## Informations métier

- Code métier : 05C10
- Catégorie : A (ou B)
- Corps : Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés ou Corps des personnels infirmiers
- Grades : Infirmier en soins généraux et spécialisés 3ème grade, Infirmier en soins généraux et spécialisés 4ème grade, Infirmier(ère) de classe normale, Infirmier(ère) de classe supérieure

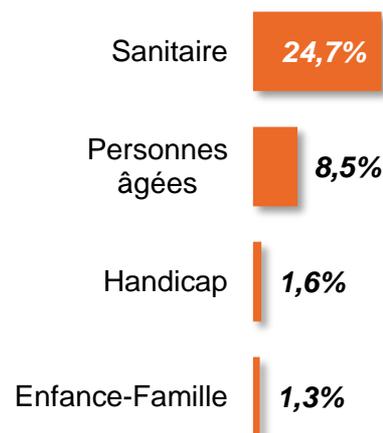
EXERCÉ PAR  
**7 950\***  
AGENTS

\* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

### Poids dans la FPH en région Picardie



### Poids dans chacune des catégories d'adhérents

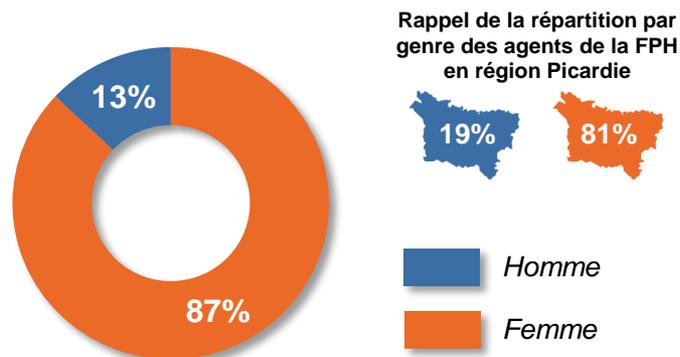


# FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX (2/2)

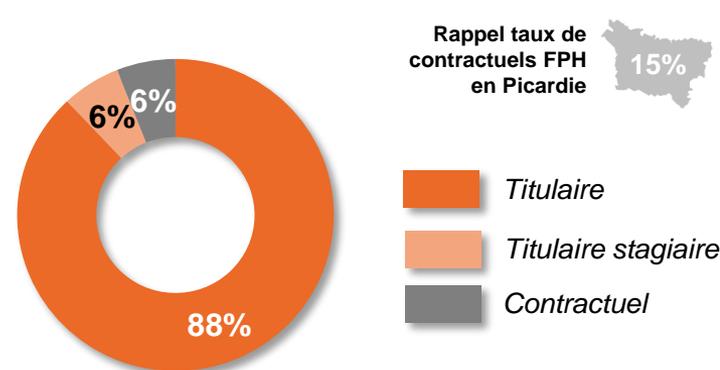
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

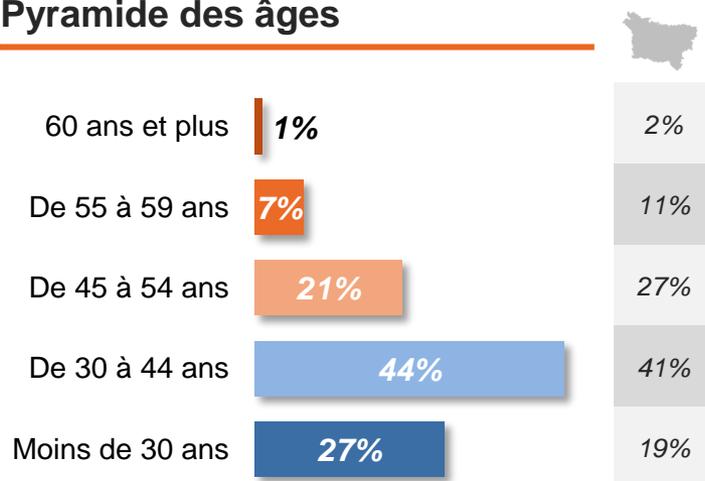
## Répartition par sexe



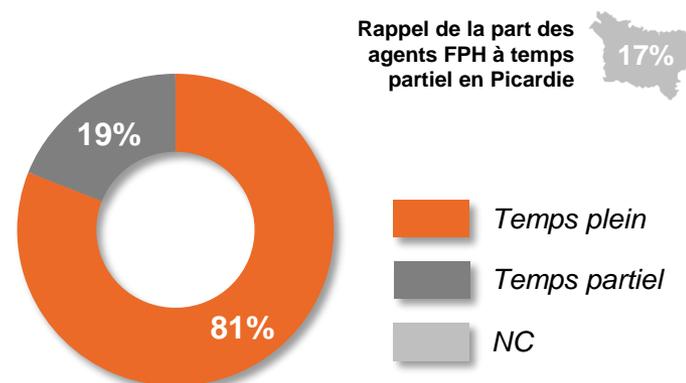
## Statut des agents sur le métier



## Pyramide des âges



## Temps plein / Temps partiel



# FOCUS MÉTIER : AGENT DE BIO-NETTOYAGE (1/2)

Famille : Soins

Sous-famille : Hygiène, environnement

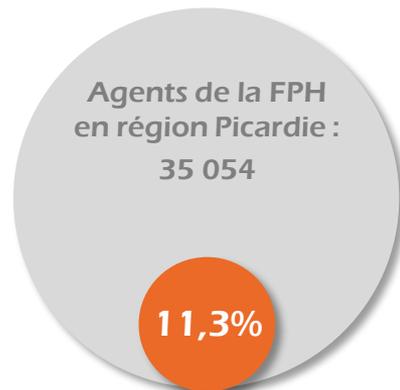
## Informations métier

- Code métier : 30F30
- Catégorie : C
- Corps : Corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés
- Grades : Agent des services hospitaliers qualifié/ASHQ

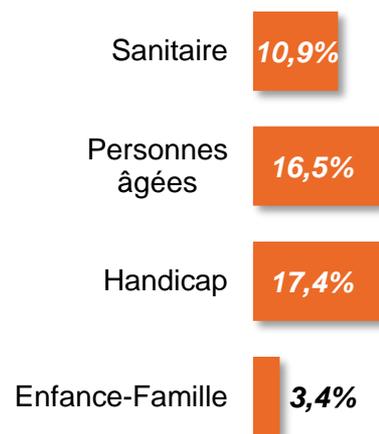
EXERCÉ PAR  
**3 955\***  
AGENTS

\* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

### Poids dans la FPH en région Picardie



### Poids dans chacune des catégories d'adhérents

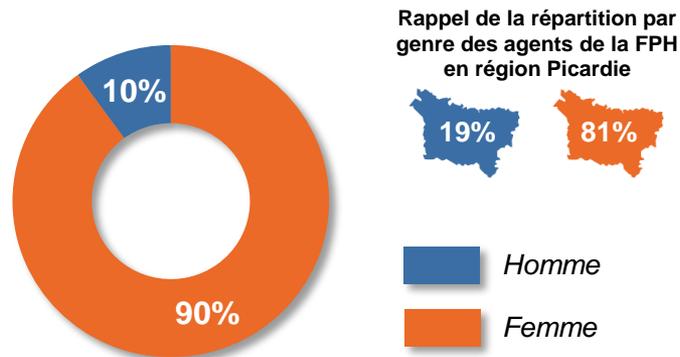


# FOCUS MÉTIER : AGENT DE BIO-NETTOYAGE (2/2)

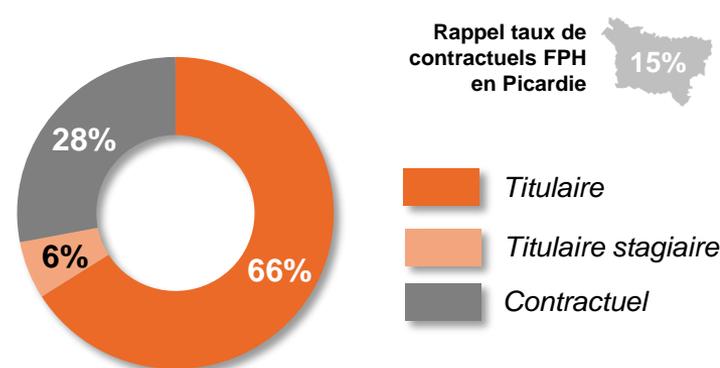
Famille : Soins

Sous-famille : Hygiène, environnement

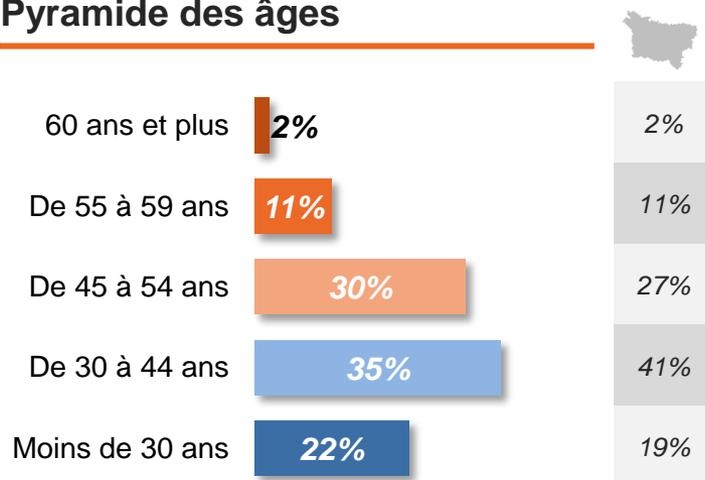
## Répartition par sexe



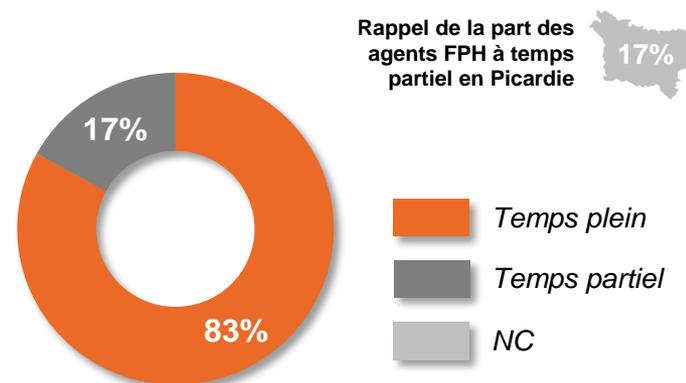
## Statut des agents sur le métier



## Pyramide des âges



## Temps plein / Temps partiel



# FOCUS MÉTIER : SECRÉTAIRE MÉDICAL(E) (1/2)

Famille : **Gestion de l'information**

Sous-famille : **Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale**

## Informations métier

- Code métier : 40L20
- Catégorie : B
- Corps : Corps des assistants médico-administratifs
- Grades : Assistant médico-administratif de classe normale, Assistant médico-administratif de classe supérieure, Assistant médico-administratif de classe exceptionnelle

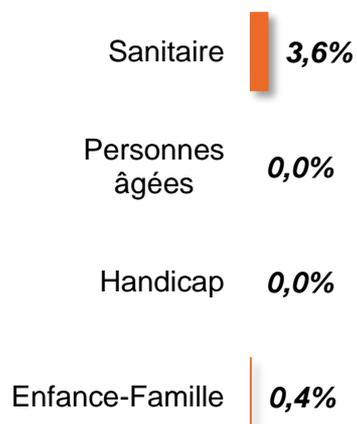


\* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

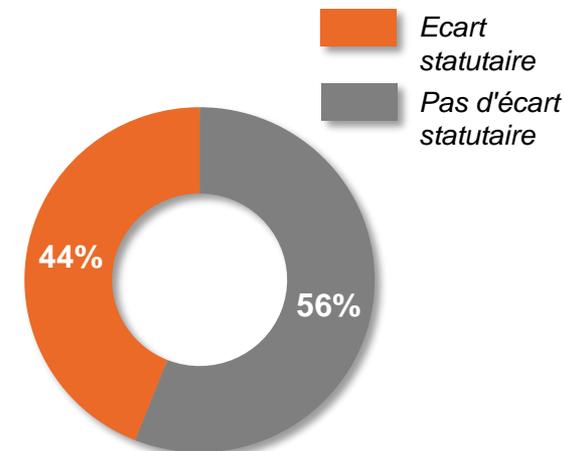
### Poids dans la FPH en région Picardie



### Poids dans chacune des catégories d'adhérents



### Écarts statutaires déclarés

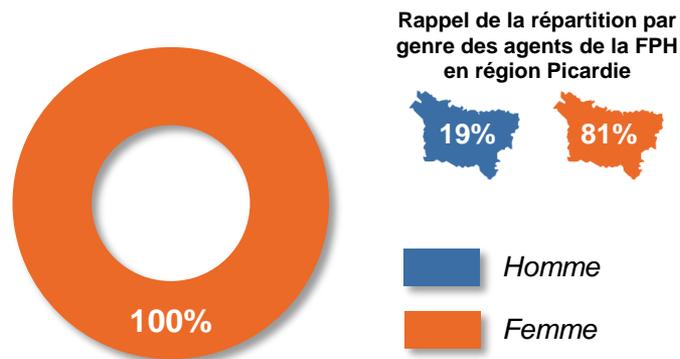


# FOCUS MÉTIER : SECRÉTAIRE MÉDICAL(E) (2/2)

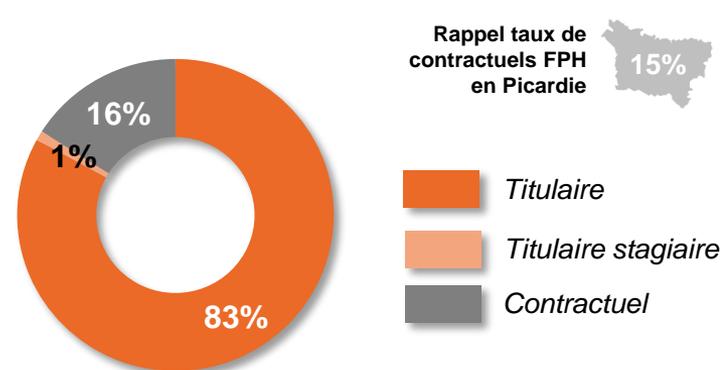
Famille : **Gestion de l'information**

Sous-famille : **Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale**

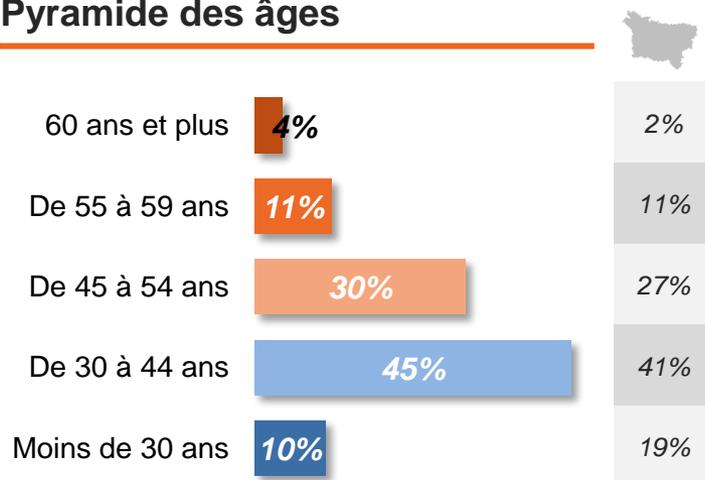
## Répartition par sexe



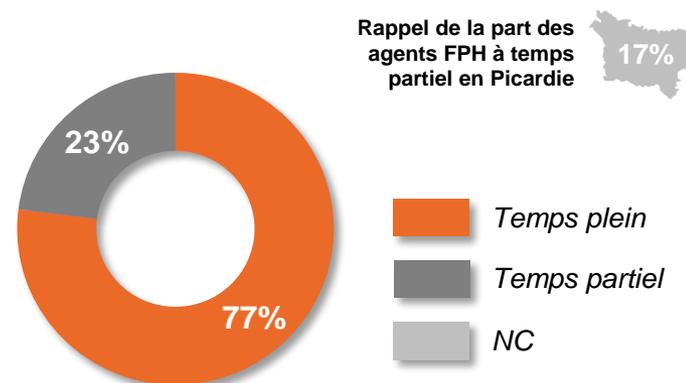
## Statut des agents sur le métier



## Pyramide des âges



## Temps plein / Temps partiel



# FOCUS MÉTIER : CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ DE SOINS (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Management des soins**

## Informations métier

- Code métier : 05U20
- Catégorie : A
- Corps : Corps des cadres de santé
- Grades : Cadre de santé , Cadre de santé supérieur

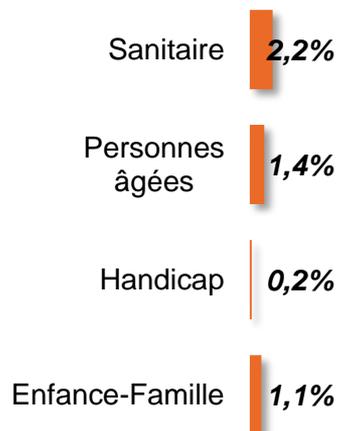


\* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

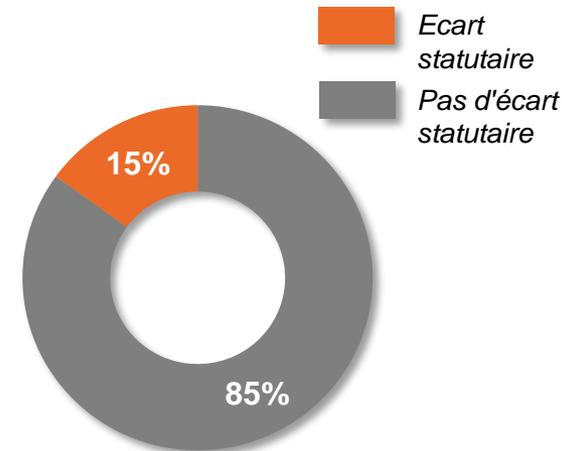
### Poids dans la FPH en région Picardie



### Poids dans chacune des catégories d'adhérents



### Écarts statutaires déclarés

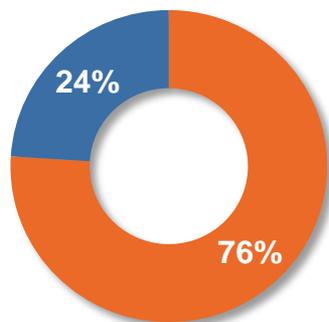


# FOCUS MÉTIER : CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ DE SOINS (2/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Management des soins**

## Répartition par sexe

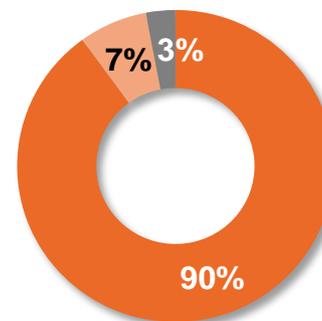


Rappel de la répartition par genre des agents de la FPH en région Picardie



■ Homme  
■ Femme

## Statut des agents sur le métier

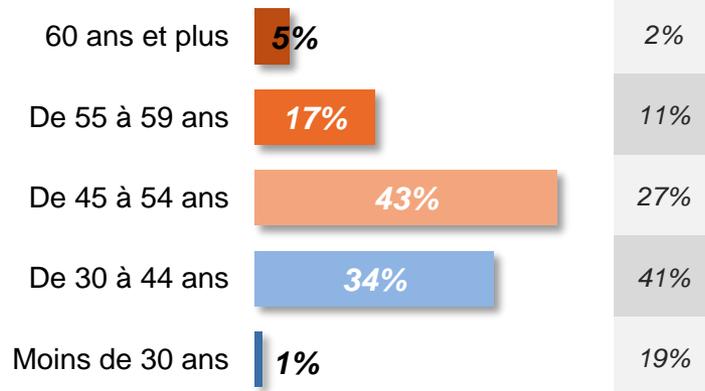


Rappel taux de contractuels FPH en Picardie

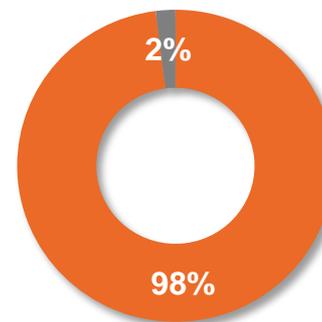


■ Titulaire  
■ Titulaire stagiaire  
■ Contractuel

## Pyramide des âges



## Temps plein / Temps partiel



Rappel de la part des agents FPH à temps partiel en Picardie



■ Temps plein  
■ Temps partiel  
■ NC

# FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

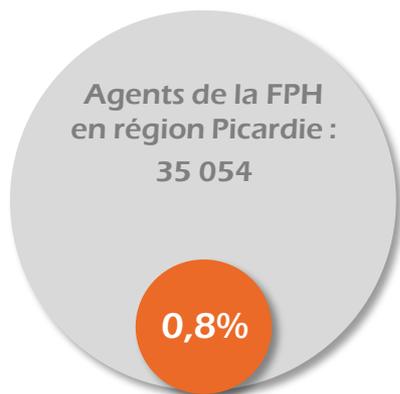
## Informations métier

- Code métier : 05C20
- Catégorie : A
- Corps : Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés
- Grades : Infirmier en soins généraux et spécialisés 2ème grade, Infirmier en soins généraux et spécialisés 3ème grade, Infirmier(ère) de bloc opératoire de classe normale, Infirmier(ère) de bloc opératoire de classe supérieure

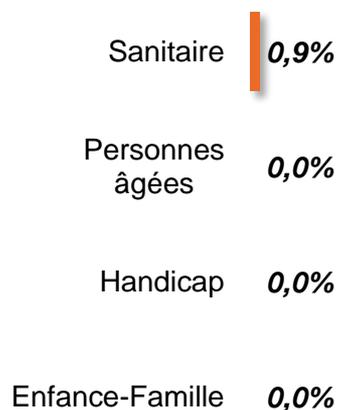


\* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

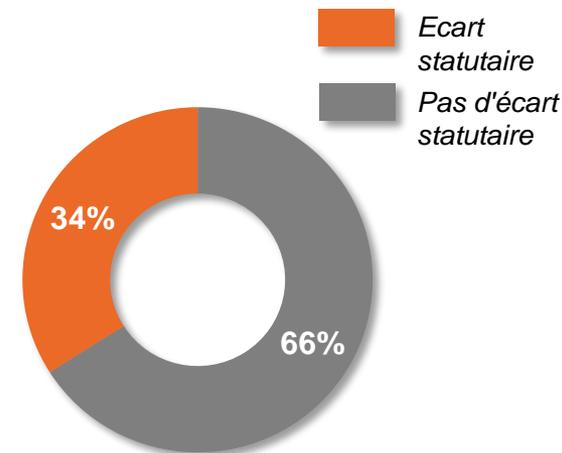
### Poids dans la FPH en région Picardie



### Poids dans chacune des catégories d'adhérents



### Écarts statutaires déclarés

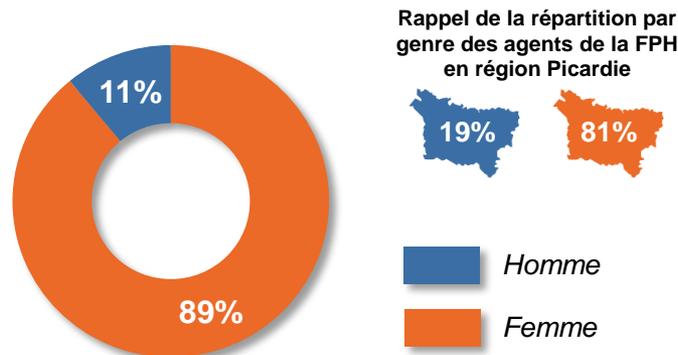


# FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE (2/2)

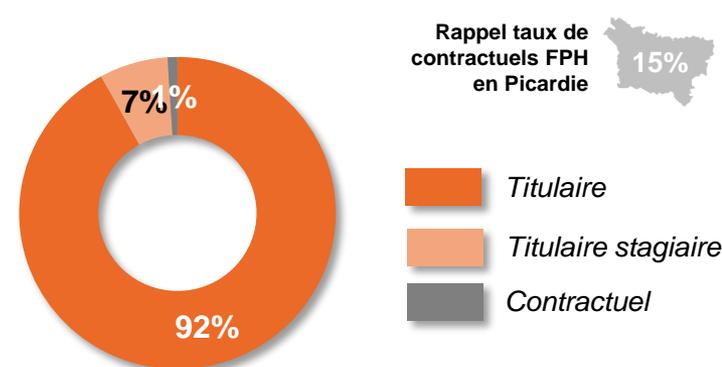
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

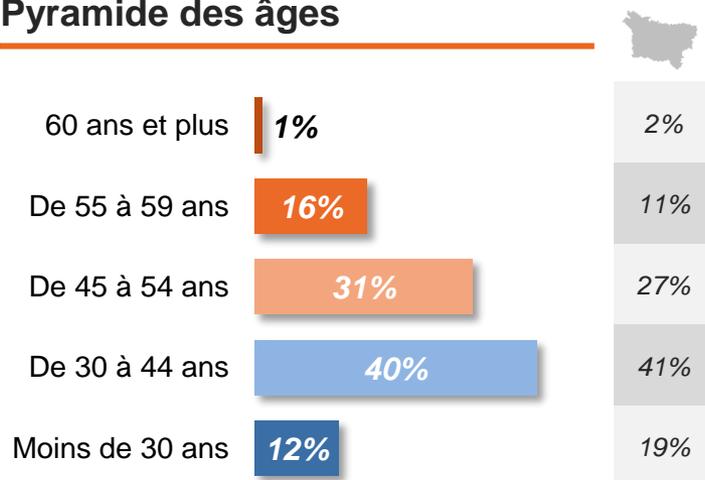
## Répartition par sexe



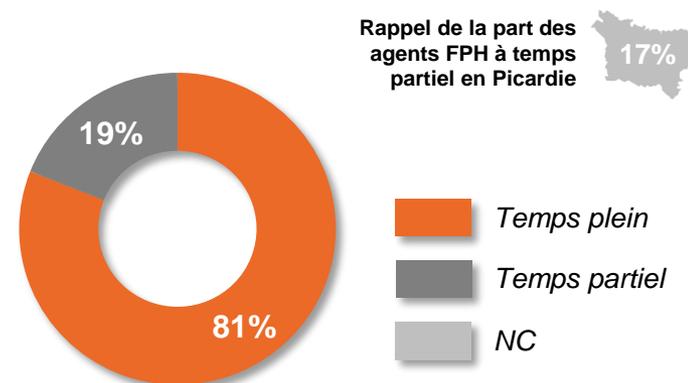
## Statut des agents sur le métier



## Pyramide des âges



## Temps plein / Temps partiel



# FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) PUÉRICULTEUR(TRICE) (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

## Informations métier

- Code métier : 05C40
- Catégorie : A
- Corps : Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés
- Grades : Infirmier en soins généraux et spécialisés 2ème grade, Infirmier en soins généraux et spécialisés 3ème grade, Puéricultrice de classe normale, Puéricultrice de classe supérieure

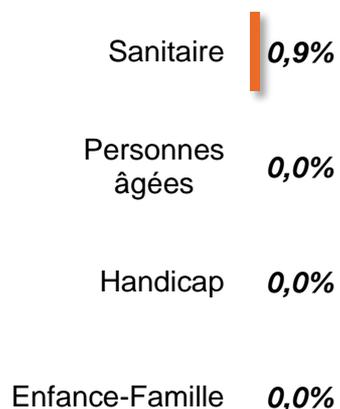


\* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

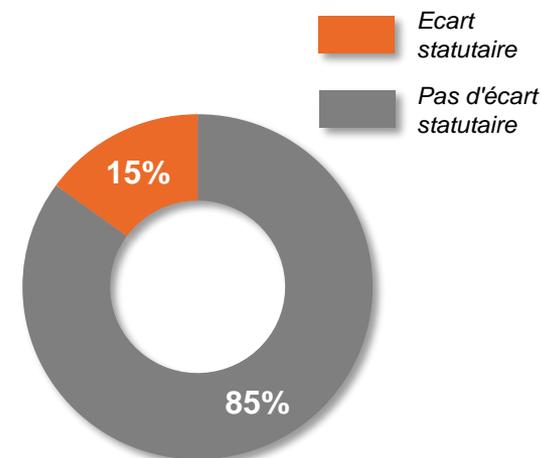
### Poids dans la FPH en région Picardie



### Poids dans chacune des catégories d'adhérents



### Écarts statutaires déclarés

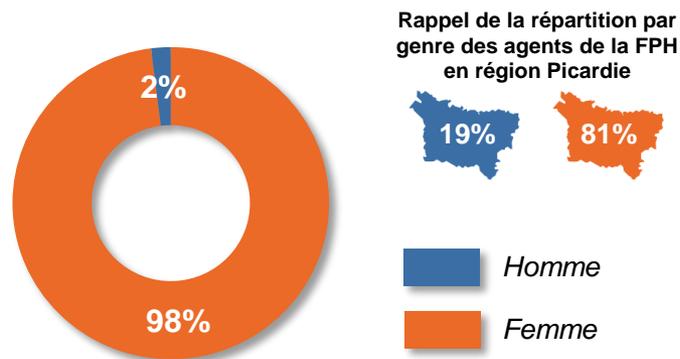


# FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) PUÉRICULTEUR(TRICE) (2/2)

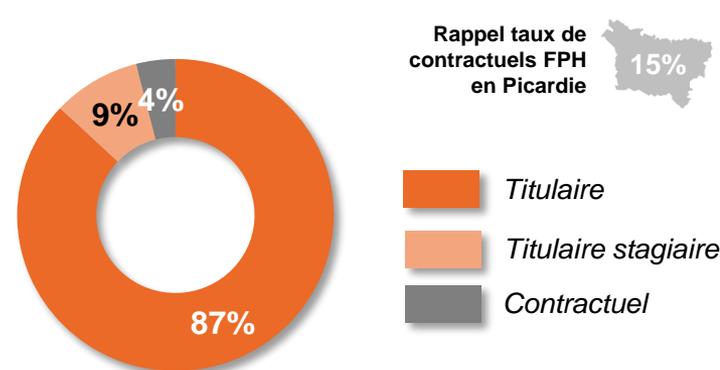
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

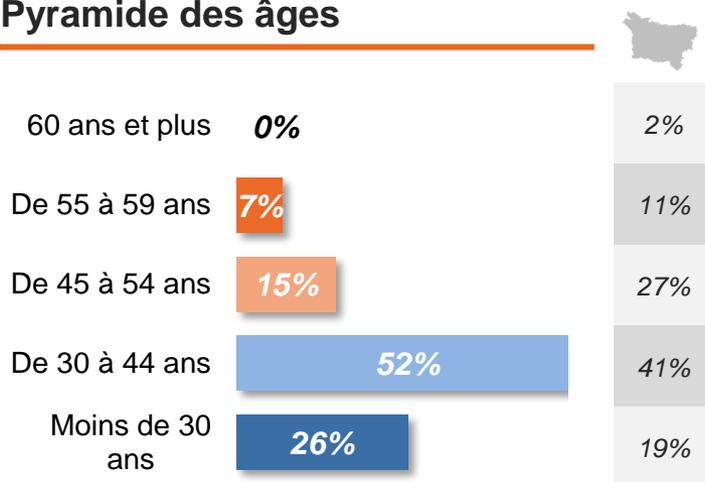
## Répartition par sexe



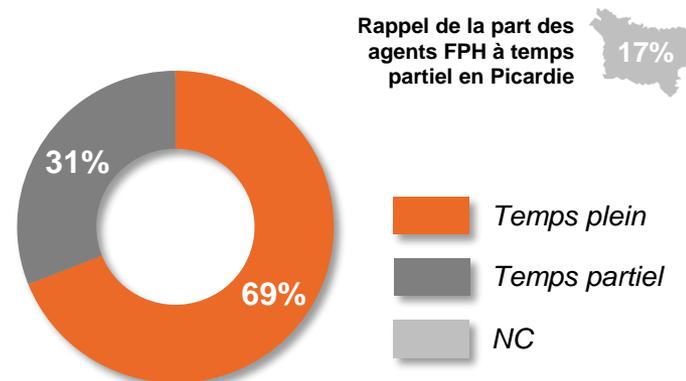
## Statut des agents sur le métier



## Pyramide des âges



## Temps plein / Temps partiel



# FOCUS MÉTIER : ÉDUCATEUR(TRICE) (GÉNÉRALISTE) (1/2)

Famille : **Social, éducatif et culturel, culturel, sports et loisirs**  
 Sous-famille : **Conception et développement des projets socioéducatifs**

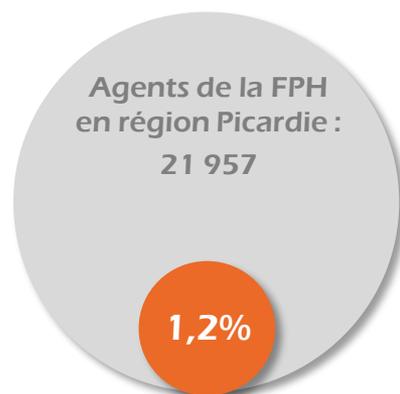
## Informations métier

- Code métier : 40L40
- Catégorie : B
- Corps : Corps des moniteurs-éducateurs ou Corps des assistants socio-éducatifs
- Grades : Moniteur-éducateur, Assistant socio-éducatif

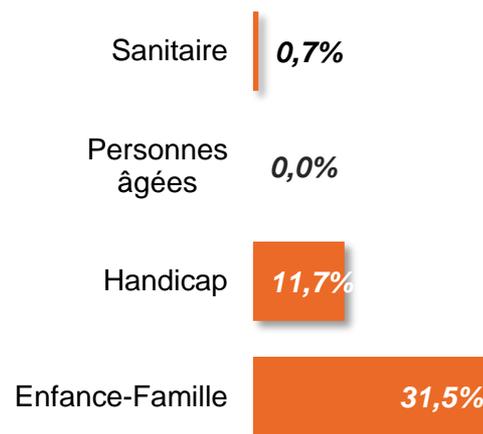


\* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

### Poids dans la FPH en région Picardie



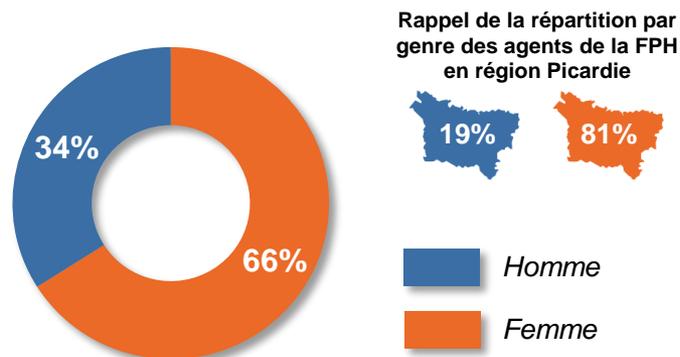
### Poids dans chacune des catégories d'adhérents



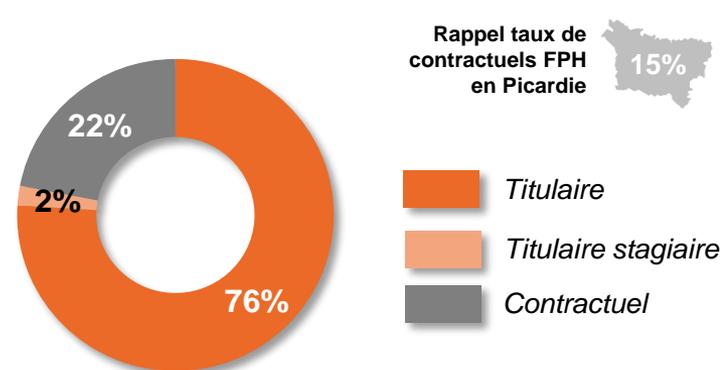
# FOCUS MÉTIER : ÉDUCATEUR(TRICE) (GÉNÉRALISTE) (2/2)

Famille : **Social, éducatif et culturel, culturel, sports et loisirs**  
 Sous-famille : **Conception et développement des projets socioéducatifs**

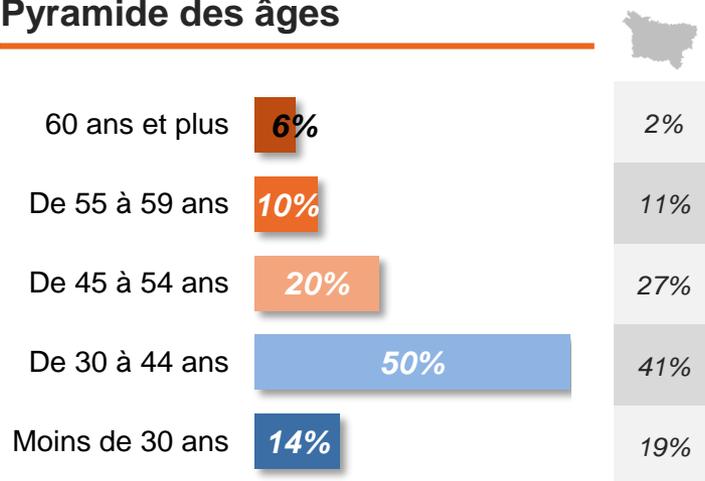
## Répartition par sexe



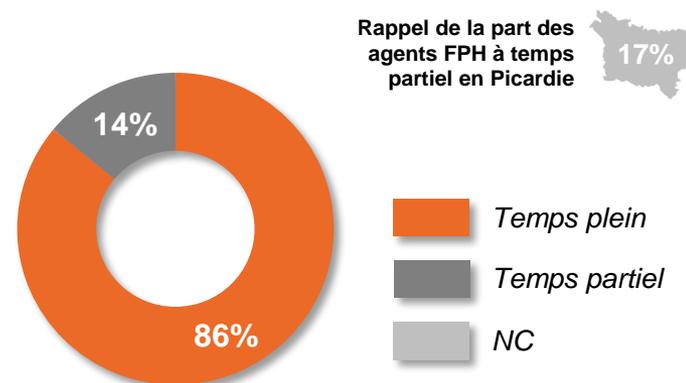
## Statut des agents sur le métier



## Pyramide des âges



## Temps plein / Temps partiel



# FOCUS MÉTIER : AIDE MÉDICO-ÉDUCATIF(VE) - AUXILIAIRE ÉDUCATIF(VE) (1/2)

Famille : **Social, éducatif et culturel, culturel, sports et loisirs**

Sous-famille : **Accompagnement/assistance à la mise en œuvre des projets socioéducatifs**

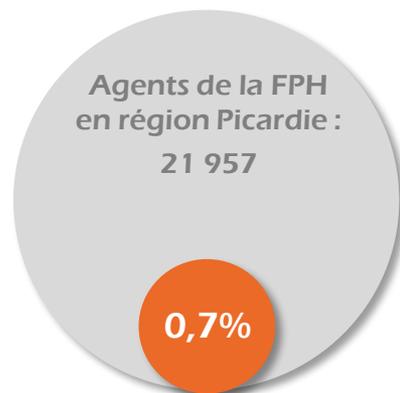
## Informations métier

- Code métier : 10110
- Catégorie : C
- Corps : Aides-soignants et ASHQ
- Grades : Aide-soignant(e) de classe normale, Aide-soignant(e) de classe supérieure, Aide-soignant(e) de classe exceptionnelle, Auxiliaire de puériculture de classe normale, Auxiliaire de puériculture de classe supérieure, Auxiliaire de puériculture de classe exceptionnelle

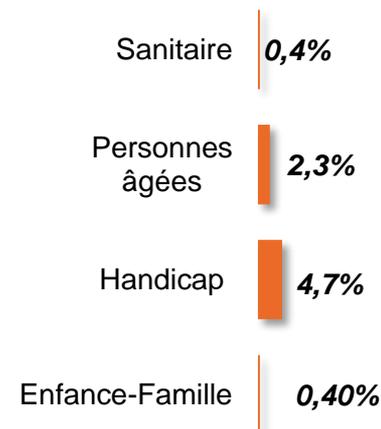
EXERCÉ PAR  
**228\***  
AGENTS

\* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

### Poids dans la FPH en région Picardie



### Poids dans chacune des catégories d'adhérents

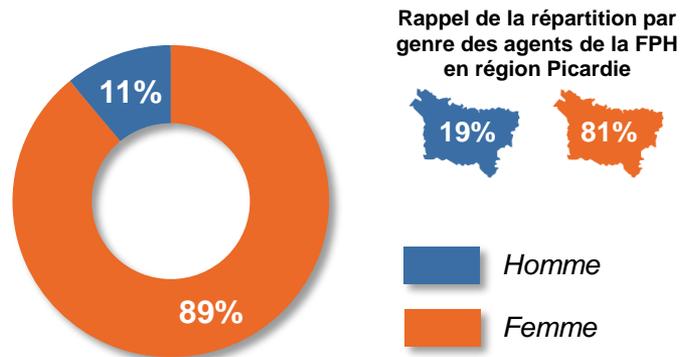


# FOCUS MÉTIER : AIDE MÉDICO-ÉDUCATIF(VE) - AUXILIAIRE ÉDUCATIF(VE) (2/2)

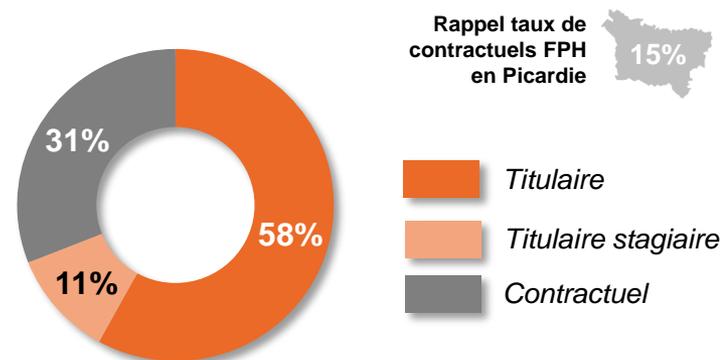
Famille : **Social, éducatif et culturel, culturel, sports et loisirs**

Sous-famille : **Accompagnement/assistance à la mise en œuvre des projets socioéducatifs**

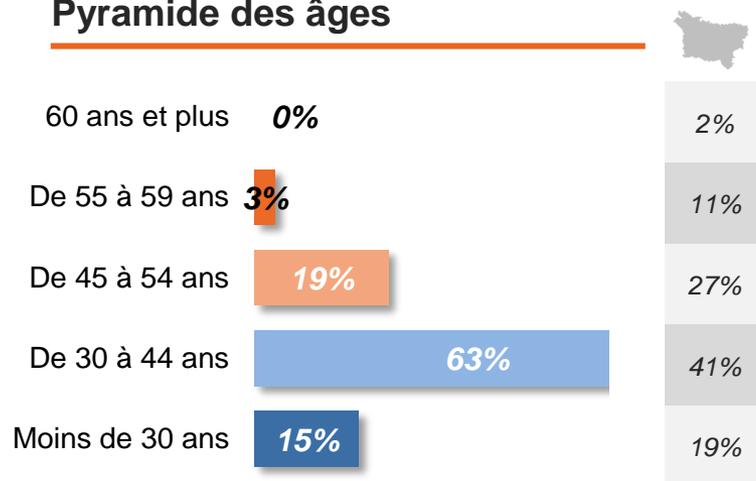
## Répartition par sexe



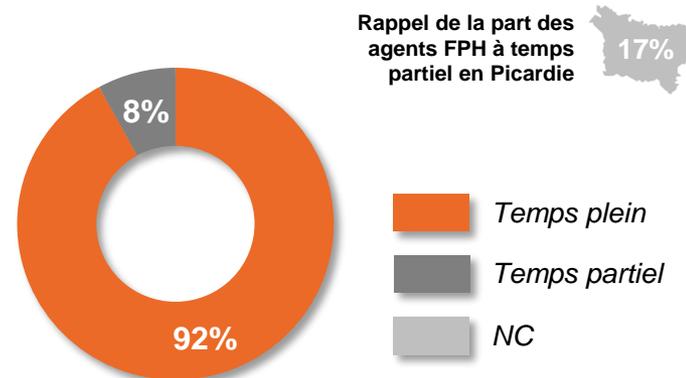
## Statut des agents sur le métier



## Pyramide des âges



## Temps plein / Temps partiel



## 4

# Les problématiques métiers vues par les établissements de la région

Afin de positionner les enseignements de cette cartographie métiers dans une dimension prospective, l'ANFH a souhaité compléter ce panorama des métiers de la FPH en région par un questionnement plus « qualitatif » des établissements sur les problématiques métiers qu'ils rencontrent ainsi que leur perception des métiers de demain

# NOTE MÉTHODOLOGIQUE



Enquête « Prospective métiers » adressée à l'ensemble des établissements de la FPH adhérents de l'ANFH en région Picardie (soit 86 établissements)



La personne enquêtée au sein des établissements était soit **le Directeur des Ressources Humaines** soit **le Directeur de l'établissement** (si pas de DRH)

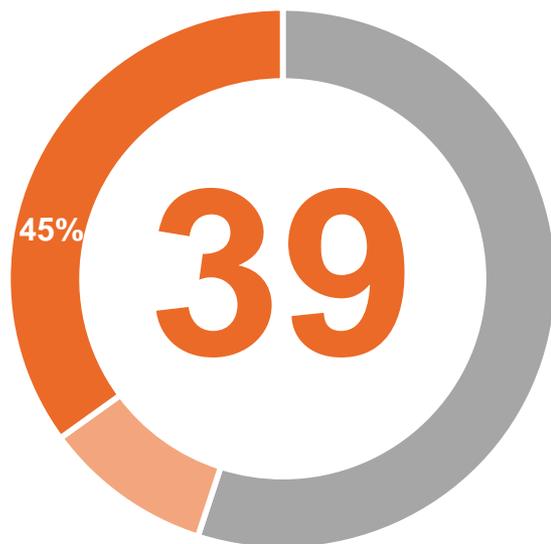


Les DRH et Directeur d'établissement ont été sollicités par mail sur système CAWI du **23 octobre au 25 novembre 2013**.



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**

# LA PARTICIPATION DES ADHÉRENTS



## Notes :

9 établissements n'ont pas complété intégralement le questionnaire, ils sont considérés comme non répondants aux questions concernées

En raison du trop faible nombre de répondants dans les catégories Enfance-Famille et Handicap, les analyses ne seront déclinées que sur les 2 autres catégories Personnes âgées et Sanitaire

Pour les mêmes raisons, seules les tendances remarquables des déclinaisons par territoires de santé et tranches d'effectifs seront signalées

La synthèse d'un atelier de travail d'octobre 2013 avec les chargés de formation des établissements a permis d'enrichir les résultats de l'enquête

Territoire de santé	Nombre de répondants	Taux de réponse
Aisne Nord Haute Somme	9	38%
Aisne Sud	7	64%
Oise Est	7	58%
Oise Ouest	5	38%
Somme	11	42%

Secteurs	Nombre de répondants	Taux de réponse
Sanitaire	16	50%
Personnes âgées	19	50%
Handicap	2	44%
Enfance-Famille	2	46%

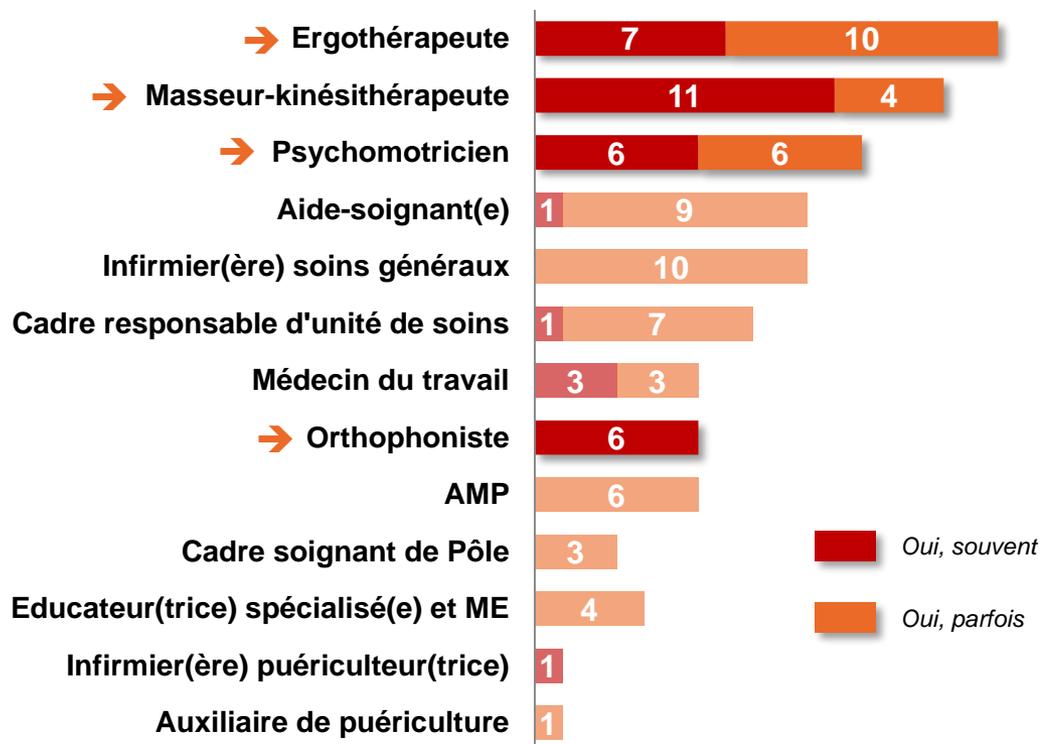
# $\alpha$ . Le diagnostic partagé

Difficultés de recrutement, besoins de qualification,  
reconversions / reclassements

# D'IMPORTANTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RESSENTIES PAR LES ÉTABLISSEMENTS NOTAMMENT SUR LES MÉTIERS DE LA RÉÉDUCATION

- ❖ Sur l'ensemble des répondants, seuls 2 déclarent ne rencontrer aucune difficulté de recrutement
- ❖ Les difficultés les plus fréquentes et les plus fortes portent essentiellement sur les métiers de la rééducation :

Pour chacun des métiers suivants, rencontrez-vous des difficultés au sein de votre établissement ?



# QUELLES SPÉCIFICITÉS EN RÉGION PICARDIE ?

- ❖ **Il n'y a pas de filière de formation spécifique à ces métiers en Picardie (sauf pour les Masseurs-kinésithérapeutes)**
  - ➔ *Les jeunes doivent donc aller en Île-de-France ou en Nord-Pas-de-Calais, ce qui peut expliquer en partie ces difficultés exprimées*
- ❖ **Les difficultés de recrutement concernent au premier chef les établissements des secteurs Sanitaire et Personnes âgées. Elles touchent toutes les tailles d'établissements (mais encore plus les établissements de plus de 1 000 agents) et tous les territoires de santé (avec une difficulté plus forte en Oise Ouest)**
- ❖ **Les raisons sont souvent « cumulatives » : déficit de professionnels qualifiés et déficit d'attractivité**
  - ➔ *Les métiers éducatifs sont ceux où la perception d'un déficit de personnes qualifiées est la plus forte alors que pour les métiers de la rééducation et pour les infirmiers c'est le manque d'attractivité (notamment en EHPAD) et la concurrence du libéral ou du privé qui sont le plus souvent évoqués*
  - ➔ *Pour expliquer le déficit d'attractivité, la situation géographique est la raison la plus fréquemment avancée par les établissements (davantage que le type d'activité ou le poste et ses conditions de travail)*

# AU FINAL : DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT QUI SE RÉPARTISSENT SUR UNE VINGTAINÉ DE MÉTIERS

## ❖ 9 établissements signalent des difficultés de recrutement sur d'autres métiers :

Animateur	<b>3</b>
Ingénieur ou cadre technique	<b>3</b>
Cadre administratif expérimenté	<b>2</b>
Agent de bio-nettoyage	<b>2</b>
Orthoptiste	<b>1</b>
Surveillant de nuit	<b>1</b>
Cuisinier	<b>1</b>
Secrétaire de direction	<b>1</b>
Electricien	<b>1</b>
Directeur adjoint	<b>1</b>

- ✓ *Au final, les difficultés de recrutement se répartissent sur un grand nombre de métiers*
- ✓ *L'enquête BMO 2013\* classe les Agents de bio-nettoyage et les Aides-soignant(e)s (y compris AP et AMP) parmi les métiers connaissant les plus fortes difficultés de recrutement en région Picardie.*
- ✓ *Y figurent aussi les cuisiniers et les professionnels de l'animation socioculturelle (dont les Educateurs Spécialisés)*
- ✓ *Cette même enquête note une baisse du nombre de projets de recrutement pour les Infirmiers (y compris les Cadres et Puériculteurs) et les Agents de bio-nettoyage*

\* Enquête Besoins en Main d'Œuvre 2013, Pôle emploi, Avril 2013

# LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL, PRINCIPALE SOLUTION MISE EN PLACE PAR LES ÉTABLISSEMENTS POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- ❖ **Pour faire face à ces difficultés de recrutement, les établissements mettent en avant la réorganisation du travail (environ 1/3 des premières citations)**
- ❖ **Viennent ensuite à un niveau proche sur le nombre total de citations : le recours à des vacataires ou à des libéraux, le recours à des « faisant-fonction », la promotion professionnelle, le recrutement sur un métier approuchant, la coopération avec d'autres établissements et les heures supplémentaires**

Solutions expérimentées	Total	Top of mind*
Recours à des vacataires et libéraux	13	3
Recours à des « faisant fonction »	12	
Réorganisation du travail	11	10 
Promotion professionnelle	11	
Recrutement sur un métier approuchant	11	
Coopérations avec autres étab.	10	5
Heures supplémentaires	10	2
Recours à l'intérim	5	5
Autres	6	2
Aucune solution pour le moment	3	3

- ✓ *Le plus souvent, plusieurs solutions sont mises en place par les établissements : 3 en moyenne par établissement*
- ✓ *Le recours aux vacataires et la réorganisation du travail sont davantage mis en œuvre dans les établissements du secteur Sanitaire*
- ✓ *Les établissements pour Personnes âgées utilisent quant à eux davantage la coopération avec d'autres établissements et le recrutement sur un métier approuchant*

\* Répartition des 1<sup>ère</sup> citations des établissements

## DES BESOINS DE QUALIFICATION QUI CONCERNENT EN PREMIER LIEU LES « FAISANT-FONCTION » D'AIDES-SOIGNANT(E)S

- ❖ **Du point de vue des établissements, les métiers qui connaissent les plus forts besoins de qualification :**
  - ✓ **Les Aides-soignant(e)s sont cités par plus d'un tiers des répondants :** il s'agit le plus souvent de « faisant-fonction » à qui l'on propose des Etudes Promotionnelles
  - ✓ **Viennent ensuite les Agents de bio-nettoyage, les Personnels administratifs, les Infirmiers(ères) en soins généraux, les Cadres de santé et les secrétaires**
  - ✓ **Les autres métiers cités ne sont cités qu'une fois ou deux :** Puériculteur(trice) (en raison de la nouvelle réglementation), Psychologue, Animateur(trice), Directeur(trice) des soins, Cadre socioéducatif, Technicien(ne)...
  - ✓ **Au total, une vingtaine de métiers cités par les établissements**
- ❖ **La préparation aux concours ou les Études promotionnelles sont les voies d'acquisition de qualification les plus souvent proposées aux agents**

# QUELS MÉTIERS CONNAISSENT LES PLUS FORTS BESOIN DE RECONVERSION / RECLASSEMENTS PROFESSIONNELS ?

- ❖ **Tous les établissements s'estiment concernés par la problématique**
- ❖ **Les métiers qui connaissent les plus forts besoins de reconversion professionnelle du point de vue des établissements sont : les Aides-soignant(e)s (13 citations) et les Agents de bio nettoyage (7 citations)**
- ❖ **2 raisons principales expliquent principalement ces besoins :**
  - ✓ *L'usure professionnelle et notamment l'usure liée aux charges physiques (port de charge et TMS) avec un besoin de trouver des postes présentant une moindre pénibilité*
  - ✓ *L'externalisation de fonctions tels que le service de blanchisserie, la restauration ou la maintenance du bâtiment*
- ❖ **Les métiers vers lesquels sont orientées les personnes concernées sont les métiers d'accueil ou d'administration (plus rarement d'animation, des fonctions hôtelières ou de la logistique). Il s'agit parfois de postes adaptés avec une part de polyvalence, dans d'autres cas ce sont des fonctions de coordination qui sont proposées**
- ❖ **Ces reclassements sont souvent difficiles, en particulier dans les petits établissements, en raison de l'absence de postes disponibles et de réticences de l'agent à se former ou à acquérir de nouvelles compétences**
- ❖ **Le recours à des auto-évaluations, à des bilans de compétences ou à des stages d'immersion est préconisé. La présence d'un tuteur pour accompagner l'agent dans sa nouvelle fonction est également recommandée**

β.

## Les établissements face au défis de demain

# QUELS SONT LES MÉTIERS DONT LES BESOINS EN QUALIFICATION OU COMPÉTENCES VONT ÉVOLUER DANS LES ANNÉES À VENIR ?

- ❖ **Les métiers les plus concernés par ordre décroissant de citations sont** : les Aides soignant(e)s (8 citations), les Infirmiers(ères) (7), les Personnels administratifs (6) et les Cadres de santé (4)
  - ❖ **Sont également cités de façon plus ponctuelle** : Agent de bio-nettoyage, Éducateur spécialisé / Moniteur-éducateur, Animateur, Métiers de la logistique, Ingénieur qualité, Psychologue et Chargé de formation
- *Les établissements énumèrent tantôt les nouvelles activités dont relèvent ces métiers, tantôt les compétences nouvelles à acquérir*

# LES ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES NOUVELLES ASSOCIÉES (1/2)

Métiers	Principales activités et compétences nouvelles
<b>Aide soignant(e)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prise en charge des personnes âgées fortement dépendantes, pathologie de fin de vie, maladie d'Alzheimer → <b>Formation ASG répond bien à ce besoin</b></li> <li>✓ Aide à la marche → <b>Pour pallier l'absence de Masseurs-Kinésithérapeute</b></li> <li>✓ Capacités à utiliser l'outil informatique (transmissions et dossiers patient/résident), maîtrise des écrits professionnels</li> <li>✓ Compétences pour intervenir en Psychiatrie</li> </ul>
<b>Infirmiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Délégations de tâches et d'actes, « pallier l'absence de médecins »</li> <li>✓ Compétences liées à la connaissance de la personne âgée et de ses besoins</li> <li>✓ Prise en charge bienveillante</li> <li>✓ Compétences spécifiques : IDE Hygiéniste, IDE coordonnateur, etc. (avec DU hygiène ou soins palliatifs par exemple)</li> <li>✓ Connaissance pathologies spécifiques : Alzheimer, etc.</li> </ul>
<b>Personnels administratifs et secrétaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Connaissance des logiciels (commandes logistiques, RH, etc.)</li> <li>✓ Maîtrise du traitement de données</li> <li>✓ Plus d'autonomie et d'initiative</li> <li>✓ Procédures d'achats d'où besoin de meilleure connaissance de la réglementation des marchés publics</li> </ul>

# LES ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES NOUVELLES ASSOCIÉES (2/2)

Métiers	Principales activités et compétences nouvelles
<b>Agent de bio-nettoyage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Connaissances liées aux personnes âgées</li> </ul>
<b>Cadre de santé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Savoir manager</li> <li>✓ Savoir gérer des projets</li> <li>✓ Maîtriser les outils informatiques</li> </ul>
<b>Educateur spécialisé, Moniteur-éducateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prise en charge de personnes handicapées / vieillissantes</li> <li>✓ Accueil de jour</li> <li>✓ Nouvelles pathologies (ex. : autisme, TED, nouveaux DU à passer)</li> </ul>
<b>Animateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Connaissance des pathologies des personnes âgées</li> </ul>
<b>Logistique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Maîtrise des outils informatiques et du matériel médical</li> <li>✓ Connaissance des tableaux de bord, HACCP, audits, etc.</li> </ul>
<b>Ingénieur qualité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Certification</li> <li>✓ Gestion des risques</li> <li>✓ Coordination d'équipe</li> </ul>
<b>Psychologue</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Accompagnement des professionnels soignants face à l'augmentation de la dépendance des résidents</li> <li>✓ Approche non médicamenteuse des pathologies cognitives</li> </ul>
<b>Chargé de formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ DPC, GPMC, conseil et orientation</li> <li>✓ Gestion de projet</li> <li>✓ Connaissance du guide des métiers</li> </ul>

# QUELS SONT LES MÉTIERS DONT L'EFFECTIF EST SUSCEPTIBLE DE DIMINUER VOIR DE DISPARAÎTRE ?

- ❖ **1 établissement sur 4 cite au moins un métier dont l'effectif est susceptible de diminuer dans l'établissement**
- ❖ **Les métiers avancés sont divers et les raisons avancées très spécifiques aux métiers :**
  - ❖ « **Faisant-fonction** » d'**Aide-soignant(e)** : effort de qualification pour n'avoir que des Aides-soignant(e)s diplômé(e)s
  - ❖ **Agent de bio nettoyage, Agent technique, Agent de maintenance générale des bâtiments** : baisse du nombre d'agents de la FPH au profit de contrats de droit privé, en raison des GCS ou des projets d'externalisation
  - ❖ **IADE, IBODE, Technicien de laboratoire** : incidence du regroupement de plateaux techniques
  - ❖ **Personnels administratifs** : diminution liée à la fusion de plusieurs établissements ou de la gestion à distance
  - ❖ **Ambulancier** : externalisation de la prestation
  - ❖ **Dans les établissements de psychiatrie** : glissement des métiers du sanitaire (Aide-soignant(e) et Infirmier(ère)) vers les métiers éducatifs

# QUELS SONT LES MÉTIERS ÉMERGENTS OU SUSCEPTIBLES DE SE DÉVELOPPER ?

- ❖ **2 établissements sur 5 citent au moins un métier émergent ou susceptible de se développer dans l'établissement**
- ❖ **Les principaux métiers cités :**

Métiers	Raisons avancées par les établissements
Animateur	Pour les projets de vie des résidents dans les EHPAD
Aide-soignant(e) / AMP	Besoin d'aide aux soins pour les personnes âgées ou dépendantes dont le nombre va augmenter
Métiers de l'éducatif	Pour les services de psychiatrie et pour le médico-social
Diététicien	Nouveaux besoins exprimés par les patients
Psychomotricien / Ergothérapeute	Pour les personnes âgées et leur maintien en autonomie
Coordonnateur de lits	Notamment pour les urgences et la nuit
Contrôleur de gestion	Nécessité de renforcer cette fonction au sein des établissements
Brancardier	Principalement, dans les établissements qui installent un service centralisé
Agent de sécurité	Notamment pour le CHU avec une montée en compétence
Juriste	Besoin de traitement des litiges et besoin de veille juridique
Psychologue	Pour faire face à des démarches d'approche non médicamenteuse
Ingénieur qualité	Relié aux exigences de ce domaine

# Bilan

# LE DIAGNOSTIC PARTAGÉ DES ÉTABLISSEMENTS PICARDS

- ❖ **Une pénurie forte pour les métiers de la rééducation et certaines spécialités médicales**
  - ✓ *En partie un problème national*
  - ✓ *Aggravée par l'absence de filière de formation en région*
  - ✓ *Et un manque d'attractivité géographique ou résidentielle*
  
- ❖ **Une importante problématique de reconversion / reclassement**
  - ✓ *Liée à l'usure professionnelle d'une partie des agents*
  - ✓ *Qui touche en particulier les professionnels des Soins et de l'Assistance aux soins*
  - ✓ *Difficile à traiter en raison de la faible taille des établissements...*
  - ✓ *... et du faible nombre de débouchés possibles*
  
- ❖ **Un besoin de qualification limité à quelques métiers**
  - ✓ *Les Agent de bio-nettoyage « faisant-fonction » d'Aide-soignant(e)*
  - ✓ *Qui touche moins les Cadres de santé que dans d'autres régions*

# LES ÉVOLUTIONS MÉTIERS PRESSENTIES PAR LES ÉTABLISSEMENTS

## ❖ Les métiers en diminution :

- ✓ *Ce sont surtout les métiers des premiers niveaux de qualification qui sont concernés : Agents techniques, Agents de bio-nettoyage, Personnels administratifs*
- ✓ *Les raisons en sont multiples, mais les évolutions technologiques, l'externalisation ou les projets de coopération sont des facteurs d'explication majeurs*

## ❖ Les métiers en augmentation, deux catégories sont concernées :

- ✓ *Les métiers qui répondent aux besoins des personnes âgées, de leur pathologie ou de leur bien-être*
- ✓ *Les métiers « spécialisés » transversaux pour répondre à des nouvelles problématiques (Juristes, Agents de sécurité, Métiers de la coordination)*

## ❖ Les métiers dont les compétences changeront le plus :

- ✓ *Ce sont les métiers dont les frontières évoluent compte tenu de la pénurie observées sur d'autres métiers (Infirmiers par rapport aux Médecins & Aide-soignant(e)s par rapport aux Masseurs-kinésithérapeute par exemple)*
- ✓ *Ou bien les métiers qui doivent prendre en charge de nouveaux publics ou qui sont confrontés à de nouvelles pathologies*

# LES ENJEUX TRANSVERSAUX AUX MÉTIERS SENSIBLES ET ORIENTATIONS RH POSSIBLES

## ❖ De nouvelles compétences à développer pour un grand nombre de métiers

- ✓ *Projet, animation et bien-être de la personne*
- ✓ *Prise en charge des personnes âgées ou atteintes de maladies cognitives*
- ✓ *Connaissance, analyse, mise en œuvre et suivi des normes, réglementations et procédures*
- ✓ *Fluidification du parcours du patient : coordination, suivi, gestion des lits, etc.*
- ✓ *Recueil, traitement et gestion de l'information médicale*
- ✓ *Outils liés aux systèmes d'information*

## ❖ Quelles solutions ?

- ✓ *Pour les personnes en difficulté compte tenu de l'usure professionnelle ou de leur état de santé : définition de postes polyvalents qui allègent la charge de travail et permettent une fin de carrière plus satisfaisante*
- ✓ *Un besoin d'auto-évaluation, de bilan de compétences et de repositionnement professionnel*
- ✓ *Une approche adaptée de la formation pour les personnes dont les qualifications ou les compétences doivent évoluer (formation au poste de travail, tutorat, formation individualisée, formation à distance, VAE, etc.)*
- ✓ *Des incitations rendant l'installation de professionnels dans des zones ou des types d'établissements « défavorisés » plus attractive*
- ✓ *Pour les métiers de la rééducation, des incitations pour que des jeunes picards s'orientent dans ces filières*

# Annexe 1 :

## Le Projet Régional de Santé (PRS)

# LE PROJET RÉGIONAL DE SANTÉ (1/4)



## La définition de 5 territoires de santé

La loi HPST dispose que « l'ARS définit les territoires de santé pertinents pour les activités de santé publique, de soins et d'équipement des établissements de santé, de prise en charge et d'accompagnement médico-social ainsi que pour l'accès aux soins de premier recours. »

En préalable aux travaux du PRS, l'ARS du Picardie a retenu 5 territoires de santé qui ont permis d'installer 5 conférences de territoire.

I / Le diagnostic partagé

II / Le Plan stratégique régional de santé (PSRS)

III / Les 6 orientations stratégiques

# LE PROJET RÉGIONAL DE SANTÉ (2/4)



## I / Le diagnostic partagé de l'ARS Picardie

- ❖ **Naissances** : Avec près de 24 800 naissances vivantes en 2009, la Picardie enregistre le troisième indice conjoncturel de fécondité le plus important des régions de France hexagonale (après les Pays de la Loire et le Nord - Pas-de-Calais)
- ❖ **Personnes âgées et vieillissement de la population picarde** : Il est moins important en Picardie que celui observé sur l'ensemble du pays
- ❖ **Croissance de la population picarde** : La population picarde augmente moins rapidement que la population française
- ❖ **Catégorie socioprofessionnelle** : La Picardie présente une population ouvrière plus importante que la France hexagonale
- ❖ **Revenu fiscal** : Les foyers fiscaux Picards ont 10 % de revenus annuels en moins que les foyers nationaux
- ❖ **Niveau d'étude** : La part des jeunes âgés de 20 à 29 ans sortis du système scolaire sans aucun diplôme ou en ayant seulement le certificat d'études primaires est plus importante en Picardie qu'en France hexagonale (14 % contre 10 %)
- ❖ **Couverture Maladie Universelle (ou CMU)** : La couverture maladie de base qui permet aux personnes d'avoir accès au remboursement des soins concerne 56 000 personnes en Picardie, soit 3% de la population
- ❖ **Structuration familiale** : En Picardie, le pourcentage de familles monoparentales est en dessous du niveau national (19 % contre 21 %) avec des variations entre territoires de santé allant de 17 % (Oise Ouest) à 21 % (Aisne Nord – Haute-Somme)
- ❖ **Aides sociales** : il existe en Picardie une grande disparité entre les territoires de santé : de 7 % dans le territoire de santé Oise Est à 18 % dans le territoire de santé Aisne Nord - Haute-Somme.
- ❖ **Logement** : 22 % des ménages perçoivent une allocation logement, proportion identique à la moyenne nationale

Source : *Projet régionale de santé en région Picardie 2012-2017, ARS Picardie*

# LE PROJET RÉGIONAL DE SANTÉ (3/4)

## II / Le Plan stratégique régional de santé (PSRS)

**Les trois priorités régionales énoncées dans le PRS 2011 :**

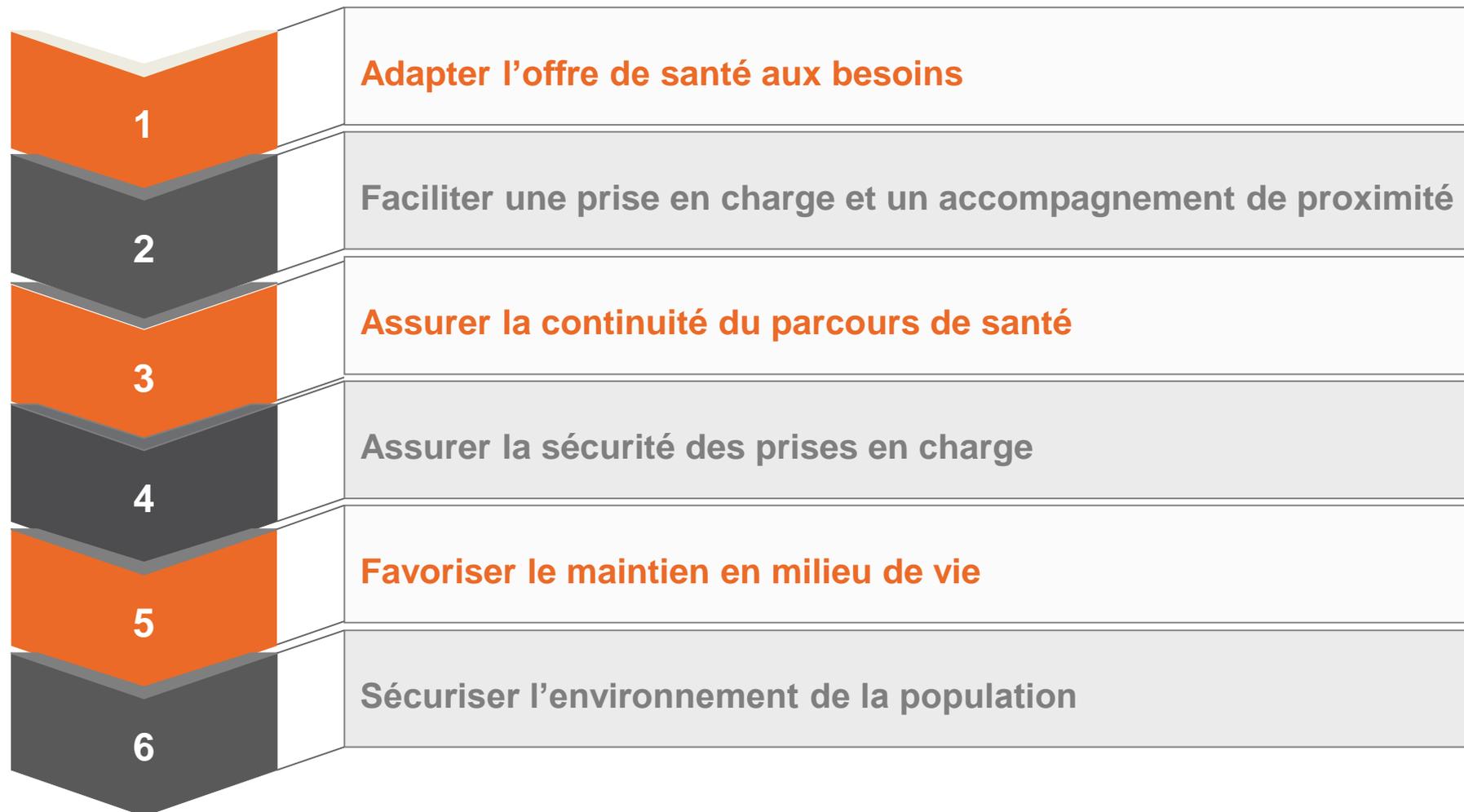


Source : *Projet régionale de santé en région Picardie 2012-2017, ARS Picardie*

# LE PROJET RÉGIONAL DE SANTÉ (4/4)



## III / Les 6 orientations stratégiques de l'ARS Picardie



Source : *Projet régionale de santé en région Picardie 2012-2017, ARS Picardie*

# Annexe 2 :

## Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP)

# LE CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES DU CONSEIL RÉGIONAL



*La loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, fixe, en son article 57, les modalités d'élaboration et d'adoption du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF).*

Dans le prolongement de ce CPRDFP, **un accord sectoriel « sanitaire et social » a été conclu** afin d'être en capacité de faire le lien entre les priorités propres à la Puissance publique en matière d'emploi, de développement économique, de formation, et les leviers d'action et objectifs opérationnels du CPRDF ainsi que les enjeux spécifiques au secteur sanitaire et social

## I / Le diagnostic régional partagé

## I / Rappel : les grands leviers d'action du CPRDF

Source : CPRDFP 2011—2014, Conseil régional du Picardie

# LE CPRDFP DU CONSEIL RÉGIONAL – DIAGNOSTIC POUR LE TERRITOIRE RÉGIONAL



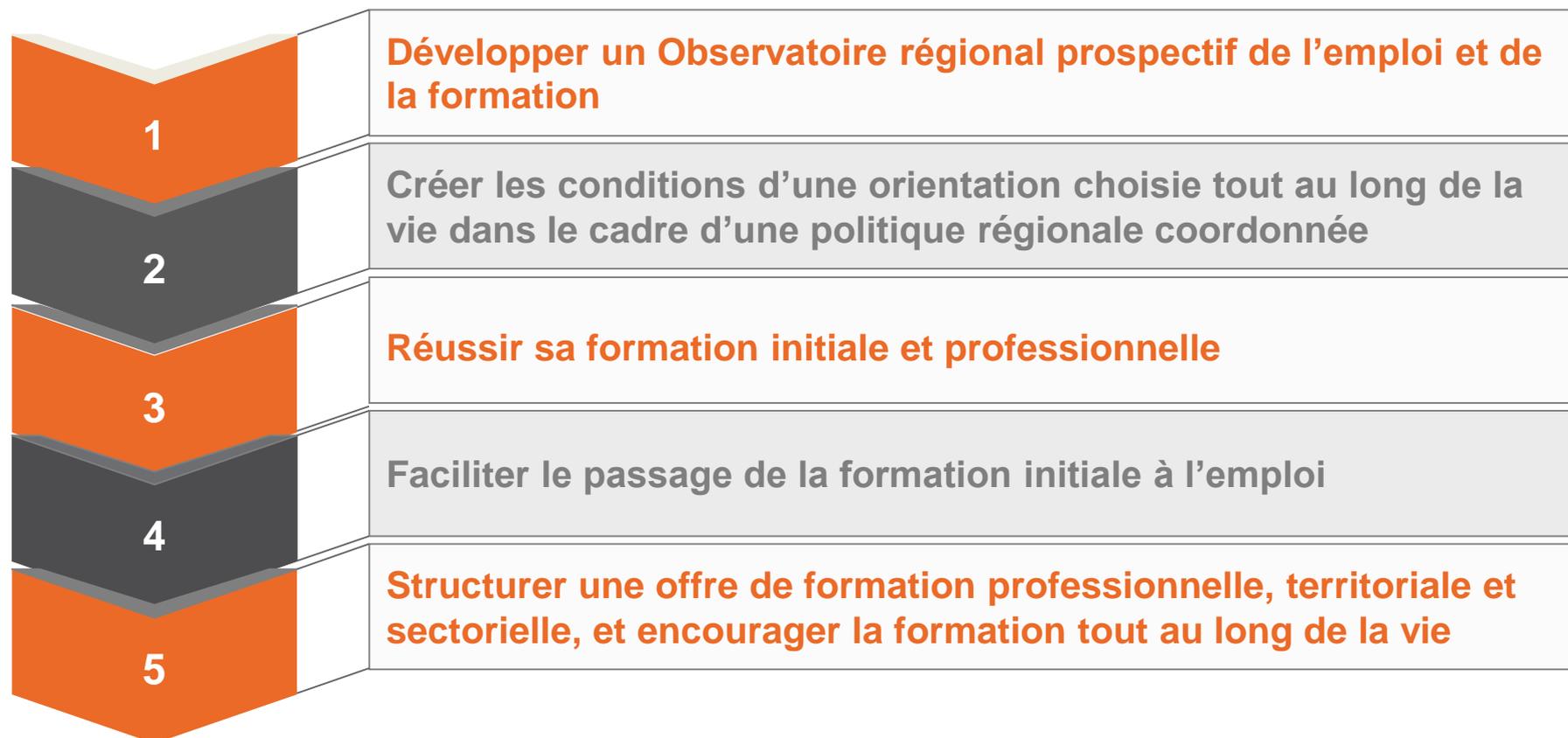
## I / Le diagnostic régional partagé

- ❖ **Des déficits notoires en matière d'éducation et de niveau de qualification...**
- ❖ **... mais également en ce qui concerne l'état sanitaire et le développement social**
- ❖ **Des carences mises en évidence tant sur le nombre que sur le niveau de formation des professionnels médicaux**
- ❖ **Une offre de formation inégalement répartie sur le territoire**
- ❖ **L'évolution des prises en charge dans le cadre des politiques sociales et de santé publique et le dynamisme de création d'emplois qualifiés dans ces secteurs d'activité, sont potentiellement porteurs**
- ❖ **Plus de 30 000 professionnels paramédicaux et plus de 20 000 travailleurs sociaux sont en exercice** (*une majorité de niveaux V*)
- ❖ **L'essentiel des créations d'emploi est concentré sur des emplois de premier niveau de qualification dans les secteurs personnes âgées et petite enfance**

Source : CPRDFP 2011—2014, Conseil régional du Picardie

# LE CPRDFP DU CONSEIL RÉGIONAL – LE LEVIERS D'ACTION

## II / Rappel : les 5 grands leviers d'action du CPRDF



Source : CPRDFP 2011—2014, Conseil régional du Picardie

## LE CPRDFP DU CONSEIL RÉGIONAL – LES ENJEUX IDENTIFIÉS



## Les enjeux identifiés de l'accord sectoriel

## AXE 1 du CPRDF

AXE 2 du CPRDF

AXE 3 du CPRDF

AXE 4 du CPRDF

AXE 5 du CPRDF

### Partager un cadre d'observation et de prospection régionale et territoriale de l'emploi

- ❖ **Enjeu 1** : Organiser la lisibilité des besoins de formations et la visibilité de l'offre
- ❖ **Enjeu 2** : Partage d'informations et formalisation des rencontres entre partenaires.
- ❖ **Enjeu 3** : Démarche prospective régionale et inter-partenariale incluant les évolutions des emplois et des compétences liées aux politiques de santé publiques et politiques sociales

Source : CPRDFP 2011—2014, Conseil régional du Picardie

# LE CPRDFP DU CONSEIL RÉGIONAL – LES ENJEUX IDENTIFIÉS

## Les enjeux identifiés de l'accord sectoriel



### Créer les conditions d'une orientation choisie tout au long de la vie

- ❖ **Enjeu 2** : Mise en œuvre opérationnelle et territoriale de la Charte partenariale de l'orientation tout au long de la vie
- ❖ **Enjeu 3** : Informer et accompagner dans une logique de sécurisation des parcours

# LE CPRDFP DU CONSEIL RÉGIONAL – LES ENJEUX IDENTIFIÉS



## Les enjeux identifiés de l'accord sectoriel

AXE 1 du CPRDF

AXE 2 du CPRDF

**AXE 3 du CPRDF**

AXE 4 du CPRDF

AXE 5 du CPRDF

### Réussir sa formation initiale et sa formation professionnelle

- ❖ **Enjeu 1** : Développer les accueils de stagiaires en entreprise (bac pro notamment)
- ❖ **Enjeu 2** : Développer la capacité tutorale des employeurs

Source : CPRDFP 2011—2014, Conseil régional du Picardie

# LE CPRDFP DU CONSEIL RÉGIONAL – LES ENJEUX IDENTIFIÉS

## Les enjeux identifiés de l'accord sectoriel

AXE 1 du CPRDF

AXE 2 du CPRDF

AXE 3 du CPRDF

**AXE 4 du CPRDF**

AXE 5 du CPRDF

### Faciliter le passage de la formation initiale à l'emploi

- ❖ **Enjeu 1** : S'entendre sur le ciblage de formations certifiantes et professionnalisantes par secteur et sur les financements mobilisables
- ❖ **Enjeu 2** : Faciliter le passage de la formation initiale à l'emploi par la généralisation de dispositifs ayant fait leurs preuves et la création de dispositifs innovants

Source : CPRDFP 2011—2014, Conseil régional du Picardie

# LE CPRDFP DU CONSEIL RÉGIONAL – LES ENJEUX IDENTIFIÉS



## Les enjeux identifiés de l'accord sectoriel

AXE 2 du CPRDF

AXE 2 du CPRDF

AXE 3 du CPRDF

AXE 4 du CPRDF

**AXE 5 du CPRDF**

**Structurer une offre de formation professionnelle, territoriale et sectorielle, et encourager la formation tout au long de la vie**

- ❖ **Enjeu 1** : Compléter les parcours de formation, créer des passerelles
- ❖ **Enjeu 2** : Soutenir la formation des publics les plus fragiles pour un accès aux métiers en tension ou pour un maintien / un accès à un emploi
- ❖ **Enjeu 3** : Faciliter l'entrée en formation et la bonne fin des formations
- ❖ **Enjeu 4** : Accompagner les établissements, les services et les salariés/agents au changement

Source : CPRDFP 2011—2014, Conseil régional du Picardie

# Annexe 3 :

Liste des métiers de l'encadrement retenus  
d'après le guide des métiers de l'ANFH

# LISTE DES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT RETENUS D'APRÈS LE GUIDE DES MÉTIERS DE L'ANFH

CADRE GESTIONNAIRE DE PÔLE

CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ DE SOINS

CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ EN OBSTÉTRIQUE

CADRE SOIGNANT DE PÔLE

CHEF DE PROJET(S) DE RECHERCHE CLINIQUE

DIRECTEUR(TRICE) / CHEF D'ÉTABLISSEMENT

DIRECTEUR(TRICE) DE LA LOGISTIQUE

DIRECTEUR(TRICE) DES AFFAIRES GÉNÉRALES

DIRECTEUR(TRICE) DES SERVICES TECHNIQUES

DIRECTEUR(TRICE) DES SOINS

DIRECTEUR(TRICE) DU SYSTÈME D'INFORMATION

DIRECTRICE DE FORMATION AUX MÉTIERS DU SOINS

ENCADRANT ARCHIVES

ENCADRANT BLANCHISSERIE

ENCADRANT DES SECRÉTARIATS MÉDICAUX

ENCADRANT MAINTENANCE BIOMÉDICALE

ENCADRANT MAINTENANCE ÉLECTRIQUE/AUTOMATISMES

ENCADRANT PAIE/RÉMUNÉRATIONS

ENCADRANT PRODUCTION CULINAIRE/ALIMENTAIRE

FORMATEUR(TRICE) EN GYNÉCOLOGIE/OBSTÉTRIQUE

FORMATEUR(TRICE) EN TECH., MANAG. ET PÉDA. DES SOINS

RESPONSABLE BUDGÉTAIRE ET FINANCIER

RESPONSABLE DE CRÈCHE

RESPONSABLE DE GESTION ADMINISTRATIVE

RESPONSABLE DE LA MAINTENANCE TOUS CORPS D'ÉTAT (TCE)

RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ DES BIENS ET DES PERSONNES

RESPONSABLE DE STÉRILISATION

RESPONSABLE DES ACHATS

RESPONSABLE DES APPLICATIONS INFORMATIQUES

RESPONSABLE DES SERVICES BIOMÉDICAUX

RESPONSABLE DES SERVICES SOCIO-ÉDUCATIFS

RESPONSABLE DU PERSONNEL

RESPONSABLE D'UNITÉ BIOMÉDICALE

RESPONSABLE D'UNITÉ SOCIO-ÉDUCATIVE

RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE

RESPONSABLE SÉCURITÉ INCENDIE

COORDINATEUR(TRICE) D'ÉTUDES CLINIQUES

COORDINATEUR(TRICE) PARCOURS PATIENT