



## Préambule

---

- ▶ Ce document présente les résultats de la cartographie régionale des métiers conduite entre décembre 2010 et juillet 2011 auprès des 138 établissements de santé adhérant à l'ANFH Provence Alpes Côte d'Azur.
  
- ▶ Il permet de disposer de :
  - ▶ **Une synthèse de la cartographie régionale des métiers**, avec la répartition des effectifs par famille professionnelle et par métier ainsi que des impacts des départs à la retraite d'ici 2015.
  - ▶ **Des vues approfondies selon les différentes segmentations retenues :**
    - ▶ Par type d'établissements,
    - ▶ Par département.
  - ▶ **Une vision des caractéristiques quantitatives** de 18 métiers « à enjeux »\*.

*(\*) Le choix de ces métiers à enjeux se fonde sur une sélection récente réalisée par le Ministère de la santé qui a été complétée par les consultants (métiers dont l'effectif est important en région PACA, etc.)*

# Sommaire



Présentation de la démarche méthodologique.....Page 4



Synthèse de la cartographie régionale et des flux de départs à la retraite.....Page 8



## Approfondissements

- Analyse par département.....Page 19
- Analyse par type d'établissement .....Page 26



## Panorama des métiers à enjeux

- Les grandes tendances des métiers en région PACA.....Page 32
- Focus quantitatif sur des métiers à enjeux.....Page 40

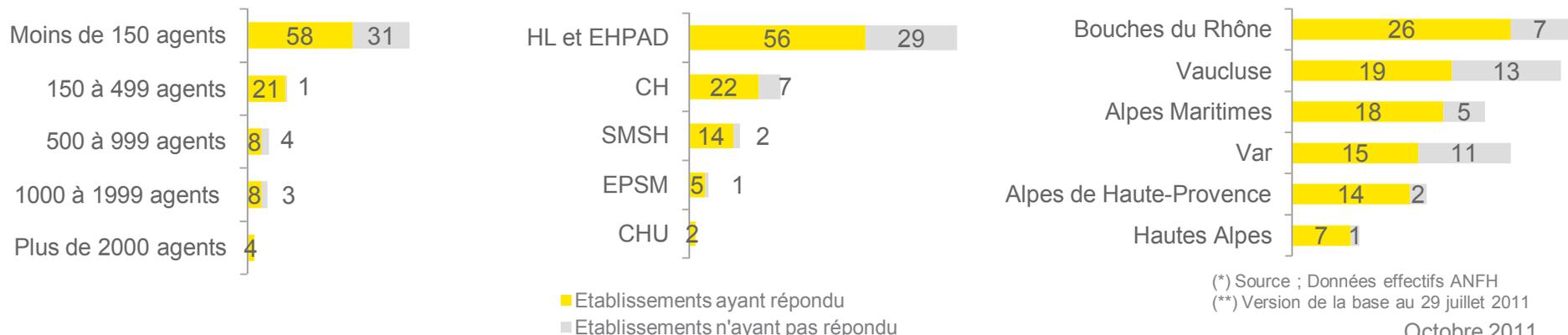
# 1

## Présentation de la démarche méthodologique



## Méthodologie et échantillon : l'étude de cartographie régionale des métiers a bénéficié d'un très bon taux de retour

- ▶ **Un taux de réponse élevé:** 99 des 138 établissements ont répondu à l'enquête. Le taux de réponse couvre 85% des agents de l'ensemble des établissements adhérents de l'ANFH PACA\*.
- ▶ **La base de données régionale référence 47 713 agents\*\*.**
- ▶ **L'échantillon est représentatif en termes de taille, de types d'activité et de localisation géographique :**
  - ▶ **Taille:** les 4 établissements de plus de 2000 agents sont pris en compte (APHM, CHU de Nice, CHI de Toulon, CH d'Avignon). La cartographie intègre également 65% des établissements de moins de 150 agents, 95% de ceux de 150 à 499 agents, 67% de ceux de 500 à 999 agents, et 73% de ceux de 1000 à 1999 agents.
  - ▶ **Types d'établissement:** la cartographie intègre 100% des CHU, 76% des CH, 66% des HL et EHPAD, 88% des établissements sociaux et médico-sociaux du handicap (SMSH) et 83% des établissements publics de santé mentale (EPSM).
  - ▶ **Localisation géographique:** la cartographie intègre 88% des établissements des Hautes-Alpes, 88% des établissements d'Alpes de Haute-Provence, 58% des établissements du Var, 78% des établissements des Alpes-Maritimes, 59% des établissements du Vaucluse et 79% des établissements des Bouches-du-Rhône.



(\*) Source ; Données effectifs ANFH

(\*\*) Version de la base au 29 juillet 2011

Octobre 2011

## Les partis pris méthodologiques

---

- ▶ Les données relatives aux départs à la retraite reposent sur les principes suivants:
  - ▶ Les projections **sont basées sur l'âge de départ à la retraite**, en prenant en compte la date de naissance et l'âge de départ à la retraite selon l'impact de la réforme générale des retraites.
  - ▶ Concernant les personnels ayant un **grade actif**: l'impact de la réforme de la retraite amènera ces agents à reculer le départ à la retraite de **55 à 57 ans en 2016**.
  - ▶ Concernant les personnels ayant un **grade sédentaire**: l'impact de la réforme de la retraite amènera ces agents à reculer le départ à la retraite de **60 à 62 ans en 2016**.
  - ▶ Concernant les infirmiers, les projections sont calculées sur l'état de la cartographie de l'établissement. Une marge d'erreur doit être considérée concernant les cartographies ayant été transmises avant la date de fin d'exercice du droit d'option des infirmiers (fin mars 2011).
  
- ▶ La **base de données n'intègre que les personnels permanents**, à savoir:
  - ▶ Les personnels titulaires,
  - ▶ Les personnels contractuels en CDI,
  - ▶ Les personnels contractuels en CDD, mais excluant les CDD de remplacement,
  - ▶ Le choix a été fait de conserver les personnels titulaires dans les situations exceptionnelles suivantes: congé maternité, congé parental, arrêt longue maladie; et d'exclure le personnel en remplacement. Ce choix se justifie par la volonté d'avoir une vision représentative des projections de départs à la retraite à long terme (le personnel de remplacement n'étant dans l'établissement que de façon temporaire).
  
- ▶ La cartographie des métiers exclut donc les personnels en CDD de remplacement, en contrat aidé, et les stagiaires non rémunérés.
  
- ▶ Les **données de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Marseille représentent un quart des effectifs de la base** :
  - ▶ 97% du personnel de l'APHM a pu être pré-affecté grâce aux informations relatives au grade et à l'unité fonctionnelle.
  - ▶ 25% des pré-affectations ont été validées par un référent métier (ex. directeurs des unités fonctionnelles).
  - ▶ Seul 1,14% des agents n'a pas été affecté sur un métier au 11/07/2011.

## Le référentiel : le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière

- ▶ La cartographie des métiers des établissements de santé adhérents de l'ANFH PACA se fonde sur le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière.
- ▶ Les métiers sont structurés autour de 47 sous-familles de métiers, rattachées à 9 familles professionnelles:
  - ▶ **Famille Soins:** ensemble des activités requises pour la réalisation de soins aux patients.
  - ▶ **Famille Social, éducatif et culturel, culturel, sports et loisirs:** ensemble des activités de soutien, de socialisation et de protection de populations vulnérables.
  - ▶ **Famille Recherche clinique:** ensemble des activités d'innovation et d'appui direct à la recherche en vue du développement des connaissances, de l'optimisation des diagnostics et de la prise en charge des patients.
  - ▶ **Famille Ingénierie et maintenance techniques:** Ingénierie technique : ensemble des activités de management, programmation, conception, mise en œuvre, exploitation relatives aux équipements techniques et biomédicaux. Maintenance : ensemble des activités préventives, curatives et correctives de maintien en état de marche des installations.  
Famille Services logistiques: Ensemble des opérations de gestion des flux de patients, produits et matières, des informations qui s'y rapportent.
  - ▶ **Famille Qualité, hygiène, sécurité, environnement:** ensemble des activités liées à la définition des politiques de prévention et de management QHSE, de leur mise en œuvre et du contrôle d'application des réglementations et normes ainsi que l'évaluation des performances concernant la qualité, l'hygiène et santé au travail, la sécurité, l'environnement et le développement durable.
  - ▶ **Famille Systèmes d'information:** activités de conception / développement, implémentation / maintenance, exploitation et support des applications informatiques, des infrastructures et réseaux télécoms.
  - ▶ **Famille Gestion de l'information:** ensemble des activités d'accueil, de recueil, de recherche et de traitement de l'information.
  - ▶ **Famille Management, gestion et aide à la décision:** ensemble d'activités de planification, organisation, pilotage, coordination et contrôle en vue d'atteindre les objectifs préalablement fixés dans le cadre d'une politique déterminée.



# 2 Synthèse de la cartographie régionale et des flux de départs à la retraite



## La cartographie régionale des métiers des établissements de santé adhérents de l'ANFH PACA met en évidence :

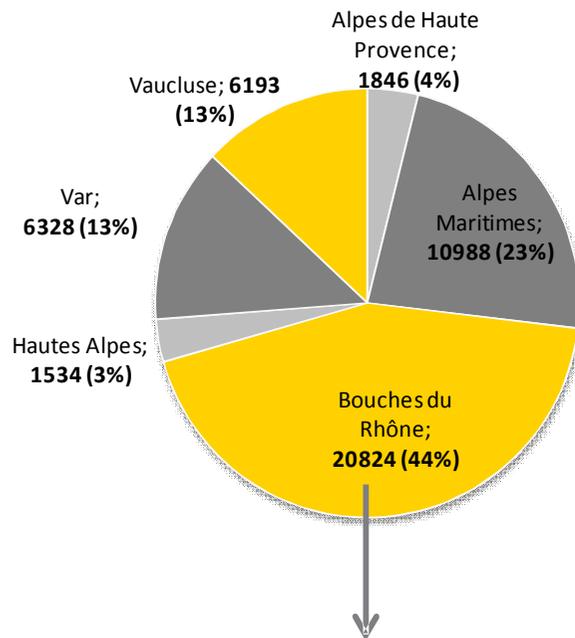
---

- ✓ une **prédominance de la famille** professionnelle des métiers des **Soins**, regroupant 62% des effectifs globaux,
- ✓ une **typologie des métiers des Soins** en corrélation avec le type de population de la région (vieillesse de la population),
- ✓ Les **métiers de « infirmier en soins généraux » et « aide soignant » occupent 42% des effectifs** recensés dans la cartographie régionale (20 000 agents),
- ✓ des **métiers en recherche clinique peu présents** dans la région, représentant seulement 0,4% des effectifs globaux,
- ✓ **d'importants départs à la retraite potentiels d'ici 2015**, notamment sur les métiers d'encadrement, qui engendreront des tensions sur le recrutement de ces métiers,
- ✓ le **poids important du département Bouches-du-Rhône en termes d'effectifs**, principalement lié à la présence de l'APHM regroupant 25% des effectifs régionaux recensés dans le cadre de la cartographie régionale,
- ✓ les **CHU/CH regroupent 79%** des effectifs recensés (37 700 agents).

## 2 Synthèse de la cartographie régionale et des flux de départs à la retraite

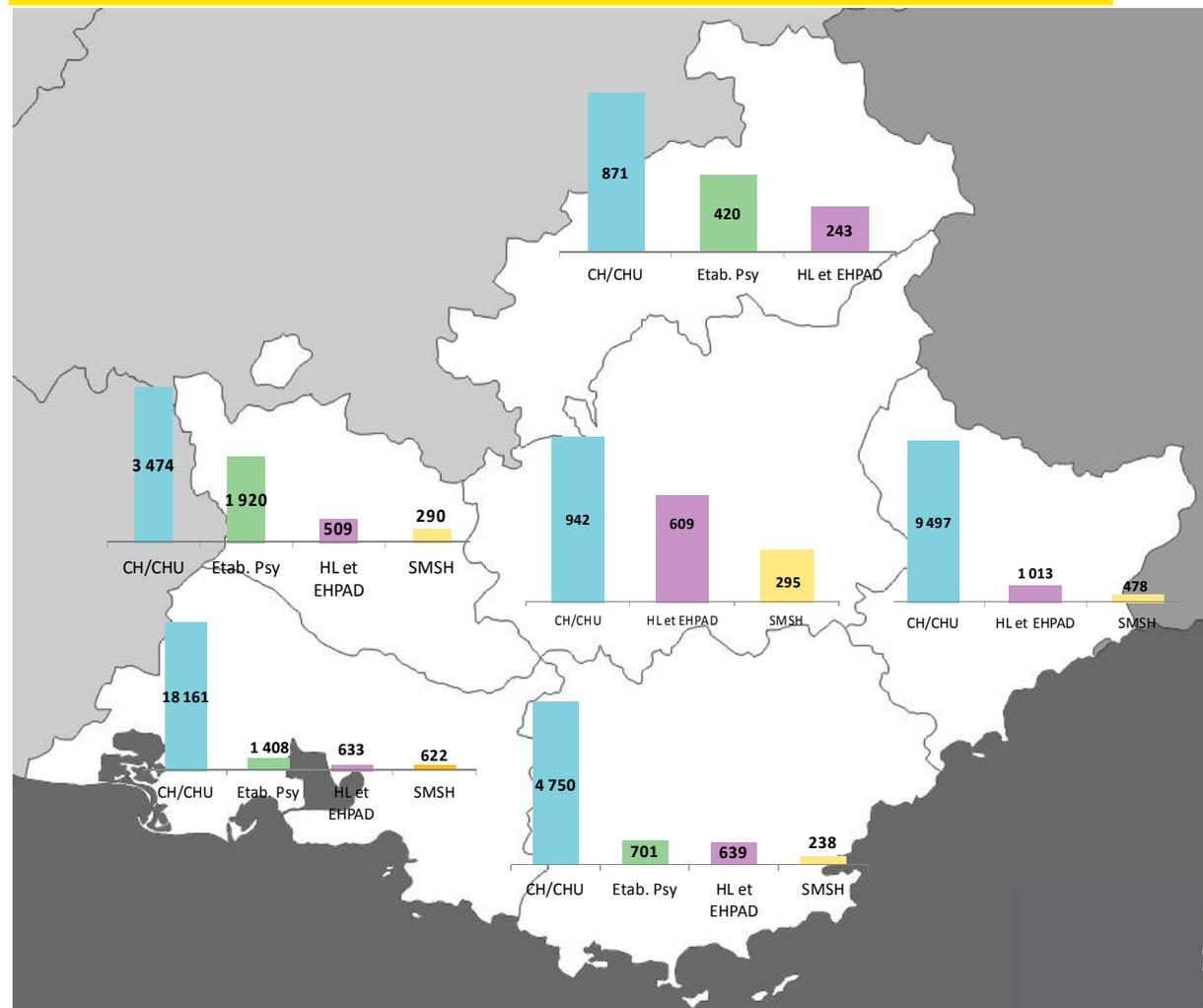
En région PACA, le personnel hospitalier est principalement présent dans deux départements : les Bouches-du-Rhône (44%), et les Alpes-Maritimes (23%)\*

### Répartition des effectifs par département



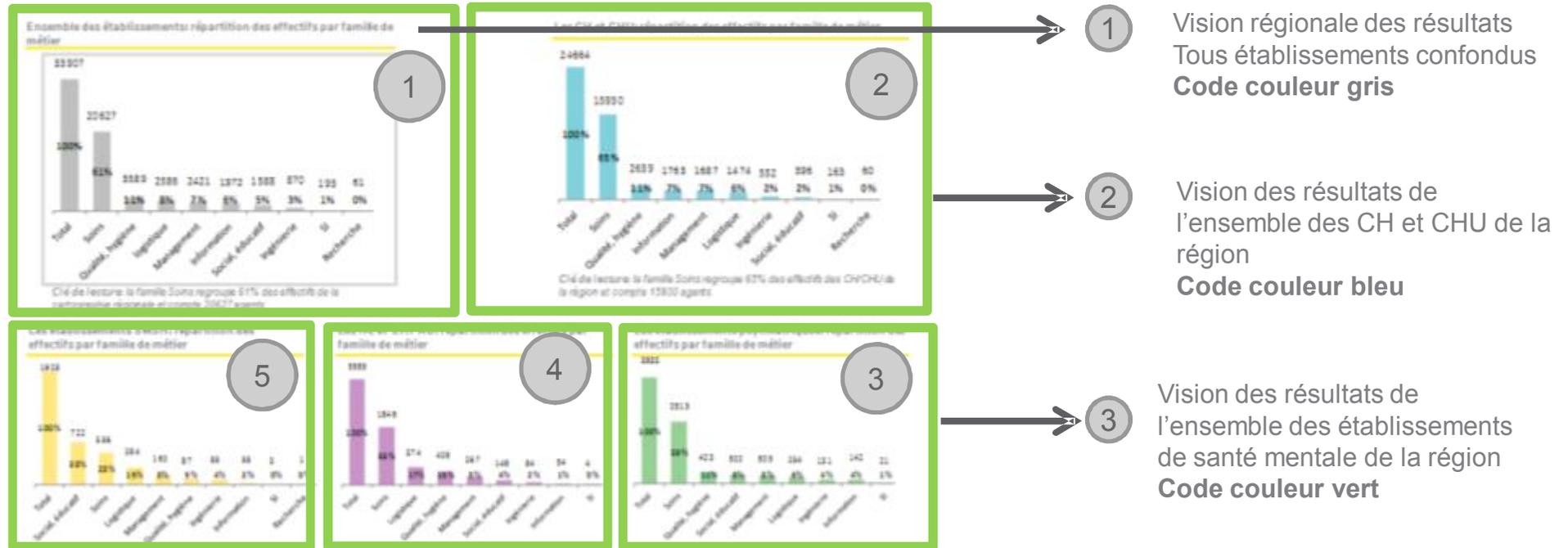
NB. L'APHM représente 58% des effectifs départementaux recensés dans le cadre de la cartographie régionale.

### Répartition des effectifs par type d'établissement



\*Source : données des établissements ayant répondu à l'enquête

Vue globale de la cartographie régionale des métiers : mode d'emploi



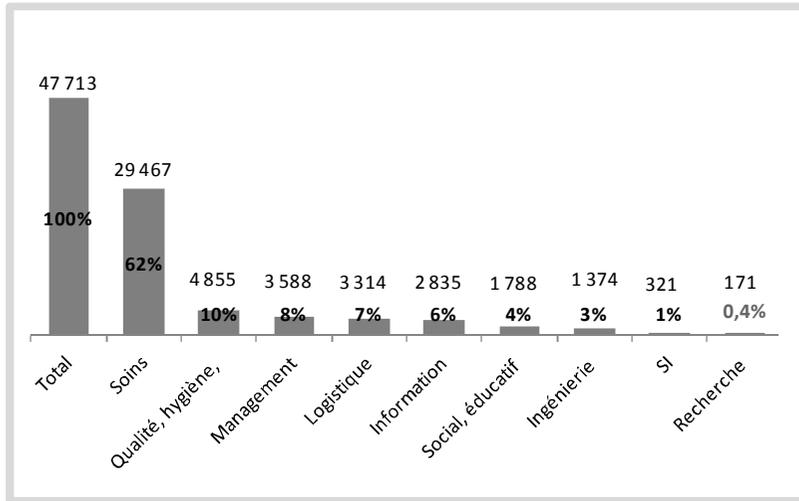
NB. Pour faciliter la lecture des graphiques, les intitulés de plusieurs familles professionnelles ont été abrégés :

- *Management* : management, gestion et aide à la décision
- *Qualité, hygiène* : qualité, hygiène, sécurité environnement
- *Information* : gestion de l'information
- *Logistique* : services logistiques
- *Ingénierie* : ingénierie et maintenance techniques
- *Social, éducatif* : social, éducatif, culturel, sports, loisirs
- *SI* : systèmes d'information
- *Recherche* : recherche clinique

## 2 Synthèse de la cartographie régionale et des flux de départs à la retraite

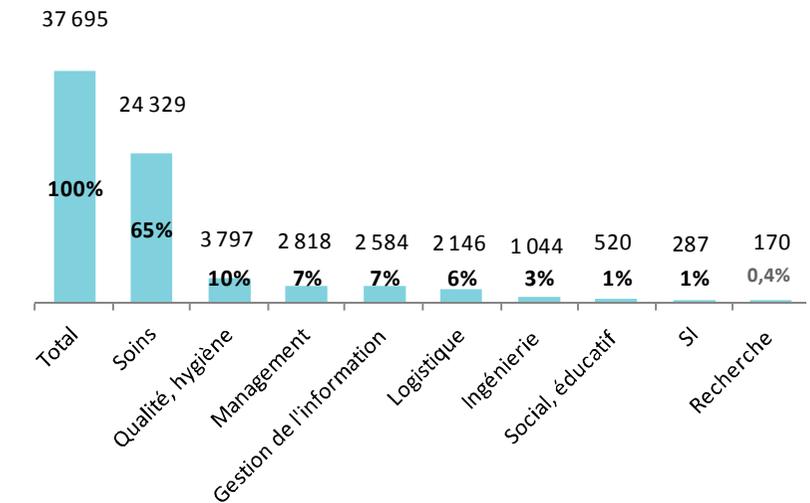
La famille des métiers « Soins » prédomine dans les établissements de santé à l'exception des établissements sociaux et médico-sociaux du handicap. La famille « hygiène et qualité » figure en 2<sup>e</sup> position sauf pour les hôpitaux locaux-EHPAD où la famille « logistique » est numériquement plus représentée.

Ensemble des établissements: répartition des effectifs par famille de métiers



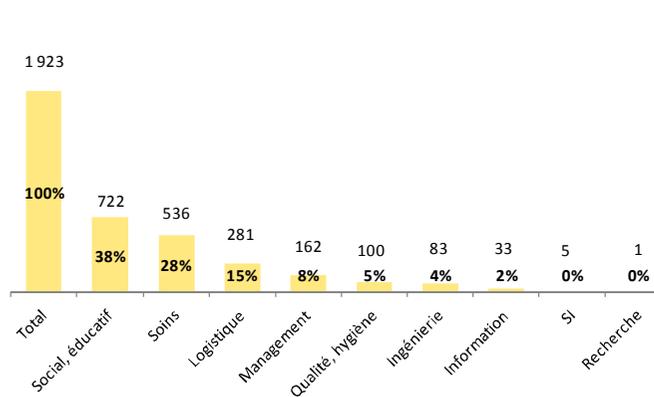
Clé de lecture: la famille Soins regroupe 62% des effectifs de la cartographie régionale et représente 29 467 agents.

Les CH et CHU: répartition des effectifs par famille de métiers

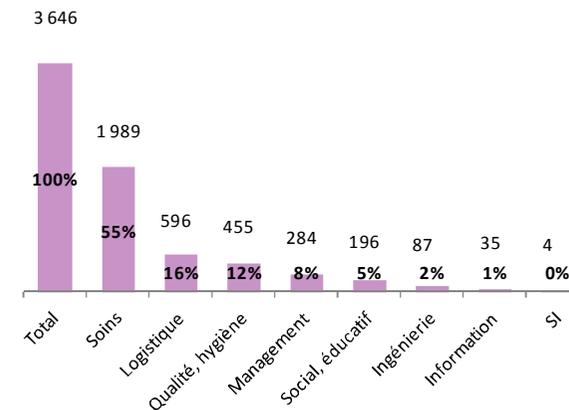


Clé de lecture: la famille Soins regroupe 65% des effectifs des CH/CHU de la région et représente 24 329 agents.

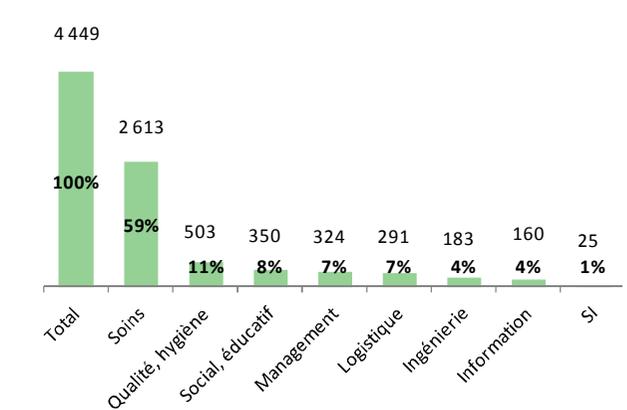
Les établissements SMSH: répartition des effectifs par famille de métiers



Les HL et EHPAD: répartition des effectifs par famille de métiers



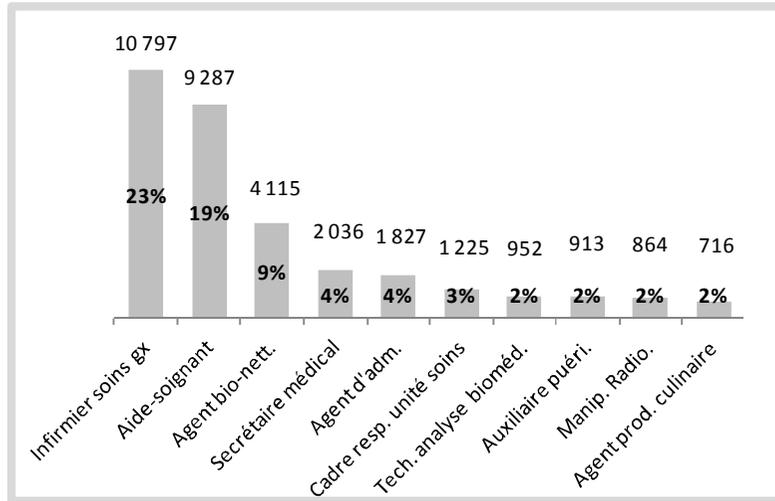
Les établissements publics de santé mentale: répartition des effectifs par famille de métiers



## 2 Synthèse de la cartographie régionale et des flux de départs à la retraite

La représentativité des métiers varient en fonction du type d'établissement : la proportion d'« infirmiers en soins généraux » et « aides-soignants » est proche en CH-CHU. Dans les hôpitaux locaux - EHPAD, le rapport est de un infirmier en soins généraux pour 4 aides-soignants, ce rapport est inversé pour les EPSM.

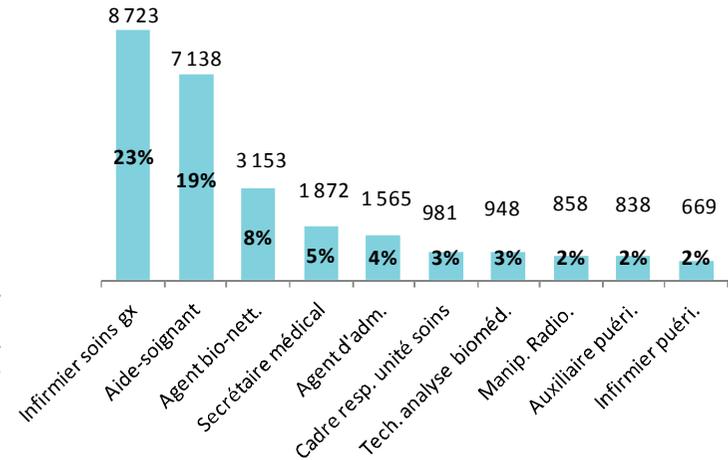
Ensemble des établissements: les métiers les plus représentés



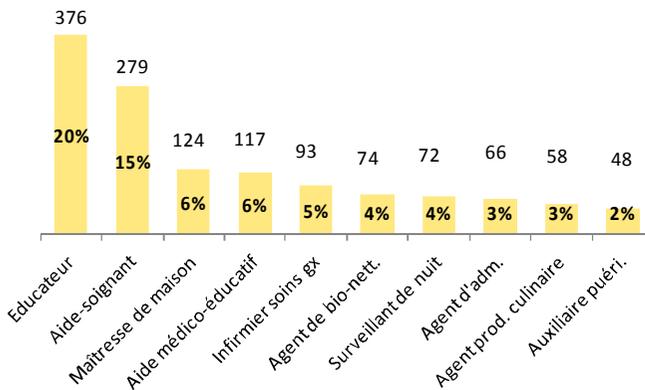
Clé de lecture: les infirmiers en soins généraux représentent 23% des effectifs totaux, soit population de 10 797 agents au niveau régional.

Clé de lecture: les infirmiers en soins généraux représentent 23% des effectifs des CH/CHU de la région, soit une population de 8 723 agents.

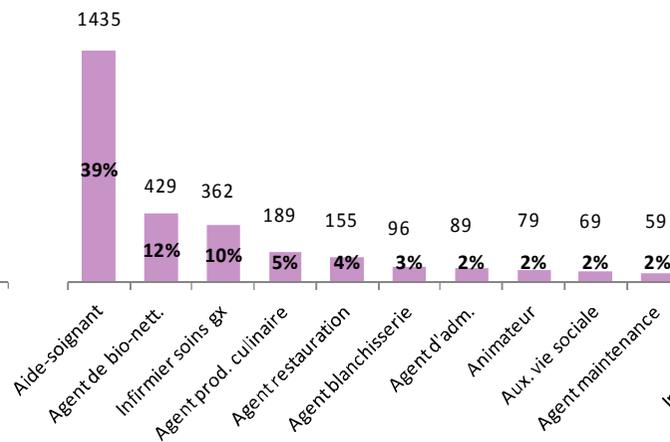
Les CH et CHU: les métiers les plus représentés



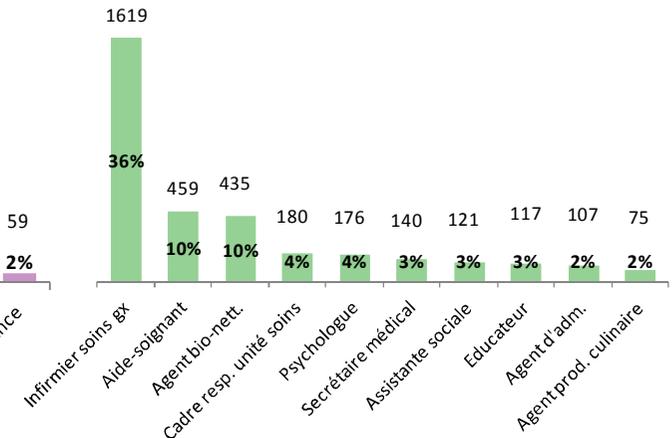
Les établissements SSMH: les métiers les plus représentés



Les HL et EHPAD: les métiers les plus représentés



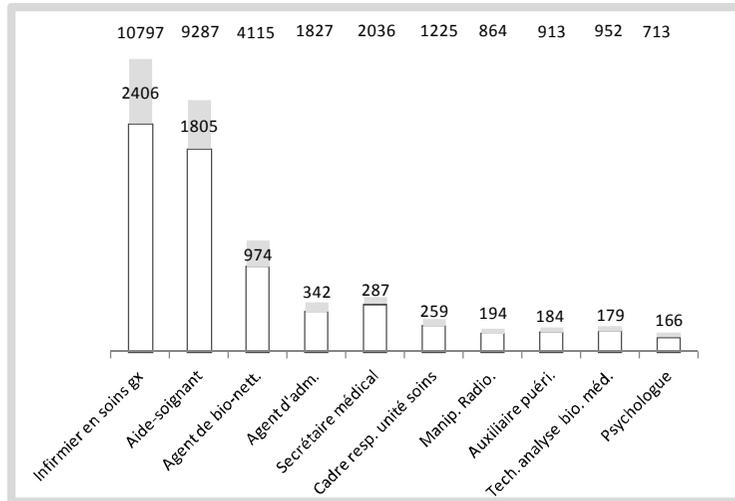
Les établissements publics de santé mentale: les métiers les plus représentés



## 2 Synthèse de la cartographie régionale et des flux de départs à la retraite

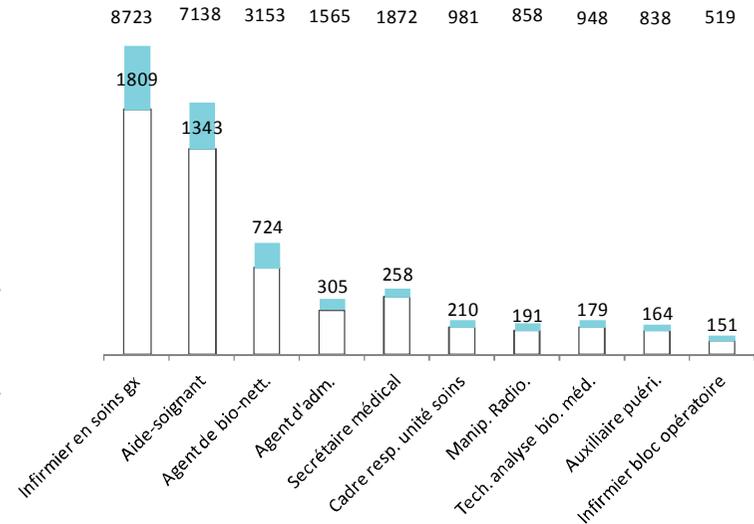
Un agent sur 4 occupant le métier « infirmier en soins généraux » ou « aide-soignant » est susceptible d'exercer son droit de départ à la retraite à horizon 2015. Ce rapport est plus fort pour le métier « infirmier en soins généraux » dans les SMSH, les EPSM et les hôpitaux locaux-EHPAD avec respectivement 33%, 29% et 27% de départs potentiels.

**Ensemble des établissements: les métiers les plus affectés par les départs à la retraite à horizon 2015 (en volume)**



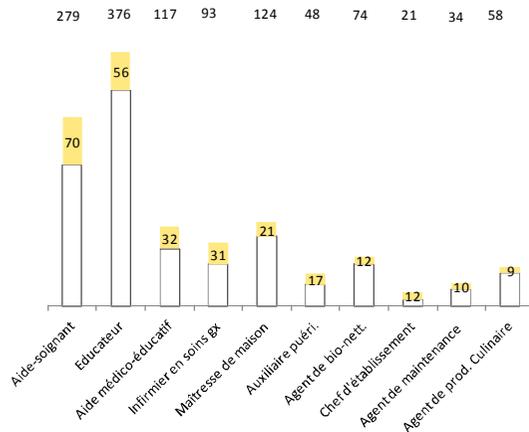
*Clé de lecture: Sur 10 797 infirmiers en soins généraux au niveau régional, 2406 pourront exercer leur droit au départ à la retraite d'ici 2015.*

**Les CH et CHU: les métiers les plus affectés par les départs à la retraite à horizon 2015 (en volume)**

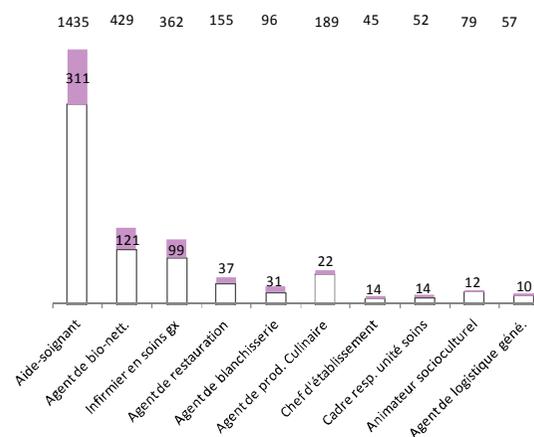


*Clé de lecture: Sur les 8 723 aides-soignants des CH/CHU, 1 809 pourront exercer leur droit au départ à la retraite d'ici 2015.*

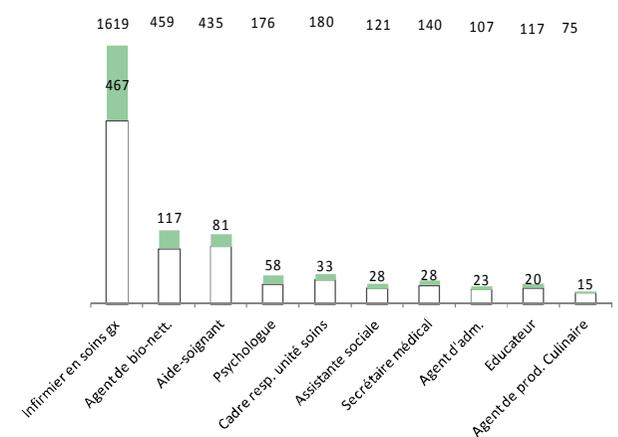
**Les établissements SMSH: les métiers les plus affectés par les départs à la retraite à horizon 2015 (en volume)**



**Les HL et EHPAD: les métiers les plus affectés par les départs à la retraite à horizon 2015 (en volume)**



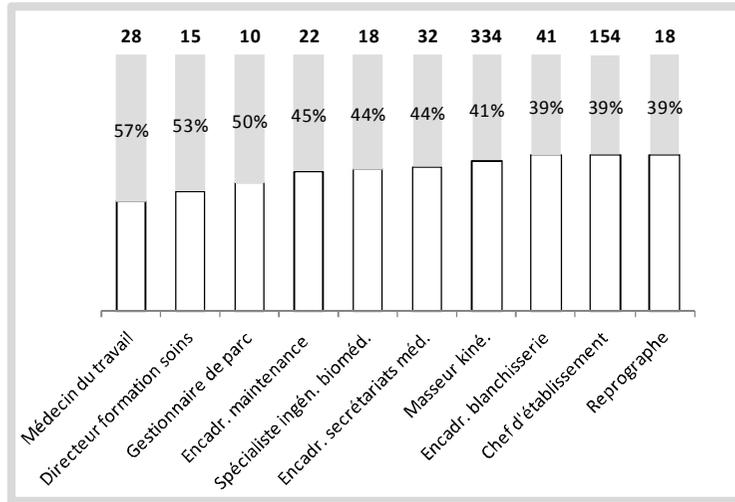
**Les établissements publics de santé mentale: les métiers les plus affectés par les départs à la retraite à horizon 2015 (en volume)**



## 2 Synthèse de la cartographie régionale et des flux de départs à la retraite

Les métiers « médecin du travail » et « directeur de formation aux métiers de soins » seront proportionnellement les métiers les plus affectés par les départs à la retraite dans un avenir proche avec respectivement 57% et 53% de départs potentiels à horizon 2015. A noter que la proportion des chefs d'établissements proche de la retraite est également importante (39% à horizon 2015 au global et plus de la moitié pour les SMSH et les EPSM).

### Ensemble des établissements: les métiers les plus affectés par les départs à la retraite d'ici 2015 (en proportion)

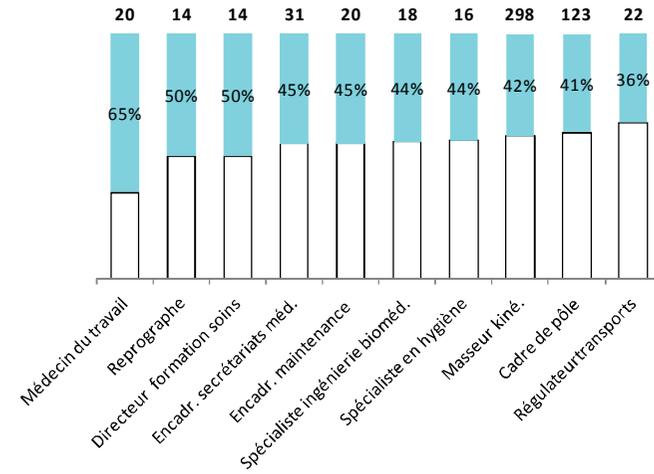


Clé de lecture: Sur 28 médecins du travail au niveau régional, 57% pourront exercer leur droit au départ à la retraite d'ici 2015.

#### Méthodologie:

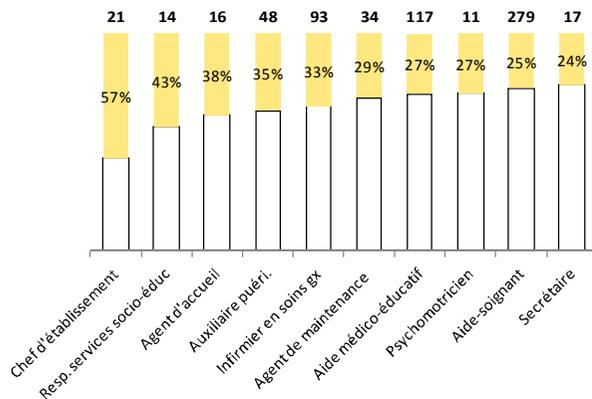
- ✓ Sont intégrés dans la vue générale uniquement les métiers comptant au moins 10 agents
- ✓ Sont intégrés les vues par type d'établissement uniquement les métiers comptant au moins 5 agents
- ✓ Les taux de départ à la retraite sont calculés à partir de l'âge légal de départ en retraite.

### Les CH et CHU: les métiers les plus affectés par les départs à la retraite d'ici 2015 (en proportion)

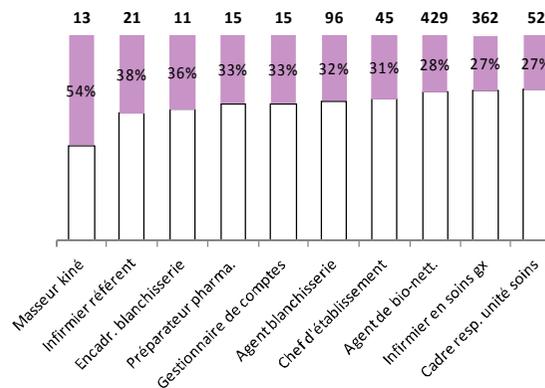


Clé de lecture: Sur les 20 médecins du travail des CH/CHU, 65% pourront exercer leur droit au départ à la retraite d'ici 2015.

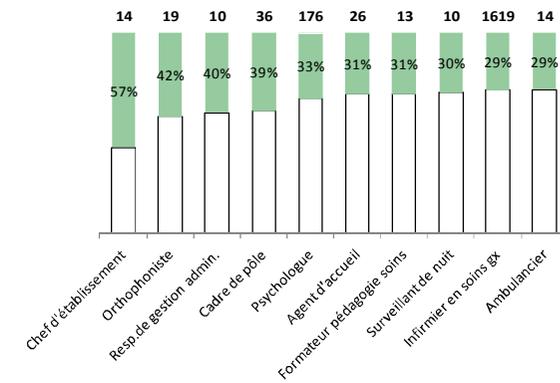
### Les établissements SMSH: les métiers les plus affectés par les départs à la retraite d'ici 2015 (en proportion)



### Les HL et EHPAD: les métiers les plus affectés par les départs à la retraite d'ici 2015 (en proportion)



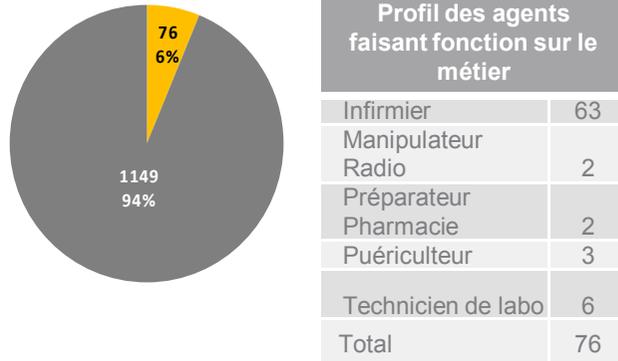
### Les établissements publics de santé mentale: les métiers les plus affectés par les départs à la retraite d'ici 2015 (en proportion)



## 2 Synthèse de la cartographie régionale et des flux de départs à la retraite

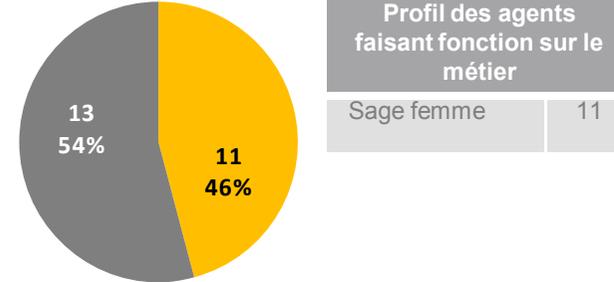
Dans la famille « Soins », les agents « faisant fonction » représentent une proportion significative pour les métiers d'encadrement (6% des cadres responsables d'unité de soins, 46% des responsables d'unité en obstétrique), les infirmiers en bloc opératoire (18%), les brancardiers (5%) et les aides-soignants (4%).

**Le métier de cadre responsable d'unité de soins: 6% d'agents faisant fonction**



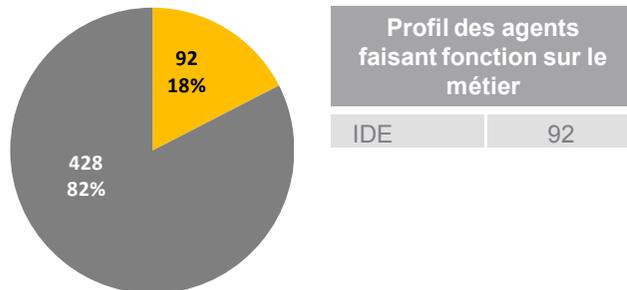
■ Faisant fonction sur le métier

**Le métier de cadre responsable d'unité en obstétrique: 46% d'agents faisant fonction**



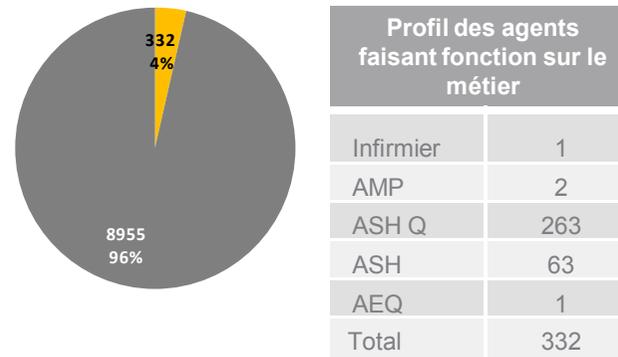
■ Faisant fonction sur le métier

**Le métier d'infirmier bloc opératoire: 18% d'agents faisant fonction**



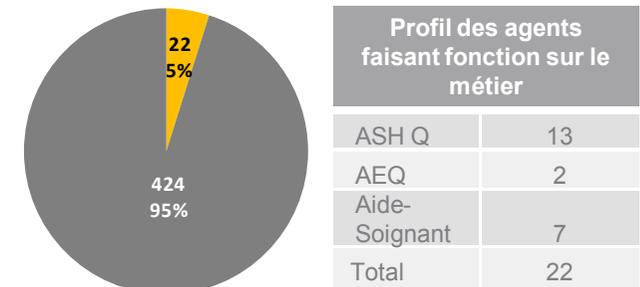
■ Faisant fonction sur le métier

**Le métier d'aide-soignant: 4% d'agents faisant fonction**



■ Faisant fonction sur le métier

**Le métier de brancardier: 5% d'agents faisant fonction**

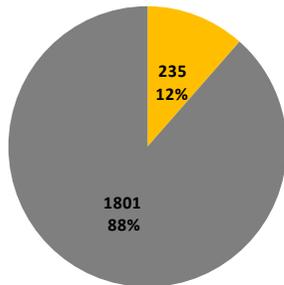


■ Faisant fonction sur le métier

## 2 Synthèse de la cartographie régionale et des flux de départs à la retraite

Dans les familles de métiers « hors soins », les agents « faisant fonction » se positionnent surtout sur des métiers sociaux et de loisirs (auxiliaire de vie, animateur, responsable d'unité socio-éducatif), d'hygiène (agent de stérilisation) et de gestion de l'information médicale (secrétaire médical et encadrement de secrétariats médicaux)

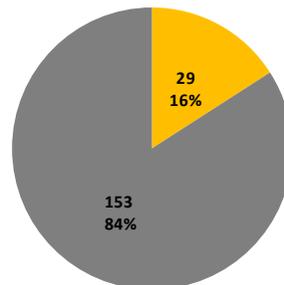
### Le métier de secrétaire médical : 12% d'agents faisant fonction



Profil des agents faisant fonction sur le métier	
IDE	1
Aide soignant	2
ASH Q	5
Adjoint Admin.	225
Ouvrier	2
Total	235

■ Faisant fonction sur le métier

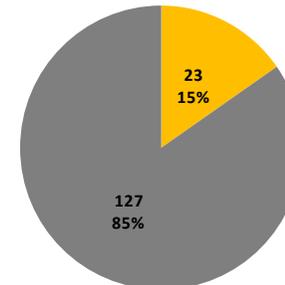
### Le métier d'agent de stérilisation: 16% d'agents faisant fonction



Profil des agents faisant fonction sur le métier	
ASHQ	12
Aide soignant	16
IDE	1
Total	29

■ Faisant fonction sur le métier

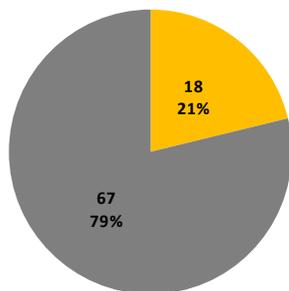
### Le métier d'animateur : 15% d'agents faisant fonction



Profil des agents faisant fonction sur le métier	
ASH	2
ASHQ	13
AEQ	3
Adjoint Admin	2
Aide soignant	2
Educateur	1
Total	23

■ Faisant fonction sur le métier

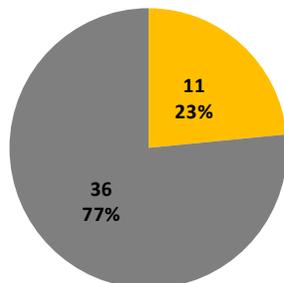
### Le métier d'auxiliaire de vie: 21% d'agents faisant fonction



Profil des agents faisant fonction sur le métier	
ASH Q	8
Ouvrier	1
Aide-Soignant	9
Total	18

■ Faisant fonction sur le métier

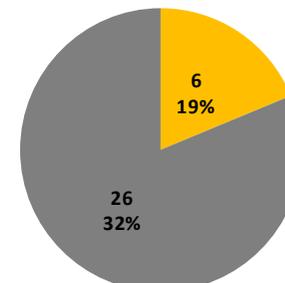
### Le métier de responsable d'unité socio-éducatif: 23% d'agents faisant fonction



Profil des agents faisant fonction sur le métier	
Assistant socio-éducatif	9
Educateur	2
Total	11

■ Faisant fonction sur le métier

### Le métier d'encadrant de secrétariats médicaux: 19% d'agents faisant fonction



Profil des agents faisant fonction sur le métier	
Secrétaire médical	6

■ Faisant fonction sur le métier

# 3

## Approfondissements

3.1. Analyse par département

3.2. Analyse par type d'établissement



## Le profil RH des « Bouches-du-Rhône » et des « Alpes Maritimes » converge sur plusieurs caractéristiques (*pyramide des âges, ventilation des effectifs par type d'établissement et par métier*), et se démarque des départements de plus petite taille

### Répartition des effectifs

- ▶ Dans l'ensemble des départements, les **effectifs des CHU-CH représentent plus de la moitié des effectifs**. Cette tendance est très significative pour les Bouches-du-Rhône (87% des effectifs départementaux\*) et les Alpes-Maritimes (86%\*) et dans une moindre mesure le Var (75%\*).
- ▶ Si la catégorie « Hôpitaux Locaux et EPHAD » recense systématiquement un nombre d'établissements important (8-12 structures par département), leur poids est peu important en termes d'effectifs (moins de 5% des effectifs) hormis pour les départements suivants : Alpes-de-Haute-Provence (33% des effectifs du département) et les Hautes-Alpes (16%).

### Pyramide des âges

- ▶ A l'instar des tendances nationales, la pyramide des âges régionale est en forme de « champignon »; la population est vieillissante et un nombre de départs à la retraite important est à prévoir. La tranche des agents âgés de « 50 ans et + » représente entre un tiers et 37% des effectifs totaux selon les départements.
- ▶ Le département « **Alpes-de-Haute-Provence** » détient le **taux le plus élevé d'agents de « 50 ans et plus »** : 37%. Le renouvellement de cette population vieillissante semble faible, puisque les agents de moins de 35 ans ne représentent que 16% des effectifs contre 21% en moyenne.
- ▶ **Pour les Hautes Alpes**, la proportion des 40-54 ans est au dessus de la moyenne régionale. Ce département **renouvelle peu son effectif : la part des moins de 35 ans est la plus faible de la région**.
- ▶ Les **Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes sont des départements légèrement plus jeunes** puisque la part des moins de 35 ans représente un quart de l'effectif départemental. Cela ne doit pas obérer les enjeux relatifs aux volumes des départs à la retraite : 3540 départs à prévoir dans les 10 ans à venir (agents âgés de 55 ans et +) dans les Bouches-du-Rhône et 1758 dans les Alpes-Maritimes.

### Les 10 métiers les plus représentés dans la famille « soins »

- ▶ **Le métier d'infirmier en soins généraux prédomine en termes d'effectifs dans l'ensemble des départements**. Cette proportion est plus importante pour les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes, représentant respectivement 45% et 42% des effectifs « soins ».
- ▶ **La proportion des infirmiers en soins généraux est plus faible dans les Alpes-Maritimes (36%) et les Bouches-du-Rhône (37%)**, ceci s'expliquant par une ventilation des effectifs soins différente dans les CH/CHU.
- ▶ **Les aides soignants représentent en moyenne un tiers des effectifs « soins »**, sauf dans les Bouches-du-Rhône où la population constitue 27% de la famille soins.
- ▶ **La proportion des cadres de santé varie peu entre les départements (3-4% de l'effectif de la famille soins)**

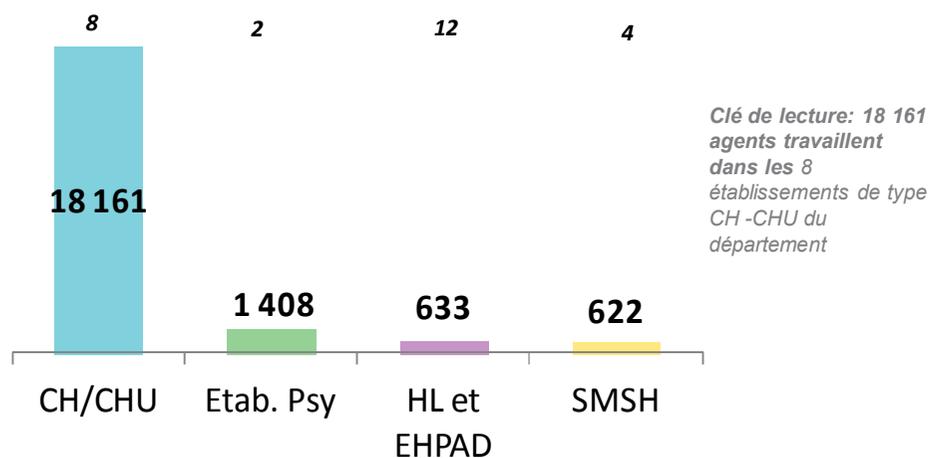
### Les 10 métiers les plus représentés dans les familles professionnelles « hors soins »

- ▶ Les **3 métiers « hors soins » les plus représentés** numériquement par département sont « **Agent de bio-nettoyage** », « **Agent d'administration** » et « **secrétaire médical** ». Les Alpes-de-Haute-Provence se démarque puisque le 2<sup>e</sup> métier le plus important est « Agent médico-éducatif » et le 3<sup>e</sup> « Agent de production culinaire ».
- ▶ La part des agents en bio-nettoyage est proportionnellement plus importante dans les Hautes Alpes (27%) et dans le Var (26%).

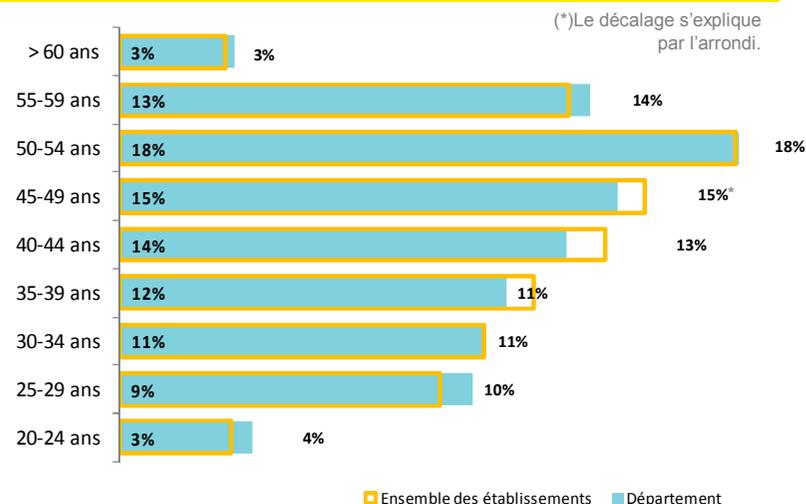
\*Source : données des établissements ayant répondu à l'enquête – couverture : 85% des effectifs des établissements adhérents à l'ANFH

## Vues détaillées pour le département « Bouches-du-Rhône »

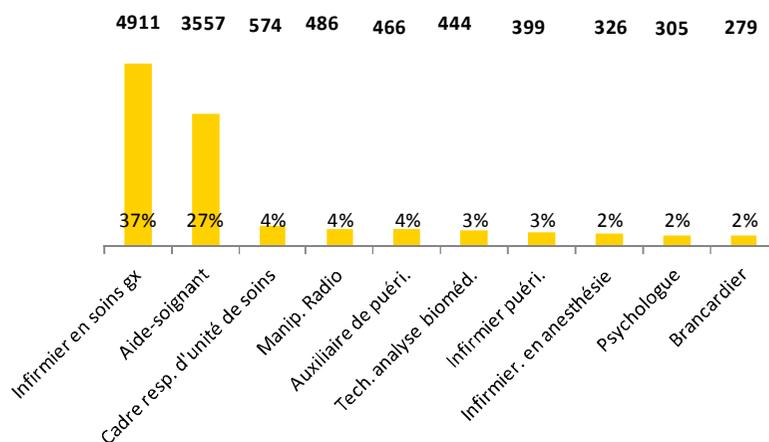
Ensemble des établissements: répartition des effectifs par type d'établissement



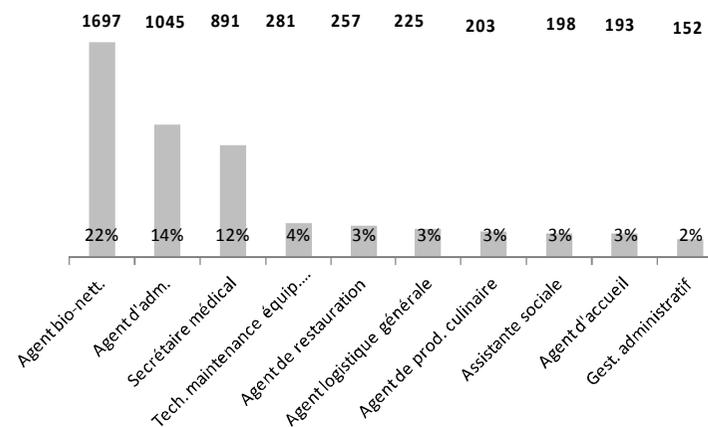
Pyramide des âges des effectifs



Les 10 métiers les plus représentés dans la famille « soins »

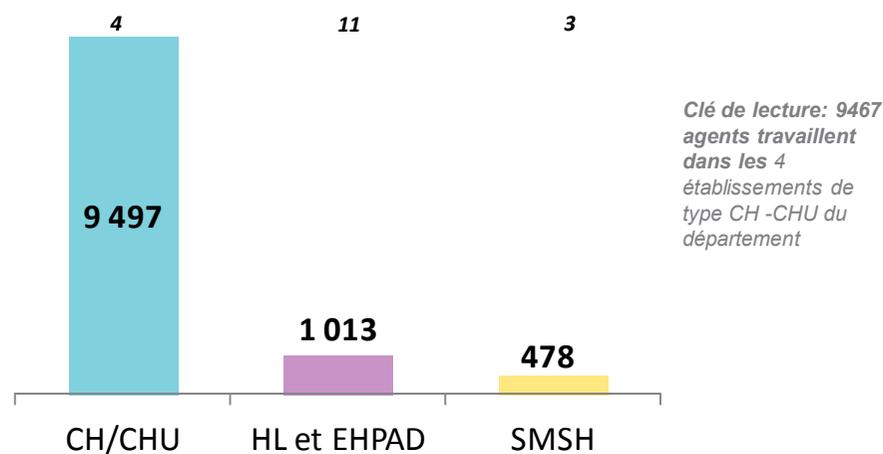


Les 10 métiers les plus représentés dans les familles professionnelles (hors soins)

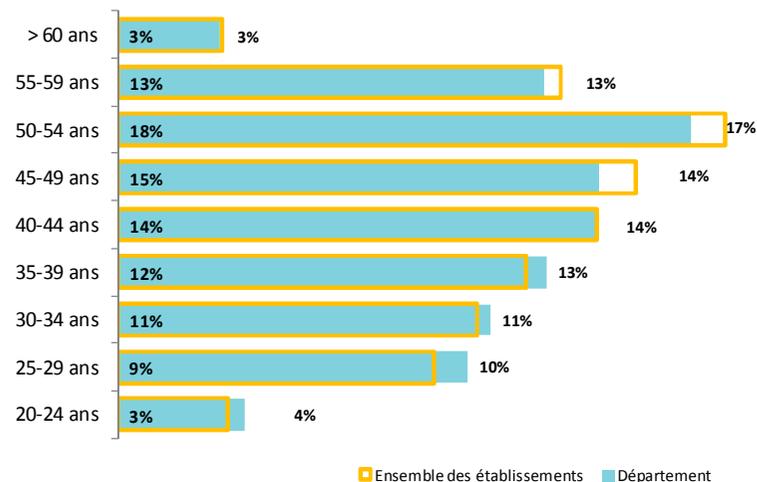


## Vues détaillées pour le département « Alpes-Maritimes »

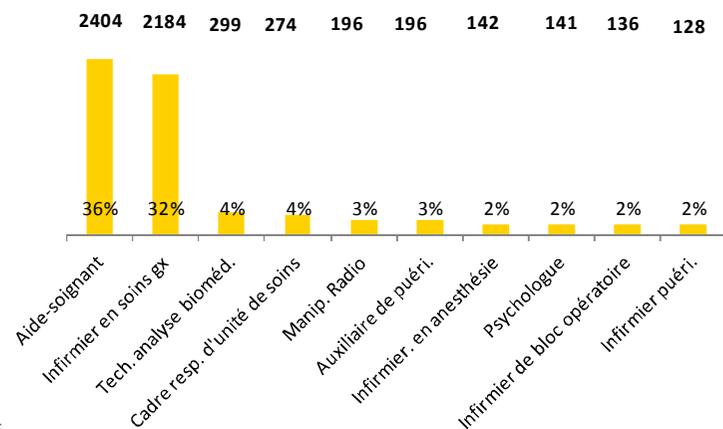
Ensemble des établissements: répartition des effectifs par type d'établissement



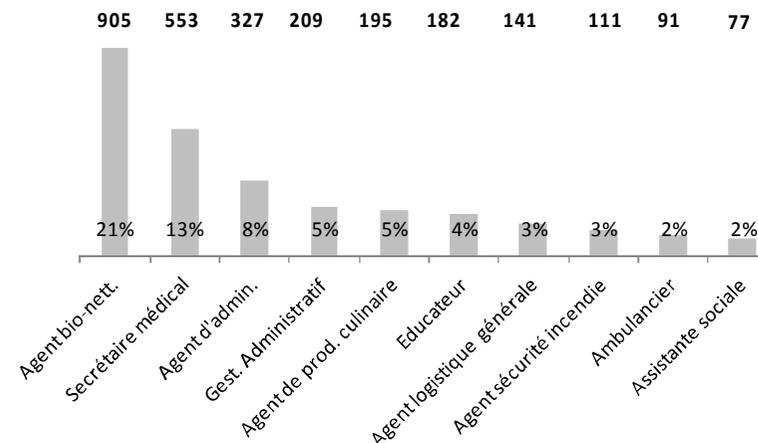
Pyramide des âges des effectifs



Les 10 métiers les plus représentés dans la famille « soins »

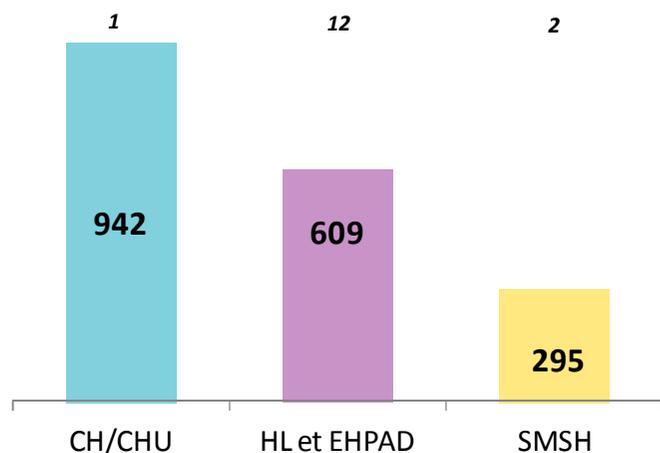


Les 10 métiers les plus représentés dans les familles professionnelles (hors soins)



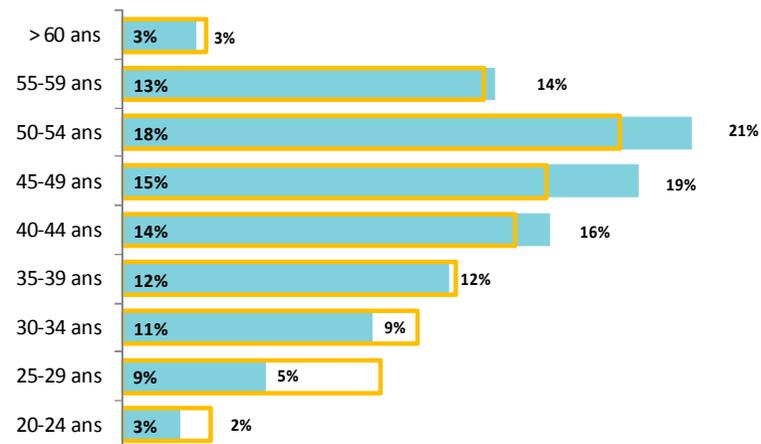
## Vues détaillées pour le département « Alpes-de-Haute-Provence »

Ensemble des établissements: répartition des effectifs par type d'établissement

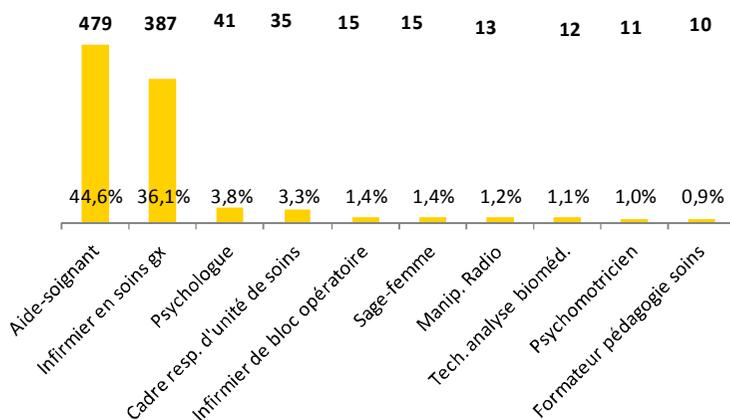


Clé de lecture: 9467 agents travaillent dans les 4 établissements de type CH -CHU du département

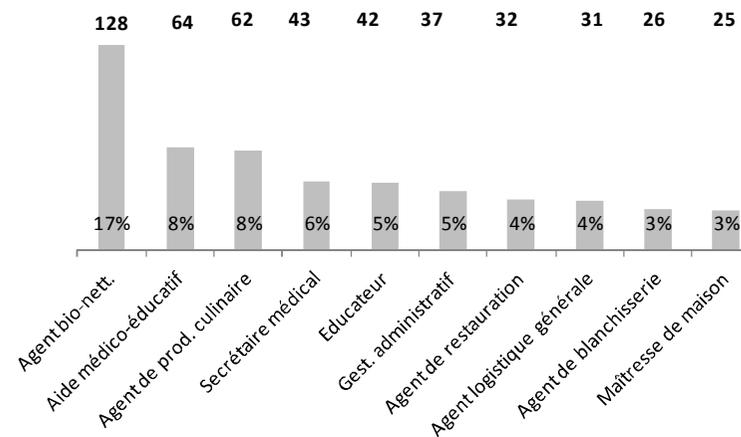
Pyramide des âges des effectifs



Les 10 métiers les plus représentés dans la famille « soins »

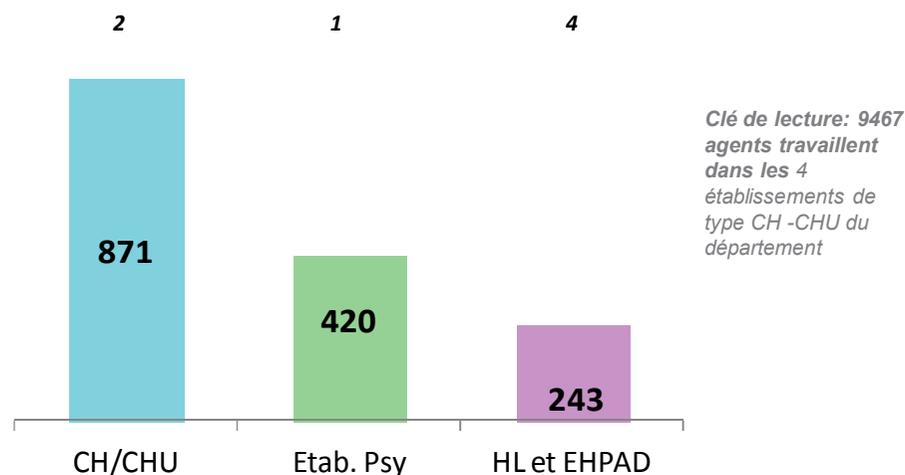


Les 10 métiers les plus représentés dans les familles professionnelles (hors soins)

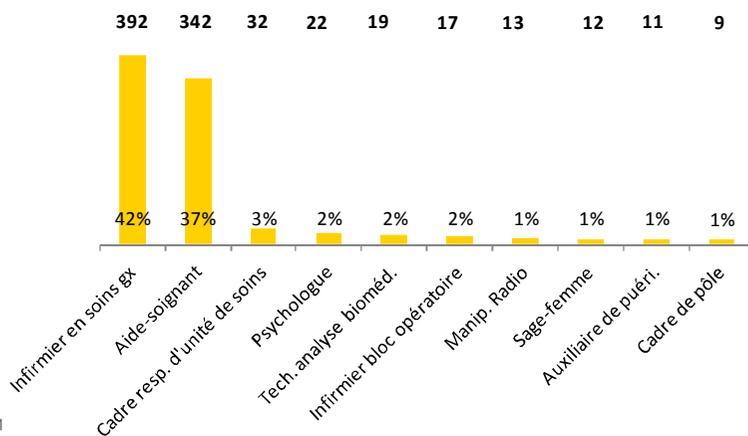


## Vues détaillées pour le département « Hautes-Alpes »

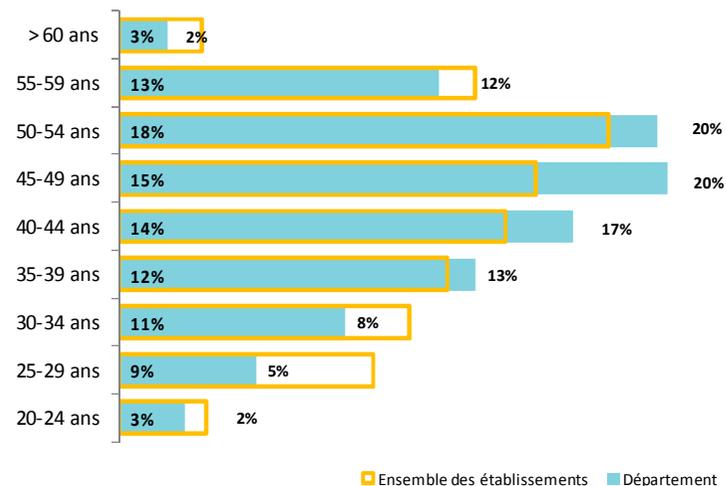
Ensemble des établissements: répartition des effectifs par type d'établissement



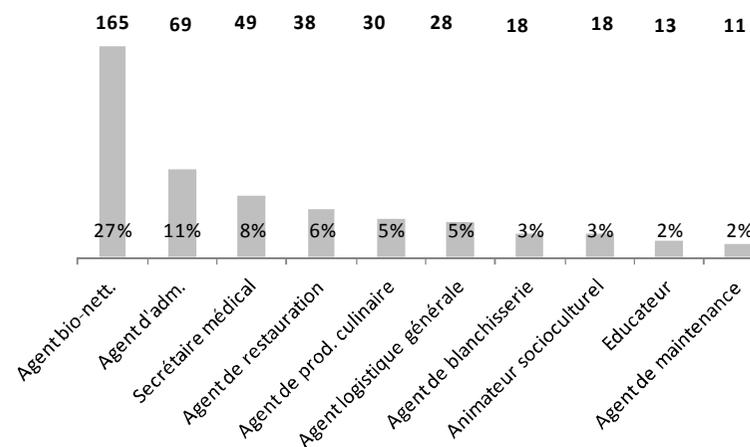
Les 10 métiers les plus représentés dans la famille « soins »



Pyramide des âges des effectifs

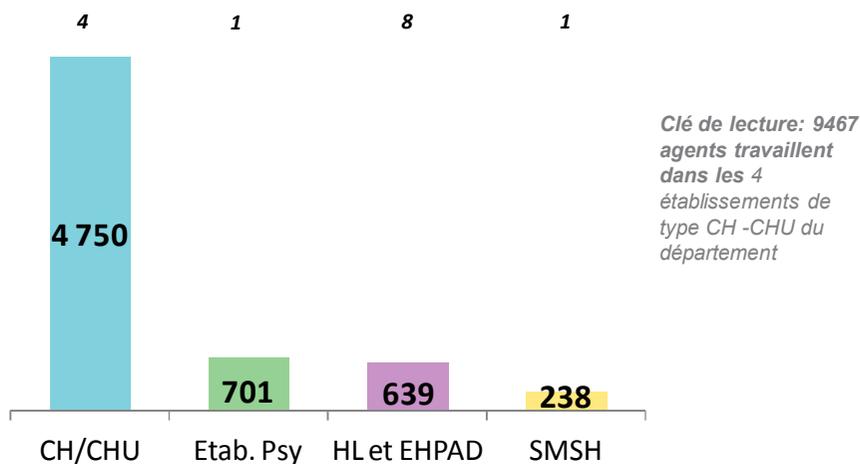


Les 10 métiers les plus représentés dans les familles professionnelles (hors soins)

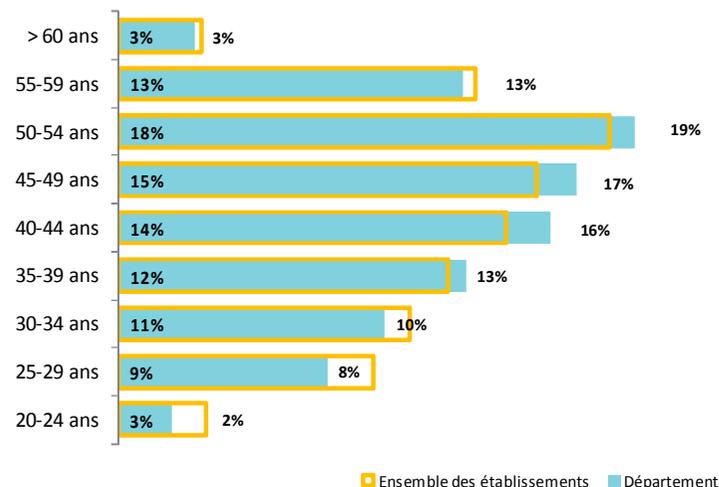


## Vues détaillées pour le département « Var »

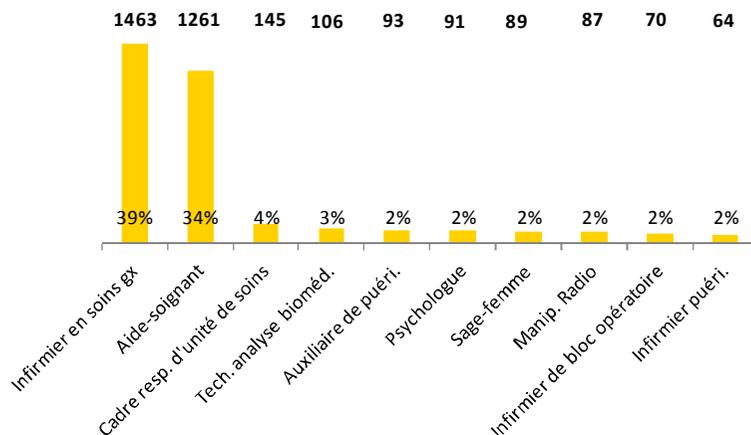
Ensemble des établissements: répartition des effectifs par type d'établissement



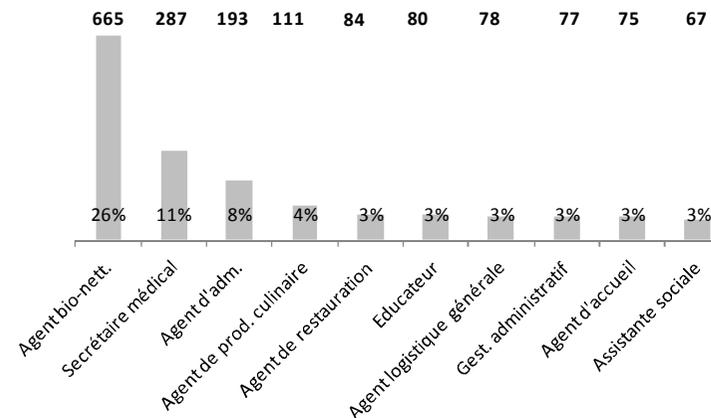
Pyramide des âges des effectifs



Les 10 métiers les plus représentés dans la famille « soins »

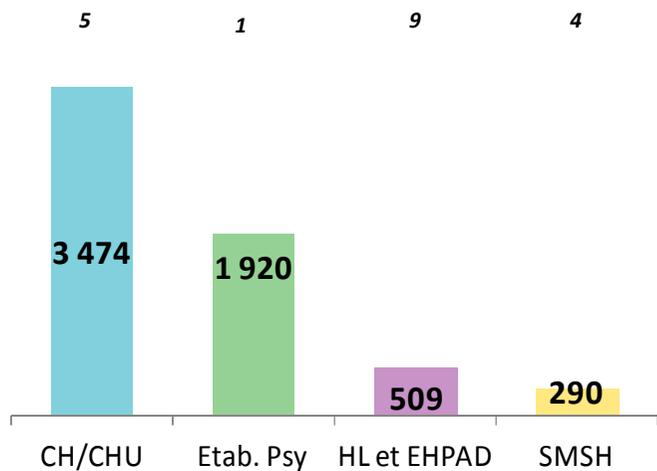


Les 10 métiers les plus représentés dans les familles professionnelles (hors soins)



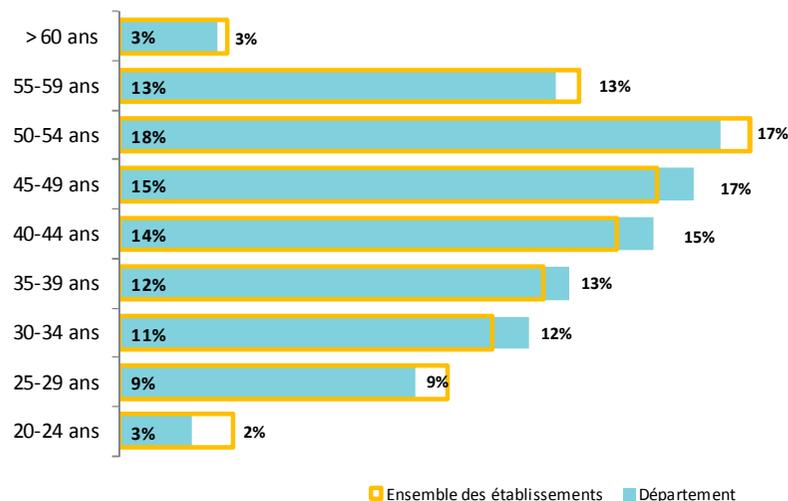
## Vues détaillées pour le département « Vaucluse »

Ensemble des établissements: répartition des effectifs par type d'établissement

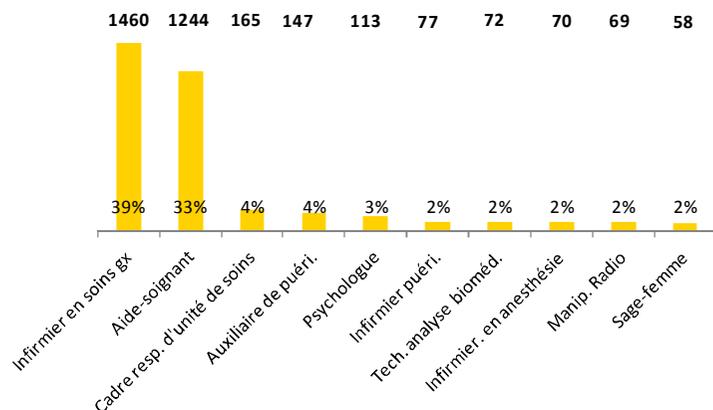


Clé de lecture: 9467 agents travaillent dans les 4 établissements de type CH -CHU du département

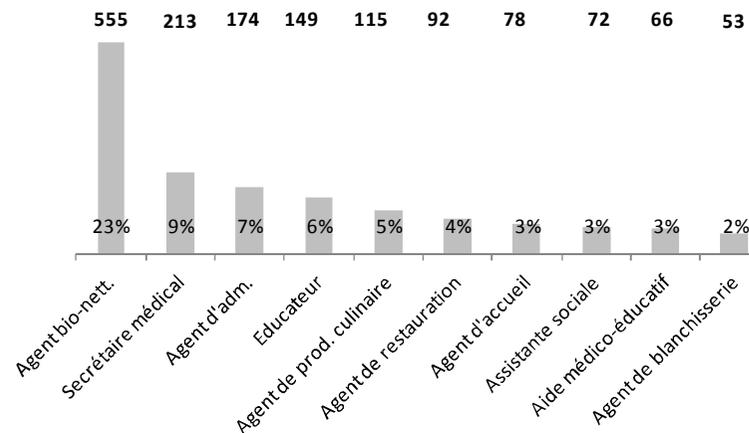
Pyramide des âges des effectifs



Les 10 métiers les plus représentés dans la famille « soins »



Les 10 métiers les plus représentés dans les familles professionnelles (hors soins)



### 3.2 Approfondissement – analyse par type d'établissement

**Si les effectifs rattachés à la famille « soins » occupe un poids très important pour l'ensemble des établissements, la structure des métiers varie quant à elle, sensiblement en fonction de la nature des activités exercées (*poids variable des familles « social-éducatif-culturel », « logistique », « qualité-hygiène »*).**

Familles et métiers les plus représentées

- ▶ **La famille de métiers « soins » occupe la 1<sup>ère</sup> place pour 3 des 4 types d'établissements**, rassemblant 55% (HL-EPAD), 59% (EPSM) et 65% (CHU-CH) des effectifs globaux.
- ▶ La ventilation est néanmoins différente au niveau des métiers, puisque le métier « infirmier en soins généraux » prédomine dans les CHU-CH (23%) et les EPSM (36%), alors que dans les HL-EPHAD, le métier « aide soignant » occupe 39% des effectifs globaux.
- ▶ La famille « hygiène-qualité » occupent 10-12% des types d'établissements pré-cités, avec une part importante d'agents de bio-nettoyage.
- ▶ **La structure des métiers des établissements sociaux et médico-sociaux du handicap se démarque**, avec comme principale famille, les métiers ayant trait au social et à l'éducation : éducateur (36%), aide médico-éducative (6%).
- ▶ **La famille « logistique » occupe une place importante pour la catégorie « HL-EPHAD »**, regroupant 16% des effectifs, avec entre autre comme métiers « Agent de production culinaire », « Agent de restauration », « Agent de blanchisserie ».

Pyramide des âges

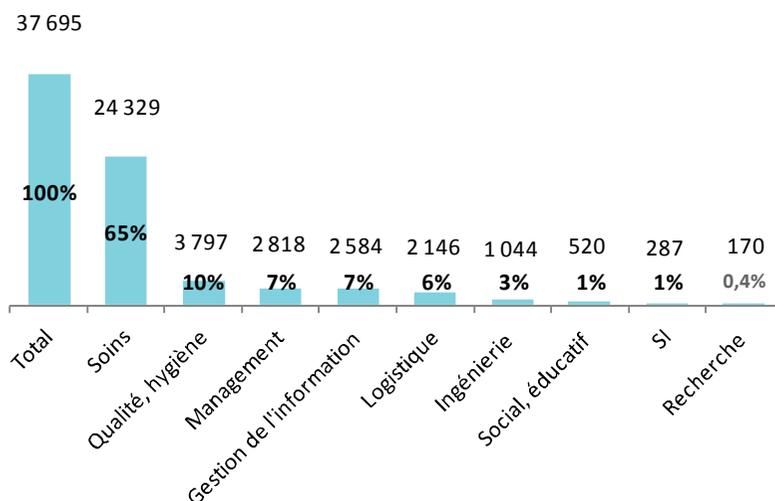
- ▶ **La catégorie « CHU-CH » rassemble une population plus « jeune » par rapport aux autres établissements** (un quart de moins de 35 ans et 34% de 50 ans et +).
- ▶ Au contraire, les **EPSM ont une population vieillissante** avec 39% de 50 ans et + et seulement 19% de moins de 35 ans.

Répartition par statut

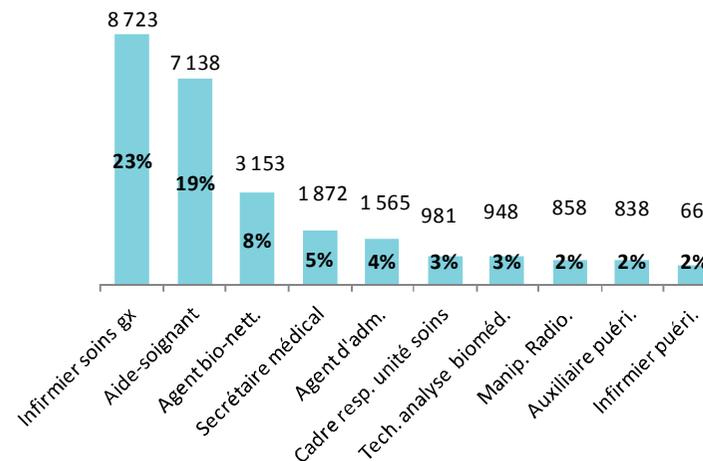
- ▶ **La large majorité des agents dispose d'un statut de titulaire** quel que soit le type d'établissement (87% dans les CH-CHU, 91% dans les EPSM, 83% dans les SMSH et 78% dans les HL-EPHAD).
- ▶ Il est à noter que les HL-EPHAD et les SMSH disposent d'une population de contractuels en CDD légèrement plus importante que les autres types d'établissements (respectivement 11% et 9% des effectifs totaux de la catégorie).

## Vues détaillées pour le type d'établissement « CHU – CH »

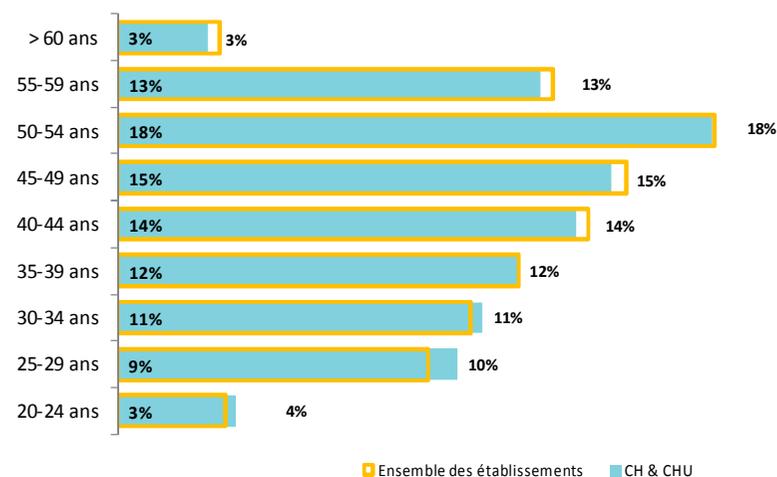
Les CH et CHU: les familles de métier les plus représentées



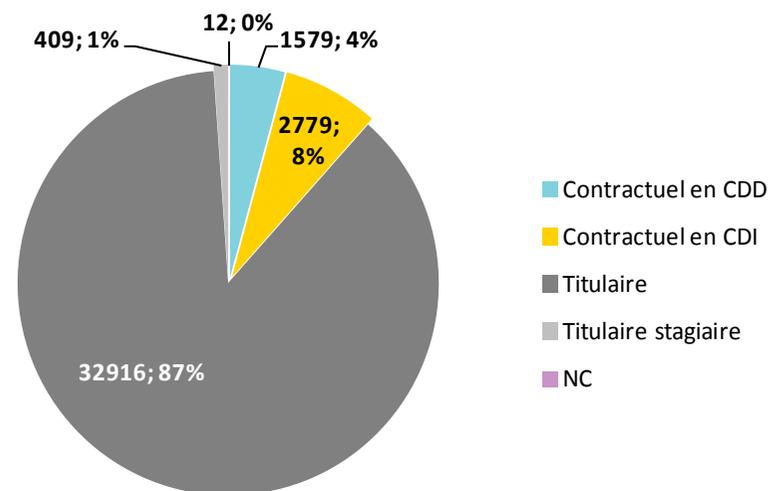
Les CH et CHU: les métiers les plus représentés



Pyramide des âges

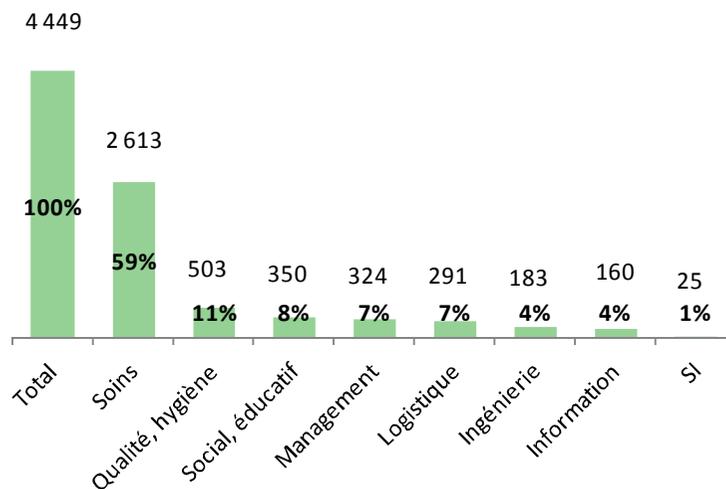


Répartition par statut

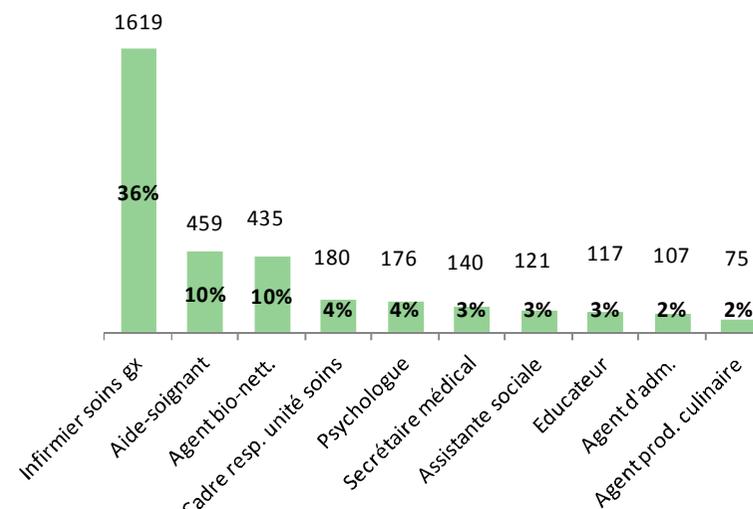


## Vues détaillées pour le type « Etablissements publics de santé mentale »

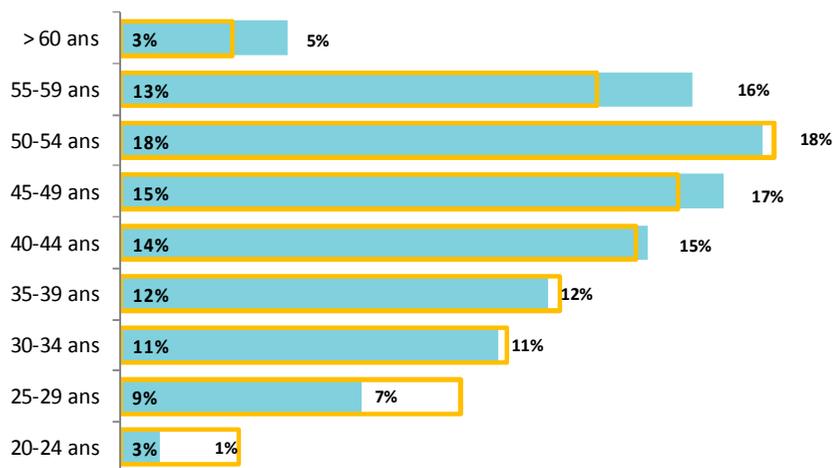
Les Etab. Psy: les familles de métier les plus représentées



Les Etab. Psy : les métiers les plus représentés

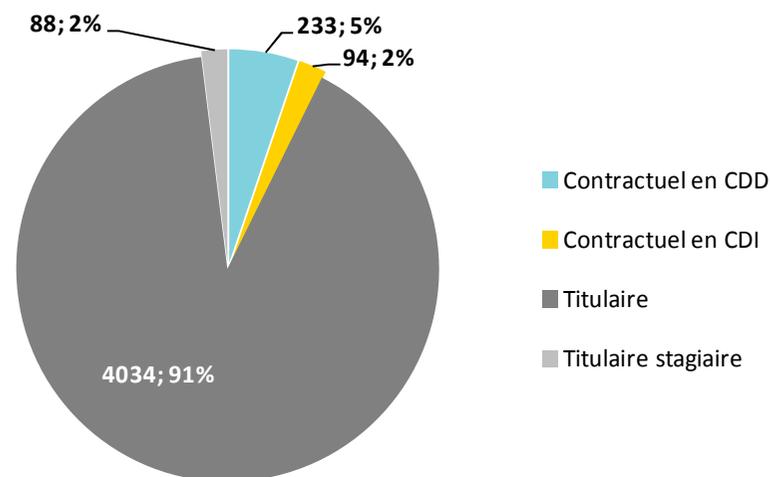


Pyramide des âges



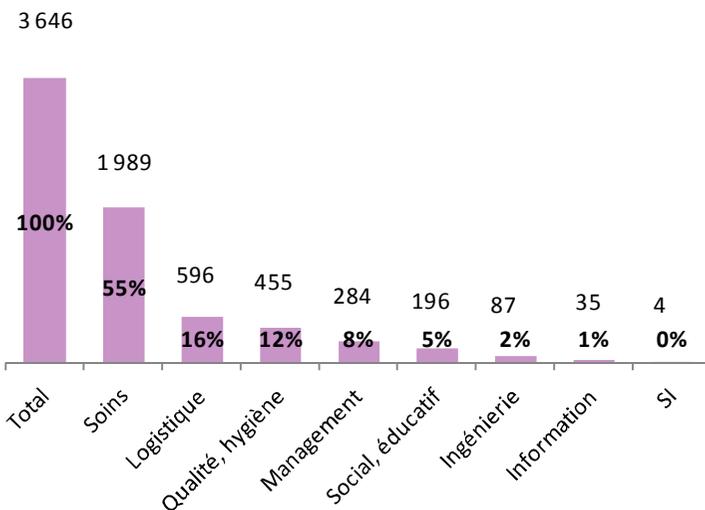
■ Ensemble des établissements ■ Etab. Psy

Répartition par statut

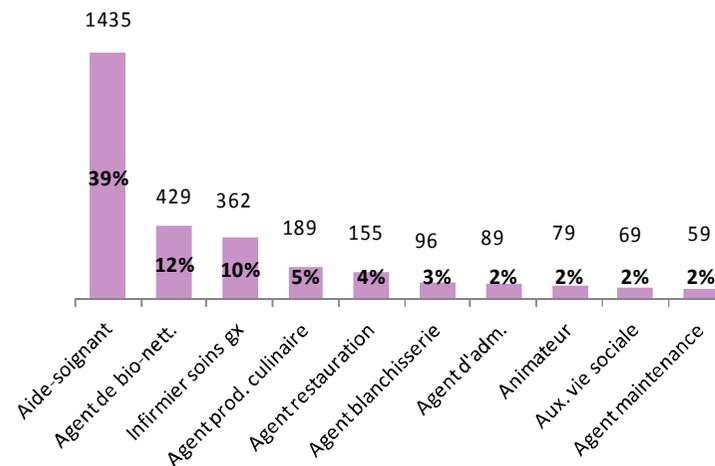


## Vues détaillées pour le type d'établissement « Hôpitaux locaux - EPHAD »

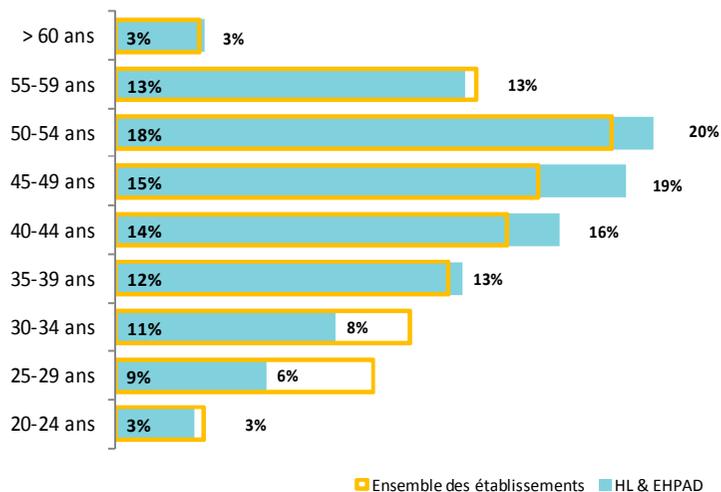
Les HL et EHPAD : les familles de métier les plus représentées



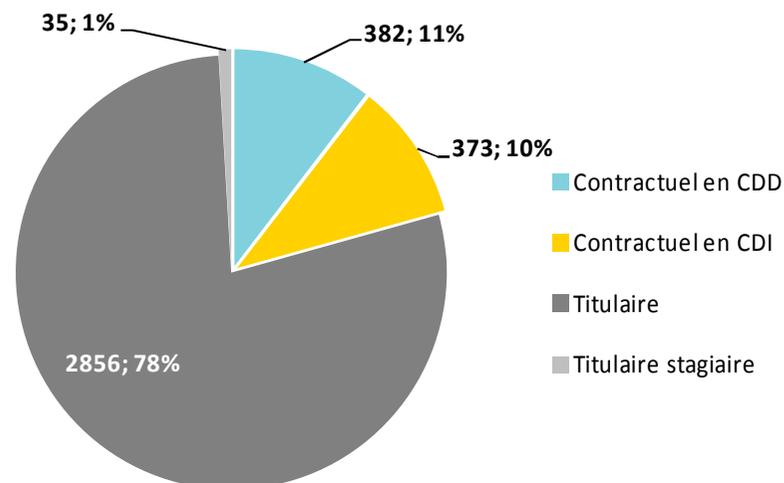
Les HL et EHPAD : les métiers les plus représentés



Pyramide des âges

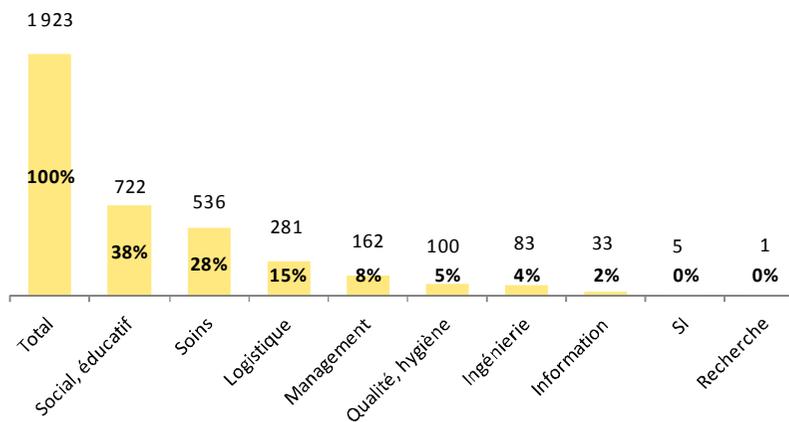


Répartition par statut

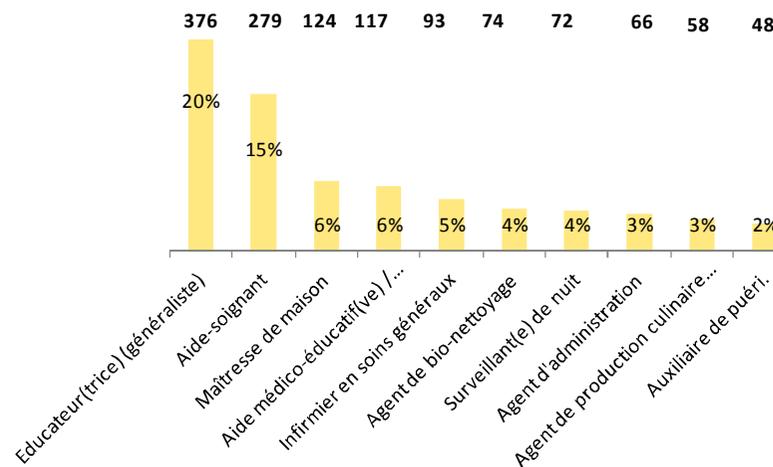


## Vues détaillées pour le type « Etablissements sociaux et médico-sociaux du handicap »

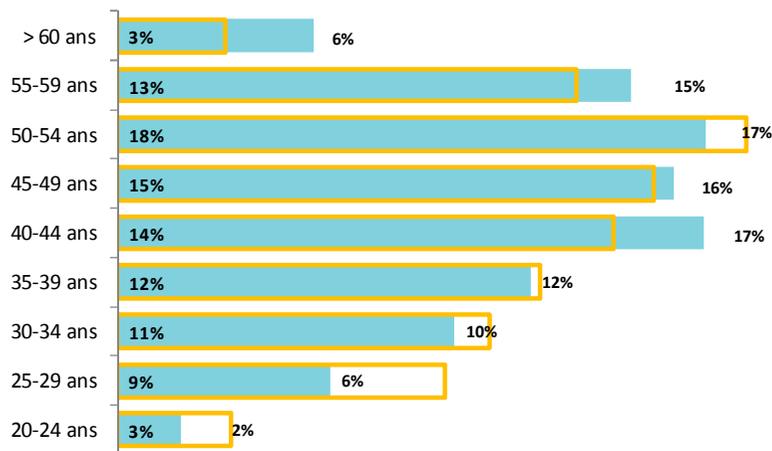
Les SMSH : les familles de métier les plus représentées



Les SMSH : les métiers les plus représentés

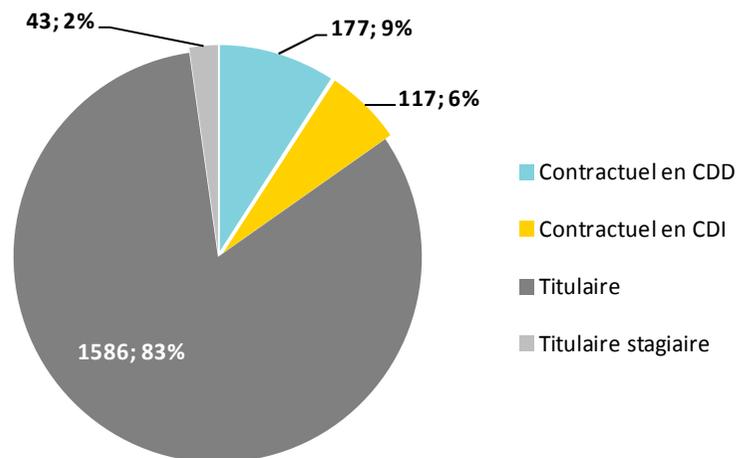


Pyramide des âges



■ Ensemble des établissements ■ SMSH

Répartition par statut



# 4 Panorama des métiers à enjeux

4.1. Les grandes tendances des métiers en région PACA

4.2. Focus quantitatif sur des métiers à enjeux



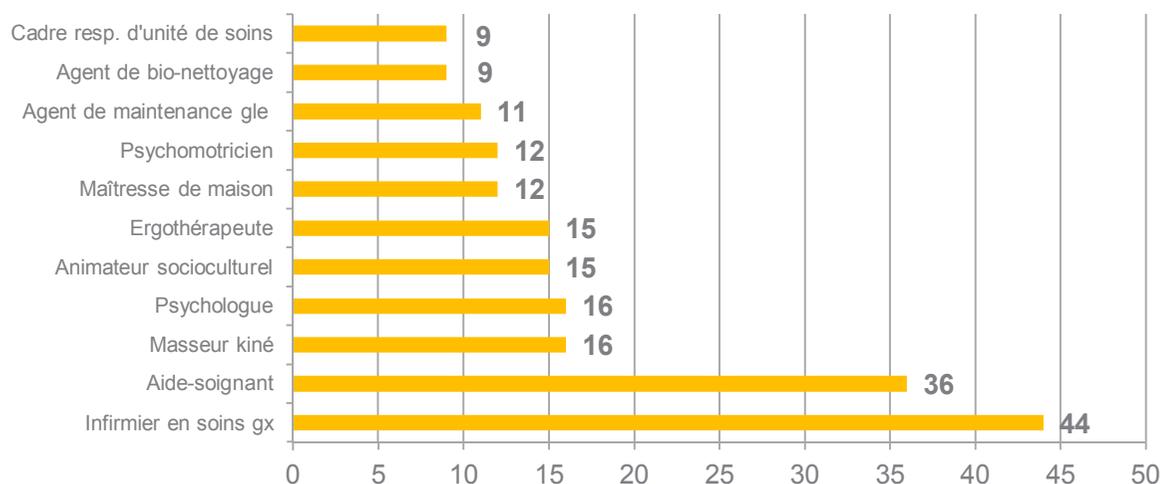
## Préambule

---

- ▶ L'analyse qualitative sur l'évolution des métiers au sein des établissements est basée sur un échantillon de 62 établissements de la région PACA, classés selon la typologie suivante:
  - ▶ **Centres hospitaliers:** 12 établissements ayant répondu
  - ▶ **Etablissements psychiatriques:** 3 établissements ayant répondu
  - ▶ **Hôpitaux locaux et EHPAD:** 36 établissements ayant répondu
  - ▶ **Etablissements sociaux et médico-sociaux du handicap:** 11 établissements ayant répondu
  
- ▶ Il est à noter que de façon générale, les établissements rencontrent des difficultés à disposer d'une vision prospective des métiers et à quantifier les besoins de recrutements dans les années à venir.
  
- ▶ L'analyse proposée ci-après n'a pas pour ambition de fournir une analyse quantitative représentative des situations de l'ensemble des établissements, compte tenu du faible nombre de répondants.
  
- ▶ Elle fournit davantage un **panorama qualitatif des problématiques rencontrées par les établissements de la région PACA.**

## Les métiers en évolution dans les établissements

Les métiers en évolution les plus cités par les établissements



Les métiers d'infirmier en soins généraux et d'aide soignant sont les métiers les plus en évolution dans les établissements.

- Sur les 202 métiers du répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière, la moitié d'entre eux ont été cités au moins une fois comme étant en évolution par les établissements.
- Les métiers de soin, de management, relatifs à la logistique et ceux du domaine social sont les plus touchés.

## Les métiers émergents dans les établissements

### Centres hospitaliers

- Agent d'accueil
- Chargé de communication
- Contrôleur de gestion
- Gérant de tutelle
- Conseiller en prévention des risques professionnels
- Spécialiste environnement
- Maîtresse de maison
- Psychomotricien

### Social, médico-social du handicap

- Maîtresse de maison

### HL et EHPAD

- Animateur qualité
- Spécialiste qualité / gestion des risques
- Maîtresse de maison
- Aide médico-éducatif/ auxiliaire éducatif
- Diététicien
- Ergothérapeute
- Infirmier référent ou coordinateur
- Préparateur en pharmacie hospitalière
- Psychologue
- Psychomotricien

- Les métiers émergents se trouvent dans les centres hospitaliers, les hôpitaux locaux et les EHPAD. Les établissements psychiatriques et les établissements sociaux et médico-sociaux du handicap sont moins voire pas concernés par l'émergence de nouveaux métiers.
- Les métiers mentionnés ici sont ceux ayant été cités plus d'une fois par les établissements.

## Les métiers en transformation dans les établissements

Métiers de la famille Soins				
Aide-soignant	Infirmier en soins généraux	Cadre resp. d'unité de soins	Infirmier référent ou coordinateur	Psychologue
<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Evolution vers le métier d'assistant en gérontologie</li> <li>•Transfert de compétences des IDE vers les AS</li> </ul> <p><b>Recrutement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Postes en maisons de retraite peu attractifs</li> <li>•Localisation peu attractive (Hautes-Alpes, Alpes de Haute-Provence)</li> </ul> <p><b>Formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Manque de prise en compte des évolutions du métier et des spécificités</li> </ul>	<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Spécialisation en gériatrie et pathologies psychiatriques</li> <li>•Encadrement des AS en EHPAD</li> </ul> <p><b>Recrutement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Concurrence du secteur privé / Nombre de candidats insuffisants</li> <li>•Localisation peu attractive</li> </ul> <p><b>Formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Eloignement des écoles</li> <li>Besoin de formation en encadrement</li> <li>Problème de valorisation de la gérontologie</li> </ul>	<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouvelles compétences en management, pilotage de projet, gestion et tutorat</li> </ul> <p><b>Recrutement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Nombre de candidats insuffisants</li> <li>• Profil des candidats non adaptés</li> </ul> <p><b>Formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Absence de formation spécifique à ce métier</li> <li>Besoin de formation en en management, pilotage de projet, le fonctionnement des établissements de santé</li> </ul>	<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Spécialisation en gériatrie</li> </ul> <p><b>Recrutement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Nombre de candidats insuffisants</li> </ul>	<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Prise en compte des patients en gériatrie</li> </ul> <p><b>Recrutement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Rémunération non attractive</li> </ul>

On retrouve des métiers en transformation avec enjeux d'évolution des compétences dans tous les types d'établissement.

Les métiers mentionnés ici sont ceux cités plus de 3 fois par les établissements.

## Les métiers en transformation dans les établissements

Métiers de la famille Social, éducatif et culturel, culturel , sports et loisirs		
Animateur socioculturel	Surveillant de nuit	Auxiliaire de vie sociale
<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Animations spécifiques pour personnes âgées et personnes âgées dépendantes</li> </ul> <p><b>Formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offre de formation adaptée</li> </ul>	<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en compte d'un environnement plus violent et conflictuel</li> <li>• Evolution vers le métier d'aide médico-psychiatrique</li> </ul> <p><b>Formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptation de la formation aux établissements sociaux et médico-sociaux</li> </ul>	<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spécialisation en gériatrie</li> </ul> <p><b>Recrutement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profil des candidats non adaptés</li> </ul>

Métiers de la famille Ingénierie et maintenance techniques
Agent de maintenance générale des bâtiments
<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Polyvalence du métier</li> </ul> <p><b>Recrutement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profil des candidats non adaptés</li> </ul>

Métiers de la famille Services logistiques	
Agent de restauration et de production culinaire	Encadrant production culinaire / alimentaire
<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en compte des patients en gériatrie</li> <li>• Prise en compte de la HACCP (méthode et principes de gestion de la sécurité sanitaire des aliments)</li> </ul> <p><b>Recrutement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profils des candidats non adaptés</li> </ul> <p><b>Formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peu de formations sur la distribution en liaison froide et sur les techniques appropriées dans les secteurs maison de retraite (services alzheimer) en région</li> </ul>	<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en compte de la dimension diététique (patients âgés)</li> </ul> <p><b>Formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de formation sur l'évolution diététique et manque de formation spécifique au métier</li> </ul>

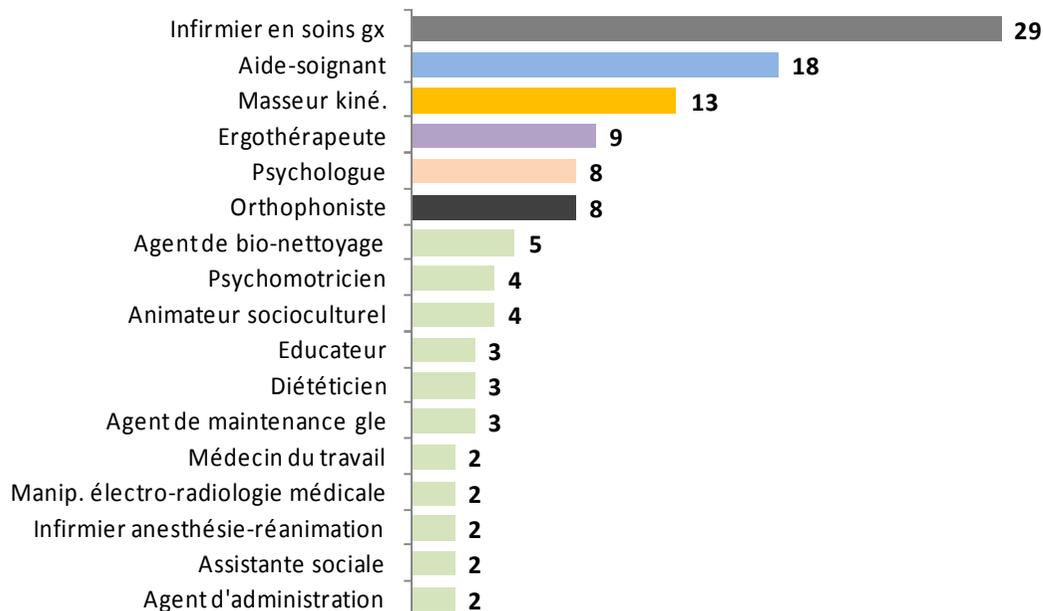
## Les métiers en transformation dans les établissements

Métiers de la famille Management, gestion et aide à la décision	
Directeur / Chef d'établissement	Agent d'administration
<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maîtrise de la réglementation</li> </ul> <p><b>Formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offre de formation adaptée</li> </ul>	<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spécialisation ou polyvalence selon les établissements</li> </ul> <p><b>Recrutement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profil des candidats non adapté</li> </ul> <p><b>Formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de prise en compte du besoin de polyvalence dans les petites structures</li> </ul>

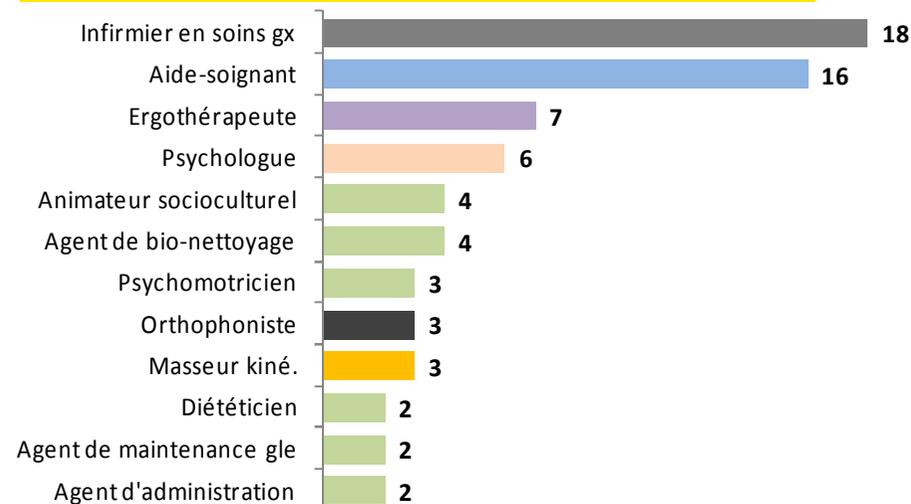
Métiers de la famille Gestion de l'information	
Secrétaire médical	Agent d'accueil
<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement des NTIC</li> </ul> <p><b>Recrutement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Profil des candidats non adapté</li> </ul> <p><b>Formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de formation spécifique</li> </ul>	<p><b>Evolution des compétences:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Polyvalence</li> </ul> <p><b>Formation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de formation spécifique</li> </ul>

## Les métiers à renforcer en effectifs

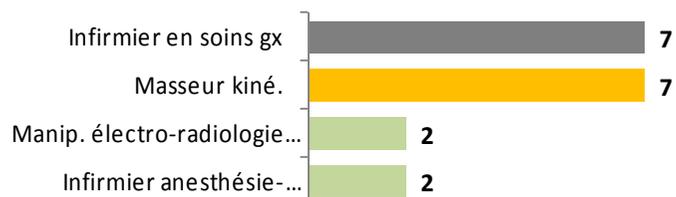
### Les métiers cités par l'ensemble des établissements



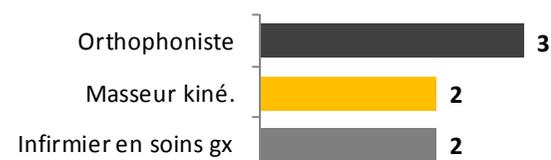
### Les métiers cités par les HL et EHPAD



### Les métiers cités par les centres hospitaliers



### Les métiers cités par les établissements Sociaux-médico-sociaux du handicap



Les métiers mentionnés ici sont ceux cités plus de 2 fois par les établissements.

## Focus quantitatif sur des métiers à enjeux

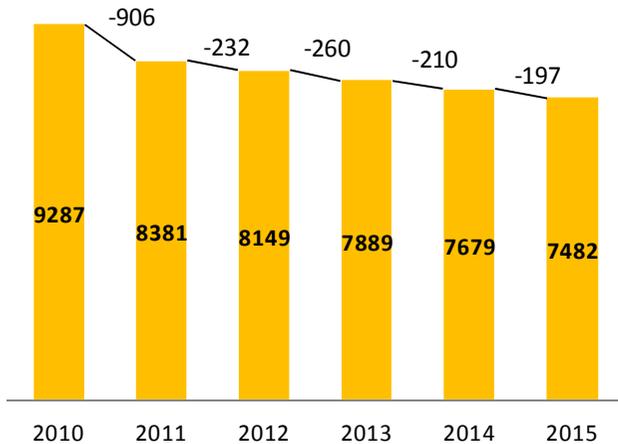
---

Sur la base des 26 métiers sensibles identifiés par le ministère de la santé, 18 métiers ont été retenus en fonction de leur représentativité dans la région PACA et des impacts des départs à la retraite sur ces métiers:

1. Aide-soignant - page 40
2. Infirmier en soins généraux – page 41
3. Infirmier de bloc opératoire – page 42
4. Infirmier en anesthésie – réanimation – page 43
5. Infirmier puériculteur – page 44
6. Sage-femme – page 45
7. Masseur-kinésithérapeute – page 46
8. Auxiliaire de puériculture – page 47
9. Cadre soignant de pôle – page 48
10. Cadre responsable d'unité de soins – page 49
10. Cadre responsable d'unité en obstétrique – page 50
11. Coordinateur parcours patient – page 51
12. Assistant social – page 52
13. Agent de bio-nettoyage – page 53
14. Agent de stérilisation – page 54
15. Spécialiste qualité/gestion des risques – page 55
16. Secrétaire médical – page 56
17. Technicien d'information médical – page 57
18. Contrôleur de gestion – page 58

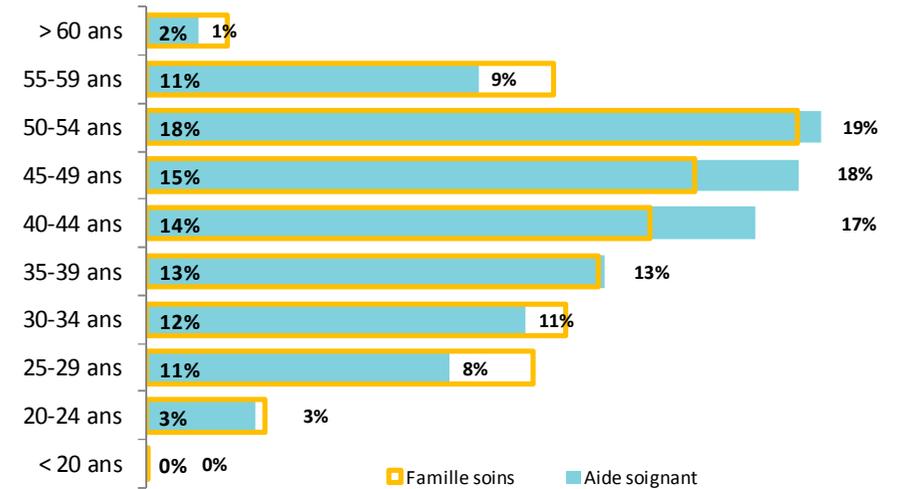
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « aide-soignant »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

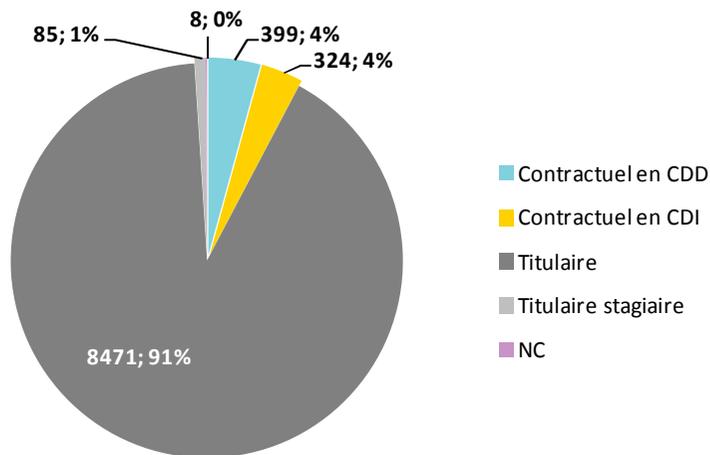


*Clé de lecture:* La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 906 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.

Pyramide des âges: positionnement par rapport à la moyenne de la famille de métier



Statut des aides-soignants

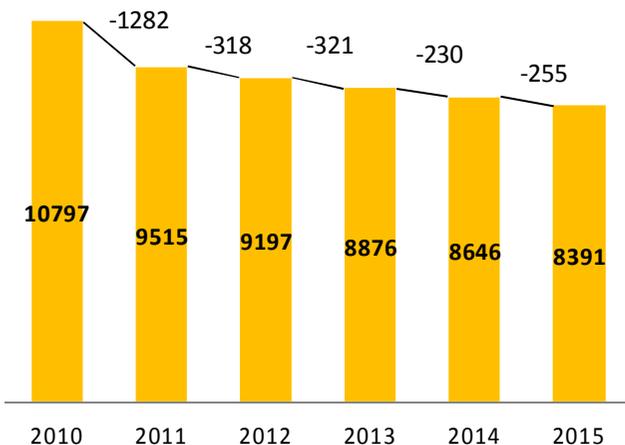


Ancienneté et âge des aides-soignants

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des aides-soignants	13 ans
Age moyen des aides-soignants	43 ans

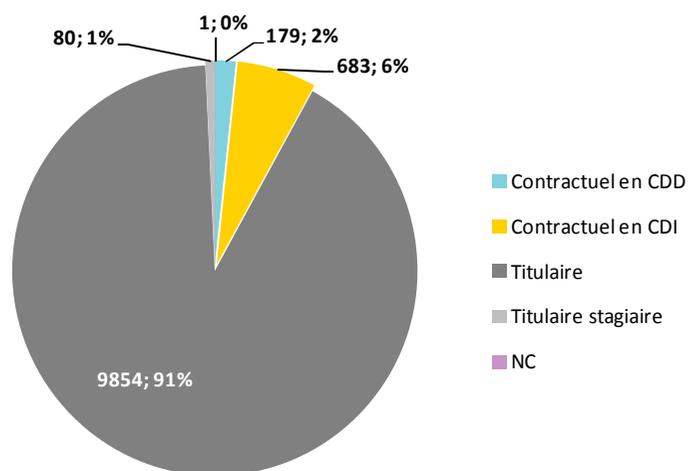
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « infirmier en soins généraux »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

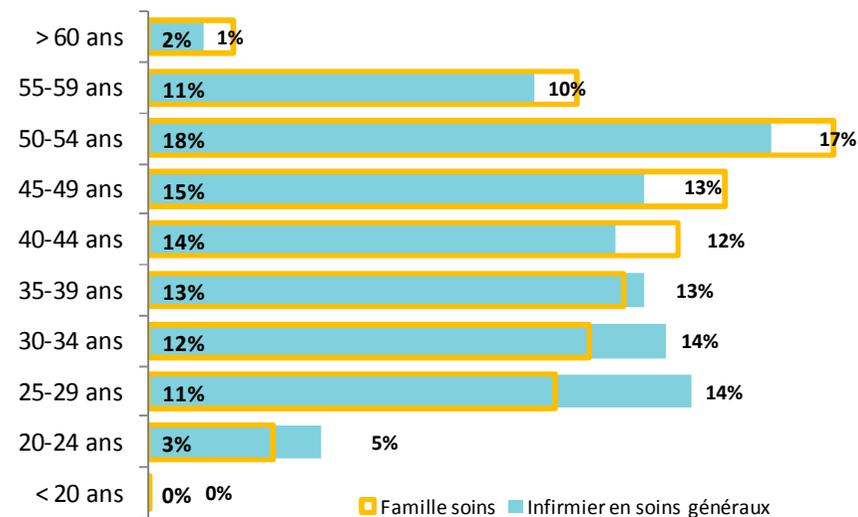


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 1282 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Statut des infirmiers en soins généraux



Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier

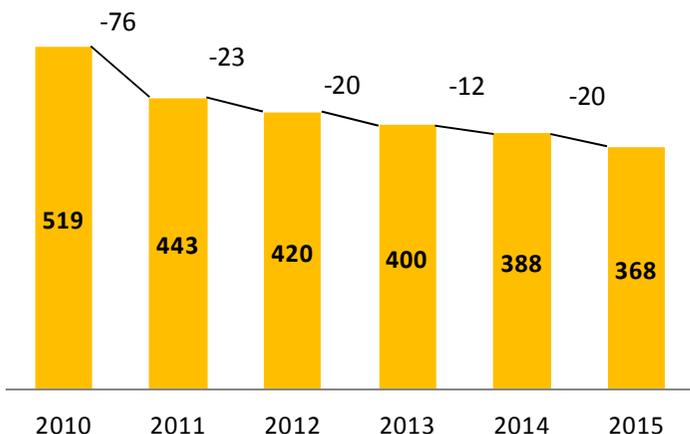


Ancienneté et âge des infirmiers en soins généraux

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des infirmiers en soins généraux	11 ans
Age moyen des infirmiers en soins généraux	41 ans

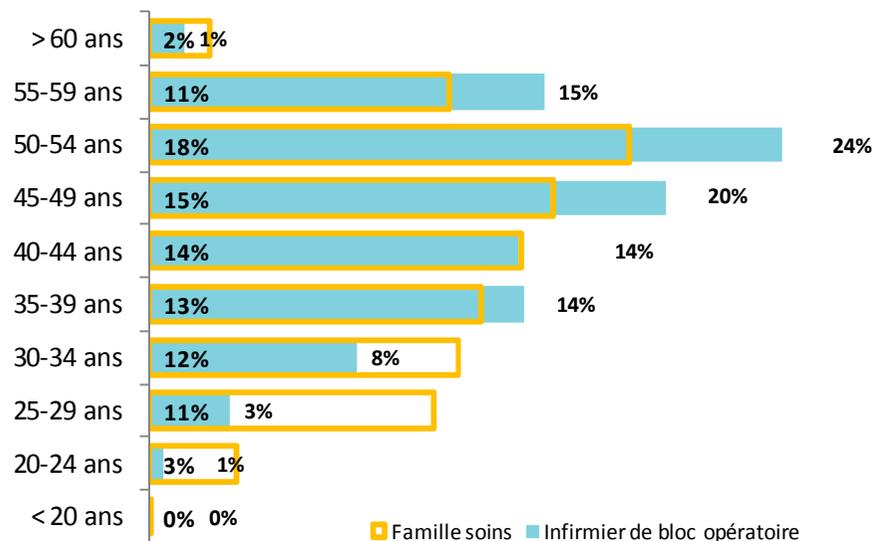
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « infirmier de bloc opératoire »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

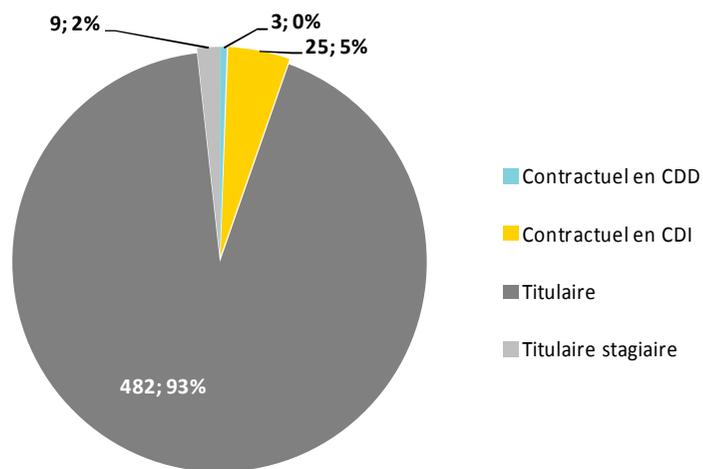


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 76 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier



Statut des infirmiers de bloc opératoire

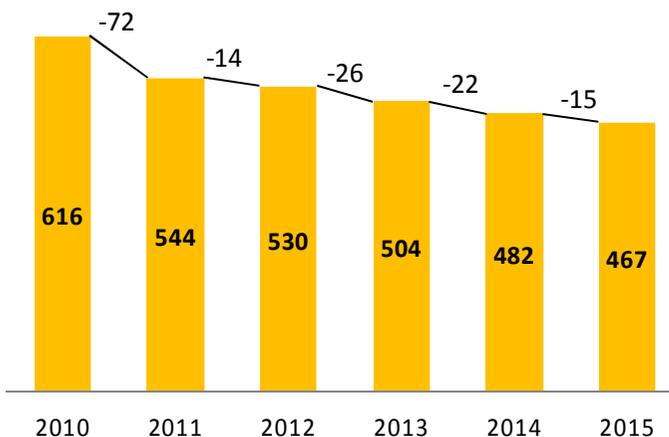


Ancienneté et âge des infirmiers de bloc opératoire

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des infirmiers de bloc opératoire	14 ans
Age moyen des infirmiers de bloc opératoire	46 ans

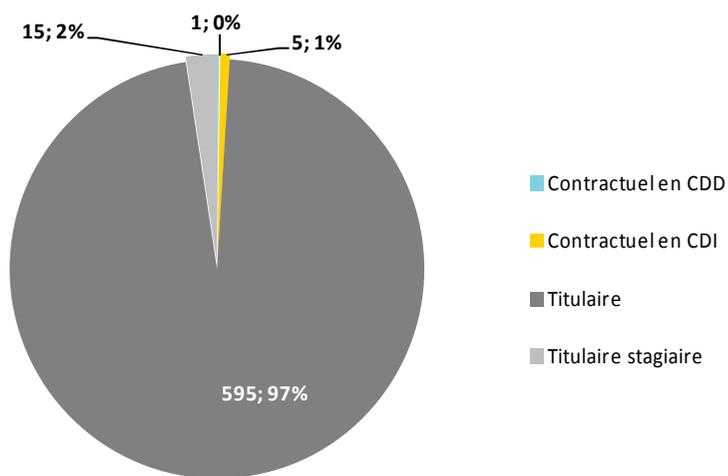
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « infirmier en anesthésie – réanimation »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

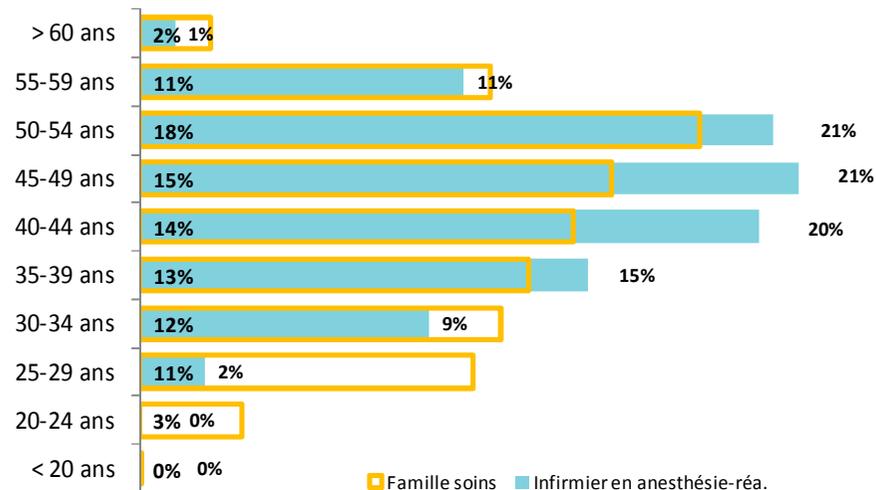


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 72 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Statut des infirmiers en anesthésie- réanimation



Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier

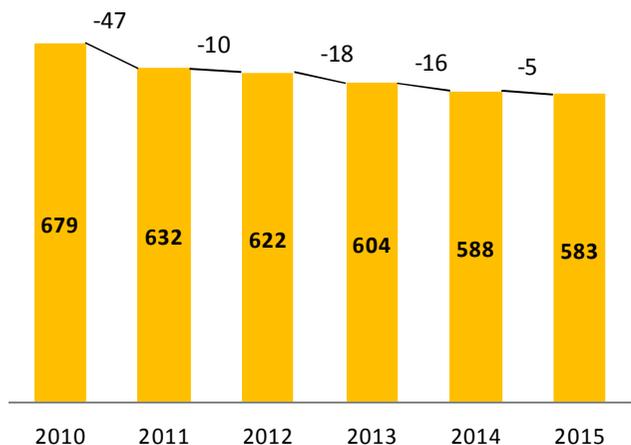


Ancienneté et âge des infirmiers en anesthésie - réanimation

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des infirmiers en anesthésie--réanimation	14 ans
Age moyen des infirmiers en anesthésie-réanimation	45 ans

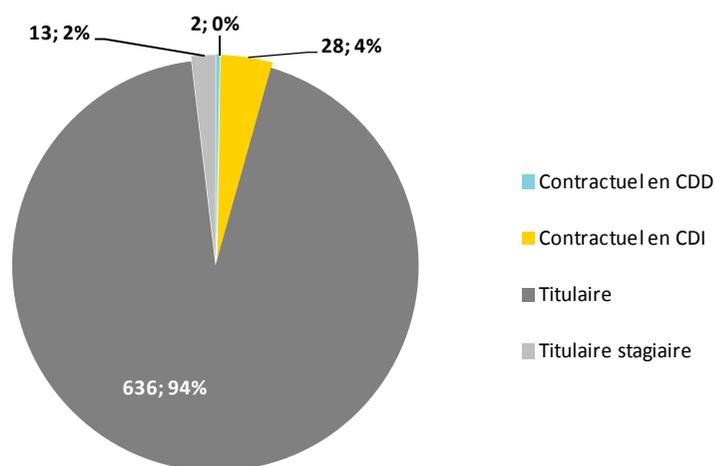
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « infirmier puériculteur »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

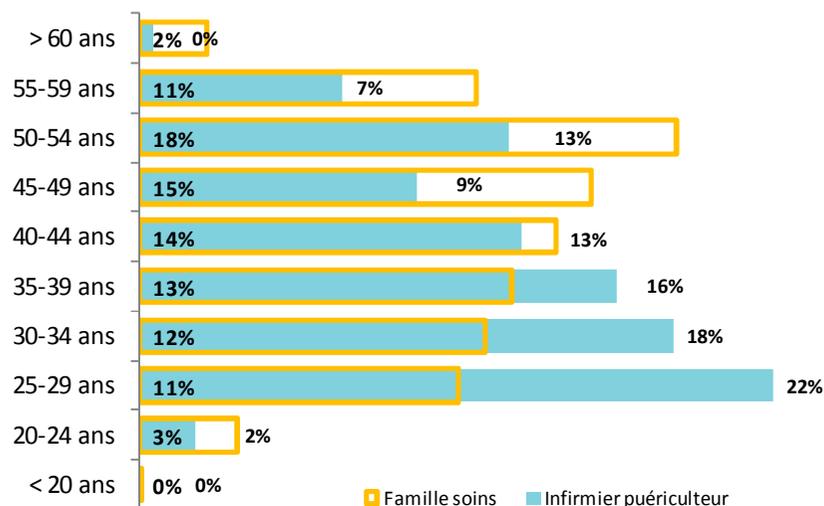


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 47 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Statut des infirmiers puériculteurs



Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier

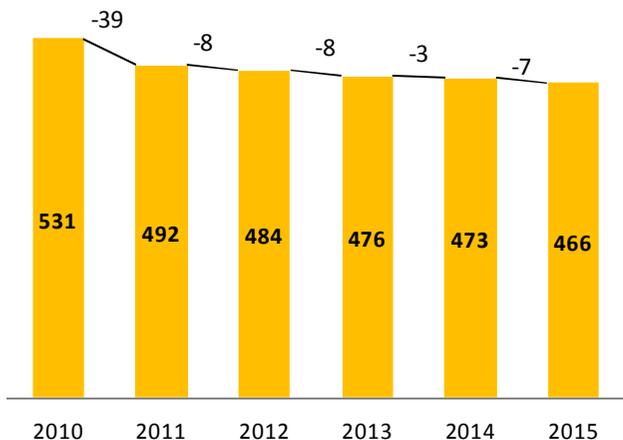


Ancienneté et âge des infirmiers puériculteurs

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des infirmiers puériculteurs	10 ans
Age moyen des infirmiers puériculteurs	39 ans

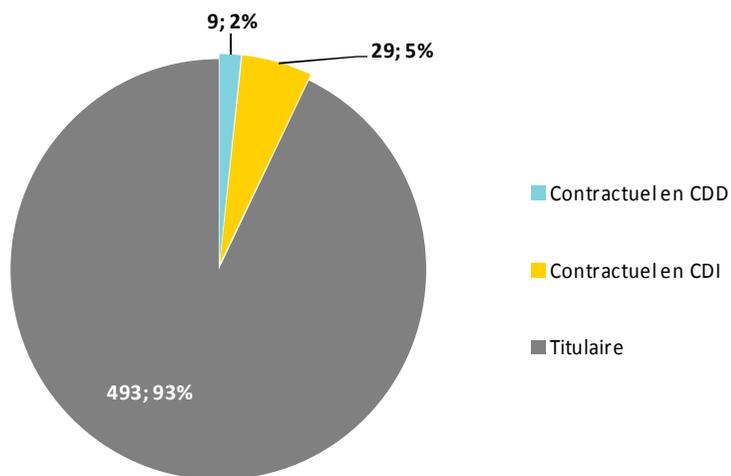
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « sage-femme »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

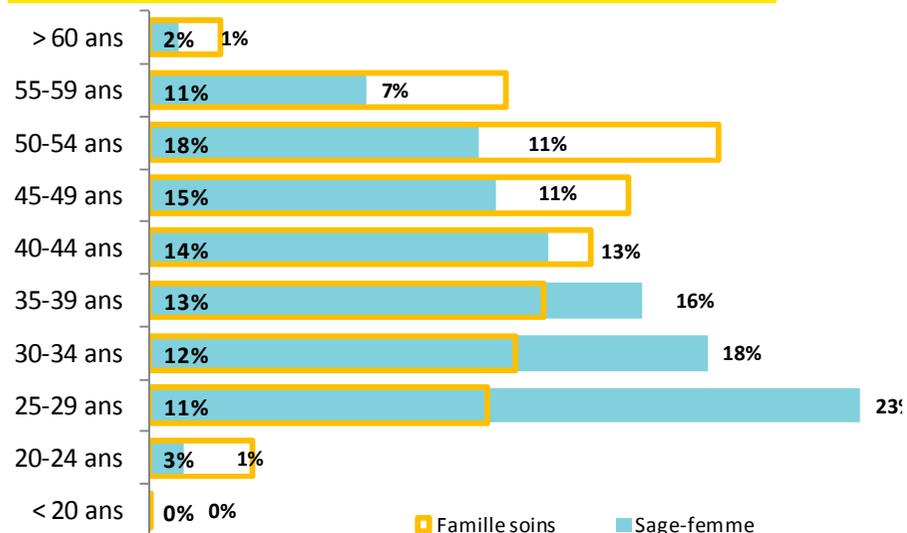


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 39 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Statut des sages-femmes



Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier

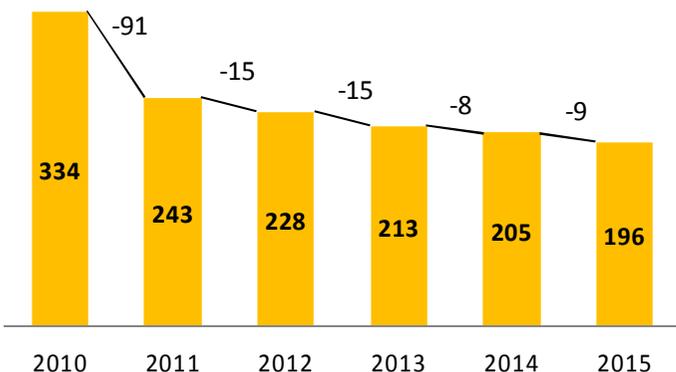


Ancienneté et âge des sages-femmes

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des sages-femmes	10 ans
Age moyen des sages-femmes	39 ans

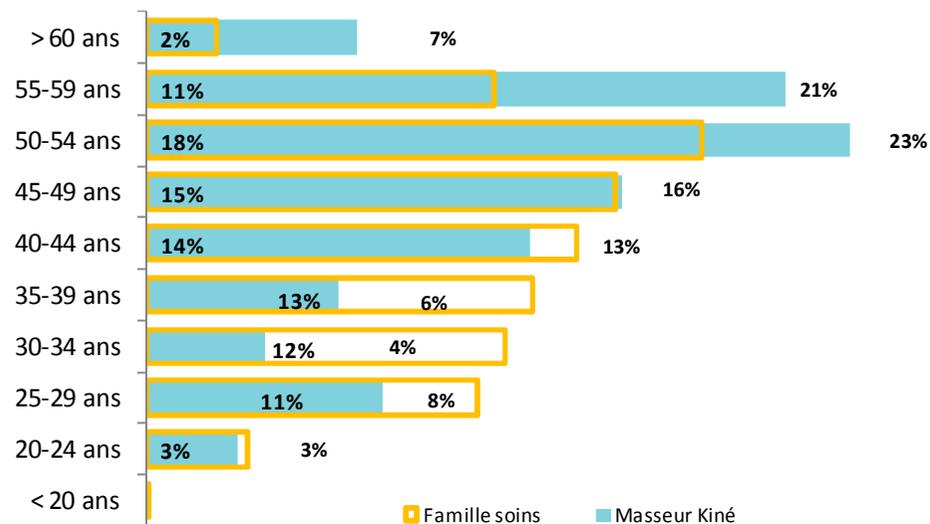
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « masseur kinésithérapeute »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

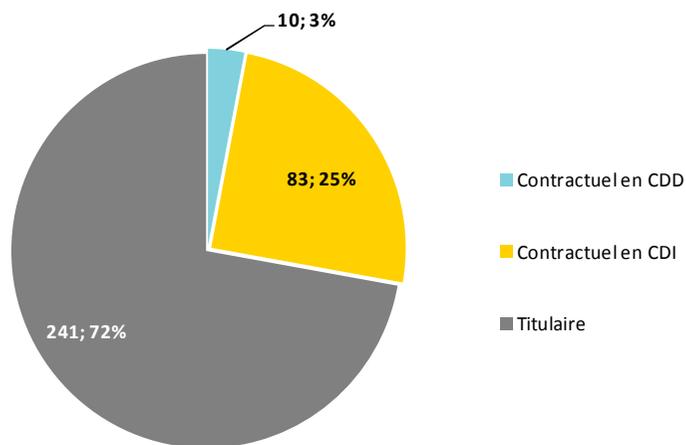


*Clé de lecture:* La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 91 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.

Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier



Statut des masseurs kinésithérapeutes

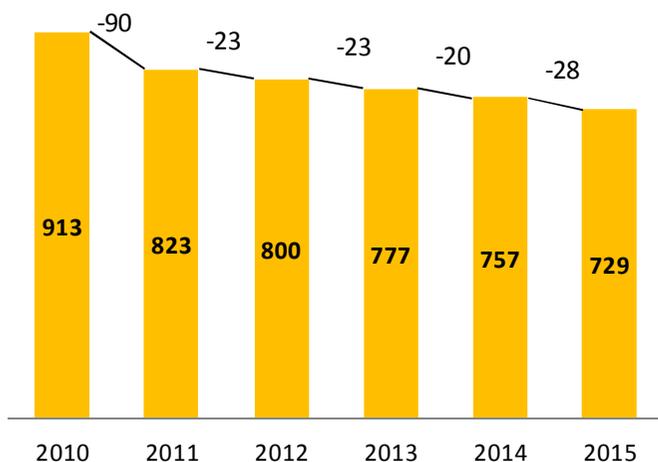


Ancienneté et âge des masseurs kinésithérapeutes

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des masseurs-kiné.	11 ans
Age moyen des masseurs-kiné.	47 ans

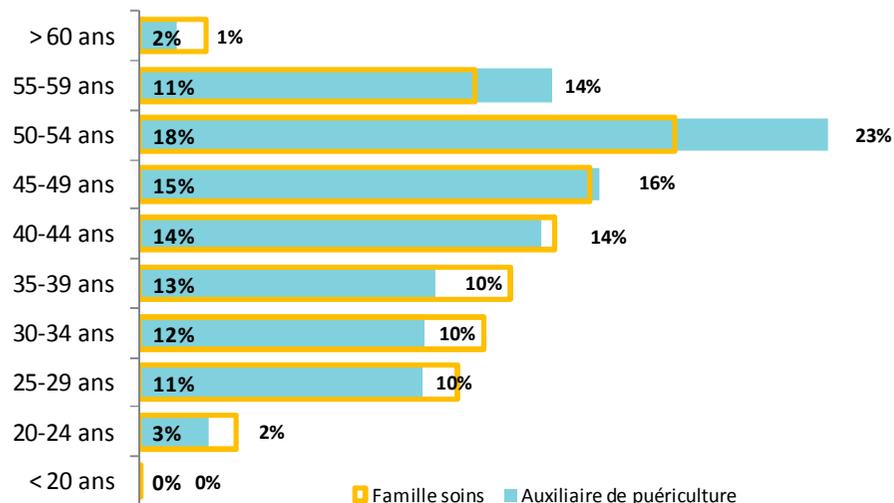
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « auxiliaire de puériculture »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie



*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 90 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

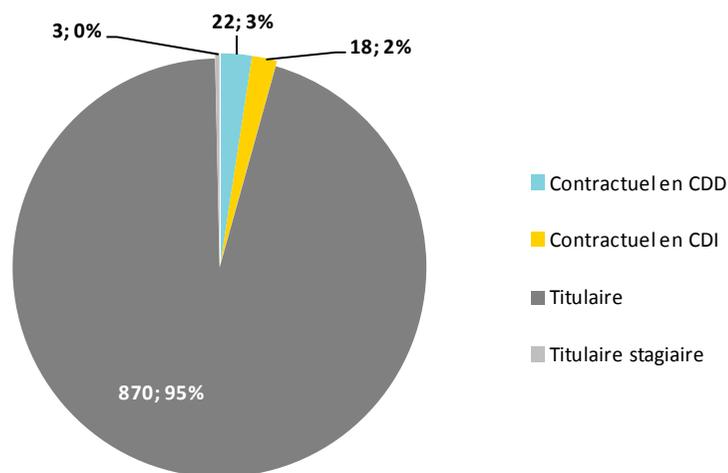
Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier



Ancienneté et âge des auxiliaires de puériculture

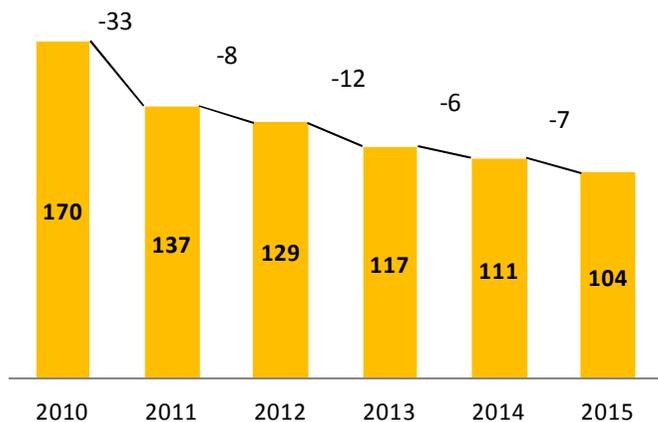
	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des auxiliaires de puériculture	14 ans
Age moyen des auxiliaires de puériculture	44 ans

Statut des auxiliaires de puériculture



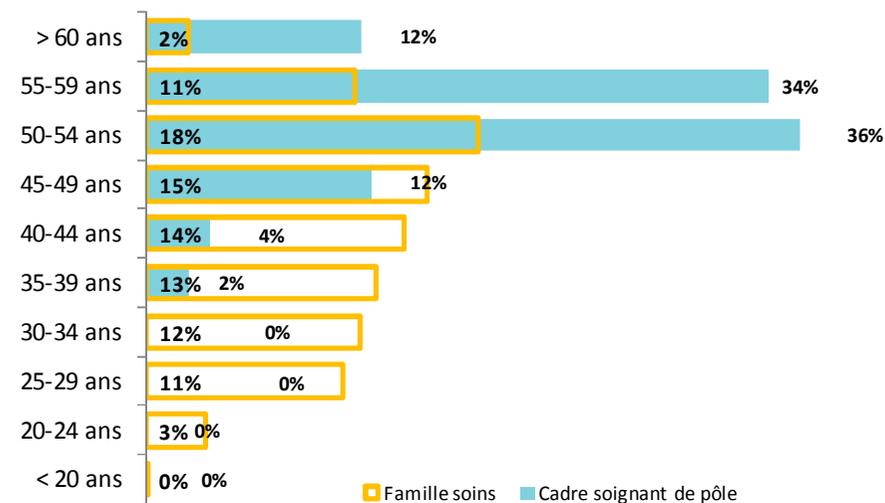
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « cadre soignant de pôle »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

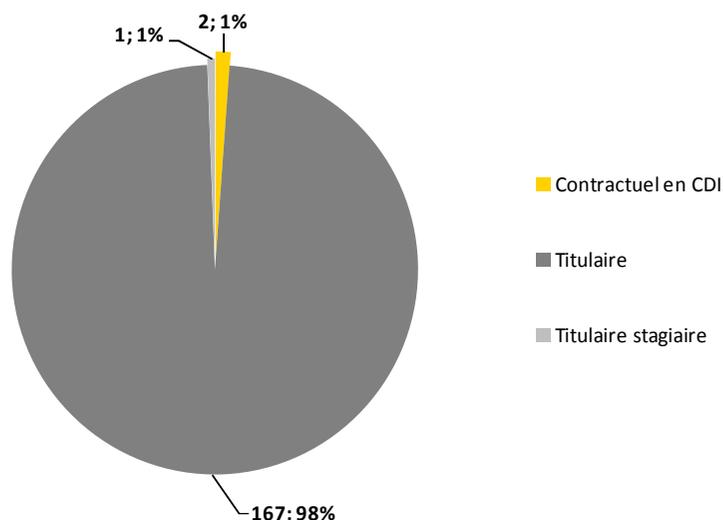


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 33 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier



Statut des cadres soignants de pôle

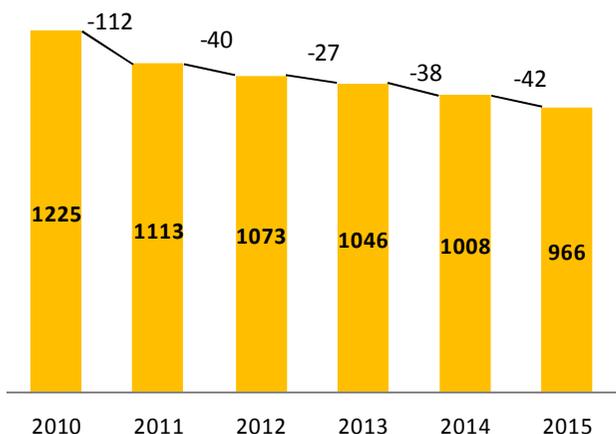


Ancienneté et âge des cadres soignants de pôle

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des cadres soignants de pôle	19 ans
Age moyen des cadres soignants de pôle	54 ans

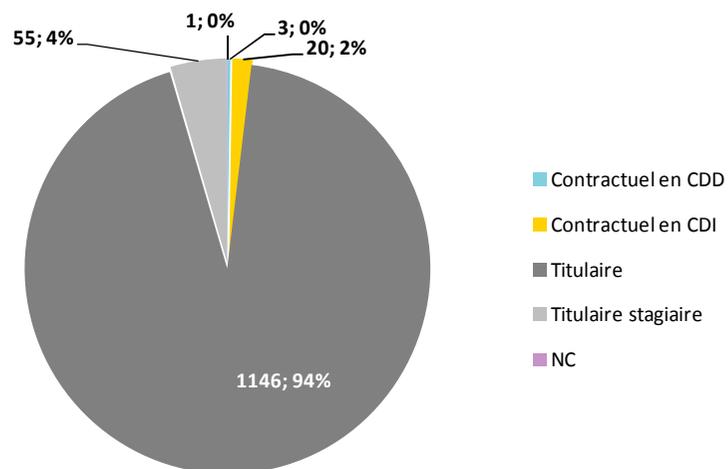
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « cadre responsable d'unité de soins »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

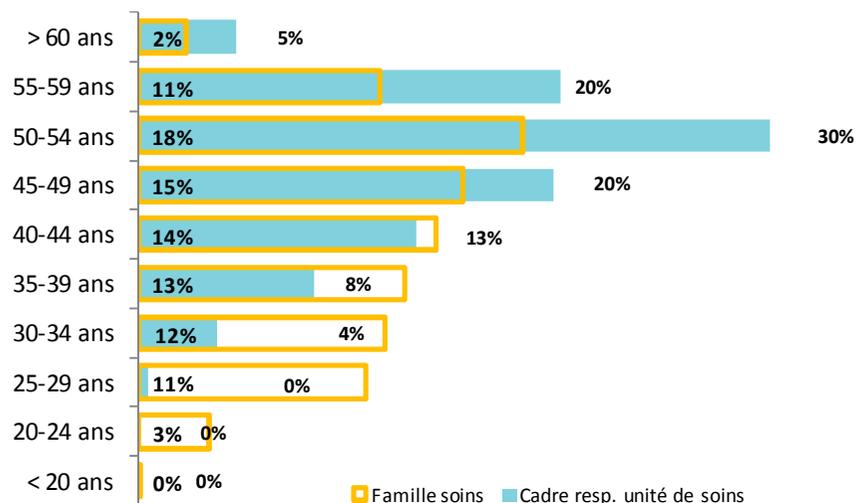


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 112 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Statut des cadres responsables d'unité de soins



Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier

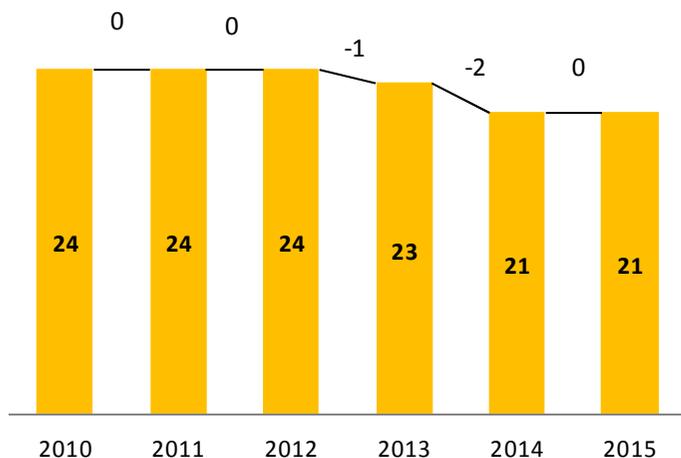


Ancienneté et âge des cadres responsables d'unité de soins

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des cadres responsables d'unité de soin	18 ans
Age moyen des cadres responsables d'unité de soins	49 ans

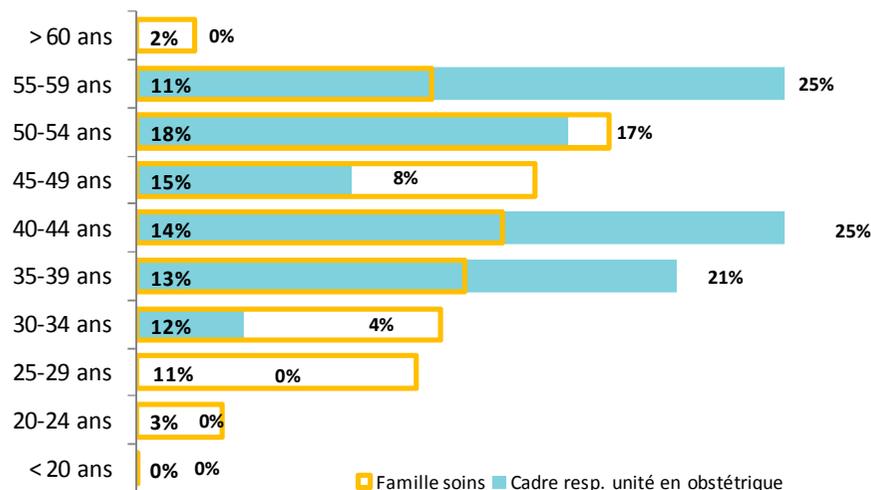
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « cadre responsable d'unité en obstétrique »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

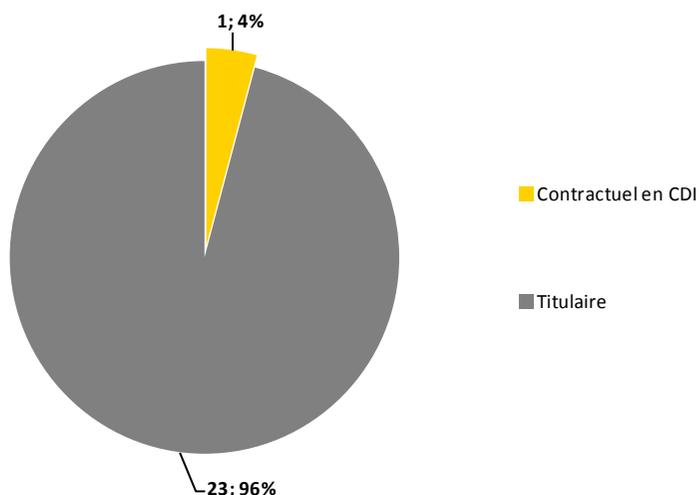


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, aucun agent n'a l'âge légal pour partir à la retraite.*

Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier



Statut des cadres responsables d'unité en obstétrique

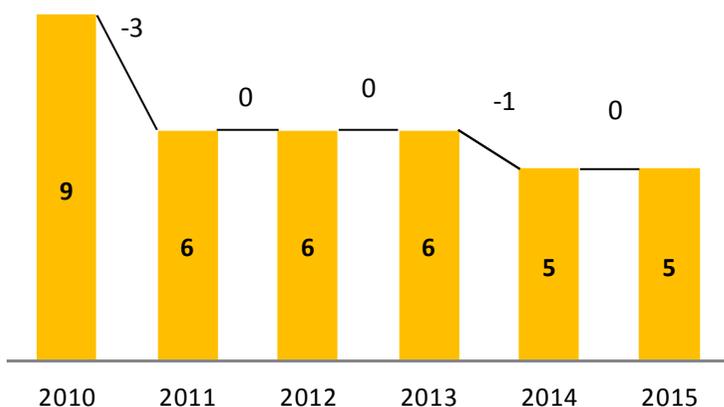


Ancienneté et âge des cadres responsables d'unité en obstétrique

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des cadres responsables d'unité en obstétrique	13 ans
Age moyen des cadres responsables d'unité en obstétrique	46 ans

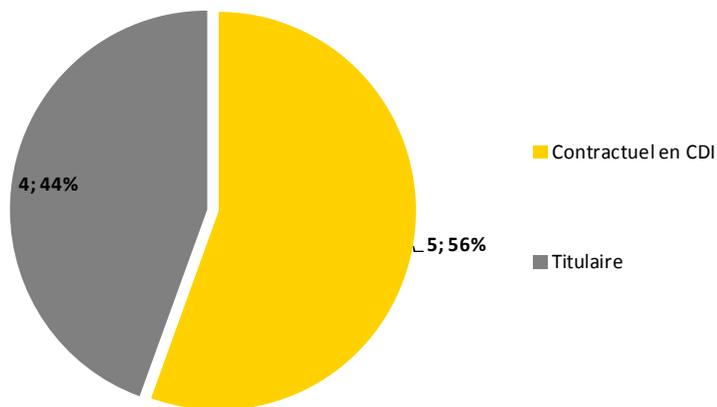
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « coordinateur parcours patient »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

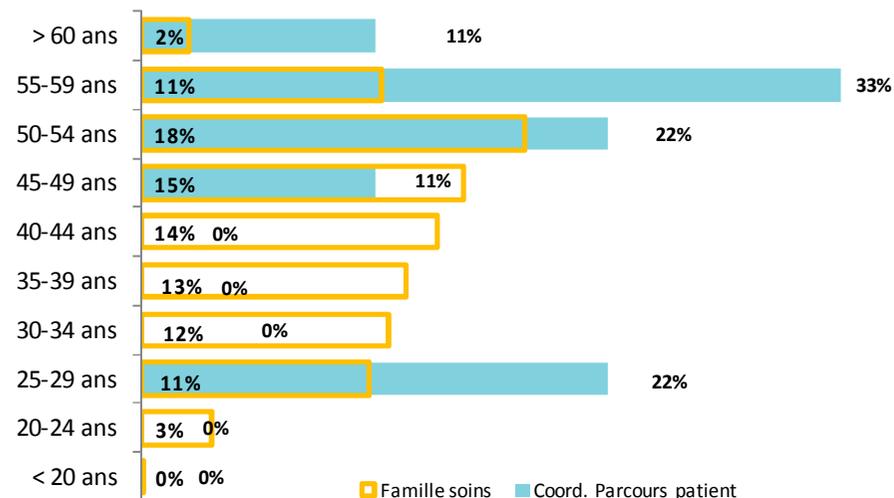


*Clé de lecture:* La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 72 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.

Statut des coordinateurs parcours patient



Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier

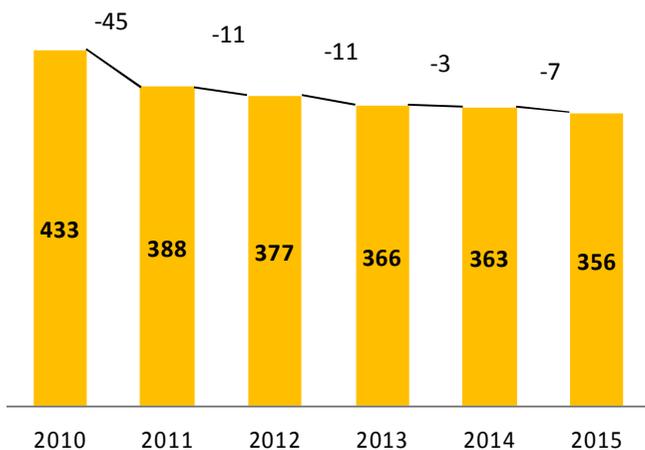


Ancienneté et âge des coordinateurs parcours patient

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des coordinateurs parcours patient	17 ans
Age moyen des coordinateurs parcours patient	49 ans

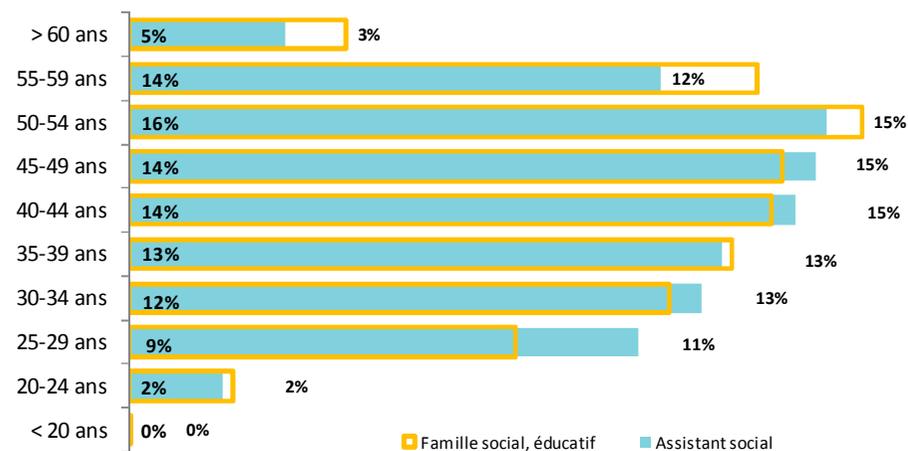
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « assistant social »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

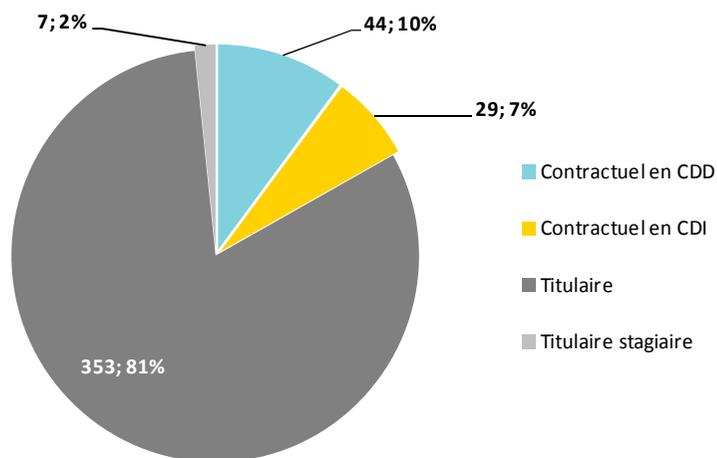


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 45 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier



Statut des assistants sociaux

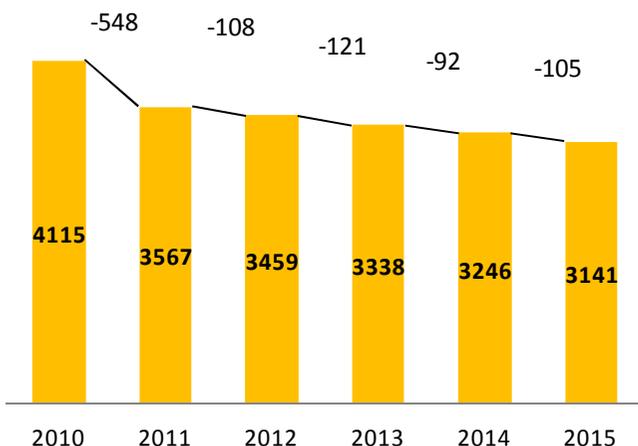


Ancienneté et âge des assistants sociaux

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des assistants sociaux	11 ans
Age moyen des assistants sociaux	43 ans

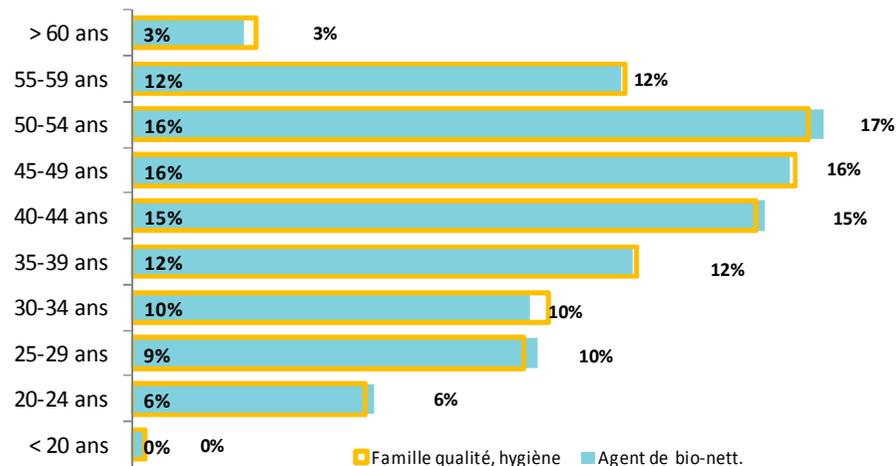
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « agent de bio-nettoyage »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

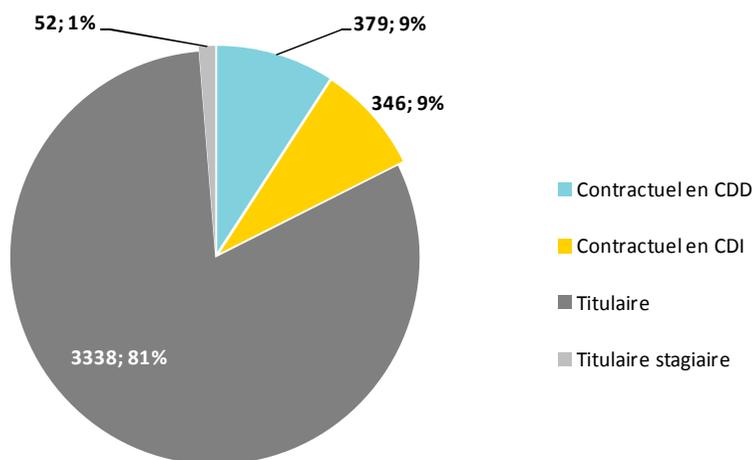


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 548 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier



Statut des agents de bio-nettoyage

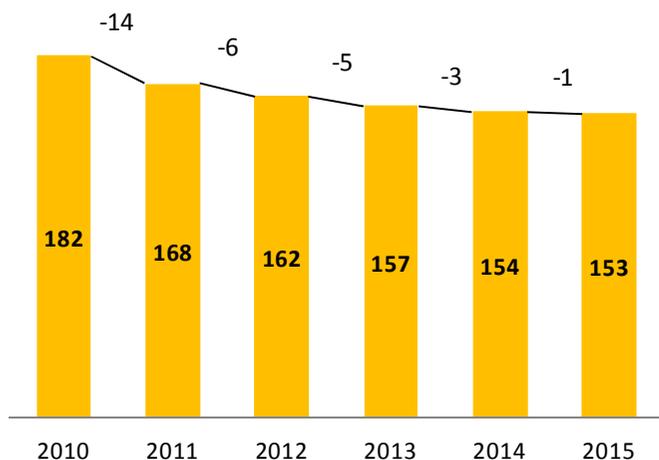


Ancienneté et âge des agents de bio-nettoyage

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des agents de bio-nettoyage	11 ans
Age moyen des agents de bio-nettoyage	42 ans

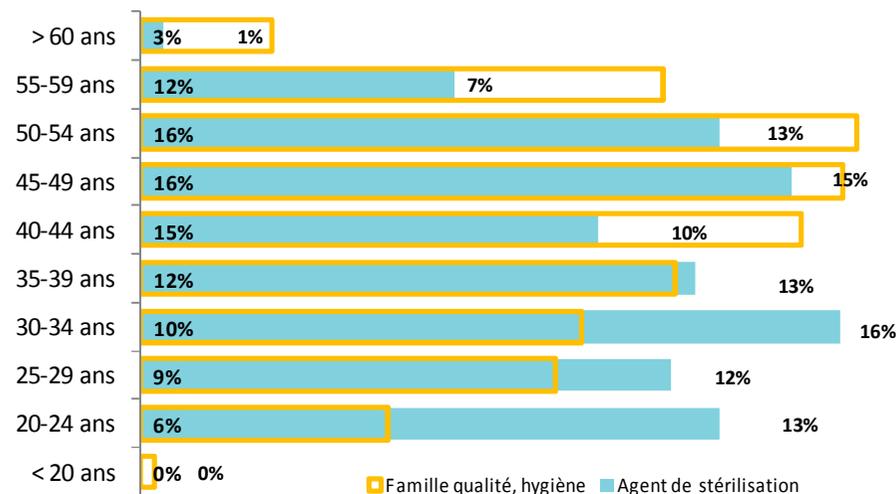
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « agent de stérilisation »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

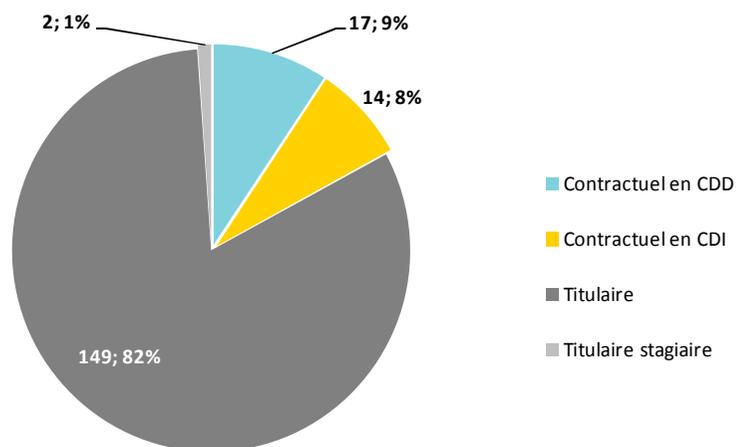


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 14 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier



Statut des agents de stérilisation

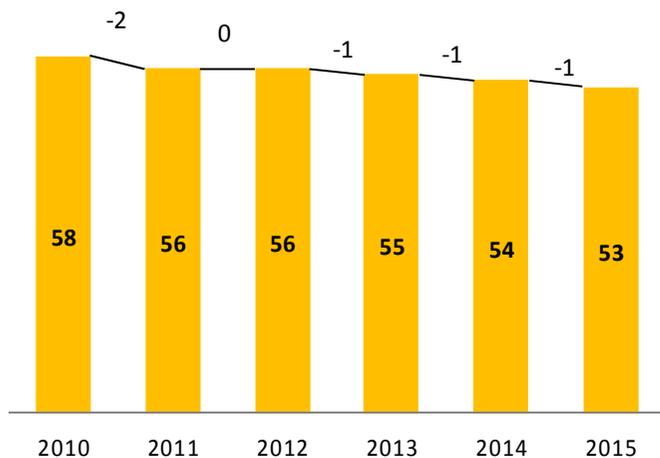


Ancienneté et âge des agents de stérilisation

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des agents de stérilisation	13 ans
Age moyen des agents de bio-stérilisation	39 ans

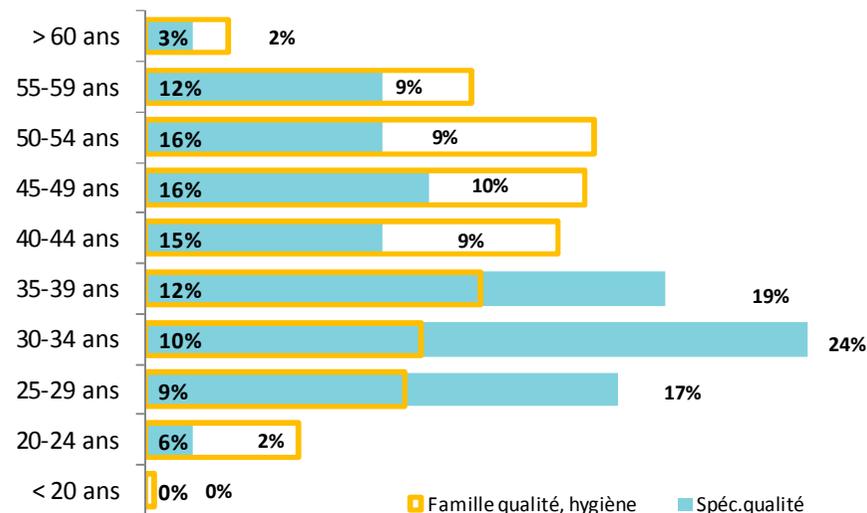
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « spécialiste qualité/gestion des risques »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie



*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 2 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

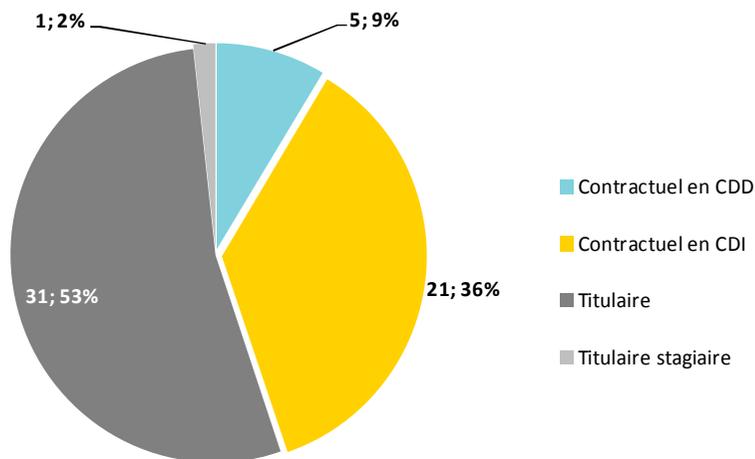
Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier



Ancienneté et âge des spécialistes qualité gestion des risques

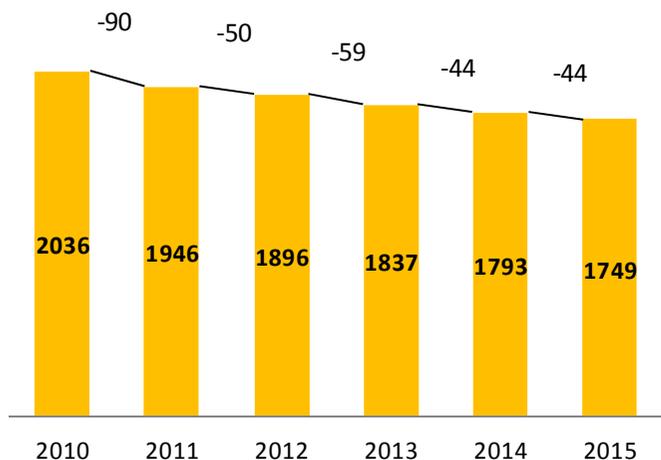
	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des spécialistes qualité gestion des risques	10 ans
Age moyen des spécialistes qualité gestion des risques	39 ans

Statut des spécialistes qualité gestion des risques



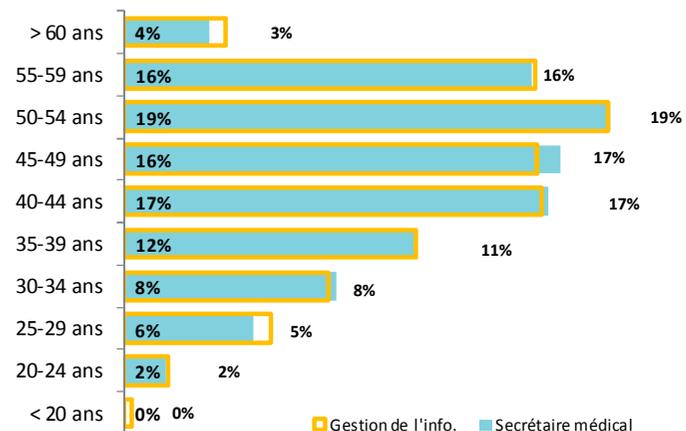
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « secrétaire médical »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

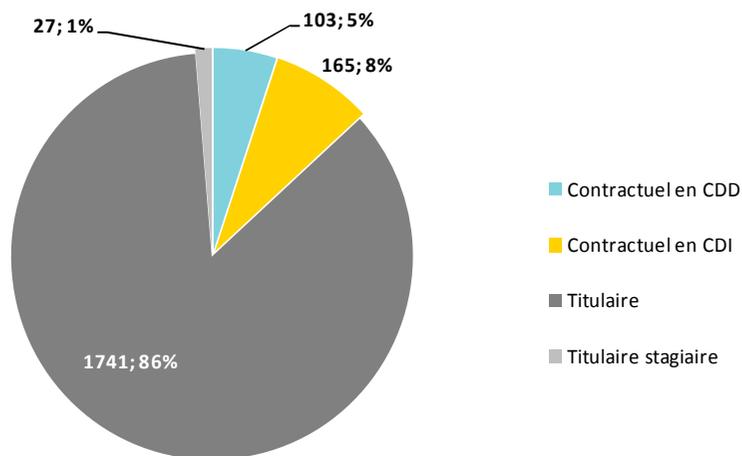


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 90 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier



Statut des secrétaires médicaux

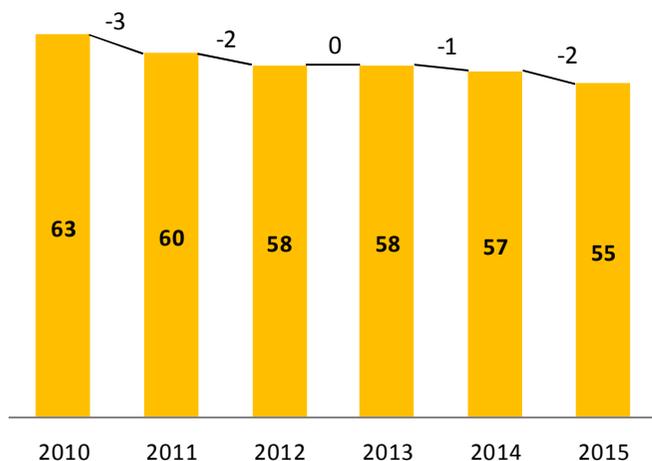


Ancienneté et âge des secrétaires médicaux

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des secrétaires médicaux	16 ans
Age moyen des secrétaires médicaux	45 ans

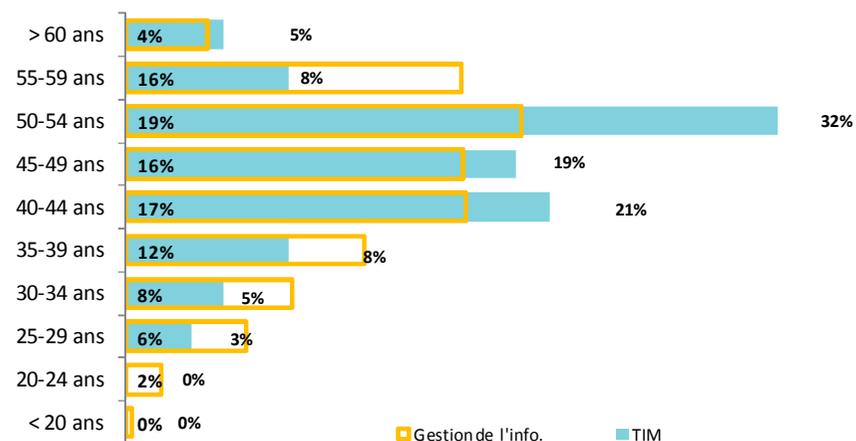
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « technicien d'information médical »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

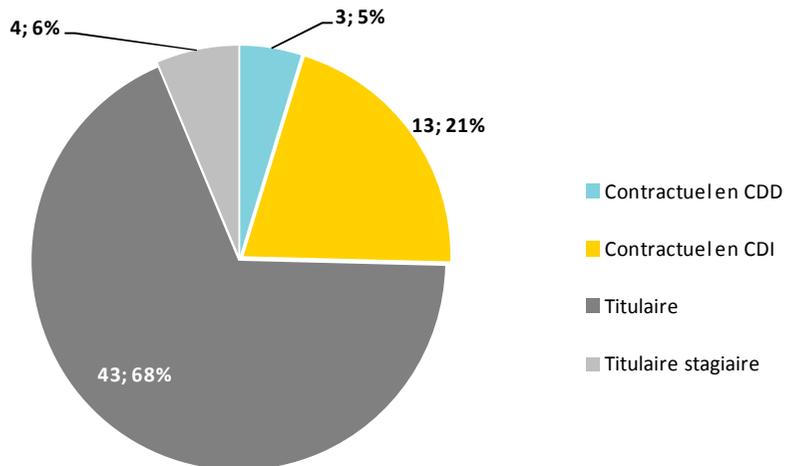


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 3 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier



Statut des TIM

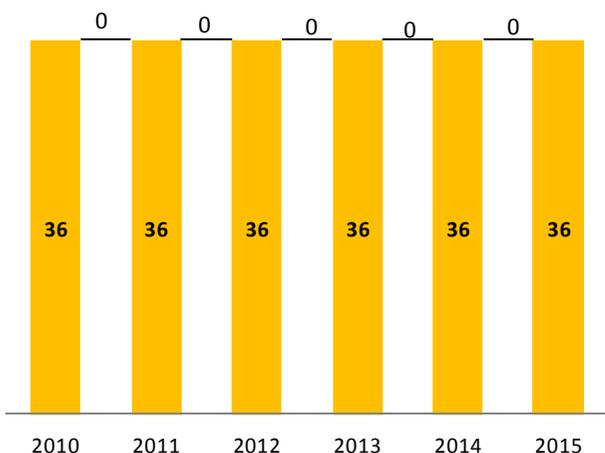


Ancienneté et âge des TIM

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des TIM	14 ans
Age moyen des TIM	47 ans

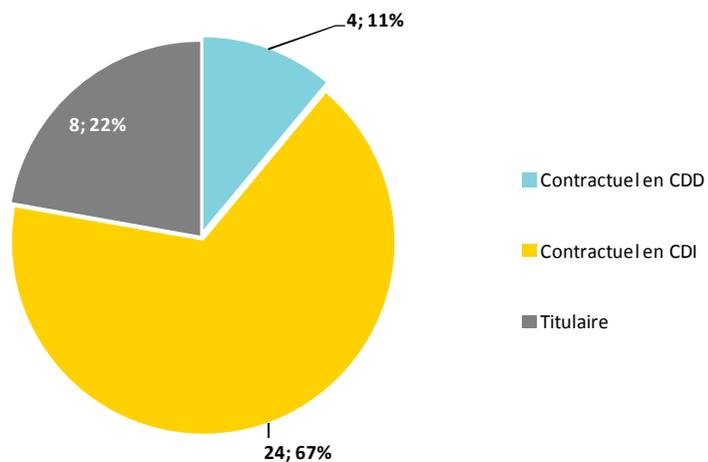
## Zoom sur un métier à enjeu : le métier « contrôleur de gestion »

Evolution naturelle des effectifs d'ici 2015 intégrant les flux de sortie

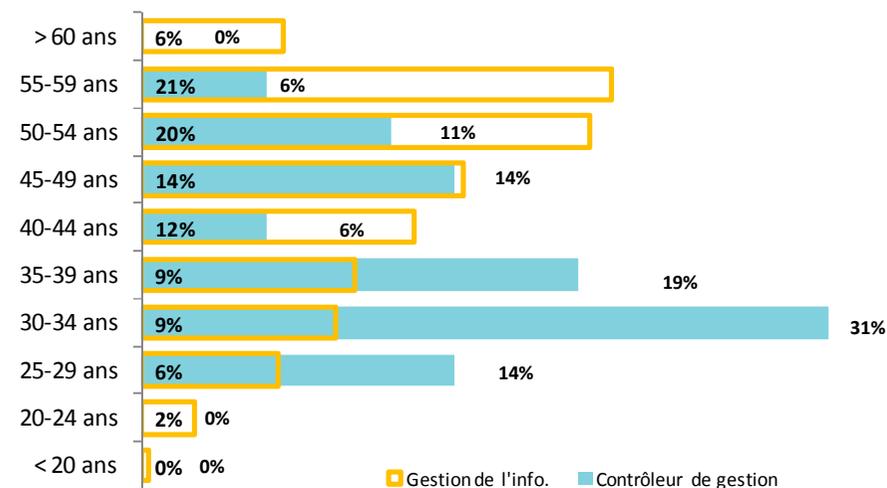


*Clé de lecture: La projection de départ à la retraite est basée sur l'âge légal de départ à la retraite, et non sur les années de cotisation effectuées. En début d'année 2011, 72 agents ont l'âge légal pour partir à la retraite et peuvent potentiellement partir à la retraite s'ils ont effectué les années de cotisation requises.*

Statut des contrôleurs de gestion



Pyramide des âges: positionnement par rapport à la famille de métier



Ancienneté et âge des contrôleurs de gestion

	Ensemble des Etablissements
Ancienneté moyenne dans l'établissement des contrôleurs de gestion	6 ans
Age moyen des contrôleurs de gestion	39 ans



l'Europe  
**s'engage**  
en  
Provence-Alpes-Côte d'Azur  
avec le FSE



**Christian Pasquetti**

Tel. +33(0)4 97 18 80 80

Email: [christian.pasquetti@fr.ey.com](mailto:christian.pasquetti@fr.ey.com)



**Claire David**

Tel. +33(0)1 46 93 42 46

Email: [claire.david@fr.ey.com](mailto:claire.david@fr.ey.com)



**Julie Naudin**

Tel. +33(0)1 46 93 40 61

Email: [julie.naudin@fr.ey.com](mailto:julie.naudin@fr.ey.com)



**ERNST & YOUNG**  
La Qualité par principe™