

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE EN CENTRE-VAL DE LOIRE : *DES ENJEUX MAJEURS D'EMPLOI, DE FORMATION ET D'ATTRACTIVITE*



OUVERTURE DE LA MATINEE

Christèle BIENVENU
Présidente des instances régionales
de l'ANFH Centre-Val de Loire

La FPH : un acteur de poids dans l'emploi régional

Réalité et évolution des métiers soignants et non soignants en Région Centre Val-de-Loire

Virginie Louise et Julien Goarant
Directeurs Conseil
BVA

UNE FORTE PARTICIPATION À LA DÉMARCHE

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

**54 % DES ENTITÉS JURIDIQUES
ONT DÉPOSÉ ET VALIDÉ LEURS
DONNÉES MÉTIERS**
(44 % en 2013)

La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas (croisés) sur les variables « type d'établissement » et « taille de l'établissement »

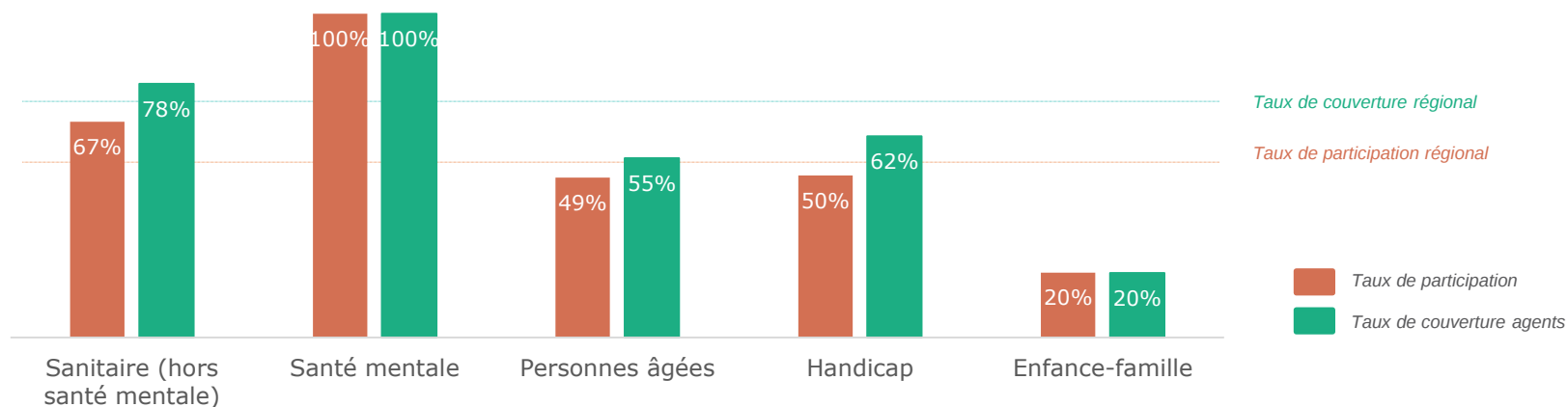
COUVERTURE AGENTS

75
ENTITÉS JURIDIQUES

35 270
AGENTS COUVERTS PAR LA
CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

SOIT
75%
des agents de la
FPH en région

PARTICIPATION ET TAUX DE COUVERTURE AGENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LA FPH : PLUS DE 6 % DE L'EMPLOI SALAIRE RÉGIONAL

50 065
PROFESSIONNELS ***
répartis sur
138 ENTITÉS
JURIDIQUES

46 772
AGENTS ADMINISTRATIFS,
ÉDUCATIFS, SOIGNANTS,
TECHNIQUES, ET SAGES-
FEMMES*



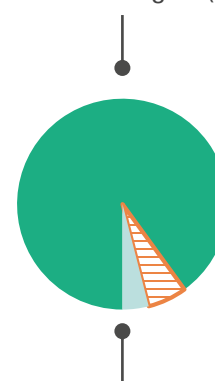
3 293
MÉDECINS**,
PHARMACIENS ET
ODONTOLOGISTES



- ▶ En 2019, ce sont **50 065 PROFESSIONNELS** qui exercent leur activité au sein de la FPH dont 93% de personnels non médicaux (administratifs, socio-éducatifs, soignants, techniques et sages-femmes).
- ▶ Ces 50 065 professionnels représentent **PRÈS DE 6,2% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL** en région CENTRE-VAL DE LOIRE.
- ▶ Une **LÉGÈRE SUR REPRÉSENTATION** (6,2%) par rapport au poids de la FPH en France métropolitaine (5%) qui témoigne du **POIDS IMPORTANT DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE EN RÉGION**.
- ▶ De **FORTES DISPARITÉS ENTRE LES DIFFÉRENTES ZONES D'EMPLOI** du fait de l'implantation géographique des plus grosses structures et du dynamisme économique des zones d'emploi.

POIDS DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE ET DE LA FPH EN RÉGION

Emploi salarié en région (+/- 804 000)



Secteur Santé-Action sociale
118 516 salariés
soit 15% de l'emploi salarié



FPH
50 065 professionnels
**soit 42% de l'emploi dans
le secteur santé Action-Sociale,
et environ 6,2% de l'emploi salarié
de la région**

- 1, Source : INSEE, CLAP 2015
- 2, Le secteur Santé-Action-sociale regroupe les « activité pour la santé humaine » ainsi que « l'hébergement médico-social sans hébergement (INSEE)
- 3, Cartographie régionale des métiers CENTRE-VAL DE LOIRE 2019

* Les sages-femmes étant encore gérées par la Direction des Ressources Humaines dans la plupart des établissements, le parti-pris a été retenu de comptabiliser ces personnels avec le personnel non médical

** Hors internes et libéraux (SOURCE : Enquête SAE 2018)

*** Le volume des agents administratifs, éducatifs, soignants, techniques et sages-femmes ont été extrapolés à partir des données ANFH 2019

DES EFFECTIFS QUI SE CONCENTRENT DANS LE SECTEUR SANITAIRE...

SANITAIRE (hors santé mentale)



SANTÉ MENTALE



PERSONNES ÂGÉES (EHPAD autonomes)



HANDICAP



ENFANCE-FAMILLE



EN RÉSUMÉ...

SOCIAL
1,1%

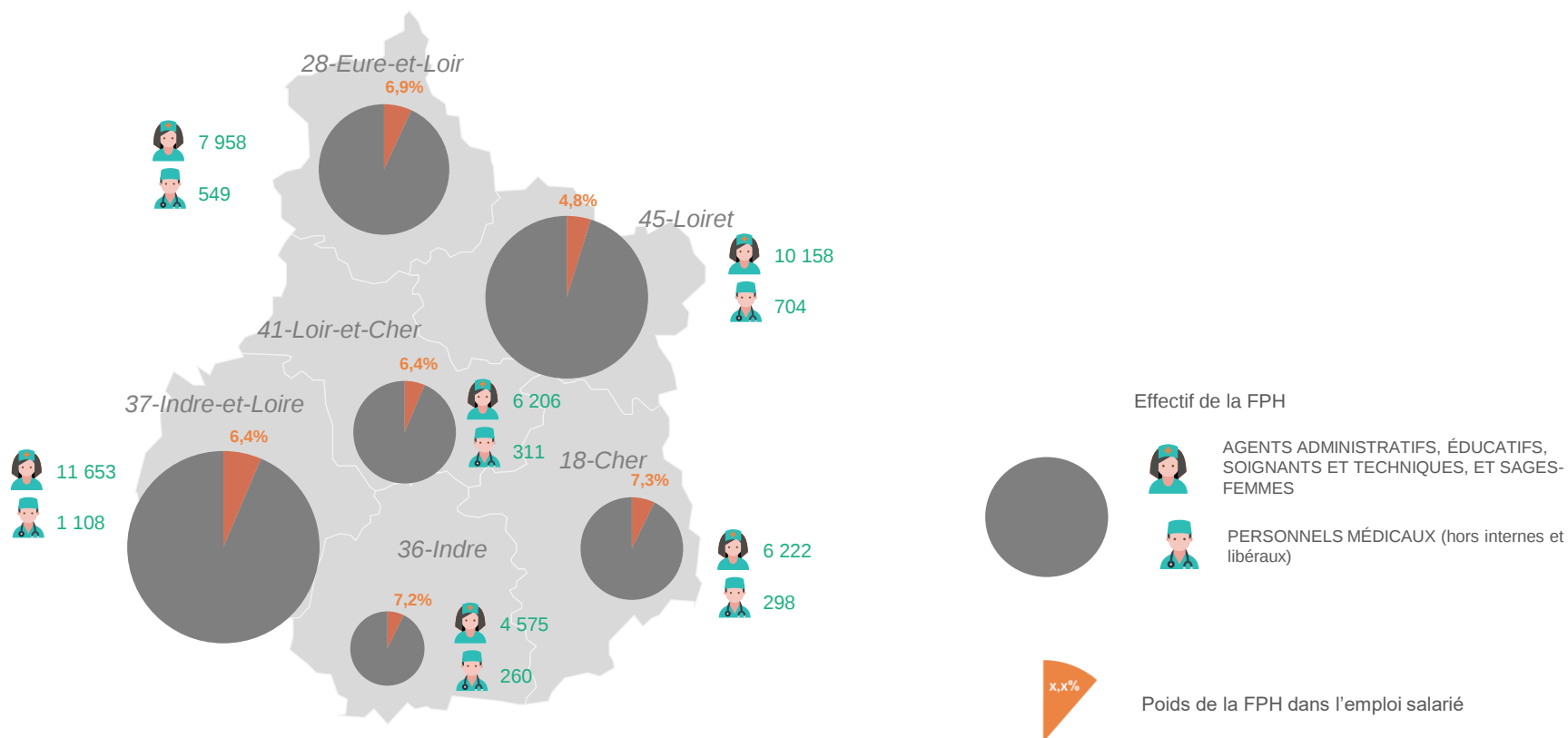
MÉDICO-SOCIAL
15,4% > + 4 pts*

SANITAIRE
83,5%

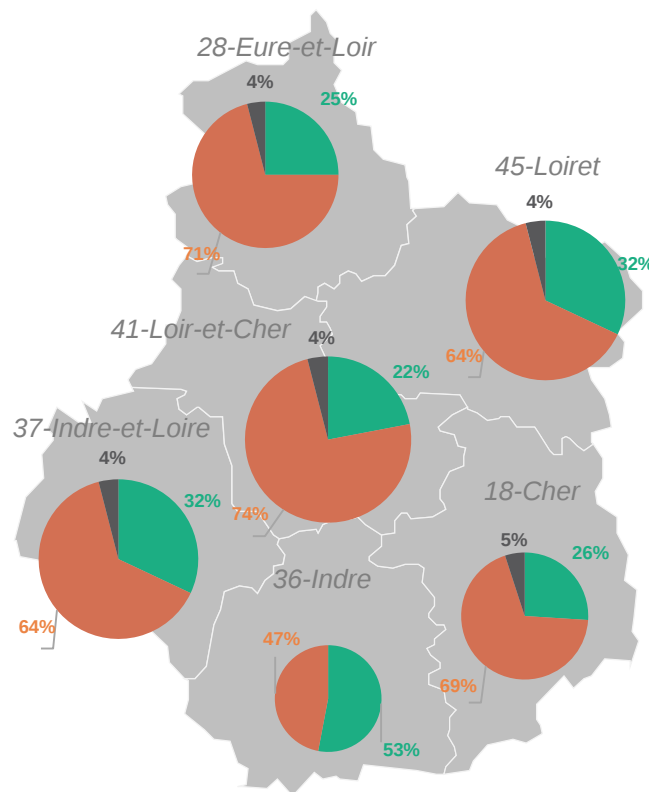


* Résultats issus de la consolidation interrégionale réalisée à l'issue du 1^{er} cycle de cartographie des métiers.

... ET DONC DANS LES TERRITOIRES D'IMPLANTATION DES PLUS GROSSES STRUCTURES...



... MAIS UNE PRÉDOMINANCE DES STRUCTURES MÉDICO-SOCIALES DANS CHACUN DES TERRITOIRES



Nombre d'établissements par secteur

SOCIAL

3,6%

MÉDICO-SOCIAL
65,9% >+ 9 pts*

Enfance-famille : 5

Handicap : 6

Personnes âgées : 85

SANITAIRE

30,5%

CHS : 3

CHR(U)/CH : 39

* Résultats issus de la consolidation interrégionale réalisée à l'issue du 1^{er} cycle de cartographie des métiers.

LES AIDE-SOIGNANTS ET INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX REPRÉSENTENT PRÈS DE 50% DES EFFECTIFS DE LA FPH

FAMILLES DE MÉTIERS

175

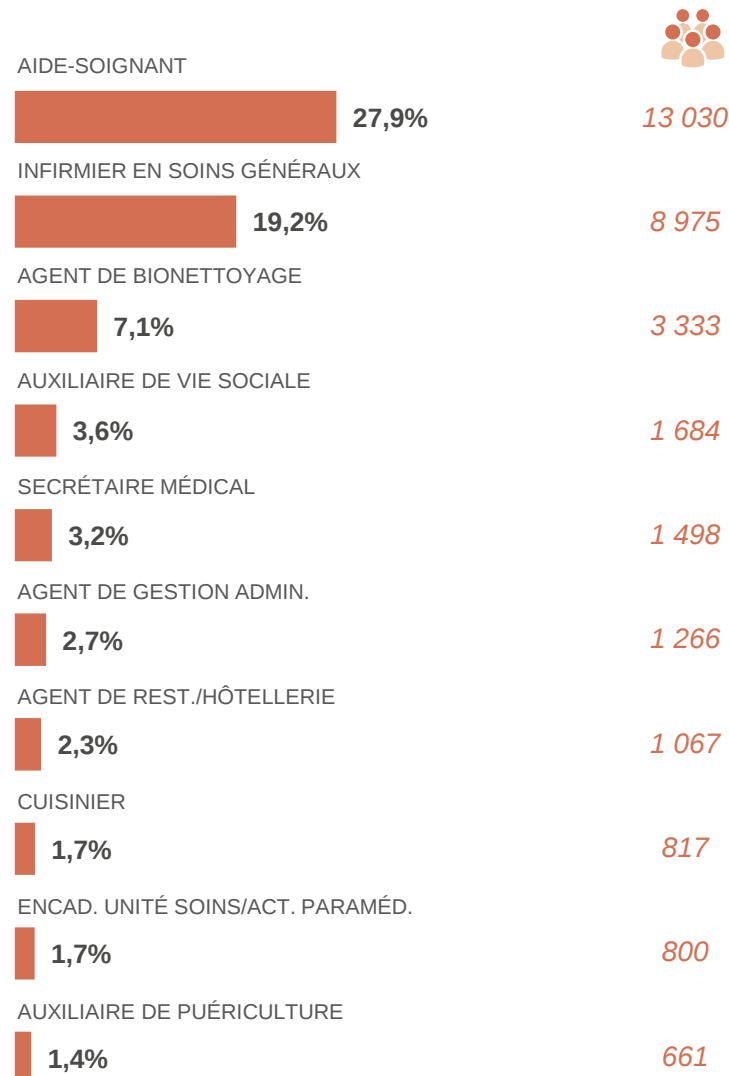
MÉTIERS AU SERVICE
DES PUBLICS
ACCUEILLIS



- 1 SOINS 61%
- 2 QHSE 8%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 8%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 10%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 4%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%

Familles de métiers Non soignants

TOP 10 DES MÉTIERS

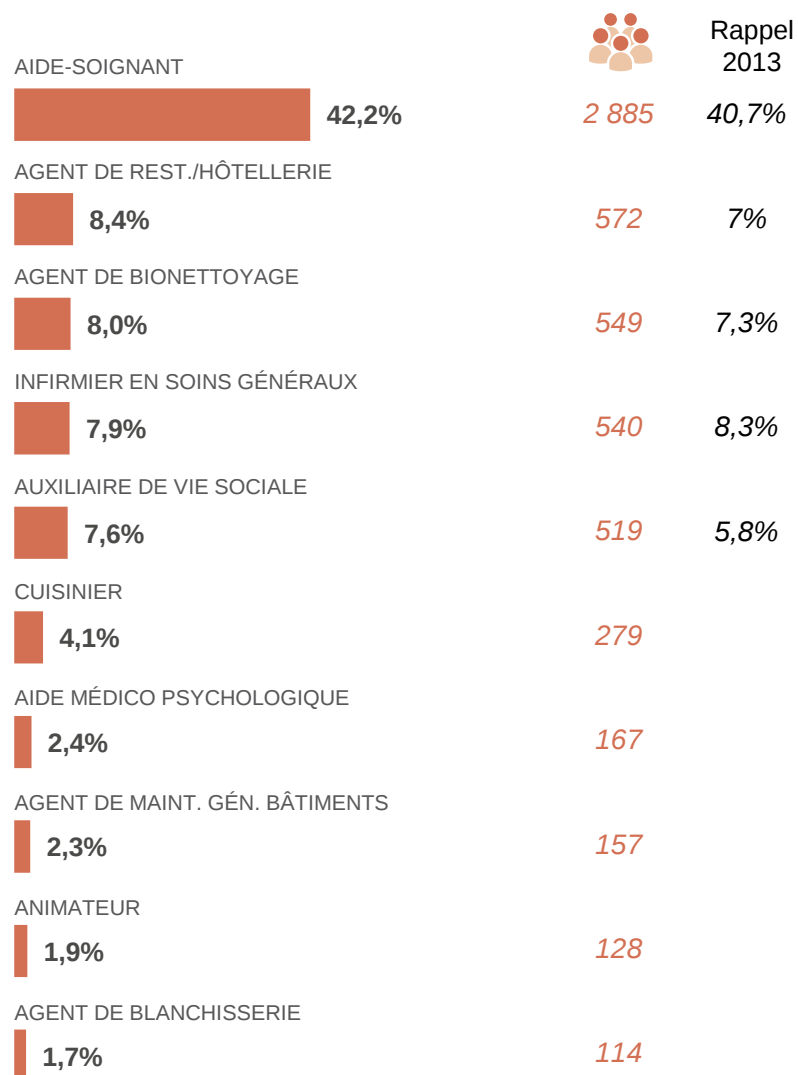


DANS LES CENTRES HOSPITALIERS, UN TOP 3 DES MÉTIERS IDENTIQUE AVEC DES POIDS RESPECTIFS VARIABLES

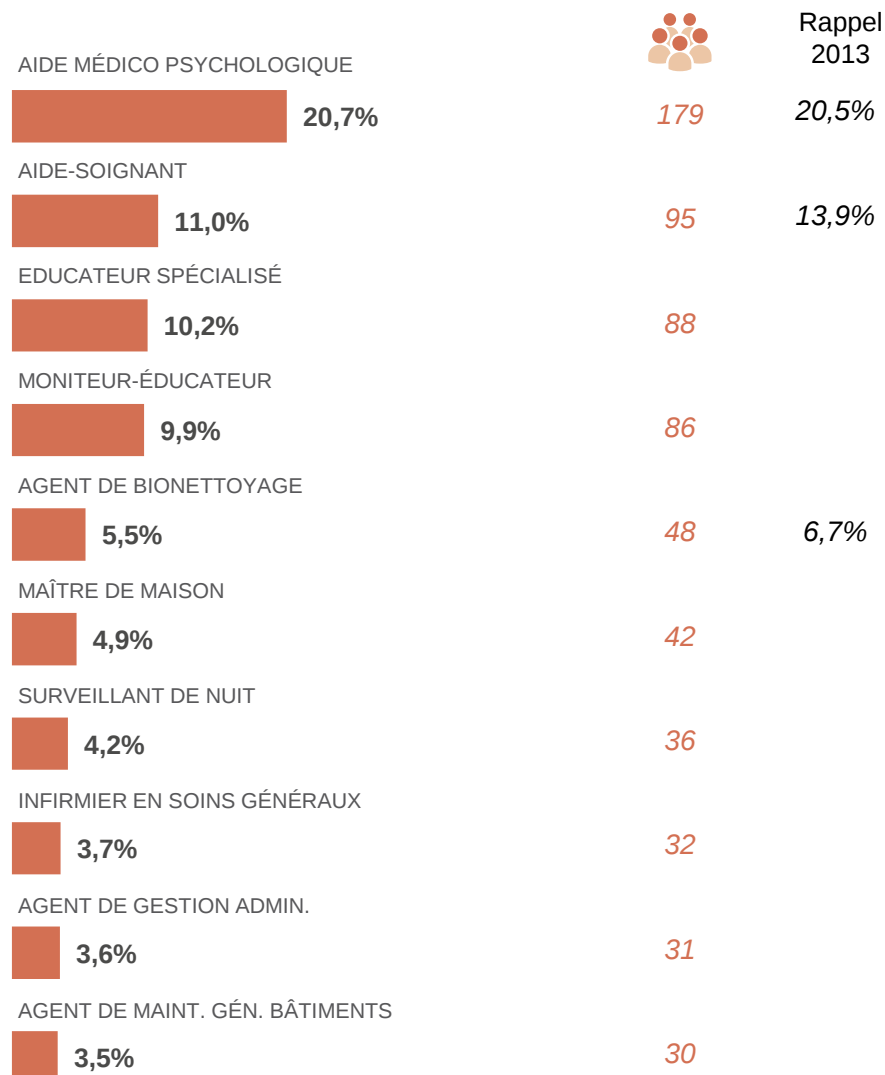
CHR(U)	CH	CHS
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX  22,9% 2 579	AIDE-SOIGNANT  30,1% 7 280	INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX  32,6% 985
AIDE-SOIGNANT 20,1% 2 266	INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX 19,9% 4 829	AIDE-SOIGNANT 16,5% 499
AGENT DE BIONETTOYAGE 4,7% 527	AGENT DE BIONETTOYAGE 7,6% 1 834	AGENT DE BIONETTOYAGE 12,4% 374
SECRÉTAIRE MÉDICAL 4,5% 510	AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE 4,6% 1 122	PSYCHOLOGUE 3,7% 111
INFIRMIER PUÉRICULTEUR 3,9% 440	SECRÉTAIRE MÉDICAL 3,7% 890	SECRÉTAIRE MÉDICAL 3,1% 95
AGENT DE GESTION ADMIN. 3,8% 433	AGENT DE GESTION ADMIN. 2,6% 639	ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD. 2,6% 78
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE 3,2% 357	ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD. 1,7% 404	AGENT DE GESTION ADMIN. 2,3% 69
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL 2,5% 287	CUISINIER 1,7% 402	AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE 2,0% 62
MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD. 2,5% 281	AGENT DE REST./HÔTELLERIE 1,4% 345	CUISINIER 2,0% 59
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD. 2,3% 260	AGENT DE BLANCHISSERIE 1,2% 297	EDUCATEUR SPÉCIALISÉ 1,7% 50

DANS LES EHPAD, PLUS DE 4 AGENTS SUR 10 SONT AIDE-SOIGNANTS ET C'EST LE 2ND METIER DANS LE SECTEUR DU HANDICAP

PERSONNES ÂGÉES (EHPAD)



HANDICAP



TOP 10 DES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT

FAMILLES DE MÉTIERS

EN CENTRE-VAL DE LOIRE PLUS
DE

2 048
AGENTS

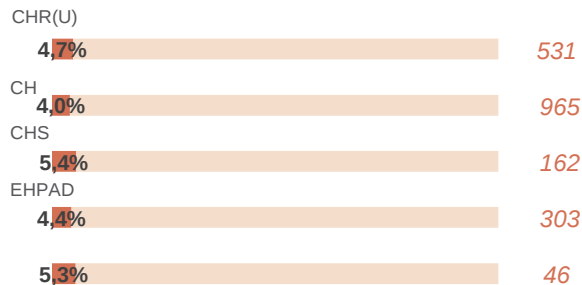
EXERCENT UN MÉTIER DE
L'ENCADREMENT



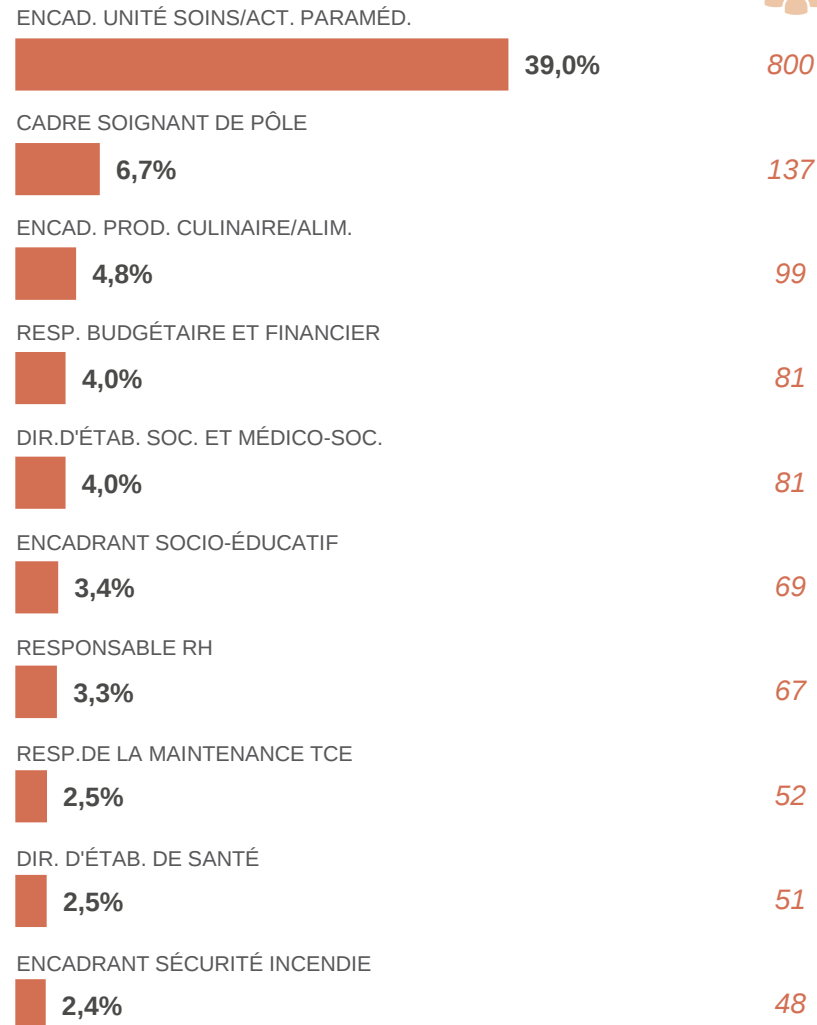
- 1 DIRECTEURS**
14% / 283 agents
- 2 RESPONSABLES**
18% / 373 agents
- 3 ENCADRANTS**
68% / 1 392 agents



Taux d'encadrement par secteur



TOP 10 DES METIERS

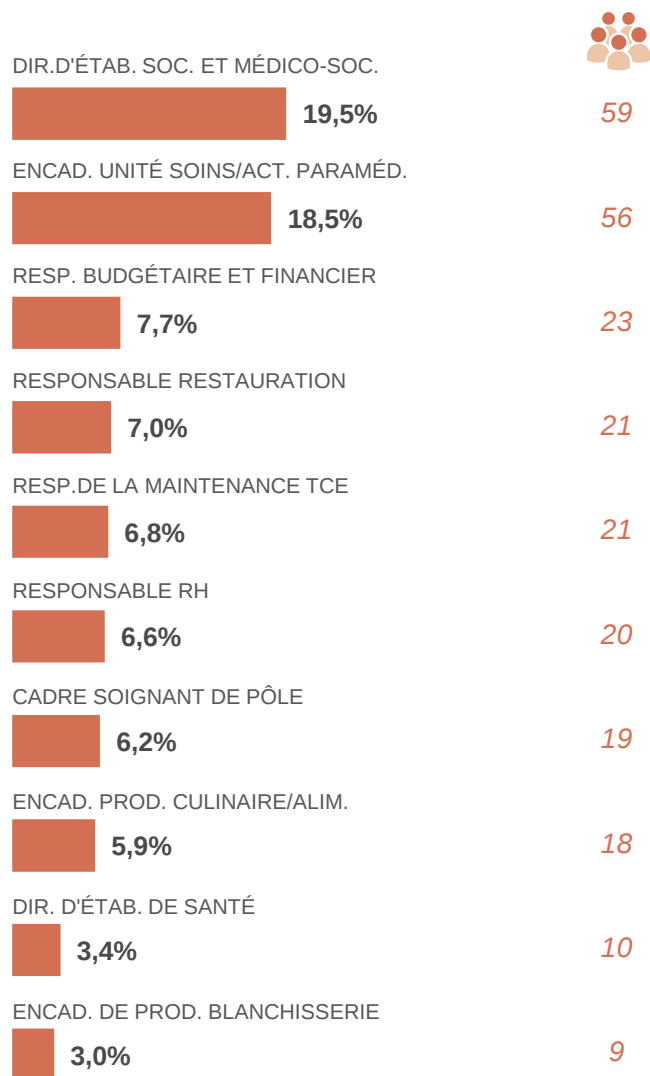


A CHAQUE CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS SES ENCADRANTS (1/2)

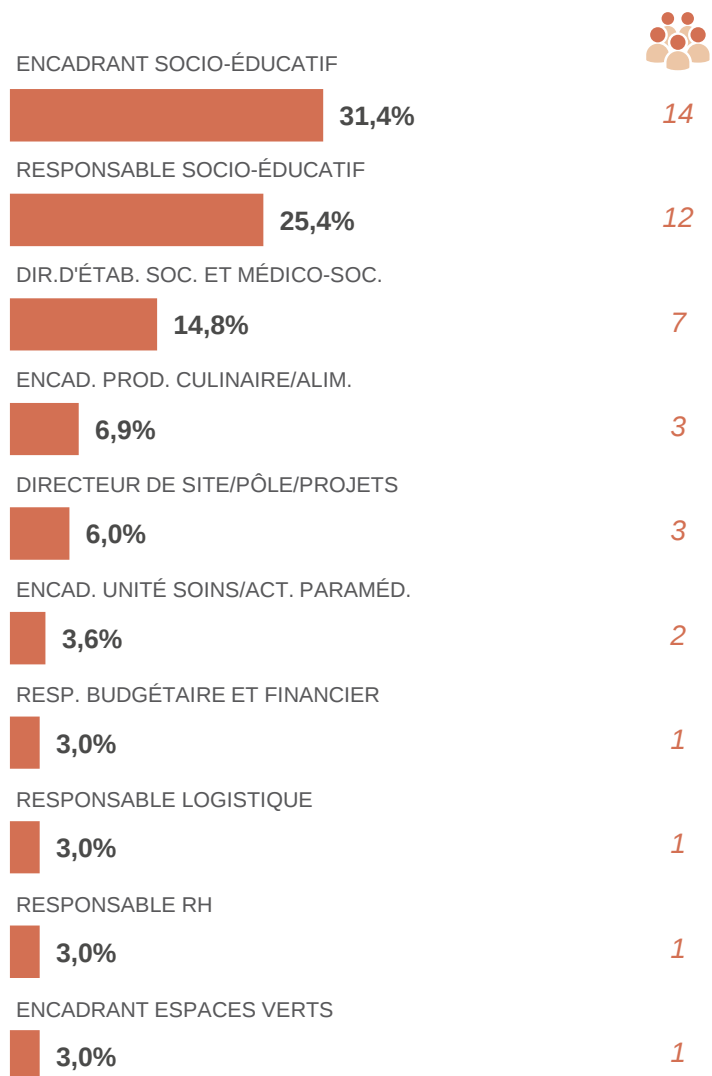
CHR(U)	CH	CHS
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD. 48,9% 260	ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD. 41,8% 404	ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD. 48,4% 78
CADRE SOIGNANT DE PÔLE 6,2% 33	CADRE SOIGNANT DE PÔLE 7,7% 74	CADRE SOIGNANT DE PÔLE 6,5% 10
ENCADRANT SÉCURITÉ INCENDIE 4,6% 24	ENCAD. PROD. CULINAIRE/ALIM. 5,4% 52	RESP.DE LA MAINTENANCE TCE 3,5% 6
ENCAD. PROD. CULINAIRE/ALIM. 4,5% 24	RESP. BUDGÉTAIRE ET FINANCIER 3,8% 37	RESP. BUDGÉTAIRE ET FINANCIER 3,0% 5
RESP. BUDGÉTAIRE ET FINANCIER 2,8% 15	RESPONSABLE RH 3,5% 34	RESPONSABLE DES ACHATS 3,0% 5
ENCADRANT LOGISTIQUE 2,6% 14	DIR. D'ÉTAB. DE SANTÉ 3,4% 33	RESPONSABLE LOGISTIQUE 2,5% 4
ENCAD. SECRÉTARIATS MÉDICAUX 1,9% 10	DIR. SOINS EN ÉTABLISSEMENT 2,4% 23	RESPONSABLE RH 2,5% 4
ENC INSTA/MAINT ÉQUIP SANI/THERM 1,7% 9	ENCADRANT SÉCURITÉ INCENDIE 2,2% 22	DIR. DE LA LOGISTIQUE/ACHATS 2,5% 4
ENCAD. GESTION DES RH 1,7% 9	ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF 2,2% 21	ENCAD. DE PROD. BLANCHISSERIE 2,0% 3
RESPONSABLE RH 1,5% 8	DIR. DES AFFAIRES GÉNÉRALES 2,0% 20	DIR. DES AFFAIRES GÉNÉRALES 2,0% 3

A CHAQUE CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS SES ENCADRANTS (2/2)

PERSONNES ÂGÉES



HANDICAP



LES PERSONNELS NON SOIGNANTS : UNE POPULATION TRÈS PRÉSENTE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH

46 772
(46 684 en 2013)
AGENTS DE LA FPH
RÉPARTIS SUR
**9 FAMILLES
DE MÉTIERS**
ET
175 MÉTIERS

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS

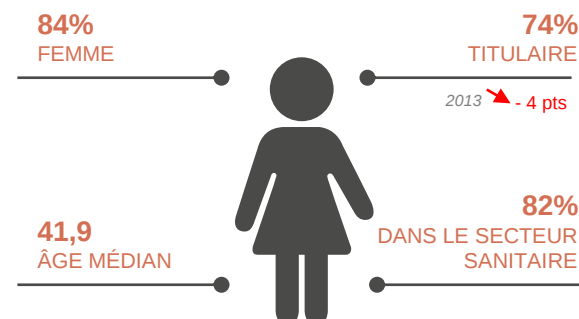


SOIGNANTS
61%



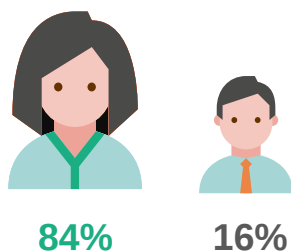
NON SOIGNANTS
39%

PROFIL TYPE DE L'AGENT



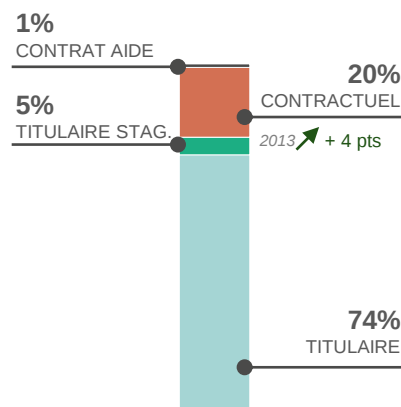
VARIABILITÉ RÉGIONALE SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES SOCIO-PROFESSIONNELS

SEXE DES AGENTS



Variabilité régionale* (% femmes)
min : 70,1% / max : 84,3%

STATUT DES AGENTS



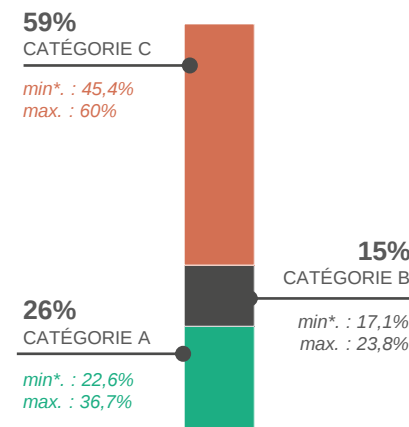
Variabilité régionale* (% contract.)
min : 15,3% / max : 26,7%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Variabilité régionale* (% tps partiel)
min : 3,1% / max : 29,4%

CATÉGORIE D'EMPLOI

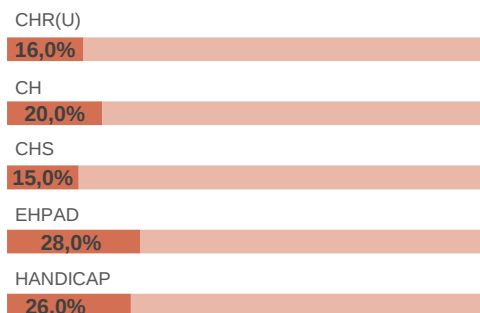


*Résultats issus de la consolidation nationale réalisée à l'occasion de la précédente cartographie des métiers.

LES AGENTS CONTRACTUELS : UNE POPULATION PLUS JEUNE ET EN CROISSANCE

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

20%
DES AGENTS

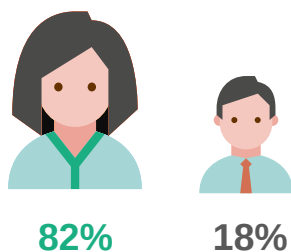


**Âge médian des contractuels
31,6**

**Ensemble des agents
41,9**

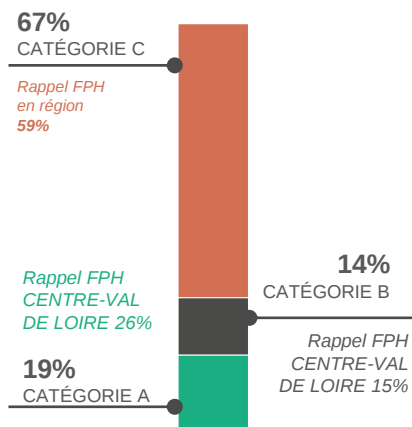
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

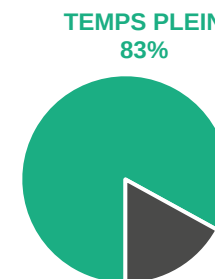


Rappel répartition FPH CENTRE-VAL DE LOIRE
Femme **84%** / Homme **16%**

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH CENTRE-VAL DE LOIRE **19%**

LES AGENTS CONTRACTUELS : UNE PRÉSENCE FORTE DANS LE TOP 3 DES MÉTIERS ET ENCORE PLUS MARQUÉE DANS D'AUTRES METIERS

FAMILLES DE MÉTIERS

EN CENTRE-VAL DE LOIRE PLUS
DE

9 383
AGENTS

SONT CONTRACTUELS



1 SOINS
61%

2 QHSE
8%

3 ACHAT ET LOGISTIQUE
8%

4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE
ET CULTUREL 10%

5 MANAGEMENT
6%

6 GESTION DE L'INFORMATION
4%

7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE
TECHNIQUE 2%

8 SYSTÈMES D'INFORMATION
1%

9 RECHERCHE CLINIQUE
<1%

TOP 10 DES METIERS

AIDE-SOIGNANT



23,8%



Poids dans
le métier

2 236

17%

AGENT DE BIONETTOYAGE



12,1%

1 138

34%

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



10,4%

979

11%

AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE



7,7%

721

43%

AGENT DE REST./HÔTELLERIE



4,2%

395

37%

PSYCHOLOGUE



3,9%

369

60%

AGENT DE GESTION ADMIN.



2,7%

256

20%

SECRÉTAIRE MÉDICAL



2,5%

230

15%

CUISINIER



2,3%

217

27%

AGENT DE BLANCHISSERIE



1,6%

149

27%

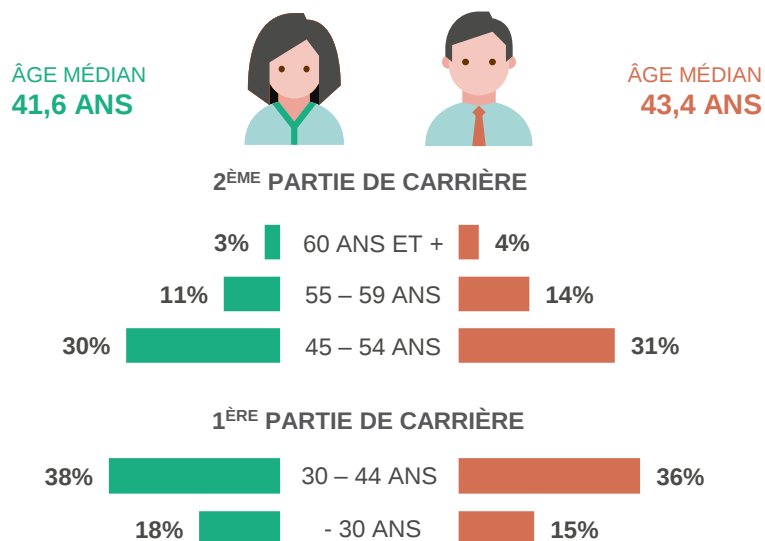
DES DIFFÉRENTIELS D'ÂGE PRINCIPALEMENT LIÉS AUX FAMILLES DE MÉTIERS

L'ÂGE MÉDIAN des agents de la FPH en région Centre-Val de Loire s'établit à **41,9 ANS** (*légèrement inférieur à la consolidation inter-régions*).

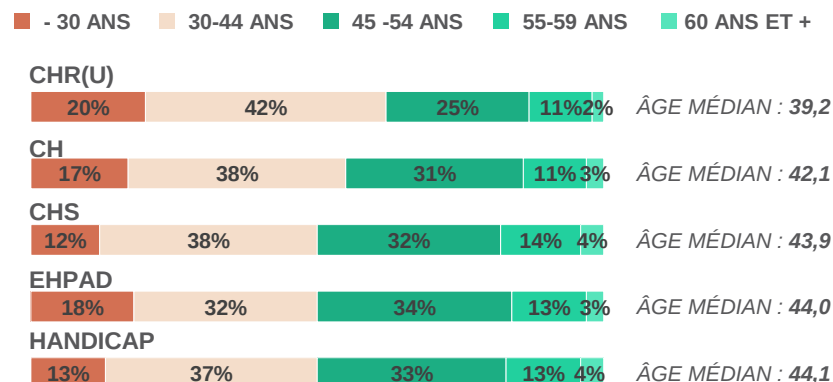
44,2% de ces agents se situent **EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE**, à savoir qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus, ils étaient **45% en 2013**. C'est davantage le cas pour les hommes (49%) en proportion plus nombreux à exercer une métier technique-logistique où l'âge médian dépasse les 46 ans.

Des écarts notables sont à noter selon la famille de métiers d'exercice.

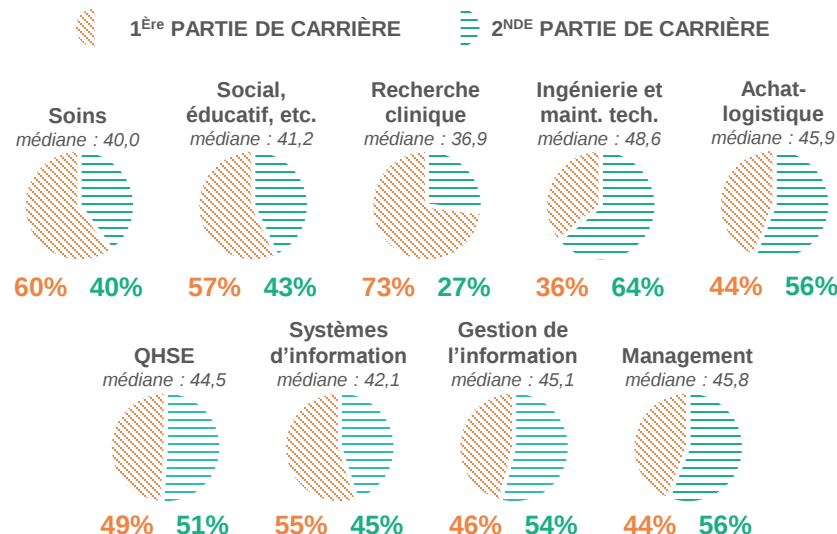
RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ÂGE



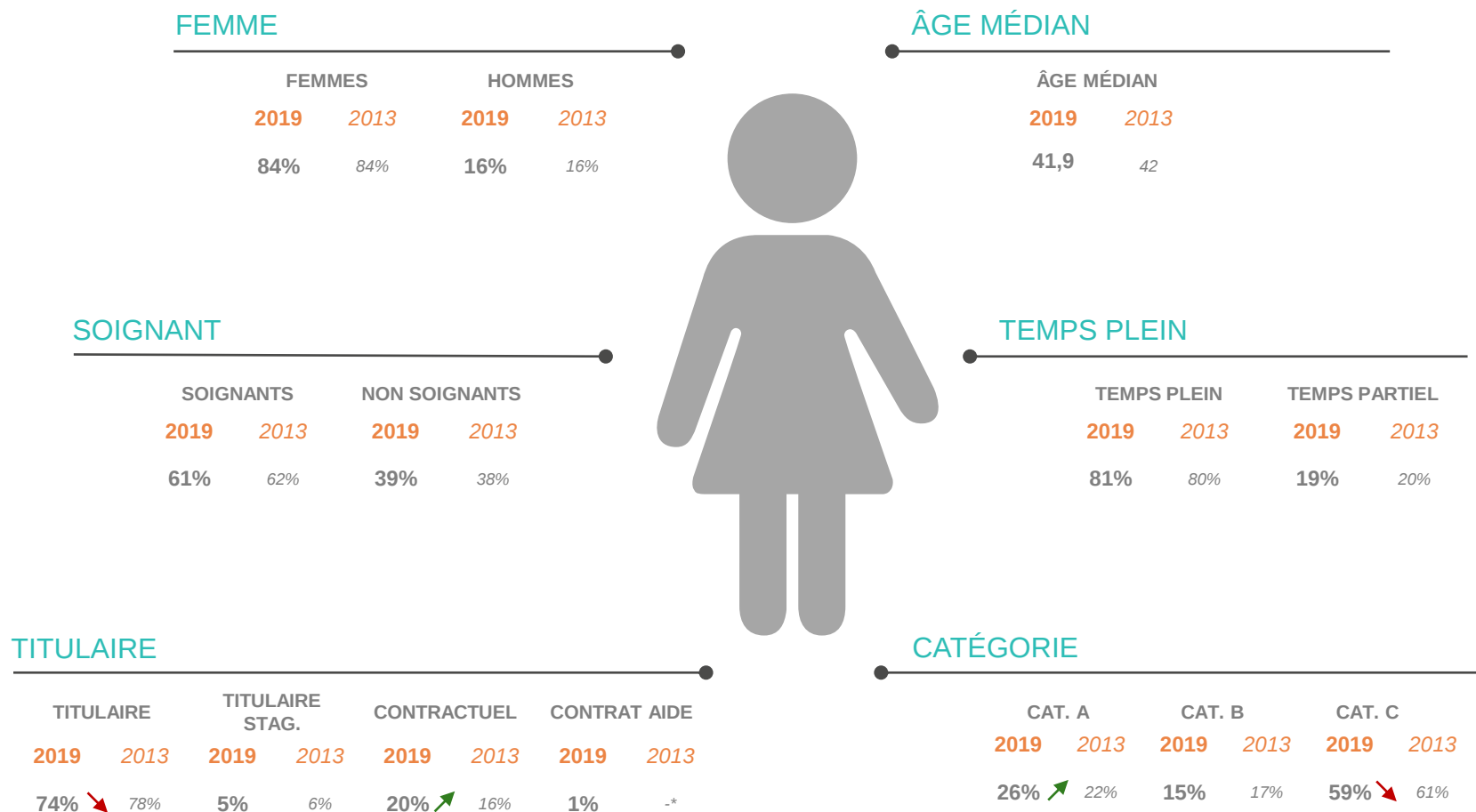
RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT



RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LA FAMILLE DE MÉTIERS



UNE GRANDE STABILITÉ DU PROFIL DES AGENTS, A L'EXCEPTION DU STATUT ET DE LA CATÉGORIE D'EMPLOI



* Les agents en contrat aidé n'étaient pas inclus dans l'édition précédente de la cartographie régionale des métiers.

LES « FAISANT-FONCTION » : UNE REALITE DIFFERENTE SELON LES METIERS ET TYPES D'ETABLISSEMENT

TAUX ET EFFECTIFS DES FAISANT-FONCTION POUR 4 METIERS SOIGNANTS

INFIRMIER(ÈRE) PUÉRICULTEUR(TRICE)

46%



2013



262 ↗ +/-150

INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE

42%

171 ↗ +/-10

ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS

30%

239 ↗ +/-50

AIDE-SOIGNANT(E)

12%

1 627 ↘ +/-500

DÉFINITION



ECART DE GRADE OU « FAISANT-FONCTION »

Situation dans laquelle le grade de l'agent ne correspond pas aux grades préconisés par le Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie

FAISANT-FONCTION CHEZ LES ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS

CHR(U)/CH

28%

CHS

21%

EHPAD autonome

61%

HANDICAP

0%

ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS



- Grade de référence : cadre de santé
- Principaux écarts de grade : infirmier(ère) en soins généraux, masseur kinésithérapeute, préparateur(trice) en pharmacie hospitalière, technicien(ne) de laboratoire, etc.

FAISANT-FONCTION CHEZ LES AIDES-SOIGNANT(E)S

CHR(U)/CH

10%

CHS

1%

EHPAD autonome

25%

EHPAD hébergé

14%

HANDICAP

0%

AIDE-SOIGNANT(E)



- Grade de référence : aide-soignant(e)
- Principaux écarts de grade : agent des services hospitaliers qualifiés (ASHQ), aide médico-psychologie (AMP), etc.

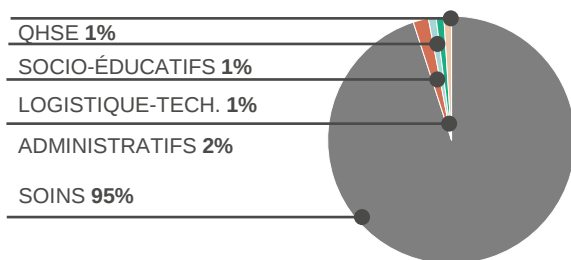
LES AGENTS DE GRADE AIDE-SOIGNANT : DES INDICATIONS SUR DES RECONVERSIONS, EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES...

4,9%
DES AGENTS DE
GRADE AIDE-
SOIGNANT
EXERCENT UN
MÉTIER NON
SOIGNANT

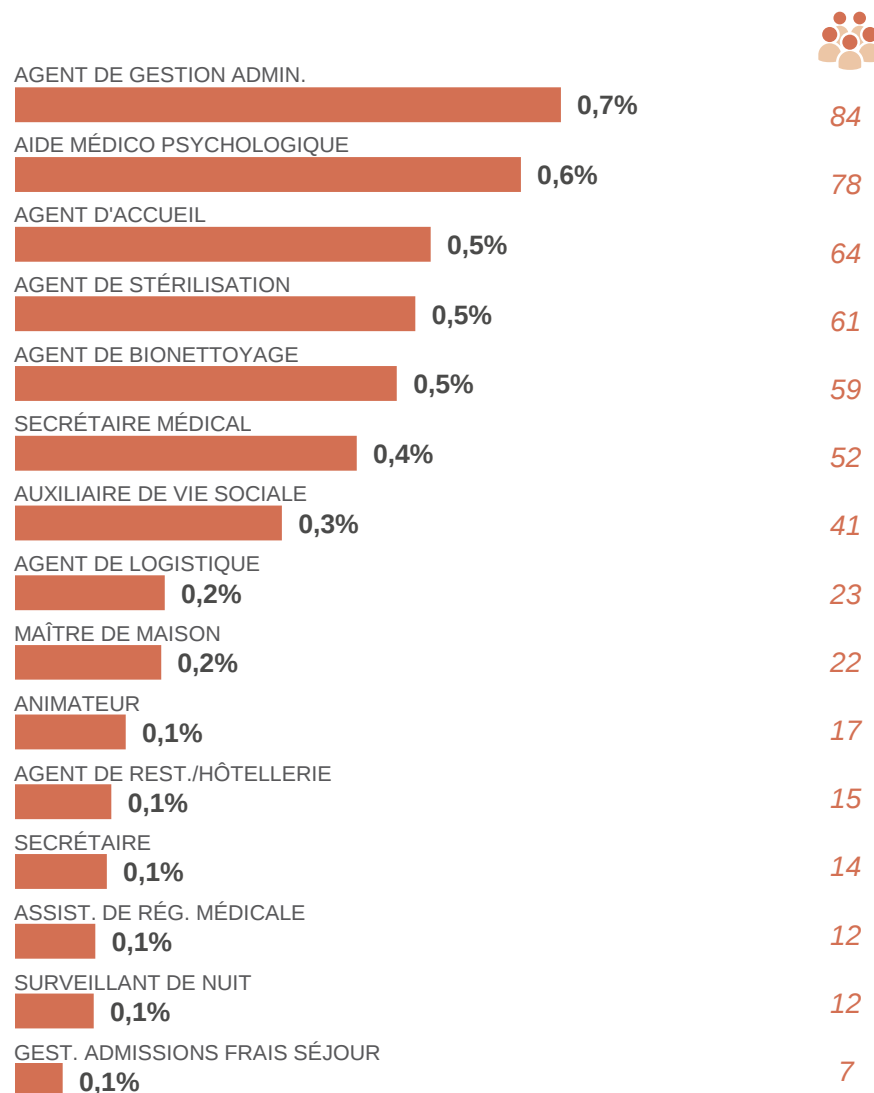
soit 601 agents



RÉPARTITION PAR FAMILLE DE
MÉTIER DES AGENTS
DE GRADE AIDE-SOIGNANT



TOP 15 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR CE GRADE





Observatoire Santé
Médecine Social et Social

PROFESSIONNELS SOIGNANTS (AS, AP, AMP/AES) : PARCOURS, MOTIVATION ET PERSPECTIVES



Julie CAILLET - Chargée d'études

GIP ALFA CENTRE-VAL DE LOIRE

Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi

Restitution Cartographie des métiers ANFH – 15/09/2020



Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

OS

100



Un panel de professionnels confirmés



Ancienneté dans le métier

15 ans
Enquêtes 2015 et 2017

A d'abord obtenu la certification
avant d'exercer le métier

54%

A d'abord exercé le métier avant
d'accéder à la certification

41%

Non renseigné

4%

17 ans
Enquête 2019

A d'abord obtenu la certification
avant d'exercer le métier

56%

A d'abord exercé le métier avant
d'accéder à la certification

34%

Non renseigné

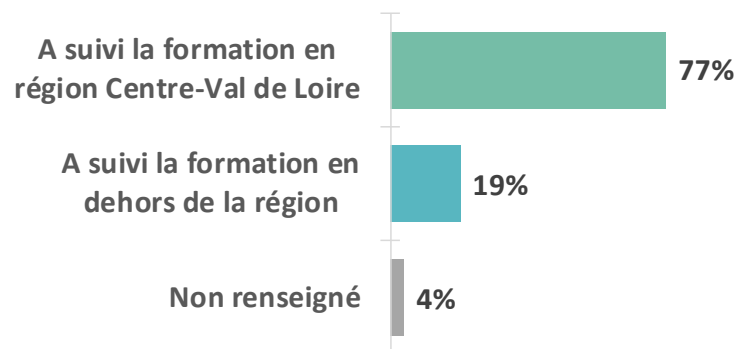
10%

Formés sur le territoire régional et qui travaillent sur le territoire où ils se sont formés

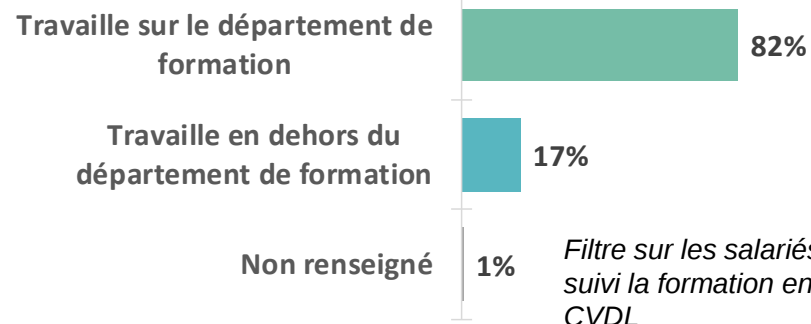


Mobilité géographique

Territoire de formation

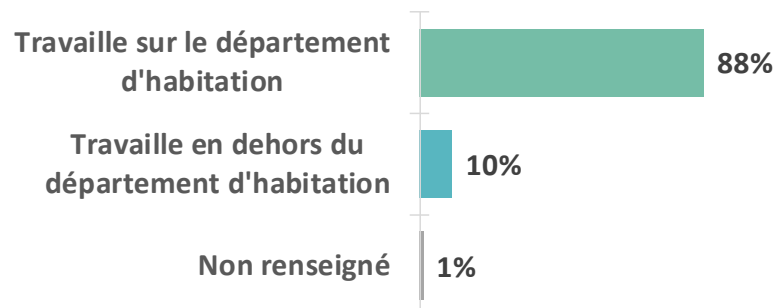


Territoire de formation / Territoire d'emploi



Filtre sur les salariés ayant suivi la formation en région CVDL

Territoire d'emploi / Territoire d'habitation



Formés sur le territoire régional et qui travaillent sur le territoire où ils se sont formés



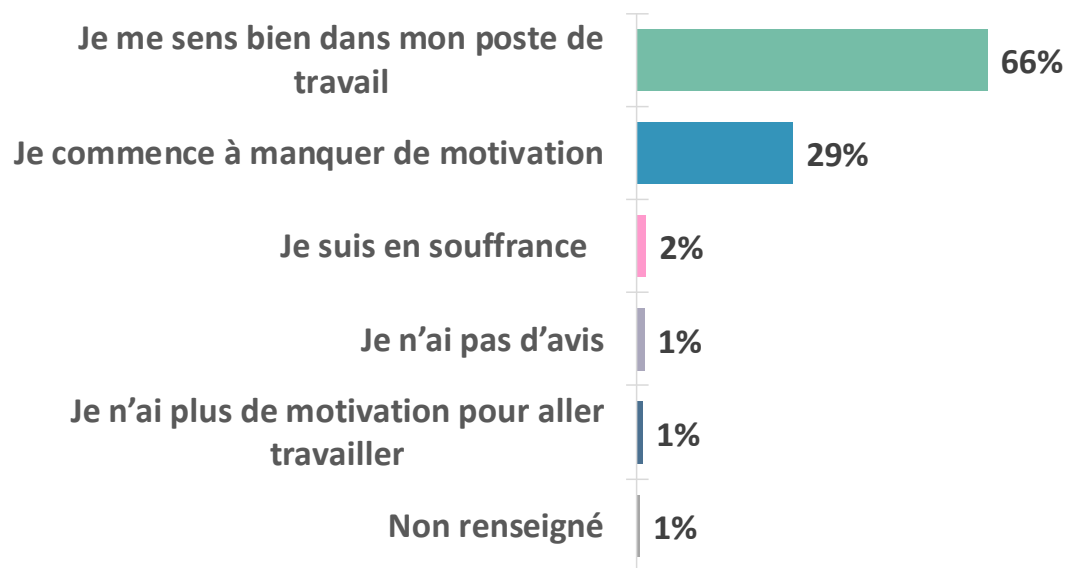
Principales motivations pour postuler dans l'établissement actuel



Des salariés encore motivés



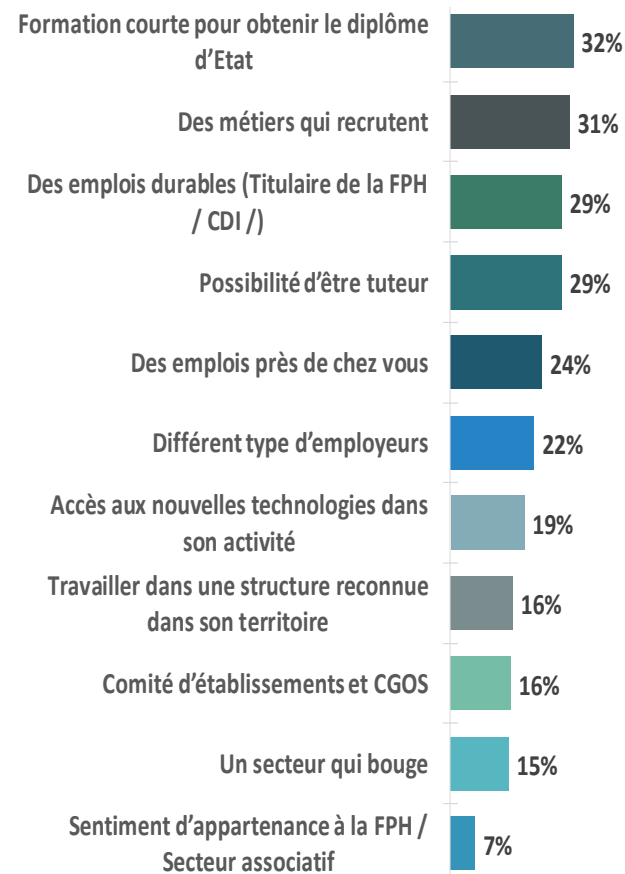
Ressenti dans le poste de travail



Où le relationnel et le travail en équipe prédominent



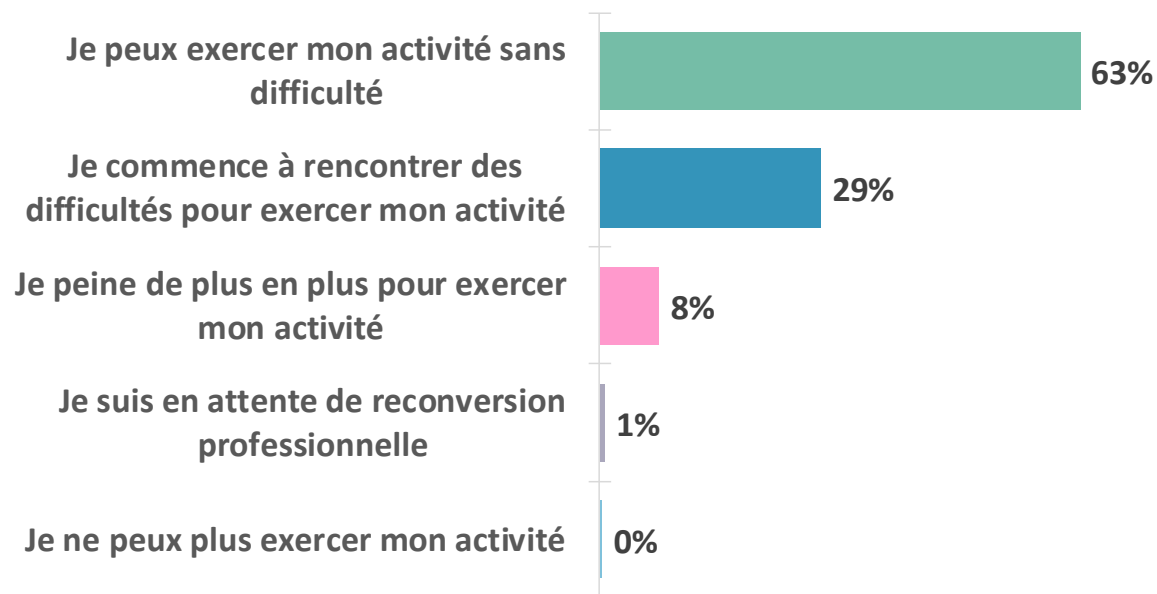
Atouts du métier



Néanmoins avec des difficultés dans la condition physique pour certains professionnels



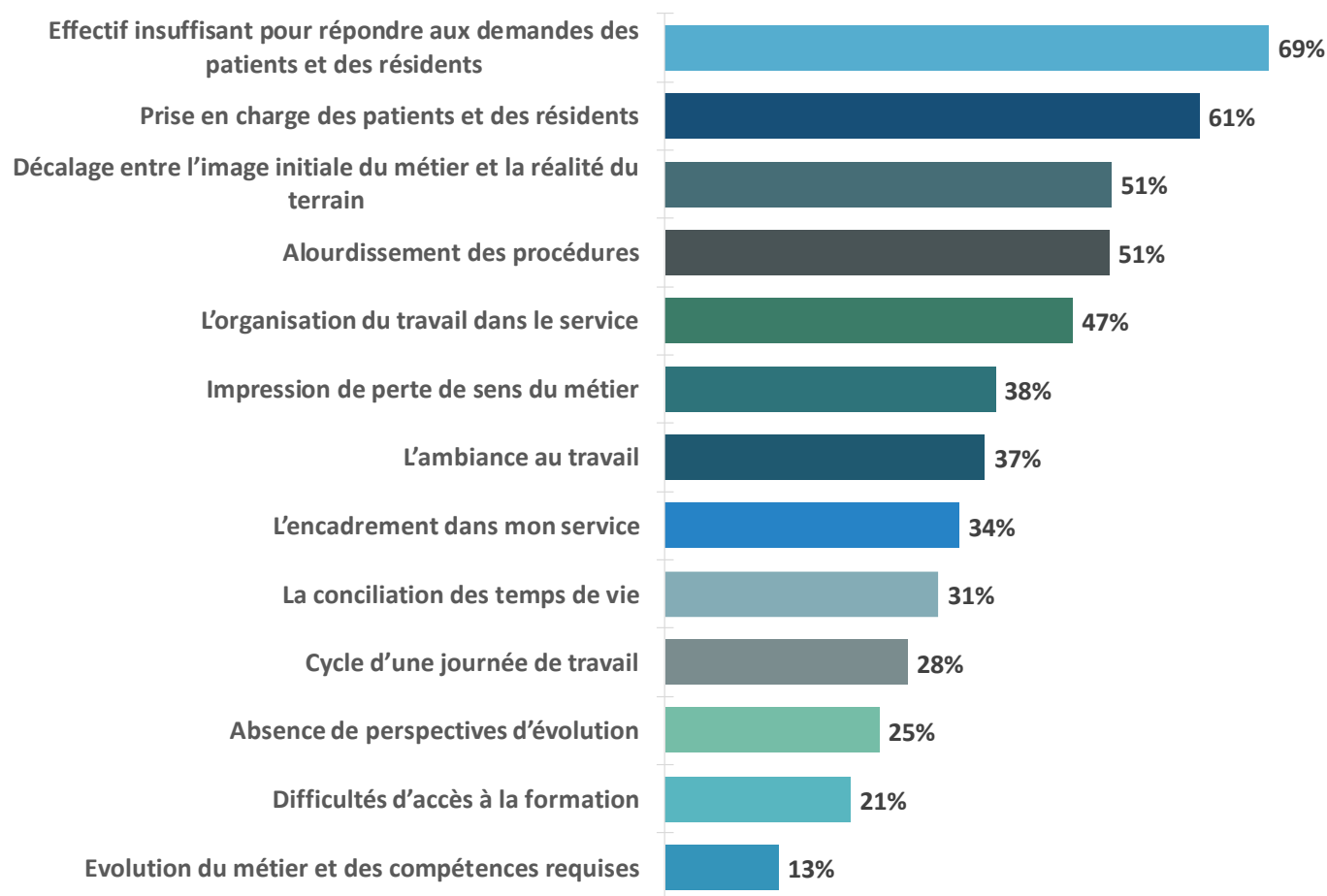
Condition physique



Qui témoignent d'une certaine pénibilité sur le poste de travail



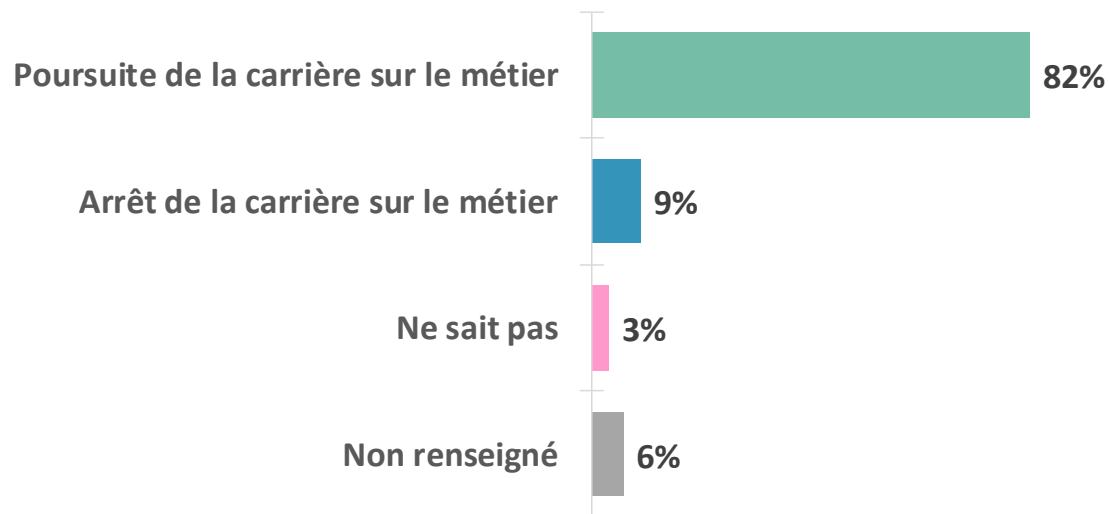
Critères de pénibilité du poste



Des professionnels qui souhaitent continuer à exercer leur métier



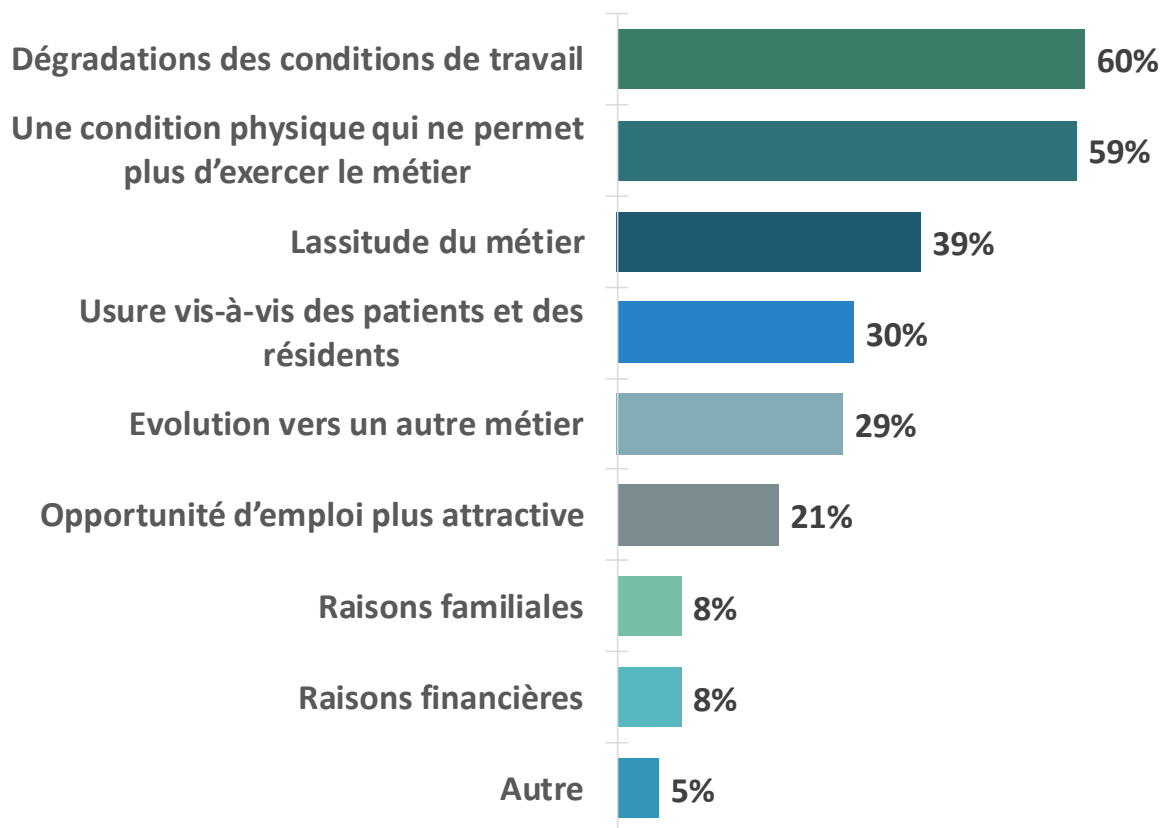
Souhait de poursuite de carrière



Des professionnels qui souhaitent continuer à exercer leur métier



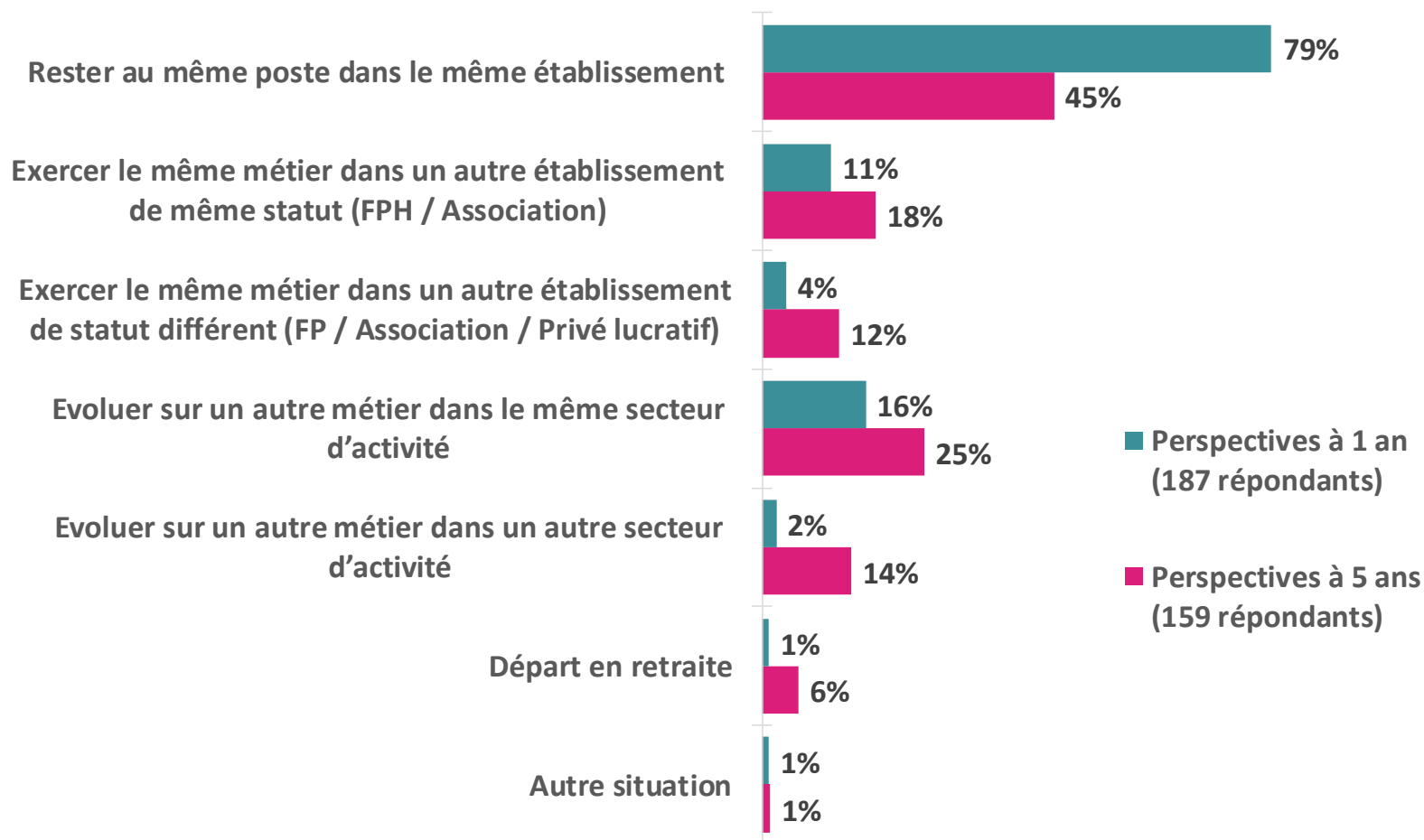
Principaux motifs qui conduiraient à changer de métier



Des professionnels qui souhaitent continuer à exercer leur métier



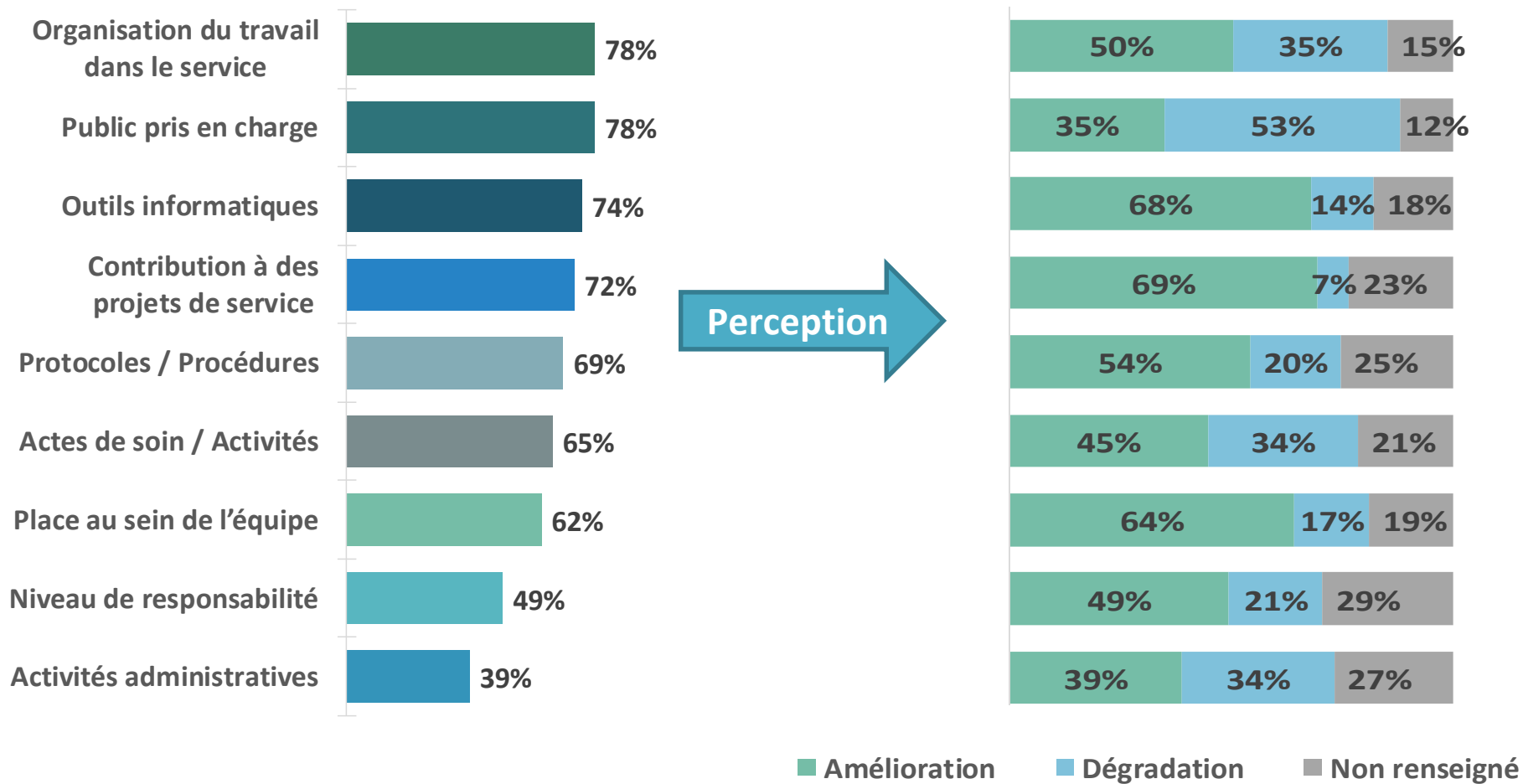
Perspectives



Des emplois qui évoluent



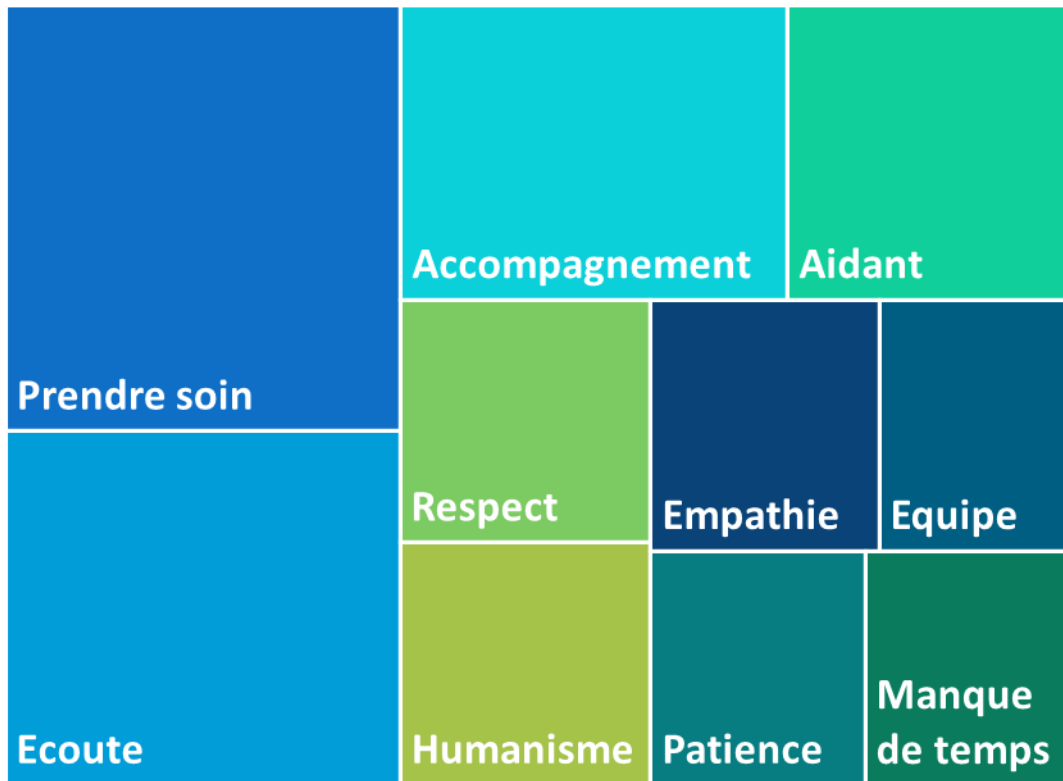
Changements observés dans les pratiques



Des emplois qui évoluent



Perception du métier aujourd'hui



Evolution par rapport au début de carrière

- ☐ 53% gardent une perception positive
- ☐ 14% observent une amélioration
- ☐ 33% constatent une dégradation

Vous connaissez quelqu'un qui veut faire le même métier que vous, que lui dites-vous pour le convaincre d'exercer ce métier ?



Connais-tu le secteur ? Après réflexion, trouves-tu toujours le métier aussi attractif et appelant ? Si oui, fonce, forme toi, apprends de ton futur collègue, et donne à tes patients force, empathie, confort et générosité. Tu t'épanouiras dans ton travail, tu y trouveras ta place.

C'est un métier très enrichissant tant sur le plan professionnel que personnel. Ce métier fait "grandir". Ne pas hésiter à se former. Bien se sentir au travail permet de pratiquer les soins dans une dimension « éthique » et inversement. Ne pas hésiter à se questionner grâce à l'équipe pluridisciplinaire.

Si tu aimes le contact, aider les personnes et travailler en équipe alors lance-toi!

Sois sûr de ta vocation, accroche toi et protège ton dos et garde le moral! Privilégie le relationnel et n'oublie pas que chaque patient ou résident a une histoire...

Je suis entre deux. Ce beau métier change malheureusement, avant je l'aurai convaincu. Au jour d'aujourd'hui, il manque une reconnaissance pro mais il y a du contact avec la personne, l'échange et heureusement la reconnaissance du malade.

Je lui dirai que le métier est trop dur et que ça nous abime physiquement et mentalement. Toutefois, je garde espoir que cela puisse changer et j'y contribuerai si cela est possible.

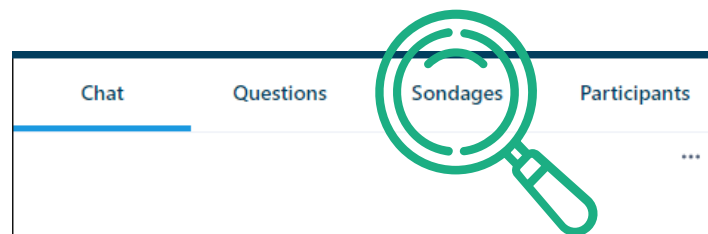
Que malgré les conditions de travail difficiles, c'est un beau métier. Malheureusement peu reconnu par beaucoup mais tellement enrichissant qui apporte beaucoup. Que travailler au contact de la maladie en permanence n'est pas facile, et que cela doit être un véritable choix, une vocation. C'est un métier qui nous propulse dans l'intimité des patients, dans le relationnel, l'écoute, le prendre soin.

C'est un métier enrichissant mais on a pas de reconnaissance, que ce soit financier ou par la parole. Le métier s'est dégradé : bon courage! Pense que tu n'auras plus de week-end mais à côté, les résidents t'apporteront beaucoup.

CLÔTURE DU WEBINAIRE

- Questions-réponses

- Donnez-nous votre avis :



- Bientôt sur le site de l'ANFH:

- Accès à la plaquette de présentation des résultats de la cartographie
- Accès au replay et au support des Webinaires...

Merci de votre participation !