

PROJET CARTOGRAPHIE DES METIERS REGIONALE DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

RAPPORT RÉGIONAL
*PROVENCE-ALPES-CÔTE
D'AZUR*
SEPTEMBRE 2023

Projet cartographie des métiers dans la FPH en PACA (PERSONNEL NON MÉDICAL ET SAGE-FEMME)

P. 8 – La Fonction Publique Hospitalière : un acteur de poids dans l'emploi régional

P. 15 – La cartographie des métiers de la FPH

P. 53 – Les difficultés de recrutement et les métiers en tension dans les établissements de la région PACA

P. 80 – Déploiement des démarches de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC)

P. 85 – Annexes

PRÉAMBULE

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, **DISPOSER D'OUTILS DE PILOTAGE RH EST DEVENU INDISPENSABLE** pour les établissements. En jeu, l'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences des agents de la FPH, afin d'assurer la qualité de la prise en charge des patients et des résidents. **LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS**, précédemment réalisée en 2020 (données au 31/12/2019), **EST L'UN DE CES OUTILS.**

Pour poursuivre cette dynamique d'accompagnement, les Instances régionales de l'ANFH Provence-Alpes-Côte d'Azur ont décidé l'actualisation de la **CARTOGRAPHIE REGIONALE DES METIERS DE LA FPH** (au 31/12/2022), couplée à une enquête sur les **METIERS EN TENSION**, ainsi qu'à une étude sur les **BESOINS EN PERSONNELS MEDICAUX.**

Nota : l'étude portant sur les besoins en personnels médicaux fait l'objet d'un rapport distinct.

PÉRIMÈTRE ET PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES - 1

LE PERIMETRE DE REFERENCE

Le choix du périmètre est déterminé par la volonté de disposer d'une photographie à un instant « T » du personnel non médical en activité dans les établissements de la région, en évitant les doubles comptages.

La population recensée sera ainsi constituée de tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière dont les établissements étaient employeurs au 31 décembre 2022, quel que soit leur temps de travail.

Sont inclus : les titulaires de la FPH, les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels sur emploi permanent (CDI ou CDD) ou de remplacement (CDD), les personnels en contrat aidé (emplois d'avenir, etc.), les apprentis et les personnels en formation professionnelle.

Sont exclus : les personnels n'étant pas en situation d'activité (disponibilité, détachement, congé parental, etc.)..

PÉRIMÈTRE ET PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES -2

LES NOMENCLATURES DE REFERENCE

Les métiers à affecter aux agents (non médicaux) sont ceux recensés dans la dernière version (v3) du **Répertoire des Métiers de la Santé et de l'autonomie**, version la plus utilisée à ce jour dans la FPH et qui **donnera lieu à la consolidation régionale**.

Les nomenclatures de référence pour les personnels non médicaux sont les versions les plus récentes des nomenclatures ci-dessous :

- ▶ *Pour les emplois : Nomenclature des Métiers Hospitaliers Personnels non Médicaux (NMH PNM) du Ministère des Affaires sociales et de la Santé*
- ▶ *Pour les corps / grades : Nomenclature des Emplois Hospitaliers Personnels non Médicaux (NEH PNM) du Ministère des Affaires sociales et de la Santé.*

PÉRIMÈTRE ET PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES -3

LES PRINCIPES D'AFFECTATION DES METIERS

On s'intéresse à la réalité des activités donc au **métier réellement exercé par chaque agent**. Même s'il n'a pas la qualification requise, il est préconisé de lui affecter le métier qu'il exerce.

Lorsqu'un agent exerce plusieurs métiers, l'établissement doit recenser l'ensemble des métiers en désignant son métier principal. Si l'agent exerce 2 métiers à parts égales, le choix du métier à affecter se fait à la discrétion de l'établissement.

Les personnels en formation professionnelle longue (Etudes Promotionnelles, Congé de Formation Professionnelle, etc.) sont à affecter au **métier exercé préalablement à la formation**.

UN TAUX DE COUVERTURE DES AGENTS TRÈS SATISFAISANT, POUR TOUS LES TYPES D'ÉTABLISSEMENTS

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

60% DES ENTITÉS JURIDIQUES ONT DÉPOSÉ LEURS DONNÉES MÉTIERS

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

COUVERTURE « AGENTS »

84 ENTITÉS JURIDIQUES

63 766 AGENTS COUVERTS PAR LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

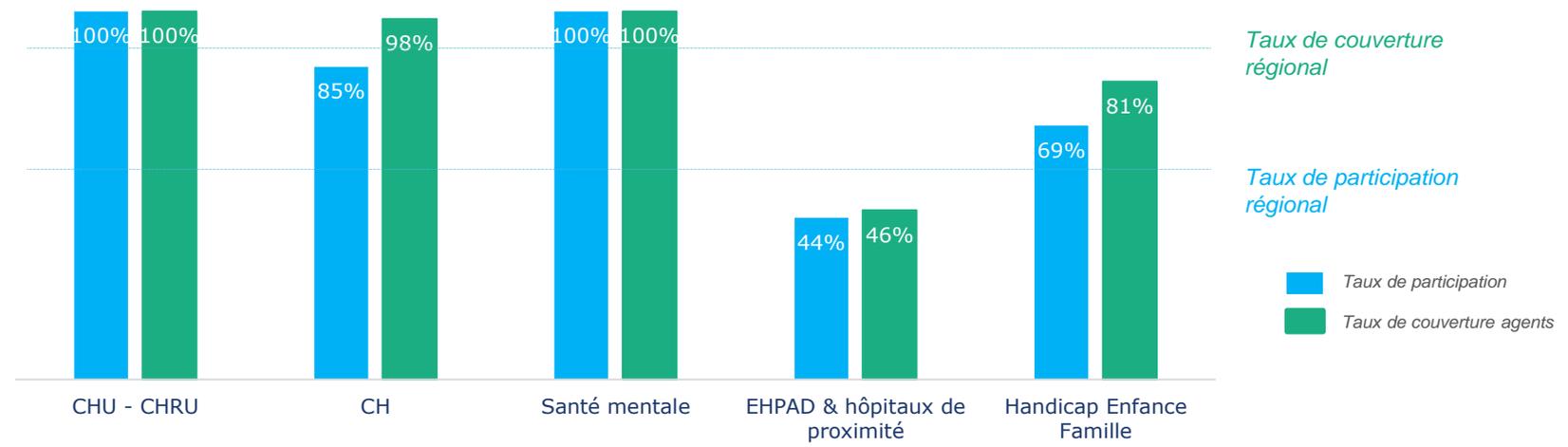
SOIT 93%

des agents de la FPH en région

Variabilité régionale : min 65% / max : 92%

NB : la variabilité régionale est donnée à titre indicatif pour permettre de situer la région par rapport aux indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre des 2^{ème} et 3^{ème} cycle de l'ANFH. Il s'agit de l'ensemble des régions métropolitaines. Les DROM ne sont pas intégrés dans ce comparatif, du fait d'indicateurs souvent spécifiques.

PARTICIPATION ET TAUX DE COUVERTURE « AGENTS » PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



1

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE : UN ACTEUR DE POIDS DANS L'EMPLOI REGIONAL



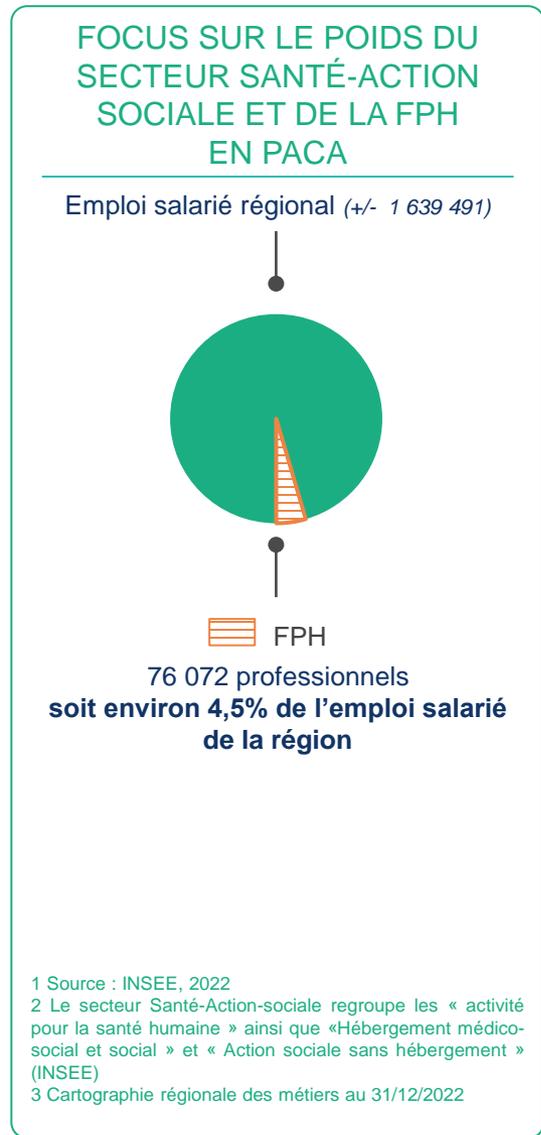
LA FPH EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : PLUS DE 173 000 PROFESSIONNELS ET 4,5% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL

76 072
PROFESSIONNELS***
 répartis sur
141 ENTITÉS
JURIDIQUES

68 937
 AGENTS
 ADMINISTRATIFS,
 ÉDUCATIFS, SOIGNANTS,
 TECHNIQUES, ET SAGES-
 FEMMES*

7 135
 MÉDECINS**,
 PHARMACIENS ET
 ODONTOLOGISTES

- ▶ Actuellement, **76 072 PROFESSIONNELS** exercent leur activité au sein de la FPH Provence-Alpes-Côte d'Azur, dont **91% d'agents de la FPH** (administratifs, socio-éducatifs, soignants, logistiques, techniques et sage-femmes*) et **9% de personnels médicaux****.
- ▶ Ces **76 072 PROFESSIONNELS** représentent **4,5% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL** de Provence-Alpes-Côte d'Azur, poids inférieur à la moyenne métropolitaine (5%). Du fait du fort dynamisme économique des secteurs tertiaire et touristique de la région.



* Les sages-femmes étant encore gérées, la plupart du temps, par la Direction des Ressources Humaines des établissements, le parti-pris a été retenu de comptabiliser ces personnels avec le personnel non médical
 ** Enquête SAE 2022 (DARES), Hors internes et libéraux

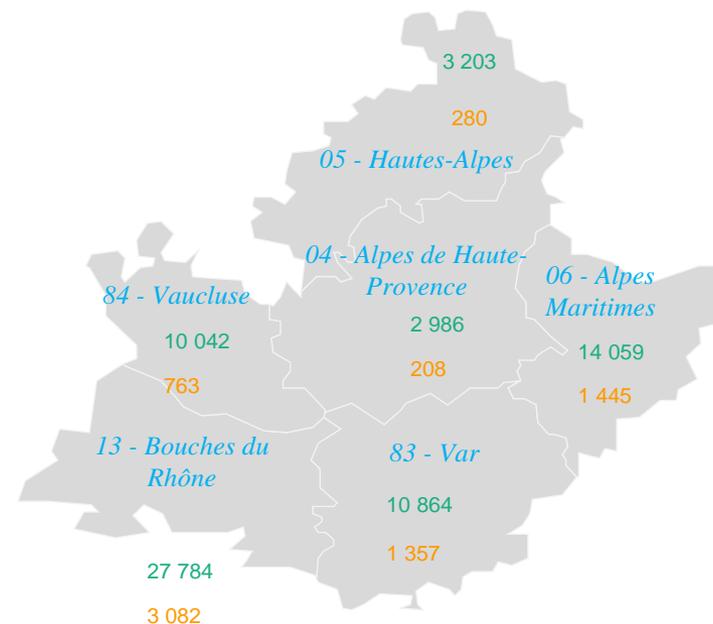
PRÈS DE 4 PROFESSIONNELS SUR 10 DE LA FPH DANS LA RÉGION EXERCENT DANS LES BOUCHES-DU-RHÔNE

40,6% des professionnels de la FPH Provence-Alpes-Côte d'Azur travaillent dans les **BOUCHES-DU-RHÔNE** (plus de 30 000 professionnels)

Le **ALPES-MARITIMES**, le **VAR** et le **VAUCLUSE** comptent, quant à eux, plus de 10 000 professionnels chacun avec **14,2%** à **20,4%** de l'effectif de la région.

Dans les **2 AUTRES DÉPARTEMENTS** exercent de **4,2%** à **4,6%** des professionnels de la FPH.

	Agents de la FPH	Pers. médicaux	Eff. total des professionnels de la FPH	Poids des professionnels de la FPH dans la région
04-Alpes-de-Haute-Provence	2 986	208	3 194	4,2%
05-Hautes-Alpes	3 203	280	3 483	4,6%
06-Alpes-Maritimes	14 059	1 445	15 504	20,4%
13-Bouches-du-Rhône	27 784	3 082	30 866	40,6%
83-Var	10 864	1 357	12 221	16,1%
84-Vaucluse	10 042	763	10 805	14,2%
Total	68 937	7 135	76 072	100,0%



AGENTS ADMINISTRATIFS, SOCIO-ÉDUCATIFS, SOIGNANTS ET TECHNIQUES, ET SAGES-FEMMES

PERSONNELS MÉDICAUX (hors internes et libéraux) - Hors internes et libéraux

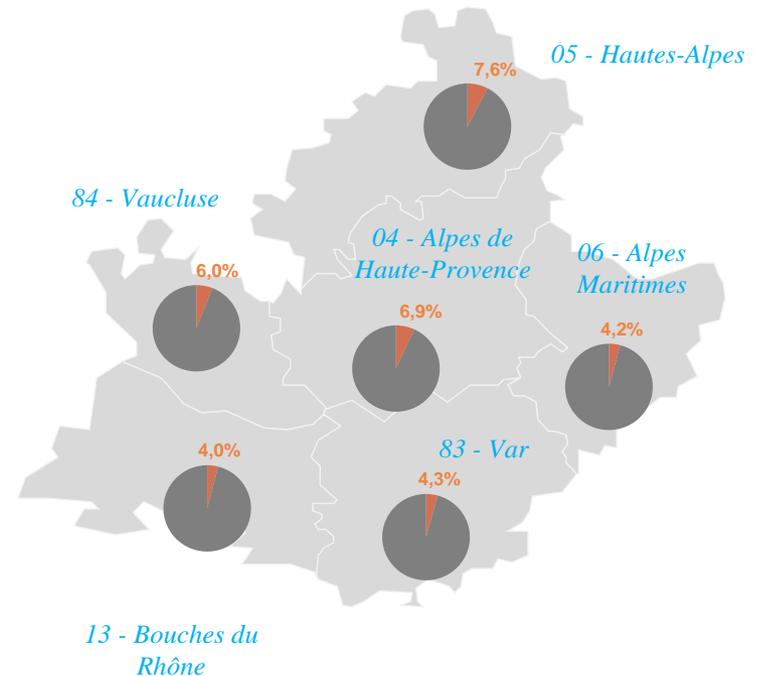
Nota : L'ensemble des professionnels est rattaché à l'entité juridique d'appartenance et non à l'établissement géographique dans lequel ils exercent leur activité.

SELON LES DÉPARTEMENTS, LA FPH REPRÉSENTE 4% À 7,6% DE L'EMPLOI SALARIÉ

En rapprochant l'effectif de la FPH de chaque département et de leur poids dans l'emploi salarié, nous observons une disparité de réalités en termes de contribution de la FPH à l'emploi, pouvant être illustrée par 2 départements :

- **Les HAUTES-ALPES**, département au plus faible effectif dans lequel la contribution de la FPH à l'emploi salarié est la plus élevée : l'effectif de la FPH y représente **plus de 7% de l'emploi salarié** du département.
- **Les BOUCHES DU RHONE**, qui emploie **40,6% des professionnels de la FPH** dans la région, représente **à peine 4% de l'emploi salarié**, effet combiné de la présence d'un CHU et d'un marché de l'emploi très large.

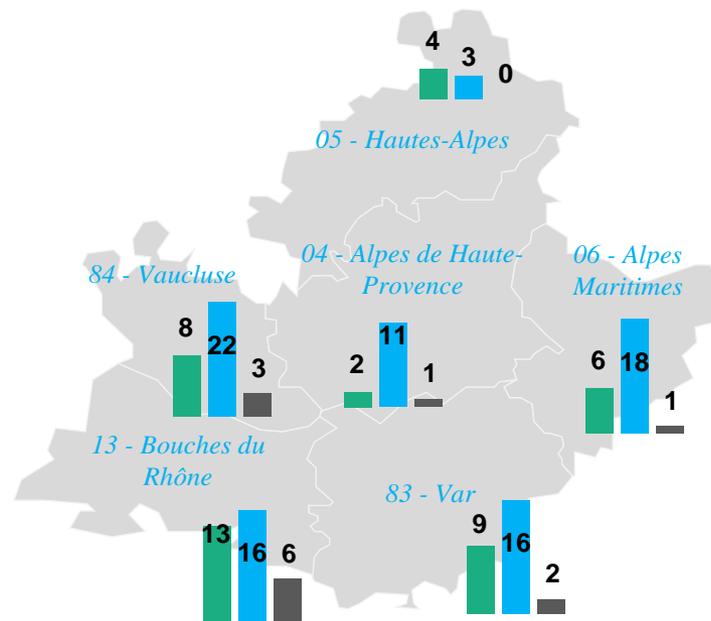
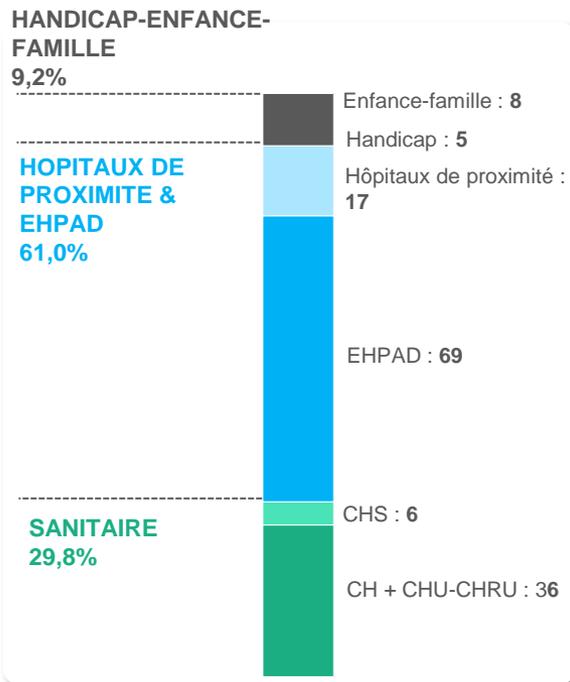
 Poids de la FPH dans l'emploi salarié



	Effectif total des professionnels de la FPH	Poids des professionnels de la FPH dans la région	Effectif des salariés tous secteurs	Poids de la FPH dans l'emploi salarié
04-Alpes-de-Haute-Provence	3 194	4,2%	44 795	6,9%
05-Hautes-Alpes	3 483	4,6%	45 167	7,6%
06-Alpes-Maritimes	15 504	20,4%	372 073	4,2%
13-Bouches-du-Rhône	30 866	40,6%	730 664	4,0%
83-Var	12 221	16,1%	270 055	4,3%
84-Vaucluse	10 805	14,2%	176 737	6,0%
Total	76 072	100,0%	1 639 491	4,5%

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

RÉPARTITION SECTORIELLE DES ÉTABLISSEMENTS SUR LE TERRITOIRE



* Base Etablissements ANFH 2022

PLUS DE 85% DES AGENTS EXERCENT DANS LE SANITAIRE

SANITAIRE (hors santé mentale) : 36 établissements



52 474 professionnels*
soit 76,1%

SANTÉ MENTALE : CHS : 6 établissements



6 300 professionnels, soit 9,1%

HÔPITAUX DE PROXIMITÉ & EHPAD AUTONOMES : 86 établissements



7 782 professionnels soit 11,3%

HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE : 13 établissements



2 381 professionnels soit 3,5%

(*) Selon l'activité principale de l'employeur. Ainsi, tous les agents travaillant dans un CH sont comptabilisés dans la catégorie « SANITAIRE » même s'ils travaillent dans un EHPAD ou un service de santé mentale intégré au CH.

14% DES AGENTS EXERCENT EN SANTÉ MENTALE ET 13% DANS UN EHPAD

SANTÉ MENTALE : CHS



6 300 professionnels

+ Services de santé mentale au sein de CH



3 067 professionnels*



9 367 professionnels exerçant en SANTE MENTALE :
67% en CHS et 33% dans un service de santé mentale

14% des professionnels de la FPH en Provence-Alpes-Côte d'Azur

PERSONNES ÂGÉES : EHPAD autonomes + EHPAD hébergés au sein de CH



5 549 professionnels



3 279 professionnels*



8 828 professionnels exerçant en EHPAD :
63% en EHPAD autonomes et 37% en EHPAD hébergés.

13% des professionnels de la FPH en Provence-Alpes-Côte d'Azur

(*) Information issue des fichiers transmis par les établissements à BVA à partir des Pôle, Unité Fonctionnelle-UF ou lettres budgétaires des agents (PM non inclus).

2

**LA
CARTOGRAPHIE
RÉGIONALE DES
MÉTIERS DE LA
FONCTION
PUBLIQUE
HOSPITALIERE
(PERSONNEL NON
MÉDICAL ET SAGE-
FEMME)**



PROFIL RÉGIONAL DES AGENTS DE LA FPH EN RÉGION PACA

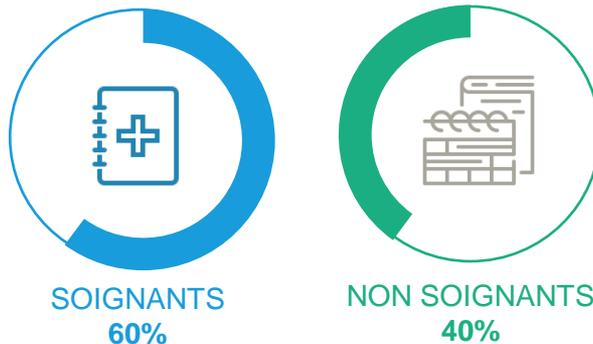
► A RETENIR :

- La FPH compte **68 937 agents** en Provence-Alpes-Côte d'Azur, soit une hausse de 2,9% et 1 917 agents par rapport à 2019.
- Le profil-type de l'agent est caractérisé par :
 - **80% de femmes**, taux stable par rapport à 2019 (79%)
 - **37% d'agents en catégorie A**, taux en forte hausse par rapport à 2019 (31%) du fait de l'évolution statutaire des infirmiers en soins généraux. Notons également la forte augmentation du taux de **catégorie B**, impacté par l'évolution entre-temps de la catégorie des aides-soignants et de métiers paramédicaux (33% Vs 18% en 2019).
 - **71% de titulaires**, taux en baisse de 2 points par rapport à la précédente cartographie.
 - **42,9 ans d'âge médian**, stable par rapport à 2019 (43,0 ans).
- **Le 1^{er} métier est celui d'IDE** comme dans la majorité des régions cartographiées, avec **21,0% des agents** exerçant ce métier. **L'effectif des IDE (+ 35 agents)** est plutôt stable par rapport à la précédente cartographie au regard de l'effectif global. Avec **20,1%** de l'effectif, le poids des **aides-soignants** est très proche de celui des IDE dans la région, mais a connu une augmentation un peu plus marquée depuis 2019 (+ 209 agents). Les **agents de bionettoyage** constituent le 3^{ème} métier de la FPH en PACA comme ailleurs mais avec un poids plus élevé de **9,4% de l'effectif** (- 16 agents).

PROFIL RÉGIONAL DES AGENTS DE LA FPH

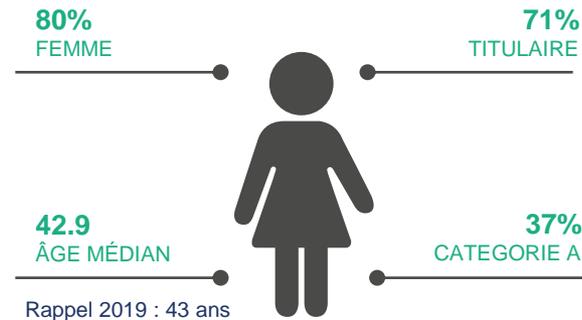
68 937
 AGENTS DE LA FPH RÉPARTIS
 SUR **189 MÉTIERS**
SOIT
+ 1 917 et +2,9%
 PAR RAPPORT A 2019

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS



Rappel 2019 : 60% Soignants - 40% Non soignants

PROFIL TYPE DE L'AGENT

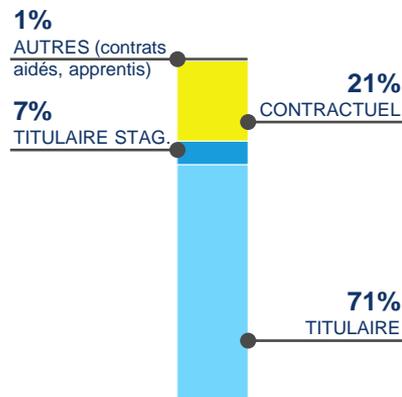


SEXE DES AGENTS



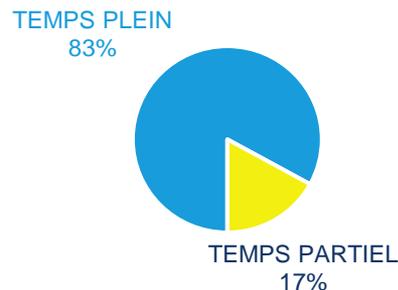
Rappel 2019 : 79% Femme

STATUT DES AGENTS



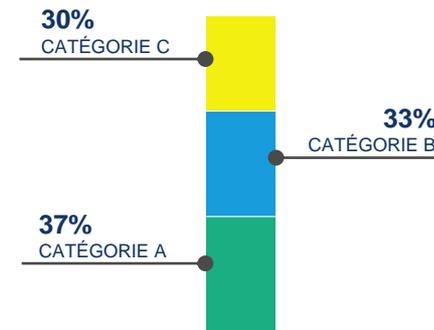
Rappel 2019 : 73% Titulaire – 6% Titulaire stagiaire – 21% Contractuel 1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel 2019 : 82% Temps plein – 18% Temps partiel

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel 2019 : 31% Catégorie A – 18% Catégorie B – 51% Catégorie C

L'EFFECTIF ET LE POIDS DES IDE ET AS EST PLUTÔT STABLE PAR RAPPORT À 2019

Le 1er métier de la FPH en Provence-Alpes-Côte d'Azur est celui d'IDE comme dans la majorité des régions cartographiées, avec 21% des agents exerçant ce métier. L'effectif des IDE (+ 35 agents) a légèrement augmenté tandis que le poids (- 0,5 pt) est en baisse par rapport à la précédente cartographie. Avec 20,1% de l'effectif, le poids des aides-soignants a légèrement reculé depuis 2019 (- 0,2 pts) malgré un effectif en plus forte hausse (+ 209 agents).

FAMILLES DE MÉTIERS

- 1 SOINS 60%
- 2 QHSE 11%
- 3 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%
- 4 ACHAT ET LOGISTIQUE 6%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 6%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE 1%

TOP 10 DES METIERS*

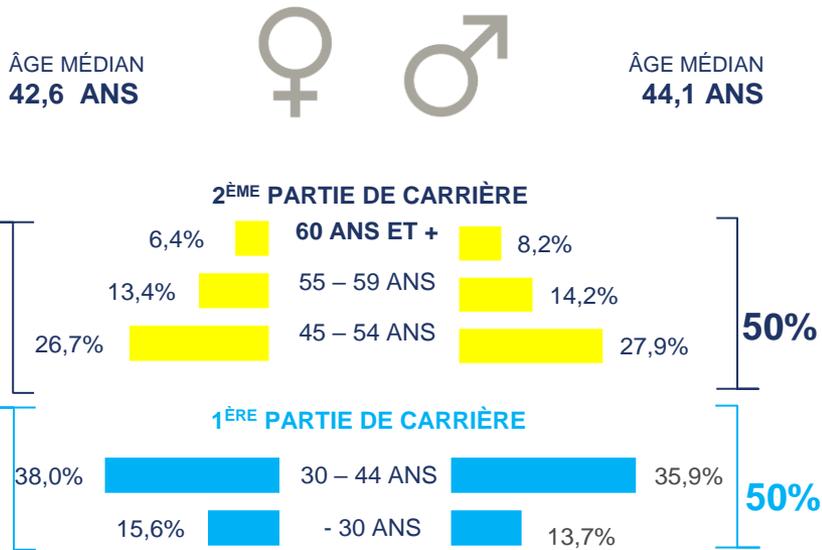
Métier	Poids (%)	Effectif	Rappel 2019	Différence
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	21,0%	14 446	14 411	
AIDE-SOIGNANT	20,1%	13 841	13 632	+
AGENT DE BIONETTOYAGE	9,4%	6 482	6 498	
SECRÉTAIRE MÉDICAL	4,4%	3 057	2 891	+
AGENT DE GESTION ADMIN.	2,7%	1 841	1 921	
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	2,2%	1 502	1 198	+
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	2,1%	1 460	1 315	
PSYCHOLOGUE	1,9%	1 315	1 223	
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL	1,9%	1 300	1 218	
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	1,7%	1 150	1 326	-

PRÈS D'UN AGENTS SUR DEUX EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE, 6 SUR 10 DANS L'INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE

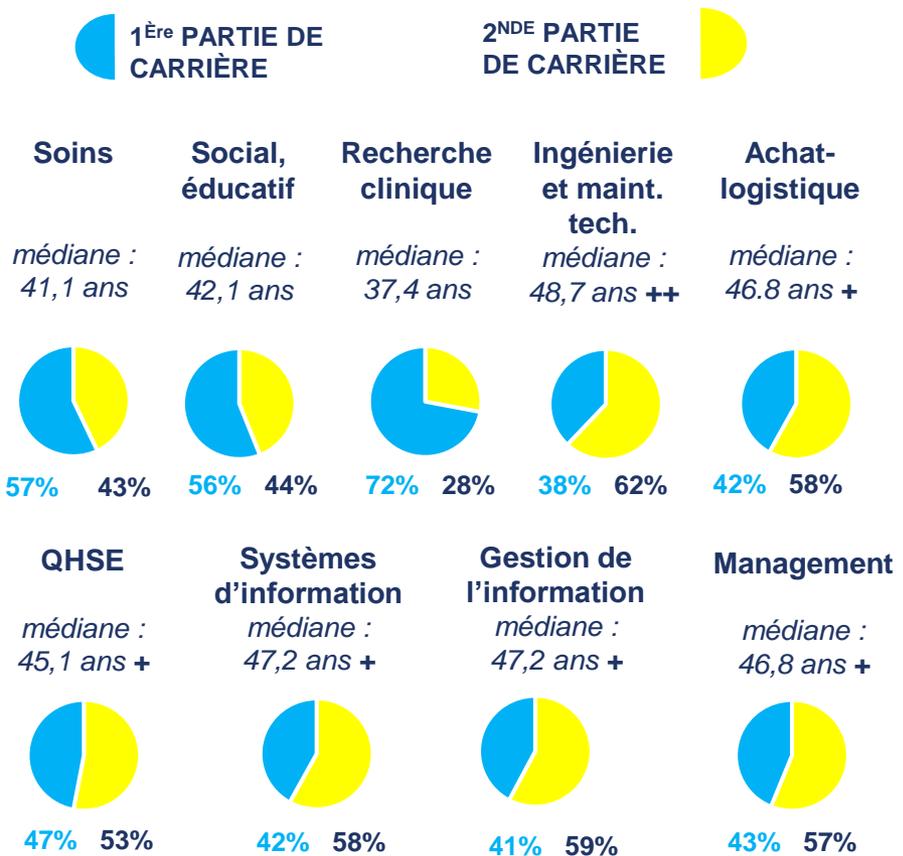
L'ÂGE MÉDIAN des agents de la FPH s'établit à **42,9 ANS**, soit dans la **fourchette haute des régions cartographiées métropolitaines** (variabilité régionale : min : 41,2 ans / max : 43,0). Il est stable par rapport à 2019 (43,0 ans).

47% des agents se situent EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE (45 ans ou plus), taux assez stable par rapport à la précédente cartographie (48%). C'est davantage le cas pour les **hommes** (50%), avec un poids plus important que les femmes sur chaque tranche d'âge au-delà de 45 ans

RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ÂGE



RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LA FAMILLE DE MÉTIERS



L'âge médian est fortement lié au métier exercé ; il varie de **37,4 ans** pour la Recherche clinique ou **41,1 ans** pour les Soins à **48,7 ans** pour l'Ingénierie et la maintenance technique. Tandis que seuls **43%** des agents sont en 2^{nde} partie de carrière dans les Soins, c'est le cas de **62%** des agents dans l'Ingénierie et la maintenance.

ZOOM SUR LES MÉTIERS A PLUS FORT EFFECTIF EN FIN DE CARRIÈRE (55 ANS ET PLUS)

23 902 agents ont 55 ans et plus, soit 20,2% en fin de carrière, taux proche de celui de 2019 (19%).

Dans les métiers à plus fort taux en fin de carrière, notons, en particulier, les métiers de l'encadrement, de formateurs, de cadres soignants, ainsi que certains métiers techniques spécifiques comme les agents de maintenance, les agents d'accueil et les surveillants de nuit.

TOP 10 DES METIERS A PLUS FORT TAUX DE 'FIN DE CARRIÈRE'*

Métier	Taux	Nombre	55-59 ans	60 ans et plus
CADRE SOIGNANT DE PÔLE	43,9%	127	69	58
AGENT DE MAINT. GÉN. BÂTIMENTS	41,7%	190	113	77
FORMATEUR DES PROF. DE SANTÉ	36,8%	141	90	51
AGENT D'ACCUEIL	36,4%	229	156	73
RESP. BUDGÉTAIRE ET FINANCIER	36,3%	43	26	17
TECH. D'INFORMATION MÉDICALE	32,8%	56	38	18
AGENT DE BLANCHISSERIE	32,7%	164	112	52
SURVEILLANT DE NUIT	32,2%	79	39	40
GEST. COMPTABLE ET ACHAT	30,4%	48	32	16
MAÎTRE DE MAISON	30,1%	81	56	25

(*) parmi les métiers ayant plus de 50 agents de 55 ans et plus

DES PROFILS DIFFÉRENTS SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

► A RETENIR :

- **Etablissements sanitaires (y compris les CHU - CHRU) :** le 1^{er} métier exercé est celui d'IDE (22%) tandis qu'AS est en seconde position avec 19% des agents. Les agents de bionettoyage sont eux moins représentés en CHU qu'en CH. Présence spécifique dans le top 10 des techniciens de laboratoires. D'autres métiers comme agents de logistique sont plus importants en termes d'effectifs en CHU par rapport aux autres types d'établissements.
- **CH :** par rapport à la moyenne incluant les deux CHU, profil caractérisé par le poids plus important des aides-soignants et la présence dans le top 10 des sage-femmes.
- **CHS et services de santé mentale au sein de CH :** 1^{er} métier de loin = IDE, avec plus d'un tiers des agents, suivi des agents de bionettoyage et des aides-soignants, ces derniers étant largement moins représentés qu'en CH. Présence de plusieurs métiers de la famille 'Socio-éducatifs' dans le top 10 : psychologue, éducateur spécialisé, assistant social et psychomotricien. Poids des encadrants d'unités de soins un peu plus élevé qu'en CH.
- **Hôpitaux de proximité, EHPAD autonomes ou hébergés au sein de CH :** 1^{er} métier = AS, correspondant à 4 agents sur 10 suivi des IDE et des agents de bionettoyage. Ce secteur est celui à l'âge médian le plus élevé (46,1 ans vs 43 ans en CH).
- **Handicap et Enfance-Famille :** présence de respectivement 6 et 5 métiers socio-éducatifs dans le top 10, avec un profil très différent selon le secteur. AMP = 1^{er} métier dans le Handicap avec près d'1 agent sur 5 Vs Protection de l'enfance, où 1^{er} métier = éducateur spécialisé (en 3^{ème} position pour les établissements du Handicap).

4 AGENTS SUR 10 EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE DANS LES CHU, PLUS DE 1 SUR 2 DANS LES EHPADS

Les pyramides des âges présentent des différences importantes selon le type d'établissement. Ainsi, le taux d'agents en 2^{nde} partie de carrière est de **42% DANS LES CHU - CHRU** contre **55% DANS LES EHPADS**. **L'ÂGE MÉDIAN DIFFÈRE DE PLUS DE 5 ANS** entre ces deux types d'établissement. A l'origine de ces différences, les métiers les plus représentés dans chaque type d'établissement (ex : l'âge médian des IDE est de 38,4 ans, contre 43,0 ans pour les AS et 45,1 ans pour les agents de bionettoyage), mais peuvent jouer aussi l'attractivité des établissements et leur capacité de fidélisation des agents.

RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

CHU-CHRU



CH



CHS



EHPAD et HOPITAUX DE PROXIMITE



HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE



AGENTS EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE

Rappel en région : 47 %

42%

48%

52%

55%

51%

AGE MEDIAN

Rappel en région : 42,9

40,7

43,0

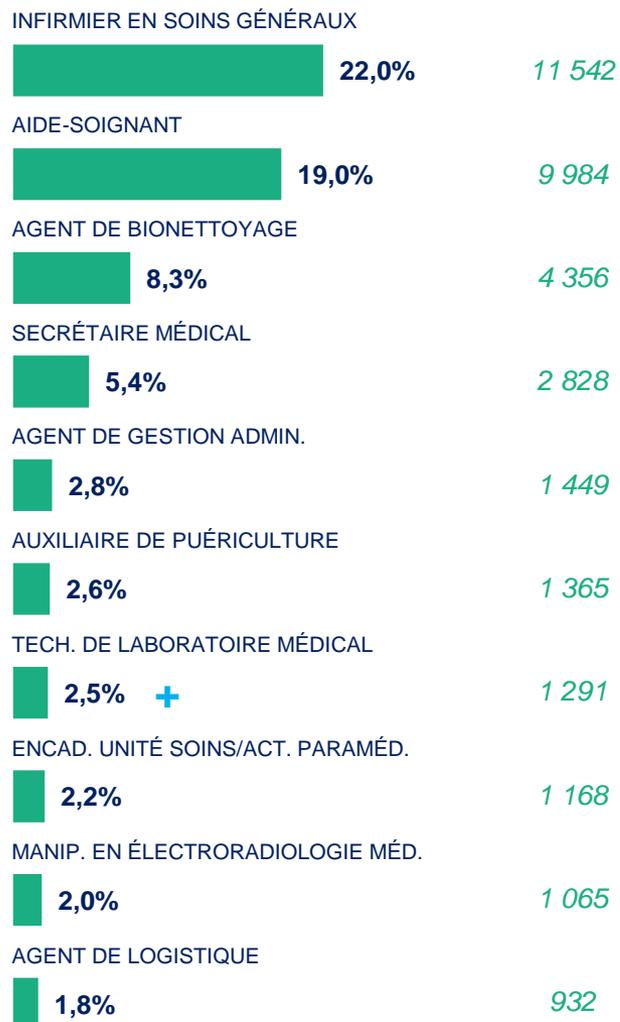
44,7

46,1

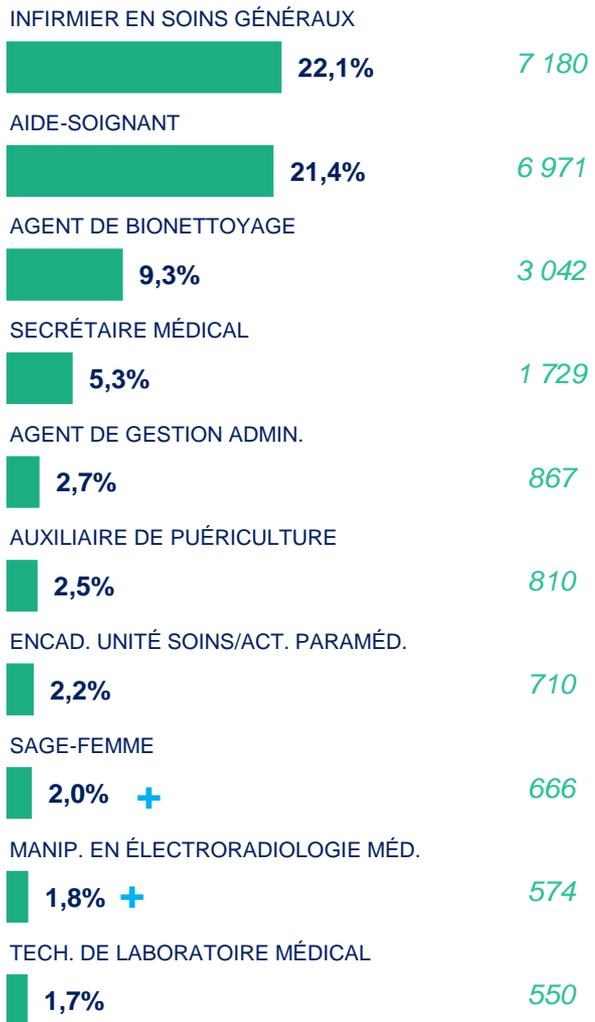
44,4

DES PROFILS-MÉTIERS DIFFÉRENCIÉS ENTRE CHU-CHR, CH ET CHS

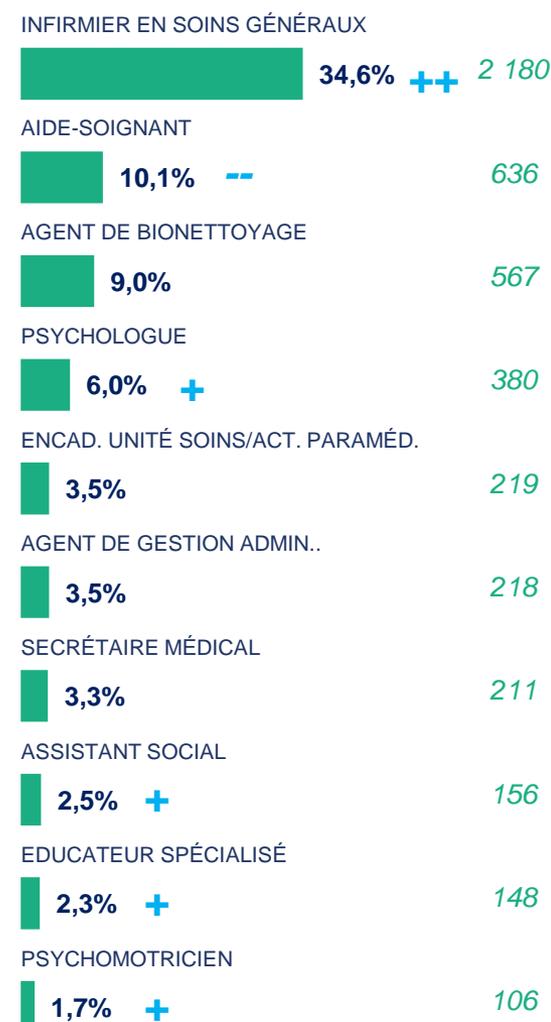
CH + CHU-CHR : 52 474 agents



CH : 34 786 agents



CHS : 6 300 agents



DES PROFILS-MÉTIERS PROCHES ENTRE SERVICES DE SANTÉ MENTALE ET EPSM

CHS : 6 300 agents

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



AIDE-SOIGNANT



AGENT DE BIONETTOYAGE



PSYCHOLOGUE



ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.



AGENT DE GESTION ADMIN..



SECRÉTAIRE MÉDICAL



ASSISTANT SOCIAL



EDUCATEUR SPÉCIALISÉ



PSYCHOMOTRICIEN



SERVICES DE SANTE MENTALE DE CH : 3 067 agents*

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



PSYCHOLOGUE



AIDE-SOIGNANT



AGENT DE BIONETTOYAGE



SECRÉTAIRE MÉDICAL



ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.



EDUCATEUR SPÉCIALISÉ



ASSISTANT SOCIAL



PSYCHOMOTRICIEN



ASSISTANT FAMILIAL



TOTAL SANTE MENTALE : 9 367 agents

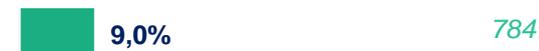
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



AIDE-SOIGNANT



AGENT DE BIONETTOYAGE



PSYCHOLOGUE



ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.



AGENT DE GESTION ADMIN..



SECRÉTAIRE MÉDICAL



ASSISTANT SOCIAL



EDUCATEUR SPÉCIALISÉ



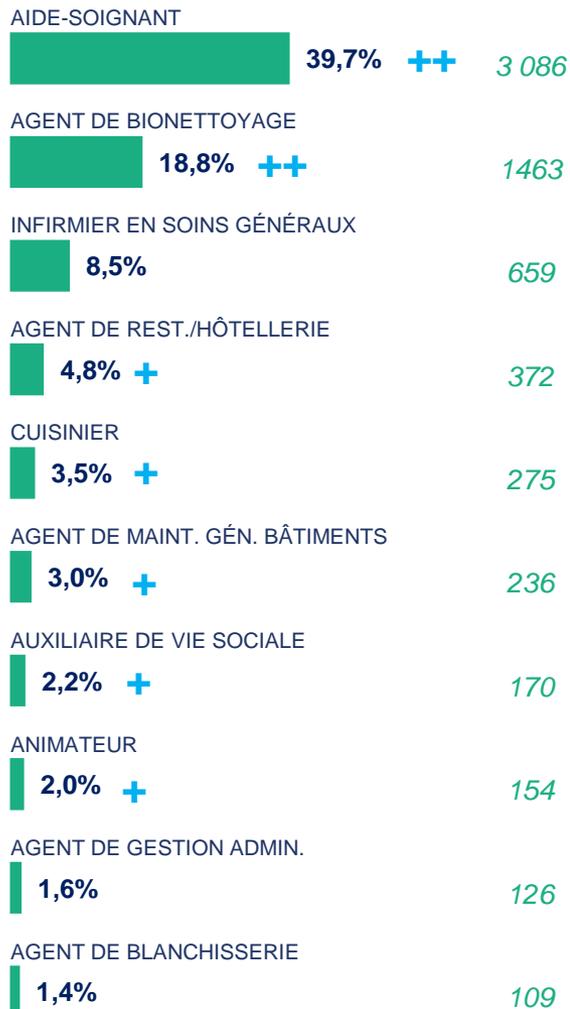
PSYCHOMOTRICIEN



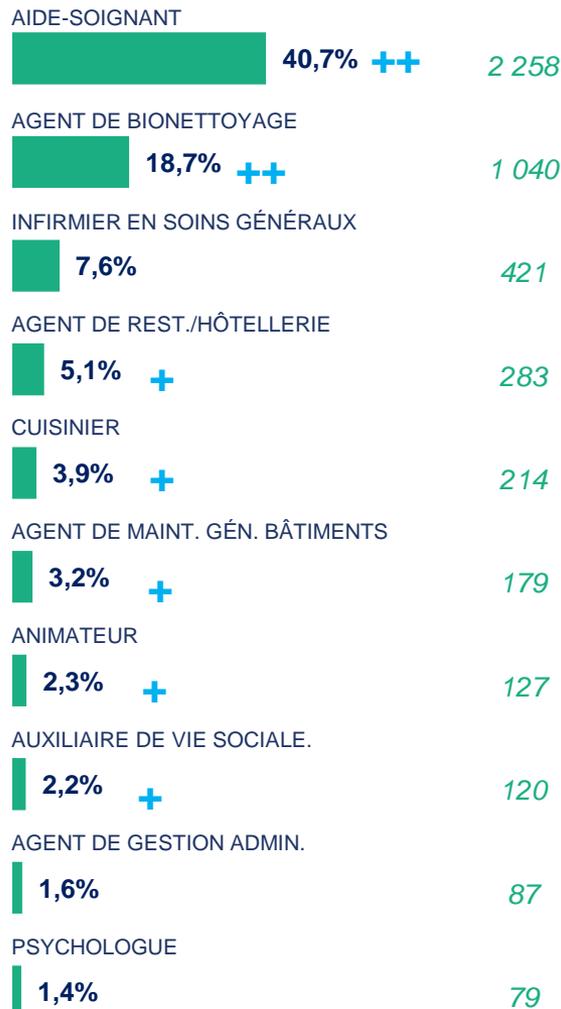
(*) Agents identifiés dans le fichier RH transmis par le centre hospitalier à BVA par un Pôle ou une Unité Fonctionnelle correspondant à la santé mentale.

DES PROFILS DIFFÉRENCIÉS ENTRE EHPAD AUTONOMES ET EHPAD HÉBERGÉS

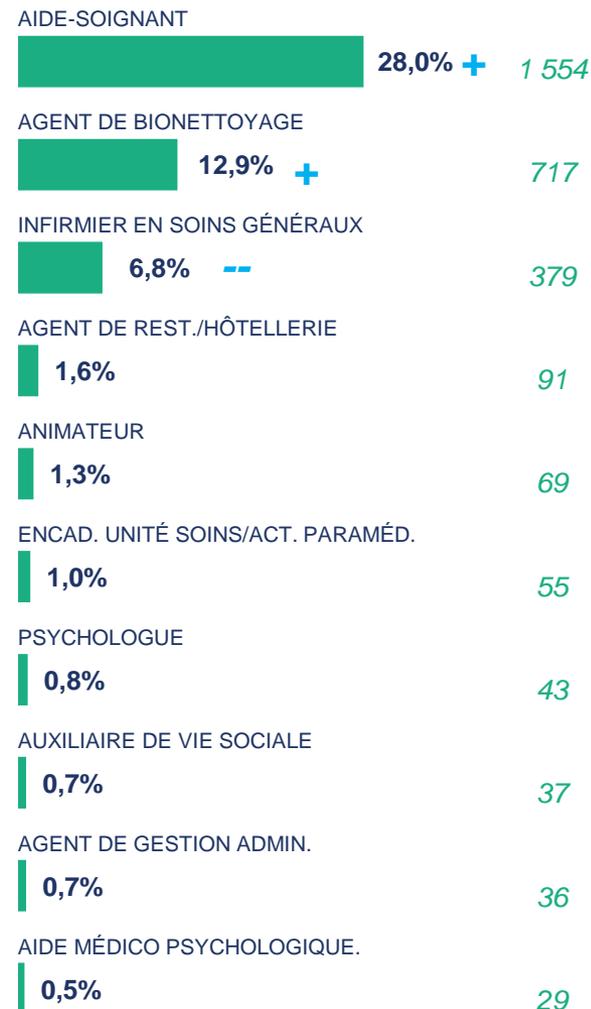
**HOPTAUX DE PROXIMITÉ & EHPAD :
7 782 agents**



Dont EHPAD AUTONOMES : 5 549 agents



EHPAD HEBERGES : 3 279 agents*



(*) Agents identifiés dans le fichier RH transmis par le centre hospitalier à BVA par un Pôle , une Unité Fonctionnelle ou une lettre budgétaire correspondant à un EHPAD

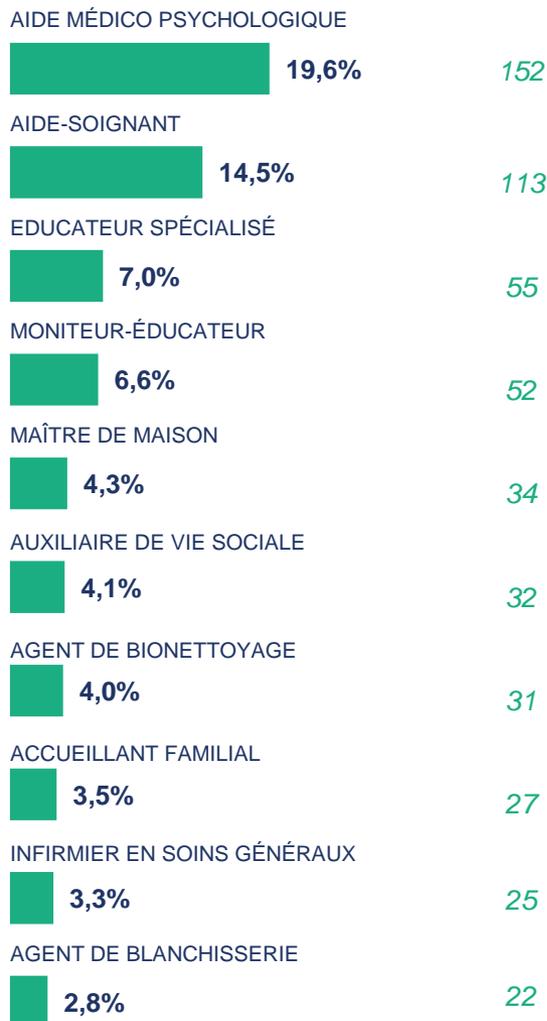
DES PROFILS-MÉTIERIERS DIFFÉRENCIÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

Les établissements intervenant dans le handicap ou la protection de l'enfance se distinguent par la présence **DES MÉTIERS SOCIO-ÉDUCATIFS** dans le top 10, mais avec des profils-métiers très différents.

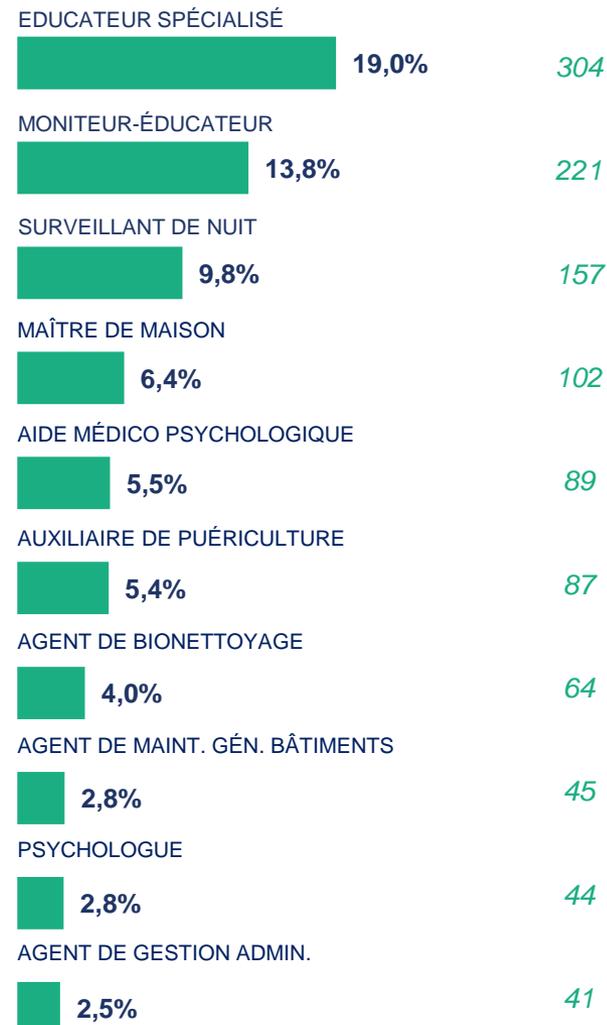
Le secteur du **HANDICAP** a recours, en 1^{er} lieu, aux **AIDES MÉDICO PSYCHOLOGIQUES** et **EDUCATEURS SPÉCIALISÉS**, respectivement 1^{er} et 3^{ème} métier. On note également le poids important des **MONITEURS-EDUCATEURS** dans ce secteur, comme dans la Protection de l'Enfance.

Au sein de la Protection de l'Enfance, les **ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS, 1^{ER} MÉTIER**, correspondent à 19% de l'effectif, suivis des **MONITEURS-EDUCATEURS** et **SURVEILLANTS DE NUIT**.

HANDICAP : 777 agents



ENFANCE-FAMILLE : 1 604 agents



PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS EN ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES

SANITAIRE

CHU-CHRU

Taux de féminisation	77%	
Soignant	65%	+
Contractuels	15%	-
Temps partiel	12%	
Catégorie A	45%	+
Catégorie B	30%	
Catégorie C	25%	-

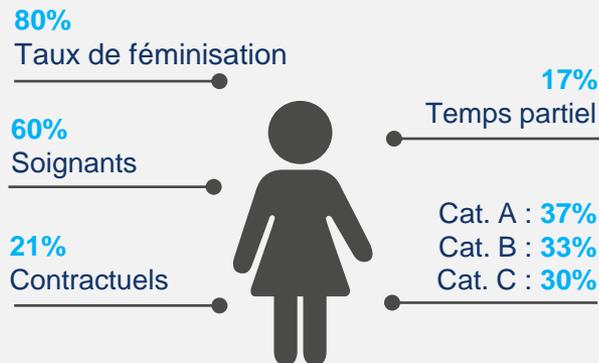
CH

Taux de féminisation	81%
Soignant	64%
Contractuels	21%
Temps partiel	19%
Catégorie A	38%
Catégorie B	34%
Catégorie C	28%

CHS

Taux de féminisation	73%	-
Soignant	54%	-
Contractuels	18%	
Temps partiel	15%	
Catégorie A	42%	+
Catégorie B	32%	
Catégorie C	26%	

PROFIL-TYPE REGIONAL



SERVICES DE SANTÉ MENTALE

Taux de féminisation	74%	-
Soignant	64%	
Contractuels	15%	-
Temps partiel	17%	
Catégorie A	63%	++
Catégorie B	25%	-
Catégorie C	12%	--

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS EN ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MEDICO-SOCIAL / SOCIAL

HOPITAUX DE PROXIMITE & EHPAD

Taux de féminisation	86%	+
Soignant	51%	-
Contractuels	41%	++
Temps partiel	18%	
Catégorie A	13%	--
Catégorie B	37%	
Catégorie C	50%	++

HANDICAP

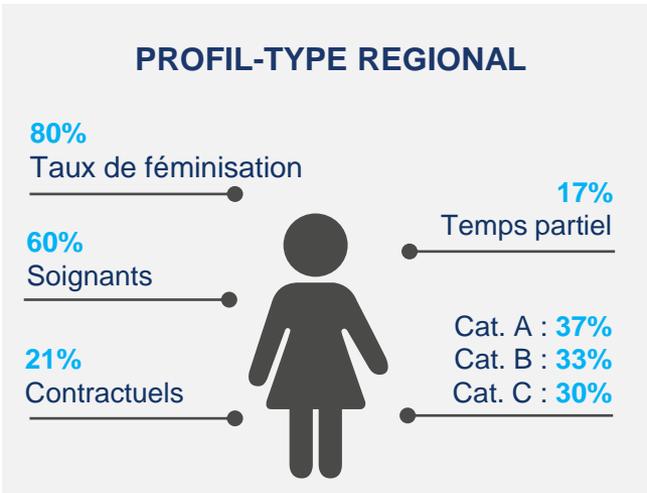
Taux de féminisation	76%	
Soignant	21%	---
Contractuels	37%	++
Temps partiel	13%	
Catégorie A	21%	--
Catégorie B	25%	-
Catégorie C	54%	++

ENFANCE-FAMILLE

Taux de féminisation	74%	-
Soignant	12%	---
Contractuels	36%	++
Temps partiel	15%	
Catégorie A	35%	
Catégorie B	25%	-
Catégorie C	40%	+

EHPAD HÉBERGÉS

Taux de féminisation	87%	+
Soignant	63%	
Contractuels	33%	++
Temps partiel	17%	
Catégorie A	15%	--
Catégorie B	45%	++
Catégorie C	40%	++



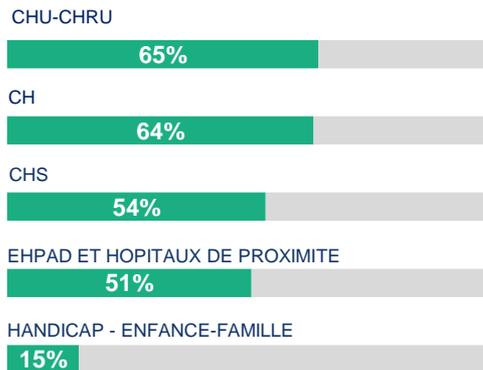
AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DES « SOINS »

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

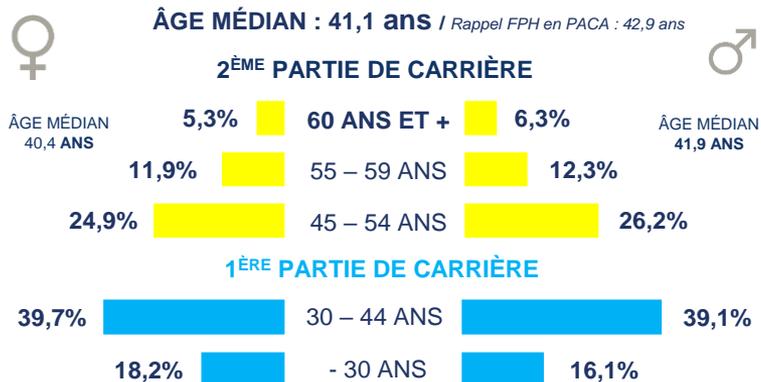
60%
DES AGENTS

Rappel 2019 : 60%

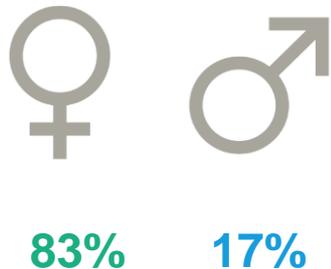
Définition : Familles de métiers des soins + Recherche clinique au sens du Répertoire



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

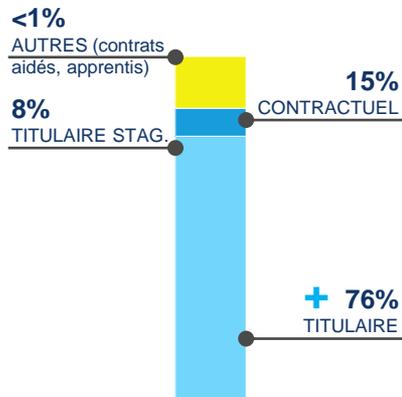


SEXE DES AGENTS



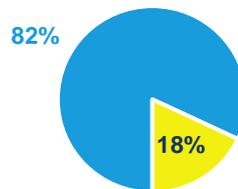
Rappel FPH en PACA : 80% Femme

STATUT DES AGENTS



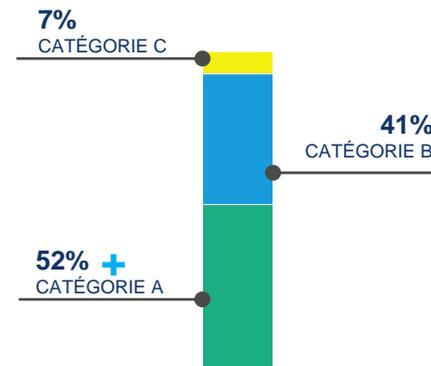
Rappel FPH en PACA : 71% Titulaire – 7% Titulaire stagiaire – 21% Contractuel – <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel FPH en PACA : 83% Temps plein – 17% Temps partiel

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A – 33% Catégorie B – 30% Catégorie C

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DES « SOINS »

FAMILLES DE MÉTIERS

EN RÉGION PLUS DE

41 487

AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
DES SOINS

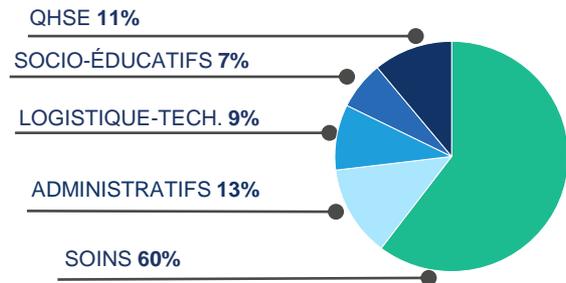
- 1 **SOINS 60%**
- 2 QHSE 11%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 6%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 6%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE 1%

TOP 10 DES METIERS

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	35,4%	14 446
AIDE-SOIGNANT	32,4%	13 841
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	5,4%	1 502
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	4,1%	1 460
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL	3,8%	1 300
MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.	2,2%	1 070
INFIRMIER PUÉRICULTEUR	2,1%	909
SAGE-FEMME	1,9%	888
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	1,5%	834
BRANCARDIER	1,4%	803

PROFILS DES MÉTIERS HORS SOINS

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIER ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT



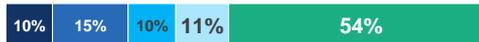
CHU-CHRU



CH

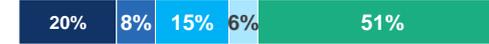


CHS



■ QHSE ¹ ■ SOCIO-ÉDUCATIFS ■ LOGISTIQUE-TECHNIQUE ² ■ ADMINISTRATIFS ³ ■ SOINS

EHPAD & HOPITAUX DE PROXIMITÉ



HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE



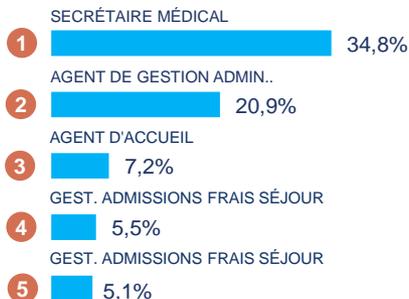
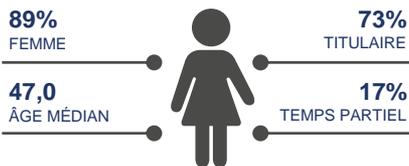
1, Famille de métiers : Qualité, hygiène, sécurité, Environnement

2, Famille de métiers : Achat et logistique + Systèmes d'information + Ingénierie et maintenance techniques (dont Directeur de la logistique, Directeur du système d'information et Directeur des services techniques)

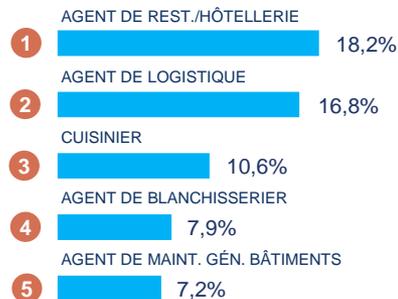
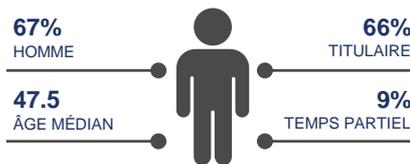
3, Famille de métiers : Management, gestion et aide à la décision + Gestion de l'information (hors Directeur des soins, Directeur de formation aux métiers des soins, Directeur de la logistique, Directeur du système d'information et Directeur des services techniques)

FOCUS SUR 4 TYPES DE MÉTIERS HORS SOINS

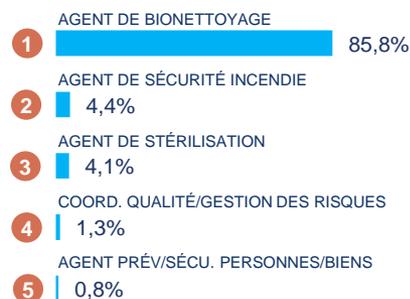
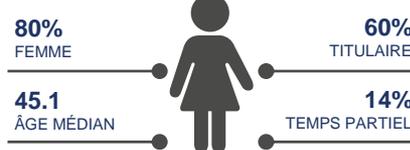
ADMINISTRATIF



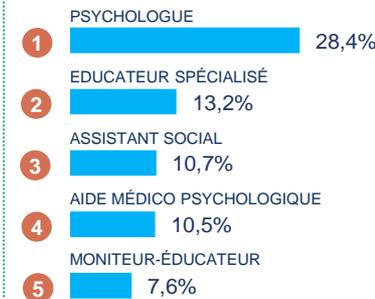
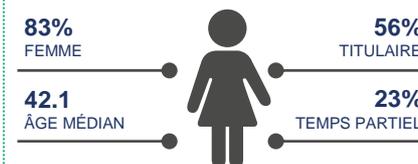
LOGISTIQUE-TECHNIQUE



QHSE



SOCIO-ÉDUCATIF

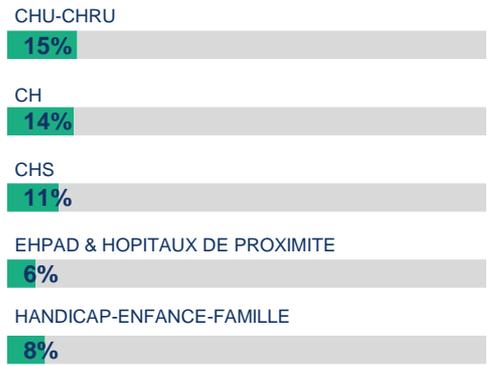


AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER ADMINISTRATIF

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

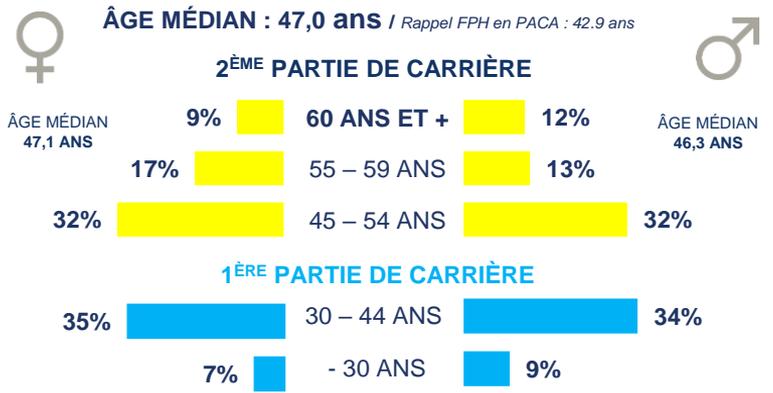
13%
DES AGENTS

Rappel 2019 : 13%

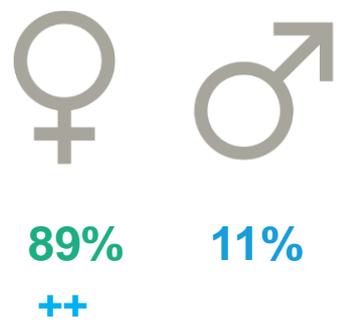


Définition : Familles de métiers Management, gestion et aide à la décision + Gestion de l'information au sens du Répertoire

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

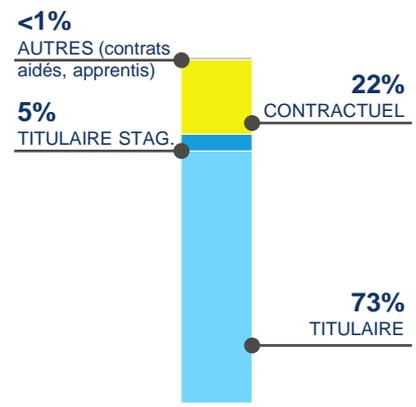


SEXE DES AGENTS



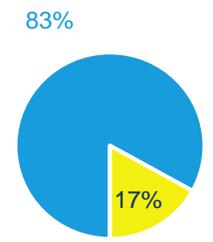
Rappel FPH en PACA : 80% Femme

STATUT DES AGENTS



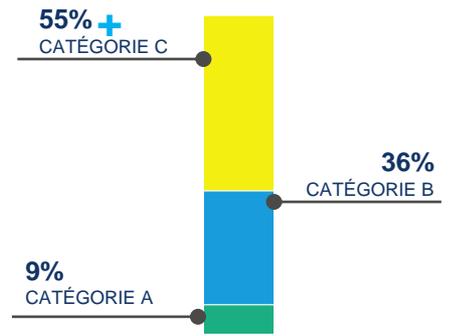
Rappel FPH en PACA : 71% Titulaire – 7% Titulaire stagiaire – 21% Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel FPH en PACA : 83% Temps plein – 17% Temps partiel

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A – 33% Catégorie B – 30% Catégorie C

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER ADMINISTRATIF

FAMILLES DE MÉTIERS

EN RÉGION PLUS DE

8 796
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
ADMINISTRATIF

- 1 SOINS 60%
- 2 QHSE 11%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 6%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%
- 5 **MANAGEMENT 6%**
- 6 **GESTION DE L'INFORMATION 6%**
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE 1%**

TOP 10 DES METIERS

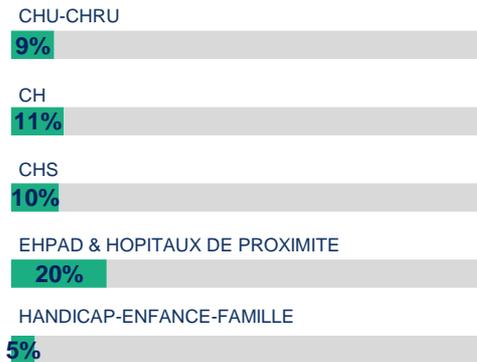
SECRÉTAIRE MÉDICAL	34,8%	3 057
AGENT DE GESTION ADMIN.	20,9%	1841
AGENT D'ACCUEIL	7,2%	630
GEST. ADMISSIONS FRAIS SÉJOUR	5,5%	488
GEST.DES RESSOURCES HUMAINES	5,1%	452
SÉCRÉTAIRE	4,3%	380
ASSIST. DE RÉG. MÉDICALE	2,4%	213
TECH.D'INFORMATION MÉDICALE	1,9%	171
GEST. COMPTABLE ET ACHAT	1,8%	158
ARCHIVISTE	1,5%	134

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER QHSE

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

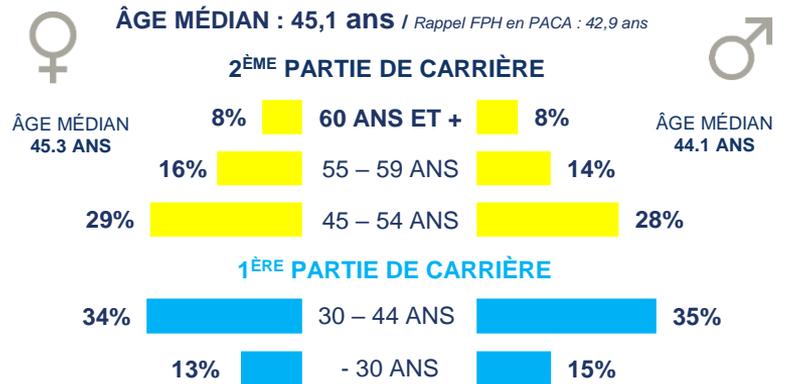
11%
DES AGENTS

Rappel 2019 : 11%

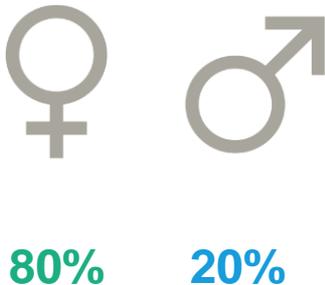


Définition : Famille de métiers Qualité-Hygiène-Sécurité-Environnement au sens du Répertoire

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

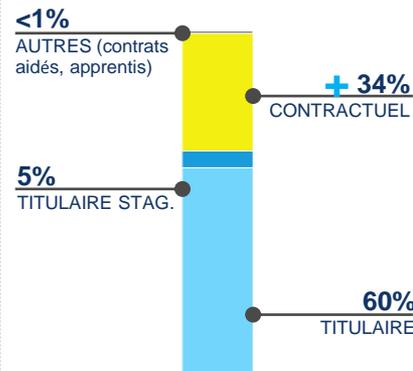


SEXE DES AGENTS



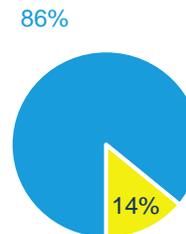
Rappel FPH en PACA : 80% Femme

STATUT DES AGENTS



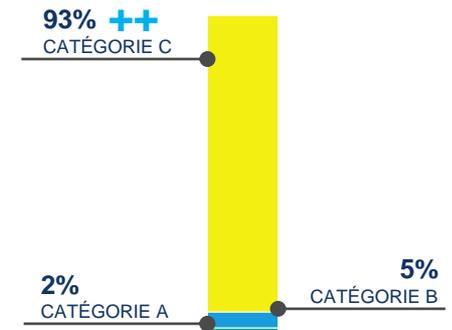
Rappel FPH en PACA : 71% Titulaire – 7% Titulaire stagiaire – 21% Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel FPH en PACA : 83% Temps plein – 17% Temps partiel

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A – 33% Catégorie B – 30% Catégorie C

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER QHSE

FAMILLES DE MÉTIERS

EN RÉGION PLUS DE

7 552
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
QHSE

- 1 SOINS 60%
- 2 QHSE 11%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 6%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 6%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE 1%

TOP 10 DES METIERS

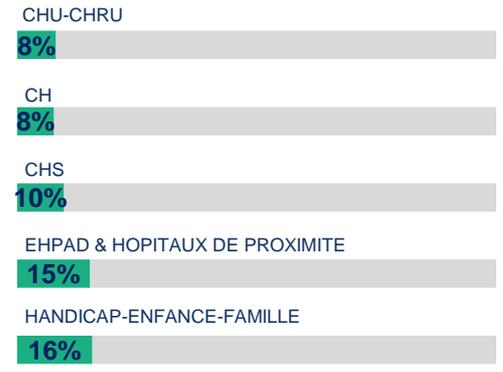
AGENT DE BIONETTOYAGE	85,8%	6 482
AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE	4,4%	332
AGENT DE STÉRILISATION	4,1%	309
COORD. QUALITÉ/GESTION DES RISQUES	1,3%	97
AGENT PRÉV/SÉCU. PERSONNES/BIENS	0,8%	63
ENCADRANT SÉCURITÉ INCENDIE	0,8%	57
HYGIÉNISTE	0,7%	53
ANIM. QUALITÉ/GESTION RISQUES	0,6%	46
ENCADRANT BIONETTOYAGE	0,6%	44
CONS. EN PRÉV. DES RISQUES PRO.	0,3%	21

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER LOGISTIQUE-TECHNIQUE

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

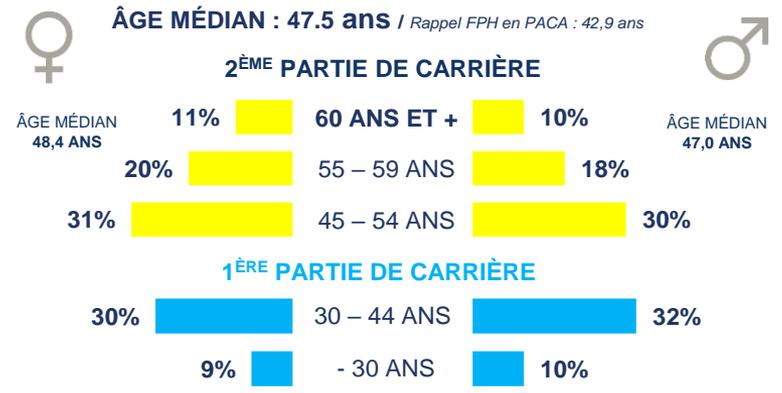
9%
DES AGENTS

Rappel 2019 : 9%

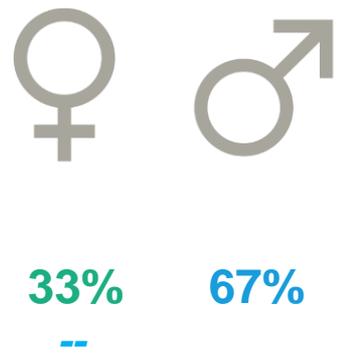


Définition : Familles de métiers Achat et logistique + Systèmes d'information + Ingénierie et maintenance techniques au sens du Répertoire

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

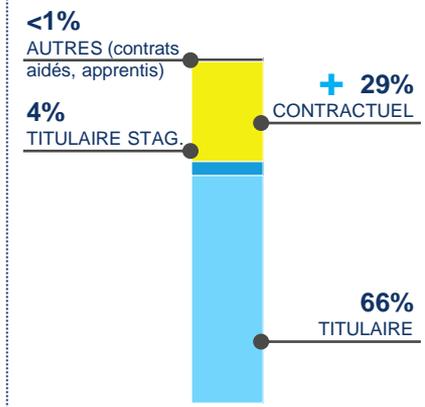


SEXE DES AGENTS



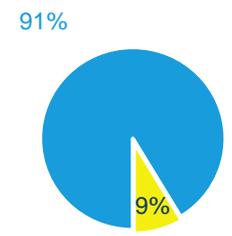
Rappel FPH en PACA : 80% Femme

STATUT DES AGENTS



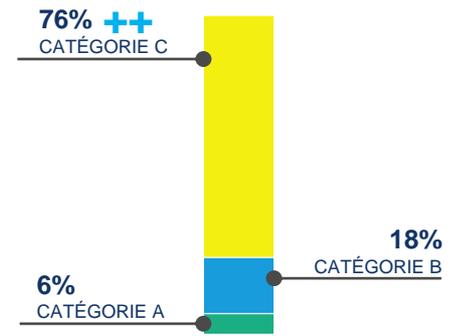
Rappel FPH en PACA : 71% Titulaire – 7% Titulaire stagiaire – 21% Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel FPH en PACA : 83% Temps plein – 17% Temps partiel

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A – 33% Catégorie B – 30% Catégorie C

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER LOGISTIQUE-TECHNIQUE

FAMILLES DE MÉTIERS

EN RÉGION PLUS DE

6 330
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
LOGISTIQUE OU TECHNIQUE

- 1 SOINS 60%
- 2 QHSE 11%
- 3 **ACHAT ET LOGISTIQUE 6%**
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 6%
- 7 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%**
- 8 **SYSTÈMES D'INFORMATION 1%**
- 9 RECHERCHE CLINIQUE 1%

TOP 10 DES METIERS

AGENT DE REST./HÔTELLERIE	18,2%	1 150
AGENT DE LOGISTIQUE	16,8%	1 065
CUISINIER.	10,6%	669
AGENT DE BLANCHISSERIE	7,9%	502
AGENT DE MAINT. GÉN. BÂTIMENTS	7,2%	456
MAÎTRE DE MAISON	4,2%	268
ELECTRICIEN DE MAINTENANCE	2,8%	179
GESTIONNAIRE DE STOCKS	2,7%	173
INTERV/SUP. INFORMATIQUE UTILIS.	2,7%	169
TECHNICIEN BIOMÉDICAL	2,2%	141

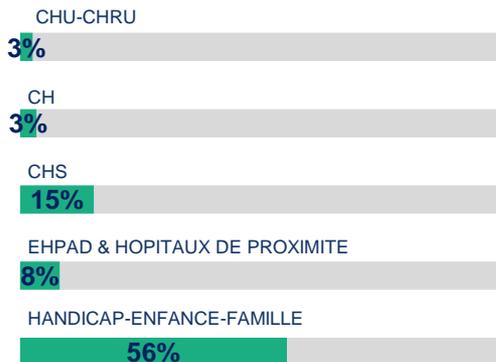
AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER SOCIO-ÉDUCATIF

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

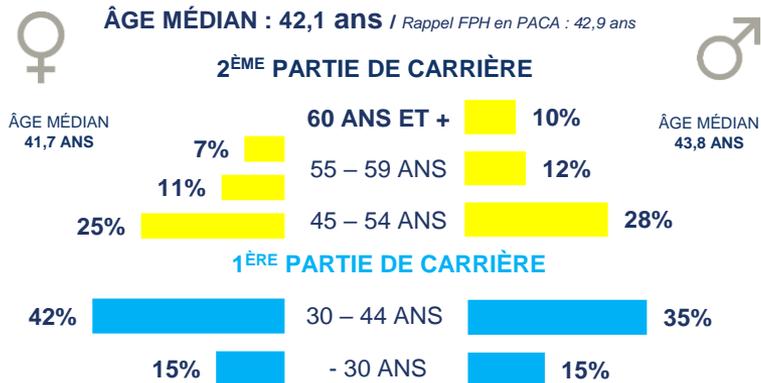
7%
DES AGENTS

Rappel 2019 : 7%

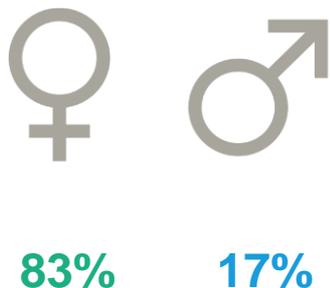
Définition : Familles de métiers Social, éducatif, psychologie et culturel au sens du Répertoire



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

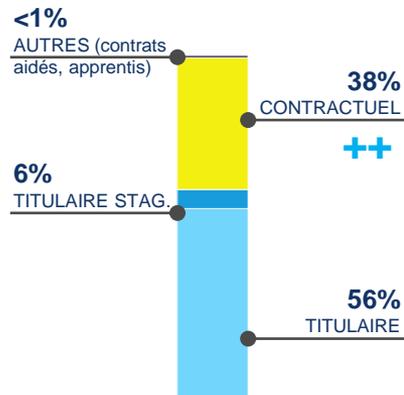


SEXE DES AGENTS



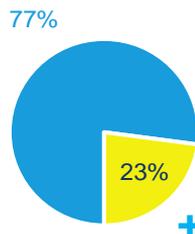
Rappel FPH en PACA : 80% Femme

STATUT DES AGENTS



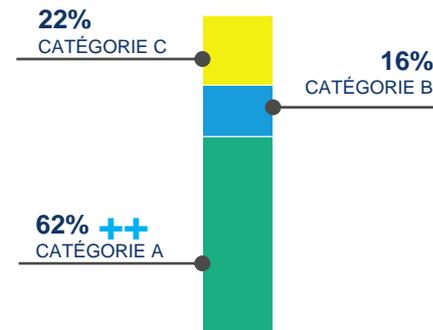
Rappel FPH en PACA : 71% Titulaire – 7% Titulaire stagiaire – 21% Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel FPH en PACA : 83% Temps plein – 17% Temps partiel

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A – 33% Catégorie B – 30% Catégorie C

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER SOCIO-ÉDUCATIF

FAMILLES DE MÉTIERS

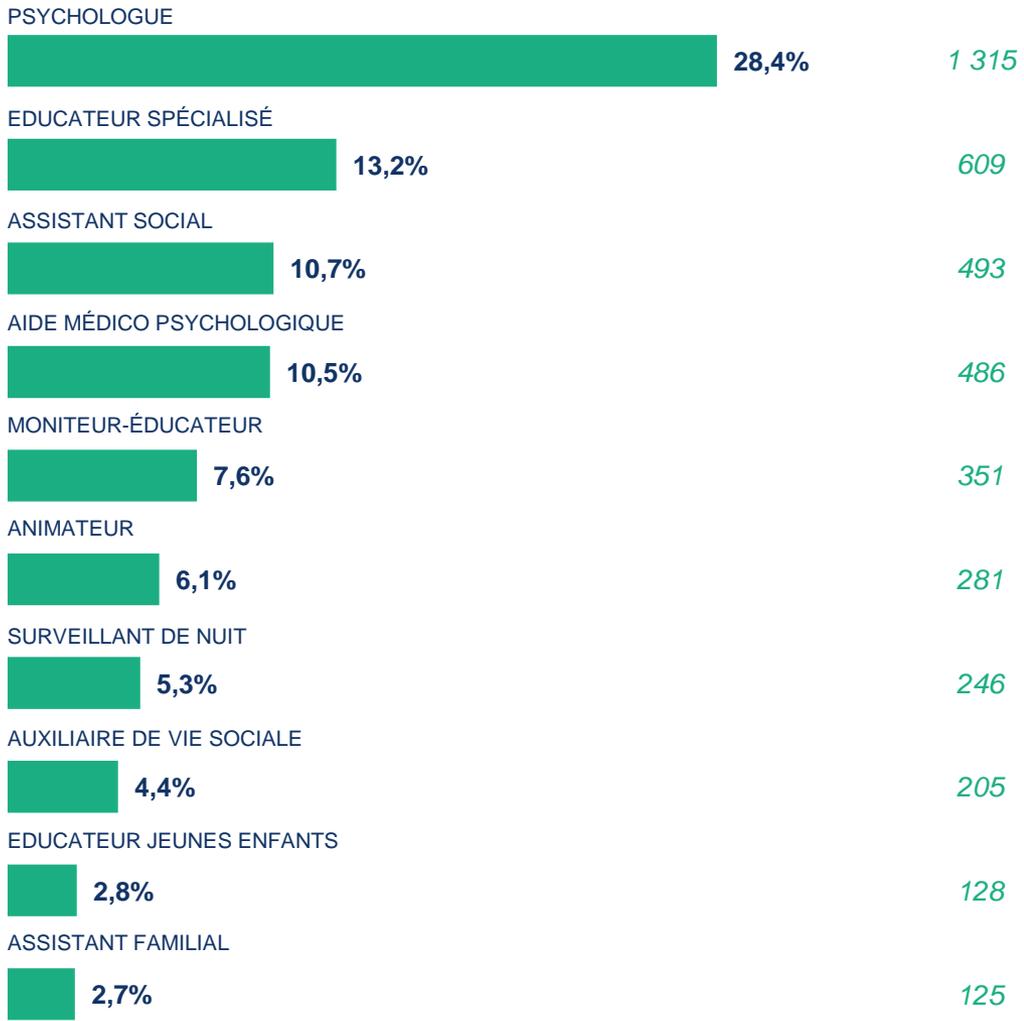
EN RÉGION PLUS DE

4 625
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER SOCIO-ÉDUCATIF

- 1 SOINS 60%
- 2 QHSE 11%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 6%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%**
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 6%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE 1%

TOP 10 DES METIERS



ZOOM SUR LES CONTRACTUELS

► A RETENIR :

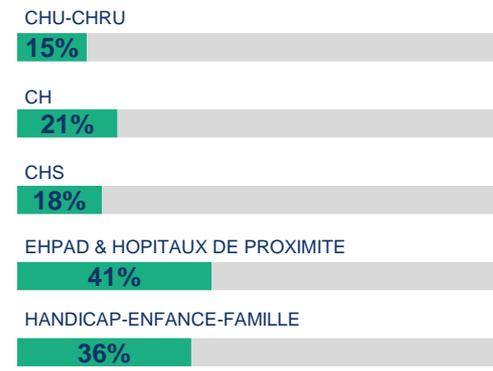
- **Plus d'1/5 des agents** (21%) en situation de **contractuels**, soit 14 732 agents. Un taux stable par rapport à 2019.
- Les **AS, IDE et agents de bionettoyage** totalisent **près d'un contractuel sur deux** (45%).
- Un **taux de contractuels au-delà d'1/3 des agents** dans les familles QHSE (34%), Social-Educatif (38%), SI (50%) ou Recherche clinique (78%), reflétant différentes situations RH :
 - **Type de contrat privilégié** pour des métiers tels que psychologues (48% de contractuels), voire quasi-exclusif pour certains métiers (les ingénieurs de recherche hosp. par exemple)
 - **Besoins importants de remplacements** pour les agents de bionettoyage (contractuels à 36%), les agents de restauration/hôtellerie (45%),...
 - **Difficultés de recrutement et/ou déficit d'attractivité du statut de titulaire** pour les métiers administratifs : par exemple agent de gestion administrative (contractuels à 45%), secrétaire médical (22%), etc.
- Une **surreprésentation des agents de catégorie C** parmi les contractuels : 51% des agents contre 30% au total FPH.
- Une **variabilité sectorielle** - de 18% de contractuels dans les CHS ou CHU à 41% dans les hôpitaux de proximité et EHPAD - liée, notamment, à des profils-métiers différenciés et des enjeux de recrutement différents.
- Une population de contractuels **beaucoup plus jeune**, qui laisse augurer une part plus importante de ce statut dans les années à venir : **Age médian de 35,8 ans, 7 ans inférieur** aux agents de la FPH dans leur ensemble.

ZOOM SUR LES CONTRACTUELS

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

21%
DES AGENTS
SONT
CONTRACTUELS

Rappel 2019 : 21%



AGE DES AGENTS

AGE MEDIAN

35,8

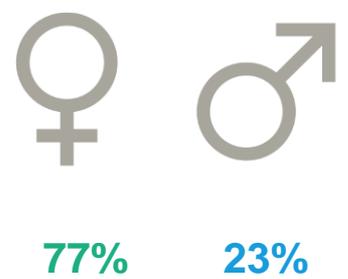
Rappel FPH en PACA
42,9

69% en 1^{ère} partie de carrière
(31% de moins de 30 ans)

Rappel FPH en PACA
53 % en 1^{ère} partie de carrière
(15 % de moins de 30 ans)

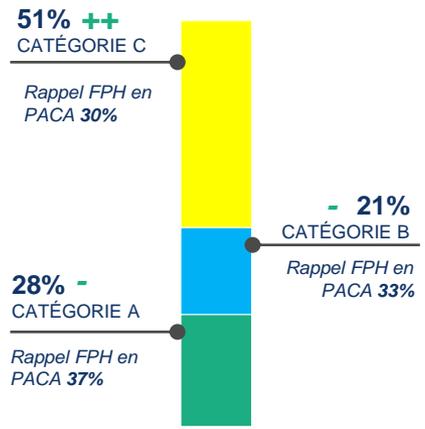
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

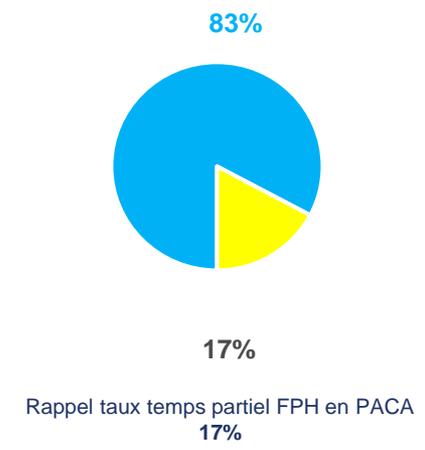


Rappel répartition FPH en PACA
Femme 80% / Homme 20%

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



ZOOM SUR LES CONTRACTUELS

TAUX DE CONTRACTUELS PAR FAMILLE DE METIERS

- 1 **SOINS**
15% (6 268 sur 41 062)
- 2 **QHSE**
34% ++ (2 578 sur 7 552)
- 3 **ACHAT ET LOGISTIQUE**
29% + (1 282 sur 4 462)
- 4 **SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL**
38% ++ (1 769 sur 4 625)
- 5 **MANAGEMENT**
23% (1 033 sur 4 463)
- 6 **GESTION DE L'INFORMATION**
20% (864 sur 4 333)
- 7 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE** 24% (326 sur 1 366)
- 8 **SYSTÈMES D'INFORMATION**
50% ++ (253 sur 502)
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE**
78% ++ (329 sur 425)

TOP 10 DES METIERS SELON L'EFFECTIF DES CONTRACTUELS

			Taux de contractuels dans le métier	
AIDE-SOIGNANT		19,8%	2 915	21,1%
AGENT DE BIONETTOYAGE		16,1% +	2 373	36,6%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX		9,0% --	1 320	9,1%
SECRÉTAIRE MÉDICAL		4,6%	675	22,1%
PSYCHOLOGUE		4,3% +	634	<u>48,2%</u>
AGENT DE REST./HÔTELLERIE		3,5% +	517	<u>44,9%</u>
AGENT DE GESTION ADMIN.		3,1%	451	24,5%
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE		2,0%	293	19,5%
AGENT DE LOGISTIQUE		1,4%	209	19,6%
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL		0,6%	204	15,7%

ZOOM SUR LES AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT

▶ A RETENIR :

- **3 627 agents** exercent un métier relevant de l'**encadrement** au sens du Répertoire national des métiers de la FPH (*cf liste des métiers en page suivante*), soit en moyenne **1 personne en situation d'encadrement pour 19 agents**.
- Près des **3/4** sont des **encadrants de proximité** (encadrant d'unités de soins, encadrant logistique, encadrant gestion des RH, encadrant sécurité incendie...), tandis que près d'**1/4** relève de fonction d'**encadrement supérieur** (cadre de Pôle, Responsable budgétaire et financier, Responsable RH, Responsable Maintenance, Directeur...).
- L'âge médian (**49,5 ans**) reste peu élevé pour une population d'encadrants, mais la part des encadrants de **55 ans et plus** (**32%** aussi bien des hommes que des femmes) invite à anticiper le renouvellement de cette population dans les années à venir.
- Les encadrants sont **fortement titularisés**, (83% soit 12 points de plus que la moyenne des agents). Les femmes sont **moins représentées** dans l'encadrement que dans la FPH au global (67%, soit – 13 pts).
- La quasi-totalité des encadrants sont en **catégorie A (71%)** ou **B (22%)**, mais **7%** d'entre eux sont néanmoins en **catégorie C**.

ZOOM SUR LES AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT

LISTE DES MÉTIERS D'APRÈS LE RÉPERTOIRE DES MÉTIERS DE LA SANTÉ ET DE L'AUTONOMIE V3

DIRECTEURS

DIRECTEUR DE LA COMMUNICATION ET DES RELATIONS AVEC LES USAGERS
DIRECTEUR DE LA LOGISTIQUE ET DES ACHATS
DIRECTEUR DE LA QUALITÉ (ET DE LA GESTION DES RISQUES)
DIRECTEUR DE SITE / PÔLE / PROJETS
DIRECTEUR DES AFFAIRES GÉNÉRALES
DIRECTEUR DES AFFAIRES MÉDICALES (ET DE LA RECHERCHE)
DIRECTEUR DES FINANCES
DIRECTEUR DES INVESTISSEMENTS ET DE LA MAINTENANCE
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES
DIRECTEUR DES SOINS EN ÉTABLISSEMENT
DIRECTEUR DES SOINS EN INSTITUT DE FORMATION (AUX MÉTIERS DE LA SANTÉ)
DIRECTEUR DES SYSTÈMES D'INFORMATION
DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ - CHEF D'ÉTABLISSEMENT
DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL - CHEF D'ÉTABLISSEMENT

RESPONSABLES

RESPONSABLE BLANCHISSERIE
RESPONSABLE BUDGÉTAIRE ET FINANCIER
RESPONSABLE DE CRÈCHE
RESPONSABLE DE LA MAINTENANCE TOUS CORPS D'ÉTAT
RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ
RESPONSABLE DE SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION
RESPONSABLE DES ACHATS
RESPONSABLE DES MARCHÉS PUBLICS
RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES
RESPONSABLE DES SERVICES BIOMÉDICAUX
RESPONSABLE DES TRAVAUX
RESPONSABLE HÔTELIER(ÈRE)
RESPONSABLE LOGISTIQUE
RESPONSABLE RESTAURATION
RESPONSABLE SOCIO-ÉDUCATIF

CADRES DE POLE

CADRE ADMINISTRATIF(VE) DE PÔLE
CADRE SOIGNANT DE PÔLE

ENCADRANTS

ENCADRANT ACCUEIL – STANDARD
ENCADRANT ARCHIVES
ENCADRANT BIONETTOYAGE
ENCADRANT DE DÉPARTEMENT D'INFORMATION MÉDICALE
ENCADRANT DE LA SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS
ENCADRANT DE MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS ET MATÉRIELS MÉCANIQUES
ENCADRANT DE PRODUCTION BLANCHISSERIE
ENCADRANT DE STÉRILISATION
ENCADRANT DES SECRÉTARIATS MÉDICAUX
ENCADRANT DOCUMENTALISTE
ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES
ENCADRANT ESPACES VERTS
ENCADRANT GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
ENCADRANT INSTALLATIONS ET MAINTENANCE ÉQUIPEMENTS SANITAIRES, THERMIQUES
ENCADRANT LOGISTIQUE
ENCADRANT MAINTENANCE BIOMÉDICALE
ENCADRANT MAINTENANCE CORPS D'ÉTAT SECONDAIRES
ENCADRANT MAINTENANCE ÉLECTRIQUE ET AUTOMATISMES
ENCADRANT PRODUCTION CULINAIRE / ALIMENTAIRE
ENCADRANT SÉCURITÉ INCENDIE
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF
ENCADRANT TRANSPORT SANITAIRE

ZOOM SUR LES AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT

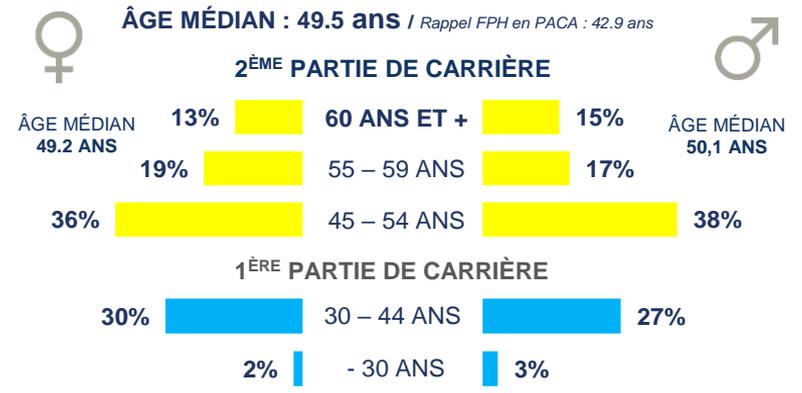
TAUX D'ENCADREMENT SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

1 ENCADRANT POUR 19 AGENTS EN MOYENNE

	1 ENCADRANT POUR :	
CHU-CHRU	19 agents	1 061
CH	20 agents	1 597
CHS	15 agents	431
EHPAD & HOPITAUX DE PROXIMITÉ	21 agents	379
HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE	15 agents	158

3 627 AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

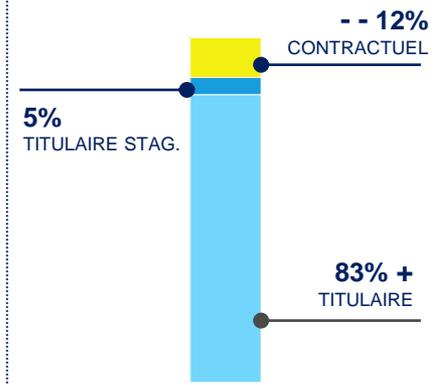
SEXE DES AGENTS



67% -- 33% ++

Rappel répartition FPH en PACA
Femme 80% / Homme 20%

STATUT DES AGENTS



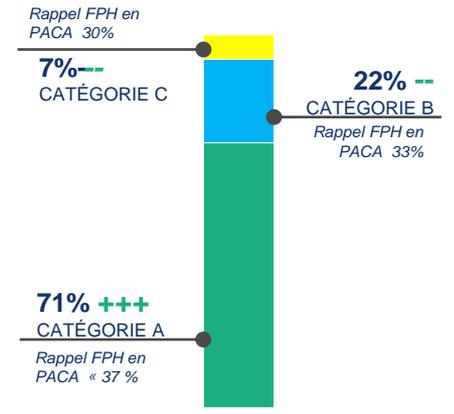
Rappel taux de titulaires FPH en PACA :
71% - taux de contractuels 21%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA :
A 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA 37%

(*) Définition : Directeurs, Responsables et Encadrants au sens du Répertoire des Métiers de la Santé et de l'Autonomie de la FPH

ZOOM SUR LES AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT

FAMILLES DE MÉTIERS

EN RÉGION PLUS DE

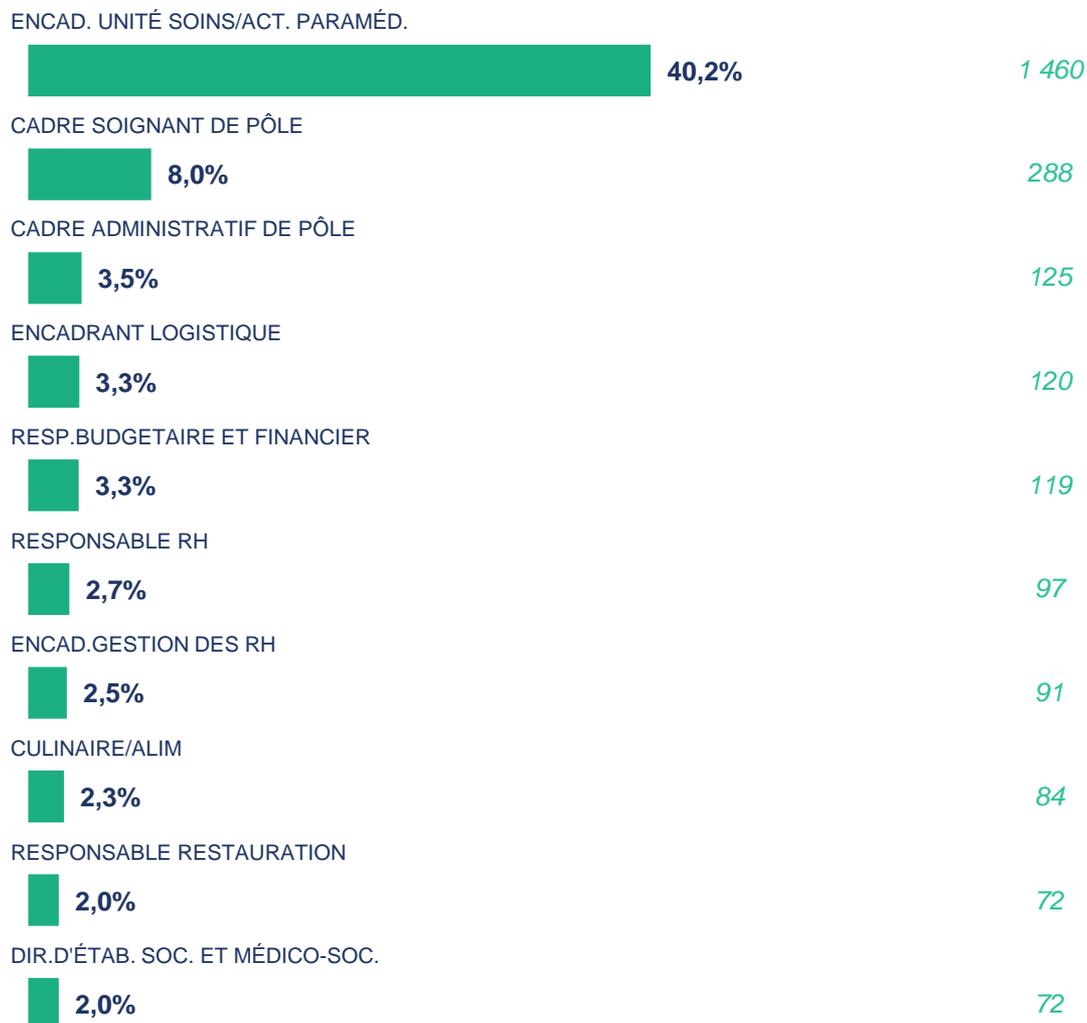
3 627

AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT

- 1 DIRECTEURS**
10% / 371 agents
- 2 RESPONSABLES**
18% / 657 agents
- 3 ENCADRANTS**
72% / 2 597 agents

TOP 10 DES METIERS



ZOOM SUR LES ECARTS DE GRADE

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

▶ A RETENIR :

- Pour les 4 métiers soignants étudiés, les taux d'écart de grade sont – à l'exception des infirmiers puériculteurs – **plutôt à la hausse** par rapport à la cartographie de 2019 :
 - **IBODE** : la situation des IBODE est restée **meilleure** par rapport à la précédente cartographie mais dans la fourchette haute des régions cartographiées. Le taux d'écart de grade est de 49% vs 55% en 2019.
 - **Cadre de santé** : le taux de faisant-fonction de cadres de santé est **stable**, puisque le taux est de 23% aujourd'hui vs 22% en 2019, taux dans la fourchette haute des régions cartographiées.
 - **Infirmier.ère puériculteur.ice** : le taux de l'ordre de 15% d'IDE faisant-fonction de puériculteur.trice est **plutôt faible** par rapport à la situation d'autres régions, mais a augmenté par rapport à la précédente cartographie (+ 6 points).
 - **Aide-soignante** : le taux d'écart de grade n'est **pas significatif**, reflet d'une légère amélioration par rapport à 2019. C'est un taux dans la moyenne constatée parmi l'ensemble des régions métropolitaines.

UNE ÉVOLUTION SENSIBLE DES TAUX DE FAISANT-FONCTION DEPUIS LA PRÉCÉDENTE CARTOGRAPHIE POUR LES CADRES DE SANTÉ ET INF. PUÉRICULTEURS

TAUX ET EFFECTIFS DES 'ECARTS DE GRADE'

VARIABILITE REGIONALE*	INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPERATOIRE	ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS	INFIRMIER(ÈRE) PUERICULTEUR(TRICE)	AIDE-SOIGNANT(E)	RAPPEL 2019
min : 26% / max : 55%	49%	23%	15%	5%	55% - 459 agents
min : 14% / max : 31%					22% - 286 agents
min : 9% / max : 42%					9% - 75 agents
min : 2% / max : 13%					6% - 846 agents

ECARTS DE GRADE CHEZ LES ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS



ENCADRANT.E 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.

ECARTS DE GRADE CHEZ LES AIDES-SOIGNANT(E)S



AIDE-SOIGNANT.E

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

ZOOM SUR LES RECONVERSIONS DE SOIGNANTS

▶ A RETENIR :

- La question du **maintien dans l'emploi** des agents n'étant plus en capacité d'exercer leur métier de soignant est prégnante dans les établissements sanitaires et médico-sociaux. Aussi, l'ANFH a lancé différentes initiatives pour favoriser l'accompagnement des établissements et des agents, parmi lesquelles la conception de parcours de formation vers des métiers susceptibles d'accueillir des agents en reconversion.
- Pour contribuer à mieux cerner ces métiers, la présente analyse a porté sur **les agents de grade AS ou IDE positionnés, non pas sur leur métier d'origine, mais sur des métiers non soignants**. Bien qu'elle ne recouvre pas uniquement des situations de reconversion, cette analyse donne **des indications sur des métiers pouvant être utilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi de soignants**.
- **Métiers non soignants exercés par des agents de grade AS :**
 - **5,4%** des agents de grade AS (776 agents) exercent un **métier non soignant**, taux dans la moyenne des régions pour lesquelles ce taux a été calculé (4 à 6%)
 - **Près d'1 agent sur 5** est **agent d'accueil** (1^{er} métier occupé) et **la moitié de ces agents exerce l'un des 5 autres métiers** suivants : agent de stérilisation, agent de gestion administrative, agent de bionettoyage, surveillant de nuit, secrétaire médical.
 - D'autres métiers, d'effectif moins important ou apparus dans d'autres régions, peuvent suggérer des **pistes de reconversion**, pouvant répondre aux souhaits de l'agent et aux possibilités de l'établissement – Ex : assistant de régulation médicale, gestionnaire admissions-frais de séjour, animateur, agent de restauration ...

ZOOM SUR LES RECONVERSIONS DE SOIGNANTS

▶ A RETENIR :

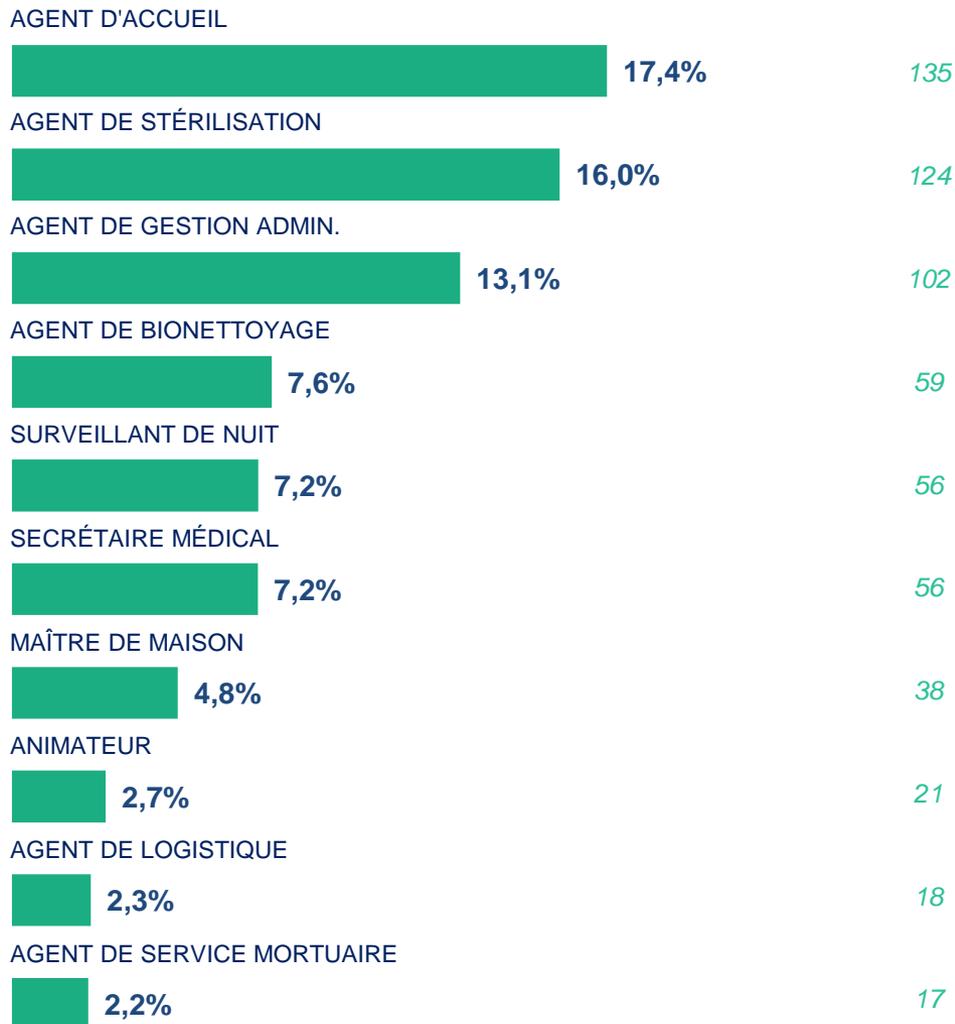
▶ Métiers non soignants exercés par des agents de grade IDE :

- **1,2%** des agents de grade **IDE** (181 agents) exercent un **métier non soignant**, taux situé dans la moyenne des régions cartographiées (0,5 à 1,5%).
- **21% de ces agents** sont **hygiénistes** (1^{er} métier occupé) et **10% coordinateurs de parcours en santé**.
- D'autres métiers, d'effectifs moins importants ou apparus dans d'autres régions, peuvent suggérer des **pistes de reconversion**, pouvant répondre aux souhaits de l'agent et aux possibilités de l'établissement – Ex : secrétaire médical, agent de gestion administrative, chargé des applications informatiques, agent d'accueil, technicien d'études cliniques, assistant de recherche clinique, bio-hygiéniste, coordinateur parcours en santé, animateur qualité/gestion des risques, conseiller en économie sociale et familiale, gestionnaire des RH...

LES METIERS NON SOIGNANTS EXERCES PAR DES PERSONNELS DE GRADE 'AIDE-SOIGNANT'

5,4%
 DES AGENTS DE
 GRADE AIDE-
 SOIGNANT
 EXERCENT UN
 MÉTIER NON
 SOIGNANT
 soit **776 agents**

TOP 15 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR CE GRADE

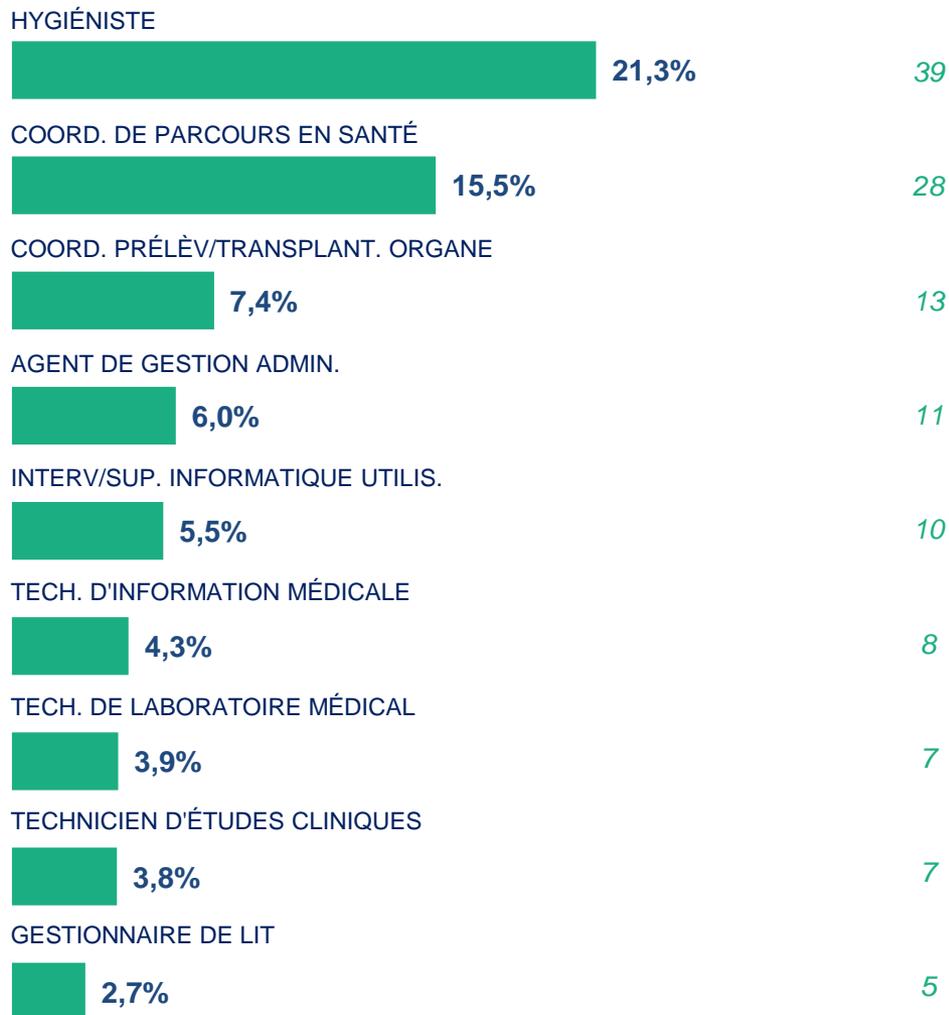


LES METIERS NON SOIGNANTS EXERCES PAR DES PERSONNELS DE GRADE 'IDE'

1,2%
DES AGENTS DE
GRADE IDE
EXERCENT UN
MÉTIER NON
SOIGNANT

Soit 181 agents

TOP 10 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR LE GRADE IDE



3

**LES DIFFICULTES
DE RECRUTEMENT
ET MÉTIERS
EN TENSION
DANS LA FPH
EN RÉGION PACA**



ENQUÊTE DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET PRATIQUES DE GPMC : MÉTHODOLOGIE ET PARTICIPATION

En complément de la cartographie des métiers, l'ANFH a souhaité mener une **enquête sur les difficultés de recrutement des établissements et leurs pratiques RH en termes de GPMC**. Cette étude a pour objectifs d'évaluer **les difficultés de recrutement par métier**, de **quantifier les postes non pourvus**, ainsi que **les raisons et solutions auxquelles les établissements ont ou souhaiteraient avoir recours** pour pallier les difficultés de recrutement. Les établissements ont aussi été interrogés sur **leurs indicateurs en termes d'absentéisme et de turn-over (2021 et 2022)**.



Enquête adressée à **L'ENSEMBLE DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH PACA ENGAGÉS DANS LA DÉMARCHE DE CARTOGRAPHIE** (soit 141 établissements)



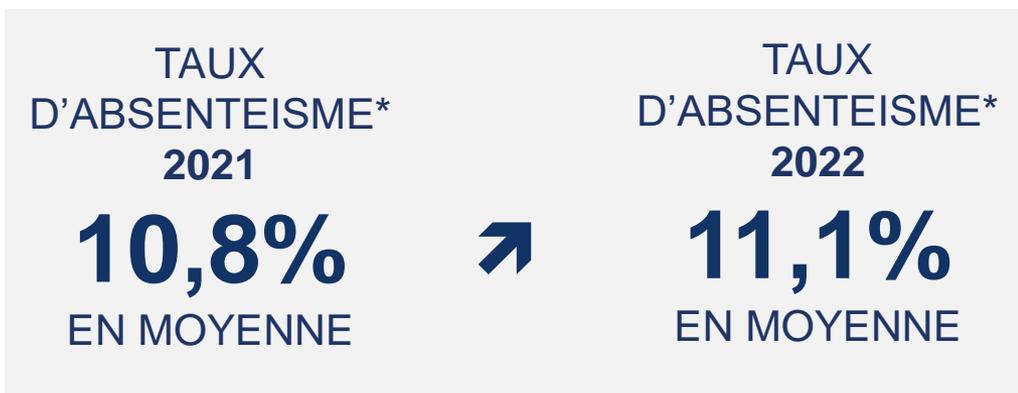
La personne enquêtée au sein des établissements était la **PERSONNE EN CHARGE DES RESSOURCES HUMAINES**

(Directeur de l'établissement, le Directeur des Ressources Humaines, Responsable des Ressources Humaines...).



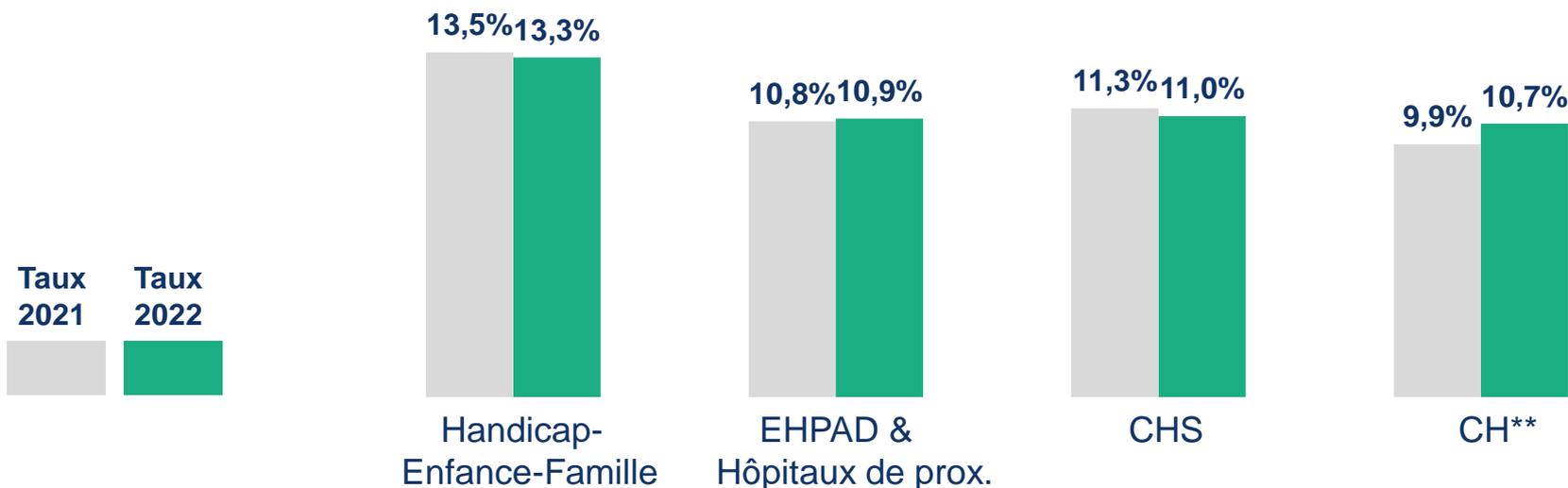
86 Interviews menées en **LIGNE** et par **TÉLÉPHONE** entre avril et juin 2023, soit un taux de participation de **61%**.

UNE LÉGÈRE AUGMENTATION DU TAUX D'ABSENTEÏSME ENTRE 2021 ET 2022



Plus spécifiquement :
Bouches-du-Rhône : 12,3%
Var : 11,9%

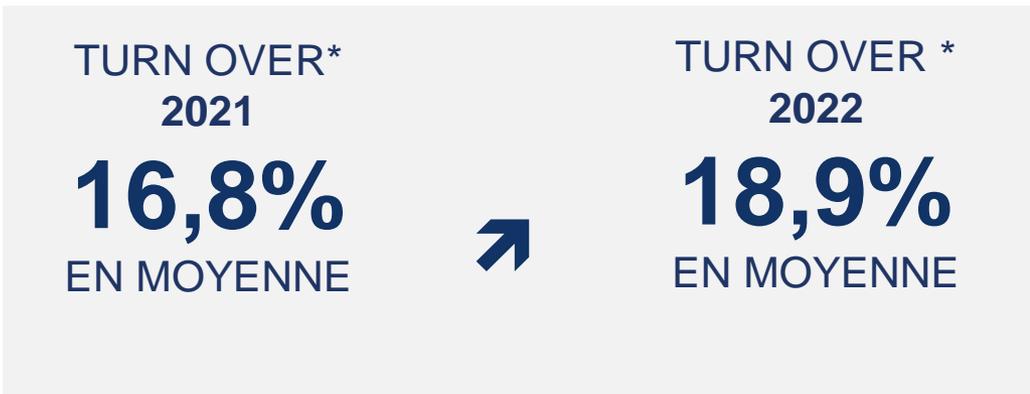
EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTEÏSME PAR TYPE D'ETABLISSEMENT ENTRE 2021 ET 2022



(*) Taux d'absentéisme déclaré dans le bilan social

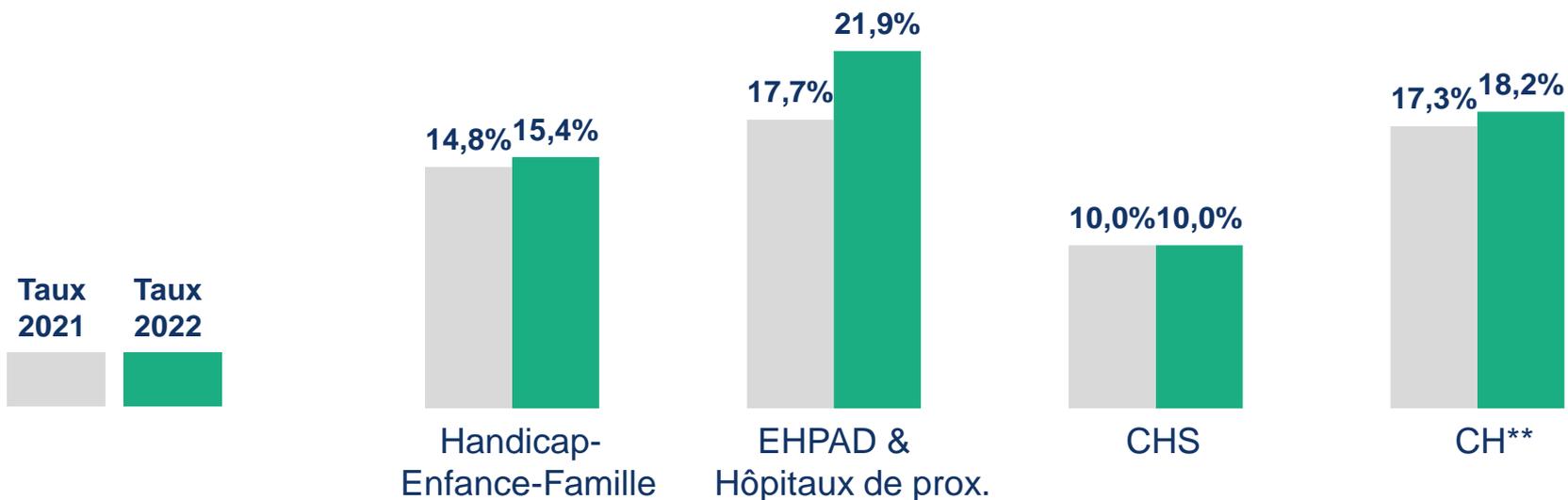
NB : Effectifs trop faibles pour exprimer des résultats pour les CHU

UNE HAUSSE DE PLUS DE 2 POINTS DU TURN-OVER ENTRE 2021 ET 2022



Plus spécifiquement :
Vaucluse : 25,4%

EVOLUTION DU TAUX DE TURN-OVER PAR TYPE D'ETABLISSEMENT ENTRE 2021 ET 2022



(*) Turn Over déclaré dans le bilan social

NB : Effectifs trop faibles pour exprimer des résultats pour les CHU et les CHS

ZOOM SUR LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

► A RETENIR :

- Au vu des résultats de l'enquête Métiers en tension, plus d'une **vingtaine de métiers soignants et socio-éducatifs** apparaissent en **tension**, avec une **criticité** évaluée selon 2 critères :
 - le % **d'établissements** concernés par des **difficultés fréquentes de recrutement** ;
 - le % **de postes non pourvus** par rapport à l'effectif en poste au plan régional.
- Selon cette analyse croisée, **différents types de métiers en tension*** apparaissent :
 1. **Des métiers socio-éducatifs (éducateur spécialisé, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste...)** : selon le métier, plus d'un quart à près de la moitié des établissements rencontrent des difficultés fréquentes de recrutement, avec un taux de postes vacants qui reste important (8% à 18%) → Ces métiers en tension concernent plus particulièrement les **secteurs du Handicap et de la Protection de l'Enfance**, qui rencontrent des difficultés de recrutement dues notamment à des rémunérations plus attractives dans la FPT. Toutefois, les tensions paraissent moins fortes que lors de la précédente enquête en 2019.
 2. **Le métier de masseur-kinésithérapeute** : les difficultés sont structurelles au niveau national et les postes non pourvus représentent 10% de l'effectif global dans la région.
 3. **Les métiers d'infirmiers spécialisés (IBODE et IADE)** : plus ou moins la moitié des établissements rencontrent souvent des difficultés de recrutement et environ 7% des postes sont non pourvus → Ces métiers en tension, d'effectif important, donnent lieu à **une gestion en « flux tendu »** avec des problématiques fréquentes de remplacement ou de faisant-fonction. **L'effectif non pourvu est de l'ordre de 56 IBODE et 45 IADE, multiplié par 3 et 4 par rapport à la précédente enquête en 2019.**

ZOOM SUR LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

▶ A RETENIR (SUITE) :

- 3. Les métiers d'IDE, d'AS, de sage-femme et de manipulateurs radio** : plus d'1 établissement sur 2 a souvent des difficultés de recrutement et 2 à 4% des postes sont non pourvus. Le métier d'IDE et d'AS posent des **difficultés conjoncturelles mais aussi structurelles** de recrutement dans la FPH et les établissements sont conduits à trouver des **alternatives** (intérim, recours à des libéraux,...). Cela invite toutefois à se questionner sur les causes : déficit d'attractivité de certains territoires ou activités, ou **inadéquation actuelle entre les besoins de la FPH et le nombre de professionnels disponibles et prêt à y travailler ?**
- 4. Des métiers de la restauration-hôtellerie** (cuisinier, agent de restauration) sont également concernés par ces difficultés, qui sont moindres par rapport au personnel médical, avec la moitié des établissements qui rencontrent parfois voire souvent des difficultés de recrutement.



Géographiquement, les établissements des Alpes de Haute-Provence affichent des niveaux de difficultés plus importants par métier.

PRINCIPAUX MÉTIERS SOIGNANTS ET SOCIO-ÉDUCATIFS IMPACTÉS PAR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

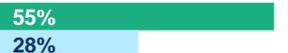
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE



AIDE-SOIGNANT



MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE



SAGE-FEMME



ORTHOPTISTE



INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION



MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE



ORTHOPHONISTE



ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ



ERGOTHÉRAPEUTE



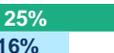
MONITEUR-ÉDUCATEUR



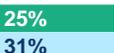
ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ



INFIRMIER PUÉRICULTEUR



ASSISTANT DE RÉGULATION MÉDICALE



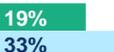
ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS



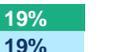
ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL (EX-AMP ET AVS)



ASSISTANT SOCIAL



ÉDUCATEUR JEUNES ENFANTS



PÉDICURE PODOLOGUE



INFIRMIER EN PRATIQUE AVANCÉE



PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE



PSYCHOMOTRICIEN



CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE



TECHNICIEN DE LABORATOIRE MÉDICALE



RESPONSABLE OU ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF

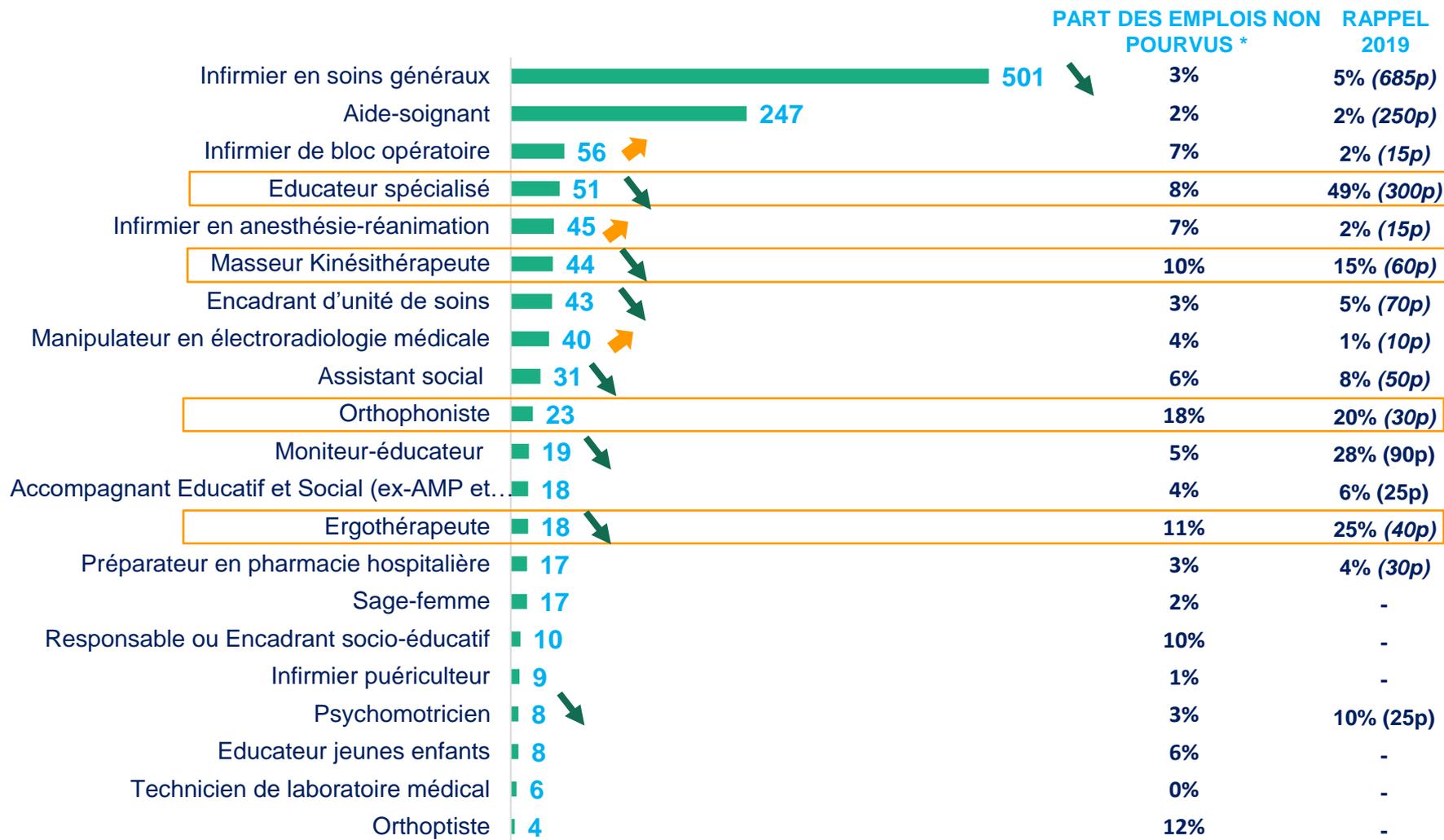


Attention : chiffres sur la base des concernés

(*) Note de lecture : 58% des établissements concernés (qui ont des effectifs en poste et/ou un besoin sur ce métier) déclarent rencontrer souvent des difficultés à recruter des infirmiers en soins généraux.

ESTIMATION DES POSTES NON POURVUS PAR MÉTIER

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS ET POIDS DANS LES EFFECTIFS EN POSTE PAR MÉTIER



(*) Sur la base des effectifs recensés dans la cartographie des métiers 2022

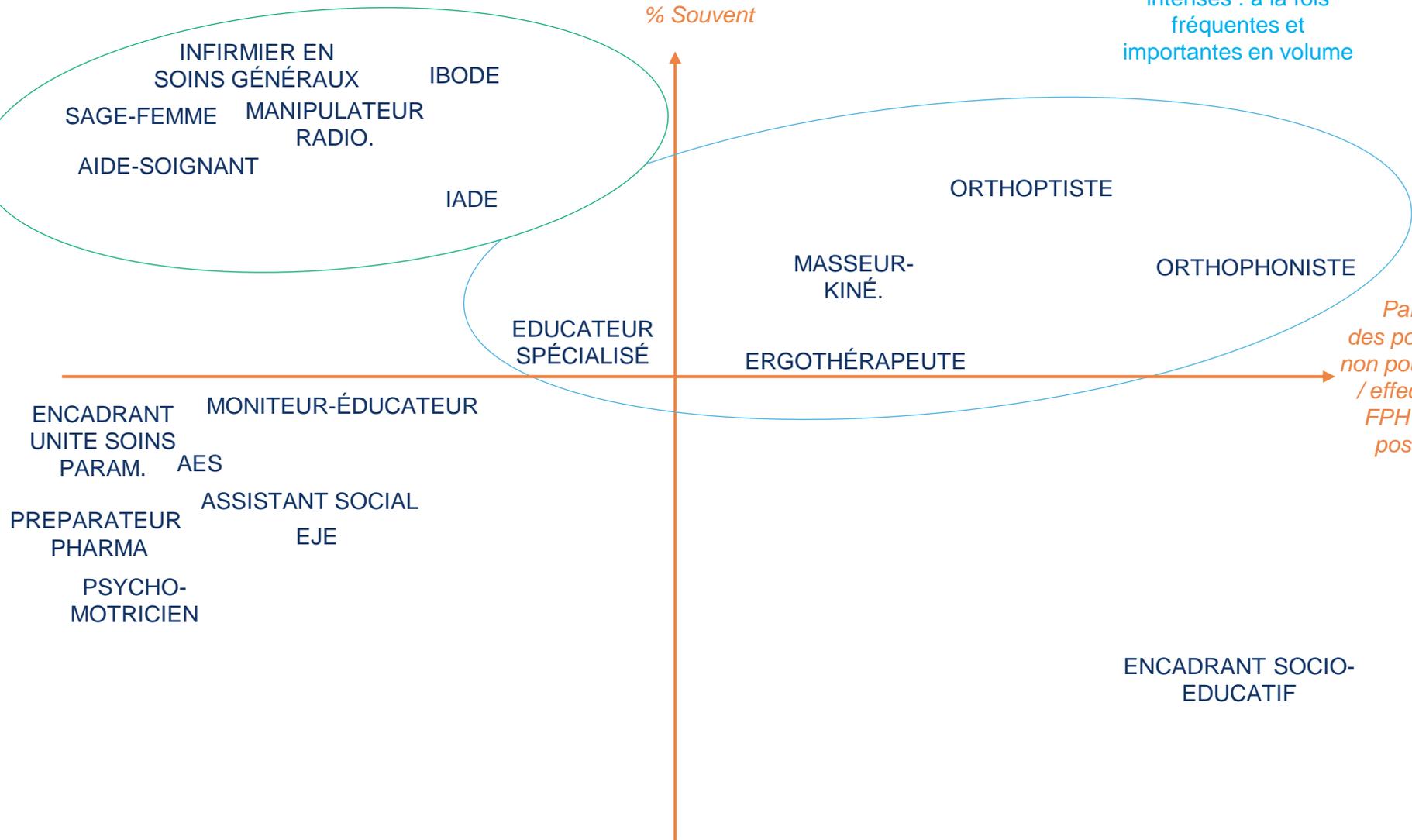
INTENSITÉ ET CRITICITÉ DES TENSIONS

Métiers aux difficultés de recrutement fréquentes mais moins impactantes en termes de postes

Métiers aux difficultés de recrutement les plus intenses : à la fois fréquentes et importantes en volume

Difficulté de recrutement ressenti - % Souvent

Part des postes non pourvus / effectifs FPH en poste



DES POSTES NON POURVUS CONCENTRÉS DANS CERTAINS SECTEURS SELON LES MÉTIERS

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS PAR SECTEUR (TOP 10)

	Total	Sanitaire (hors santé mentale)	CHS	EHPAD & Hôpitaux de proximité	Handicap- Enfance- Famille
Infirmier en soins généraux	502	315	105	75	7
Aide-soignant	247	85	-	155	7
Infirmier de bloc opératoire	56	56	-	-	-
Educateur spécialisé	51	3	4	4	40
Infirmier en anesthésie-réanimation	45	45	-	-	-
Masseur Kinésithérapeute	43	24	2	16	1
Encadrant d'unité de soins	42	19	12	10	1
Manipulateur en électroradiologie médicale	40	39	1	-	-
Assistant social	31	18	9	4	-
Orthophoniste	23	11	4	5	3
Moniteur-éducateur	19	-	1	2	16

POSTES À POURVOIR PAR DEPARTEMENT – MÉTIERS DU SOIN ET ÉDUCATIFS

EN PACA

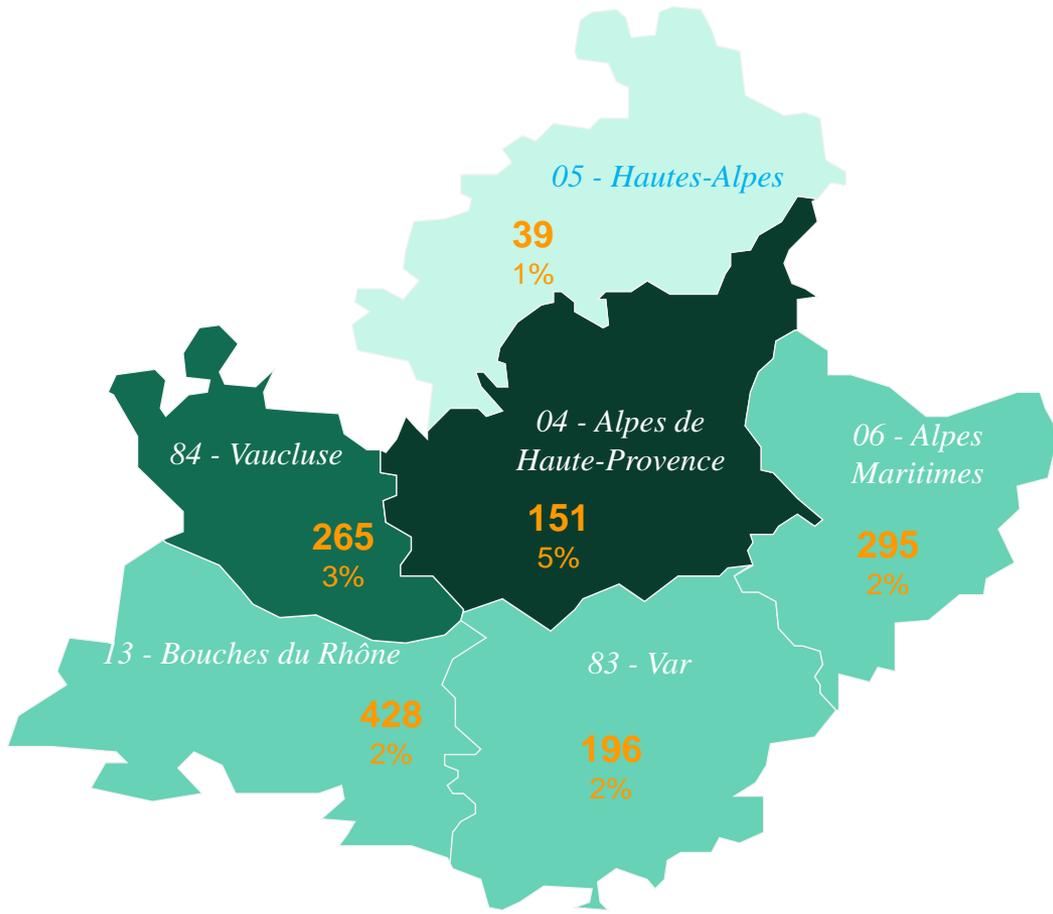
1 374

POSTES

POSTES EDUCATIFS ET SOIGNANTS SONT À POURVOIR

SOIT

2% des postes occupés



POSTES À POURVOIR PAR DEPARTEMENT – INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX

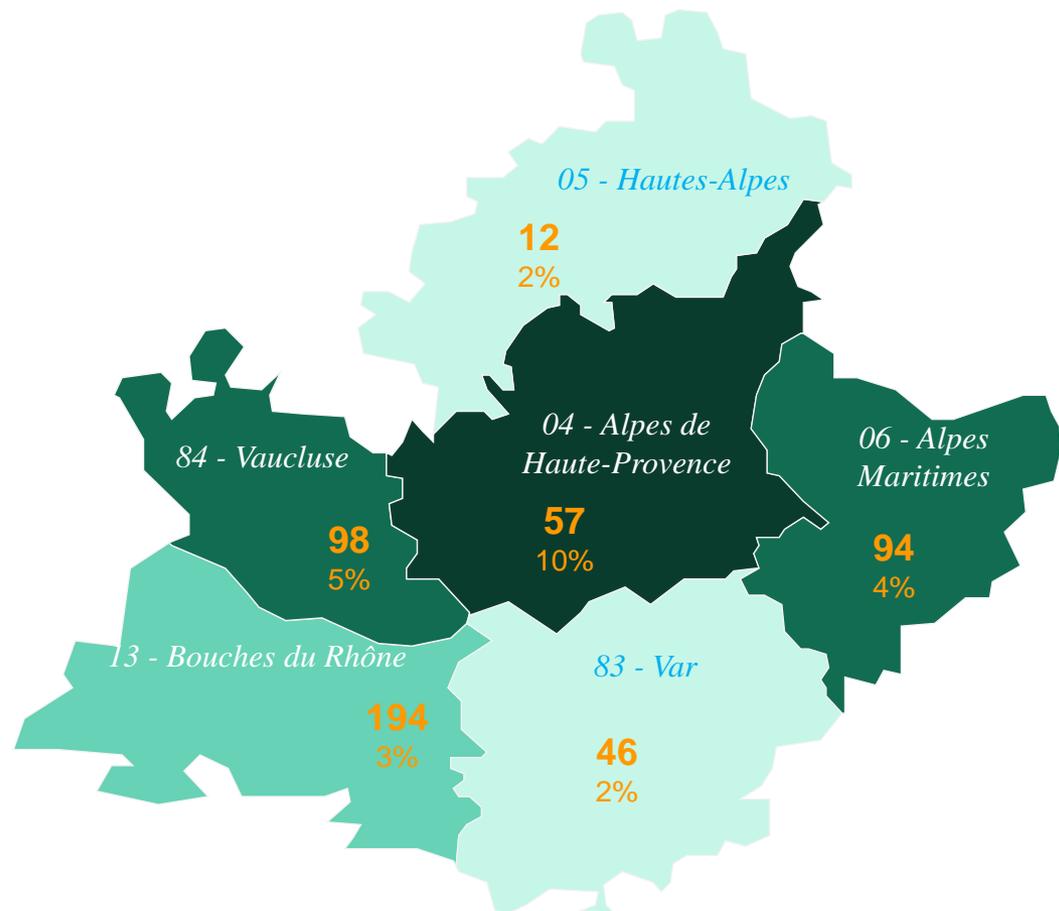
EN PACA

**502
POSTES**

D'INFIRMIERS EN SOINS
GÉNÉRAUX SONT À POURVOIR

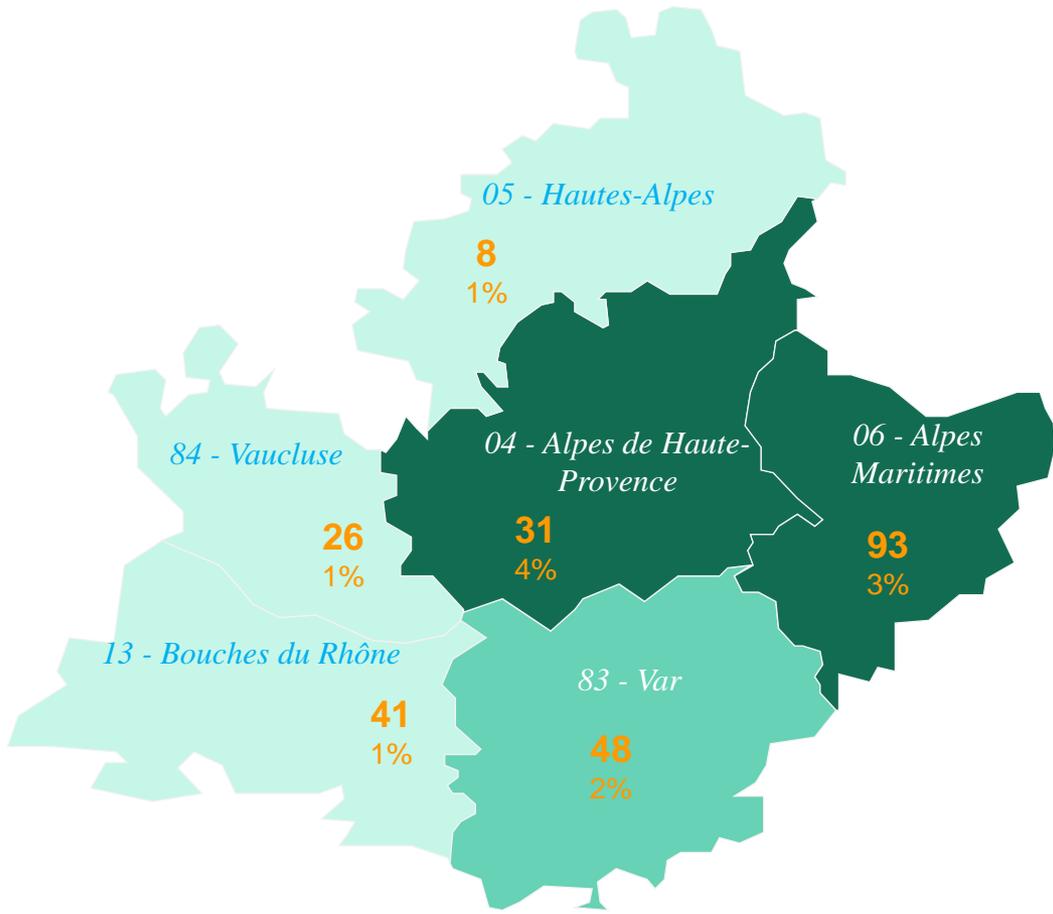
SOIT

**3% des postes
occupés**



POSTES À POURVOIR PAR DEPARTEMENT – AIDE-SOIGNANT

EN PACA
247
POSTES
D'AIDE-SOIGNANTS SONT À
POURVOIR
SOIT
2% des postes
occupés



ZOOM SUR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

▶ A RETENIR :

- **Diverses difficultés de recrutement** apparaissent en fonction **des spécificités de chaque métier**, qu'il soit soignant ou socio-éducatif.
- **La première raison** concernant les difficultés de recrutement sont dues, de manière générale, à la **pénurie de candidats avec le diplôme recherché**. Ce premier frein touche plus de la moitié des métiers soignants et socio-éducatifs voire les deux tiers des IDE.
- **Trois principaux freins** ressortent ensuite :
 - le **déficit d'attractivité du secteur ou de l'activité**, touchant notamment plus de 4 encadrants sur 10 ;
 - la **rémunération proposée**, qui concerne plus particulièrement, près de la moitié des masseurs-kinésithérapeutes et des manipulateurs radio ;
 - la **situation géographique de l'établissement**, concernant près de la moitié des aides-soignants.
- Enfin, ils sont complétés par le **déficit de candidat avec le profil ou l'expérience souhaité**, cité par plus ou moins 1 établissement sur 10, quel que soit le métier cité.

LA 1^E DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT EST LA PÉNURIE DE CANDIDATS AVEC LE DIPLÔME RECHERCHÉ AU NIVEAU DES MÉTIERS SOIGNANTS ET SOCIO-ÉDUCATIFS

	Aide-soignant	Infirmier en soins généraux	Orthophoniste	Manip. Radio	Ergothérapeute	Masseur kiné	Encadrant Unité soins
Pénurie de candidats sur le diplôme recherché	63%	69%	59%	53%	59%	54%	60%
Déficit d'attractivité du secteur ou de l'activité	37%	38%	25%	9%	23%	36%	44%
Rémunération	20%	38%	30%	44%	18%	47%	16%
Situation géographique de l'établissement	48%	34%	8%	16%	21%	22%	19%
Déficit de candidat avec le profil ou l'expérience souhaité	12%	6%	6%	-	4%	9%	10%
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	11%	10%	-	9%	6%	5%	7%

DES ETABLISSEMENTS QUI RENCONTRENT AUSSI DES DIFFICULTES SUR DES MÉTIERS NON SOIGNANTS

MÉTIERS DE LA RESTAURATION-HÔTELLERIE*



MÉTIERS DE LA MAINTENANCE



MÉTIERS DE LA FINANCE ET DE LA COMPTABILITÉ



MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION



MÉTIERS DU BIONETTOYAGE



Métiers les plus cités par les établissements :

- Agent de bionettoyage / agent de services hospitaliers (ASH)
- Ingénieur technique, informaticien, agent des services techniques (plombier, électricien)
- Cuisinier, agent de restauration
- Agent administratif, gestionnaire financier/ RH, responsable financier/ RH

(*) Note de lecture : 28% des établissements ont souvent des difficultés de recrutement de métiers de la restauration ou de l'hôtellerie, 22% de temps en temps

DIVERSES RAISONS APPARAISSENT EN PARTICULIER LA PÉNURIE DE CANDIDATS AVEC LE DIPLÔME OU L'EXPÉRIENCE RECHERCHÉS ET LA RÉMUNÉRATION CONCERNANT LES MÉTIERS NON SOIGNANTS

	Métiers de la restauration-hôtellerie	Métiers du bionettoyage	Métiers des finances et de la comptabilité
Pénurie de candidats sur le diplôme recherché	51%	48%	18%
Rémunération	51%	34%	43%
Déficit d'attractivité du secteur ou de l'activité	37%	39%	22%
Situation géographique de l'établissement	32%	28%	-
Déficit de candidat avec le profil ou l'expérience souhaité	5%	19%	65%
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	12%	16%	-

ZOOM SUR LES SOLUTIONS APPORTÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

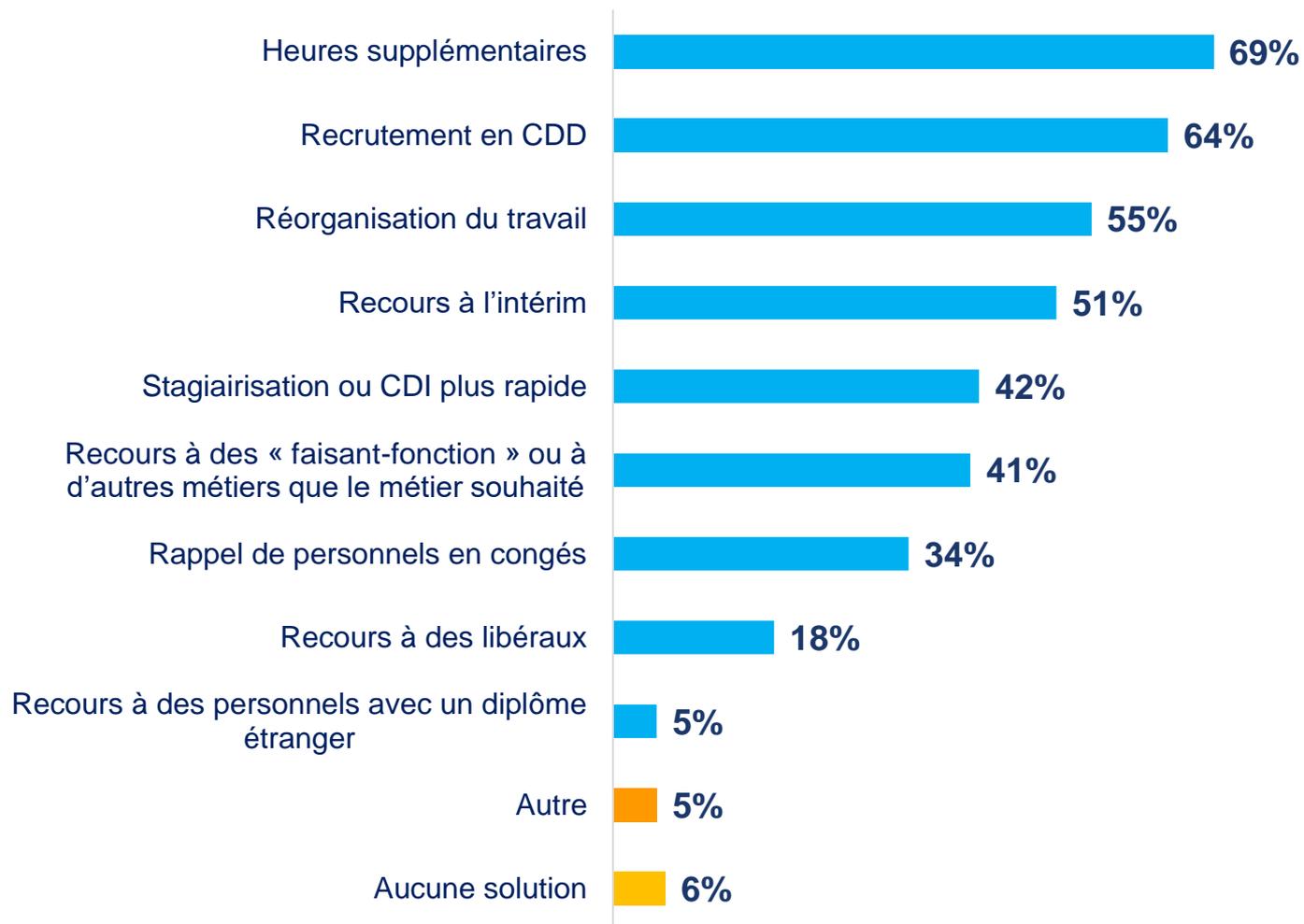
► A RETENIR :

- Face aux difficultés de recrutement, les établissements combinent plusieurs **solutions**. Par ordre décroissant d'utilisation :
 1. **Les heures supplémentaires** (plus 2 établissements sur 3, et par la majorité des établissements sanitaires hors santé mentale) ;
 2. **Le recrutement en CDD** (près des deux tiers, et plus particulièrement plébiscité par les EHPAD et les hôpitaux de proximité) ;
 3. **La réorganisation du travail** (plus d'un établissement sur deux, et une priorité pour l'ensemble des CHS) ;
 4. **Le recours à l'intérim** (environ la moitié des établissements, la solution 1ere des établissements du secteur Handicap-Enfance-Famille avec 78% qui la mobilise) ;
 5. **La stagiairisation ou CDI plus rapide** (plus de 4 établissements sur 10).

- Actuellement, différents dispositifs d'aides sont mobilisés pour endiguer ces difficultés :
 1. **Prise en charge d'Etudes promotionnelles**, déjà instauré par une majorité d'établissements (78%);
 2. **Partenariat avec Pôle Emploi, Missions locales** (73%) ;
 3. **Communication des offres d'emploi sur des réseaux sociaux** (62%).

- A l'avenir, d'autres dispositifs sont envisagés tels que la **collaboration avec les écoles** (18%), **l'amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants** (15%), **l'animation de portes ouvertes** (12%) ...

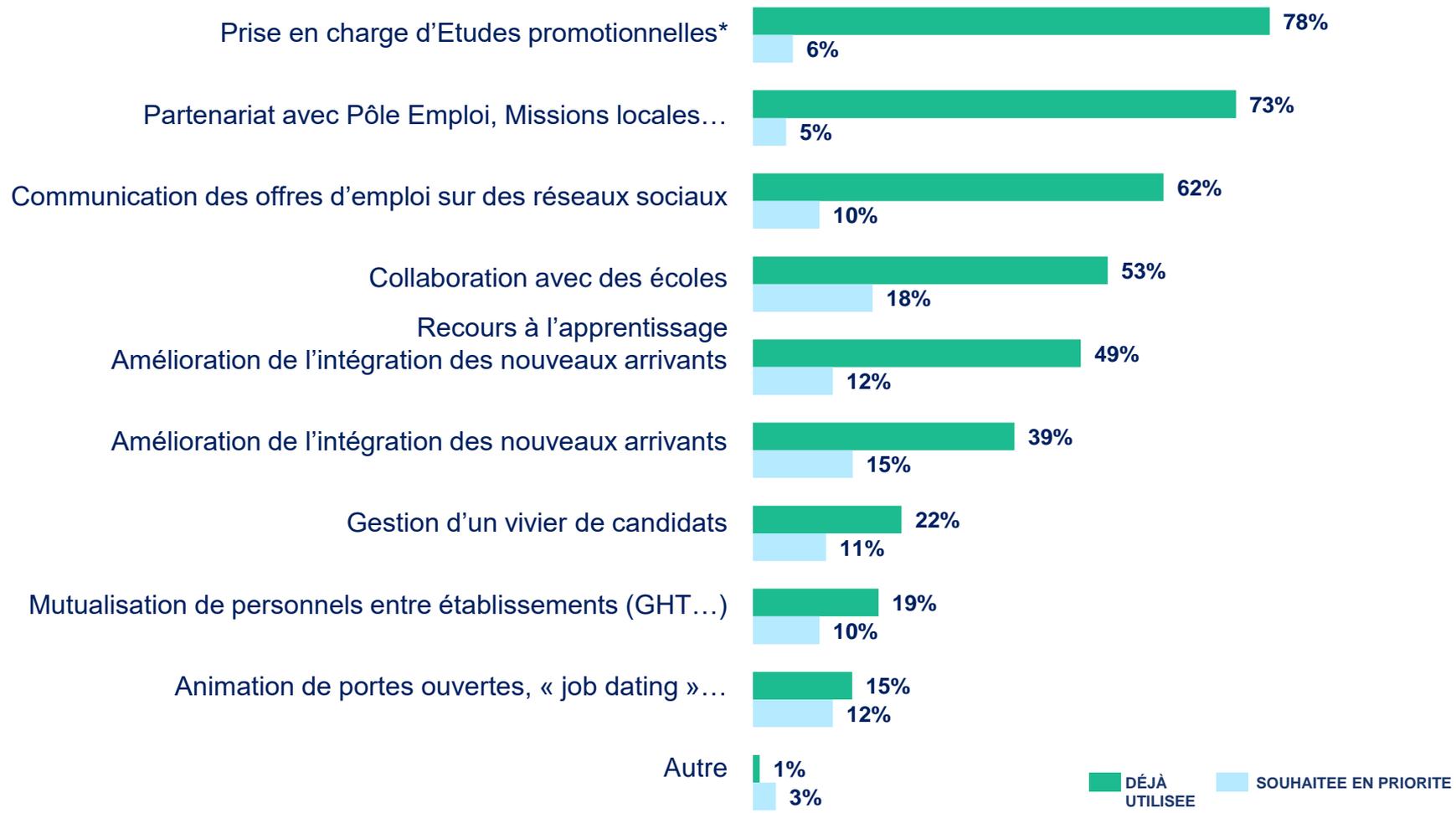
GÉNÉRALEMENT, LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES PUIS AU RECRUTEMENT EN CDD POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



CE RECOURS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES EST PARTICULIÈREMENT PLÉBISCITÉ PAR LES CENTRES HOSPITALIERS TANDIS QUE LES EHPAD MOBILISENT PLUTÔT LES RECRUES EN CDD

	Total	CH	CHS	EHPAD & Hôpitaux de proximité	Handicap-Enfance-famille
Heures supplémentaires	69%	85%	58%	67%	59%
Recrutement en CDD	64%	67%	63%	69%	41%
Réorganisation du travail	55%	64%	100%	56%	20%
Recours à l'intérim	51%	51%	42%	49%	78%
Stagiairisation ou CDI plus rapide	42%	66%	42%	41%	11%
Recours à des « faisant-fonction » ou à d'autres métiers que le métier souhaité	41%	39%	17%	46%	32%
Rappel de personnels en congés	34%	34%	20%	39%	21%
Recours à des libéraux	18%	15%	-	22%	20%
Recours à des personnels avec un diplôme étranger	5%	13%	-	4%	-
Autre	5%	15%	-	2%	11%
Aucune	6%	-	-	4%	22%

DES ÉTABLISSEMENTS QUI MOBILISENT EN PREMIER LIEU LES ETUDES PROMOTIONNELLES POUR PREVENIR LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT



(*) Note de lecture : 78% des établissements ayant des difficultés de recrutement ont recours aux Etudes promotionnelles pour pallier les difficultés de recrutement, 6% souhaiteraient y avoir recours en priorité

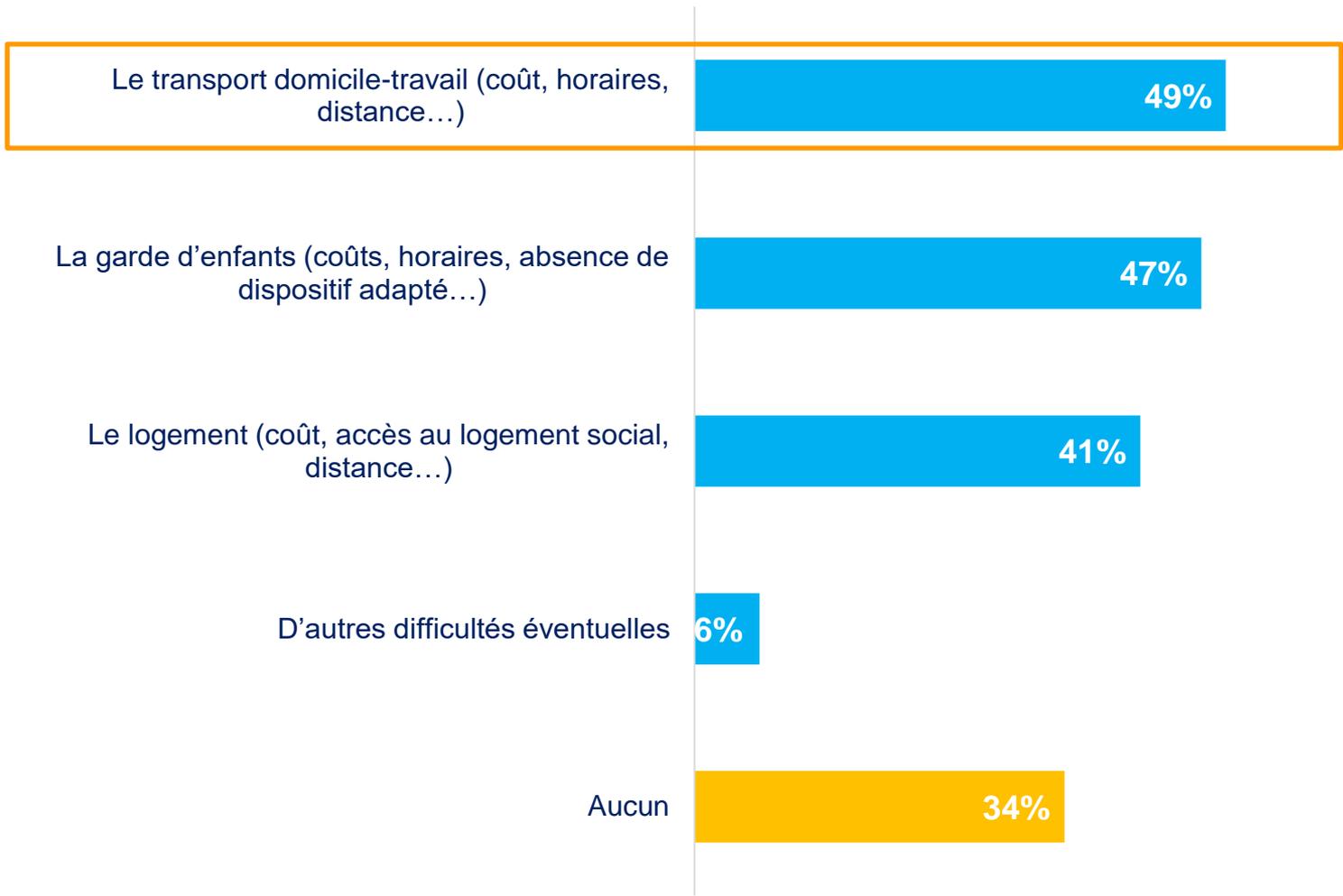
DES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES QUI MOBILISENT EN PREMIER LIEU LES ETUDES PROMOTIONNELLES, ALOS QUE LES EHPAD METTENT EN PLACE DES PARTENARIATS AVEC PÔLE EMPLOI

	Utilisée aujourd'hui	CH	CHS	EHPAD & Hôpitaux de proximité	Handicap - Enfance-famille
Prise en charge d'Etudes promotionnelles*	78%	93%	80%	78%	59%
Partenariat avec Pôle Emploi, Missions locales...	73%	61%	79%	84%	30%
Communication des offres d'emploi sur des réseaux sociaux	62%	75%	62%	55%	73%
Collaboration avec des écoles	53%	54%	59%	57%	41%
Recours à l'apprentissage	49%	53%	42%	49%	52%
Amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants	39%	57%	38%	35%	32%
Gestion d'un vivier de candidats	22%	36%	21%	19%	20%
Mutualisation de personnels entre établissements (GHT...)	19%	34%	-	17%	9%
Animation de portes ouvertes, « job dating »...	15%	26%	41%	9%	11%
Autre	1%	-	-	-	11%

DES ÉTABLISSEMENTS QUI SOUHAITERAIENT EN PREMIER LIEU COLLABORER AVEC DES ÉCOLES À L'AVENIR

	Souhaitée en priorité	CH	CHS	EHPAD & Hôpitaux de proximité	Handicap-Enfance-famille
Collaboration avec des écoles	18%	25%	41%	14%	20%
Amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants	15%	17%	21%	12%	30%
Animation de portes ouvertes, « job dating »...	12%	26%	-	10%	11%
Recours à l'apprentissage	12%	21%	58%	7%	10%
Gestion d'un vivier de candidats	11%	7%	38%	9%	20%
Communication des offres d'emploi sur des réseaux sociaux	10%	13%	17%	10%	7%
Mutualisation de personnels entre établissements (GHT...)	10%	12%	-	10%	11%
Prise en charge d'Etudes promotionnelles	6%	7%	20%	6%	-
Partenariat avec Pôle Emploi, Missions locales...	5%	-	-	4%	16%
Autre	3%	5%	-	2%	11%

LE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL EST LE PREMIER FREIN À L'EMBAUCHE ET À LA FIDÉLISATION DES AGENTS



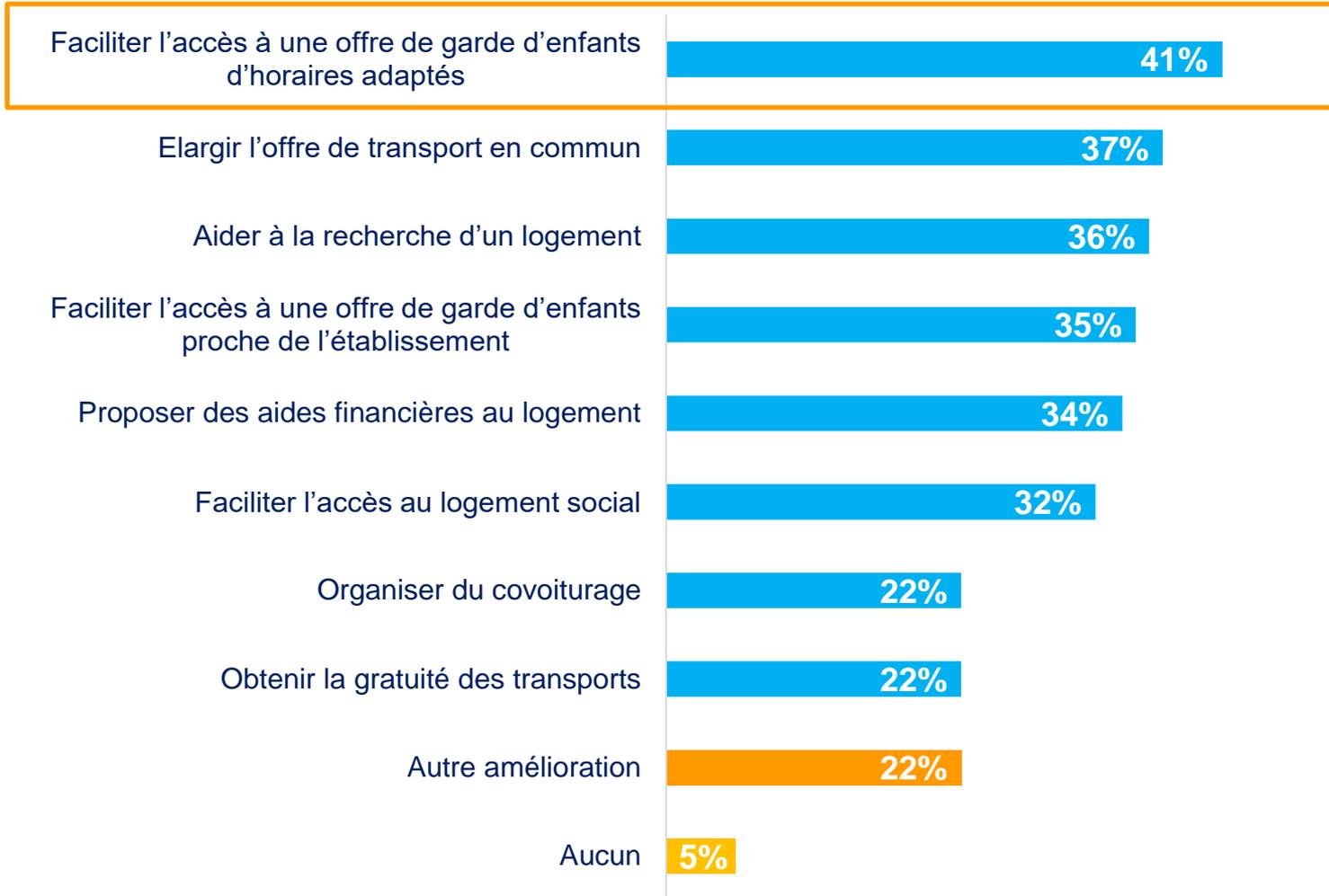
DES PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA LOCALISATION DES DIFFÉRENTS ÉTABLISSEMENTS

Secteur

Département

	Total	CH	CHS	EHPAD & Hôpitaux de proximité	Handicap- Enfance- famille	Alpes de Haute- provence	Alpes- Maritimes	Bouches- du-Rhône	Var	Vaucluse
Le transport domicile-travail (coût, horaires, distance...)	49%	52%	20%	50%	52%	28%	85%	33%	43%	52%
La garde d'enfants (coûts, horaires, absence de dispositif adapté...)	47%	45%	-	52%	41%	57%	72%	41%	36%	36%
Le logement (coût, accès au logement social, distance...)	41%	61%	38%	35%	50%	38%	58%	39%	17%	49%
D'autres difficultés éventuelles	6%	-	-	8%	11%	9%	7%	10%	6%	-
Aucun	34%	21%	42%	34%	39%	43%	8%	45%	44%	30%

LES ÉTABLISSEMENTS ATTENDENT AVANT TOUT QU'ON LEUR FACILITE L'ACCÈS À UNE OFFRE DE GARDE D'ENFANTS ADAPTÉE ET L'ÉLARGISSEMENT DE L'OFFRE DE TRANSPORT EN COMMUN



NÉANMOINS, DES ATTENTES QUI DIFFÉRENT EN FONCTION DU SECTEUR, UNE PLUS GRANDE OFFRE DE TRANSPORT POUR LES CH, LA FACILITATION DE LA GARDE D'ENFANTS POUR LES EHPAD

	Secteur					Département				
	Total	CH	CHS	EHPAD & Hôpitaux de proximité	Handicap-Enfance-Famille	Alpes de Haute-provence	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
Faciliter l'accès à une offre de garde d'enfants d'horaires adaptés	41%	38%	-	46%	41%	66%	58%	41%	30%	26%
Elargir l'offre de transport en commun	37%	59%	-	35%	41%	47%	61%	20%	31%	47%
Aider à la recherche d'un logement	36%	39%	59%	34%	32%	47%	52%	37%	7%	39%
Faciliter l'accès à une offre de garde d'enfants proche de l'établissement	35%	31%	-	40%	32%	66%	50%	41%	19%	21%
Proposer des aides financières au logement	34%	41%	59%	33%	19%	27%	58%	28%	13%	39%
Faciliter l'accès au logement social	32%	28%	59%	35%	9%	46%	60%	22%	7%	33%
Organiser du covoiturage	22%	31%	20%	21%	20%	47%	28%	4%	31%	21%
Obtenir la gratuité des transports	22%	26%	-	24%	10%	47%	36%	15%	7%	26%
Autre amélioration	22%	7%	21%	23%	29%	25%	-	29%	34%	25%
Aucun	5%	15%	-	2%	11%	-	8%	11%	6%	-

4

DEPLOIEMENT DES DEMARCHES DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES METIERS ET DES COMPÉTENCES (GPMC)



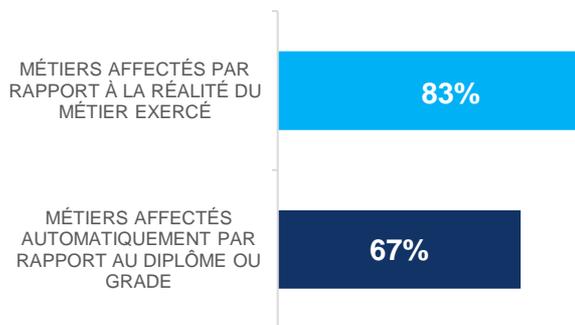
ZOOM SUR LE DÉPLOIEMENT DES POLITIQUES DE GPMC AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS

► A RETENIR :

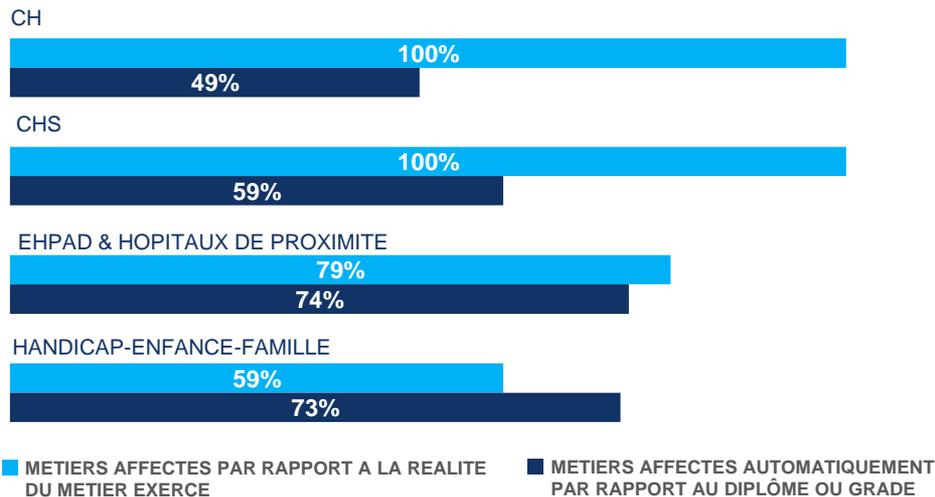
- **Plus de 8 établissements sur 10 déclarent affecter leurs métiers par rapport aux métiers réellement exercés**, cette part est encore plus importante au sein de certains établissements (avec la totalité des CH et des CHS).
- **Plus de 7 établissements sur 10 ont décliné l'ensemble de ses métiers en fiches-emploi.** Dans le détail, plus de la moitié des établissements l'ont réalisé quel que soit le secteur, à l'exception des CHS (42%).
- **Les entretiens professionnels sont réalisés pour la totalité des agents dans la majorité des établissements (84%),** notamment la totalité des CH qui les réalise pour tous ces agents. **Ces entretiens ont pour objectif de construire le plan de formation (100%),** en parallèle, ils permettent d'évaluer la valeur professionnelle des agents (99%), et enfin, d'accompagner les souhaits de mobilité des agents (91%).
- Pour répondre aux difficultés de recrutement et anticiper les besoins en compétences, les établissements calculent simultanément **les départs prévisionnels à la retraite (85%)** et le **taux de postes vacants (84%)** plutôt qu'observer les évolutions des métiers (53%) ou d'estimer les taux de faisant-fonction (41%).

AFFECTATION DES METIERS DANS LES LOGICIELS RH ET DECLINAISON EN FICHES DE POSTE OU D'EMPLOI

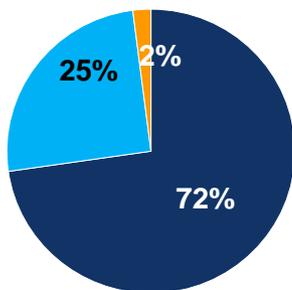
MODE D'AFFECTATION DES METIERS DES AGENTS DANS LE LOGICIEL RH



Note de lecture : 83% des établissements ont affecté tout ou partie des métiers dans le logiciel RH par rapport à la réalité des métiers exercés

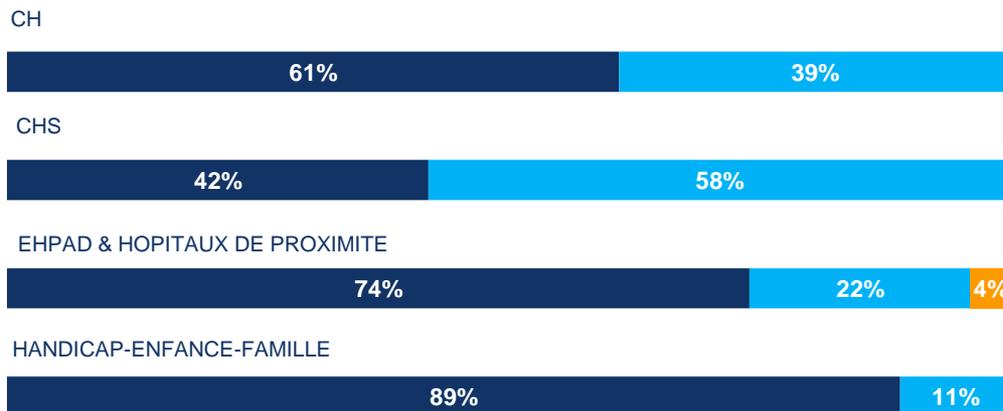


DECLINAISON DES METIERS EN FICHES DE POSTE OU FICHES-EMPLOI



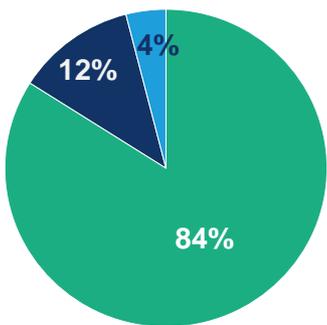
■ EN TOTALITE ■ EN PARTIE ■ AUCUNE

Note de lecture : 72% des établissements ont déclaré en totalité les métiers en fiches de poste ou fiches-emploi ; 25% d'entre eux, en partie et enfin 2%, sans aucune déclinaison.

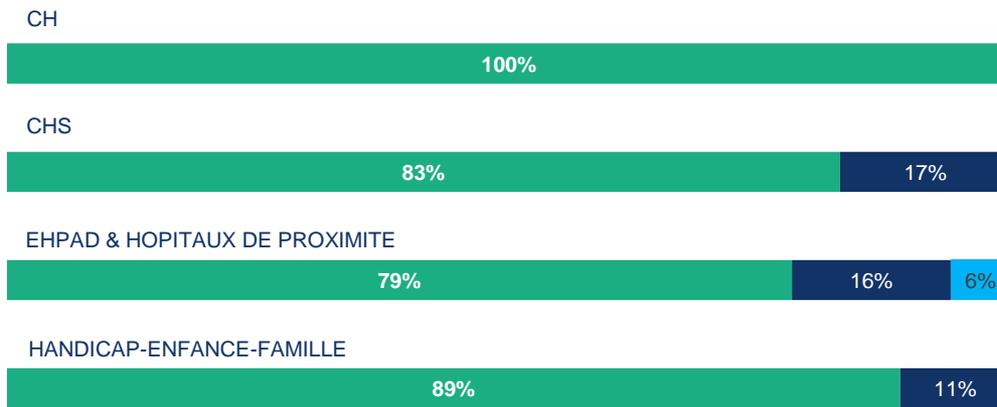


COUVERTURE ET UTILISATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

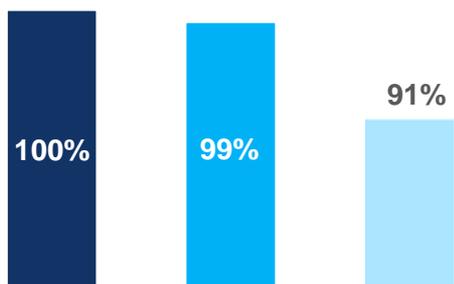
COUVERTURE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS



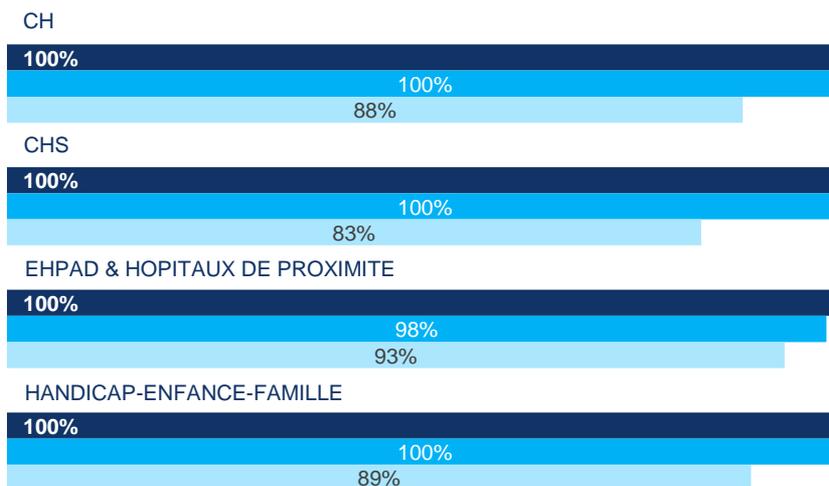
- TOUS LES AGENTS
- PLUS DE 3/4 DES AGENTS
- MOINS DE LA MOITIE



UTILISATION DES INFORMATIONS RECUEILLIES EN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

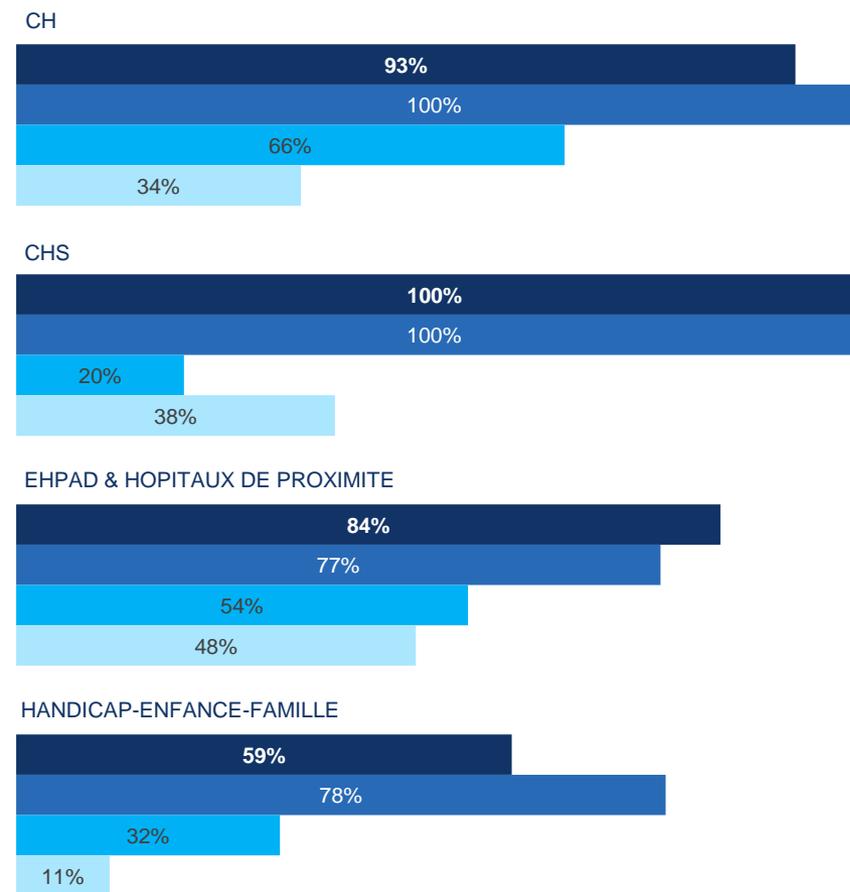
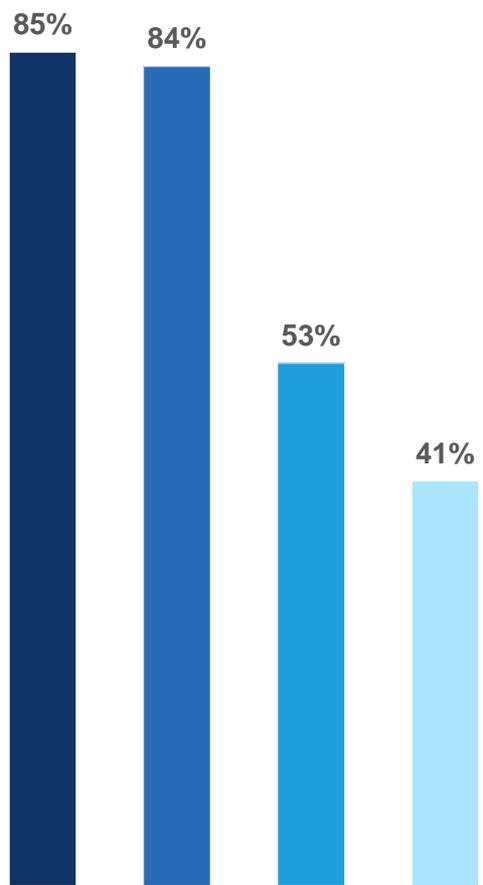


- CONTRUIRE LE PLAN DE FORMATION
- EVALUER LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENTS
- ACCOMPAGNER LES SOUHAITS DE MOBILITE DES AGENTS



ANTICIPATION DES BESOINS EN COMPETENCES

QUELLES DONNEES ET INFORMATIONS SONT ANALYSEES AU SEIN DE VOTRE ETABLISSEMENT POUR ANTICIPER LES BESOINS EN COMPETENCES ET Y REpondre ?



- LES PYRAMIDES DES ÂGES / LES DEPARTS PREVISIONNELS A LA RETRAITE
- LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT / POSTES VACANTS (METIERS EN TENSION)
- LES EVOLUTIONS DES METIERS (métier émergent, nouvelles pratiques, nouvelle réglementation...)
- LES TAUX DE FAISANT-FONCTION

5

ANNEXES

Focus sur les
principaux métiers
et focus sur les
agents de grade
ASHQ

Détail des effectifs
et ETP par métier
(dix principaux en
termes d'effectifs)



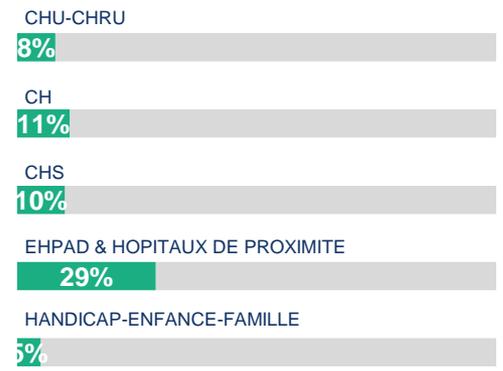
FOCUS SUR LES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS (ASHQ)

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

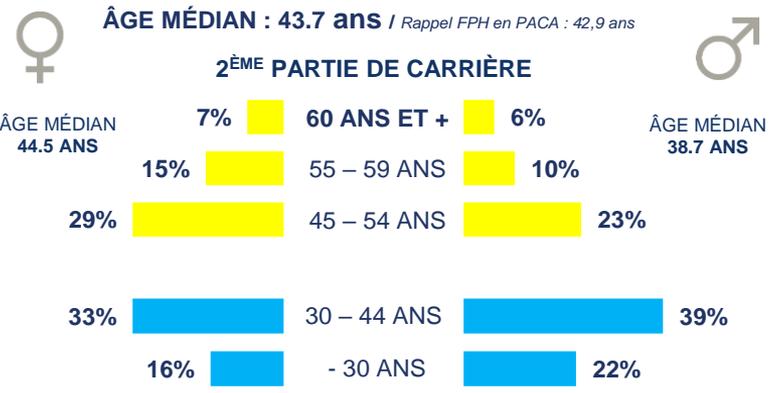
12%
DES AGENTS

Moyenne nationale 12%

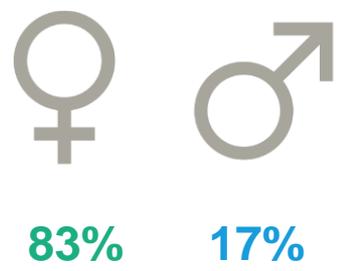
Définition : Familles de métiers des soins + Recherche clinique au sens du Répertoire



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

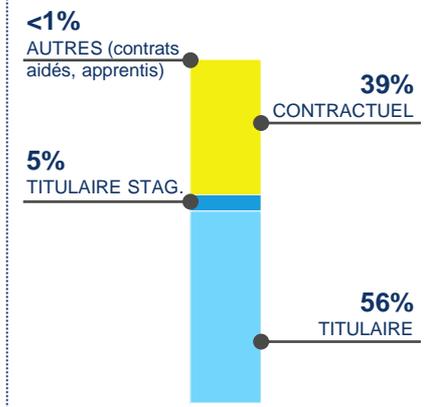


SEXE DES AGENTS



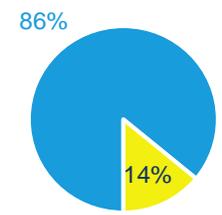
Rappel FPH en PACA : 80% Femme

STATUT DES AGENTS



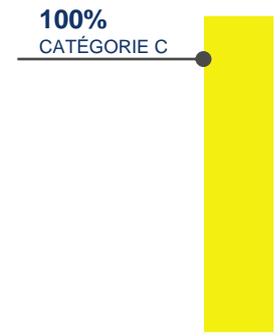
Rappel FPH en PACA : 71% Titulaire – 7% Titulaire stagiaire – 21% Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel FPH en PACA : 83% Temps plein – 7% Temps partiel

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A – 33% Catégorie B – 30% Catégorie C

FOCUS SUR LES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS (ASHQ)

FAMILLES DE MÉTIERS

EN RÉGION PLUS DE

8 101
AGENTS

ONT LE GRADE D'ASHQ

- 1 QHSE 72%
- 2 SOINS 15%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 8%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 3%
- 5 GESTION DE L'INFORMATION 1%
- 6 MANAGEMENT 1%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE <1%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 0%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE 0%

TOP 10 DES METIERS

AGENT DE BIONETTOYAGE	70,8%	5 733
AIDE-SOIGNANT	7,5%	605
BRANCARDIER	6,5%	523
AGENT DE REST./HOTELLERIE	3,2%	262
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE	2,3%	187
MAITRE DE MAISON	1,5%	118
AGENT D'ACCUEIL	1,0%	84
AGENT DE LOGISTIQUE	1,0%	80
AGENT DE BLANCHISSERIE	0,9%	74
AGENT DE STERILISATION	0,8%	68

FICHE MÉTIER INFIRMIER DE SOINS GENERAUX- 1/2

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
SOINS
INFIRMIERS

CODE MÉTIER :
05C10

DÉFINITION : Evaluer l'état de santé d'une personne et analyser les situations de soins. Concevoir, définir et planifier des projets de soins personnalisés. Dispenser des soins de nature préventive, curative ou palliative visant à promouvoir, maintenir et restaurer la santé. Réaliser l'éducation thérapeutique et l'accompagnement des patients.

SPÉCIFICITÉ :
En stomathérapie
En gypsothérapie
En douleur
En santé au travail
D'accueil et d'orientation
Technicien(ne) du sommeil
En milieu scolaire

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Diplôme d'Etat d'infirmier

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

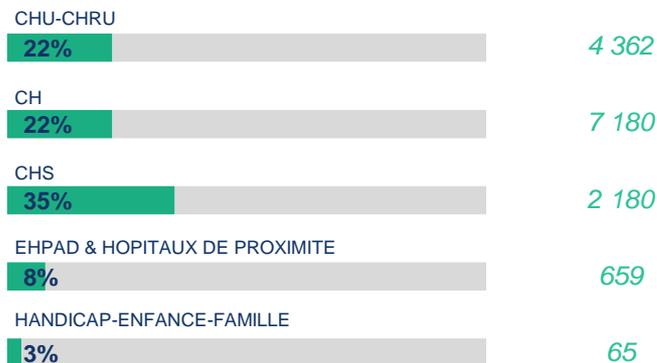
14 446
AGENTS

EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
FPH SOIT

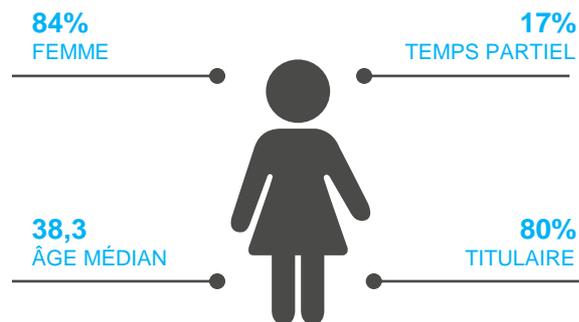
21,0%

DES EFFECTIFS AU
31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

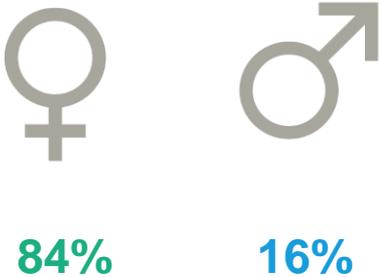


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



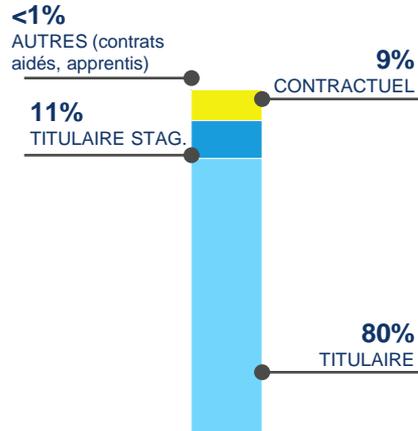
FICHE MÉTIER INFIRMIER DE SOINS GÉNÉRAUX – 2/2

SEXE DES AGENTS



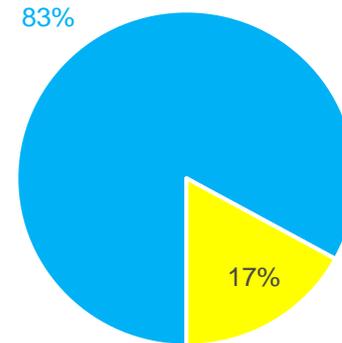
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 80% / Homme 20%

STATUT DES AGENTS



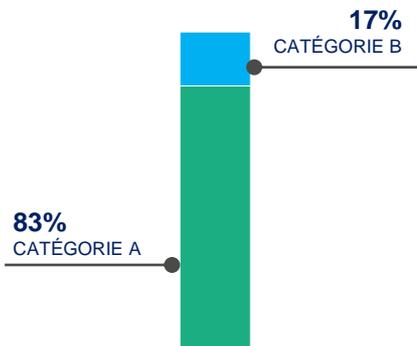
Rappel répartition FPH en PACA
71% Titulaire –
7% Titulaire stagiaire – 21%
Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA 17%

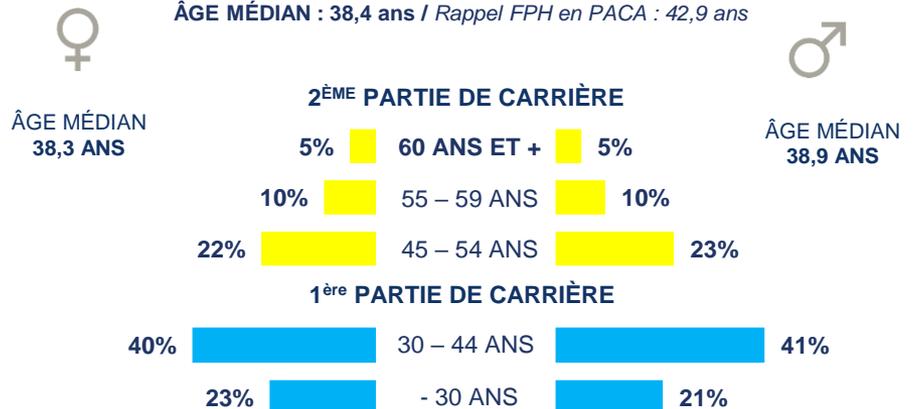
CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A –
33% Catégorie B – 30% Catégorie C

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 38,4 ans / Rappel FPH en PACA : 42,9 ans



FICHE MÉTIER AIDE-SOIGANT – 1/2

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
ASSISTANTES
AUX SOINS

CODE MÉTIER :
05R10

DÉFINITION : Dispenser, en collaboration avec l'infirmier, des soins de prévention, de maintien, de relation et d'éducation à la santé pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne.

SPÉCIFICITÉ :
Assistant(e) de soins en gérontologie (ASG)
Aide-soignant(e) polyhandicap
Agent(e) de service mortuaire

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Diplôme d'état d'aide-soignant

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

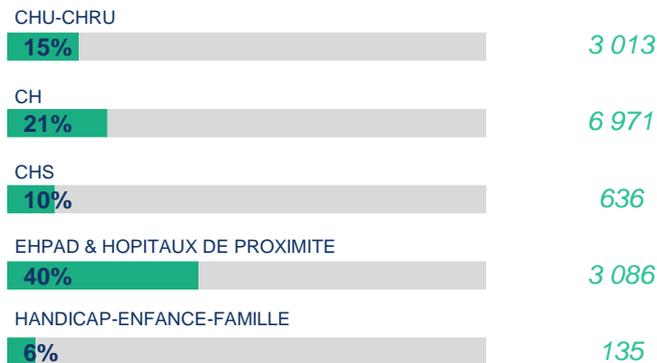
**13 841
AGENTS**

EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
FPH SOIT

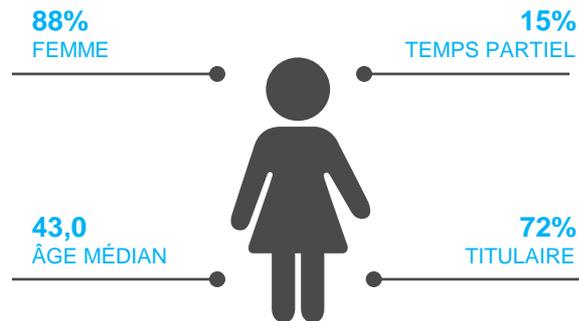
20,1%

DES EFFECTIFS AU
31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

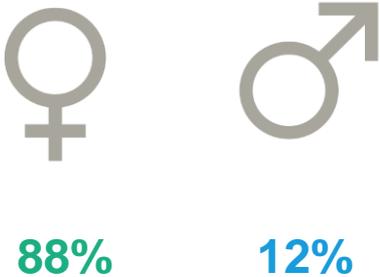


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



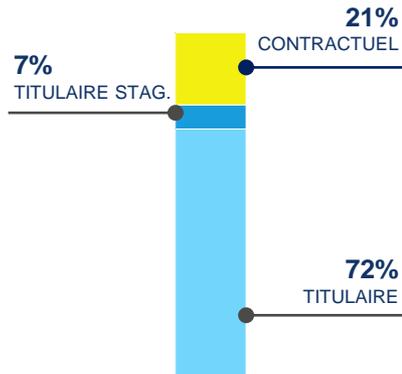
FICHE MÉTIER AIDE-SOIGANT – 2/2

SEXE DES AGENTS



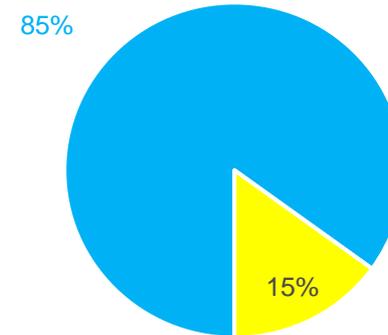
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 80% / Homme 20%

STATUT DES AGENTS



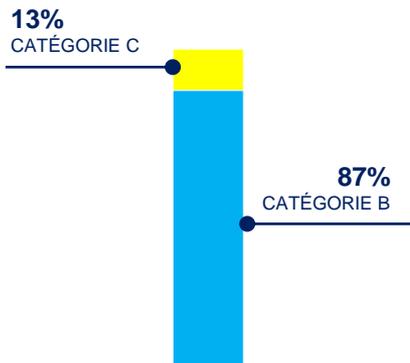
Rappel répartition FPH en PACA
71% Titulaire –
7% Titulaire stagiaire – 21%
Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH
en PACA 17%

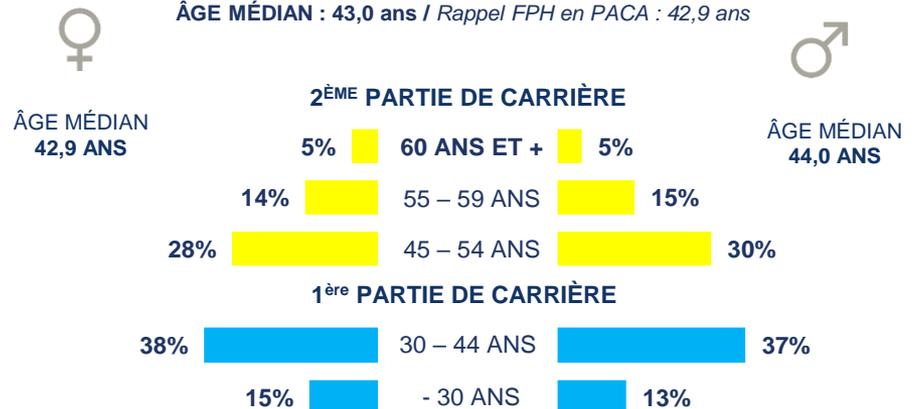
CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A –
33% Catégorie B – 30% Catégorie C

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 43,0 ans / Rappel FPH en PACA : 42,9 ans



FICHE MÉTIER AGENT DE BIONETTOYAGE– 1/2

FAMILLE :
QUALITE,
HYGIENE,
SECURITE,
ENVIRONNEMENT

SOUS-FAMILLE :
HYGIENE

CODE MÉTIER :
30F30

DÉFINITION : Réaliser des opérations de bio-nettoyage des surfaces et des locaux de l'établissement et vérifier, au moyen d'autocontrôles, la qualité des travaux effectués en appliquant les instructions relatives au bio-nettoyage, afin de participer à la lutte contre les infections nosocomiales.

SPÉCIFICITÉ :

Dans certains établissements, l'agent de bio-nettoyage prend également en charge des activités hôtelières (mise en température, distribution des repas, gestion du linge et/ou de déchets...)

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

**6 482
AGENTS**

EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
FPH SOIT

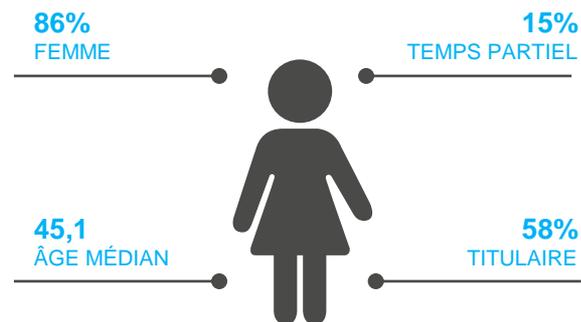
9,4%

DES EFFECTIFS AU
31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

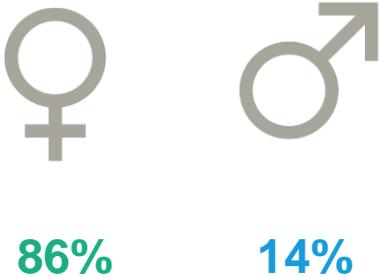


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



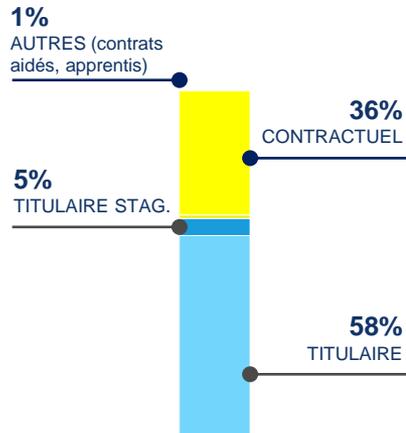
FICHE MÉTIER AGENT DE BIONETTOYAGE – 2/2

SEXE DES AGENTS



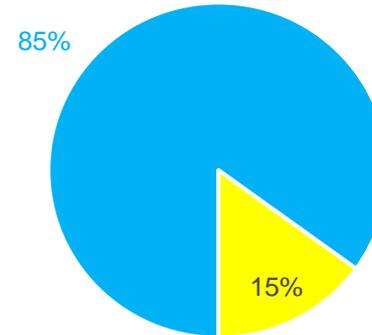
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 80% / Homme 20%

STATUT DES AGENTS



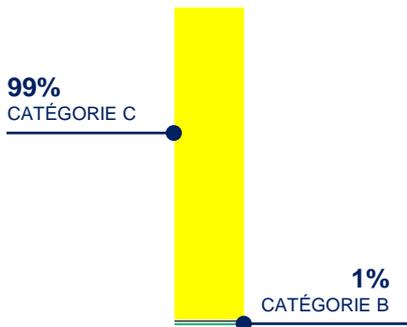
Rappel répartition FPH en PACA
71% Titulaire –
7% Titulaire stagiaire – 21%
Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA 17%

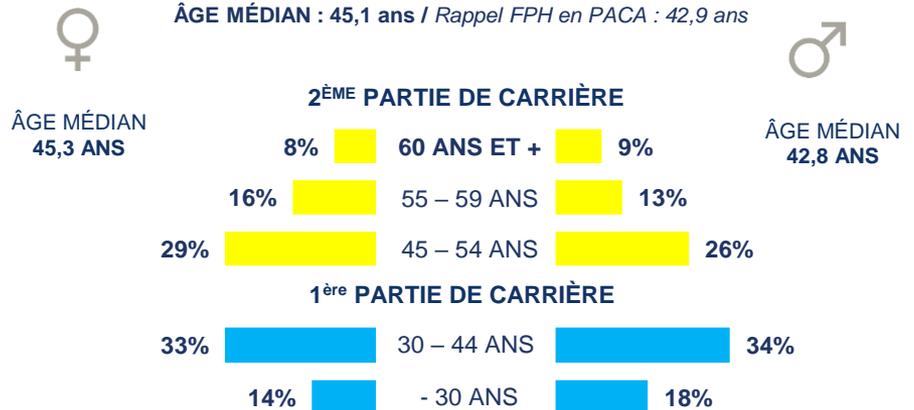
CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A –
33% Catégorie B –30% Catégorie C

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 45,1 ans / Rappel FPH en PACA : 42,9 ans



FICHE MÉTIER SECRETAIRE MEDICALE – 1/2

FAMILLE :
GESTION DE L'INFORMATION

SOUS-FAMILLE :
GESTION MEDICO
ADMINISTRATIVE ET
TRAITEMENT DE
L'INFORMATION MEDICALE

CODE MÉTIER : 40L20

DÉFINITION Accueillir et renseigner les patients, planifier les activités (agenda des consultations, admissions, convocations, etc.). Gérer, saisir et classer les informations relatives au dossier patient.

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Connaissance de la bureautique
Connaissance de l'environnement médical

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

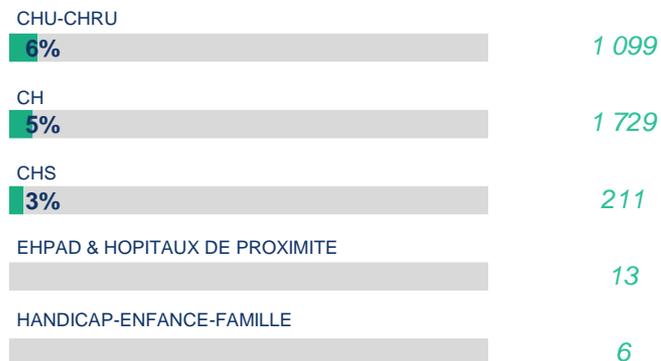
**3 057
AGENTS**

EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
FPH SOIT

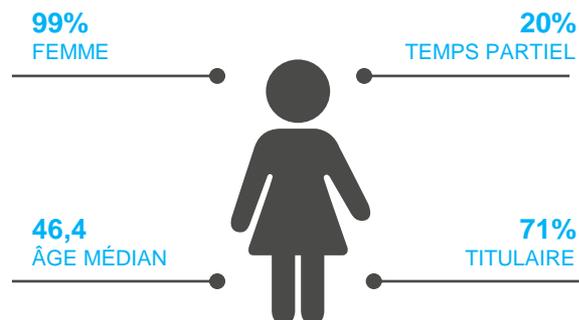
4,4%

DES EFFECTIFS AU
31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

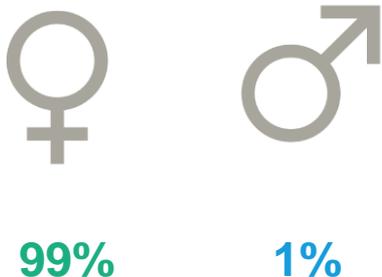


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



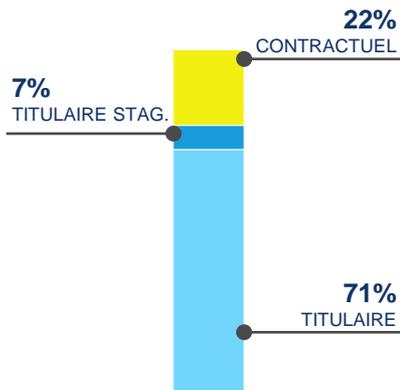
FICHE MÉTIER SECRETAIRE MEDICALE – 2/2

SEXE DES AGENTS



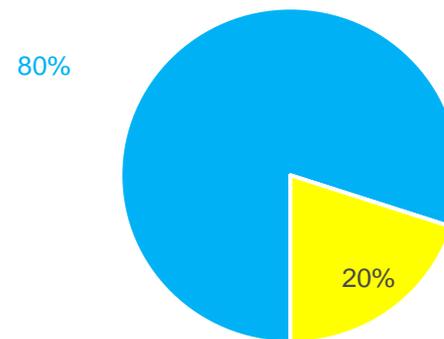
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 80% / Homme 20%

STATUT DES AGENTS



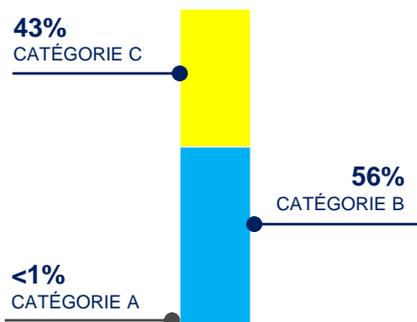
Rappel répartition FPH en PACA
71% Titulaire –
7% Titulaire stagiaire – 21%
Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH
en PACA 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI

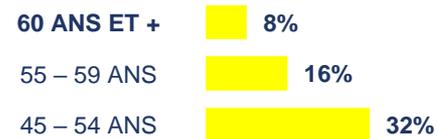


Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A –
33% Catégorie B – 30% Catégorie C

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 46,4 ans / Rappel FPH en PACA : 42,9 ans

2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE



1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE



FICHE MÉTIER AGENT DE GESTION ADMINISTRATIVE – 1/2

FAMILLE :
MANAGEMENT,
GESTION ET AIDE
A LA DECISION

SOUS-FAMILLE :
GESTION ET
ADMINISTRATION

CODE MÉTIER :
45S20

DÉFINITION : Recueillir et traiter les informations nécessaires au fonctionnement administratif du service. Suivre et gérer les processus administratifs.

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

**1 841
AGENTS**

EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
FPH SOIT

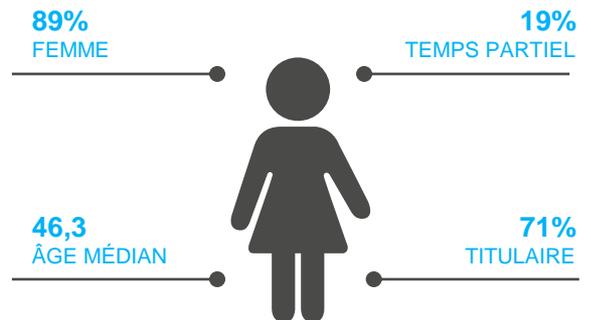
2,7%

DES EFFECTIFS AU
31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

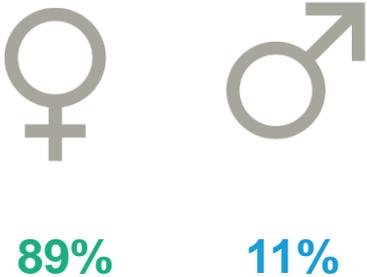


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



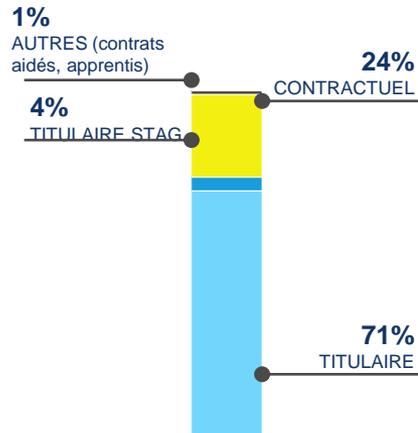
FICHE MÉTIER AGENT DE GESTION ADMINISTRATIVE – 2/2

SEXE DES AGENTS



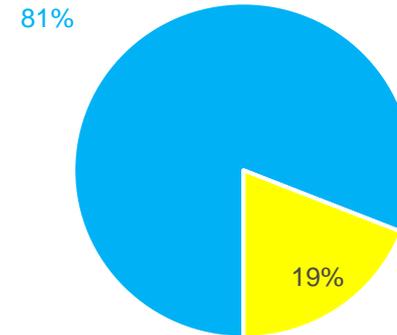
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 80% / Homme 20%

STATUT DES AGENTS



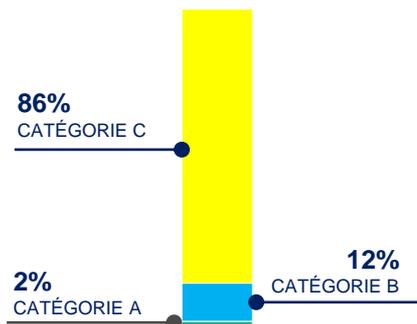
Rappel répartition FPH en PACA
71% Titulaire –
7% Titulaire stagiaire – 21%
Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH
en PACA 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI

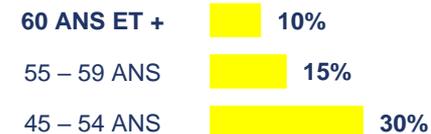


Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A –
33% Catégorie B – 30% Catégorie C

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 46,3 ans / Rappel FPH en PACA : 42,9 ans

2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE



1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE



FICHE MÉTIER AUXILIAIRE DE PUERICULTURE – 1/2

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
ASSISTANTE AUX
SOINS

CODE MÉTIER :
05R50

DÉFINITION : Dispenser, en collaboration avec l'infirmier, des soins d'hygiène, de confort et de prévention pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de l'enfant. Réaliser des activités d'éveil et d'éducation.

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

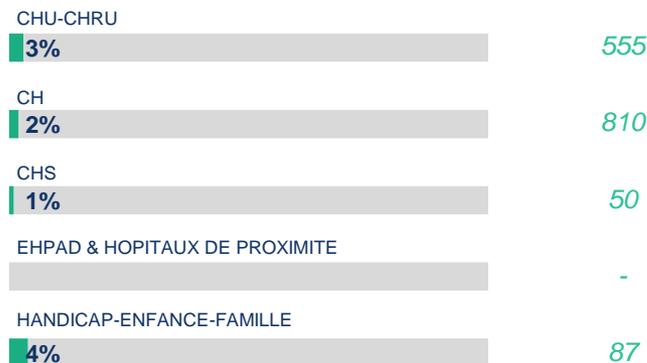
**1 502
AGENTS**

EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
FPH SOIT

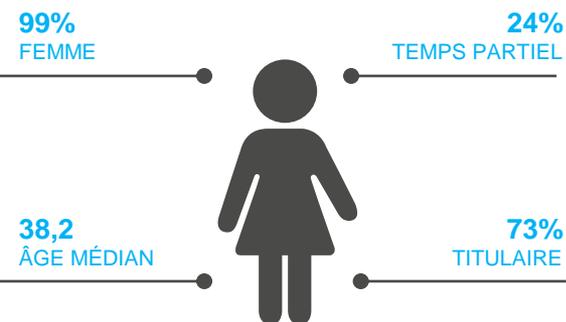
2,2%

DES EFFECTIFS AU
31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

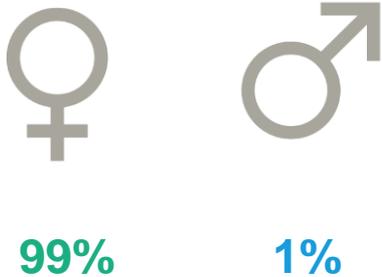


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



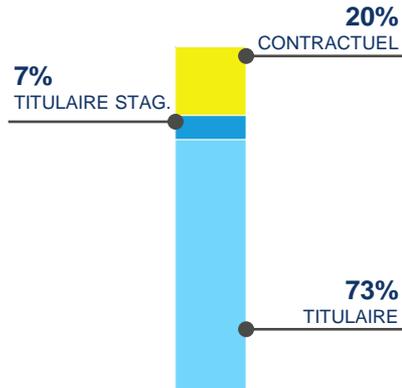
FICHE MÉTIER AUXILIAIRE DE PUERICULTURE – 2/2

SEXE DES AGENTS



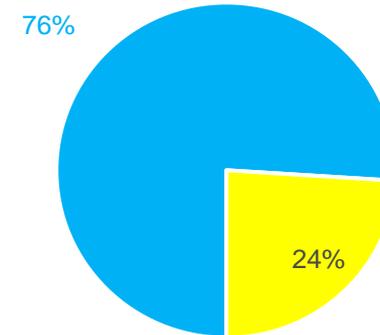
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 80% / Homme 20%

STATUT DES AGENTS



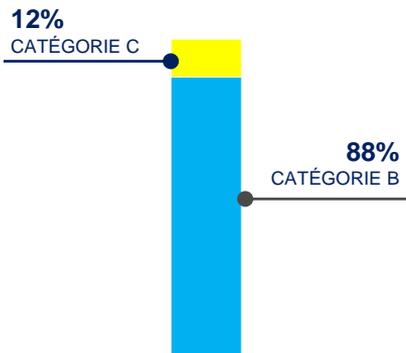
Rappel répartition FPH en PACA
71% Titulaire –
7% Titulaire stagiaire – 21%
Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH
en PACA 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI

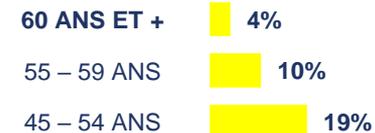


Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A –
33% Catégorie B – 30% Catégorie C

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 38,2 ans / Rappel FPH en PACA : 42,9 ans

2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE



1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE



FICHE MÉTIER ENCADRANT UNITE DE SOINS – 1/2

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
MANAGEMENT
DES
ORGANISATIONS
DES SOINS

CODE MÉTIER :
05U20

DÉFINITION : Organiser l'activité de soins et des prestations associées. Manager l'équipe et coordonner les moyens d'un service de soins, médicotechniques ou de rééducation, en veillant à l'efficacité et la qualité des prestations. Développer la culture du signalement et gérer les risques. Développer les compétences individuelles et collectives. Participer à la gestion médico-économique au sein du pôle.

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Diplôme de cadre de santé

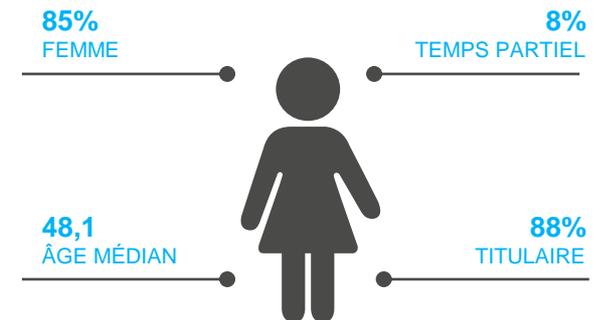
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

1 460
AGENTS
EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
FPH SOIT
2,1%
DES EFFECTIFS AU
31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

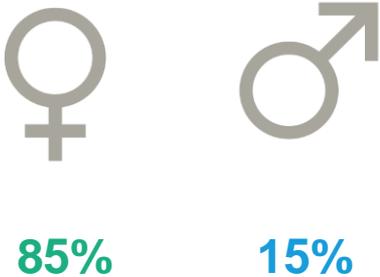


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



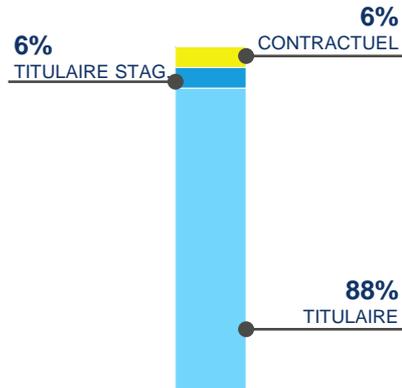
FICHE MÉTIER ENCADRANT UNITE DE SOINS – 2/2

SEXE DES AGENTS



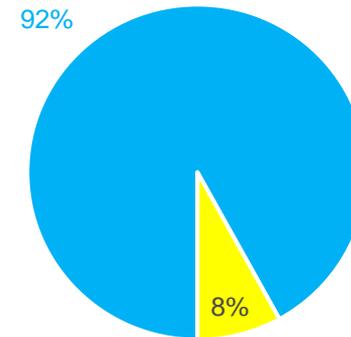
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 80% / Homme 20%

STATUT DES AGENTS



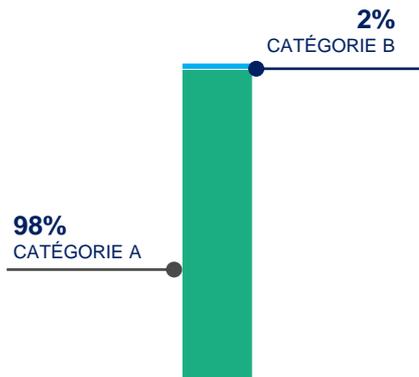
Rappel répartition FPH en PACA
71% Titulaire –
7% Titulaire stagiaire – 21%
Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH
en PACA 17%

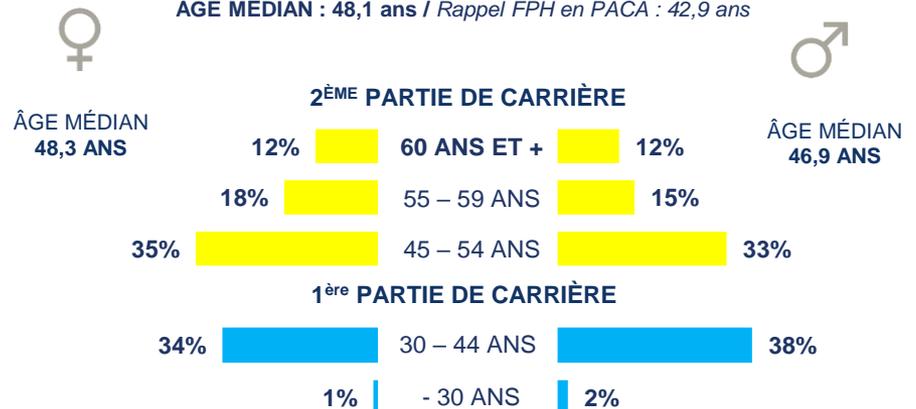
CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A –
33% Catégorie B – 30% Catégorie C

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 48,1 ans / Rappel FPH en PACA : 42,9 ans



FICHE MÉTIER PSYCHOLOGUE – 1/2

FAMILLE :
SOCIAL,
EDUCATIF,
PSYCHOLOGIE ET
CULTUREL

SOUS-FAMILLE :
PSYCHOLOGIE

CODE MÉTIER :
10P10

DÉFINITION : Concevoir, élaborer et mettre en œuvre des actions préventives, curatives et de recherche à travers une démarche professionnelle propre prenant en compte les rapports réciproques entre la vie psychique et les comportements individuels et collectifs, afin de promouvoir l'autonomie de la personnalité.

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Licence de psychologie + Master 2 ou DESS de psychologie (clinique, psychopathologie, enfance/adolescence, gérontologie...)

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

**1 315
AGENTS**

EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
FPH SOIT

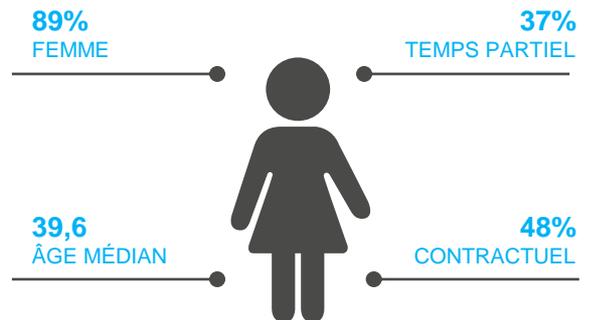
1,9%

DES EFFECTIFS AU
31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

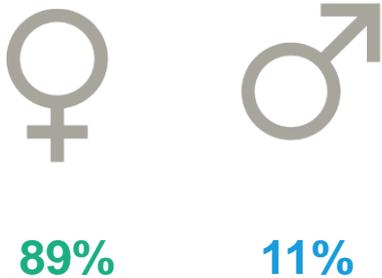


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



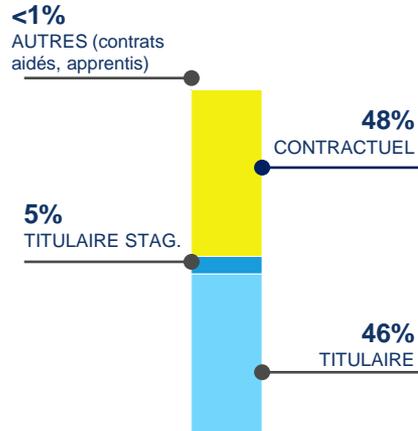
FICHE MÉTIER PSYCHOLOGUE – 2/2

SEXE DES AGENTS



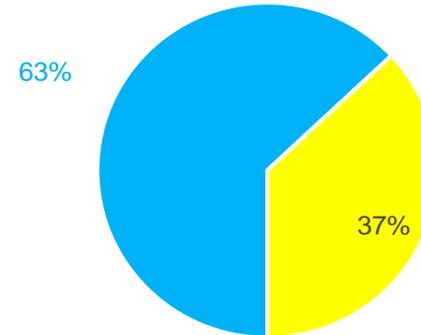
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 80% / Homme 20%

STATUT DES AGENTS



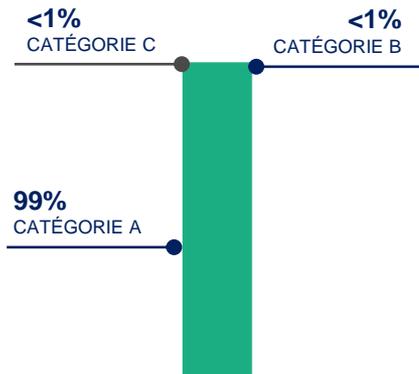
Rappel répartition FPH en PACA
71% Titulaire –
7% Titulaire stagiaire – 21%
Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH
en PACA 17%

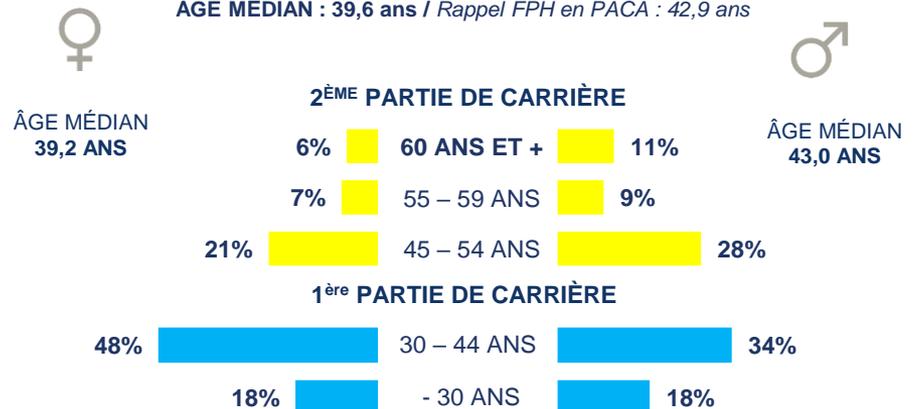
CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A –
33% Catégorie B – 30% Catégorie C

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 39,6 ans / Rappel FPH en PACA : 42,9 ans



FICHE MÉTIER TECHNICIEN DE LABORATOIRE – 1/2

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
SOINS MEDICO-TECHNIQUES

CODE MÉTIER :
05110

DÉFINITION : Mettre en œuvre les technologies nécessaires à l'obtention des résultats des examens de biologie médicale et d'anatomie et cytologie pathologiques à visée de prévention, de dépistage, de diagnostic et de suivi thérapeutique. Réaliser des prélèvements sanguins, veineux et capillaires.

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Certificat de capacité à effectuer des prélèvements sanguins - AFGSU 1er et deuxième niveau

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

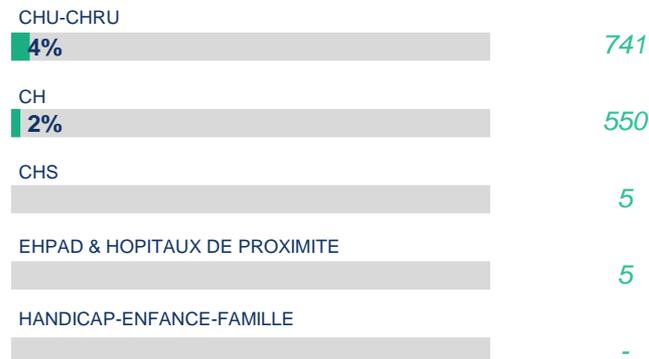
1 300 AGENTS

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA FPH SOIT

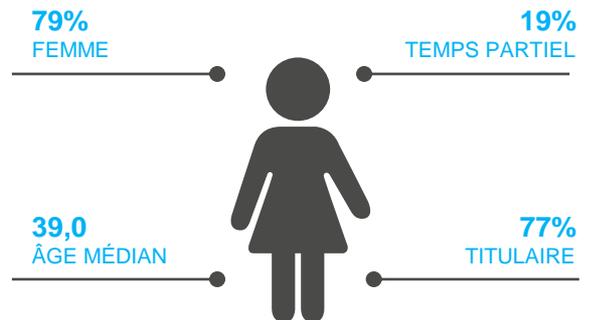
1,9%

DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

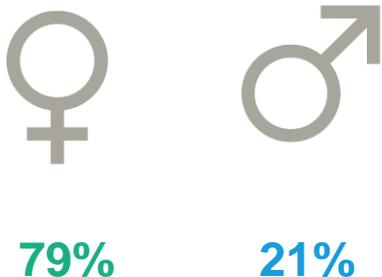


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



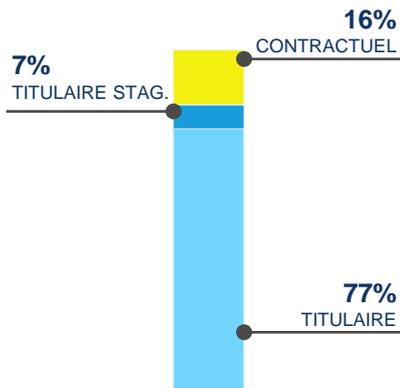
FICHE MÉTIER TECHNICIEN DE LABORATOIRE – 2/2

SEXE DES AGENTS



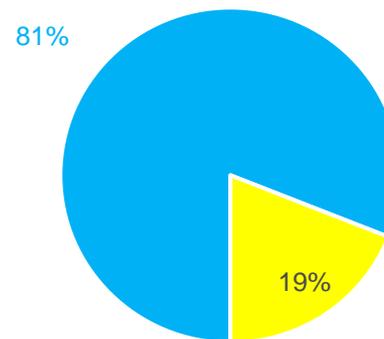
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 80% / Homme 20%

STATUT DES AGENTS



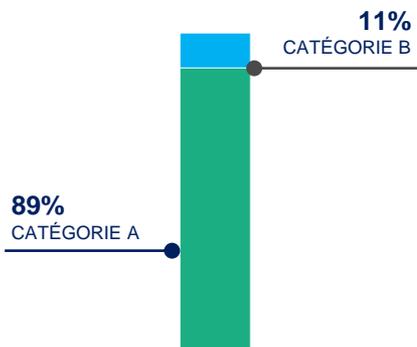
Rappel répartition FPH en PACA
71% Titulaire –
7% Titulaire stagiaire – 21%
Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH
en PACA 17%

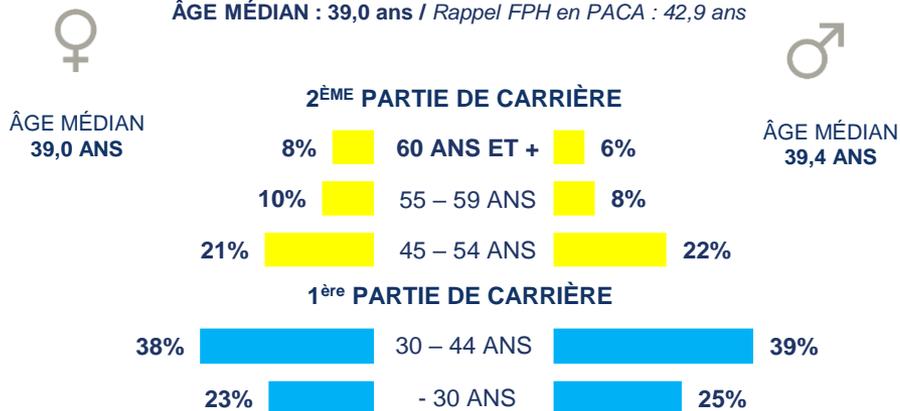
CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A –
33% Catégorie B – 30% Catégorie C

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 39,0 ans / Rappel FPH en PACA : 42,9 ans



FICHE MÉTIER AGENT DE RESTAURATION ET D'HÔTELLERIE – 1/2

FAMILLE :
ACHAT ET LOGISTIQUE

SOUS-FAMILLE :
RESTAURATION HÔTELLERIE

CODE MÉTIER :
25R30

DÉFINITION : Réaliser, en restauration collective, les opérations d'assemblage, de composition et de distribution des repas. Entretenir les locaux et les équipements, en cuisine. Réaliser des prestations hôtelières (accueil, repas, collations, lingerie, entretien des locaux) auprès des patients et des résidents en lien avec les équipes soignante et éducative

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Expérience en milieu restauration collective ou hébergement social

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

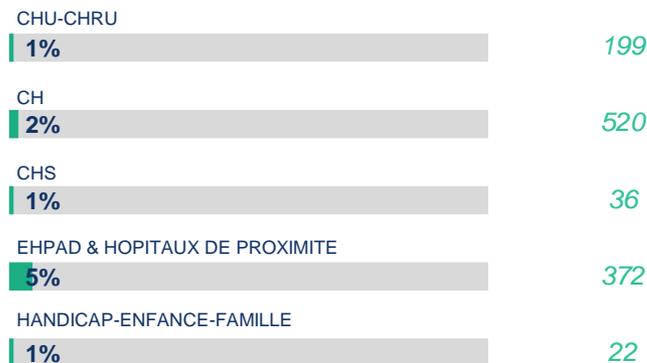
1 150 AGENTS

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA FPH SOIT

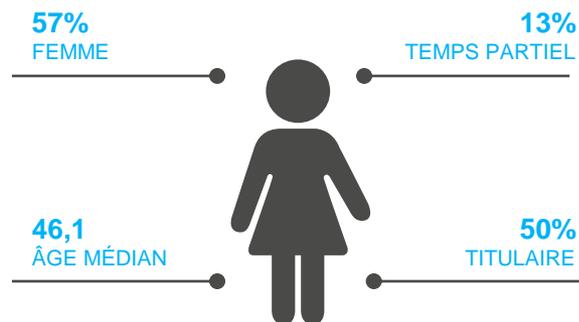
1,7%

DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

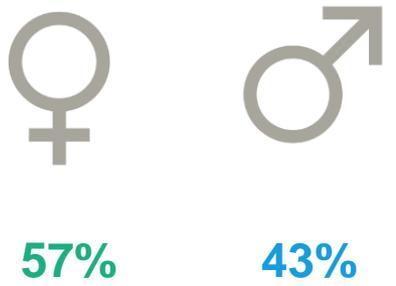


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



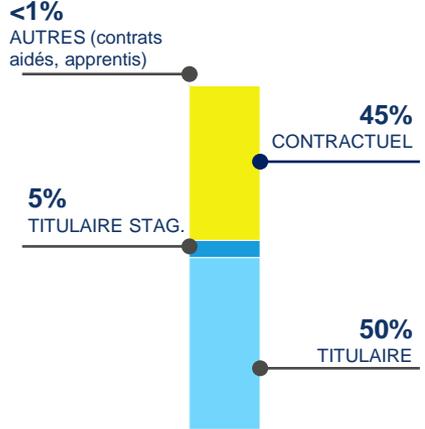
FICHE MÉTIER AGENT DE RESTAURATION ET D'HÔTELLERIE – 2/2

SEXE DES AGENTS



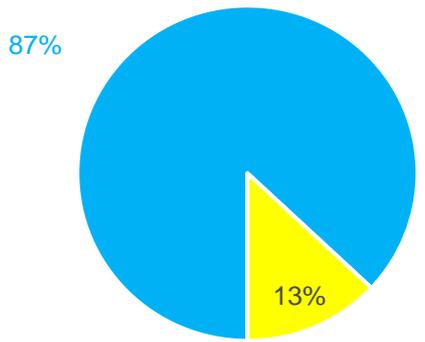
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 80% / Homme 20%

STATUT DES AGENTS



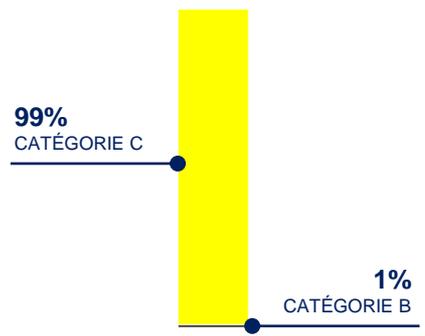
Rappel répartition FPH en PACA
71% Titulaire –
7% Titulaire stagiaire – 21% Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



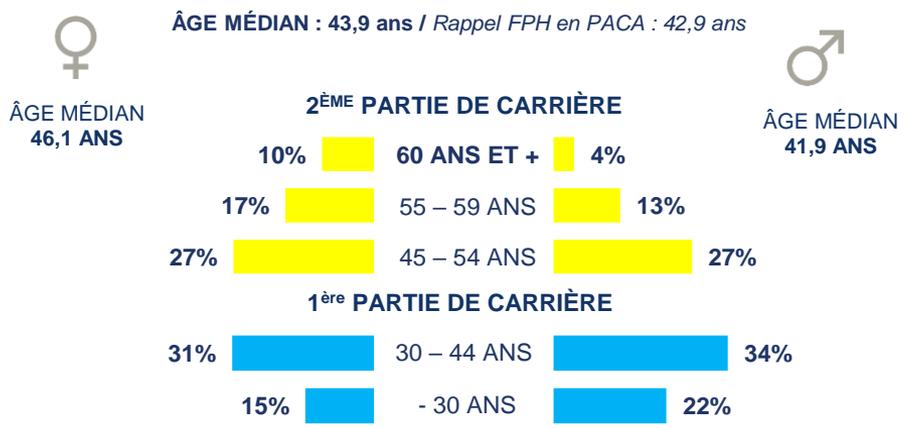
Rappel taux temps partiel FPH en PACA 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en PACA : 37% Catégorie A – 33% Catégorie B – 30% Catégorie C

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



LES MÉTIERS DES SOINS (1/2)

	Effectifs	ETP
APPAREILLAGE DE PERSONNES	21	12
Audioprothésiste	9	2
Prothésiste dentaire	6	6
Opticien lunetier	6	4

	Effectifs	ETP
ASSISTANCE AUX SOINS	16 557	15 729
Aide-soignant	13 841	13 156
Auxiliaire de puériculture	1 502	1 396
Brancardier	803	776
Ambulancier	292	289
Agent de service mortuaire	66	65
Assistant dentaire	25	23
Socio-esthéticien	17	13
Encadrant transport sanitaire	11	11

	Effectifs	ETP
CONSEIL AUX PERSONNES	18	15
Conseiller conjugal	11	8
Conseiller en génétique	7	7

	Effectifs	ETP
COORDINATION EN SANTÉ	65	62
Coordinateur de parcours en santé	45	43
Coordinateur de prélèvement ou de transplantation d'organe	14	13
Gestionnaire de lit	6	6

	Effectifs	ETP
FORMATION ET INGÉNIERIE DE LA FORMATION AUX SOINS	384	369
Formateur des professionnels de santé	384	369

LES MÉTIERS DES SOINS (2/2)

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT DES ORGANISATIONS DES SOINS	1 748	1 698
Encadrant d'unité de soins et d'activités paramédicales	1 460	1 420
Cadre soignant de pôle	288	278

	Effectifs	ETP
SAGE-FEMME	888	769
Sage-femme	888	769

	Effectifs	ETP
SOINS DE RÉÉDUCATION	1 363	1 122
Masseur Kinésithérapeute	436	378
Diététicien	297	257
Psychomotricien	289	237
Ergothérapeute	161	139
Orthophoniste	133	85
Orthoptiste	34	23
Pédicure podologue	13	3

	Effectifs	ETP
SOINS INFIRMIERS	16 882	15 891
Infirmier en soins généraux	14 446	13 633
Infirmier puériculteur	909	830
Infirmier de bloc opératoire	834	782
Infirmier en anesthésie-réanimation	681	633
Infirmier perfusionniste	13	12

	Effectifs	ETP
SOINS MÉDICO-TECHNIQUES	3 142	2 944
Technicien de laboratoire médical	1 300	1 221
Manipulateur en électroradiologie médicale	1 070	1 009
Préparateur en pharmacie hospitalière	659	609
Ingénieur en biologie médicale	75	70
Physicien médical	26	24
Dosimétriste	7	7
Bio informaticien	5	4

LES MÉTIERS DU SOCIAL ET DE L'ÉDUCATIF

	Effectifs	ETP
ASSISTANCE À LA MISE EN ŒUVRE DE PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS	1 113	1 064
Aide médico psychologique	486	463
Surveillant de nuit	246	240
Assistant familial	125	114
Auxiliaire de vie sociale	205	197
Accueillant familial	48	48
Assistant maternel	2	2

	Effectifs	ETP
CONCEPTION ET DÉVELOPPEMENT DE PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS	1 758	1 665
Educateur spécialisé	609	577
Assistant social	493	462
Moniteur-éducateur	351	343
Educateur jeunes enfants	128	121
Educateur technique spécialisé	78	72
Educateur sportif	48	45
Conseiller en économie sociale et familiale	28	24
Mandataire judiciaire à la protection des majeurs	22	22

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT SOCIO-ÉDUCATIF	117	115
Responsable socio-éducatif	59	57
Encadrant socio-éducatif	46	46
Responsable de crèche	12	12

	Effectifs	ETP
PSYCHOLOGIE	1 315	1 108
Psychologue	1 315	1 108

	Effectifs	ETP
SOCIOCULTUREL, LOISIRS ET CULTUEL	322	284
Animateur	281	257
Ministre du culte	41	27

LES METIERS DE LA RECHERCHE CLINIQUE

	Effectifs	ETP
CONCEPTION, GESTION ET ANALYSE DES DONNÉES	22	21
Gestionnaire de données biomédicales	12	12
Biostatisticien	10	9
COORDINATION, ORGANISATION ET SURVEILLANCE	138	133
Assistant de recherche clinique	90	86
Chef de projets de recherche clinique	48	47

	Effectifs	ETP
INVESTIGATION	264	250
Technicien d'études cliniques	166	158
Ingénieur de recherche hospitalier	46	42
Ingénieur d'études hospitalier	36	35
Coordinateur d'études cliniques	16	14

LES MÉTIERS DE L'INGÉNIERIE, DE LA MAINTENANCE TECHNIQUE (1/2)

	Effectifs	ETP
ESPACES VERTS	68	65
Agent d'entretien des espaces verts	60	57
Encadrant espaces verts	8	8

	Effectifs	ETP
EXPLOITATION, INSTALLATION / MAINTENANCE – MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET SANITAIRES	151	149
Monteur en installations et maintenance des install. sanitaires et thermiques	127	124
Encadrant installations et maintenance équipements sanitaires, thermiques	25	25

	Effectifs	ETP
INGÉNIERIE ET MAINTENANCE BIOMÉDICALE	169	163
Technicien biomédical	141	138
Conseiller en ingénierie biomédicale	18	17
Encadrant maintenance biomédicale	10	9

	Effectifs	ETP
INGÉNIERIE ET REALISATION TOUS CORPS D'ETAT (TCE)	59	57
Conducteur d'opérations tous corps d'état TCE	25	24
Conducteur de travaux tous corps d'état TCE	22	21
Dessinateur-projetteur	12	11

	Effectifs	ETP
INSTALLATION ET MAINTENANCE, MATÉRIELS ET SYSTÈMES ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES ET AUTOMATIQUES	222	215
Electricien de maintenance	179	173
Encadrant maintenance électrique et automatismes	24	23
Electromécanicien de maintenance	19	19

LES MÉTIERS DE L'INGÉNIERIE, DE LA MAINTENANCE TECHNIQUE (2/2)

	Effectifs	ETP
MAINTENANCE CLOS ET COUVERTS ET AMÉNAGEMENTS INTÉRIEURS	580	555
Agent de maintenance générale des bâtiments	456	433
Encadrant maintenance Corps d'Etat secondaires	51	50
Peintre en bâtiment	25	25
Menuisier-Agenceur	21	21
Métallier-serrurier	16	15
Maçon	11	11

MAINTENANCE DES MATÉRIELS ET DES ÉQUIPEMENTS MÉCANIQUES	26	26
Mécanicien de maintenance	19	19
Encadrant de maintenance des équipements et matériels mécaniques	7	7

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT, INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE	91	90
Responsable de la maintenance tous corps d'état	60	59
Responsable des travaux	17	17
Responsable des services biomédicaux	14	14

LES MÉTIERS DES ACHATS ET DE LA LOGISTIQUE

	Effectifs	ETP
ACHAT	148	144
Acheteur	51	50
Responsable des achats	44	42
Gestionnaire des marchés publics	34	33
Responsable des marchés publics	20	19

	Effectifs	ETP
BLANCHISSERIE-LINGE	630	610
Agent de blanchisserie	502	489
Lingère, couturière	64	58
Encadrant de production blanchisserie	34	33
Responsable blanchisserie	30	30

	Effectifs	ETP
LOGISTIQUE GÉNÉRALE	1 410	1 361
Agent de logistique	1 065	1 026
Gestionnaire de stocks	173	170
Encadrant logistique	120	116
Responsable logistique	52	49

	Effectifs	ETP
RESTAURATION - HÔTELLERIE	2 273	2 185
Agent de restauration et/ou d'hôtellerie	1 150	1 096
Cuisinier	669	650
Maître de maison	268	257
Encadrant production culinaire / alimentaire	84	82
Responsable restauration	72	70
Responsable hôtelier	25	24
Conseiller hôtelier	6	6

LES MÉTIERS DE LA QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

	Effectifs	ETP
HYGIÈNE	6 901	6 538
Agent de bionettoyage	6 482	6 132
Agent de stérilisation	309	302
Hygiéniste	53	49
Encadrant bionettoyage	44	43
Encadrant de stérilisation	11	11
Biohygiéniste	2	1
QUALITÉ / PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES	150	140
Coordinateur qualité / gestion des risques	97	90
Animateur qualité / gestion des risques	46	43
Chargé des relations avec les usagers	7	7

	Effectifs	ETP
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TAVAIL ET ENVIRONNEMENT	18	17
Conseiller en prévention des risques professionnels	13	12
Conseiller environnement et développement durable	5	5
SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS	483	476
Agent de sécurité incendie	332	327
Agent de prévention et de sécurité des personnes et des biens	62	62
Encadrant sécurité incendie	57	57
Responsable de la sécurité	21	19
Encadrant de la sécurité des personnes et des biens	11	11

LES MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION

	Effectifs	ETP
CONCEPTION ET INTÉGRATION DES APPLICATIONS	197	190
Chargé des applications informatiques	122	118
Chef de projet informatique	75	73

	Effectifs	ETP
EXPERTISE SYSTÈMES D'INFORMATION	65	64
Expert technique (réseau, système, BDD,...)	35	34
Architecte / Urbaniste du SI	17	17
Responsable de sécurité des systèmes d'information	12	12

	Effectifs	ETP
SUPPORT ET EXPLOITATION	240	233
Intervenant / support informatique utilisateurs	169	163
Exploitant technique	71	69

LES MÉTIERS DE LA GESTION DE L'INFORMATION

	Effectifs	ETP
ACCUEIL ET ORIENTATION DES PERSONNES	862	814
Agent d'accueil	630	587
Assistant de régulation médicale	213	208
Encadrant Accueil - Standard	20	20

	Effectifs	ETP
ARCHIVAGE ET DOCUMENTATION	159	153
Encadrant archives	9	8
Archiviste	134	128
Documentaliste	12	11
Encadrant documentaliste	1	1
Responsable archives	4	4

	Effectifs	ETP
GESTION MÉDICO ADMINISTRATIVE ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION MÉDICALE	3 311	3 111
Secrétaire médical	3 057	2 867
Technicien d'information médicale	171	162
Encadrant des secrétariats médicaux	56	55
Analyste des données d'activités hospitalières	12	11
Statisticien	11	10
Encadrant de département d'information médicale	5	5

LES MÉTIERS DU MANAGEMENT (1/2)

	Effectifs	ETP
COMMUNICATION	59	57
Chargé de communication	42	40
Technicien communication multimédia	14	14
Webmestre éditorial	3	3
CONTRÔLE ET ORGANISATION	130	127
Contrôleur de gestion	62	62
Conseiller en organisation	40	39
Gestionnaire de données	27	27
DROIT ET JURIDIQUE	20	18
Conseiller juridique	18	16
Chargé de valorisation de la recherche	2	2

	Effectifs	ETP
FINANCES, COMPTABILITÉ	828	793
Gestionnaire admissions frais de séjour traitement externe	488	466
Gestionnaire comptable et achat	158	152
Responsable budgétaire et financier	119	115
Gestionnaire finances	62	58
Chargé de la trésorerie et de la dette	2	2
GESTION ET ADMINISTRATION	2 346	2 201
Agent de gestion administrative	1 841	1 722
Secrétaire	380	359
Cadre administratif de pôle	125	120

LES MÉTIERS DU MANAGEMENT (2/2)

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT STRATÉGIQUE	371	356
Directeur d'établissement de santé - chef d'établissement	63	60
Directeur des soins en établissement	47	43
Directeur des affaires générales	45	42
Directeur d'établissement social et médico-social - chef d'établissement	72	69
Directeur des ressources humaines	30	29
Directeur de site / pôle / projets	26	26
Directeur des finances	21	20
Directeur de la logistique et des achats	20	19
Directeur des systèmes d'information	13	13
Directeur des soins en institut de formation (aux métiers de la santé)	10	10
Directeur des investissements et de la maintenance	9	9
Directeur de la qualité (et de la gestion des risques)	9	9
Directeur de la communication et des relations avec les usagers	6	6
Directeur des affaires médicales (et de la recherche)	1	1

	Effectifs	ETP
RESSOURCES HUMAINES	709	675
Gestionnaire des ressources humaines	452	433
Encadrant gestion des ressources humaines	91	87
Responsable des ressources humaines	97	93
Chargé de la formation continue	45	44
Chargé du développement des ressources humaines	21	16
Chargé des relations sociales	3	3

