

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE EN NORMANDIE : *DES ENJEUX D'EMPLOI, D'ATTRACTIVITE ET DE FORMATION*



Restitution de la cartographie régionale des métiers de la FPH

OUVERTURE DE LA SESSION

&

TOUR DE TABLE

OBJECTIFS DE LA RESTITUTION

Vous restituer les éléments saillants de la cartographie régionale des métiers de la FPH et de l'enquête Métiers en tension

Echanger sur vos enjeux et attentes prioritaires, en lien avec ces résultats

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

Réalité des métiers soignants
et non soignants
en Normandie

UNE PARTICIPATION EXCEPTIONNELLE ET L'UN DES MEILLEURS TAUX DE COUVERTURE DES AGENTS DU 2^{ÈME} CYCLE DE CARTOGRAPHIES REGIONALES

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

86% 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 » et « taille de l'établissement »

Variabilité régionale* :
min 35% / max : 70%

COUVERTURE « AGENTS »

128
ENTITÉS JURIDIQUES

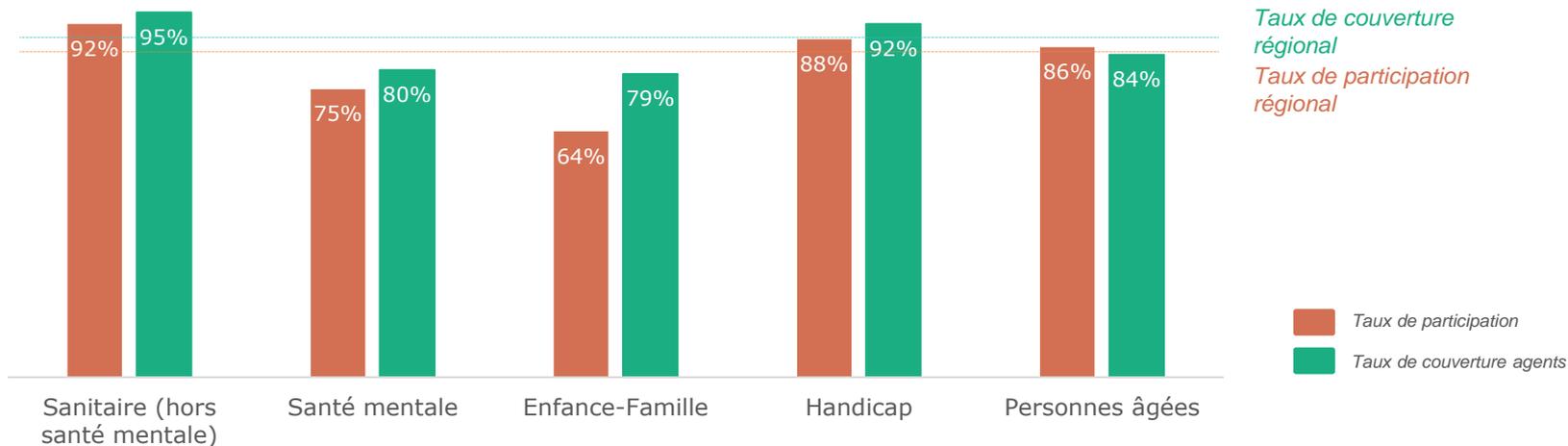
59 829
AGENTS COUVERTS PAR LA
CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

SOIT
88 %
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 Normandie par rapport aux indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle de l'ANFH. Il s'agit de Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Centre, Grand Est, PACA, Nouvelle Aquitaine et Pays de la Loire.

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



LA FPH : PRES DE 6% DE L'EMPLOI SALARIE RÉGIONAL

67 672
PROFESSIONNELS ***
répartis sur
149 ENTITÉS
JURIDIQUES

63 172
AGENTS ADMINISTRATIFS,
ÉDUCATIFS, SOIGNANTS,
TECHNIQUES, ET SAGES-
FEMMES*



4 500
MÉDECINS**,
PHARMACIENS ET
ODONTOLOGISTES



- ▶ **67 672 PROFESSIONNELS** exercent leur activité au sein de la FPH dont **93%** de personnels non médicaux (administratifs, socio-éducatifs, soignants, logistiques, techniques et sages-femmes).
- ▶ Ces 67 672 professionnels représentent **PRÈS DE 6% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL** en Normandie, un **POIDS UN PEU PLUS ELEVE** que la moyenne en France métropolitaine (5%).
- ▶ Ce poids de la FPH dans l'emploi régional est lié à **UN SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE IMPORTANT** (14,5% de l'emploi salarié contre 13,9% en France métropolitaine), la part de la FPH dans l'emploi sectoriel (40%) étant, quant à elle, aussi supérieure à la moyenne métropolitaine (37%).

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

Emploi salarié en région (+/- 1 163 900)



Secteur Santé-Action sociale
168 990 salariés
soit 14,5% de l'emploi salarié
(13,9% France métropolitaine)

FPH

67 672 professionnels
soit 40% de l'emploi dans
le secteur santé Action-Sociale,
et environ 5,8% de l'emploi salarié
de la région

1, Source : INSEE, CLAP 2015

2, Le secteur Santé-Action-sociale regroupe les « activité pour la santé humaine » ainsi que « Hébergement médico-social et social » et « Action sociale sans hébergement » (INSEE)

3, Cartographie régionale des métiers NORMANDIE 2020

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

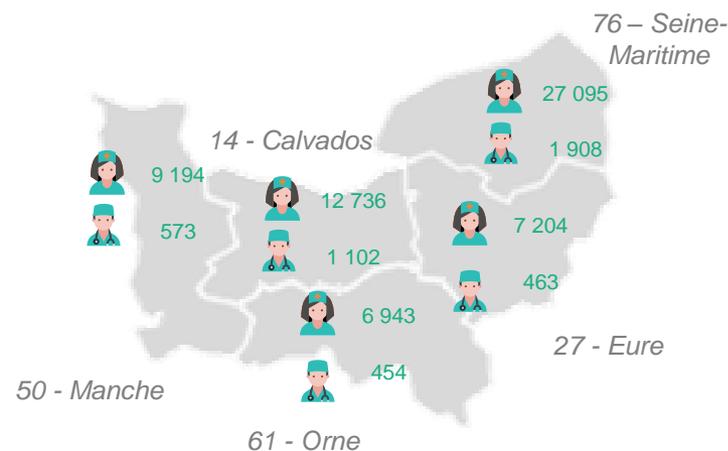
** Hors internes et libéraux (SOURCE : Enquête SAE 2019)

*** Le volume des agents administratifs, éducatifs, soignant, techniques et sages-femmes ont été extrapolés à partir des données ANFH 2020

PLUS DE 4 PROFESSIONNELS SUR 10 CONCENTRÉS DANS UN DÉPARTEMENT

42,9% des professionnels de la FPH en NORMANDIE travaillent dans le département de la **SEINE MARITIME** (27 095 agents et 1 908 personnels médicaux).
Le **CALVADOS** regroupe quant à lui près de 14 000 professionnels, soit **20,5%** de l'effectif régional 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
14 - Calvados	12 736	1 102	13 838	20,5%
50 - Manche	9 194	573	9 767	14,4%
61 - Orne	6 943	454	7 397	10,9%
27 - Eure	7 204	463	7 667	11,3%
76 - Seine-Maritime	27 095	1 908	29 003	42,9%
Total	63 172	4 500	67 672	100,0%



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



PERSONNELS MÉDICAUX (hors internes et libéraux) - Hors internes et libéraux
(SOURCE : Enquête SAE 2019)

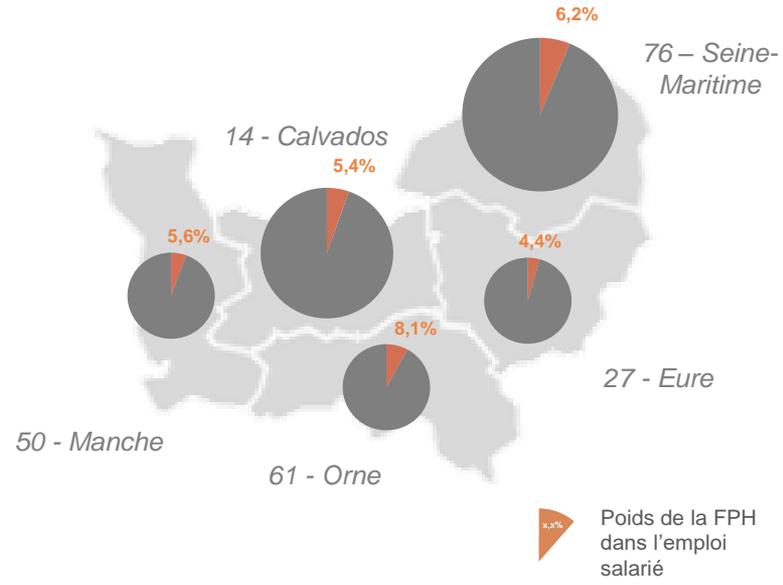
Nota : L'ensemble des professionnels est rattaché à l'entité juridique d'appartenance et non à l'établissement géographique dans lequel ils exercent leur activité.

DES NIVEAUX DE CONTRIBUTION A L'EMPLOI SALARIÉ VARIABLES SELON LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE DE CHAQUE DEPARTEMENT

En rapprochant l'effectif des professionnels de la FPH et 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 :

- **En Seine-Maritime**, le département emploie 42,8% des professionnels de la FPH de la région et le poids dans l'emploi salarié (6,2%) est un peu plus élevé que la moyenne régionale (5,8%). L'effectif de la FPH est élevé, mais l'activité économique est importante dans de nombreux autres secteurs, limitant le poids de la FPH dans l'emploi salarié.
- **Dans l'Orne**, bien que l'effectif départemental de la FPH soit le plus faible de Normandie, le poids de la FPH dans l'emploi salarié (8,1%) est le plus élevé du fait d'une dynamique d'emploi moins importante dans ce département.

	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
14 - Calvados	13 838	20,5%	255 700	5,4%
50 - Manche	9 767	14,4%	174 100	5,6%
61 - Orne	7 397	10,9%	91 200	8,1%
27 - Eure	7 667	11,3%	174 600	4,4%
76 - Seine-Maritime	29 003	42,9%	468 300	6,2%
Total	67 672	100,0%	1 163 900	5,8%



- Source : Insee - Estimations de population (fin 2020).
- Source : Insee - CLAP 2015

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.

UN POIDS DES AGENTS DE LA FPH TRAVAILLANT EN EHPAD AUTONOMES PLUS ÉLEVÉ QUE LA MOYENNE NATIONALE

SANITAIRE (hors santé mentale) : 53 établissements



48 656
agents*
soit 77% (moyenne nationale 80,6%)

SANTÉ MENTALE : CHS : 4 établissements



4 774 agents, soit 7,6% (moyenne nationale 8,1%)

PERSONNES ÂGÉES : EHPAD autonomes : 70 établissements



6 438 agents, soit 10,2% (moyenne nationale 7,8%) ++

HANDICAP : 8 établissements



2 028 agents soit 3,2%

ENFANCE-FAMILLE : 14 établissements



1 276 agents soit 2%

HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE : 22 établissements

3 304 agents, soit 5,2% (moyenne nationale 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.
Personnels médicaux non inclus

AU GLOBAL, 11% DES AGENTS EXERCENT EN SANTE MENTALE ET 17% EN EHPAD, AUTONOMES OU HEBERGES

SANTÉ MENTALE : CHS



4 774 professionnels

+ Services de santé mentale au sein de CH



1 999 professionnels*



6 773 professionnels exerçant en SANTE MENTALE : 70% en CHS et 30% dans un service de santé mentale

11% des professionnels de la FPH en Normandie

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



6 438 professionnels



5 774 professionnels*



12 212 professionnels exerçant en EHPAD : 53% en EHPAD autonomes et 47% en EHPAD hébergés.

19% des professionnels de la FPH en Normandie

(* 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).

LE PROFIL REGIONAL DES AGENTS DE LA FPH

63 172
 AGENTS DE LA FPH
 RÉPARTIS SUR
**9 FAMILLES
 DE METIERS**
 ET
183 MÉTIERS

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS



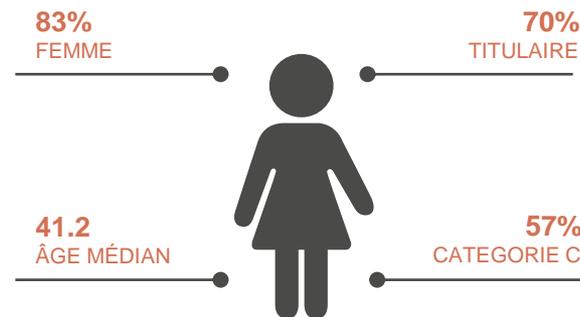
SOIGNANTS
 61%



NON SOIGNANTS
 39%

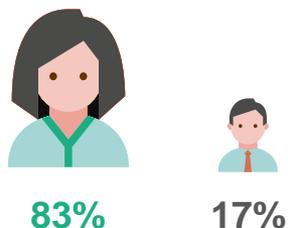
Variabilité régionale* (% soignants)
 min : 60% / max : 63%

PROFIL TYPE DE L'AGENT



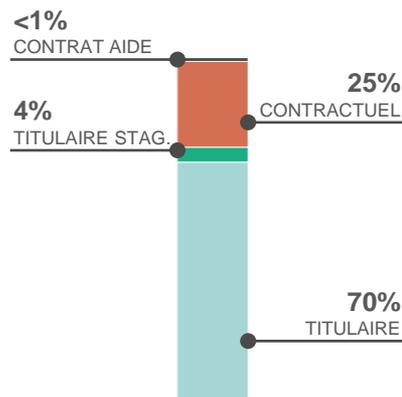
VARIABILITÉ RÉGIONALE SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES SOCIO-PROFESSIONNELS

SEXE DES AGENTS



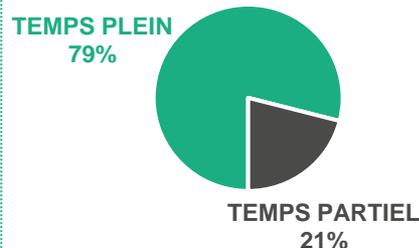
Variabilité régionale* (% femmes)
 min : 81% / max : 84%

STATUT DES AGENTS



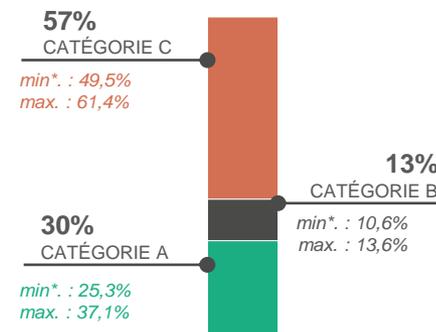
Variabilité régionale* (% contract.)
 min : 19% / max : 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Variabilité régionale* (% tps partiel)
 min : 16% / max : 24%

CATÉGORIE D'EMPLOI



Variabilité régionale* (% cat. C) :
 min : 52% / max : 59%

(*) Indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle de l'ANFH.

PLUS D'1 AGENT SUR 2 EXERCENT LE METIER D'AS, IDE OU AGENT DE BIONETTOYAGE

Avec **26,6%** des agents, le **1ER MÉTIER** de la FPH en Normandie est celui d'**AS**, avec un poids élevé, proche de Bretagne (26,2%) et Pays de la Loire (25,2%). Suivent les **IDE (20%)** et les **AGENTS DE BIONETTOYAGE** dont le poids (**7,5%**) est l'un des plus faibles du 2nd cycle, avec Bretagne (7,7%), Centre-Val de Loire (7,1%) et Pays-de-la-Loire (6,3%). Pour la Basse-Normandie, dont l'effectif 2016 est disponible, on note une hausse des AS et une baisse des agents de bionettoyage, qui peut notamment être liée à une meilleure identification des faisant-fonctions AS, à l'externalisation du bionettoyage...

TOP 10 DES METIERS*

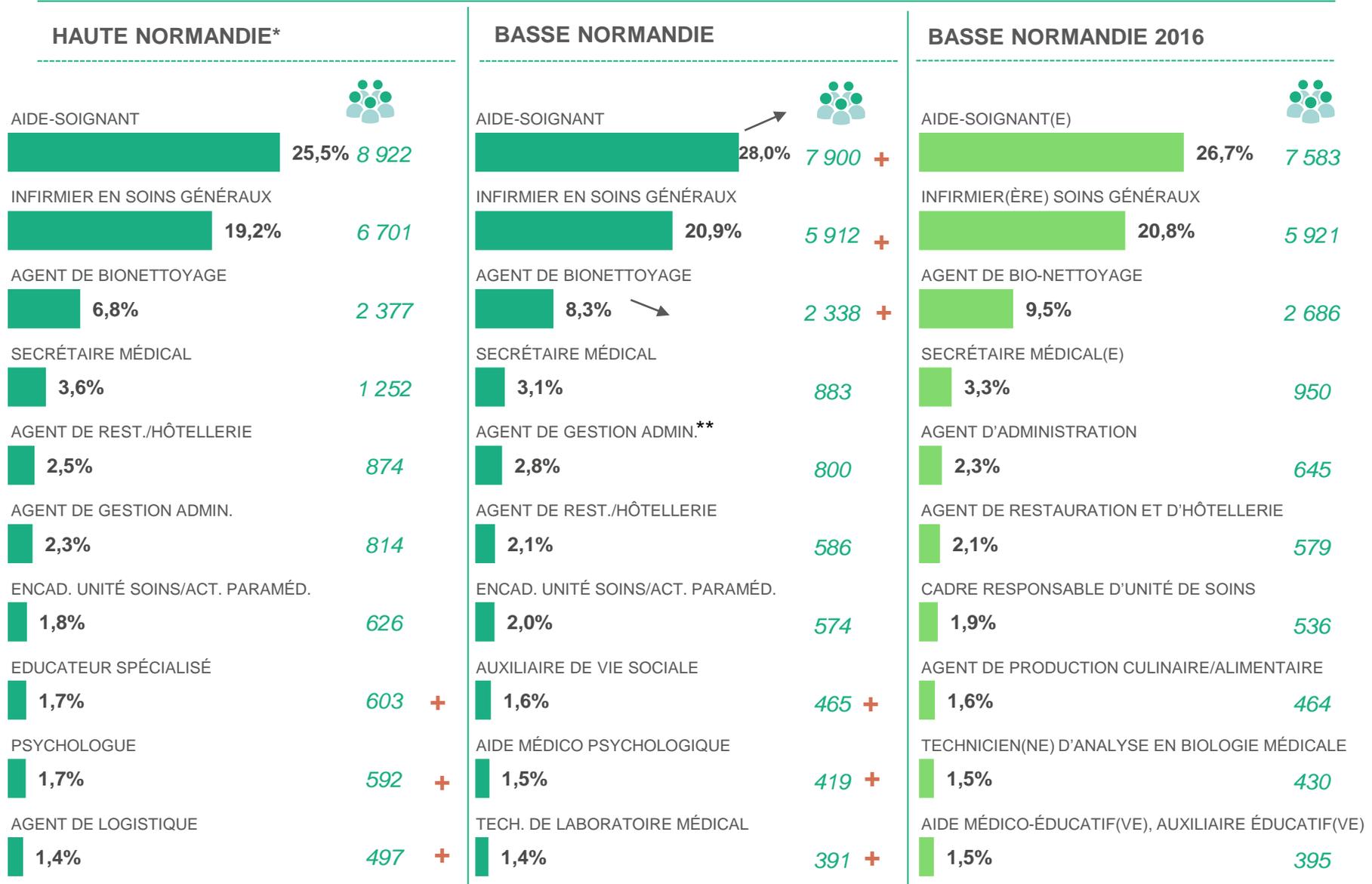
			HN	BN	BN 2016
AIDE-SOIGNANT	 26,6%	16 822	8 922	7 900	7 583
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	 20,0%	12 613	6 701	5 912	5 921
AGENT DE BIONETTOYAGE	 7,5%	4 715	2 377	2 338	2 686
SECRÉTAIRE MÉDICAL	 3,4%	2 135	1 252	883	950
AGENT DE GESTION ADMIN.	 2,6%	1 614	814	800	645
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	 2,3%	1 460	874	586	579
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	 1,9%	1 200	626	574	536
PSYCHOLOGUE	 1,6%	981	592	389	337
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL	 1,4%	885	494	391	430
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	 1,4%	882	603	279	

FAMILLES DE MÉTIERS

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

(* Base : 63 172 agents de la FPH répartis sur 183 métiers

UNE REPARTITION DES MÉTIERS PEU DIFFÉRENCIÉE ENTRE TERRITOIRES ET D'UNE GRANDE STABILITE PAR RAPPORT A 2016 EN BASSE-NORMANDIE



* Absence d'historique (1^{ère} cartographie réalisée) - ** L'intitulé du métier a changé entre la V2 et la V3

QUELQUES DIFFÉRENCES DE PROFIL, AVEC UN TAUX DE SOIGNANTS ET UNE PART DE CONTRACTUELS PLUS ÉLEVÉS EN BASSE NORMANDIE

% FEMMES : 83 %

	HN	BN
	83%	83%
Rappel 2016	-	82%

ÂGE MÉDIAN : 41,2

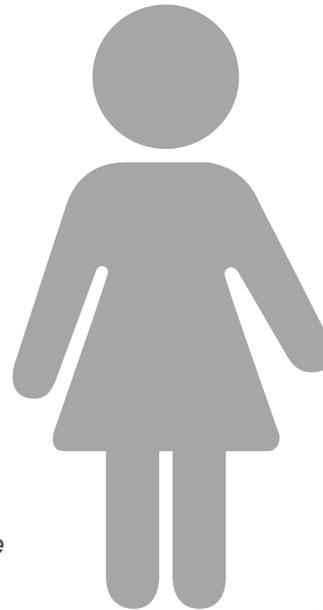
	HN	BN
	41,1	41,3
Rappel 2016	-	42

% SOIGNANT : 61 %

	HN	BN
	60%	63%
Rappel 2016	-	62%

% TEMPS PARTIEL : 21 %

	HN	BN
	20%	22%
Rappel 2016	-	22%



→ Une part de soignants plus faible en Haute Normandie

% CONTRACTUEL : 25 %

	HN	BN
	23%	27%
Rappel 2016	-	20%

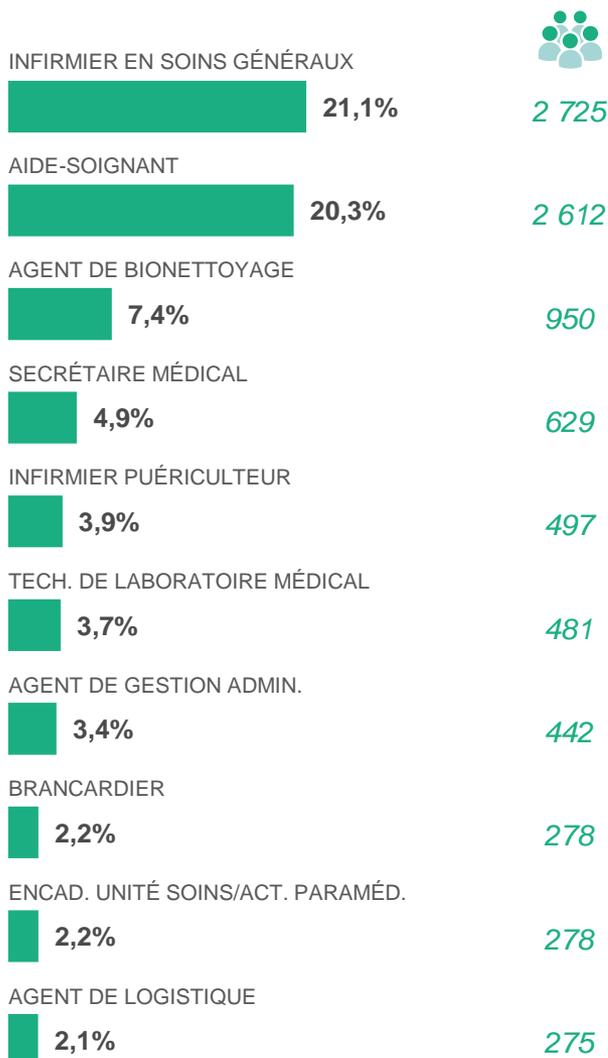
CATÉGORIE A : 30% - B : 13 % - C : 57 %

	HN	BN	BN Rappel 2016
CAT. A	31%	30%	25%
CAT. B	13%	11%	17%
CAT. C	56%	59%	58%

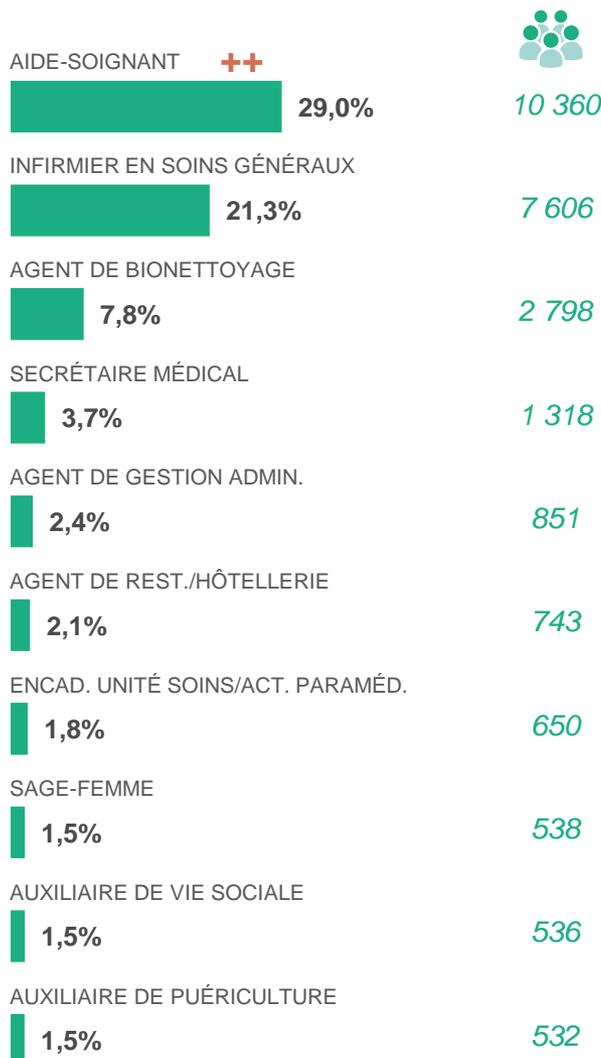
→ Un taux de contractuels plus élevé en Basse Normandie, en hausse de 7 points par rapport à 2016

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

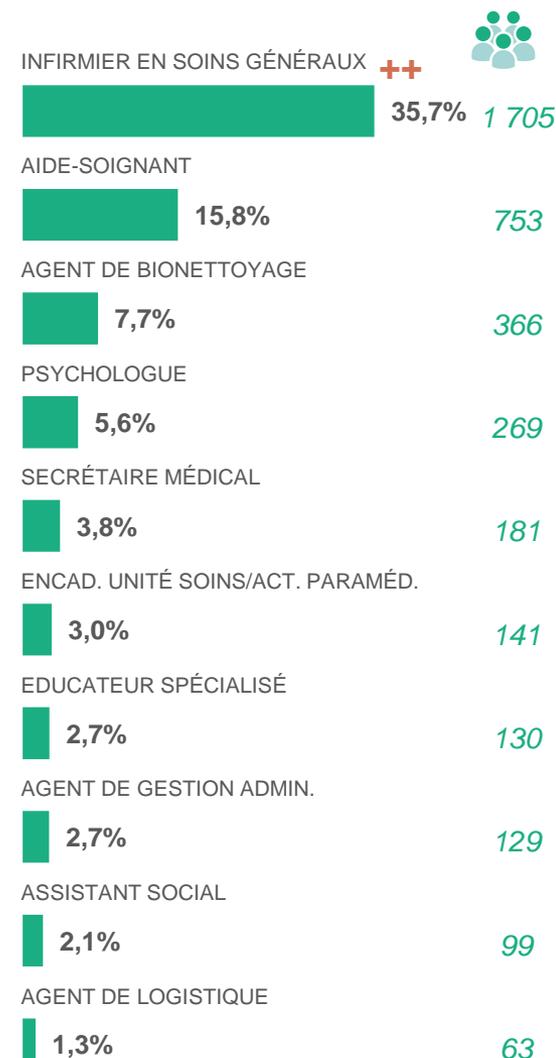
CHU-CHR : 12 888 agents



CH : 35 768 agents

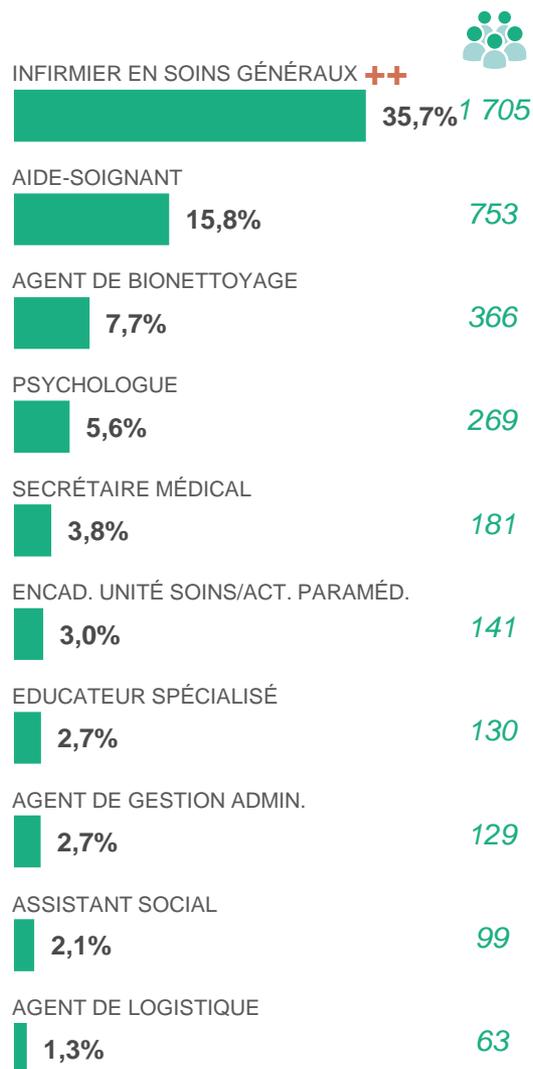


CHS : 4 774 agents

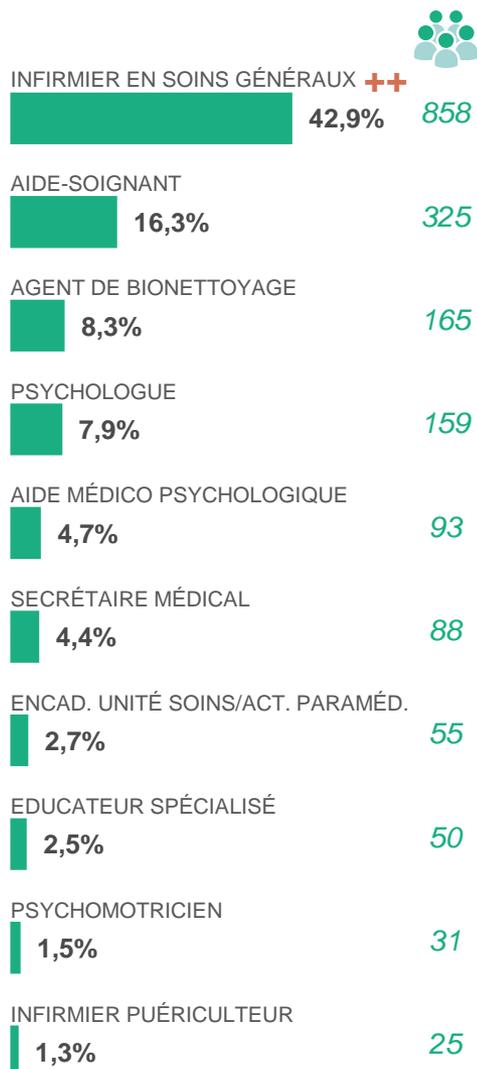


UN PROFIL-METIER SIMILAIRE ENTRE CHS ET SERVICES DE SANTE MENTALE PRES DE 2 500 IDE ET 1 000 AS EXERÇANT DANS CE DOMAINE

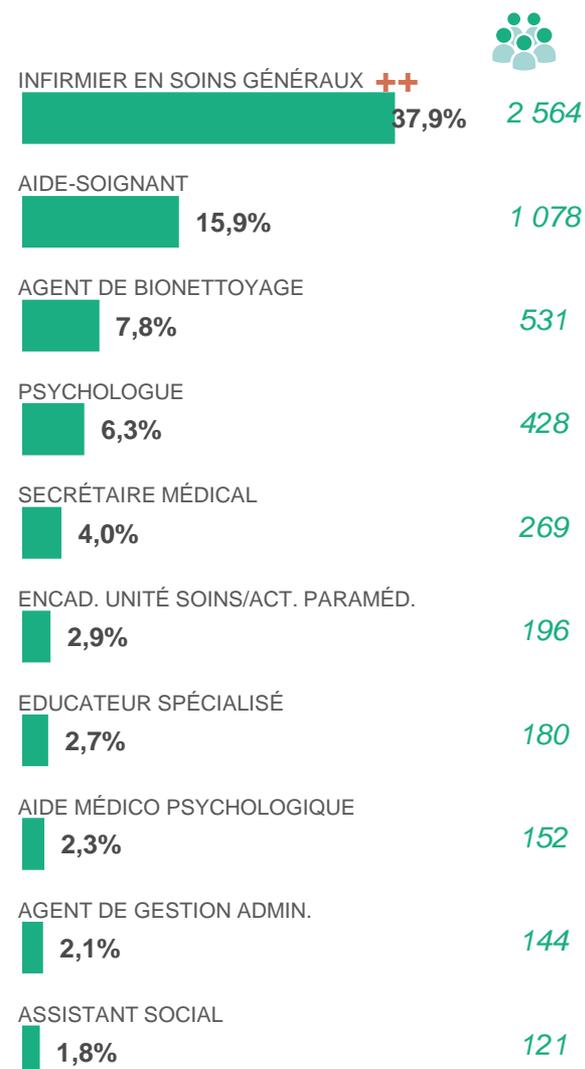
CHS : 4 774 agents



SERVICES DE SANTE MENTALE DE CH : 1 999 agents*

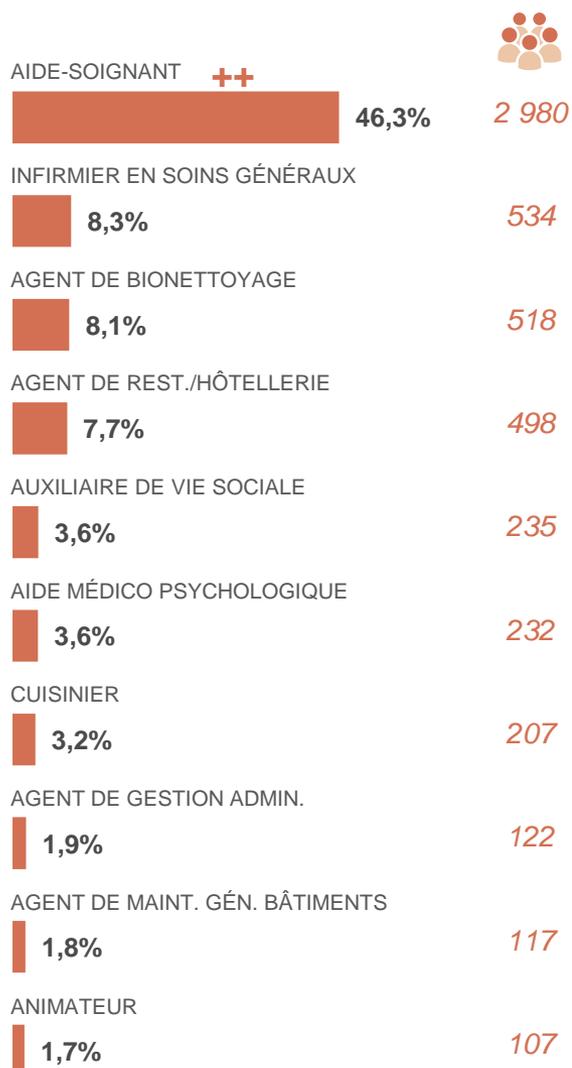


TOTAL SANTE MENTALE : 6 773 agents

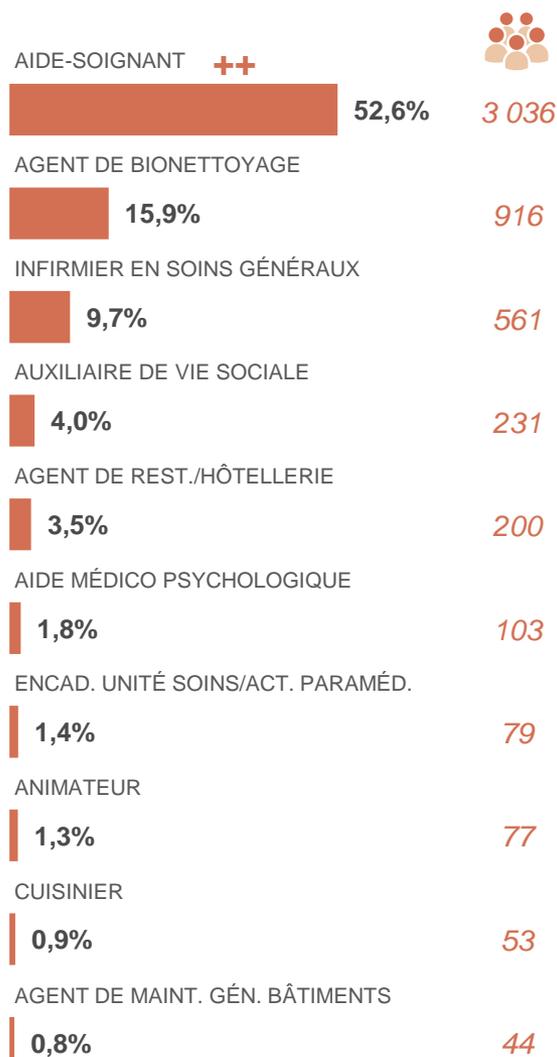


DES DIFFERENCES ENTRE EHPAD AUTONOMES ET HEBERGES, AVEC UN POIDS PLUS MARQUE DES AS, IDE ET AGENT DE BIONETTOYAGE POUR LES SECONDS

EHPAD AUTONOMES : 6 438 agents



EHPAD HEBERGES : 5 774 agents*



TOTAL EHPAD : 12 212 agents



Le profil des **EHPAD HÉBERGÉS**, lié aux agents affectés à l'activité de l'EHPAD au sein de CH, est plus ciblé sur **LES MÉTIERS ASSURANT LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT** (AS, IDE, AMP, AVS, animateur...).

Hormis pour les agents de bionettoyage qui interrogent, le poids des fonctions-support (ex : agent de gestion administrative, restauration-hôtellerie, cuisinier) affecté à l'EHPAD est moindre que celui en EHPAD autonomes.

Aussi, la totalisation des effectifs concerne uniquement une partie des métiers figurant dans les deux « top 10 ».

(*) 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

6 METIERS SOCIO-EDUCATIFS DANS LE TOP 10 'HANDICAP' ET 'ENFANCE', AVEC UN RECOURS DIFFERENT A CES METIERS SELON LE SECTEUR

Le profil des établissements intervenant dans le handicap ou la protection de l'enfance se distingue par la prépondérance des **MÉTIERS SOCIO-ÉDUCATIFS** dans le top 10, mais avec des poids différents.

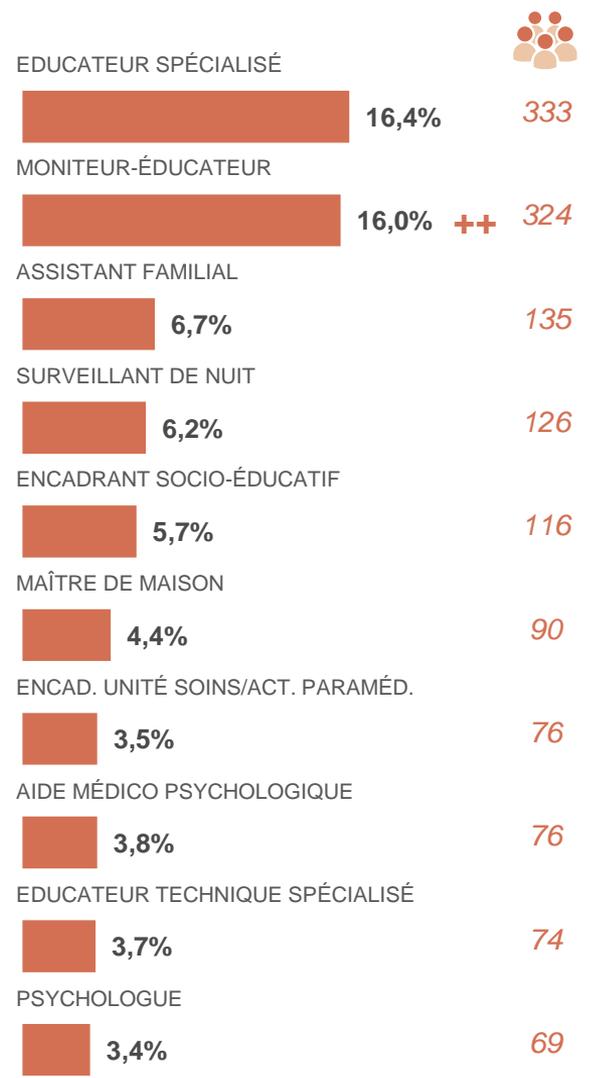
Le secteur du **HANDICAP** a recours, à proportion presque égale, aux **ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS** et **MONITEURS-ÉDUCATEURS***. Contrairement à d'autres régions, la dimension **MÉDICO-SOCIALE** n'est pas mise en évidence par la présence des AS et IDE dans les 10 premiers métiers.

Au sein de la **PROTECTION DE L'ENFANCE**, les **ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS**, **1^{ER} MÉTIER**, correspondent à plus d'1/4 de l'effectif, suivis des **MONITEURS-ÉDUCATEURS* ET AIDE MÉDICO-PSYCHOLOGIQUES**.

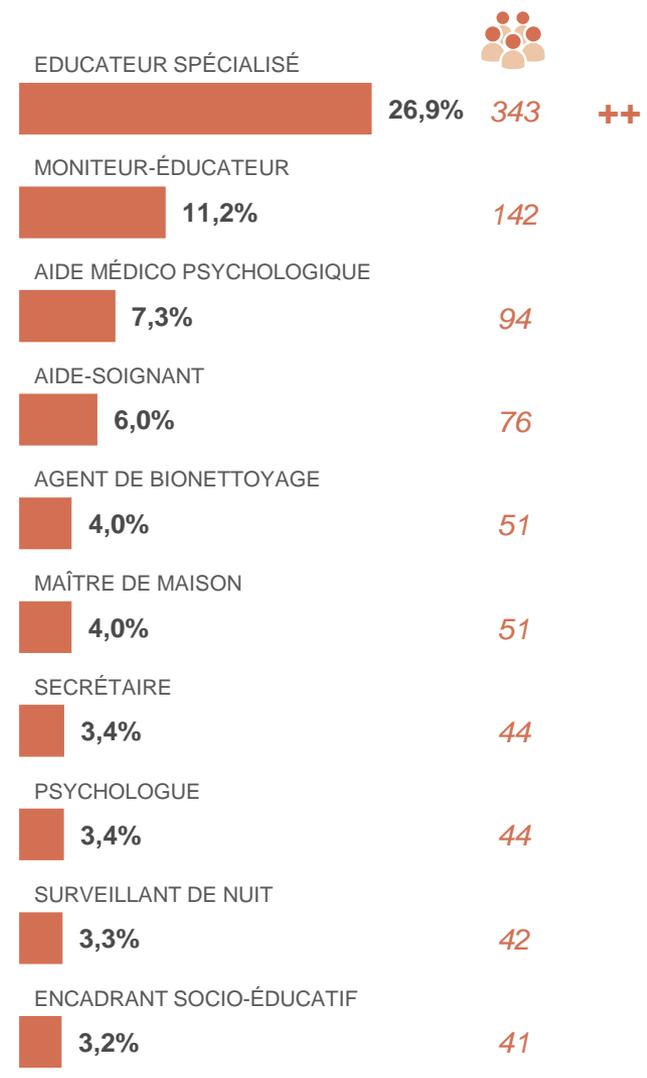
Il pourra être intéressant d'évaluer dans quelle mesure ces profils reflètent déjà la **MUTATION DES ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS** vers une fonction de « coordinateur socio-éducatif », leurs missions opérationnelles étant réallouées aux moniteurs-éducateurs, avec un glissement de tâches pouvant également concerner les AMP.

(* NB : du fait de l'absence des moniteurs d'atelier dans le répertoire des métiers de la FPH, ceux-ci apparaissent dans les effectifs des moniteurs-éducateurs.

HANDICAP

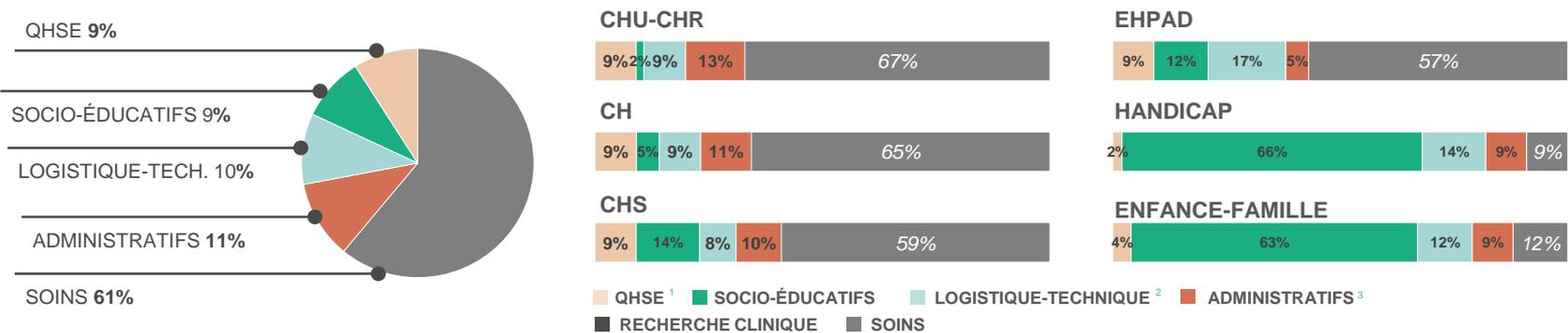


ENFANCE-FAMILLE



DES PROFILS DE MÉTIERS NON SOIGNANTS TRÈS DIFFÉRENCIÉS

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIER ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT



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
90% FEMME	57% HOMME	87% FEMME	81% FEMME
74% TITULAIRE	64% TITULAIRE	58% TITULAIRE	55% TITULAIRE
45.2 ÂGE MÉDIAN	46.3 ÂGE MÉDIAN	42.9 ÂGE MÉDIAN	41.3 ÂGE MÉDIAN
20% TEMPS PARTIEL	10% TEMPS PARTIEL	21% TEMPS PARTIEL	20% TEMPS PARTIEL
<ol style="list-style-type: none"> 1. Secrétaire Médical: 30,8% 2. Agent de Gestion Admin.: 23,3% 3. Agent d'Accueil: 8,0% 4. Secrétaire: 6,2% 5. Gest. des Ressources Humaines: 4,7% 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agent de Rest./Hôtellerie: 23,1% 2. Agent de Logistique: 13,8% 3. Cuisinier: 13,1% 4. Agent de Blanchisserie: 9,3% 5. Agent de Maint. Gén. Bâtiments: 5,5% 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agent de Bionettoyage: 86,7% 2. Agent de Sécurité Incendie: 3,0% 3. Agent de Stérilisation: 3,0% 4. Agent PréV/SéC. Personnes/Biens: 2,1% 5. Coörd. Qualité/Gestion des Risques: 1,6% 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Psychologue: 17,4% 2. Educateur Spécialisé: 15,7% 3. Aide Médico Psychologique: 14,2% 4. Auxiliaire de Vie Sociale: 13,8% 5. Moniteur-Éducateur: 8,9%

PLUS DE 2 900 AGENTS EXERCENT UNE MISSION D'ENCADREMENT*

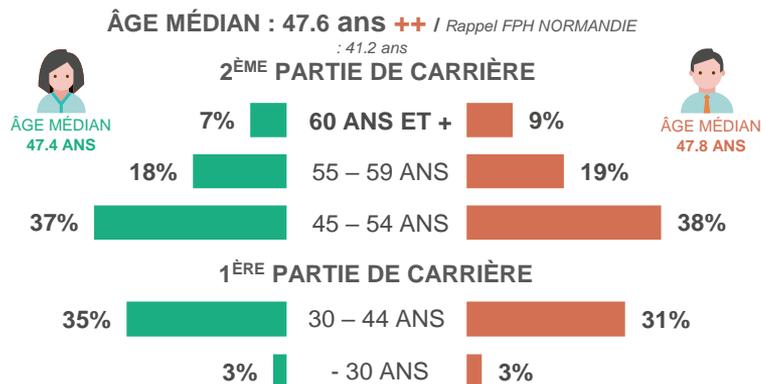
TAUX D'ENCADREMENT SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

**1 ENCADRANT
POUR 21 AGENTS
EN MOYENNE**

**2 970 AGENTS
EN SITUATION
D'ENCADREMENT**

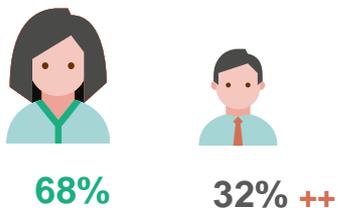
Type d'établissement	1 ENCADRANT POUR :	Nombre d'agents
CHU-CHR	22 agents	593
CH	25 agents	1 455
CHS	16 agents	272
EHPAD	26 agents	248
HANDICAP	7 agents	295
ENFANCE-FAMILLE	11 agents	108

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



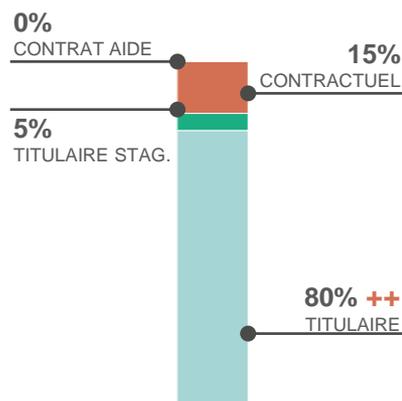
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH NORMANDIE
Femme **83%** / Homme **17%**

STATUT DES AGENTS



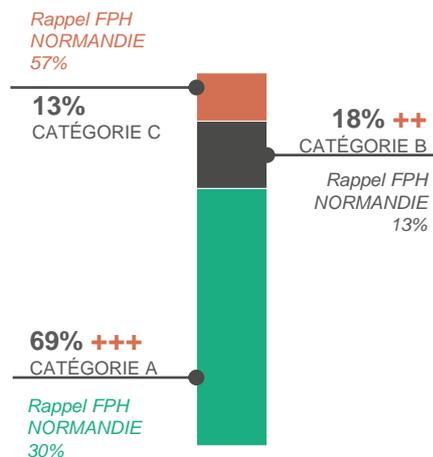
Rappel taux de contractuels FPH en NORMANDIE 25%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH NORMANDIE 21%

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH NORMANDIE 30%

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

7 AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT SUR 10 SONT DES ENCADRANTS DE PROXIMITE

FAMILLES DE MÉTIERS

EN NORMANDIE PLUS DE

2 970
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT



- 1 DIRECTEURS**
12% / 355 agents
- 2 RESPONSABLES**
16% / 476 agents
- 3 ENCADRANTS**
72% / 2 139 agents

TOP 10 DES METIERS

			HN	BN
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.		2 970 *	1 644	1 326
		1 200	626	574
CADRE SOIGNANT DE PÔLE		181	90	90
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF		169	79	90
ENCAD. PROD. CULINAIRE/ALIM.		113	73	41
RESP. BUDGÉTAIRE ET FINANCIER		91	58	34
CADRE ADMINISTRATIF DE PÔLE		80	68	12
DIR.D'ÉTAB. SOC. ET MÉDICO-SOC.		79	39	40
RESPONSABLE RH		78	45	33
DIR. D'ÉTAB. DE SANTÉ		66	43	22
RESPONSABLE SOCIO-ÉDUCATIF		61	37	25

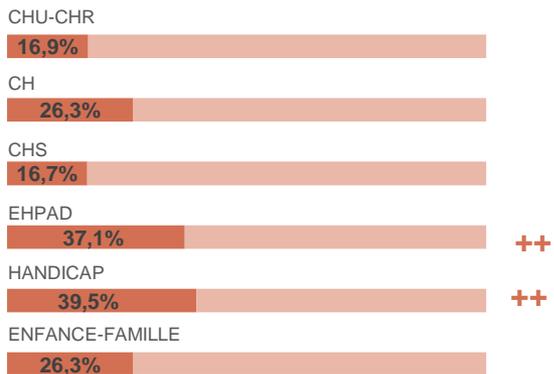
(*) Eff. total des agents en situation d'encadrement pour la région et par territoire

LES AGENTS CONTRACTUELS : UNE POPULATION PLUS JEUNE ET PLUS REPRÉSENTÉE EN CATÉGORIE C

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

25%
SONT CONTRACTUELS

✓ *Un taux de 27% en Basse Normandie, en hausse de 7 pts par rapport à 2016, et supérieur à celui de Haute Normandie (23%)*



AGE DES AGENTS

AGE MEDIAN

31,3

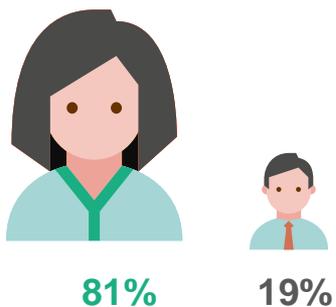
Rappel FPH NORMANDIE
41,2

77 % en 1^{ère} partie de carrière
(43 % de moins de 30 ans)

Rappel FPH NORMANDIE
57 % en 1^{ère} partie de carrière
(17 % de moins de 30 ans)

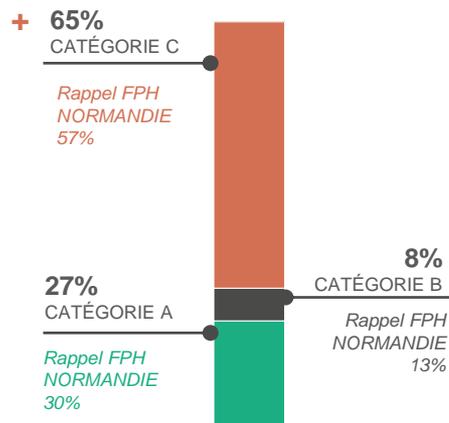
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

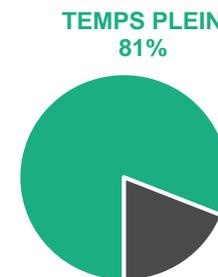


Rappel répartition FPH NORMANDIE
Femme **83%** / Homme **17%**

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



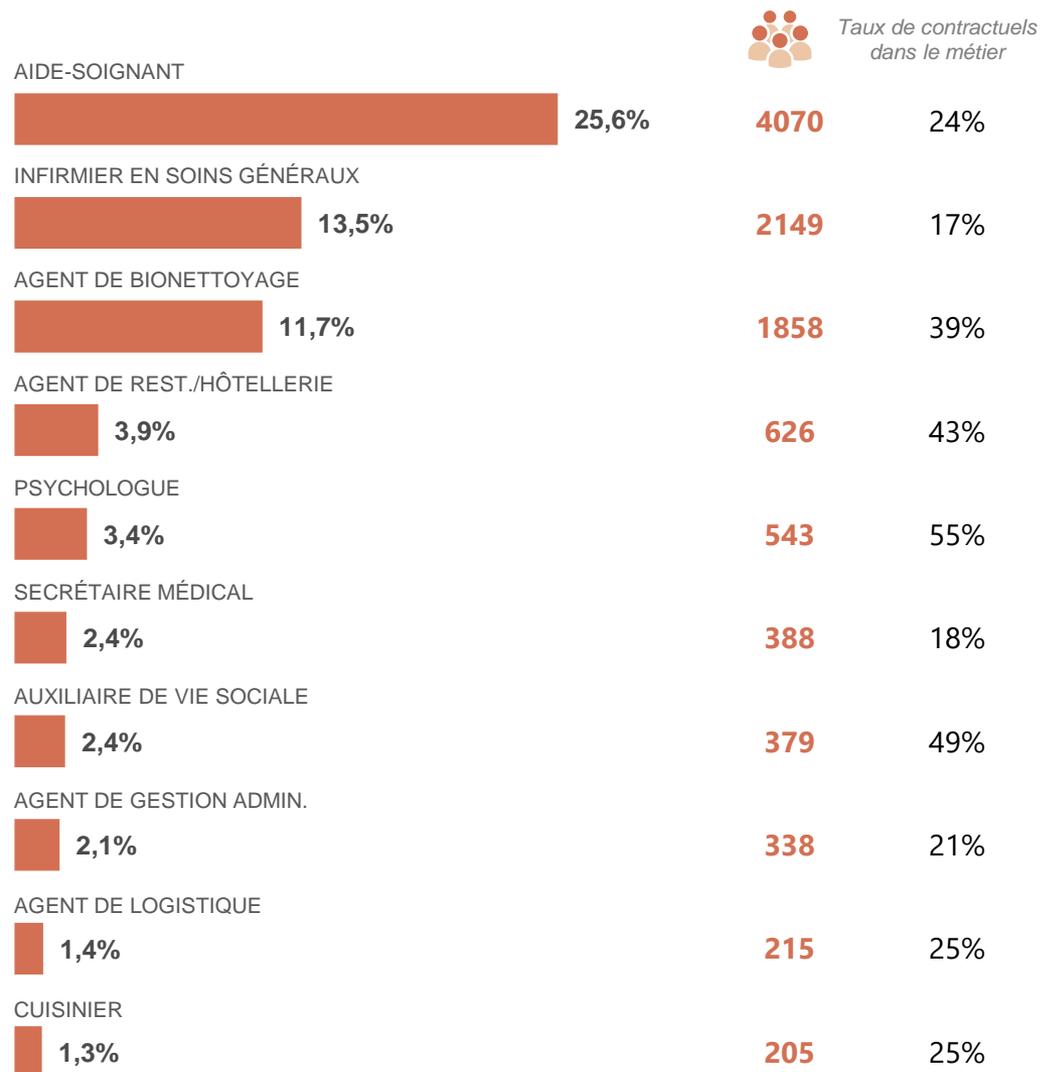
Rappel taux temps partiel FPH NORMANDIE **21%**

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

TAUX DE CONTRACTUELS PAR FAMILLE DE METIERS

- 1 **SOINS**
21% (7 995 sur 38 472)
- 2 **QHSE**
37% (2 031 sur 5 439)
- 3 **ACHAT ET LOGISTIQUE**
30% (1 428 sur 4 698)
- 4 **SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL**
40% (2 261 sur 5 625)
- 5 **MANAGEMENT**
23% (865 sur 3 690)
- 6 **GESTION DE L'INFORMATION**
19% (617 sur 3 238)
- 7 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE** 26% (322 sur 1 219)
- 8 **SYSTÈMES D'INFORMATION**
53% (214 sur 404)
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE**
64% (99 sur 155)

TOP 10 DES METIERS SELON L'EFFECTIF DES CONTRACTUELS

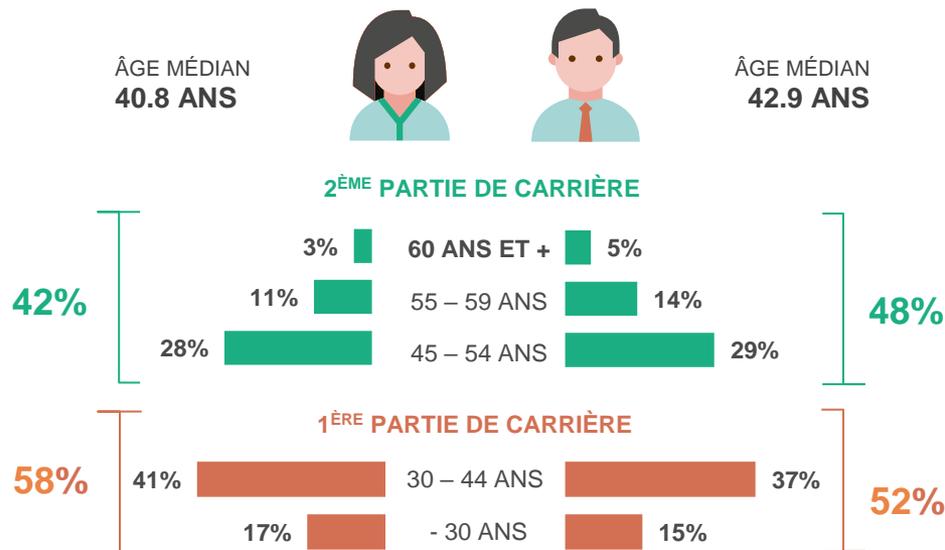


4 AGENTS SUR 10 EN SECONDE PARTIE DE CARRIERE, AVEC UNE VARIABILITÉ IMPORTANTE SELON LA FAMILLE DE METIERS

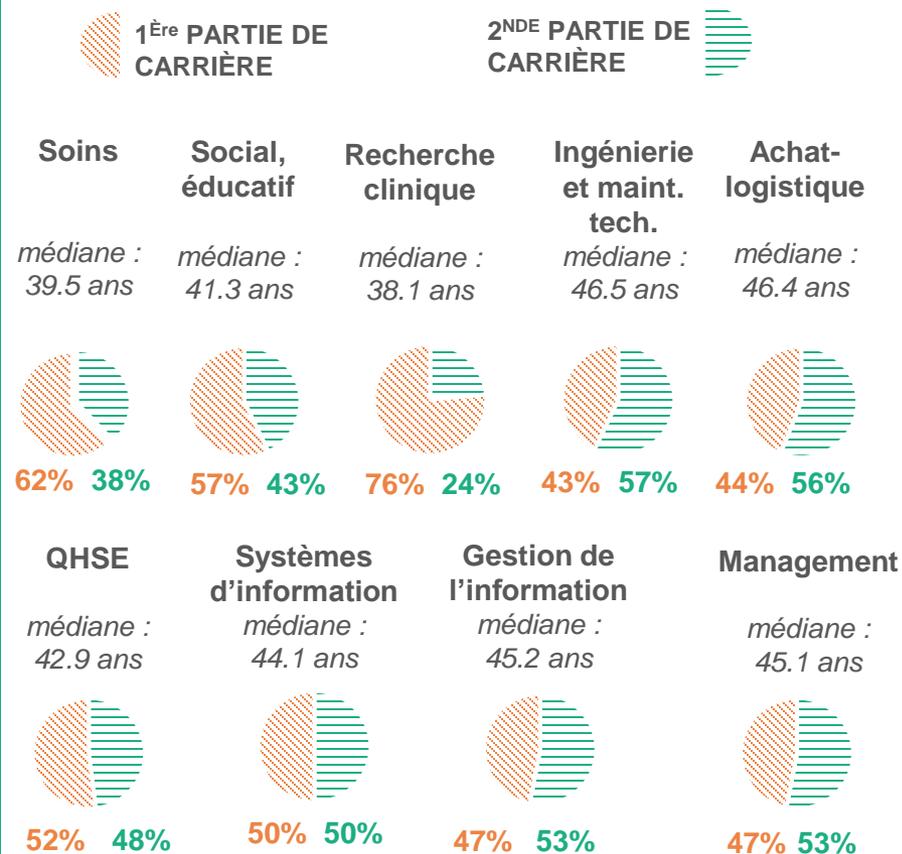
L'ÂGE MÉDIAN des agents de la FPH en Normandie s'établit à **41,2 ANS** : ce sont les plus jeunes des régions cartographiées, proches des agents de Bretagne (41,6 ans) (*variabilité régionale* : min : 41,2 ans / max : 43*).

43% de ces agents se situent **EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIERE**, à savoir qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus (*variabilité régionale* : min : 42,5% / max : 47%*). C'est davantage le cas pour les hommes (**48%**) en proportion plus nombreux à exercer des métiers techniques ou logistiques où l'âge médian dépasse les 46 ans.

RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ÂGE



RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LA FAMILLE DE MÉTIERS

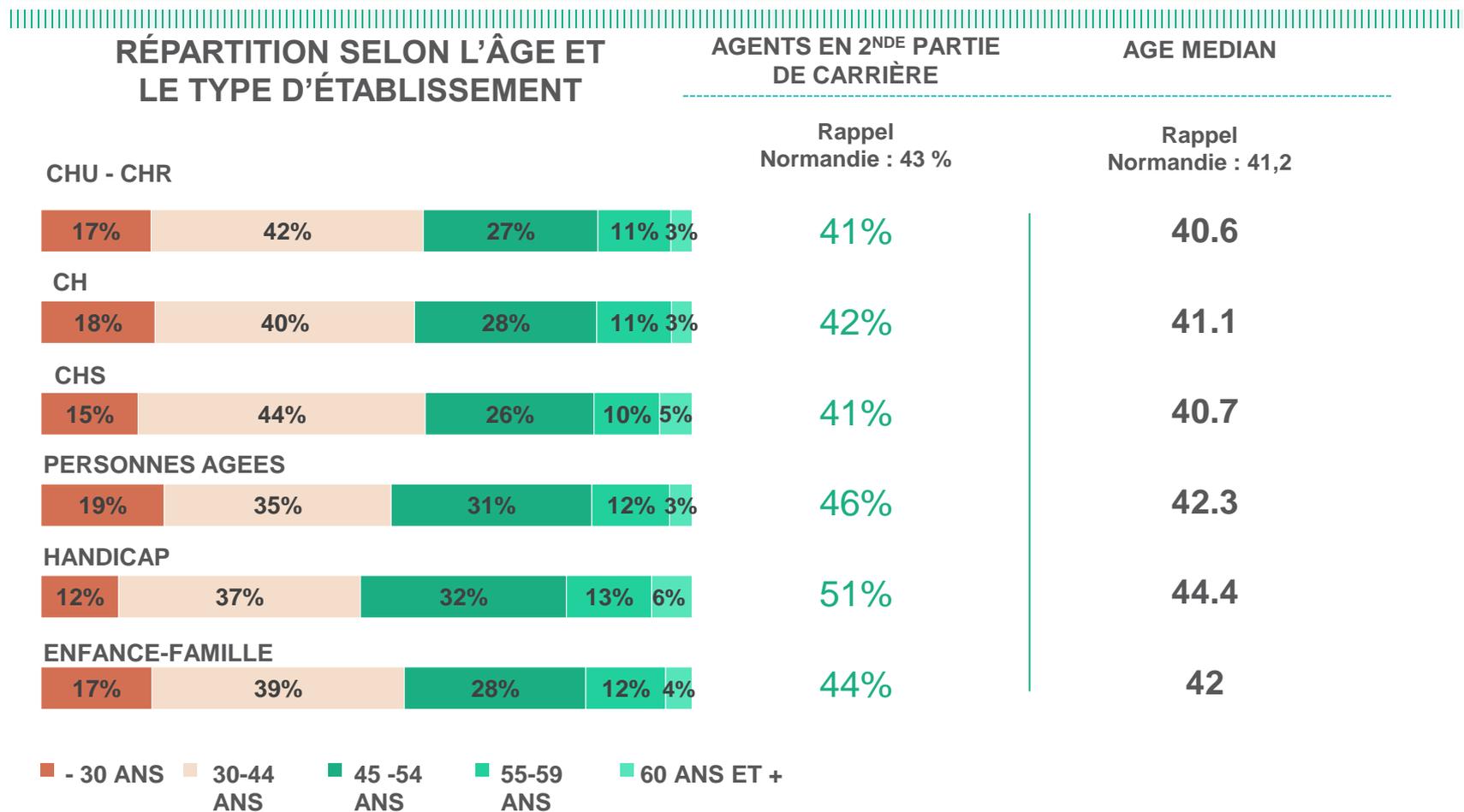


L'âge médian est fortement lié au métier exercé ; il varie de **38,1 ans** pour la Recherche clinique à **46,5 ans** pour l'Ingénierie et la maintenance technique. Ainsi, tandis que **43%** des agents sont en 2^{nde} partie de carrière en recherche clinique, c'est le cas de **57%** des agents dans l'ingénierie et la maintenance.

(*) Indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle ANFH.

ENVIRON 4 AGENTS SUR 10 EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIERE DANS LES CHU-CHR, PLUS DE 5 SUR 10 DANS LE SECTEUR DU HANDICAP

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 **41% DANS LES CHU-CHR VS 51% DANS LE HANDICAP** et **L'ÂGE MÉDIAN DIFFÈRE DE PRÈS DE 4 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 36,9 ans, contre 40,7 ans pour les AS et 43 ans pour les AMP), mais peuvent jouer aussi l'attractivité des établissements et leur capacité de fidélisation des agents.

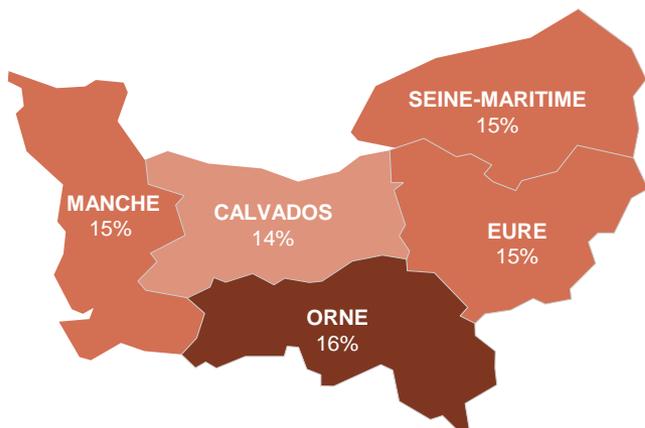


PLUS DE 70% DES AGENTS EN FIN DE CARRIÈRE SUR UNE DIZAINE DE METIERS, AVEC DES ENJEUX DE RENOUVELLEMENT POUR CERTAINS

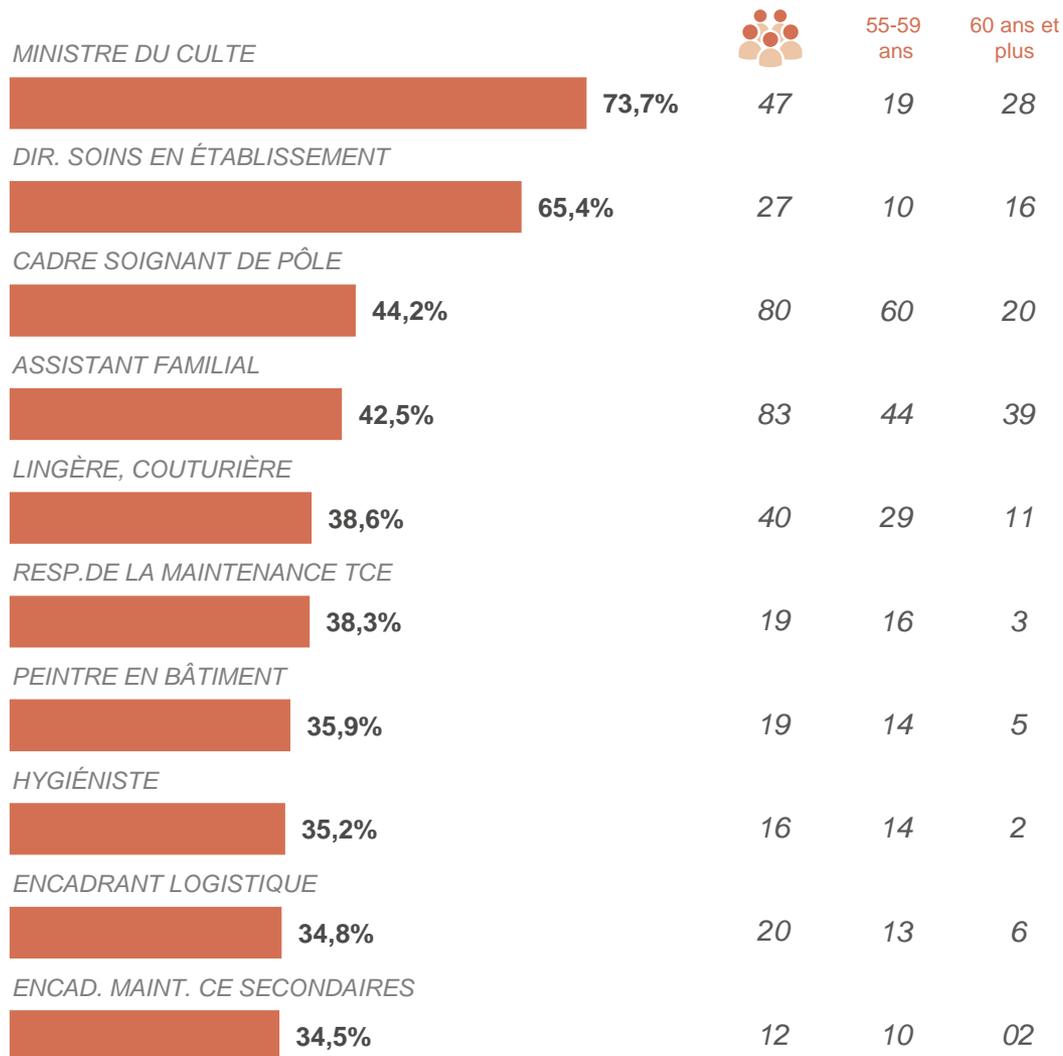
En Normandie, **9 466 AGENTS** ont 55 ans et plus, soit **15% EN FIN DE CARRIÈRE**, taux proche des autres régions (*entre 14% et 16%, sauf PACA : 19%*). Parmi les métiers à plus forts taux de fin de carrière, on trouve principalement **L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR** (Dir. des soins, cadres de Pôle), **LOGISTIQUE** (blanchisserie), **TECHNIQUE** (maintenance) ou **SOCIO-ÉDUCATIF**, ainsi que des métiers très spécifiques (ministre du culte, assistant familial) ou en voie de **DISPARITION** comme celui de lingère-couturière.

Le taux d'agents de 55 ans et plus varie de **14 À 16%** selon les départements.

TAUX D'AGENTS EN FIN DE CARRIÈRE PAR DÉPARTEMENT



TOP 10 DES MÉTIERS À PLUS FORT TAUX DE 'FIN DE CARRIÈRE'



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

TAUX ET EFFECTIFS DES 'FAISANT-FONCTION'

VARIABILITE REGIONALE*			HN	BN	BN 2016
min : 39% / max : 51%	INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPERATOIRE	227	51%	39%	40%
min : 27% / max : 36%	ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS	372	27%	36%	25%
min : 2% / max : 48%	INFIRMIER(ÈRE) PUERICULTEUR(TRICE)	234	48%	2%	37%
min : 10% / max : 16%	AIDE-SOIGNANT(E)	2 198	16%	10%	9%

(*) Indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle de l'ANFH.

FAISANT-FONCTION CHEZ LES ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS



ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS

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



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



AIDE-SOIGNANT(E)

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



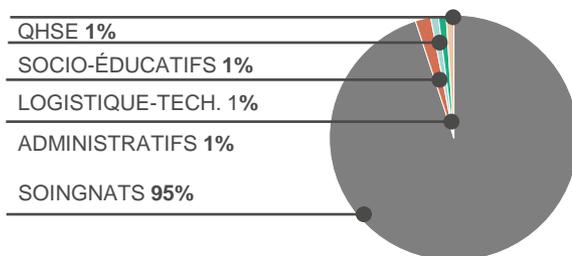
LES MÉTIERS NON SOIGNANTS EXERCÉS PAR DES AGENTS DE GRADE AS : UNE INDICATION SUR LES RECONVERSIONS, LES ÉVOLUTIONS...

5%
DES AGENTS DE
GRADE AIDE-
SOIGNANT
EXERCENT UN
MÉTIER NON
SOIGNANT

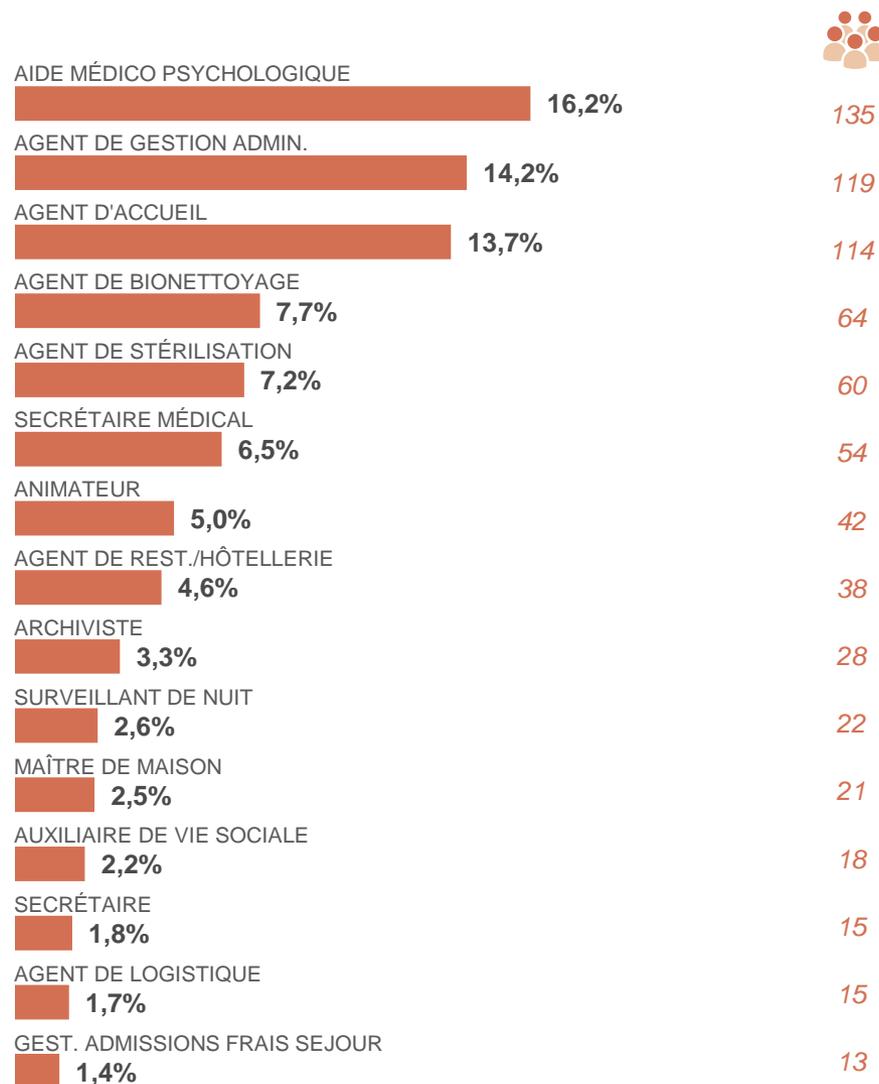
soit 834 agents



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



TOP 15 DES MÉTIERS NON SOIGNANTS SUR CE GRADE



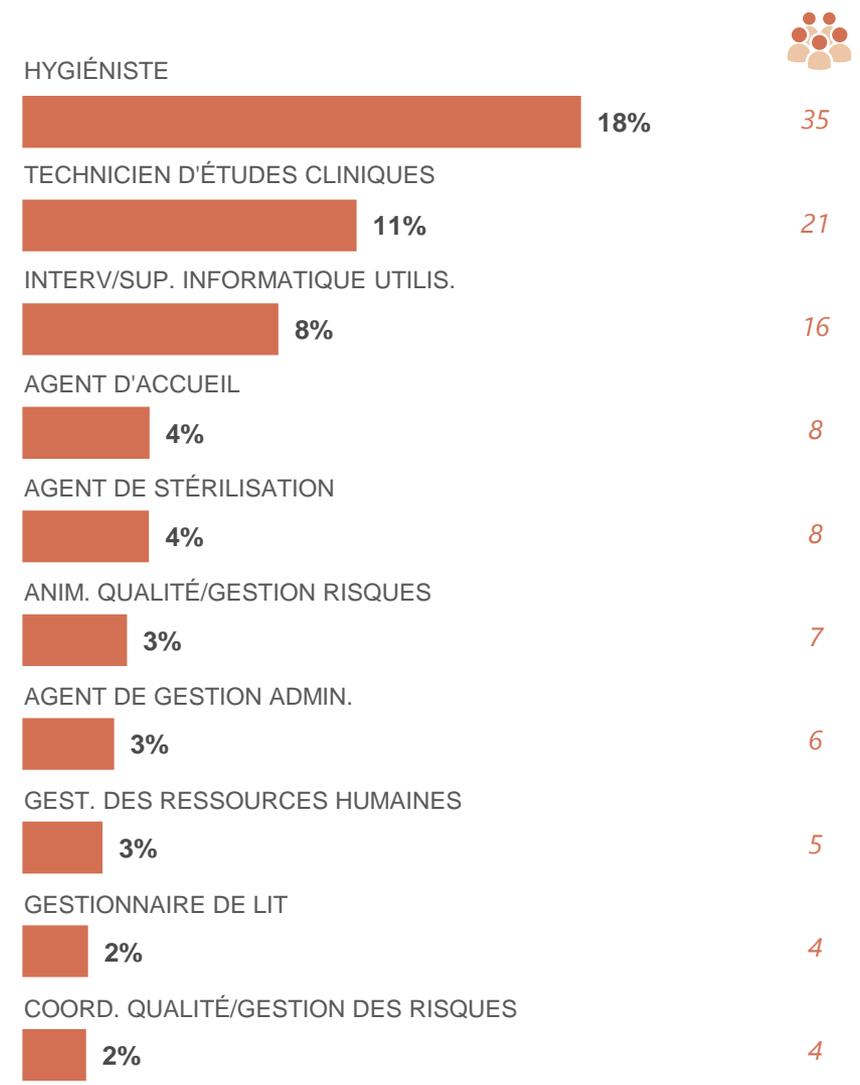
LES MÉTIERS NON SOIGNANTS EXERCES PAR DES AGENTS DE GRADE IDE : UNE INDICATION SUR LES RECONVERSIONS, LES ÉVOLUTIONS...

1,5%
DES AGENTS DE
GRADE IDE
EXERCENT UN
MÉTIER NON
SOIGNANT

Soit 199 agents



TOP 10 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR LE GRADE IDE



Temps d'échange

Votre lecture de ces résultats ?

Vos confirmations et vos points d'étonnement ?

Vos enjeux et attentes prioritaires ?

Les métiers en tension dans la FPH

Difficultés de recrutement, impacts et solutions adoptées par les établissements

METHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

- Enquête adressée à l'ensemble des DRH ou Directeurs d'établissements de la région, réalisée en mix-méthodologie (web et téléphone) en avril-mai 2021
- Participation de 60% des établissements de la région
- Représentativité assurée par la méthode des quotas sur les variables de secteur d'activité et département



DES TENSIONS FREQUENTES SUR UNE VINGTAINNE DE METIERS...

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS PAR MÉTIER

■ SOUVENT ■ DE TEMPS EN TEMPS

MÉDECIN DU TRAVAIL*



INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE



INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



ORTHOPTISTE



INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION



MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE



MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE



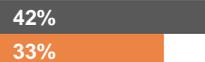
ORTHOPHONISTE



AIDE-SOIGNANT



MONITEUR-ÉDUCATEUR



SAGE-FEMME



AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE



ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ



CONSEILLER EN ÉCO. SOCIALE ET FAMILIALE



ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ



ENCAD. D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACT. PARAMÉD.



PSYCHOMOTRICIEN



ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF



TECHNICIEN BIOMÉDICAL



ÉDUCATEUR SPORTIF



ERGOTHÉRAPEUTE



ASSISTANT SOCIAL



AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE



ÉDUCATEUR JEUNES ENFANTS



PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE



INFIRMIER PUÉRICULTEUR



PÉDICURE PODOLOGUE



* Note de lecture : 79% des établissements concernés (qui ont des effectifs en poste et/ou un besoin sur ce métier) déclarent rencontrer souvent des difficultés à recruter un (ou des) médecin du travail, 21% en rencontrent de temps en temps

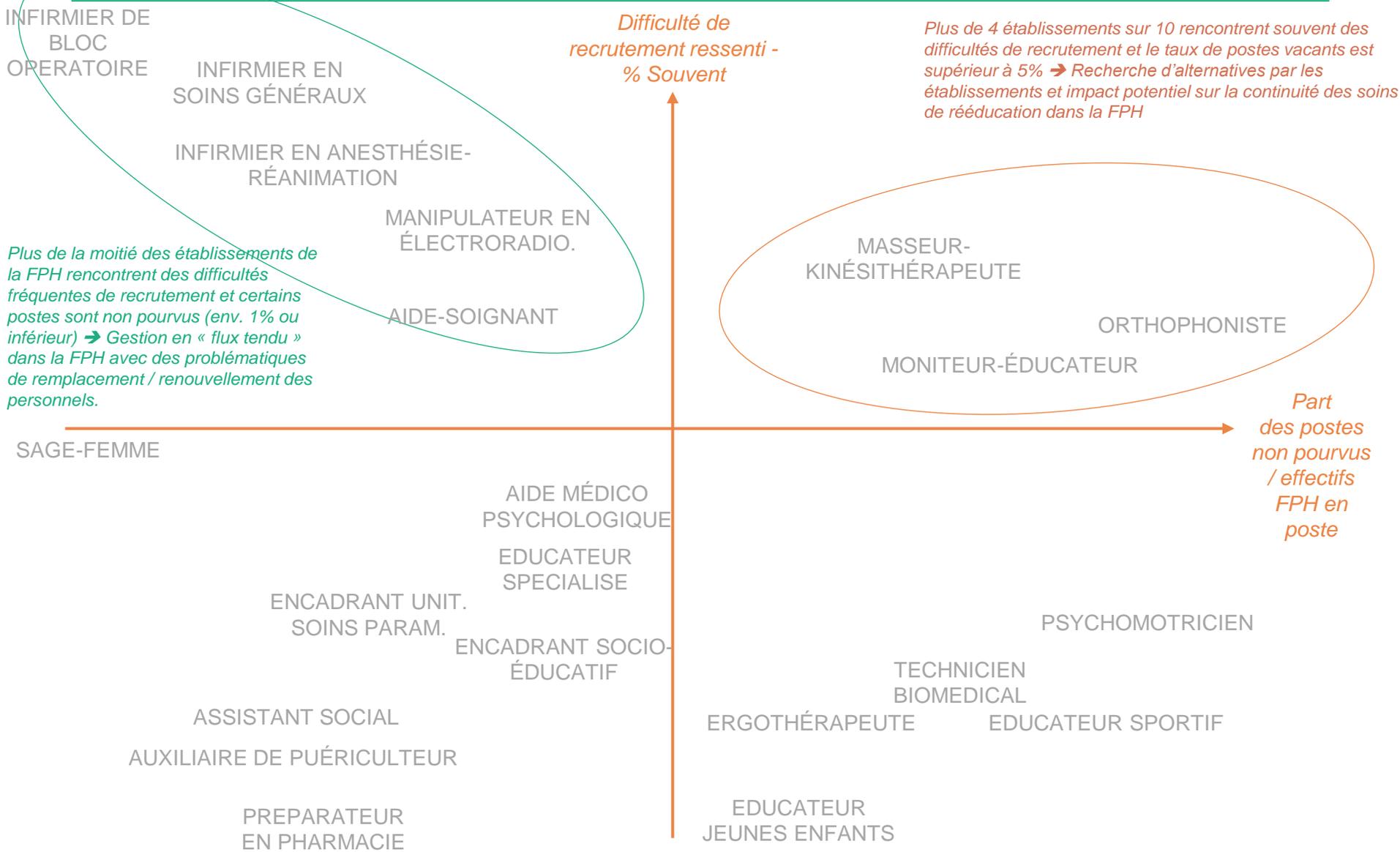
Sont également cités : cuisinier, agent administratif, agent de maintenance,...

... AVEC DES TAUX DE POSTES NON POURVUS AU DELÀ DE 5% POUR QUELQUES METIERS

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

		
ORTHOPHONISTE	+/-10	11,9%
PSYCHOMOTRICIEN	+/-10	6,9%
MONITEUR-ÉDUCATEUR	+/- 30	5,6%
EDUCATEUR SPORTIF	+/- 5	5,2%
MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	+/-15	5,1%
TECHNICIEN BIOMÉDICAL	+/-5	4,8%
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS	+/-5	4,8%
ERGOTHÉRAPEUTE	+/-10	4,1%
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	+/-25	2,7%
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	+/-20	2,2%
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	+/-5	1,8%
MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE	+/-10	1,1%
PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE	+/-5	0,9%
ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES	+/-10	0,8%
AIDE-SOIGNANT	+/-130	0,8%
ASSISTANT SOCIAL	+/-5	0,8%
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	+/-5	0,7%
INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION	+/-5	0,6%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	+/-70	0,6%
SAGE-FEMME	+/-5	0,5%

UN IMPACT VARIABLE POUR LES ETABLISSEMENTS EN TERMES DE GRH ET/OU DE CONTINUITE DES SOINS



SELON LE METIER, DES FREINS PLUS OU MOINS MARQUES : REMUNERATION, SITUATION GEOGRAPHIQUE, TYPE D'ACTIVITE...

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide-soignant	Masseur Kinésithérapeute	Aide médico psychologique	Médecin du travail
Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché	82%	81%	82%	83%	73%	100%
A la rémunération proposée	40%	34%	29%	56%	42%	-
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)	38%	45%	45%	35%	54%	13%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)	32%	54%	54%	12%	57%	7%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	9%	11%	22%	-	26%	-
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	8%	9%	5%	-	5%	-
Autres*	5%	9%	9%	-	5%	7%

(* Principales autres raisons indiquées : manque d'attractivité de la FPH, conditions de travail, tension sur le nombre de diplômés qui se réorientent suite à la crise sanitaire, précarité des contrats...

LES SOLUTIONS INTERNES AUXQUELLES LES ETABLISSEMENTS ONT RECOURS

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide-soignant	Masseur Kinésithérapeute	Aide médico psychologique
Le rappel d'agents en repos	45%	76%	78%	23%	73%
Les heures supplémentaires	45%	69%	55%	35%	53%
La réorganisation du travail	43%	53%	38%	29%	36%
Le recours à des « faisant-fonction » ou métier(s) approchant(s)	28%	10%	67%	10%	51%
La promotion professionnelle du personnel	18%	31%	35%	12%	5%
Une « stagiairisation » ou un CDI plus rapide	17%	31%	16%	22%	5%
Autres*	6%	-	-	-	5%

(*) Principales autres solutions indiquées (internes ou externes) : sollicitation Pôle Emploi, appel à des établissements de réinsertion sociale / associations, mise en place de formations adaptées, CDD initiaux de longue durée,...

LES SOLUTIONS EXTERNES AUXQUELLES LES ETABLISSEMENTS ONT RECOURS

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide- soignant	Masseur Kinésithéra- peute	Aide médico psychologi- que
Le recours à l'intérim	31%	67%	58%	18%	31%
Le recours à des vacataires ou à des libéraux	19%	29%	14%	55%	10%
La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition...)	16%	18%	29%	12%	30%
Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s)	16%	-	35%	29%	17%
Le recours à du personnel avec un diplôme étranger (Union Européenne ou hors UE)	4%	2%	4%	6%	-
Le recours à l'apprentissage	3%	2%	-	-	-
Le recours à un cabinet de recrutement	2%	3%	3%	-	-
Autres*	10%	7%	12%	16%	10%

(*) Principales autres solutions indiquées (internes ou externes) : sollicitation Pôle Emploi, appel à des établissements de réinsertion sociale / associations, mise en place de formations adaptées, CDD initiaux de longue durée,...

Temps d'échange

Votre lecture de ces résultats ?

Vos confirmations et vos points d'étonnement ?

Vos enjeux et attentes prioritaires ?

Pause