

CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

RAPPORT RÉGIONAL *ÎLE-DE-FRANCE*
DÉCEMBRE 2022



P. 3

PREAMBULE ET PARTIS-PRIS METHODOLOGIQUES



P. 9

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH) ÎLE-DE-FRANCE:
UN ACTEUR DE POIDS DANS L'EMPLOI



P. 16

LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS DE LA FPH
(PERSONNEL NON MÉDICAL ET SAGE-FEMME)



P.56

LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT ET METIERS EN TENSION DANS LA FPH



P. 73

LE DEPLOIEMENT DES DEMARCHES DE GESTION PREVISIONNELLE DES METIERS ET DES
COMPETENCES



P. 78

ANNEXES

0
PRÉAMBULE
&
PARTIS-PRIS
METHODOLOGIQUES
DE LA
CARTOGRAPHIE
DES MÉTIERS



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 2016 (données au 31/10/2016), **EST L'UN DE CES OUTILS.**

Pour poursuivre cette dynamique d'accompagnement, les Instances régionales de l'ANFH Ile de France ont décidé l'actualisation de la **CARTOGRAPHIE REGIONALE DES METIERS DE LA FPH** (au 1^{er} juin 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 1^{er} juin 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

56% 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 : 88%

COUVERTURE « AGENTS »

79
ENTITÉS JURIDIQUES

128 811
AGENTS COUVERTS PAR LA
CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

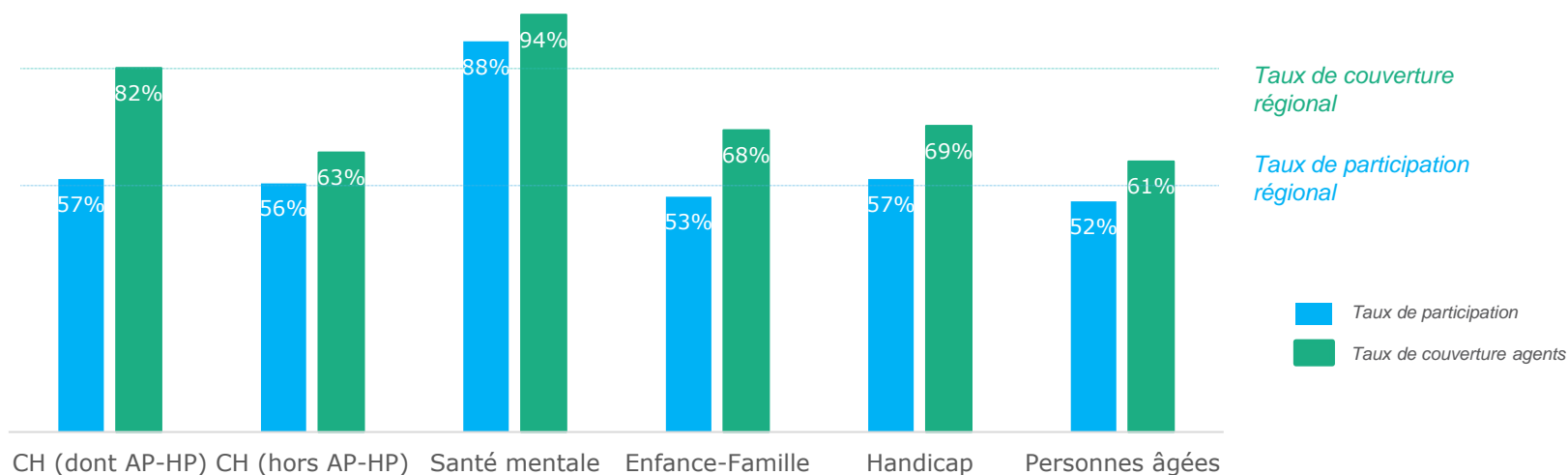
SOIT
82%

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 du 2^{ème} cycle de l'ANFH. Il s'agit de Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Centre, Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, PACA, Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine, Normandie, Hauts de France et Occitanie. Les DOM 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 ILE-DE-FRANCE : PLUS DE 173 000 PROFESSIONNELS ET 2,7% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL

173 437
PROFESSIONNELS***
répartis sur
140 ENTITÉS
JURIDIQUES

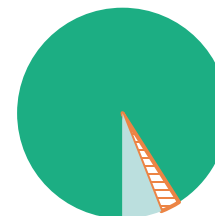
157 804
AGENTS
ADMINISTRATIFS,
ÉDUCATIFS, SOIGNANTS,
TECHNIQUES, ET SAGES-
FEMMES*

15 633
MÉDECINS**,
PHARMACIENS ET
ODONTOLOGISTES

- ▶ Actuellement, **173 437 PROFESSIONNELS** exercent leur activité au sein de la FPH Île-de-France, dont **91% d'agents de la FPH** (administratifs, socio-éducatifs, soignants, logistiques, techniques et sage-femmes*) et **9% de personnels médicaux****.
- ▶ Ces **173 437 PROFESSIONNELS** représentent **2,7% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL** de l'Île-de-France, poids bien inférieur à la moyenne métropolitaine (5%). Du fait du fort dynamisme économique de la région, le **POIDS DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE** (8,8% de l'emploi salarié) est **MOINS ÉLEVÉ QUE LA MOYENNE EN FRANCE MÉTROPOLITAINE** (13,9%). La part de la FPH dans l'emploi sectoriel (31%) est également **INFÉRIEURE À LA MOYENNE MÉTROPOLITAINE** (37%).

FOCUS SUR LE POIDS DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE ET DE LA FPH EN ILE-DE-FRANCE

Emploi salarié régional (+/- 6 455 694)



Secteur Santé-Action sociale
567 793 salariés
soit 8,8% de l'emploi salarié
(13,9% France métropolitaine)

 FPH

173 437 professionnels
soit 31% de l'emploi dans
le secteur santé Action-Sociale,
et environ 2,7% de l'emploi salarié
de la région

1 Source : INSEE, CLAP 2019

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 au 01/06/22

* 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

** Hors internes et libéraux

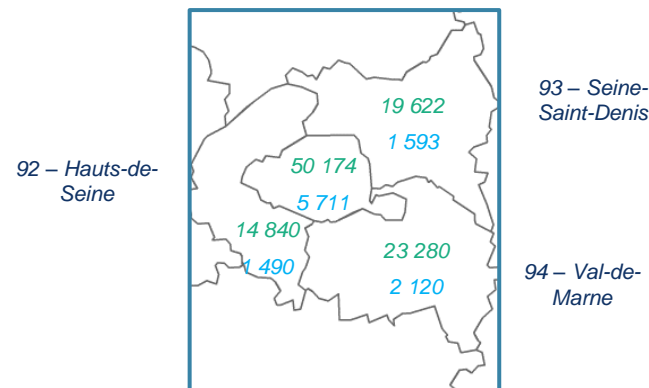
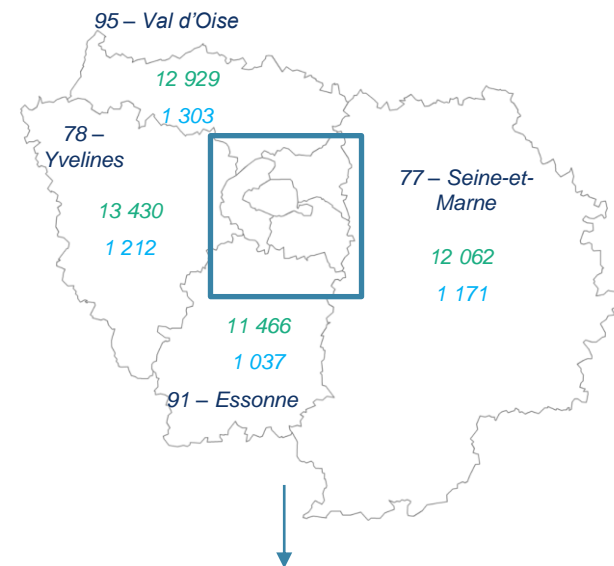
PRÈS D'1/3 DES PROFESSIONNELS FRANCILIENS DE LA FPH EXERCENT A PARIS

32,2% des professionnels de la FPH Île-de-France travaillent à **PARIS** (55 885 professionnels)

Le **VAL-DE-MARNE** et la **SEINE-ST-DENIS** comptent, quant à eux, plus de 20 000 professionnels chacun avec, respectivement, **14,6%** et **12,2%** de l'effectif de la région.

Dans les **5 AUTRES DÉPARTEMENTS** exercent de **7,2% à 9,4%** 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
75 - Paris	50 174	5 711	55 885	32,2%
94 - Val-de-Marne	23 280	2 120	25 400	14,6%
93 - Seine-Saint-Denis	19 622	1 593	21 215	12,2%
92 - Hauts-de-Seine	14 840	1 490	16 330	9,4%
78 - Yvelines	13 430	1 212	14 642	8,4%
95 - Val-d'Oise	12 929	1 302	14 231	8,2%
77 - Seine-et-Marne	12 062	1 171	13 233	7,6%
91 - Essonne	11 466	1 037	12 503	7,2%
Total	157 804	15 633	173 437	100%



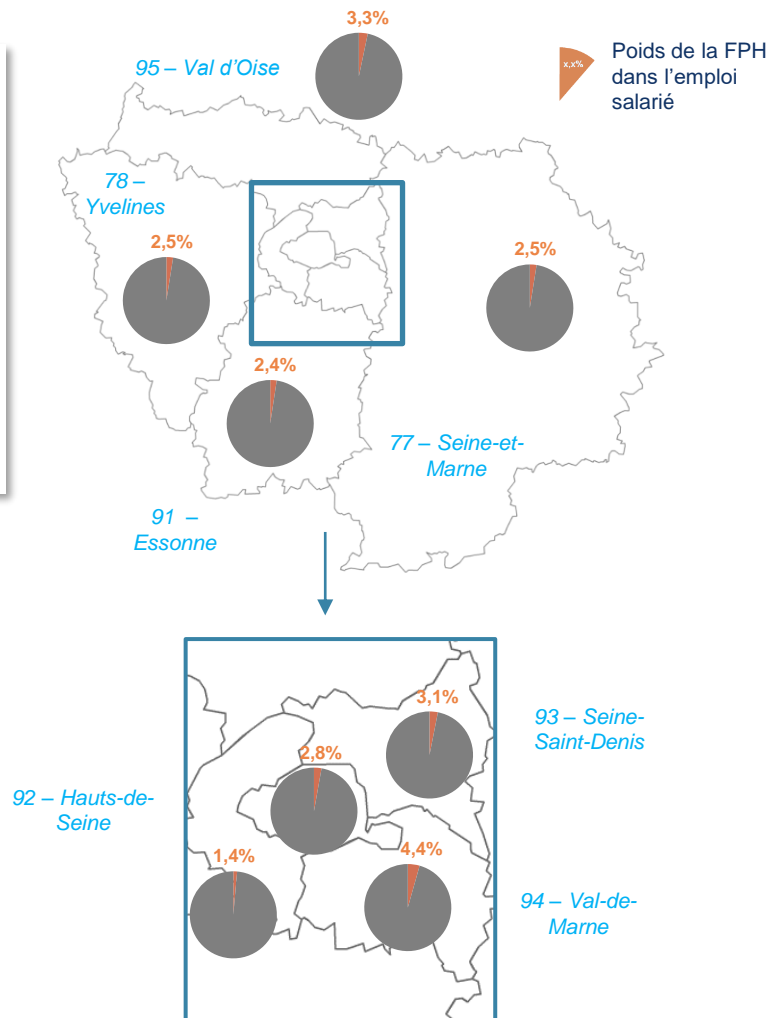
Nota : L'ensemble des professionnels est rattaché à l'entité juridique d'appartenance et non à l'établissement géographique dans lequel ils exercent leur activité.

SELON LES DÉPARTEMENTS, LA FPH REPRÉSENTE 1,4% À 4,4% 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 3 départements :

- **DANS LE VAL D'OISE, LA SEINE-SAINT-DENIS ET LE VAL-DE-MARNE**, départements dans lesquels la contribution de la FPH à l'emploi salarié est la plus élevée : l'effectif de la FPH y représente **plus de 3% de l'emploi salarié** de chaque département.
- **PARIS**, qui emploie **32,2% des professionnels de la FPH** dans la région, représente **moins de 3% de l'emploi salarié (2,8%)**, effet combiné de la présence de l'AP-HP et d'un marché de l'emploi très large.
- Dans les autres départements, le poids de la FPH dans l'emploi salarié est **assez faible** en raison d'une activité économique dynamique et diversifiée. C'est particulièrement le cas dans les **HAUTS-DE-SEINE** avec un poids d'**1,4%** seulement.

	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
75 - Paris	55 885	32,2%	1 999 288	2,8%
94 - Val-de-Marne	25 400	14,6%	579 962	4,4%
93 - Seine-Saint-Denis	21 215	12,2%	686 697	3,1%
92 - Hauts-de-Seine	16 330	9,4%	1 137 673	1,4%
78 - Yvelines	14 642	8,4%	582 029	2,5%
95 - Val-d'Oise	14 231	8,2%	431 132	3,3%
77 - Seine-et-Marne	13 233	7,6%	523 260	2,5%
91 - Essonne	12 503	7,2%	515 653	2,4%
Total	173 437	100%	6 455 694	2,7%

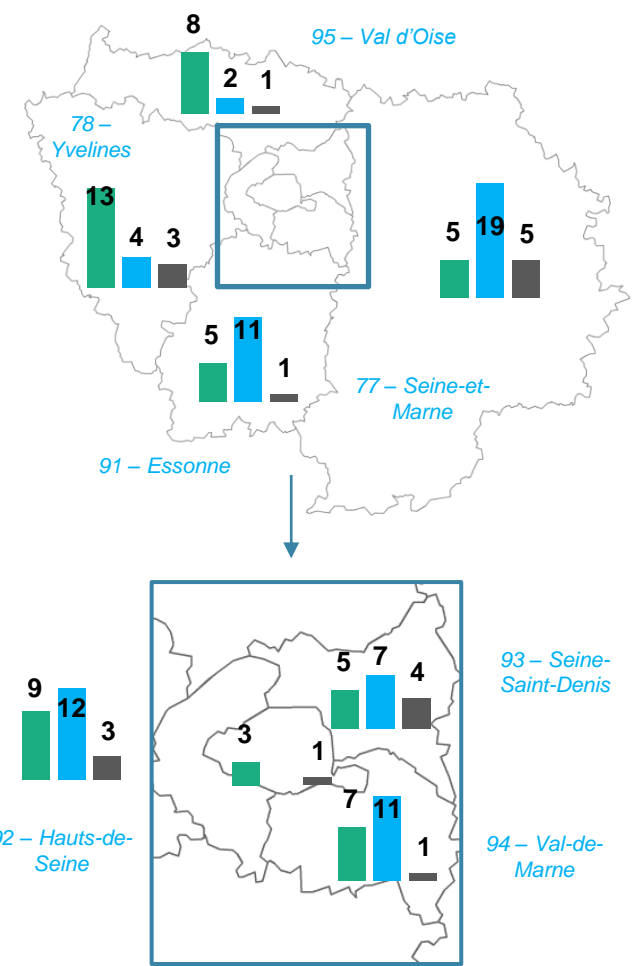
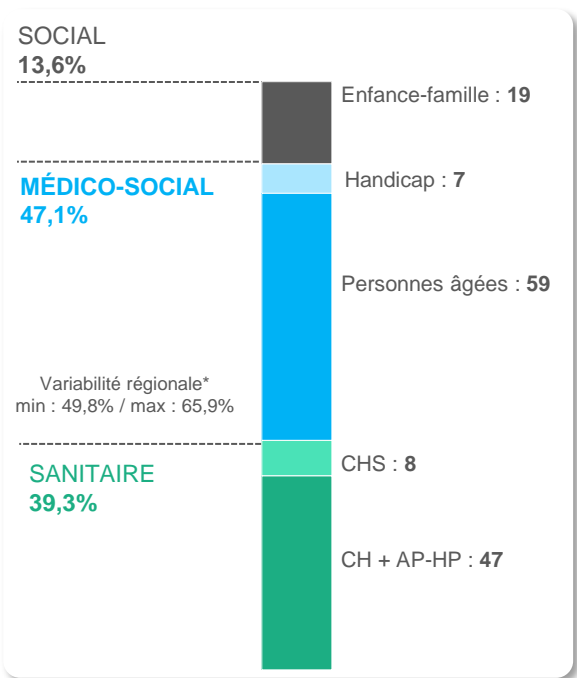


Nota : L'ensemble des professionnels est rattaché à l'entité juridique d'appartenance et non à l'établissement géographique dans lequel ils exercent leur activité.

DES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX SOUS-REPRÉSENTÉS PAR RAPPORT AUX AUTRES RÉGIONS MÉTROPOLITAINES

Avec 59 EHPAD et 7 établissements du secteur du Handicap, on observe un **POIDS DES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX AUTONOMES** en Ile-de-France, plus faible que dans les autres régions cartographiées.

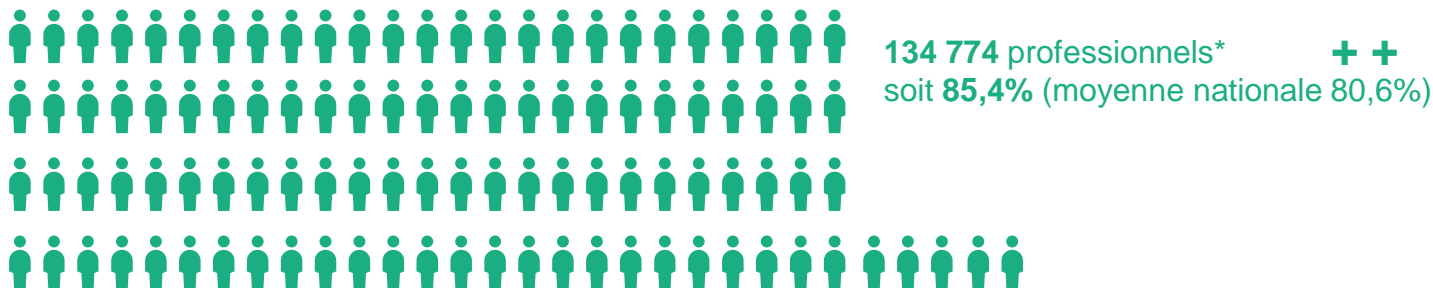
Ils représentent **47,1% DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH**, alors que le secteur compte près de 2/3 des établissements dans certaines régions (maxi = 65,9% en Centre-Val de Loire).



* Base Etablissements ANFH 2019

PLUS DE 93% DES AGENTS EXERCENT DANS LE SANITAIRE, UN POIDS PLUS ÉLEVÉ QU'AU PLAN NATIONAL

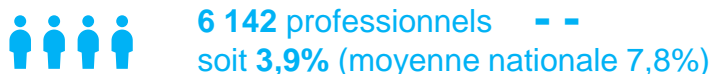
SANITAIRE (hors santé mentale) : 47 établissements



SANTÉ MENTALE : CHS : 8 établissements



PERSONNES ÂGÉES : EHPAD autonomes : 59 établissements



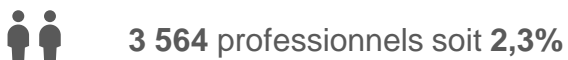
HANDICAP : 7 établissements



MEDICO-SOCIAL : 66 établissements

7 114 professionnels, soit 4,5%

ENFANCE-FAMILLE : 19 établissements



(*) 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.
Nota : les PM ne sont pas comptabilisés pour le médico-social / sociale

11% DES AGENTS EXERCENT EN SANTÉ MENTALE ET 7% DANS UN EHPAD

SANTÉ MENTALE : CHS



12 352 professionnels

+ Services de santé mentale au sein de CH



4 791 professionnels*



17 143 professionnels exerçant en SANTE MENTALE :
72% en CHS et 28% dans un service de santé mentale

11% des professionnels de la FPH en Ile-de-France

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



6 142 professionnels



4 699 professionnels*



10 841 professionnels exerçant en EHPAD :
57% en EHPAD autonomes et 43% en EHPAD hébergés.

7% des professionnels de la FPH en Ile-de-France

(*) 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
MÉTIER S DE LA
FONCTION
PUBLIQUE
HOSPITALIERE
(PERSONNEL NON
MÉDICAL ET SAGE-
FEMME)**



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

- P. 18** – Le profil régional des agents de la FPH
- P. 22** – Des profils-métiers et des caractéristiques socio-professionnelles spécifiques à chaque type d'établissement
- P. 31** – Focus sur les familles de métier
 - Cartographier les métiers – en région
- P. 43** – Focus sur les agents contractuels
- P. 46** – Focus sur les agents exerçant une mission d'encadrement
- P. 50** – Focus sur des situations d'écarts de grade
- P. 52** – Focus sur des situations de reconversion ou d'évolution professionnelle chez les soignants

PROFIL RÉGIONAL DES AGENTS DE LA FPH EN ÎLE-DE-FRANCE

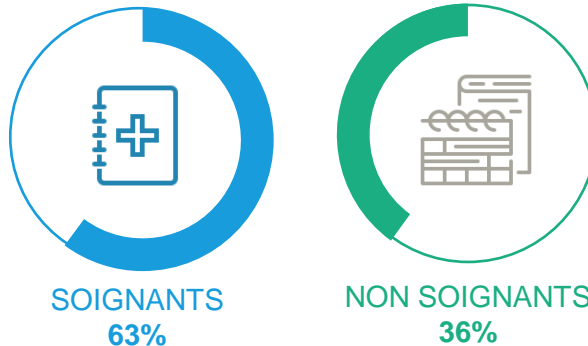
► A RETENIR :

- La FPH compte **157 804 agents** en Ile-de-France, soit une hausse de 3,1% et 4 809 agents par rapport à 2016.
- Le profil-type de l'agent est caractérisé par :
 - **79% de femmes**, taux stable par rapport à 2016 (78%)
 - **40% d'agents en catégorie A**, taux en forte hausse par rapport à 2016 (30%) 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 récente de la catégorie des aides-soignants (35% Vs 22% en 2016).
 - **70% de titulaires**, taux en baisse de 5 points par rapport à la précédente cartographie, au profit des contractuels (24% contre 19% en 2016).
 - **41,9 ans d'âge médian**, en légère hausse par rapport à 2016 (41,3 ans).
- **Le 1^{er} métier est celui d'IDE** comme dans la majorité des régions cartographiées, avec **21,7% des agents exerçant ce métier**. **L'effectif des IDE (- 1 649 agents) tout autant que le poids (- 1,8 pts) sont en recul** par rapport à la précédente cartographie. Avec **19,9%** de l'effectif, le poids des **aides-soignants** est proche de celui des IDE, mais a connu une diminution moindre depuis 2016 (- 0,5 pts), avec **un effectif en légère hausse (+ 405 agents)**. Les **agents de bionettoyage** constituent le 3^{ème} métier de la FPH en Ile-de-France, avec seulement **4% de l'effectif contre 4,6% en 2016 (- 372 agents)**.

PROFIL RÉGIONAL DES AGENTS DE LA FPH

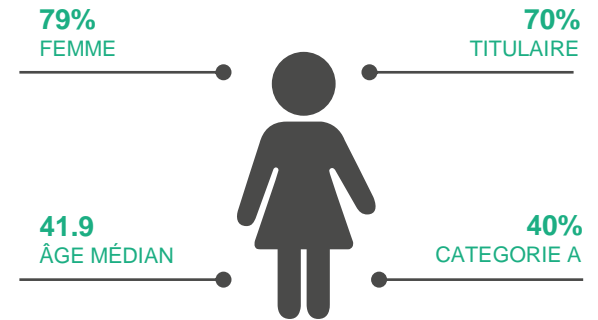
157 804
 AGENTS DE LA FPH RÉPARTIS
 SUR **189 MÉTIERS**
SOIT
+ 4 809 et +3,1%
 PAR RAPPORT A 2016

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS



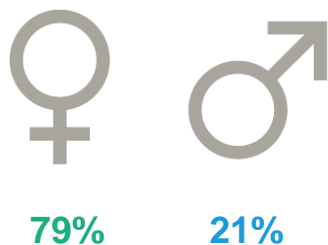
Rappel 2016 : 66% Soignants - 34% Non soignants

PROFIL TYPE DE L'AGENT



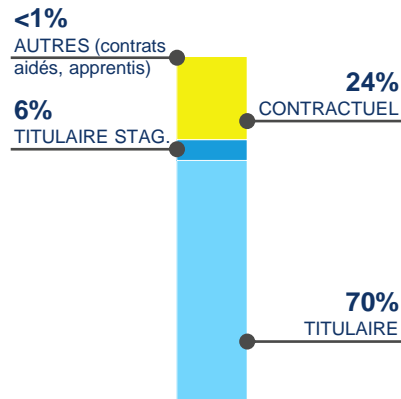
Rappel 2016 : 78% Femme – 75% Titulaire – 41,3 âge médian – 30% catégorie A

SEXE DES AGENTS



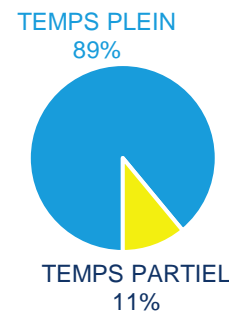
Rappel 2016 : 78% Femme

STATUT DES AGENTS



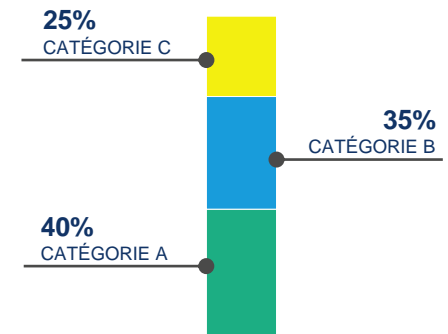
Rappel 2016 : 75% Titulaire – 5% Titulaire stagiaire – 19% Contractuel 1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel 2016 : 89% Temps plein – 11% Temps partiel

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel 2016 : 30% Catégorie A – 22% Catégorie B – 48% Catégorie C

L'EFFECTIF ET LE POIDS DES IDE A RECULE PAR RAPPORT A 2016, DE MÊME QUE LE POIDS DES AS ET DES AGENTS DE BIONETTOYAGE

Le 1er métier de la FPH en Ile-de-France est celui d'IDE comme dans la majorité des régions cartographiées, avec **21,7%** des agents exerçant ce métier. **L'effectif des IDE (- 1 649 agents) ainsi que le poids (- 1,8 pts) sont en baisse** par rapport à la précédente cartographie. Avec **19,9%** de l'effectif, le poids des **aides-soignants** a **légèrement reculé** depuis 2016 (- 0,5 pts) mais l'effectif a connu une **légère hausse** (+ 405 agents). Les **agents de bionettoyage** constituent le **3ème métier**, avec seulement **4%** de l'effectif **contre 4,6% en 2016 (- 372 agents)**.

FAMILLES DE MÉTIERS

- 1 SOINS 61%
- 2 QHSE 5%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 6%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%
- 5 MANAGEMENT 8%
- 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*

			Rappel 2016*
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	21,7%	34 308	23,5% - 35 957
AIDE-SOIGNANT	19,9%	31 351	20,4% - 30 946
AGENT DE BIONETTOYAGE	4,0%	6 321	4,6% - 6 693
SECRÉTAIRE MÉDICAL	4,0%	6 311	3,9% - 5 925
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	3,3%	5 198	2,4% - 3 579
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL	2,5%	4 003	2,6% - 4 007
PSYCHOLOGUE	2,4%	3 796	(2,1% - 3 168)
AGENT DE GESTION ADMIN.	2,4%	3 716	(1,9% - 2 818)
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	2,3%	3 676	(2,1% - 3 200)
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	2,2%	3 472	(2,1% - 3 215)

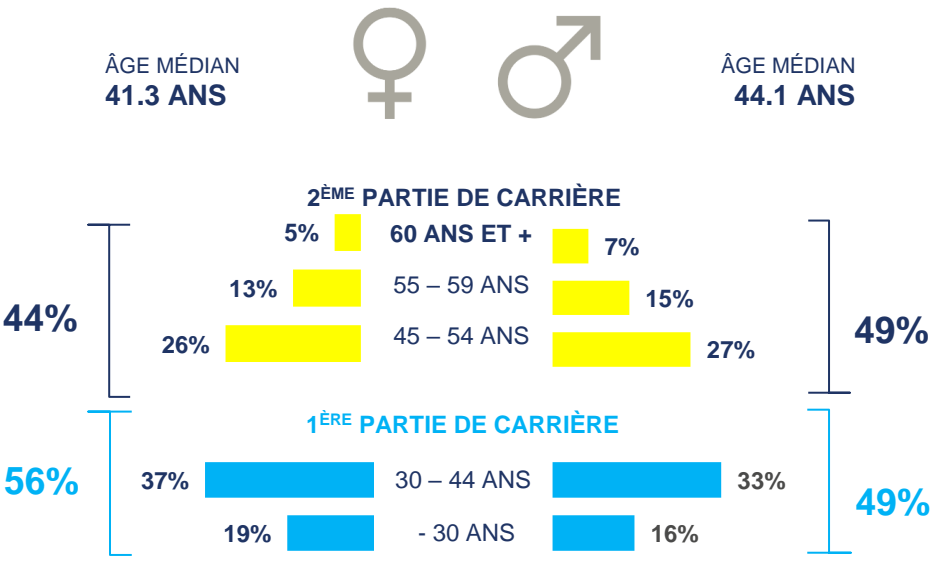
(*) Les données indiquées entre parenthèses sont fournies à titre indicatif du fait de l'évolution du métier entre la version 3 du Répertoire national des métiers de la FPH et la version 2 utilisée lors de la cartographie régionale de 2016.

4 AGENTS SUR 10 EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE DANS LES SOINS, 6 SUR 10 DANS L'INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE

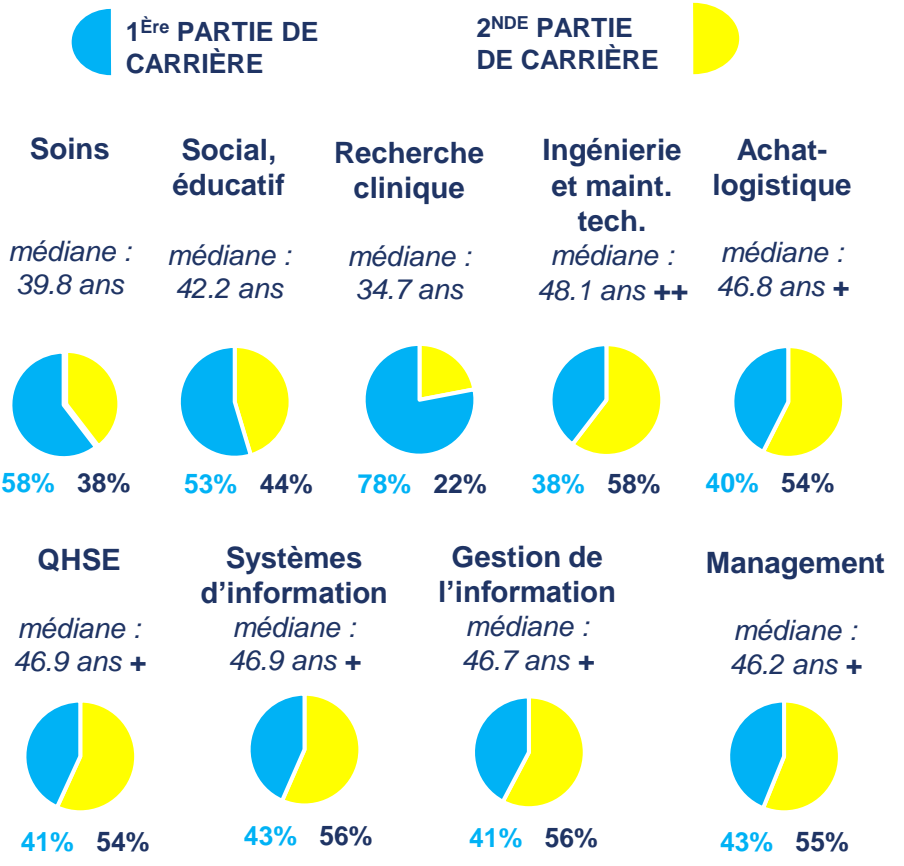
L'ÂGE MÉDIAN des agents de la FPH s'établit à **41,9 ANS**, soit dans la **fourchette basse des régions cartographiées** (variabilité régionale* : min : 41,2 ans / max : 47,1). Il est en **légère hausse** par rapport à 2016 (41,3 ans).

45% des agents se situent EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE (45 ans ou plus), taux en légère augmentation par rapport à la précédente cartographie (43%). C'est davantage le cas pour les **hommes** (49%), 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 **34,7 ans** pour la Recherche clinique ou **39,8 ans** pour les Soins à **48,1 ans** pour l'Ingénierie et la maintenance technique. Tandis que seuls **38%** des agents sont en 2^{nde} partie de carrière dans les Soins, c'est le cas de **58%** 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 (hors DOM).

DES PROFILS DIFFÉRENTS SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

► A RETENIR :

- **CH (y compris l'AP-HP) :** le 1^{er} métier exercé est celui d'IDE tandis qu'AS est en seconde position avec 20% des agents. Les agents de bionettoyage sont eux moins représentés qu'en CH. Présence spécifique dans le top 10 des techniciens de laboratoires. D'autres métiers comme secrétaire médical sont plus importants en termes d'effectifs par rapport aux autres types d'établissements.
- **CH :** par rapport à la moyenne incluant l'AP-HP, profil caractérisé par le poids plus important des IDE et la présence dans le top 10 de métiers administratifs et des agents de bionettoyage.
- **CHS et services de santé mentale au sein de CH :** 1^{er} métier = IDE, avec plus de 3 agents sur 10, suivi des agents de bionettoyage et des psychologues, ces derniers étant logiquement plus représentés qu'en CH. Présence de plusieurs métiers de la famille 'Socio-éducatifs' dans le top 10 : éducateur spécialisé, assistant social et psychomotricien. Poids des encadrants d'unités de soins plus élevé qu'en CH.
- **EHPAD autonomes ou hébergés au sein de CH :** 1^{er} métier = AS, correspondant à plus de 4 agents sur 10 suivi des IDE et des agents de bionettoyage plus représentés dans les EHPAD autonomes, du fait, très certainement, d'une moindre imputation de ces postes aux EHPAD hébergés.
- **Handicap et Enfance-Famille :** présence de respectivement 3 et 5 métiers socio-éducatifs dans le top 10, avec un profil très différent selon le secteur. Moniteur-éducateur = 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 4^{ème} position pour les établissements du Handicap).

4 AGENTS SUR 10 EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE DANS LES CH, PRÈS DE 6 SUR 10 DANS LE CHAMP 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 CENTRES HOSPITALIERS** hors AP-HP contre **54% DANS LES EHPAD**. **L'ÂGE MÉDIAN DIFFÈRE DE PLUS DE 6 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 35,9 ans, contre 43,1 ans pour les AS et 47,5 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

CH et AP-HP



CH hors AP-HP



CHS



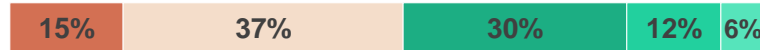
EHPAD



HANDICAP



ENFANCE-FAMILLE



AGENTS EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE

Rappel en région : 43 %

42% -

41% --

48%

54% +

59% ++

48%

AGE MEDIAN

Rappel en région : 41,9

41,4 -

41,8

43,4

45,7 +

47,1 ++

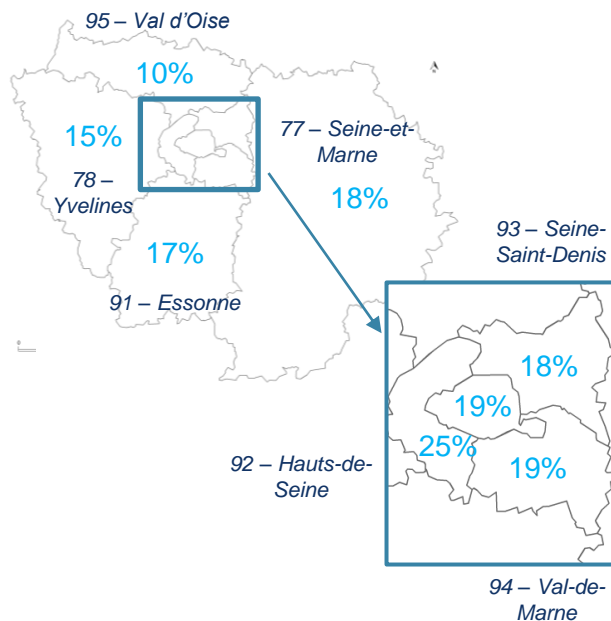
43,3

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

28 506 agents ont 55 ans et plus, soit 18,1% en fin de carrière, taux proche de celui de 2016 (16,3%).

Dans les métiers à plus fort taux en fin de carrière, notons, en particulier, les métiers de **l'encadrement des espaces verts, de ministre du culte, de directeur de soins en établissement**, ainsi que certains métiers spécifiques comme les lingères, les peintres en bâtiment et les **surveillants de nuit**.

TAUX D'AGENTS EN FIN DE CARRIÈRE PAR DEPARTEMENT



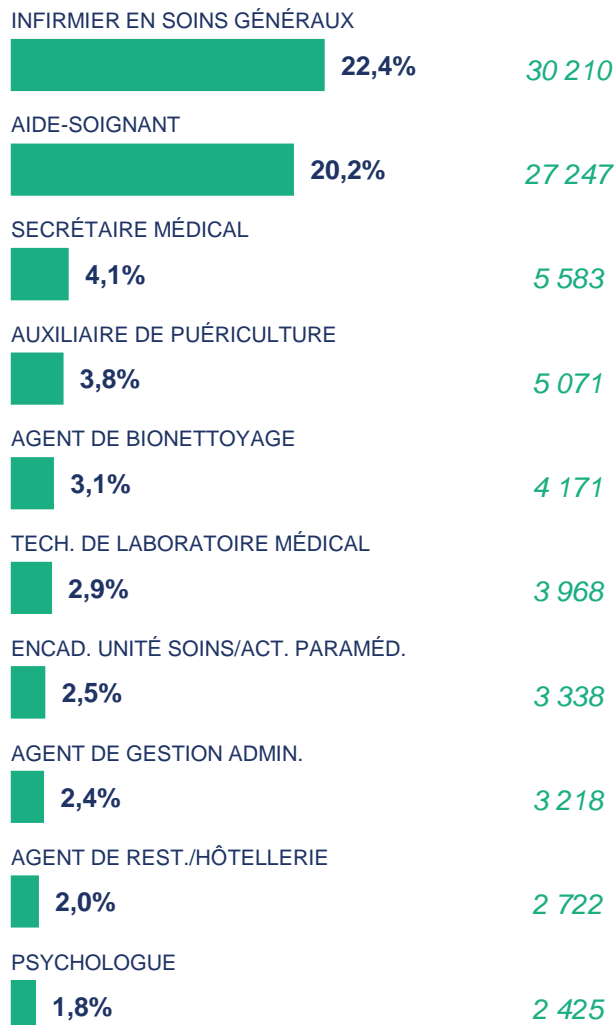
TOP 10 DES METIERS A PLUS FORT TAUX DE 'FIN DE CARRIÈRE'

Métier	Taux (%)	55-59 ans	60 ans et plus
ENCADRANT ESPACES VERTS	72,4%	30	27
MINISTRE DU CULTE	64,5%	115	65
DIR. SOINS EN ÉTABLISSEMENT	56,9%	48	23
LINGÈRE, COUTURIÈRE	49,8%	103	70
PEINTRE EN BÂTIMENT	48,0%	28	13
RESPONSABLE HÔTELIER	45,8%	46	39
CADRE SOIGNANT DE PÔLE	45,0%	215	144
ENCAD. SÉCU. PERSONNES/BIENS	44,0%	30	9
SURVEILLANT DE NUIT	41,8%	154	121
RESP. SÉCU. SYST. D'INFORMATION	41,7%	15	9

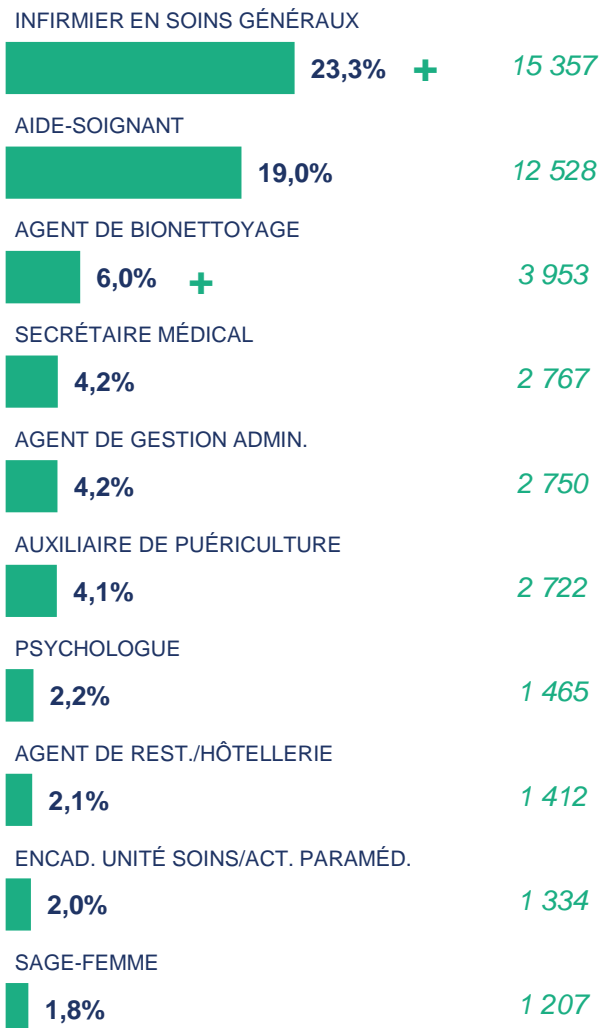
(*) Indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle ANFH.

DES PROFILS-MÉTIERS SENSIBLEMENT DIFFÉRENTS ENTRE CH, AVEC OU SANS AP-HP, ET CHS

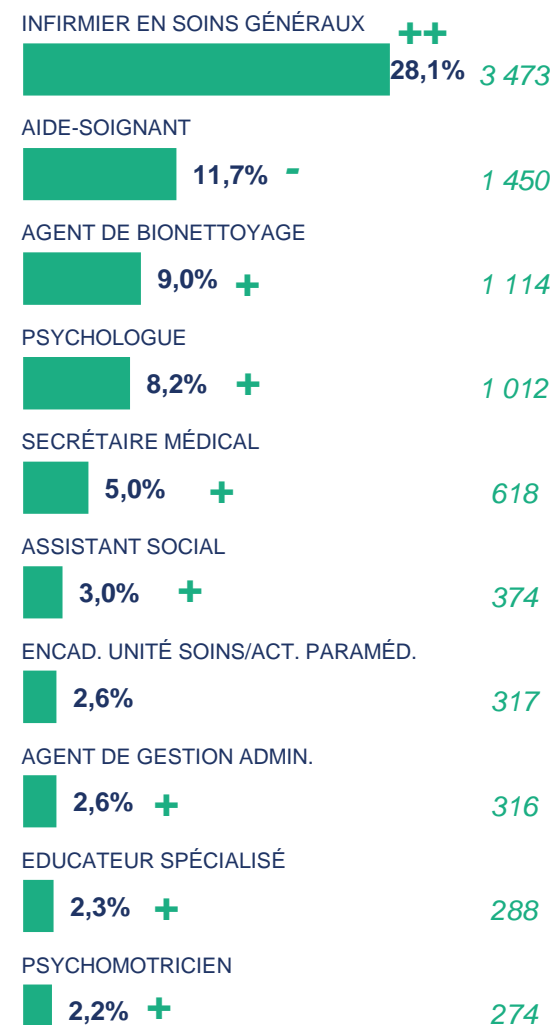
CH + AP-HP : 134 774 agents



CH : 65 917 agents

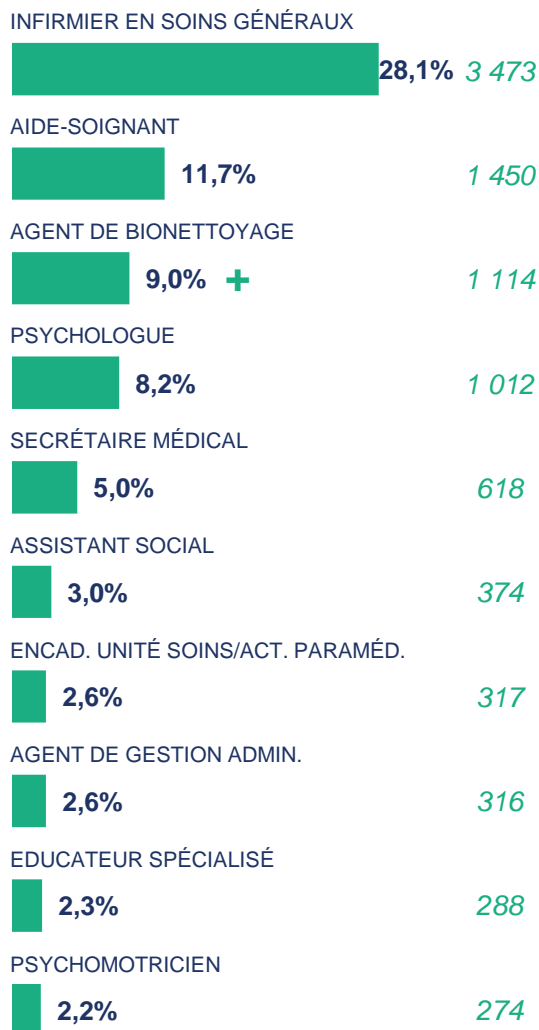


CHS : 12 352 agents

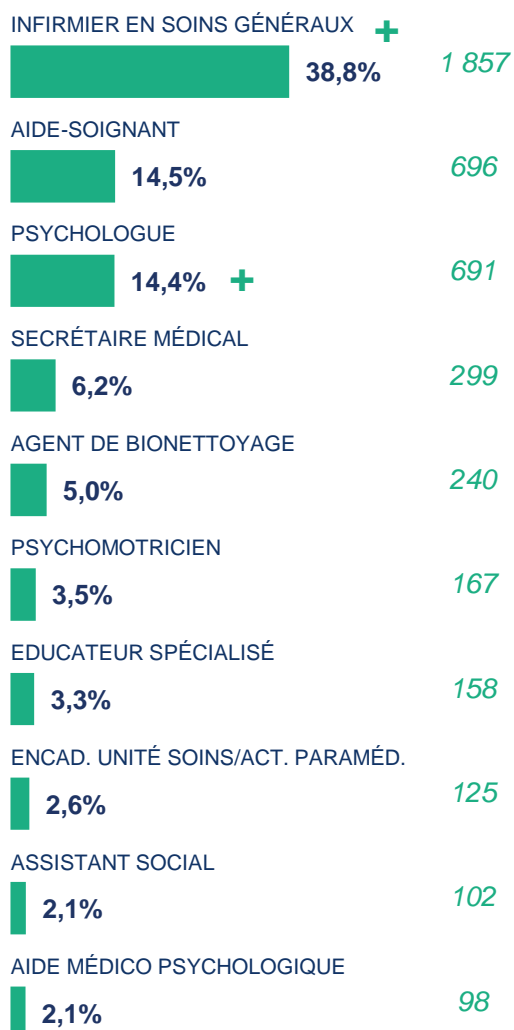


DES PROFILS-MÉTIERS PROCHES ENTRE CHS ET SERVICES DE SANTÉ MENTALE

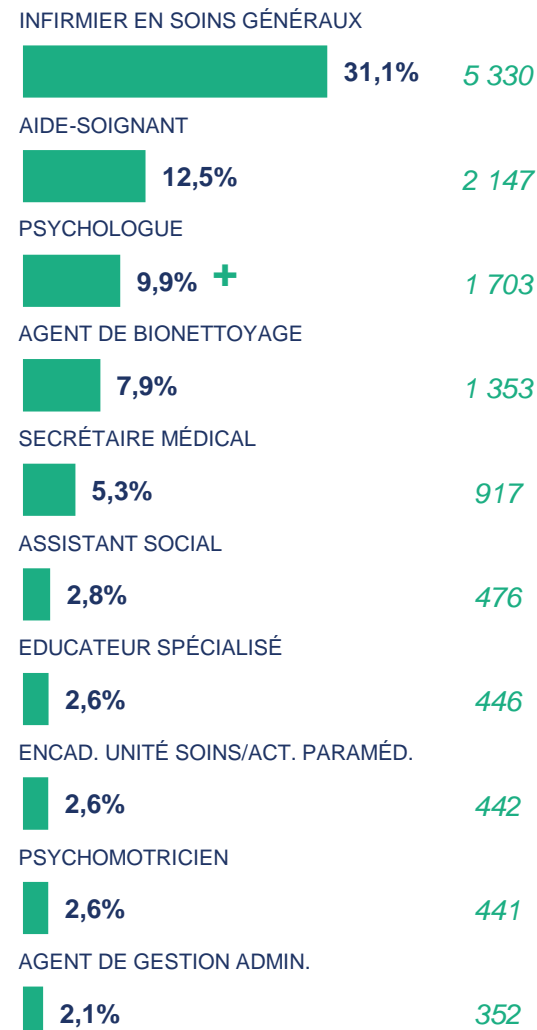
CHS : 12 352 agents



SERVICES DE SANTE MENTALE DE CH : 4 791 agents*



TOTAL SANTE MENTALE : 17 143 agents



(*) 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

EHPAD AUTONOMES : 6 142 agents

AIDE-SOIGNANT	42,9%	2 633
AGENT DE BIONETTOYAGE	13,3% +	819
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	8,3%	508
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	7,7% +	474
CUISINIER	4,5%	274
ANIMATEUR	2,7%	166
AGENT DE MAINT. GÉN. BÂTIMENTS	2,1%	128
AGENT DE GESTION ADMIN.	2,0%	124
SURVEILLANT DE NUIT	1,9%	114
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	1,3%	82

EHPAD HEBERGES : 4 699 agents*

AIDE-SOIGNANT	46,2% +	2 171
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	21,9% ++	1 030
AGENT DE BIONETTOYAGE	7,8%	366
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	4,4%	208
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE	2,8%	132
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	2,1%	99
SECRÉTAIRE MÉDICAL	1,5%	93
PSYCHOLOGUE	1,4%	64
MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	1,3%	62
ANIMATEUR	1,3%	60

TOTAL EHPAD : 10 841 agents

AIDE-SOIGNANT	4 804
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	1 538
AGENT DE BIONETTOYAGE	1 185
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	682
AGENT DE MAINT. GÉN. BÂTIMENT	281

(*) 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-MÉTIERS DIFFÉRENCIÉS DANS LE CHAMP DU HANDICAP ET DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

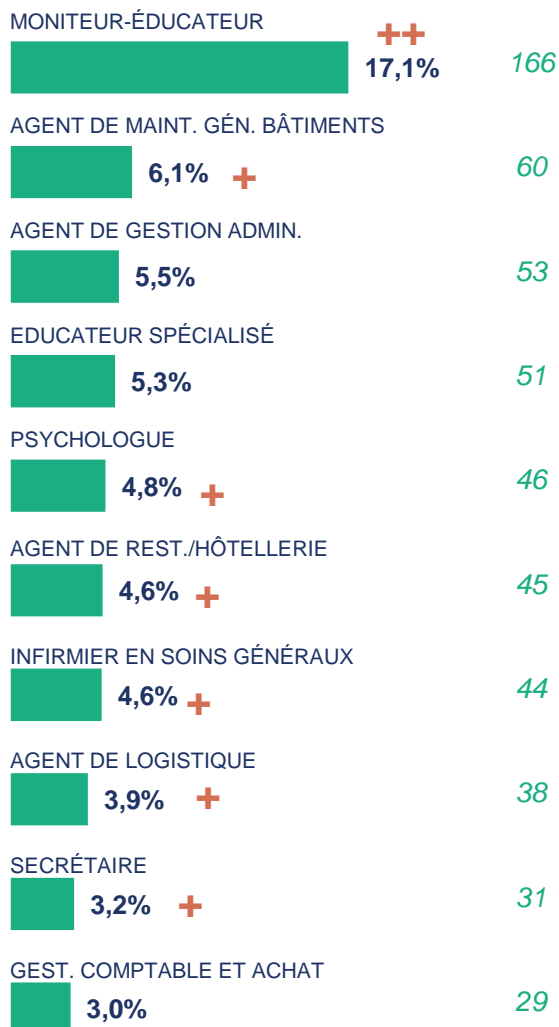
Les établissements intervenant dans le handicap ou la protection de l'enfance se distinguent par la présence de **DES MÉTIERS SOCIO-ÉDUCATIFS** dans le top 10, mais avec des profils-métiers très différents. Le secteur du HANDICAP a recours, en 1^{er} lieu, aux **MONITEURS ÉDUCATEURS*** et **ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS**, respectivement 1^{er} et 4^{ème} métier. On note également le poids important des **PSYCHOLOGUES** dans ce secteur, comme dans la Protection de l'Enfance.

Il pourra être intéressant d'évaluer dans quelle mesure ce profil reflète déjà la **MUTATION DES ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS** vers une fonction de « coordinateur socio-éducatif », leurs missions opérationnelles étant réallouées aux moniteurs-éducateurs.

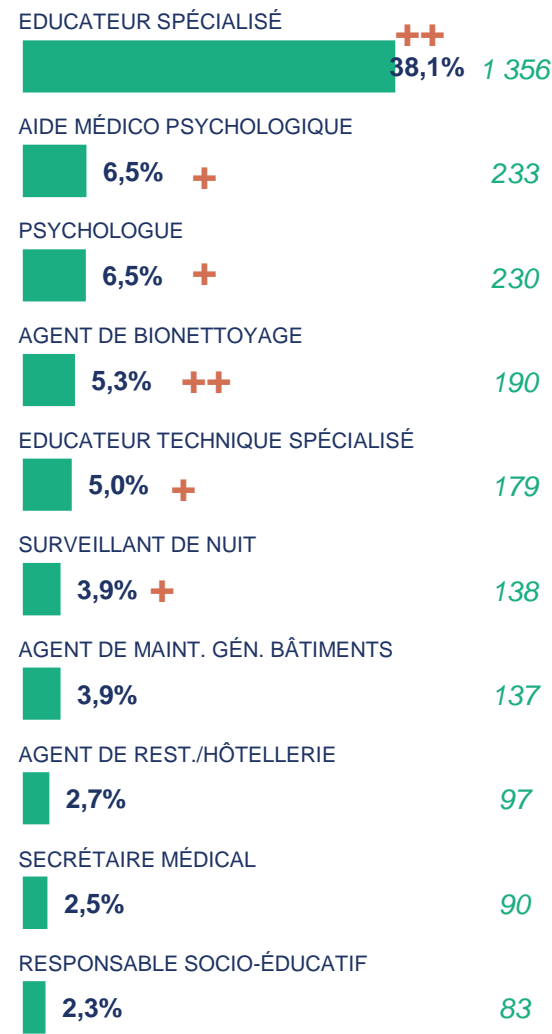
Au sein de la Protection de l'Enfance, les **ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS**, 1^{ER} MÉTIER, correspondent à 38% de l'effectif, suivis des **AMP*** et **PSYCHOLOGUES**.

(*) 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 : 972 agents



ENFANCE-FAMILLE : 3 564 agents



PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS EN ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES

SANITAIRE

CH + AP-HP

Taux de féminisation	76,1%	
Soignant	66,1%	+
Contractuels	22,7%	-
Temps partiel	10,9%	
Catégorie A	40,3%	
Catégorie B	36,4%	
Catégorie C	23,3%	-

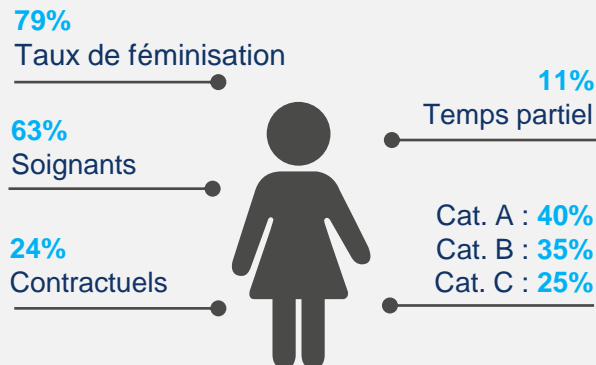
CH

Taux de féminisation	75,5%	-
Soignant	63,0%	
Contractuels	28,5%	+
Temps partiel	11,2%	
Catégorie A	37,9%	-
Catégorie B	32,2%	-
Catégorie C	29,9%	+

CHS

Taux de féminisation	74,8%	-
Soignant	51,5%	--
Contractuels	24,2%	
Temps partiel	11,8%	
Catégorie A	53,7%	++
Catégorie B	23,1%	--
Catégorie C	23,2%	

PROFIL-TYPE REGIONAL



SERVICES DE SANTE MENTALE

Taux de féminisation	83,4%	+
Soignant	61,8%	
Contractuels	35,0%	++
Temps partiel	16,8%	++
Catégorie A	55,3%	++
Catégorie B	24,0%	
Catégorie C	20,7%	--

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS EN ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MEDICO-SOCIAL / SOCIAL

EHPAD AUTONOMES

Taux de féminisation	85,0%	+
Soignant	52,7%	-
Contractuels	43,6%	++
Temps partiel	9,3%	
Catégorie A	11,6%	--
Catégorie B	35,6%	
Catégorie C	52,8%	++

HANDICAP

Taux de féminisation	59,2%	--
Soignant	9,6%	---
Contractuels	53,0%	++
Temps partiel	9,6%	
Catégorie A	24,3%	--
Catégorie B	16,3%	--
Catégorie C	59,4%	++

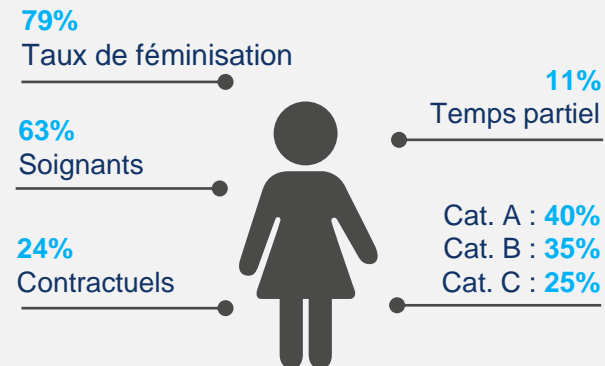
ENFANCE-FAMILLE

Taux de féminisation	72,0%	-
Soignant	5,8%	---
Contractuels	34,1%	++
Temps partiel	10,9%	
Catégorie A	50,9%	++
Catégorie B	17,7%	--
Catégorie C	31,4%	-

EHPAD HEBERGES

Taux de féminisation	85,5%	+
Soignant	74,3%	+
Contractuels	33,4%	++
Temps partiel	8,8%	
Catégorie A	24,3%	--
Catégorie B	44,1%	+
Catégorie C	31,5%	+

PROFIL-TYPE REGIONAL

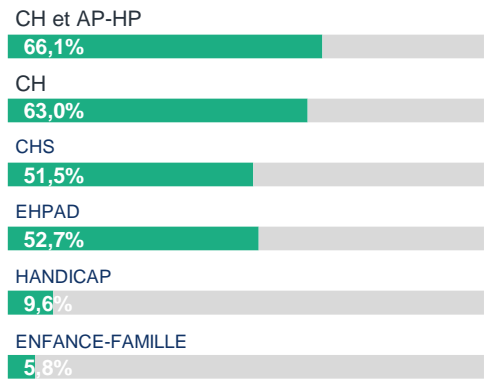


ZOOM PAR FAMILLES DE MÉTIERS

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DES « SOINS »

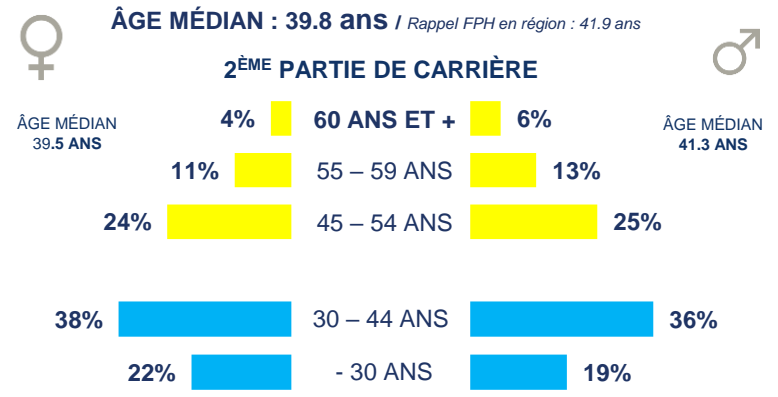
POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

63%
DES AGENTS

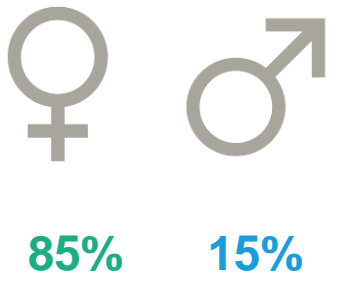


Définition : Familles de métiers des soins + Recherche clinique au sens du Répertoire

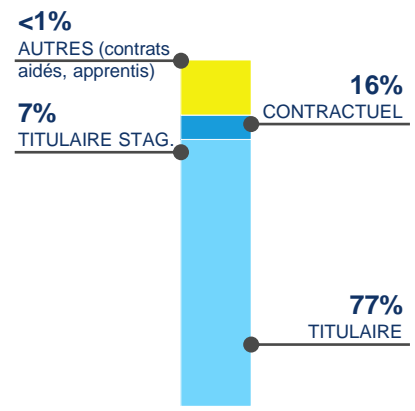
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



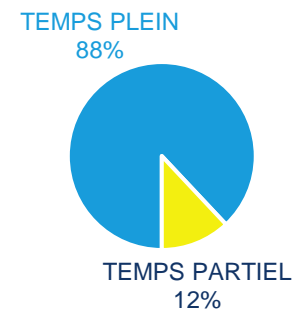
SEXE DES AGENTS



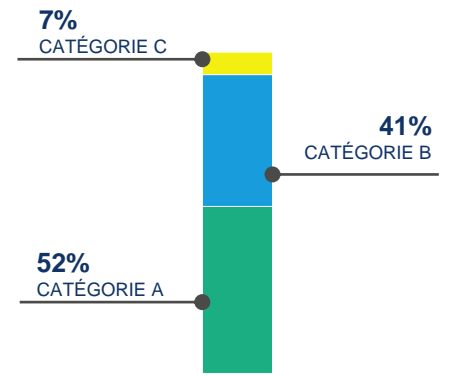
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



CATÉGORIE D'EMPLOI



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DES « SOINS »

FAMILLES DE MÉTIERS

EN RÉGION PLUS DE

99 014
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
DES SOINS

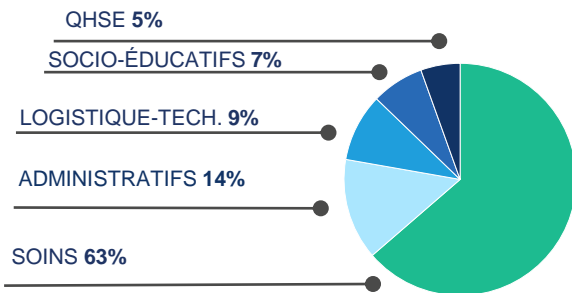
- 1 **SOINS 61%**
- 2 QHSE 5%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 6%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%
- 5 MANAGEMENT 8%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 6%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE 1%**

TOP 10 DES METIERS

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	35,4%	34308
AIDE-SOIGNANT	32,4%	31351
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	5,4%	5198
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL	4,1%	4003
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	3,8%	3676
MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.	2,2%	2112
BRANCARDIER	2,1%	1989
SAGE-FEMME	1,9%	1855
PRÉP. EN PHARMACIE HOSP.	1,5%	1450
INF. EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION	1,4%	1391

PROFILS DES MÉTIERS HORS SOINS

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIER ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT



CH ET AP-HP



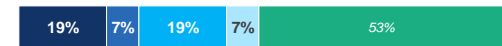
CH



CHS



EHPAD



HANDICAP



ENFANCE-FAMILLE



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

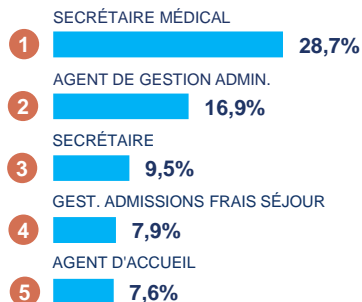
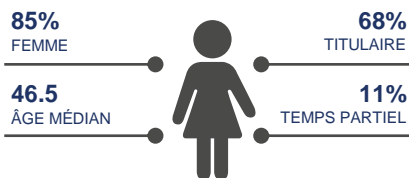
1. Famille de métiers : Qualité, hygiène, sécurité, Environnement

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)

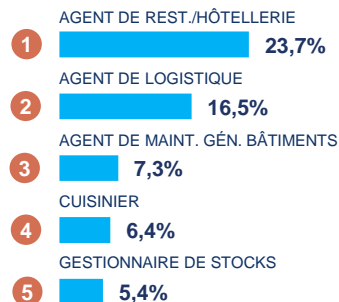
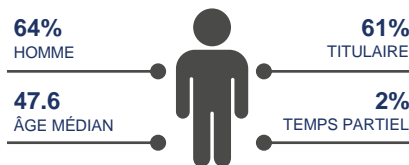
3. Famille de métiers : Management, gestion et aide à la décision + Gestion de l'information (hors Directeur des soins, Directeur de formation aux métiers des soins, Directeur de la logistique, Directeur du système d'information et Directeur des services techniques)

FOCUS SUR 4 TYPES DE MÉTIERS HORS SOINS

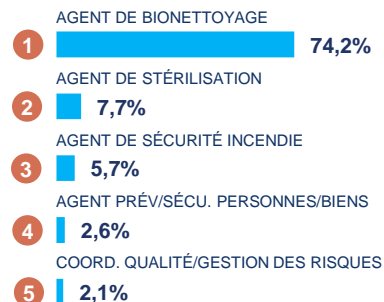
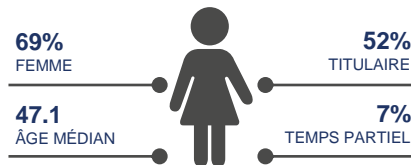
ADMINISTRATIF



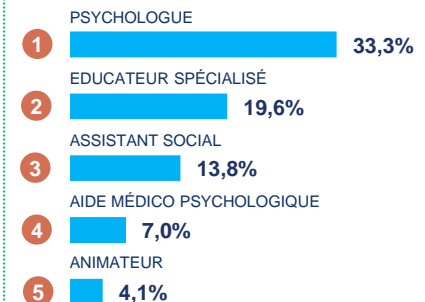
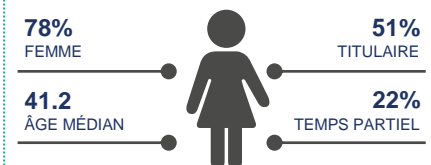
LOGISTIQUE-TECHNIQUE



QHSE



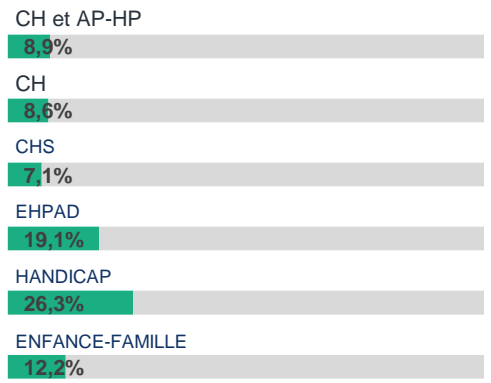
SOCIO-ÉDUCATIF



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER LOGISTIQUE-TECHNIQUE

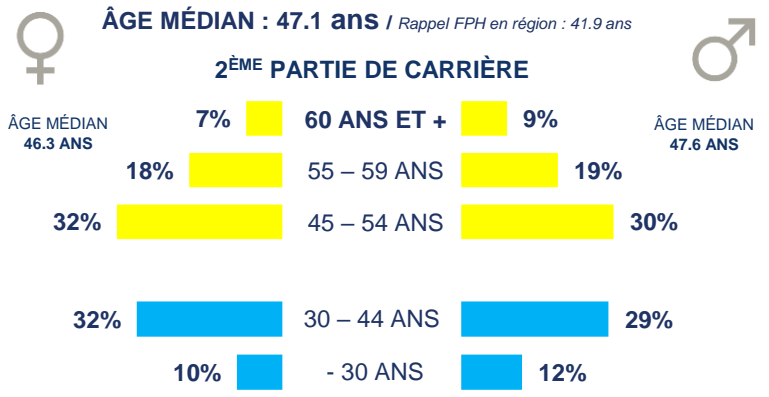
POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

9%
DES AGENTS

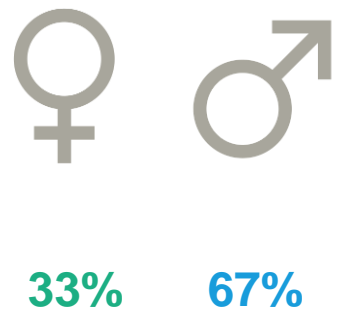


Définition : Familles de métiers Achat et logistique + Systèmes d'information + Ingénierie et maintenance techniques au sens du Répertoire

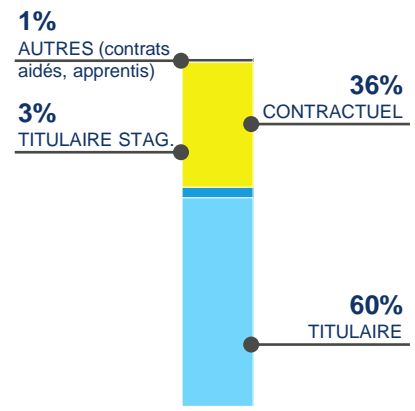
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



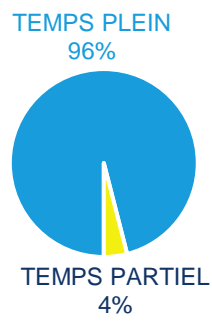
SEXE DES AGENTS



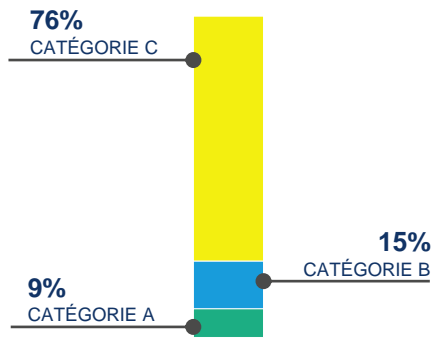
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



CATÉGORIE D'EMPLOI



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER LOGISTIQUE-TECHNIQUE

FAMILLES DE MÉTIERS

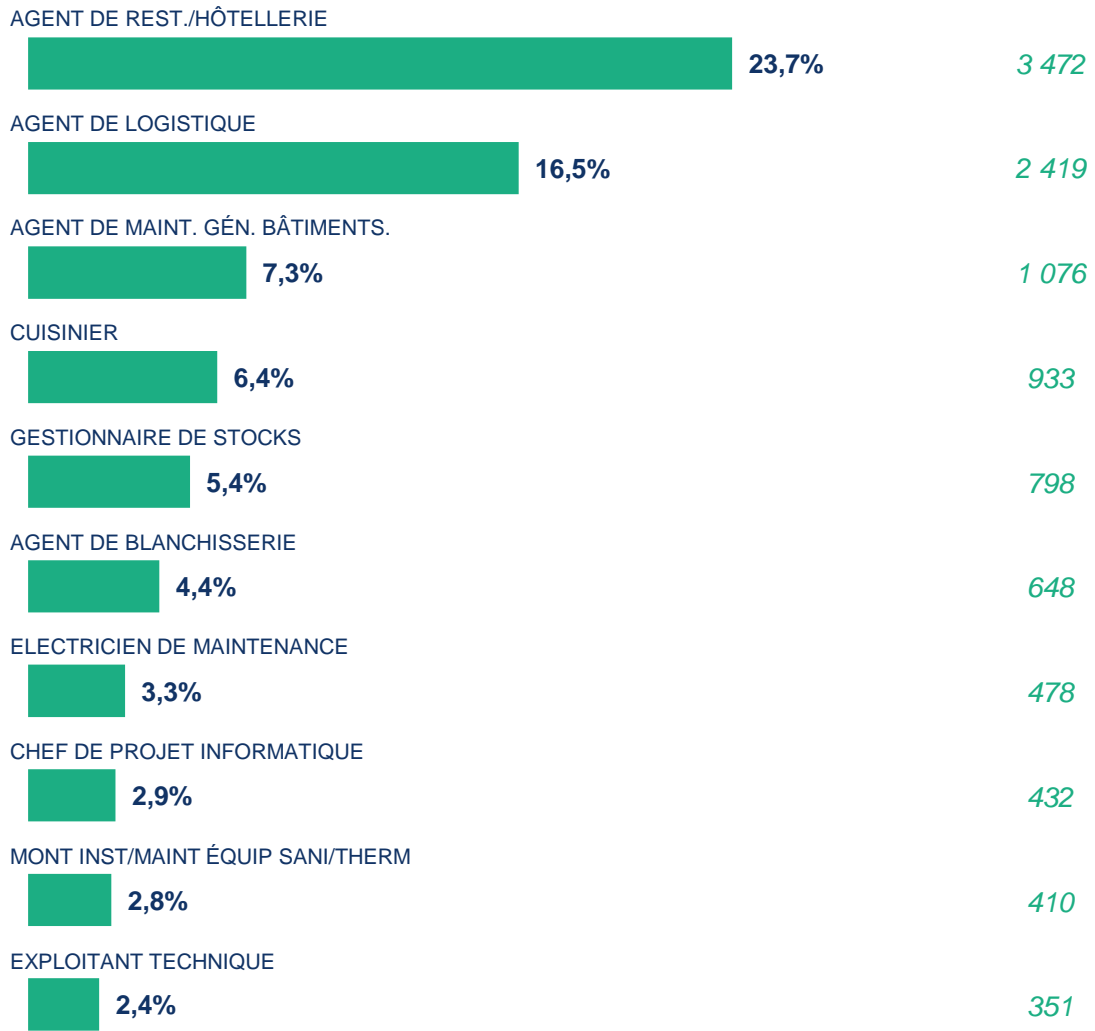
EN RÉGION PLUS DE

14 679
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
LOGISTIQUE OU TECHNIQUE

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

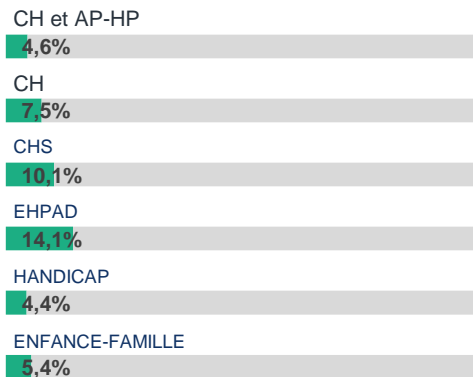
TOP 10 DES METIERS



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER QHSE

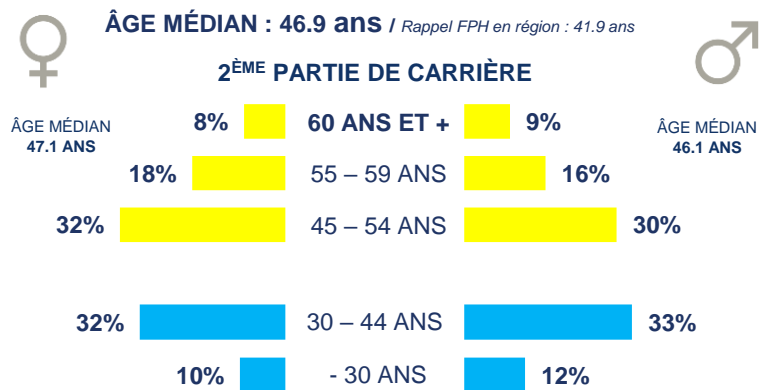
POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

5%
DES AGENTS

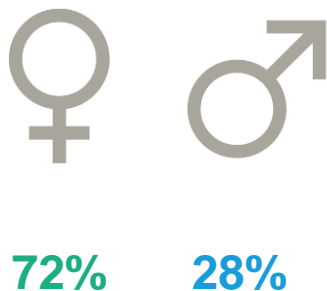


Définition : Famille de métiers Qualité-Hygiène-Sécurité-Environnement au sens du Répertoire

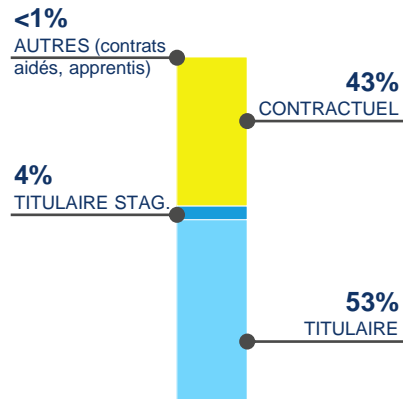
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



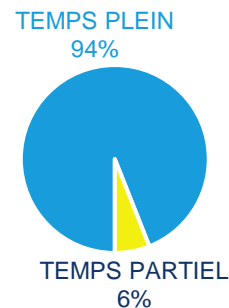
SEXE DES AGENTS



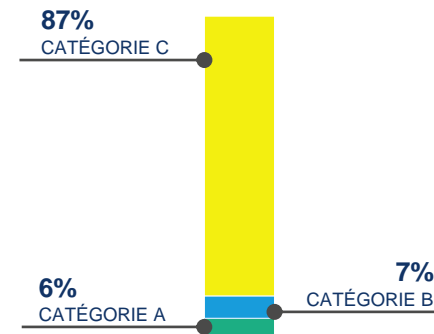
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



CATÉGORIE D'EMPLOI



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER QHSE

FAMILLES DE MÉTIERS

EN RÉGION PLUS DE

8 516
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
QHSE

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

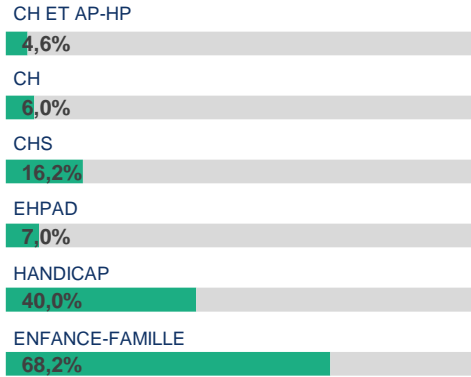
TOP 10 DES METIERS

AGENT DE BIONETTOYAGE	74,2%	6 321
AGENT DE STÉRILISATION	7,7%	657
AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE	5,7%	485
AGENT PRÉV/SÉCU. PERSONNES/BIENS	2,6%	224
COORD. QUALITÉ/GESTION DES RISQUES	2,1%	180
ENCADRANT SÉCURITÉ INCENDIE	1,2%	104
HYGIÉNISTE	1,2%	102
ENCADRANT BIONETTOYAGE	1,0%	82
CONS. EN PRÉV. DES RISQUES PRO.	0,9%	77
ANIM. QUALITÉ/GESTION RISQUES	0,9%	74

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER SOCIO-ÉDUCATIF

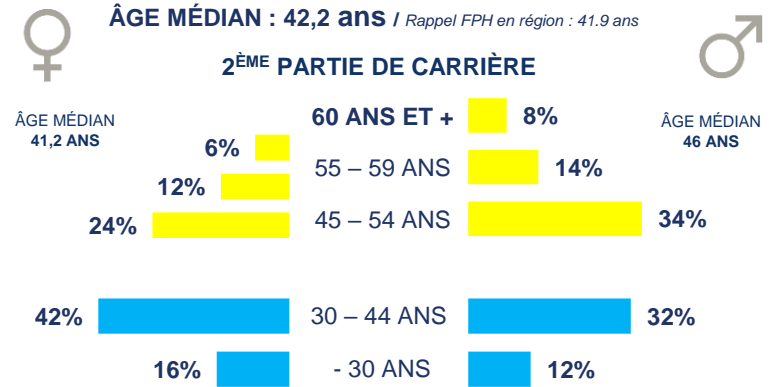
POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

7%
DES AGENTS

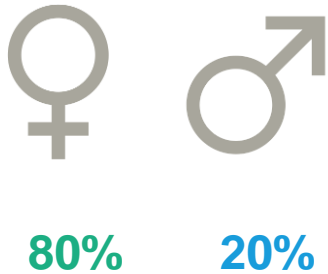


Définition : Familles de métiers Social, éducatif, psychologie et culturel au sens du Répertoire

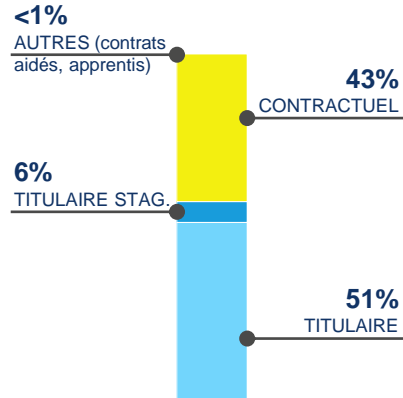
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



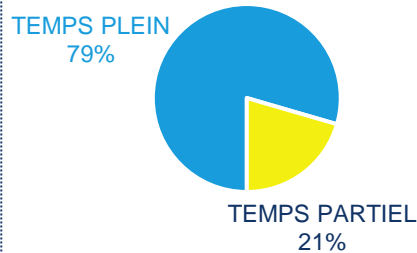
SEXE DES AGENTS



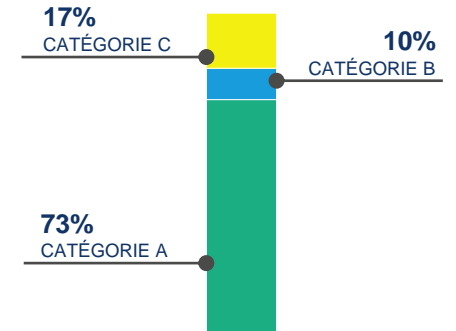
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



CATÉGORIE D'EMPLOI



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER SOCIO-ÉDUCATIF

FAMILLES DE MÉTIERS

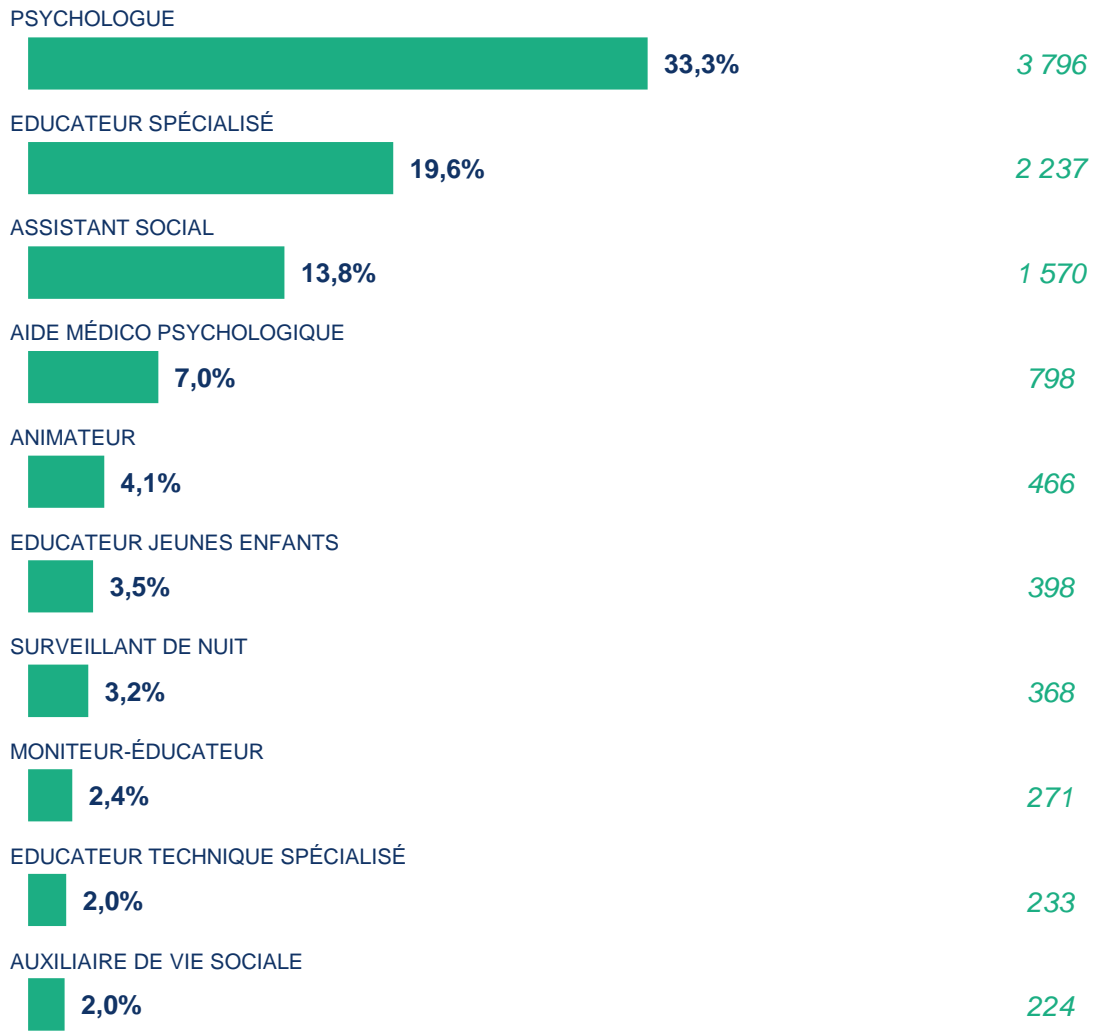
EN RÉGION PLUS DE

11 396
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER SOCIO-ÉDUCATIF

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

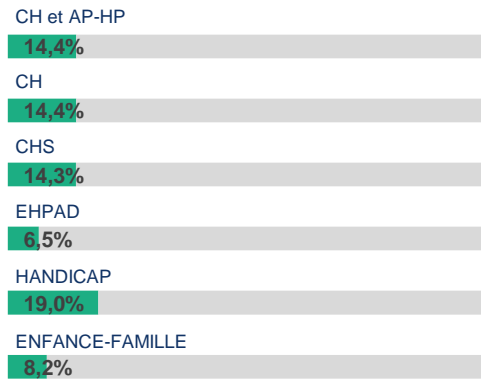
TOP 10 DES METIERS



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER ADMINISTRATIF

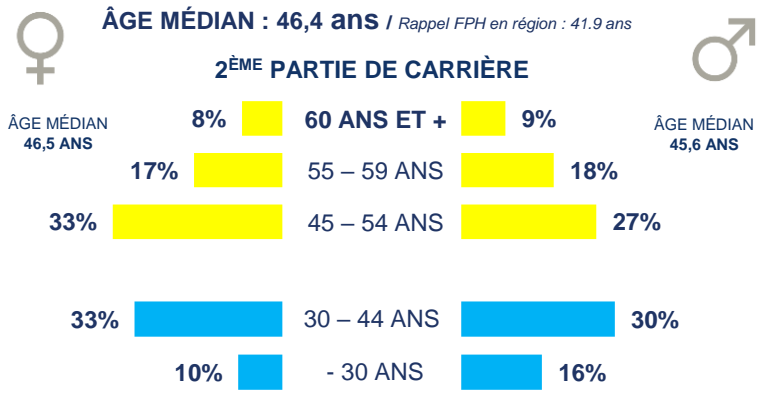
POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

14%
DES AGENTS

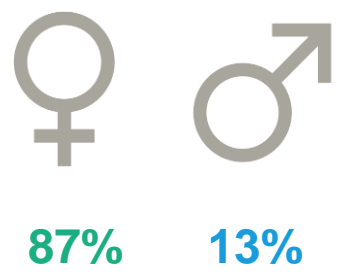


Définition : Familles de métiers Management, gestion et aide à la décision + Gestion de l'information au sens du Répertoire

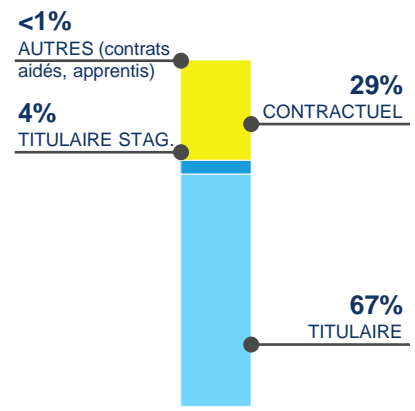
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



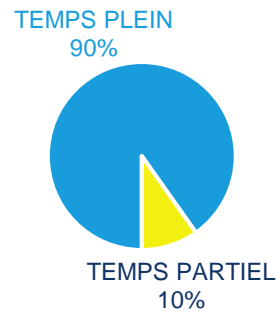
SEXE DES AGENTS



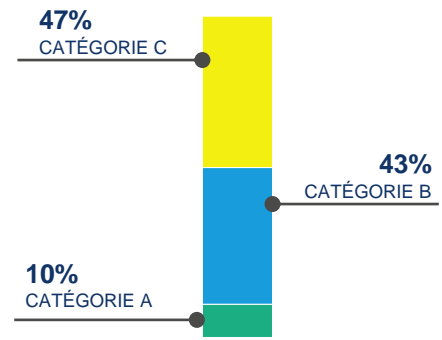
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



CATÉGORIE D'EMPLOI



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER ADMINISTRATIF

FAMILLES DE MÉTIERS

EN RÉGION PLUS DE

21 987
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER ADMINISTRATIF

- 1 SOINS 61%
- 2 QHSE 5%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 6%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%
- 5 **MANAGEMENT 8%**
- 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	28,7%	6 311
AGENT DE GESTION ADMIN.	16,9%	3 716
SECRÉTAIRE	9,5%	2 092
GEST. ADMISSIONS FRAIS SÉJOUR	7,9%	1 729
AGENT D'ACCUEIL	7,6%	1 660
GEST. DES RESSOURCES HUMAINES	5,3%	1 157
ARCHIVISTE	2,9%	631
GEST. COMPTABLE ET ACHAT	2,6%	561
ASSIST. DE RÉG. MÉDICALE	2,2%	483
CADRE ADMINISTRATIF DE PÔLE	1,8%	397

ZOOM SUR LES CONTRACTUELS

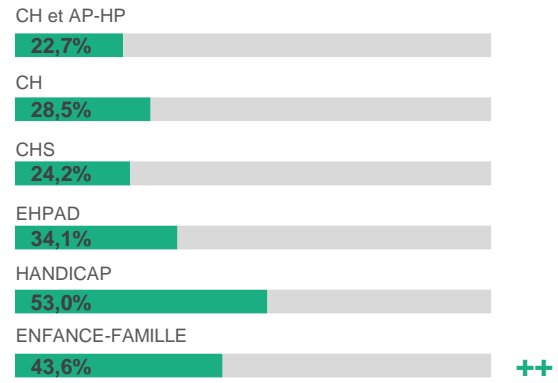
▶ A RETENIR :

- **Près d'1/4 des agents** (24%) en situation de **contractuels**, soit 37 964 agents.
- Les **AS, IDE et agents de bionettoyage** totalisent **près du tiers des contractuels**.
- Un **taux de contractuels au-delà d'1/3 des agents** dans les familles QHSE (43%), Social-Educatif (43%), SI (67%) ou Recherche clinique (94%), reflétant différentes situations RH :
 - **Type de contrat privilégié** pour des métiers tels que psychologues (68% 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 21%), les agents de restauration/hôtellerie (41%), les AS (21%)...
 - **Difficultés de recrutement et/ou déficit d'attractivité du statut de titulaire** pour les métiers administratifs : par exemple agent de gestion administrative (contractuels à 33%), secrétaire médical (31%), etc.
- Une **surreprésentation des agents de catégorie C** parmi les contractuels : 39% des agents contre 25% au total FPH.
- Une **variabilité sectorielle** - de 22,7% de contractuels dans les établissements sanitaires (hors santé mentale) à 53% dans les établissements du Handicap - 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 35,5 ans, 6 ans inférieur** aux agents de la FPH dans leur ensemble.

ZOOM SUR LES CONTRACTUELS

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

24%
DES AGENTS
SONT
CONTRACTUELS



AGE DES AGENTS

AGE MEDIAN

35,5

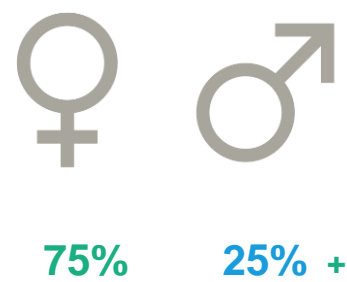
Rappel FPH en région
41,9

**70 % en 1^{ère} partie de carrière
(30 % de moins de 30 ans)**

Rappel FPH en région
53 % en 1^{ère} partie de carrière
(18 % de moins de 30 ans)

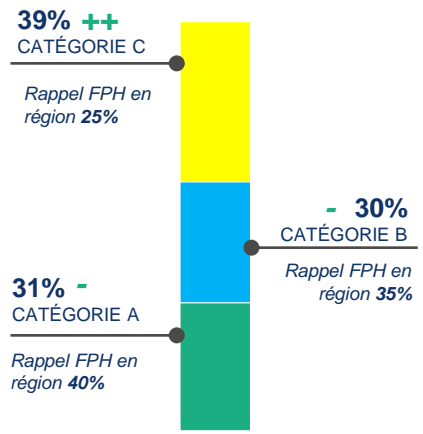
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

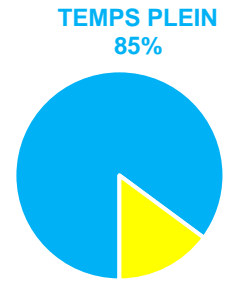


Rappel répartition FPH en région
Femme **79%** / Homme **21%**

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



TEMPS PARTIEL + 15%

Rappel taux temps partiel FPH en région **11%**

ZOOM SUR LES CONTRACTUELS

TAUX DE CONTRACTUELS PAR FAMILLE DE METIERS

- 1 **SOINS**
15% (14 910 sur 96 788)
- 2 **QHSE**
43% ++ (3 672 sur 8 516)
- 3 **ACHAT ET LOGISTIQUE**
33% + (3 197 sur 9 647)
- 4 **SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL**
43% ++ (4 840 sur 11 396)
- 5 **MANAGEMENT**
29% (3 501 sur 12 229)
- 6 **GESTION DE L'INFORMATION**
29% (2 805 sur 9 758)
- 7 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE** 30% (1 095 sur 3 601)
- 8 **SYSTÈMES D'INFORMATION**
67% +++ (965 sur 1 432)
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE**
94% ++++ (2 093 sur 2 225)

TOP 10 DES METIERS SELON L'EFFECTIF DES CONTRACTUELS

Metier	Taux de contractuels dans le métier	Effectif	Taux de contractuels dans le métier
AIDE-SOIGNANT	17,3%	6 567	21%
AGENT DE BIONETTOYAGE	7,5%	2 836	21%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	7,2%	2 731	8%
PSYCHOLOGUE	6,8%	2 573	68%
SECRÉTAIRE MÉDICAL	5,2%	1 979	31%
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	3,8%	1 439	41%
AGENT DE GESTION ADMIN.	3,2%	1 206	33%
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	2,4%	895	17%
AGENT DE LOGISTIQUE	2,1%	814	23%
BRANCARDIER	2,0%	744	34%

Rappel FPH en région : 24 % de contractuels, soit 37 964 agents

ZOOM SUR LES AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT

► A RETENIR :

- 8 452 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 18 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'1/3 relève de fonction d'encadrement supérieur (cadre de Pôle, Responsable budgétaire et financier, Responsable RH, Responsable Maintenance, Directeur...).
- L'âge médian (48,2 ans) reste peu élevé pour une population d'encadrants, mais la part des encadrants de 55 ans et plus (32% des hommes et 29% des femmes) invite à anticiper le renouvellement de cette population dans les années à venir.
- Les encadrants sont fortement titularisés, (77% soit 7 points de plus que la moyenne des agents). Les femmes sont moins représentées dans l'encadrement que dans la FPH au global (68%, soit – 11 pts).
- La quasi-totalité des encadrants sont en catégorie A (73%) ou B (20%), 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

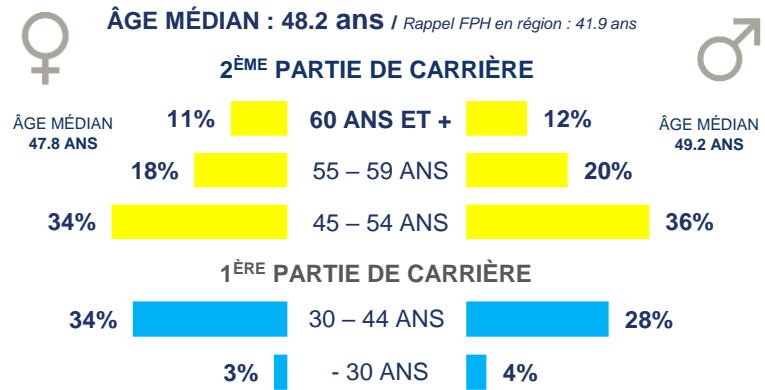
TAUX D'ENCADREMENT SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

**1 ENCADRANT
POUR 18 AGENTS
EN MOYENNE**

**8 452 AGENTS
EN SITUATION
D'ENCADREMENT**

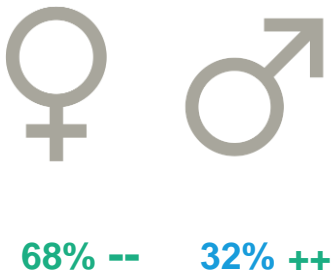
	1 ENCADRANT POUR :	
CH et AP-HP	19 agents	6 886
CH	21 agents	2 933
CHS	14 agents	800
EHPAD	18 agents	330
HANDICAP	7 agents	118
ENFANCE-FAMILLE	10 agents	319

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



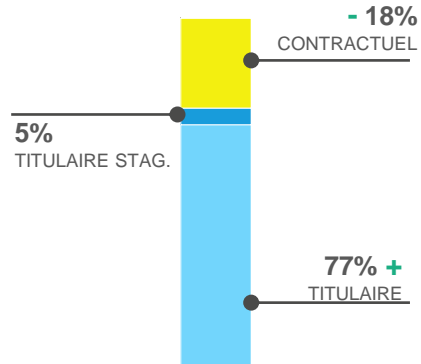
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



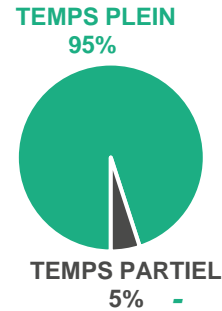
Rappel répartition FPH en région
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



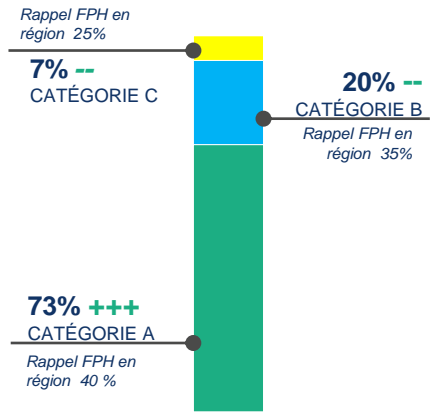
Rappel taux de titulaires FPH en région :
70% - taux de contractuels 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région 11%

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH en région 25%

Rappel FPH en région 35%

Rappel FPH en région 40%

(*) 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

8 452

AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT

- 1 DIRECTEURS**
12% / 817 agents
- 2 RESPONSABLES**
18% / 1 521 agents
- 3 ENCADRANTS**
72% / 6 114 agents

TOP 10 DES METIERS

ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	43,5%	3 676
CADRE SOIGNANT DE PÔLE	5,6%	477
CADRE ADMINISTRATIF DE PÔLE	4,7%	397
RESP. BUDGÉTAIRE ET FINANCIER	3,0%	253
ENCADRANT LOGISTIQUE	2,7%	228
RESPONSABLE RH	2,6%	216
RESPONSABLE LOGISTIQUE	2,0%	170
ENCADRANT GESTION DES RH	1,9%	164
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	1,9%	158
RESPONSABLE SOCIO-ÉDUCATIF	1,9%	156

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 aides-soignants – **plutôt à la hausse** par rapport à la cartographie de 2016 :
 - **IBODE** : la situation des IBODE est restée **stable** par rapport à la précédente cartographie et est dans la fourchette haute des régions cartographiées. Le taux d'écart de grade est de 47% comme en 2016.
 - **Cadre de santé** : a contrario, le taux de faisant-fonction de cadres de santé est **en hausse**, puisque le taux est passé de 20% en 2016 à 28% aujourd'hui, taux dans la fourchette haute des régions cartographiées.
 - **Infirmier.ère puériculteur.ice** : le taux de l'ordre de 12% d'IDE faisant-fonction de puériculteur.trice est **plutôt faible** par rapport à la situation d'autres régions, mais triplé par rapport à la précédente cartographie.
 - **Aide-soignante** : le taux d'écart de grade n'est **pas significatif**, reflet d'une légère amélioration par rapport à 2016, année à laquelle le taux était pourtant déjà très faible (3%). C'est le taux le plus faible constaté parmi l'ensemble des régions métropolitaines.

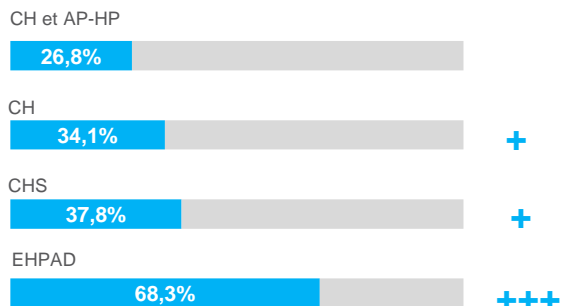
UNE ÉVOLUTION SENSIBLE DES TAUX DE FAISANT-FONCTION DEPUIS LA PRÉCÉDENTE CARTOGRAPHIE, SAUF POUR LES IBODE ET LES AS

TAUX ET EFFECTIFS DES 'ECARTS DE GRADE'

VARIABILITE REGIONALE*	INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPERATOIRE			RAPPEL 2016
min : 26% / max : 55%	47%	=	602	47% - 573 agents
min : 14% / max : 31%	28%	↗	1 027	20% - 626 agents
min : 9% / max : 42%	12%	↗	147	4% - 46 agents
min : 2% / max : 13%	2%	↘	635	3% - 805 agents

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

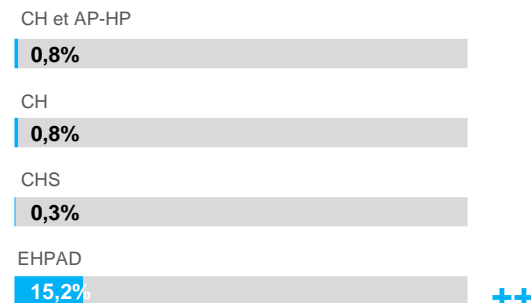
ECARTS DE GRADE CHEZ LES ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS



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 :**
 - **7,8%** des agents de grade AS (2 703 agents) exercent un **métier non soignant**, taux au-dessus de la moyenne des régions pour lesquelles ce taux a été calculé (4 à 6%)
 - **Plus d'1 agent sur 5** est **secrétaire** (1^{er} métier occupé) et **la moitié de ces agents exerce l'un des 5 autres métiers** suivants : agent d'accueil, agent de stérilisation, agent de gestion administrative, agent de logistique, 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 :

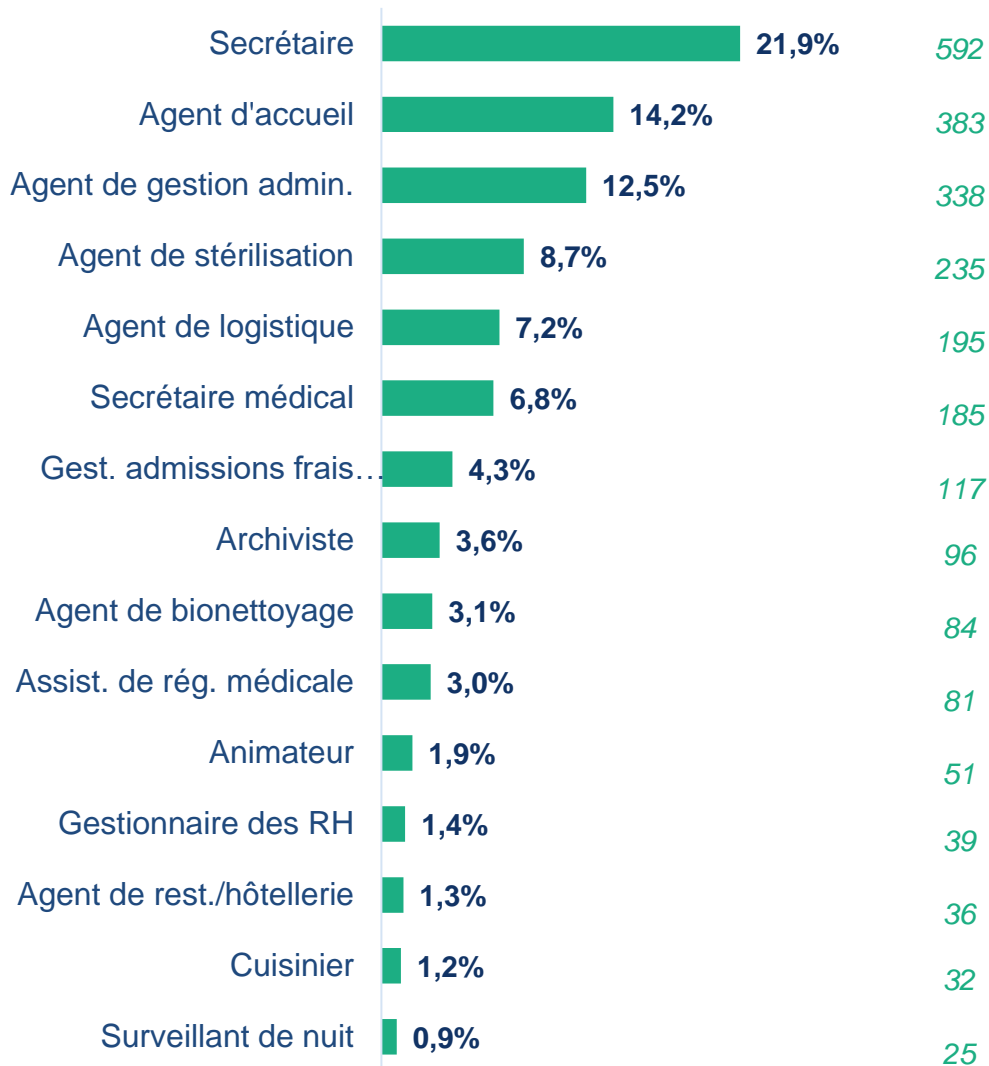
▶ Métiers non soignants exercés par des agents de grade IDE :

- **1,0%** des agents de grade **IDE** (360 agents) exercent un **métier non soignant**, taux situé dans la moyenne des régions cartographiées (0,5 à 1,5%).
- **15% de ces agents** sont **Technicien d'Information Médicale** (1^{er} métier occupé) et **10% Hygiéniste**.
- 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'

7,8%
 DES AGENTS DE
 GRADE AIDE-
 SOIGNANT
 EXERCENT UN
 MÉTIER NON
 SOIGNANT
 soit **2 703 agents**

TOP 15 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR CE GRADE

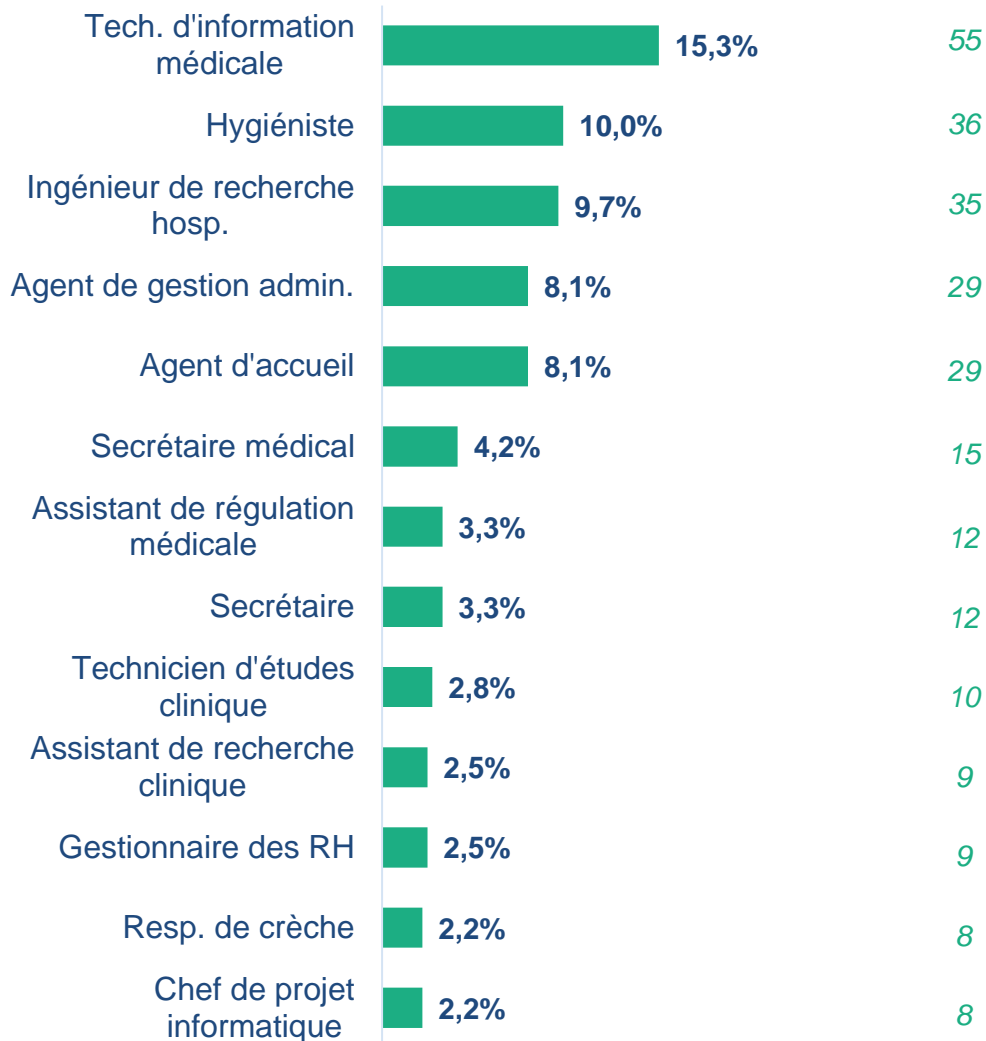


LES METIERS NON SOIGNANTS EXERCES PAR DES PERSONNELS DE GRADE 'IDE'

1,0%
 DES AGENTS DE
 GRADE IDE
 EXERCENT UN
 MÉTIER NON
 SOIGNANT

Soit 360 agents

TOP 10 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR LE GRADE IDE



3

**LES DIFFICULTES
DE RECRUTEMENT
ET MÉTIERS
EN TENSION
DANS LA FPH
EN ILE-DE-FRANCE**



ENQUÊTE MÉTIERS EN TENSION ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT : MÉTHODOLOGIE ET PARTICIPATION

En complément de la cartographie, l'ANFH a souhaité mener une **enquête sur les difficultés de recrutement des établissements**.

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 (2019 et 2021)**.



Enquête adressée à **L'ENSEMBLE DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH ILE-DE-FRANCE ENGAGÉS DANS LA DÉMARCHE DE CARTOGRAPHIE** (soit 88 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...*).



Interviews menées en **LIGNE** entre juin et septembre 2022.

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

69

ÉTABLISSEMENTS

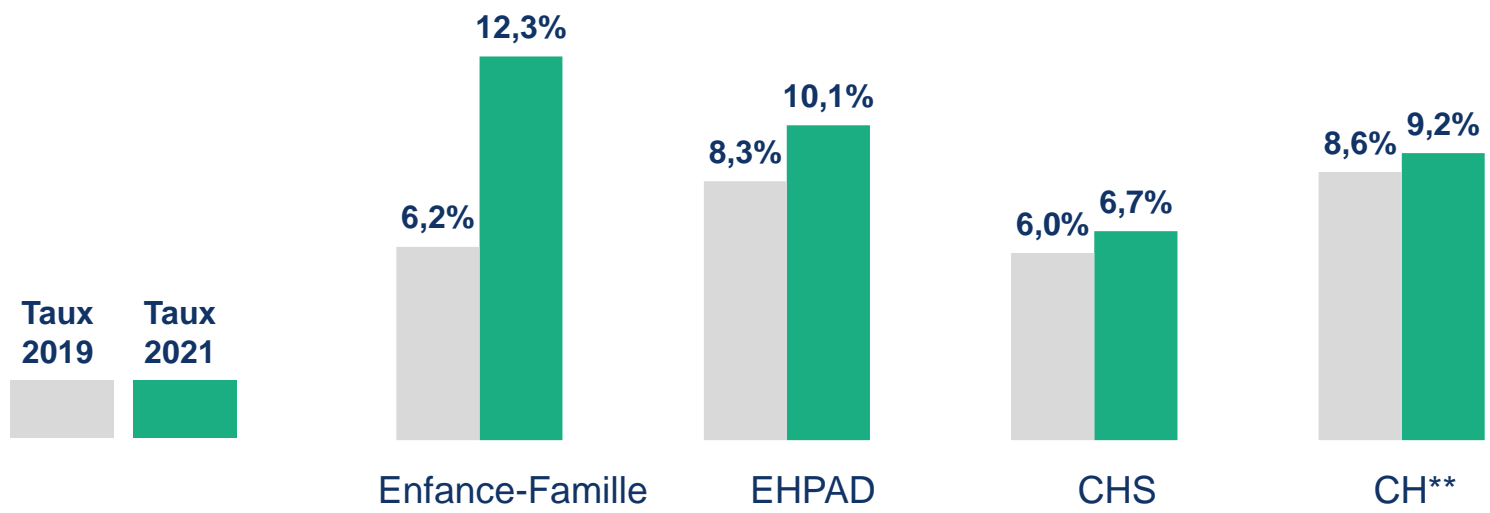
ont répondu au questionnaire
soit **78%** des établissements
engagés dans la démarche et
49% des établissements
de la région



UNE HAUSSE DU TAUX D'ABSENTEÏSME ENTRE 2019 ET 2021



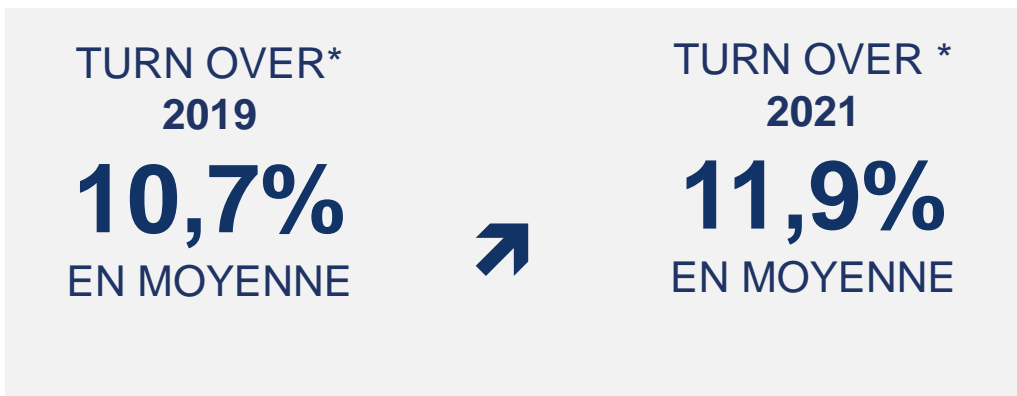
EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTEÏSME PAR TYPE D'ETABLISSEMENT ENTRE 2019 ET 2021



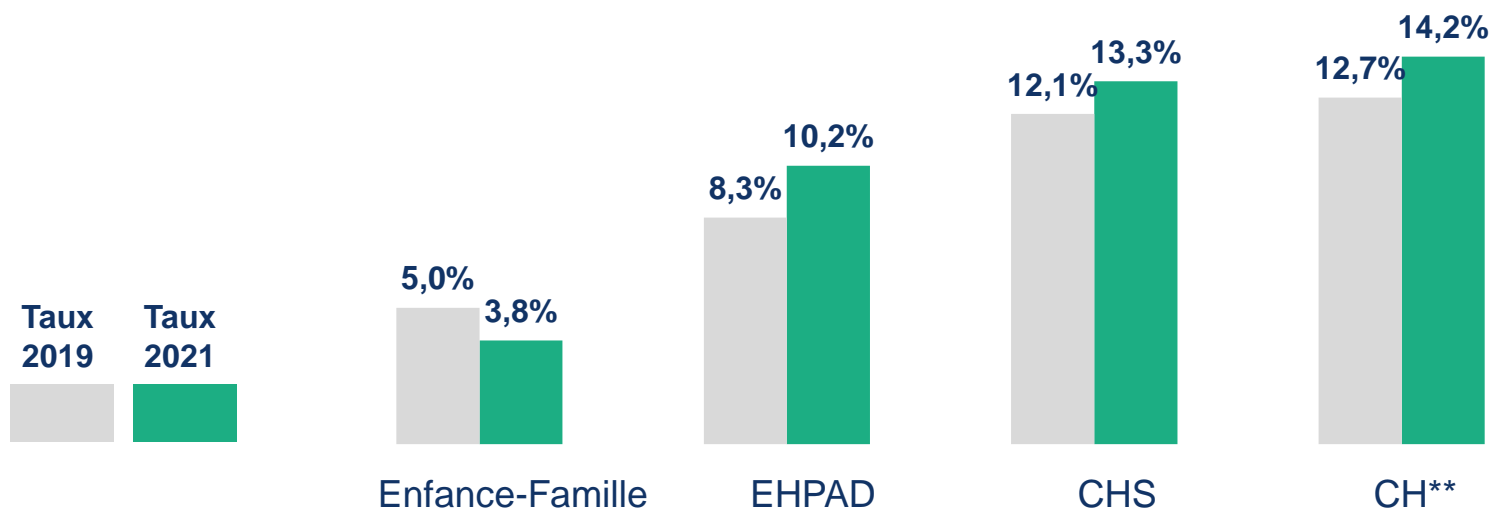
(*) Taux d'absentéisme déclaré dans le bilan social – (**) Hors AP-HP

NB : Effectifs trop faibles pour exprimer des résultats pour le secteur du Handicap

UNE HAUSSE DU TURN-OVER ENTRE 2019 ET 2021



EVOLUTION DU TAUX DE TURN-OVER PAR TYPE D'ETABLISSEMENT ENTRE 2019 ET 2021



(*) Turn Over déclaré dans le bilan social – (**) Hors AP-HP

NB : Effectifs trop faibles pour exprimer des résultats pour le secteur du Handicap

ZOOM SUR LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

▶ A RETENIR :

- Au vu des résultats de l'enquête Métiers en tension, 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. **Les métiers de sage-femme et infirmiers spécialisés (IBODE, puériculteur et IADE)** : au moins la moitié voire jusqu'à la quasi-totalité des établissements rencontre souvent des difficultés de recrutement et environ 8 à 13% 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 renouvellement des personnels. **L'effectif non pourvu, de l'ordre de 175 IBODE et 150 sages-femmes**, 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 ?**

 2. **Le métier d'IDE** : 3 établissements sur 4 ont des difficultés de recrutement et 5% des postes sont non pourvus. Le métier d'IDE pose des **difficultés conjoncturelles bien-sûr** (au vu de la crise sanitaire) **mais aussi structurelles** de recrutement dans la FPH et les établissements sont conduits à trouver des **alternatives** (intérim, recours à des libéraux, à des métiers approchants...).

ZOOM SUR LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

▶ A RETENIR (SUITE) :

- 3. Le métier médico-technique de manipulateur en électroradiologie médicale**, qui apparaît dans les métiers en tension depuis 2021 dans d'autres régions aussi (Grand Est, Normandie...) : 2 établissements sur 3 rencontrent des difficultés fréquentes de recrutement et environ 150 postes sont vacants dans la région → Ces tensions peuvent être liées à **différents facteurs** - recours croissant aux MEC (technicisation des interventions chirurgicales, transfert d'actes de radiologues...), concurrence du privé... - et questionner **l'appareil de formation**, en termes d'adéquation aux besoins de la FPH. Notons aussi la présence de techniciens biomédicaux dans ces métiers en tension.
- 4. Des métiers socio-éducatifs (psychomotricien, éducateur spécialisé, ergothérapeute, orthophoniste...)** : selon le métier, d'un quart à près de la moitié des établissements rencontre des difficultés fréquentes de recrutement, mais le taux de postes vacants reste limité (5 à 12%) → 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.

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

INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION



INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE



INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE



INFIRMIER PUÉRICULTEUR



SAGE-FEMME



PSYCHOMOTRICIEN



MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE



PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE



ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS



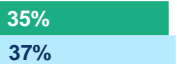
ERGOTHÉRAPEUTE



ASSISTANT SOCIAL



AIDE-SOIGNANT



EDUCATEUR SPÉCIALISÉ



ORTHOPHONISTE



TECHNICIEN DE LABORATOIRE MÉDICALE



EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ



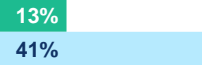
ASSISTANT DE RÉGULATION MÉDICALE



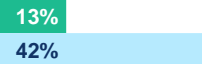
INFIRMIER EN PRATIQUE AVANCÉE



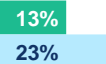
ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL



AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE



MONITEUR-ÉDUCATEUR



RESPONSABLE OU ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF



EDUCATEUR JEUNES ENFANTS



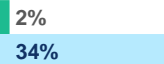
EDUCATEUR SPORTIF



ORTHOPTISTE



CESF



(*) Note de lecture : 78% des établissements concernés (qui ont des effectifs en poste et/ou un besoin sur ce métier) déclarent rencontrer souvent des difficultés à recruter des IDE.

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

MÉTIERS DE LA RESTAURATION-HÔTELLERIE*



MÉTIERS DE LA MAINTENANCE



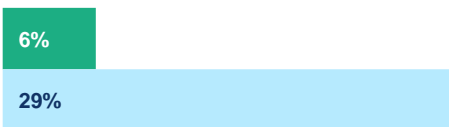
MÉTIERS DE LA FINANCE ET DE LA COMPTABILITÉ



MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION



MÉTIERS DU BIONETTOYAGE



Métiers les plus cités par les établissements :

- Agent de bionettoyage / agent de services hospitaliers (ASH)
- Agent des services techniques : électricien, plombier, menuisier
- Cuisinier, agent de restauration, serveur
- Contrôleur de gestion, responsable financier, responsable magasin

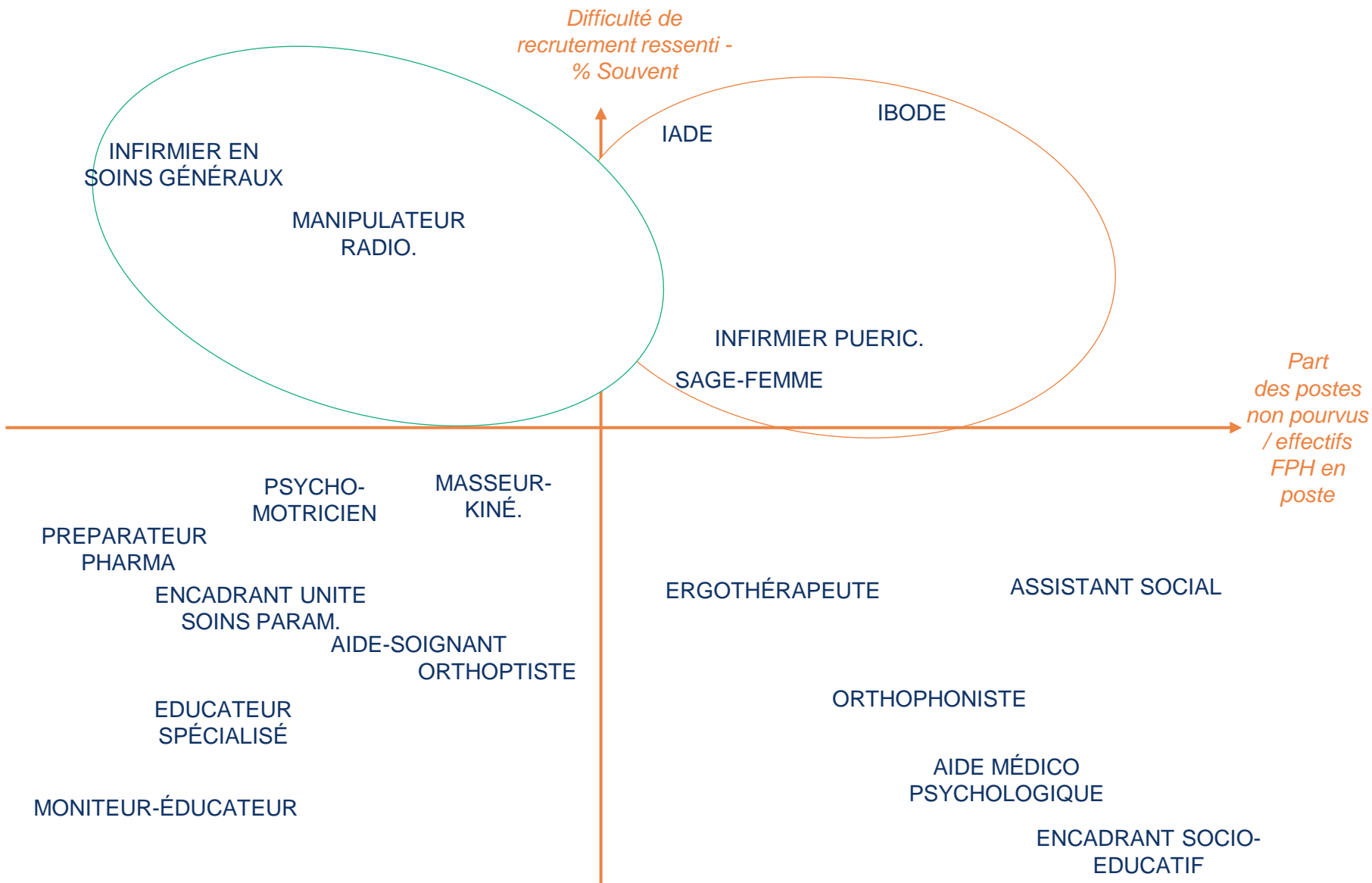
(*) Note de lecture : 25% des établissements ont souvent des difficultés de recrutement de métiers de la restauration ou de l'hôtellerie, 31% de temps en temps

ESTIMATION DES POSTES NON POURVUS PAR MÉTIER

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

	EFFECTIFS	PART DES EMPLOIS NON POURVUS
ASSISTANT SOCIAL	+/-520	33,2%
TECHNICIEN BIOMÉDICAL	+/-35	17,2%
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	+/-25	15,8%
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	+/-175	13,6%
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	+/-100	12,5%
ORTHOPHONISTE	+/-50	11,5%
INFIRMIER PUÉRICULTEUR	+/-110	9,1%
ERGOTHÉRAPEUTE	+/-60	8,7%
INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION	+/-120	8,6%
SAGE-FEMME	+/-150	8,0%
MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	+/-90	7,4%
ORTHOPTISTE	+/-10	7,2%
MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE	+/-150	7,1%
PSYCHOMOTRICIEN	+/-60	6,5%
PÉDICURE PODOLOGUE	+/-5	6,1%
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	+/-135	5,9%
ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES	+/-200	5,3%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	+/-1550	4,5%
PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE	+/-50	3,4%
MONITEUR-ÉDUCATEUR	+/-5	1,8%
AIDE-SOIGNANT	+/-330	1,1%

INTENSITÉ ET CRITICITÉ DES TENSIONS



ZOOM SUR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

▶ A RETENIR :

- **Plus de 6 établissements* sur 10** considèrent que les difficultés de recrutement sont dues, de manière générale, au **manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché**.
- **Trois principaux freins** ressortent ensuite :
 - la **rémunération** proposée (plus de 1 sur 2),
 - le **type d'activité ou de service** (EHPAD, psychiatrie, handicap...) (plus de 4 sur 10),
 - le **déficit de candidats avec le profil ou l'expérience recherché** (plus de 2 sur 10).
- La **situation géographique**, la **quotité de temps de travail** (temps partiel) et le **poste proposé** (travail de nuit, répartition sur plusieurs services) sont cités par moins de 2 établissements sur 10.
- Les différences sectorielles sont notamment liées à **des freins au recrutement d'impact variable** selon les métiers recrutés :
 - **Infirmiers en soins généraux** : impact plus important que la moyenne du manque de candidats avec la qualification recherchée (81% vs 62%), et de la rémunération (71% vs 52% en moyenne).
 - **IADE / IBODE : manip. Radio. / préparateur pharmacie** : impact marqué du manque de candidats possédant la qualification ou le diplôme recherché. Le temps partiel est aussi un frein au recrutement d'IADE.
 - **Encadrant d'unité de soins** : freins plus liés que d'autres métiers au manque d'attractivité du secteur et/ou de l'activité et du manque d'expérience des candidats.
 - **Masseur-kinésithérapeute** : impact marqué de la rémunération (64% vs 52%).

DES DIFFICULTÉS EXPLIQUÉES AVANT TOUT PAR LA PÉNURIE DE CANDIDATS, LA RÉMUNÉRATION ET LE DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ DES ACTIVITÉS

	Total	IADE	IBODE	Infirmier en soins généraux	Manip. Radio	Infirmier puér.	Sage-Femme	Psychomotricien	Masseur kiné	Prép. Pharma.	Encadrant Unité soins
Pénurie de candidats sur le diplôme recherché	62%	72%	72%	81%	77%	68%	52%	54%	47%	76%	56%
Rémunération	52%	48%	48%	71%	56%	59%	50%	33%	64%	55%	47%
Déficit d'attractivité du secteur ou de l'activité	42%	33%	19%	51%	44%	58%	50%	50%	39%	25%	53%
Déficit de candidat avec le profil ou l'expérience souhaité	22%	15%	10%	21%	10%	17%	22%	15%	10%	25%	39%
Situation géographique de l'établissement	16%	10%	24%	26%	5%	33%	36%	7%	13%	7%	7%
Autres conditions contractuelles (durée du contrat, temps partiel, horaires...)	11%	22%	17%	21%	16%	9%	8%	5%	-	7%	4%

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

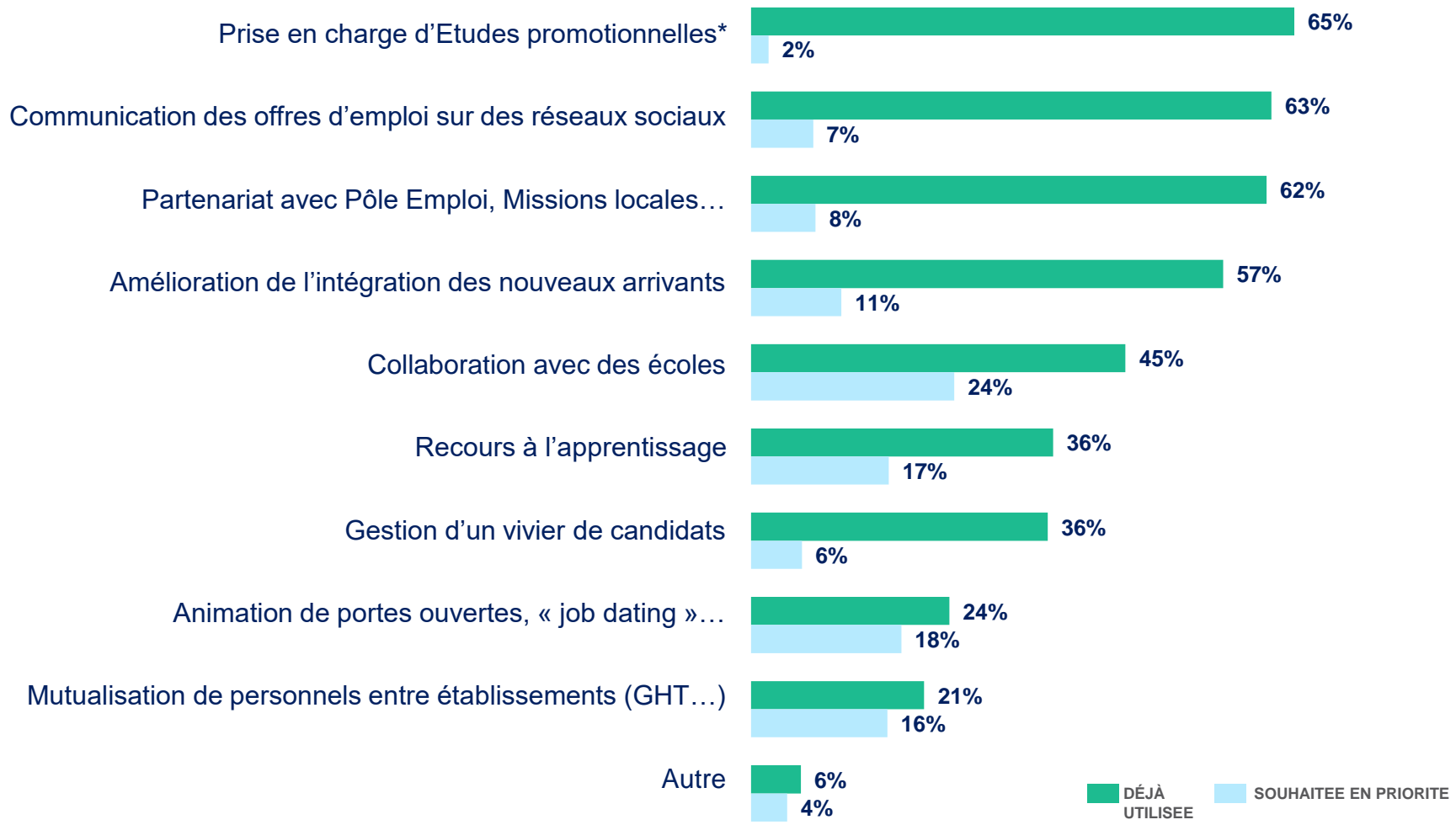
▶ A RETENIR :

- Face aux difficultés de recrutement, les établissements combinent plusieurs **solutions**. Par ordre décroissant d'utilisation :
 1. **Les heures supplémentaires** (plus de 7 établissements sur 10, l'ensemble des CHS)
 2. **Le recrutement de CDD** (plus de 7 établissements sur 10, et la quasi-totalité des établissements non sanitaires)
 3. **Le recours à l'intérim** (2 établissements sur 3 environ quelque soit le type d'établissement)
 4. **La réorganisation du travail** (plus de 5 sur 10, surtout dans le CH)
 5. **Le recours à des faisant-fonctions ou métiers approchants** (près d'un établissement sur deux, mais près de 2 EHPAD sur 3)
 6. **La stagiairisation ou CDI plus rapide** (4 sur 10, près de 2 établissements sanitaires sur 3).
 7. **Le rappel d'agents en repos**
 8. **Le recours à des libéraux**
 9. **Le recours à des personnels étrangers** (2 sur 10, 4 CHS sur 10)
- D'autres démarches sont également mises en place ou pourraient l'être à l'avenir
 1. Dès à présent : la **prise en charge d'études promotionnelles, la communication des offres d'emploi et des partenariats avec Pôle emploi et les missions locales** pour 2 établissements sur 3.
 2. Souhaitée à l'avenir, la **collaboration avec des écoles et à l'animation de portes ouvertes** en priorité.

DES ÉTABLISSEMENTS QUI ONT RECOURS AVANT TOUT AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES, AUX CDD ET A L'INTÉRIM POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

	Total	CH	CHS	EHPAD	Enfance-famille
Heures supplémentaires	74%	88%	100%	81%	18%
Recrutement en CDD	72%	53%	55%	86%	93%
Recours à l'intérim	65%	70%	75%	71%	55%
Réorganisation du travail	57%	70%	46%	56%	55%
Recours à des « faisant-fonction » ou à d'autres métiers que le métier souhaité	48%	43%	45%	62%	20%
Stagairisation ou CDI plus rapide	39%	62%	65%	26%	28%
Rappel de personnels en congés	30%	32%	21%	43%	-
Recours à des libéraux	22%	11%	-	34%	30%
Recours à des personnels avec un diplôme étranger	19%	21%	40%	18%	17%
Autre	4%	12%	-	-	-

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



(*) Note de lecture : 65% des établissements ayant des difficultés de recrutement ont recours aux Etudes promotionnelles pour pallier les difficultés de recrutement, 2% souhaiteraient y avoir recours en priorité

DES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES QUI MOBILISENT EN PREMIER LIEU LES ETUDES PROMOTIONNELLES, LES AUTRES ÉTABLISSEMENT METTENT EN PLACE DES PARTENARIATS AVEC PÔLE EMPLOI

	Utilisée aujourd'hui	CH	CHS	EHPAD	Enfance-famille
Prise en charge d'Etudes promotionnelles*	65%	77%	100%	66%	28%
Communication des offres d'emploi sur des réseaux sociaux	63%	70%	100%	62%	35%
Partenariat avec Pôle Emploi, Missions locales...	62%	52%	50%	64%	72%
Amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants	57%	70%	89%	54%	22%
Collaboration avec des écoles	45%	67%	31%	34%	48%
Recours à l'apprentissage	36%	44%	50%	15%	73%
Gestion d'un vivier de candidats	36%	48%	20%	44%	-
Animation de portes ouvertes, « job dating »...	24%	33%	40%	18%	20%
Mutualisation de personnels entre établissements (GHT...)	21%	17%	15%	25%	7%
Autre	6%	9%	-	4%	10%

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

	Souhaitée à l'avenir	CH	CHS	EHPAD	Enfance-famille
Collaboration avec des écoles	24%	13%	54%	29%	18%
Animation de portes ouvertes, « job dating »...	18%	29%	50%	5%	7%
Recours à l'apprentissage	17%	22%	10%	20%	-
Mutualisation de personnels entre établissements (GHT...)	16%	9%	-	28%	10%
Amélioration de l'intégration des nouveaux arrivants	11%	-	11%	15%	28%
Partenariat avec Pôle Emploi, Missions locales...	8%	6%	-	13%	-
Communication des offres d'emploi sur des réseaux sociaux	7%	11%	-	2%	20%
Gestion d'un vivier de candidats	6%	-	29%	5%	-
Prise en charge d'Etudes promotionnelles	2%	3%	-	2%	-
Autre	4%	11%	10%	-	-

4

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



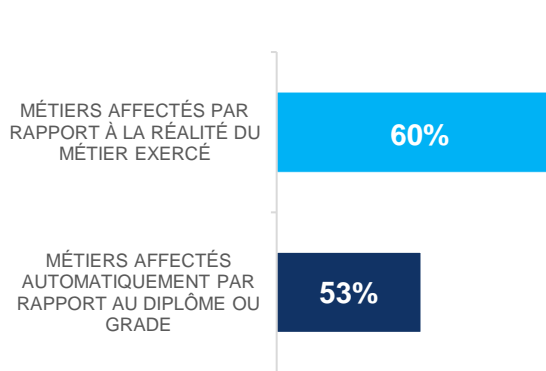
ZOOM SUR LE DÉPLOIEMENT DES POLITIQUES DE GPEC AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS

▶ A RETENIR :

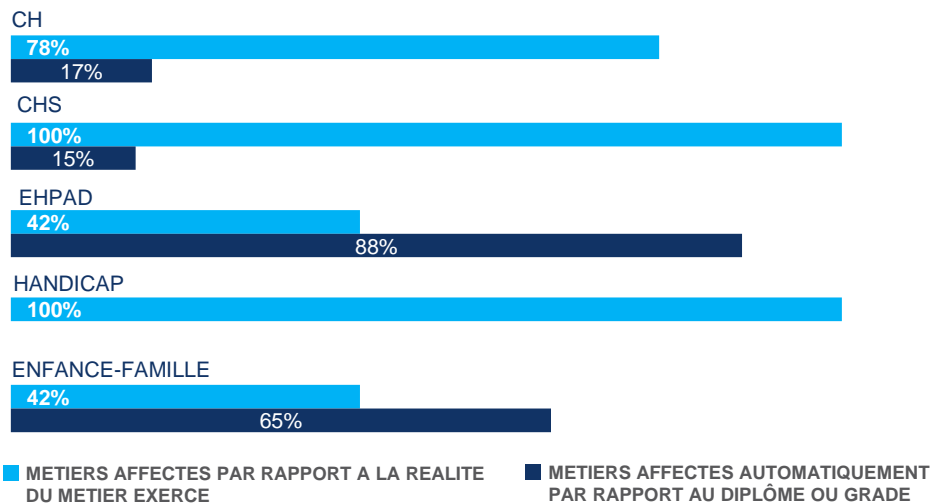
- **6 établissements sur 10 déclarent affecter leurs métiers par rapport aux métiers réellement exercés**, cette part est encore plus importante au sein des établissements sanitaires (et surtout concerne 100% des CHS).
- **Seulement un établissement sur deux a décliné ses métiers en fiches-emploi**. Dans le détail, plus de la moitié des établissements l'ont réalisé quel que soit le secteur à l'exception des centres hospitaliers (24%).
- **Les entretiens professionnels sont réalisés pour la totalité des agents dans 7 établissements sur 10**, la plupart des autres établissements le fait pour au moins un agent sur deux. **Ces entretiens ont, en premier lieu, pour objectif d'évaluer la valeur professionnelle des agents** (94%), puis permettent aussi de construire le plan de formation de l'établissement (85%), et enfin, d'accompagner les souhaits de mobilité des agents (79%).
- Pour répondre aux difficultés de recrutement et anticiper les besoins en compétences, **les établissements observent avant tout le taux de postes vacants** (81%) avant de calculer les départs prévisionnels à la retraite (73%) plutôt qu'observer les évolutions des métiers (54%) ou calculer les taux de faisant-fonction (36%).

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

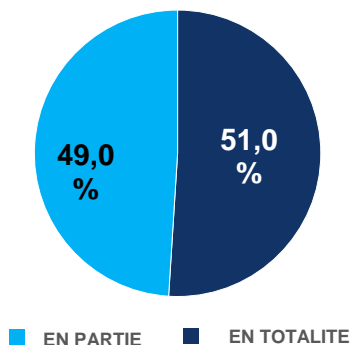
MODE D'AFFECTATION DES METIERS DES AGENTS DANS LE LOGICIEL RH



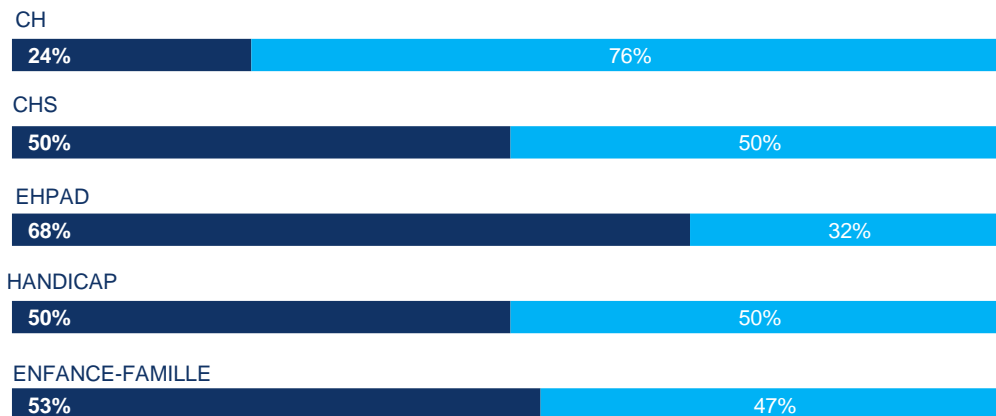
Note de lecture : 60% des établissements ont affecté tout ou partie des métiers dans le logiciel RH par rapport à la réalité des métiers exercés



DECLINAISON DES METIERS EN FICHES DE POSTE OU FICHES-EMPLOI

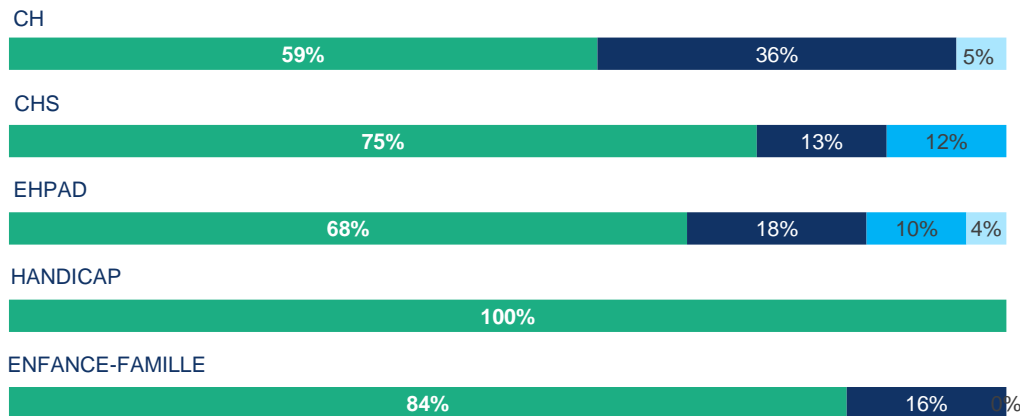
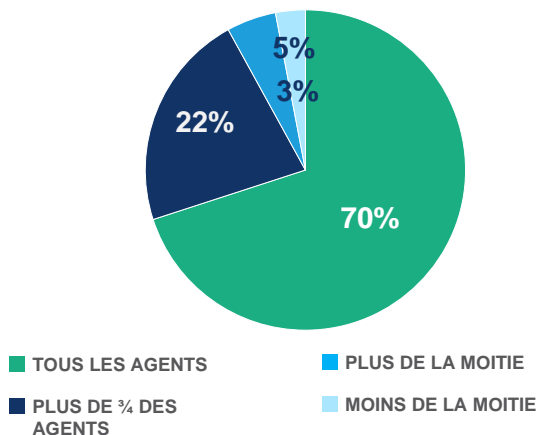


Note de lecture : 49% des établissements ont décliné en partie les métiers en fiches de poste ou fiches-emploi ; 51% d'entre eux, en totalité.

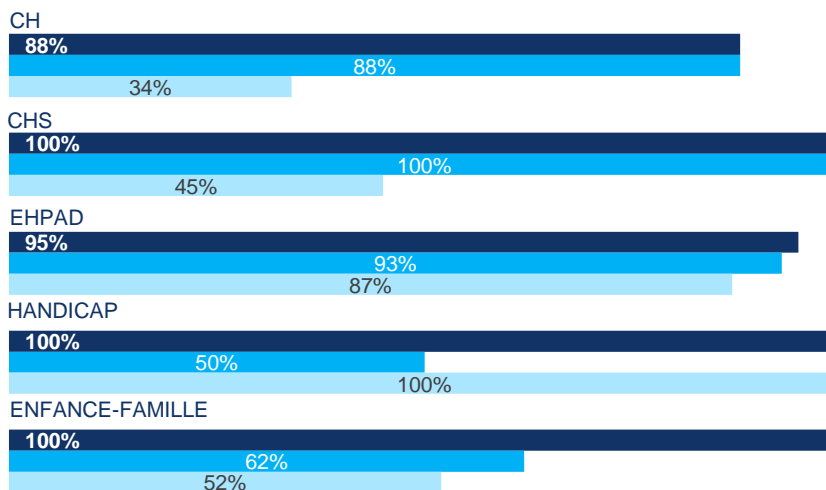
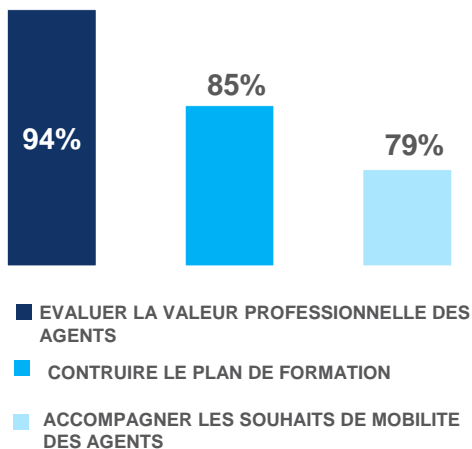


COUVERTURE ET UTILISATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

COUVERTURE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

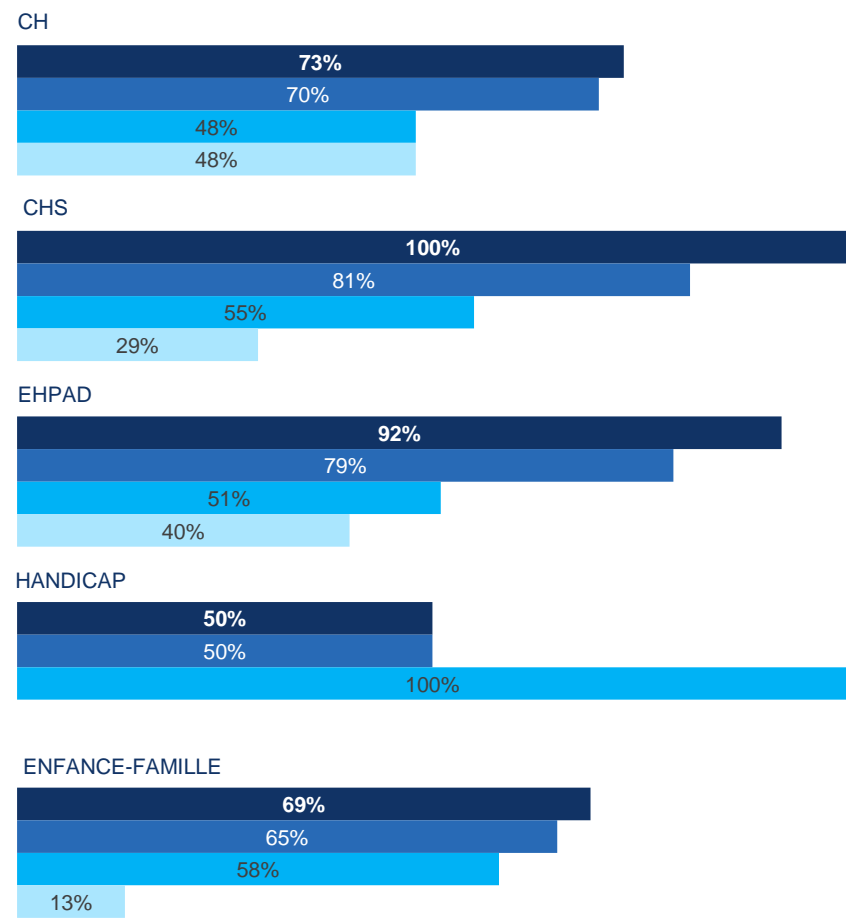
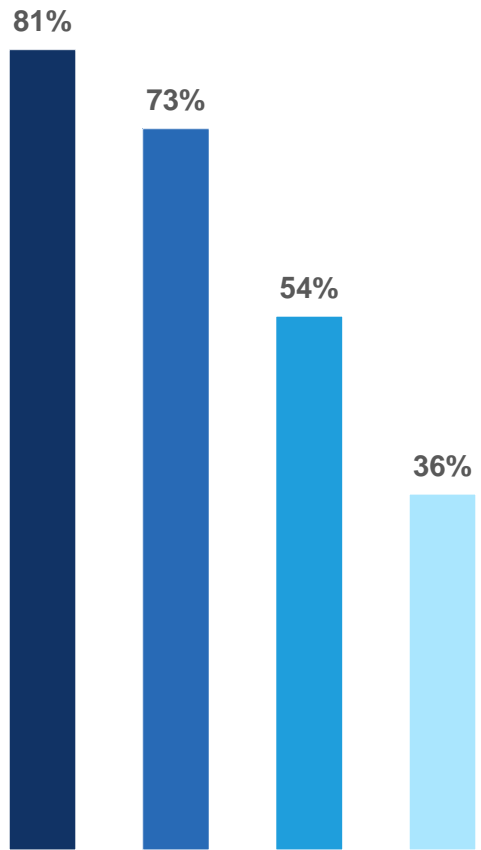


UTILISATION DES INFORMATIONS RECUEILLIES EN ENTretien PROFESSIONNEL



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 DIFFICULTES DE RECRUTEMENT / POSTES VACANTS (METIERS EN TENSION)
- LES PYRAMIDES DES ÂGES / LES DEPARTS PREVISIONNELS A LA RETRAITE
- 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)



FICHE MÉTIER INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX – 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.

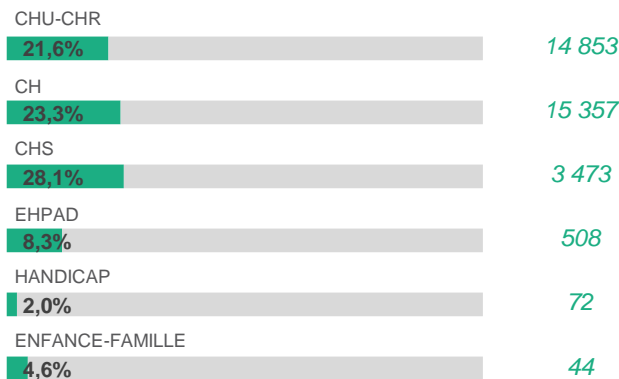
SPÉCIFICITÉ :
En stomathérapie
En gypsothérapie
En douleur
En santé au travail
D'accueil et d'orientation
Technicien(ne) du sommeil
En milieu scolaire

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

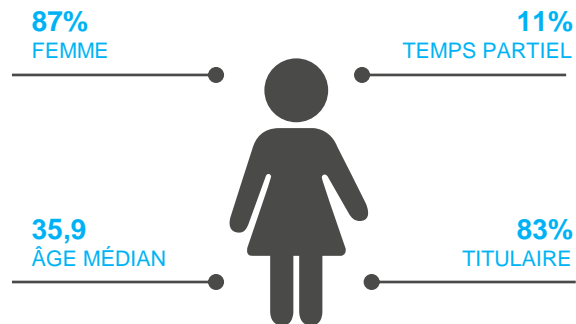
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

34 308
AGENTS
EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT
21,7%
DES EFFECTIFS AU
31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

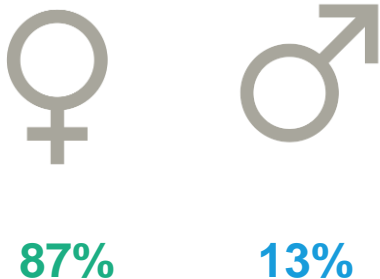


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



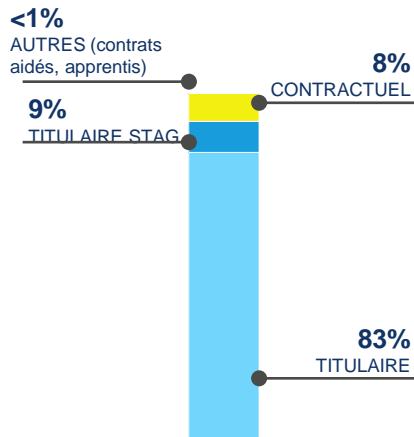
FICHE MÉTIER INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX – 2/2

SEXE DES AGENTS



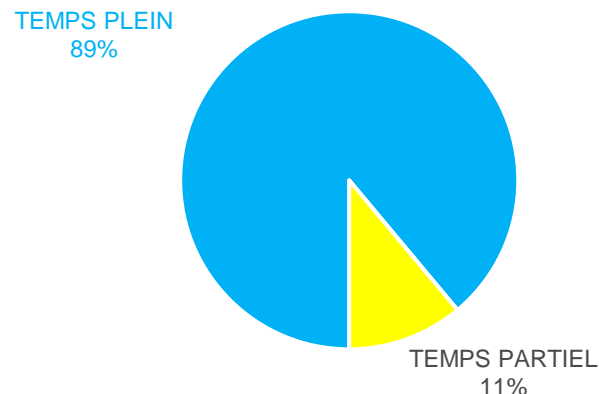
Rappel répartition FPH en région
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



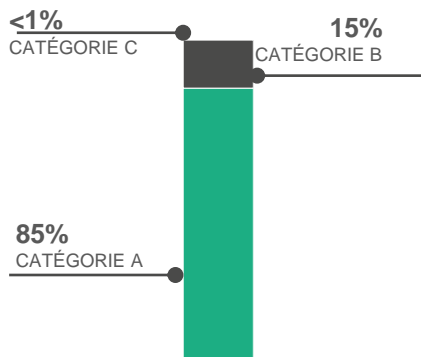
Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 26%

TEMPS PLEIN / PARTIEL

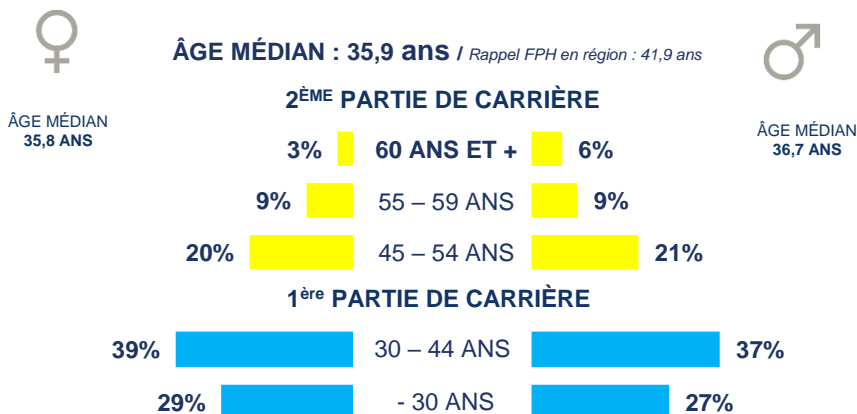


Rappel taux temps partiel FPH en région 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



FICHE MÉTIER AIDE-SOIGNANT – 1/2

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
ASSISTANCE 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.

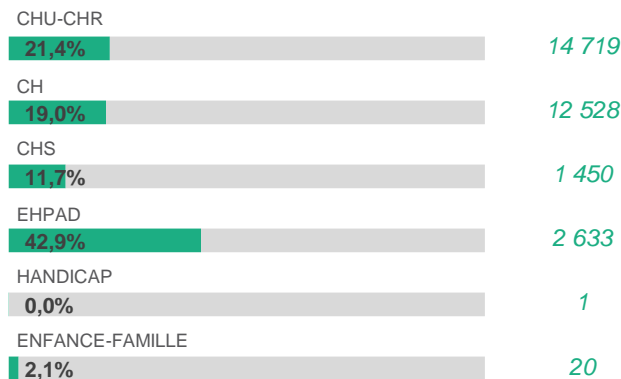
SPÉCIFICITÉ :
Assistant(e) de soins en gériatrie (ASG)
Aide-soignant(e) polyhandicap
Agent(e) de service mortuaire

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

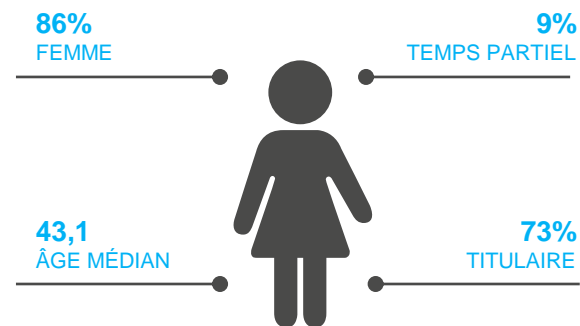
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

31 351
AGENTS
EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT
19,9%
DES EFFECTIFS AU
31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

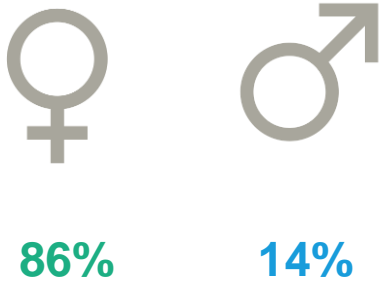


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



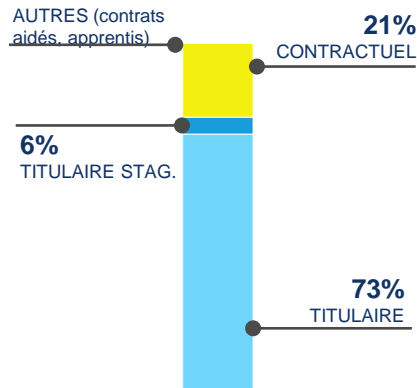
FICHE MÉTIER AIDE-SOIGNANT – 2/2

SEXE DES AGENTS



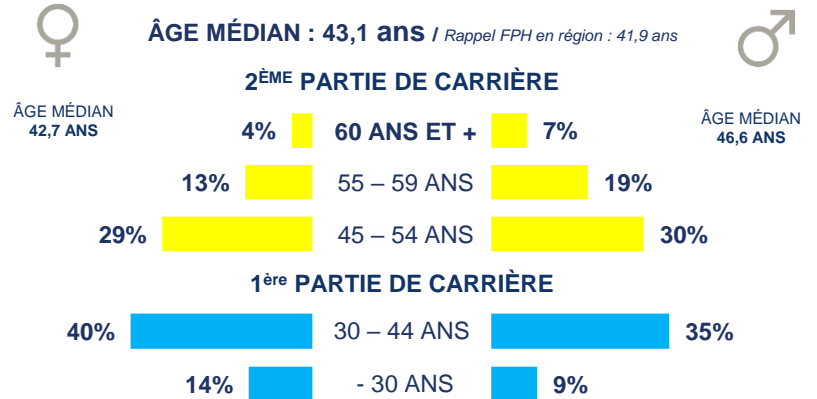
Rappel répartition FPH en région
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS

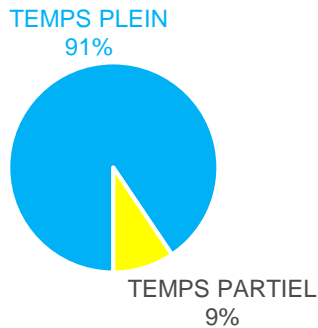


Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 26%

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

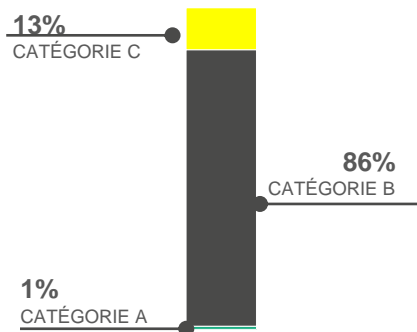


TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI



ECARTS DE GRADE



AIDE-SOIGNANT(E)

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

FICHE MÉTIER AGENT DE BIONETTOYAGE – 1/2

FAMILLE :
QUALITÉ,
HYGIENE,
SÉCURITÉ,
ENVIRONNEMENT

SOUS-FAMILLE :
HYGIÈNE

CODE MÉTIER :
30F30

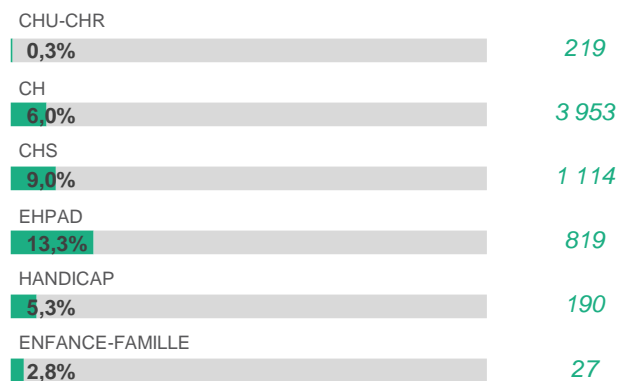
DÉFINITION : Réaliser des opérations de bio-nettoyage des surfaces et des locaux de l'établissement et vérifier, au moyen d'autocontrôles, la qualité des travaux effectués en appliquant les instructions relatives au bio-nettoyage, afin de participer à la lutte contre les infections nosocomiales

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...)

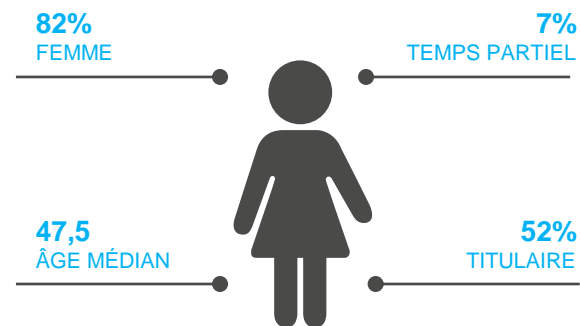
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

6 321 AGENTS
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT
4,0%
DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

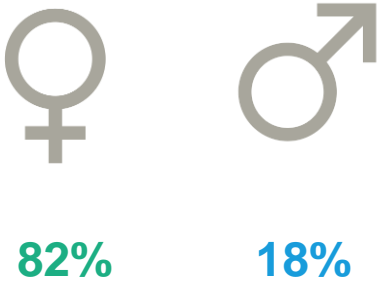


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



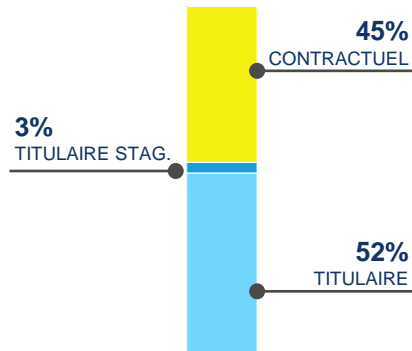
FICHE MÉTIER AGENT DE BIONETTOYAGE – 2/2

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH en région
Femme 79% / Homme 21%

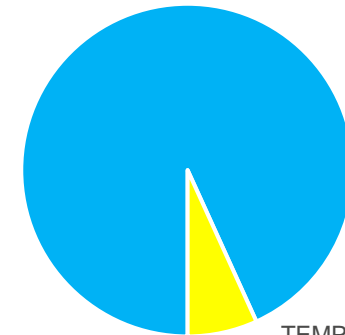
STATUT DES AGENTS



Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 26%

TEMPS PLEIN / PARTIEL

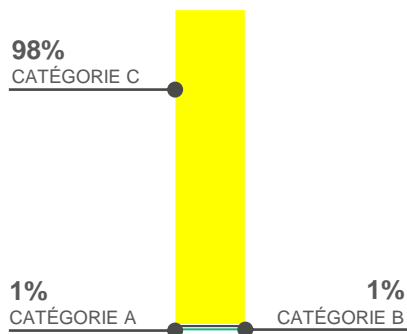
TEMPS PLEIN
93%



TEMPS PARTIEL
7%

Rappel taux temps partiel FPH
en région 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

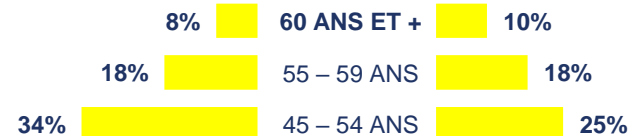
♀
ÂGE MÉDIAN
47,8 ANS

ÂGE MÉDIAN : 47,5 ans / Rappel FPH en région : 41,9 ans

♂

ÂGE MÉDIAN
45,6 ANS

2ÈME PARTIE DE CARRIÈRE



1ÈRE PARTIE DE CARRIÈRE



FICHE MÉTIER SECRÉTAIRE MÉDICAL – 1/2

FAMILLE :
GESTION DE L'INFORMATION

SOUS-FAMILLE :
GESTION MÉDICO ADMINISTRATIVE ET TRAITEMENT DE L'INFO. MÉDICALE

CODE MÉTIER:
40L20

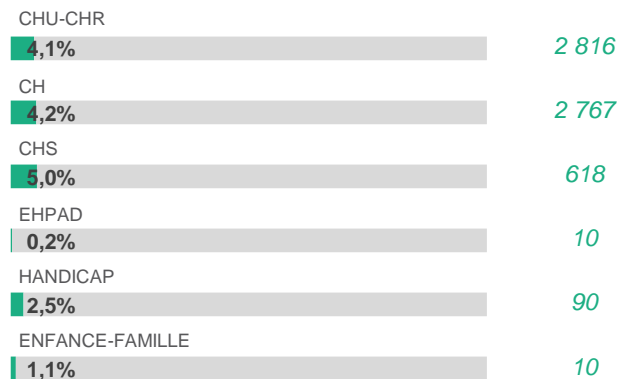
DÉFINITION : Accueillir et renseigner les patients, planifier les activités (agenda des consultations, admissions, convocations, etc.). Gérer, saisir et classer les informations relatives au dossier patient

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

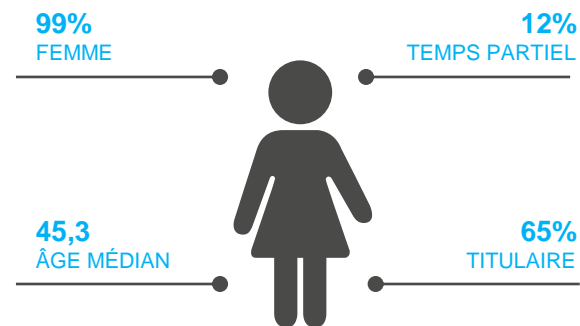
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

6 311 AGENTS
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT **4,0%** DES EFFECTIFS AU 1ER JUIN 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

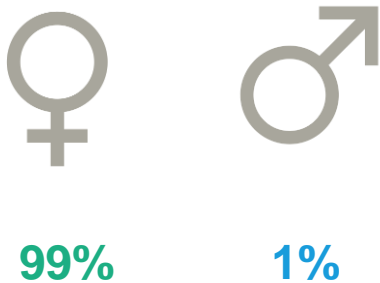


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



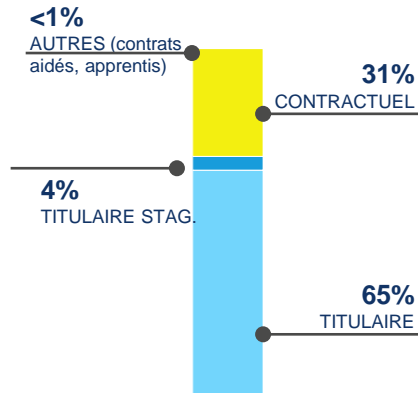
FICHE MÉTIER SECRÉTAIRE MÉDICAL – 2/2

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH en région
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS

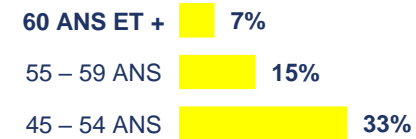


Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 26%

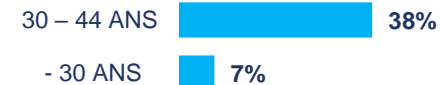
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 45,3 ans / Rappel FPH en région : 41,9 ans

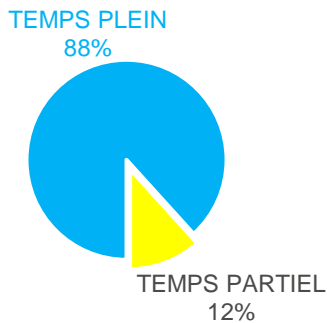
2ÈME PARTIE DE CARRIÈRE



1ÈRE PARTIE DE CARRIÈRE

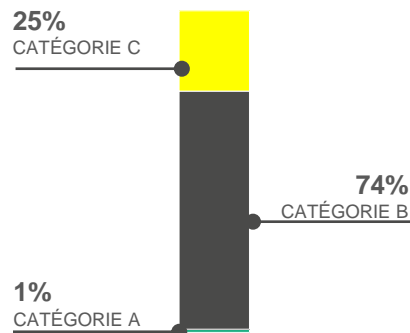


TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI



ECARTS DE GRADE



AIDE-SOIGNANT(E)

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

FICHE MÉTIER AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE – 1/2

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
ASSISTANCE 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

**5 198
AGENTS**

EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT

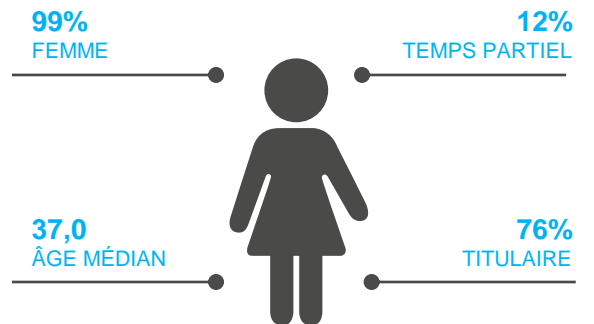
3,3%

DES EFFECTIFS AU
1ER JUIN 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

CHU-CHR	3,4%	2 349
CH	4,1%	2 722
CHS	0,7%	91
EHPAD	0,0%	0
HANDICAP	1,0%	35
ENFANCE-FAMILLE	0,1%	1

PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



FICHE MÉTIER AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE – 2/2

SEXE DES AGENTS



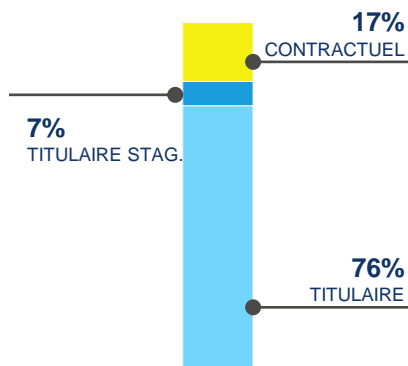
99%



1%

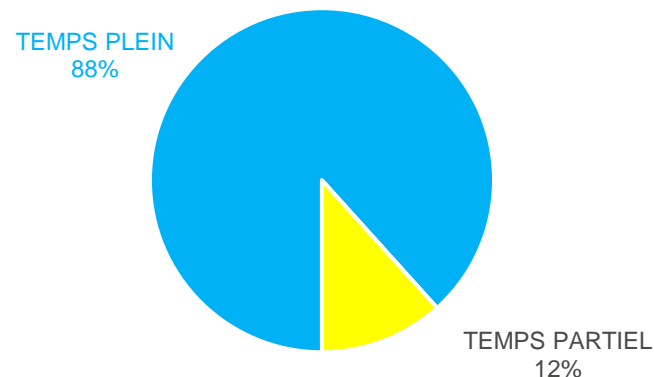
Rappel répartition FPH en région
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



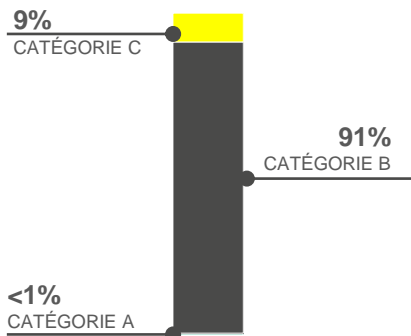
Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 26%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH
en région 17%

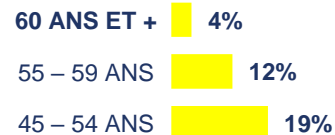
CATÉGORIE D'EMPLOI



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 37,0 ans / Rappel FPH en région : 41,9 ans

2ÈME PARTIE DE CARRIÈRE



1ÈRE PARTIE DE CARRIÈRE



FICHE MÉTIER TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL – 1/2

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
SOINS MEDICO-TECHNIQUES

CODE MÉTIER :
05L10

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

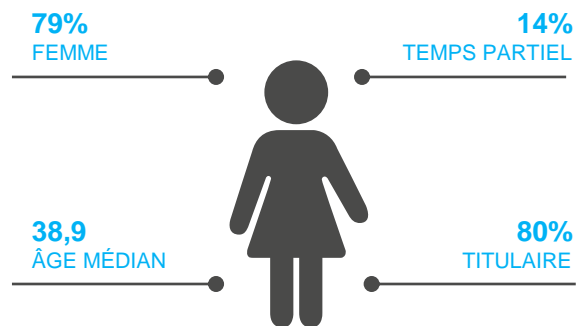
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

4 003 AGENTS
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT
2,5%
DES EFFECTIFS AU 1ER JUIN 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

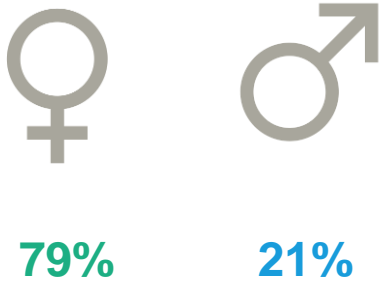
CHU-CHR	4,0%	2 765
CH	1,8%	1 203
CHS	0,3%	34
EHPAD	0,0%	2
HANDICAP	-	0
ENFANCE-FAMILLE	-	0

PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



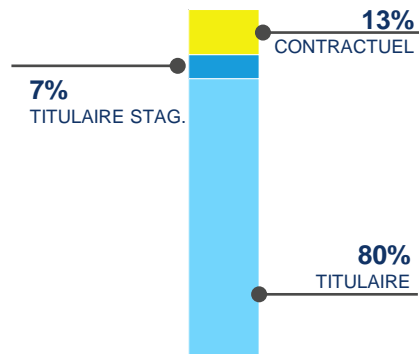
FICHE MÉTIER TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL – 2/2

SEXE DES AGENTS



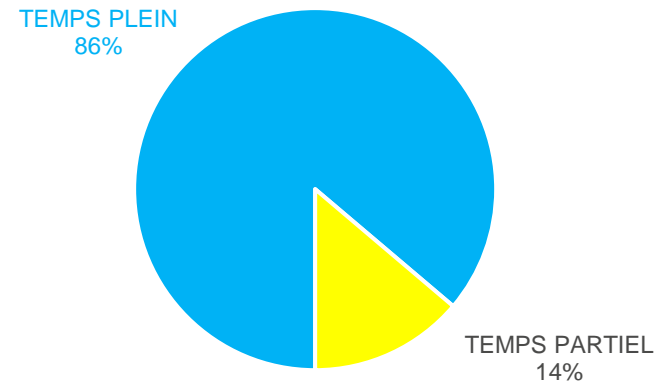
Rappel répartition FPH en région
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



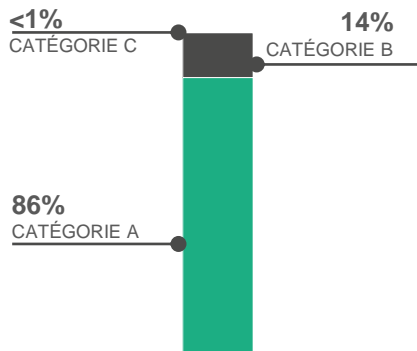
Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 26%

TEMPS PLEIN / PARTIEL

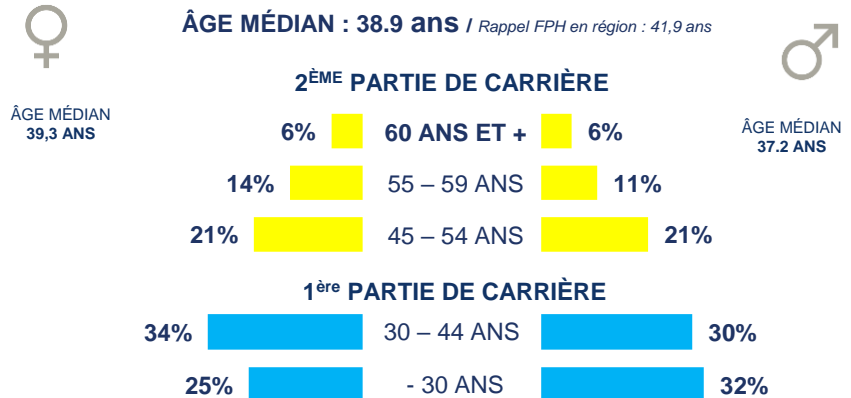


Rappel taux temps partiel FPH en région 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



FICHE MÉTIER PSYCHOLOGUE – 1/2

FAMILLE :
SOCIAL,
EDUCATIF,
PSYCHOLOGIQUE

SOUS-FAMILLE :
PSYCHOLOGIE

CODE MÉTIER :
10P10

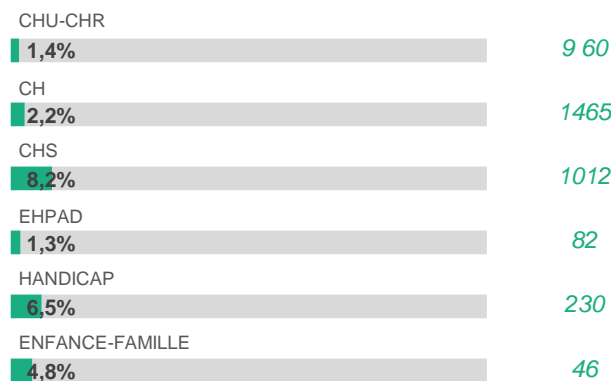
DÉFINITION : Concevoir, élaborer et mettre en œuvre des actions préventives, curatives et de recherche à travers une démarche professionnelle propre prenant en compte les rapports réciproques entre la vie psychique et les comportements individuels et collectifs, afin de promouvoir l'autonomie de la personnalité.

AUTRES APPELLATIONS : Psychologue hospitalier

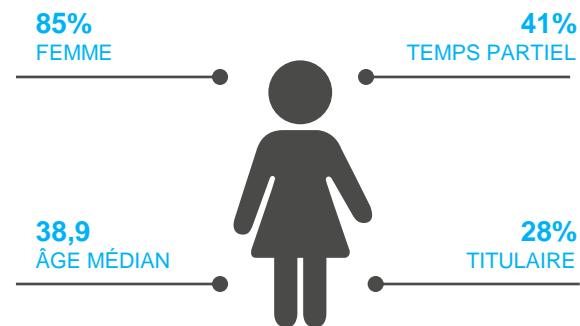
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

3 796
AGENTS
EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT
2,4%
DES EFFECTIFS AU
1ER JUIN 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

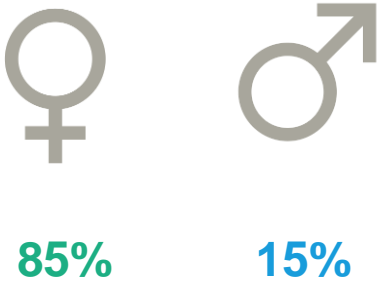


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



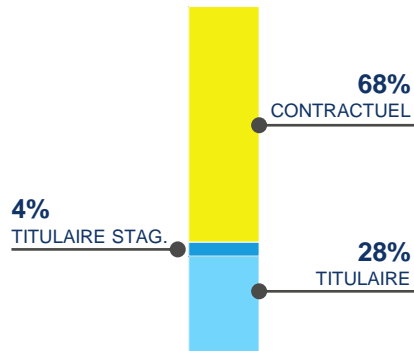
FICHE MÉTIER PSYCHOLOGUE – 2/2

SEXE DES AGENTS



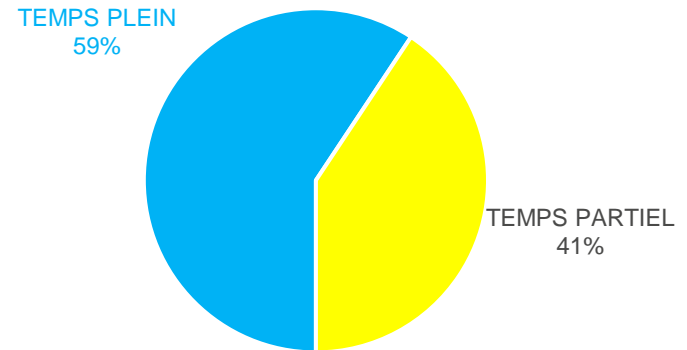
Rappel répartition FPH en région
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



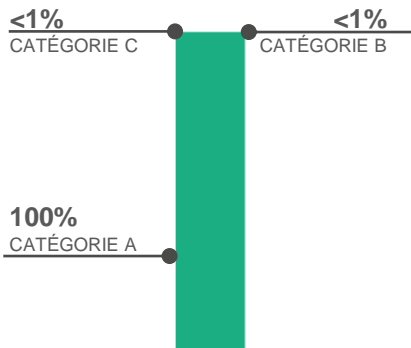
Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 26%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI

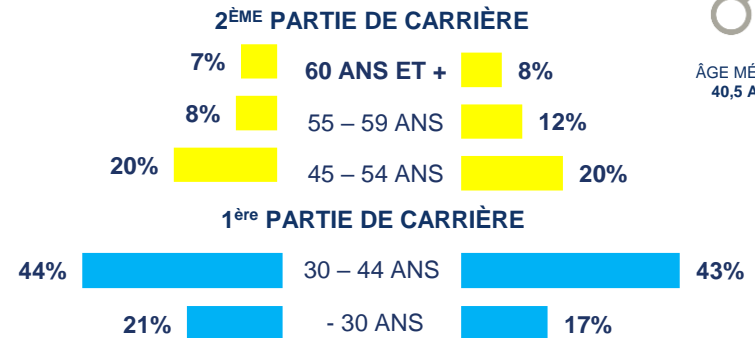


RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

♀
ÂGE MÉDIAN 38,6 ANS

ÂGE MÉDIAN : 38.9 ans / Rappel FPH en région : 41,9 ans

♂
ÂGE MÉDIAN 40,5 ANS



FICHE MÉTIER AGENT DE GESTION ADMINISTRATIVE – 1/2

FAMILLE :
MANAGEMENT,
GESTION ET AIDE
À LA DÉCISION

SOUS-FAMILLE :
GESTION ET
ADMINISTRATION

CODE MÉTIER :
45S20

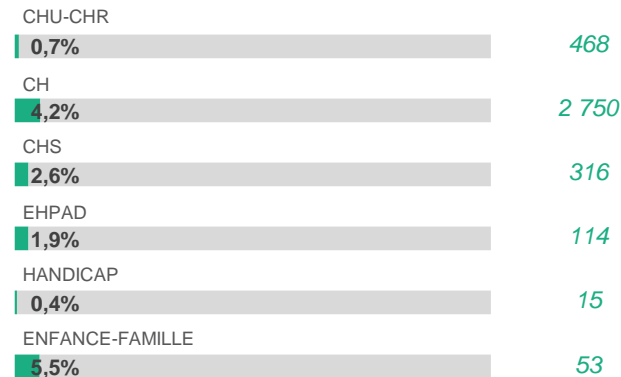
DÉFINITION : Recueillir et traiter les informations nécessaires au fonctionnement administratif du service. Suivre et gérer les processus administratifs.

AUTRES APPELATIONS : Assistant(e) administratif(ve)

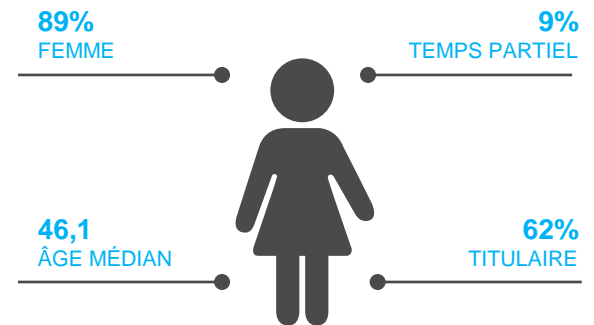
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

3 716
AGENTS
EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT
2,3%
DES EFFECTIFS AU
1ER JUIN 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

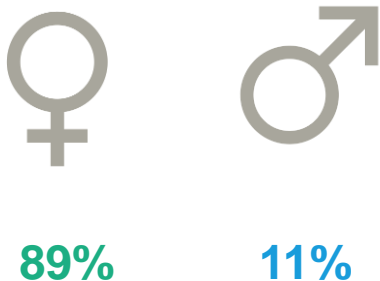


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



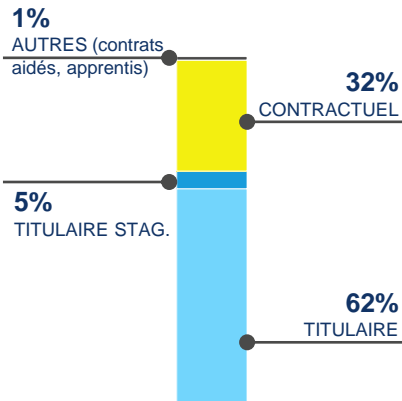
FICHE MÉTIER AGENT DE GESTION ADMINISTRATIVE – 2/2

SEXE DES AGENTS



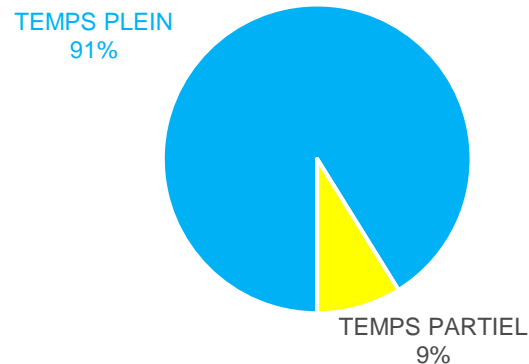
Rappel répartition FPH en région
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



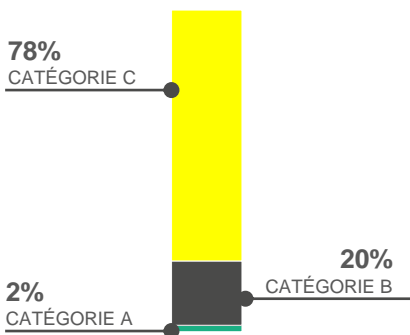
Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 26%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

♀
ÂGE MÉDIAN 46,1 ANS

ÂGE MÉDIAN : 46,1 ans / Rappel FPH en région : 41,9 ans

♂
ÂGE MÉDIAN 47,3 ANS

2ÈME PARTIE DE CARRIÈRE



1ÈRE PARTIE DE CARRIÈRE



FICHE MÉTIER ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD. – 1/2

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
MANAGEMENT
DES
ORGANISATIONS
DES SOINS

CODE MÉTIER :
05U20

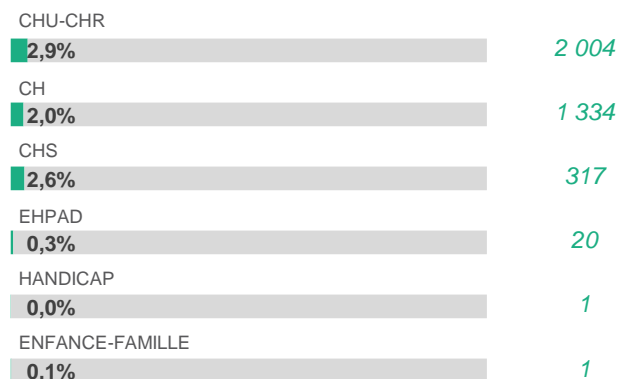
DÉFINITION : Organiser l'activité de soins et des prestations associées. Manager l'équipe et coordonner les moyens d'un service de soins, médicotechniques ou de rééducation, en veillant à l'efficacité et la qualité des prestations. Développer la culture du signalement et gérer les risques. Développer 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

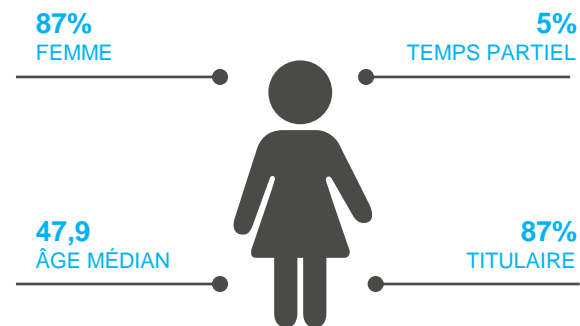
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

3 676
AGENTS
EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT
2,3%
DES EFFECTIFS AU
31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

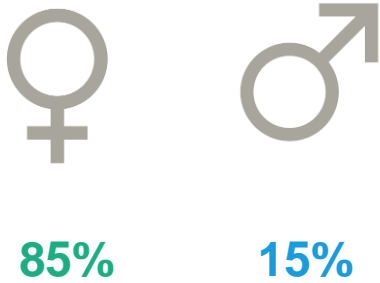


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



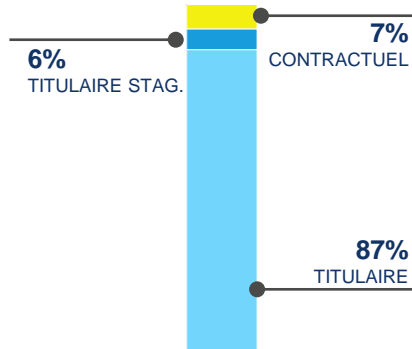
FICHE MÉTIER ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD. – 2/2

SEXE DES AGENTS



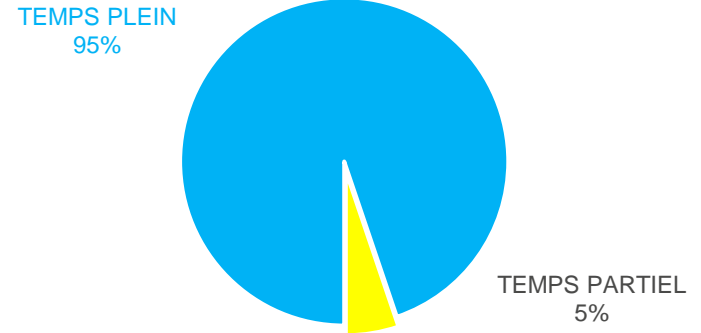
Rappel répartition FPH en région
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



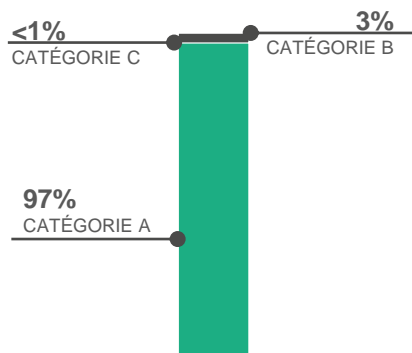
Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 26%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH
en région 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI

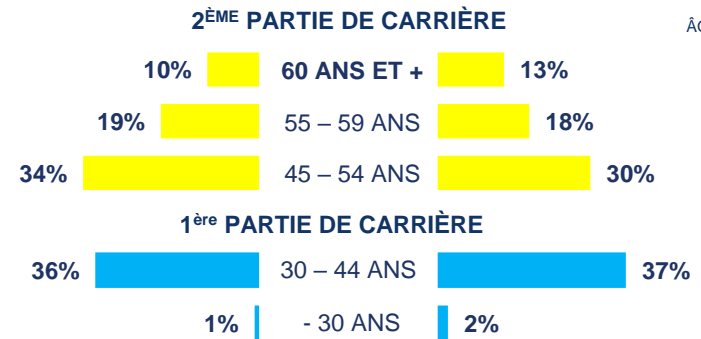


RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 47.9 ans / Rappel FPH en région : 41,9 ans

♀
ÂGE MÉDIAN
48,0 ANS

♂
ÂGE MÉDIAN
47,6 ANS



FICHE MÉTIER AGENT DE REST./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. Entretien des 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.

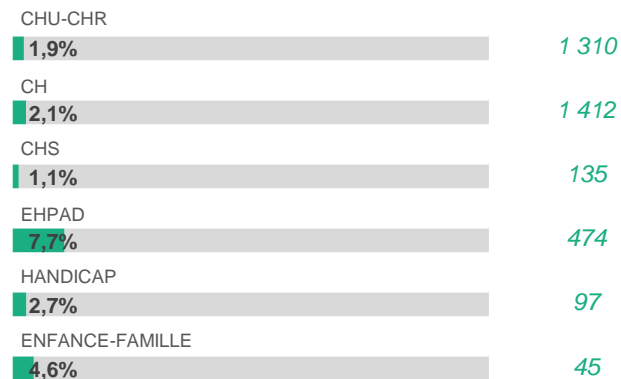
AUTRES APPELLATIONS : Employé(e) polyvalent de restauration

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

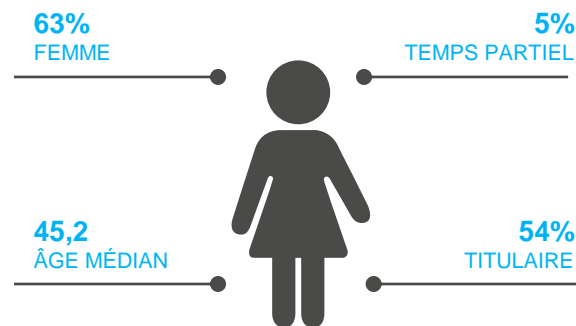
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

3 472
AGENTS
 EXERCENT CE
 MÉTIER DANS LA
 RÉGION SOIT
2,2%
 DES EFFECTIFS AU
 31 DECEMBRE 2022

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

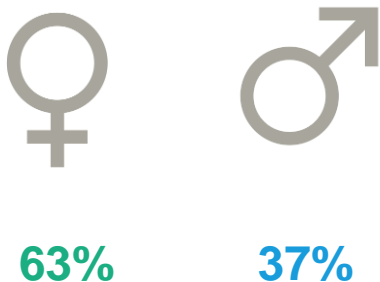


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



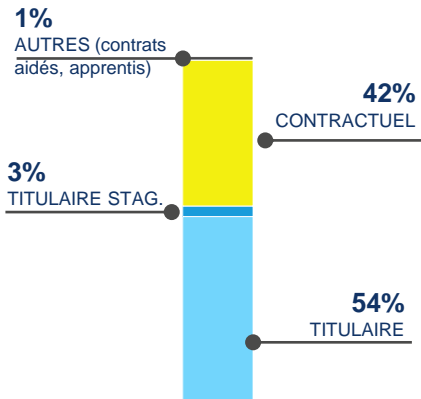
FICHE MÉTIER AGENT DE REST./HÔTELLERIE – 2/2

SEXE DES AGENTS



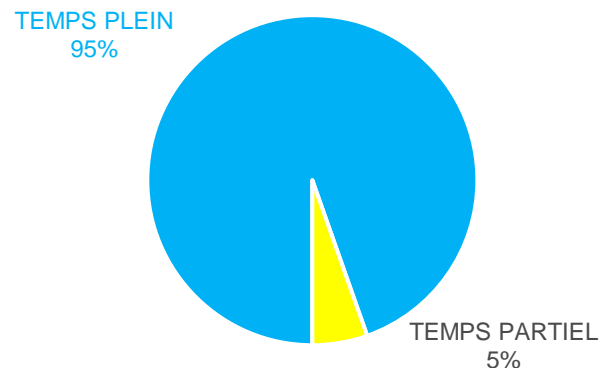
Rappel répartition FPH en région
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



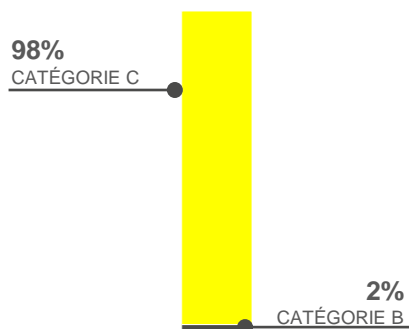
Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 26%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région 17%

CATÉGORIE D'EMPLOI



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 45,2 ans / Rappel FPH en région : 41,9 ans



ÂGE MÉDIAN
45,4 ANS

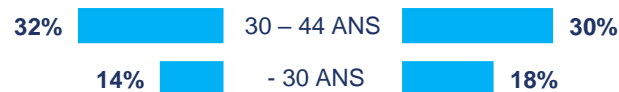


ÂGE MÉDIAN
44,8 ANS

2ÈME PARTIE DE CARRIÈRE



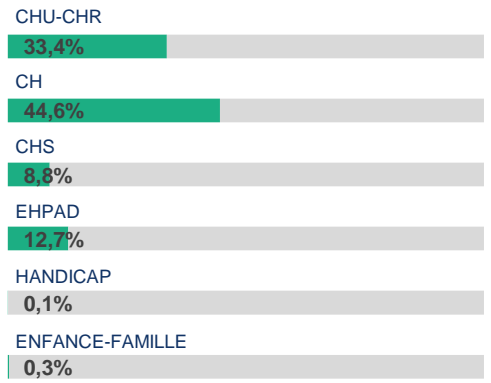
1ÈRE PARTIE DE CARRIÈRE



FOCUS SUR LES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS (ASHQ)

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

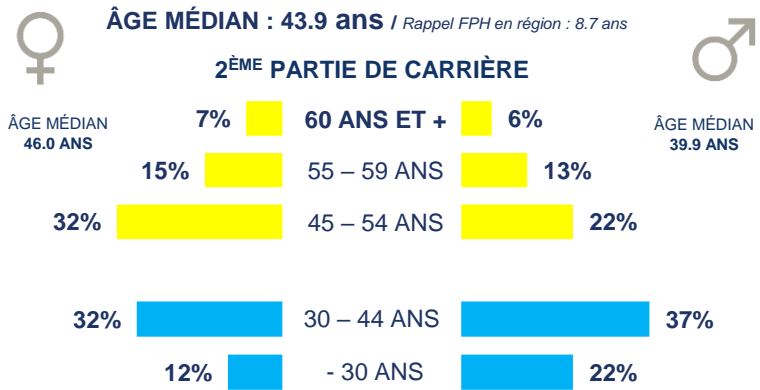
8%
DES AGENTS



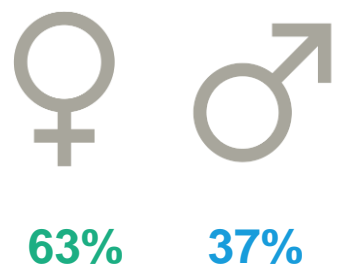
Moyenne nationale 12%

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

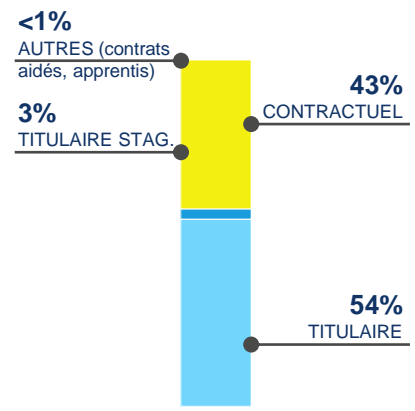
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



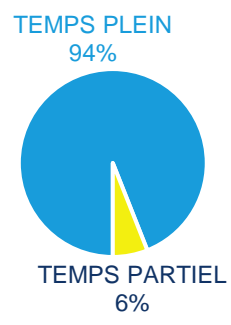
SEXE DES AGENTS



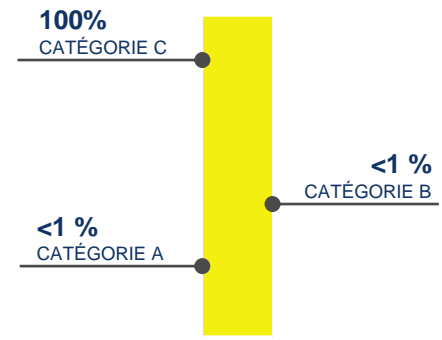
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



CATÉGORIE D'EMPLOI



FOCUS SUR LES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS (ASHQ)

FAMILLES DE MÉTIERS

EN RÉGION PLUS DE

12 372
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
DES SOINS

- 1 **SOINS 16%**
- 2 QHSE 45%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 22%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 3%
- 5 MANAGEMENT 2%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 3%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 1%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION <1%
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE 0%**

TOP 10 DES METIERS

AGENT DE BIONETTOYAGE	42,0%	5 194
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	12,5%	1 548
BRANCARDIER	12,1%	1 500
AGENT DE LOGISTIQUE	5,6%	687
AIDE-SOIGNANT	2,7%	340
AGENT DE STÉRILISATION	2,4%	302
AGENT D'ACCUEIL	2,2%	275
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE	1,6%	198
GESTIONNAIRE DE STOCKS	1,3%	165
ARCHIVISTE	1,0%	126

LES MÉTIERS DES SOINS (1/2)

	Effectifs	ETP
APPAREILLAGE DE PERSONNES	46	19
Audioprothésiste	23	1
Orthopédiste-orthésiste	1	1
Orthoprothésiste	9	8
Podo-orthésiste	5	0
Prothésiste dentaire	9	9

	Effectifs	ETP
ASSISTANCE AUX SOINS	39 323	37 644
Aide-soignant(e)	31 351	30 015
Socio-esthéticien(ne)	35	29
Brancardier(ère)	1 989	1 962
Assistant(e) dentaire	26	26
Auxiliaire de puériculture	5 198	4 913
Agent de service mortuaire	181	178
Responsable de service mortuaire	13	13
Encadrant(e) transport sanitaire	48	47
Ambulancier(ère)	482	461

	Effectifs	ETP
CONSEIL AUX PERSONNES	50	41
Conseiller en génétique	31	30
Conseiller conjugal	19	10

	Effectifs	ETP
COORDINATION EN SANTÉ	292	273
Coordinateur de parcours en santé	219	203
Coordinateur de prélèvement ou de transplantation d'organe	32	32
Gestionnaire de lit	41	38

	Effectifs	ETP
FORMATION ET INGÉNIERIE DE LA FORMATION AUX SOINS	841	789
Formateur des professionnels de santé	841	789

LES MÉTIERS DES SOINS (2/2)

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT DES ORGANISATIONS DES SOINS	4 159	3 998
Cadre soignant de pôle	477	447
Encadrant d'unité de soins et d'activités paramédicales	3 676	3 551

	Effectifs	ETP
SAGE-FEMME	1 855	1 669
Sage-femme	1 855	1 669

	Effectifs	ETP
SOINS DE RÉÉDUCATION	4 207	3 358
Diététicien	785	717
Orthophoniste	454	273
Masseur Kinésithérapeute	1 177	1 028
Orthoptiste	158	76
Pédicure podologue	98	32
Ergothérapeute	663	538
Psychomotricien	872	695

	Effectifs	ETP
SOINS INFIRMIERS	38 252	36 382
Infirmier en soins généraux	34 308	32 607
Infirmier de bloc opératoire	1 276	1 236
Infirmier en anesthésie-réanimation	1 391	1 325
Infirmier puériculteur	1 206	1 142
Infirmier perfusionniste	30	30
Infirmier en pratiques avancées	42	42

	Effectifs	ETP
SOINS MÉDICO-TECHNIQUES	7 769	7 453
Technicien de laboratoire médical	4 003	3 868
Préparateur en pharmacie hospitalière	1 450	1 372
Manipulateur en électroradiologie médicale	2 112	2 017
Physicien médical	75	74
Dosimétriste	15	15
Ingénieur en biologie médicale	95	90
Bio informaticien	18	17

LES MÉTIERS DU SOCIAL ET DE L'ÉDUCATIF

	Effectifs	ETP
ASSISTANCE À LA MISE EN ŒUVRE DE PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS	1 528	1 482
Aide médico psychologique	798	778
Assistant familial	111	103
Accueillant familial	13	6
Surveillant de nuit	368	368
Auxiliaire de vie sociale	224	214
Assistant maternel	13	13

CONCEPTION ET DÉVELOPPEMENT DE PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS	5 039	4 723
Educateur spécialisé	2 237	2 125
Educateur jeunes enfants	398	369
Educateur technique spécialisé	233	230
Assistant social	1 570	1 440
Conseiller en économie sociale et familiale	101	95
Mandataire judiciaire à la protection des majeurs	31	25
Moniteur-éducateur	271	267
Educateur sportif	196	172

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT SOCIO-ÉDUCATIF	388	377
Responsable socio-éducatif	156	155
Encadrant socio-éducatif	158	153
Responsable de crèche	74	69

PSYCHOLOGIE	3 796	2 734
Psychologue	3 796	2 734

SOCIOCULTUREL, LOISIRS ET CULTUEL	645	447
Ministre du culte	179	45
Animateur	466	402

LES METIERS DE LA RECHERCHE CLINIQUE

	Effectifs	ETP
CONCEPTION, GESTION ET ANALYSE DES DONNÉES	123	113
Biostatisticien	66	60
Gestionnaire de données biomédicales	57	53

	Effectifs	ETP
COORDINATION, ORGANISATION ET SURVEILLANCE	894	851
Assistant de recherche clinique	624	591
Chef de projets de recherche clinique	271	261

	Effectifs	ETP
INVESTIGATION	1 208	1 100
Technicien d'études cliniques	533	492
Coordinateur d'études cliniques	81	79
Ingénieur de recherche hospitalier	454	401
Ingénieur d'études hospitalier	141	128

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

	Effectifs	ETP
ESPACES VERTS	235	221
Encadrant espaces verts	42	42
Agent d'entretien des espaces verts	193	179

	Effectifs	ETP
EXPLOITATION, INSTALLATION / MAINTENANCE – MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET SANITAIRES	477	469
Encadrant installations et maintenance équipements sanitaires, thermiques	67	67
Monteur en installations et maintenance des install. sanitaires et thermiques	410	402

	Effectifs	ETP
INGÉNIERIE ET MAINTENANCE BIOMÉDICALE	258	254
Conseiller en ingénierie biomédicale	26	25
Encadrant maintenance biomédicale	23	22
Technicien biomédical	209	206

	Effectifs	ETP
INGÉNIERIE ET REALISATION TOUS CORPS D'ETAT (TCE)	253	247
Conducteur d'opérations tous corps d'état TCE	76	76
Conducteur de travaux tous corps d'état TCE	117	113
Dessinateur-projeteur	60	58

	Effectifs	ETP
INSTALLATION ET MAINTENANCE, MATÉRIELS ET SYSTÈMES ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES ET AUTOMATIQUES	677	662
Encadrant maintenance électrique et automatismes	114	112
Electromécanicien de maintenance	85	84
Electricien de maintenance	478	466

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

	Effectifs	ETP
MAINTENANCE CLOS ET COUVERTS ET AMÉNAGEMENTS INTÉRIEURS	1 420	1 395
Maçon	10	9
Encadrant maintenance Corps d'Etat secondaires	65	64
Agent de maintenance générale des bâtiments	1 076	1 064
Menuisier-Agenceur	104	99
Métallier-serrurier	107	104
Peintre en bâtiment	58	55

	Effectifs	ETP
MAINTENANCE DES MATÉRIELS ET DES ÉQUIPEMENTS MÉCANIQUES	50	45
Encadrant de maintenance des équipements et matériels mécaniques	14	13
Mécanicien de maintenance	36	32

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT, INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE	230	227
Responsable des travaux	61	59
Responsable des services biomédicaux	42	42
Responsable de la maintenance tous corps d'état	127	126

LES MÉTIERS DES ACHATS ET DE LA LOGISTIQUE

	Effectifs	ETP
ACHAT	277	263
Responsable des achats	77	72
Acheteur	94	88
Gestionnaire des marchés publics	83	80
Responsable des marchés publics	23	22

	Effectifs	ETP
BLANCHISSERIE-LINGE	913	884
Responsable blanchisserie	26	25
Agent de blanchisserie	648	625
Lingère, couturière	208	202
Encadrant de production blanchisserie	32	32

	Effectifs	ETP
LOGISTIQUE GÉNÉRALE	3 616	3 500
Responsable logistique	170	168
Gestionnaire de stocks	798	776
Agent de logistique	2 419	2 331
Encadrant logistique	228	224

	Effectifs	ETP
RESTAURATION - HÔTELLERIE	4 841	4 671
Encadrant production culinaire / alimentaire	105	99
Cuisinier	933	897
Agent de restauration et/ou d'hôtellerie	3 472	3 358
Conseiller hôtelier	34	31
Maître de maison	69	66
Responsable restauration	129	128
Responsable hôtelier	100	91

LES MÉTIERS DE LA QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

	Effectifs	ETP
HYGIÈNE	7 198	6 704
Hygiéniste	102	100
Encadrant bionettoyage	82	80
Agent de bionettoyage	6 321	5 841
Encadrant de stérilisation	24	24
Agent de stérilisation	657	647
Bio hygiéniste	12	11

	Effectifs	ETP
QUALITÉ / PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES	323	307
Coordinateur qualité / gestion des risques	180	178
Animateur qualité / gestion des risques	74	65
Chargé des relations avec les usagers	68	64

	Effectifs	ETP
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TAVAIL ET ENVIRONNEMENT	96	91
Conseiller en prévention des risques professionnels	77	72
Conseiller environnement et développement durable	19	19

	Effectifs	ETP
SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS	900	862
Encadrant de la sécurité des personnes et des biens	68	68
Agent de sécurité incendie	485	479
Encadrant sécurité incendie	104	99
Agent de prévention et de sécurité des personnes et des biens	224	199
Responsable de la sécurité	18	16

LES MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION

	Effectifs	ETP
CONCEPTION ET INTÉGRATION DES APPLICATIONS	625	603
Chargé des applications informatiques	193	185
Chef de projet informatique	432	418

	Effectifs	ETP
EXPERTISE SYSTÈMES D'INFORMATION	115	110
Architecte / Urbaniste du SI	19	18
Expert technique (réseau, système, BDD,...)	59	57
Responsable de sécurité des systèmes d'information	36	35

	Effectifs	ETP
SUPPORT ET EXPLOITATION	692	671
Intervenant / support informatique utilisateurs	341	326
Exploitant technique	351	344
Métier à préciser	2 212	2 125

LES MÉTIERS DE LA GESTION DE L'INFORMATION

	Effectifs	ETP
ACCUEIL ET ORIENTATION DES PERSONNES	2 188	2 052
Encadrant Accueil - Standard	45	43
Agent d'accueil	1 660	1 571
Assistant de régulation médicale	483	437

	Effectifs	ETP
ARCHIVAGE ET DOCUMENTATION	773	739
Encadrant archives	34	34
Archiviste	631	606
Documentaliste	53	46
Encadrant documentaliste	9	8
Responsable archives	19	19
Bibliothécaire	27	26

	Effectifs	ETP
GESTION MÉDICO ADMINISTRATIVE ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION MÉDICALE	6 797	6 426
Encadrant de département d'information médicale	8	8
Secrétaire médical	6 311	5 968
Encadrant des secrétariats médicaux	72	69
Technicien d'information médicale	345	323
Analyste des données d'activités hospitalières	18	17
Statisticien	42	41

LES MÉTIERS DU MANAGEMENT (1/2)

	Effectifs	ETP
COMMUNICATION	212	202
Chargé de communication	159	154
Webmestre éditorial	10	7
Technicien communication multimédia	43	41
CONTRÔLE ET ORGANISATION	387	367
Contrôleur de gestion	234	224
Conseiller en organisation	118	111
Gestionnaire de données	36	32
DROIT ET JURIDIQUE	104	95
Conseiller juridique	72	64
Chargé de valorisation de la recherche	31	31

	Effectifs	ETP
FINANCES, COMPTABILITÉ	2 741	2 633
Chargé de la trésorerie et de la dette	21	20
Responsable budgétaire et financier	253	245
Gestionnaire admissions frais de séjour traitement externe	1 729	1 658
Gestionnaire comptable et achat	561	540
Gestionnaire finances	178	170
GESTION ET ADMINISTRATION	6 206	5 919
Agent de gestion administrative	3 716	3 540
Secrétaire	2 092	1 993
Cadre administratif de pôle	397	386

LES MÉTIERS DU MANAGEMENT (2/2)

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT STRATÉGIQUE	888	839
Directeur de la logistique et des achats	42	40
Directeur des affaires générales	47	33
Directeur des soins en établissement	84	81
Directeur des finances	75	73
Directeur des soins en institut de formation (aux métiers de la santé)	29	26
Directeur des ressources humaines	78	74
Directeur de la qualité (et de la gestion des risques)	24	23
Directeur des investissements et de la maintenance	33	31
Directeur des affaires médicales (et de la recherche)	26	23
Directeur des systèmes d'information	91	87
Directeur de la communication et des relations avec les usagers	9	9
Directeur d'établissement de santé - chef d'établissement	140	137
Directeur de site / pôle / projets	133	127
Directeur d'établissement social et médico-social - chef d'établissement	77	77

	Effectifs	ETP
RESSOURCES HUMAINES	1 692	1 622
Responsable des ressources humaines	216	213
Chargé de la formation continue	69	68
Chargé du développement des ressources humaines	63	61
Chargé des relations sociales	23	23
Gestionnaire des ressources humaines	1 157	1 106
Encadrant gestion des ressources humaines	164	151

