



FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE HAUTS-DE-FRANCE

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE EN HAUTS-DE-FRANCE : DES ENJEUX D'EMPLOI, D'ATTRACTIVITE ET DE FORMATION





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 Picardie (2014) EST L'UN DE CES OUTILS.

Pour poursuivre cette dynamique d'accompagnement, les Instances régionales de l'ANFH ont décidé de lancer une nouvelle démarche Métiers-compétences, couplant l'actualisation de la CARTOGRAPHIE REGIONALE DES METIERS des agents de la FPH, la réalisation de la 1ÈRE CARTOGRAPHIE DES PERSONNELS MÉDICAUX (au 31/12/20) à une enquête sur les MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS EN TENSION à l'échelle de la région HAUTS-DE-FRANCE.

Un « focus » spécifique sur les BESOINS EN FORMATION DES PROFESSIONNELS DE LA FILIÈRE TECHNIQUE ET LOGISTIQUE a également été réalisé.

Nota : la cartographie médicale et le focus sur la filière logistique et technique font l'objet de rapports distincts.



1

P. 6 LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH) EN HAUTS-DE-FRANCE : UN ACTEUR DE POIDS DANS L'EMPLOI REGIONAL

2

P.14 LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS DE LA FPH (PERSONNEL NON MÉDICAL ET SAGE-FEMME)

3

P. 50

LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT ET METIERS EN TENSION DANS LA FPH EN HAUTS-DE-FRANCE

P. 74 ANNEXES



UNE DÉMARCHE BASÉE SUR UNE APPROCHE MÉTIERS-COMPÉTENCES

8 ÉTAPES

POUR RÉALISER LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

1

L'ANFH régionale lance la démarche et contacte ses adhérents

2

L'établissement s'engage

3

Le fichier de données métiers est transmis au prestataire

4

Les données sont vérifiées et traitées

5

Les établissements valident les affectations métiers

6

Un approfondissement qualitatif et prévisionnel est mis en place

7

Les résultats sont traités et analysés

8

Les plans d'action sont définis et lancés

UNE CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS QU'EST-CE QUE C'EST?

Quel poids pour les différents secteurs ? Quelle part de soignants ? Quel est l'âge moyen des encadrants ? Combien de « faisant-fonction» ?...

Cartographier les métiers, c'est recueillir auprès des établissements une somme de données permettant de disposer d'une photographie détaillée de la Fonction publique hospitalière, dans sa diversité et sa richesse.

MIEUX CONNAÎTRE, AGIR ET ANTICIPER

Une fois récoltées, triées, compilées, mises en graphiques, légendées, comment exploiter toutes ces données ? C'est à cette étape que le deuxième volet du travail est enclenché, avec l'analyse qualitative des résultats, les enseignements à en tirer et les actions à engager. L'objectif est de mieux connaître les métiers exercés dans les établissements et leur évolution, afin d'anticiper les besoins en formation et de proposer une offre adéquate.

UNE DÉMARCHE QUI S'ENRICHIT AU FIL DU TEMPS

La cartographie est un dispositif vivant, qui évolue avec l'actualité (réforme territoriale, création des Groupements Hospitaliers de Territoire...) et demande à être ajusté pour rester pertinent. Pour cette raison, il est nécessaire d'actualiser régulièrement les cartographies et les enquêtes qualitatives et prévisionnelles.





UN DES MEILLEURS TAUX DE COUVERTURE DES AGENTS DU 2^{EME} CYCLE DE CARTOGRAPHIES REGIONALES DES MÉTIERS

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

67% 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 : 86%

COUVERTURE « AGENTS »

133 ENTITÉS JURIDIQUES

94 101

AGENTS COUVERTS PAR LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

SOIT

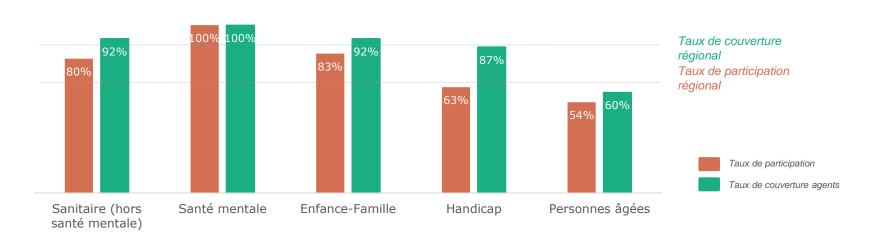
91%

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 Hauts-de-France par rapport aux indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2ème cycle de l'ANFH. Il s'agit de Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Centre-Val de Loire, Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, PACA, Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine, Occitanie et Normandie. La Martinique n'est pas intégrée dans ce comparatif, du fait d'indicateurs très spécifiques.

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





LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE EN HAUTS-DE-FRANCE :

UN ACTEUR DE POIDS DANS L'EMPLOI REGIONAL



LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE EN HAUTS-DE-FRANCE

A RETENIR :

- La région Hauts-de-France compte 112 477 professionnels de la FPH (personnels soignants, socio-éducatifs, administratifs, logistiques, techniques et personnels médicaux). La contribution de la FPH dans l'emploi salarié, supérieure à la moyenne en France métropolitaine (5%), résulte d'un secteur Santé-Social un peu plus important en Hauts-de-France qu'au plan national.
- Plus d'1 professionnel sur 2 exerce dans le département du Nord (52 530 professionnels), suit derrière le département du Pas-de-Calais (21 215). La contribution de la FPH dans l'emploi est toutefois la plus forte dans l'Aisne et la Somme, où la FPH représente plus de 8% des emplois salariés.
- Le sanitaire est le principal employeur avec 88% des agents (91 560 personnes) exerçant dans 83 centres hospitaliers (CHU, CH et CHS). Parmi eux, 13 506 agents exercent en santé mentale, soit 13% de l'effectif régional, répartis à près de 8 sur 10 en CHS et 2 sur 10 dans un service de santé mentale.
- Toutefois, le poids des agents en EHPAD est important : ils totalisent 17 438 agents, soit 17% de la FPH, avec un effectif en EHPAD hébergé au sein de CH de plus de 10 000 agents, supérieur à celui des EHPAD autonomes (environ 7 200).





LA FPH EN HAUTS-DE-FRANCE: 6% DE L'EMPLOI SALARIE RÉGIONAL

112 477 PROFESSIONNELS**

répartis sur

198 ENTITÉS

JURIDIQUES

103 736

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







- Actuellement, 112 477 PROFESSIONNELS exercent leur activité au sein de la FPH dont 92% de personnels non médicaux (administratifs, socio-éducatifs, soignants, logistiques, techniques et sages-femmes).
- Ces 112 477 professionnels représentent 6% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL en Hauts-de-France, un POIDS SUPERIEUR à la moyenne en France métropolitaine (5%).
- Ce poids de la FPH dans l'emploi régional est lié à UN SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE IMPORTANT (16,3% de l'emploi salarié contre 13,9% en France métropolitaine), la part de la FPH dans l'emploi sectoriel étant, quant à elle, identique à la moyenne nationale (37%).

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

Emploi salarié en région (+/- 1 859 900)



Secteur Santé-Action sociale 302 307 salariés soit 16,3% de l'emploi salarié (13,9% France métropolitaine)



112 477 professionnels soit 37% de l'emploi dans le secteur santé Action-Sociale, et environ 6,0% de l'emploi salarié de la région

- 1 Source : INSEE, CLAP 2015
- 2 Le secteur Santé-Action-sociale regroupe les « activité pour la santé humaine » ainsi que «Hébergement médico-social et social » et « Action sociale sans hébergement » (INSEE)
- 3 Cartographie régionale des métiers Hauts-de-France au 31/12/20

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

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

^{***} Le volume des agents administratifs, éducatifs, soignant, techniques et sages-femmes ont été extrapolés à partir des données ANFH au 31/12/20



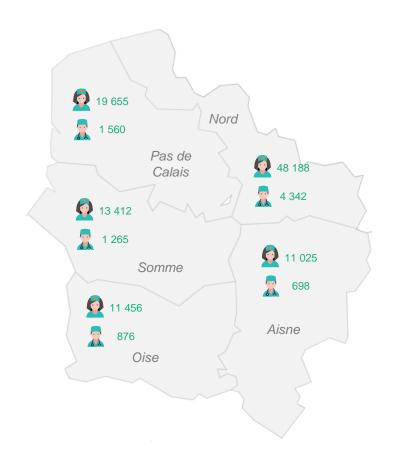


UNE CONCENTRATION FORTE SUR LE DÉPARTEMENT DU NORD QUI COMPTE PRÈS D'1 PROFESSIONNEL SUR 2

46,7% des professionnels de la FPH en Hauts-de-France travaillent dans le DÉPARTEMENT DU NORD (52 530 professionnels), largement devant LE PAS-DE-CALAIS (21 215 professionnels, soit **18,9%**).

Les 3 départements de l'ex-Picardie totalisent un peu plus d'un tiers de l'effectif régional : SOMME (13%), OISE (11%) ET AISNE (10,4%).

	Agents de la FPH	Pers. médicaux	Eff. total des profession- nels de la FPH	Poids des professionnels de la FPH dans la région
59-Nord	48 188	4 342	52 530	46,7%
62-Pas-de-Calais	19 655	1 560	21 215	18,9%
80-Somme	13 412	1 265	14 677	13,0%
60-Oise	11 456	876	12 332	11,0%
02-Aisne	11 025	698	11 723	10,4%
Total	103 736	8 741	112 477	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.

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





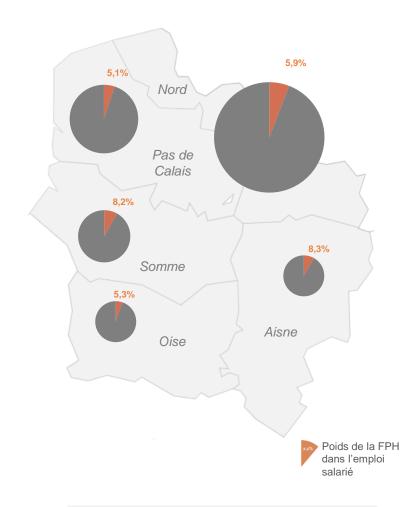


UNE CONTRIBUTION DE LA FPH A L'EMPLOI VARIANT DE 5% A PLUS DE 8% SELON LE DÉPARTEMENT

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

- ➤ Dans le Nord, département qui emploie 52 530 professionnels de la FPH, celleci ne représente que 5,9% de l'emploi salarié du département, du fait d'une dynamique d'emploi très forte dans ce territoire.
- ▶ Dans l'Aisne, département ayant l'effectif FPH le plus bas (11 723 professionnels), la FPH contribue pourtant à plus de 8% de l'emploi salarié du fait d'un contexte d'emploi moins développé au plan départemental.

	Effectif total des profession- nels de la FPH	Poids des profession- nels de la FPH dans la région	Effectif des salariés tous secteurs*	Poids de la FPH dans l'emploi salarié
02-Aisne	11 723	10,4%	141 510	8,3%
80-Somme	14 677	13,0%	179 535	8,2%
59-Nord	52 530	46,7%	895 358	5,9%
60-Oise	12 332	11,0%	230 860	5,3%
62-Pas-de-Calais	21 215	18,9%	412 644	5,1%
Total	112 477	100%	1 859 907	6,0%



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.

Source : Insee - CLAP 2015

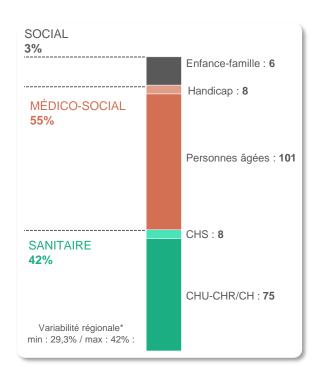


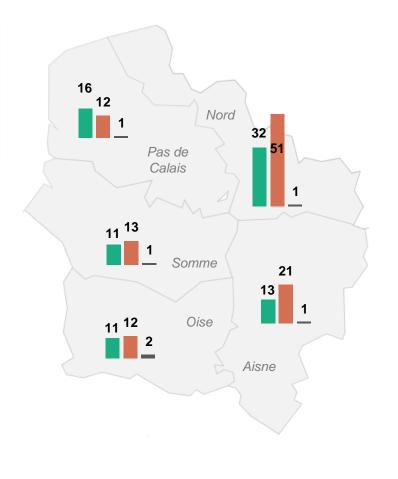


DES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES TRES IMPLANTÉS EN HAUTS-DE-FRANCE

Avec 2 CHU, 73 centres hospitaliers et 8 CHS, on observe un POIDS ÉLEVÉ DES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES en Hauts-de-France (42%) par rapport aux autres régions cartographiées.

Le secteur MEDICO-SOCIAL compte PLUS D'1 ÉTABLISSEMENT SUR 2 (55%), et le secteur SOCIAL, 3% des établissements relevant de la Protection de l'enfance.

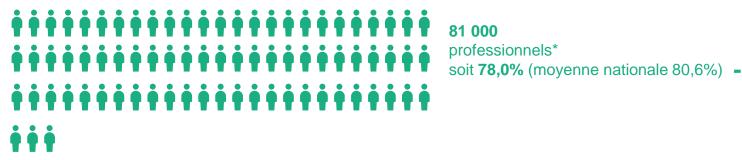






UN POIDS DES AGENTS TRAVAILLANT EN CHS OU DANS LE SECTEUR HANDICAP-ENFANCE UN PEU PLUS ÉLEVÉ QU'AU PLAN NATIONAL

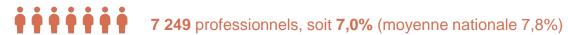




SANTÉ MENTALE : CHS : 8 établissements



PERSONNES ÂGÉES: EHPAD autonomes: 101 établissements



HANDICAP: 8 établissements

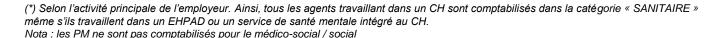


ENFANCE-FAMILLE: 6 établissements



HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE: 14 établissements

4 927 professionnels, soit 4,8% (moyenne nationale 3,5%) +





AU GLOBAL, 13% DES AGENTS DE LA FPH EXERCENT EN SANTE MENTALE ET 17% EN EHPAD, AUTONOMES OU HEBERGÉS



17 438 professionnels exerçant en EHPAD : 42% en EHPAD autonomes et 58% en EHPAD hébergés.

17% des professionnels de la FPH en Hauts-de-France



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

- P. 15 Le profil régional des agents de la FPH
- P. 21 Des profils-métiers et des caractéristiques socio-professionnelles spécifiques à chaque type d'établissement
- P. 28 Des profils-métiers et des caractéristiques socio-professionnelles spécifiques à chaque territoire
- P. 32 Focus sur les agents contractuels
- P. 35 Focus sur les agents exerçant une mission d'encadrement
- P. 38 Focus sur les agents en contrat aidé
- P. 41 Focus sur des situations d'écarts de grade ou « faisant-fonction »
- P. 46 Focus sur des situations de reconversion ou d'évolution professionnelle chez les soignants



PROFIL RÉGIONAL DES AGENTS DE LA FPH

A RETENIR

- La région HAUTS-DE-FRANCE compte 103 736 agents de la FPH répartis sur 9 familles de métiers et 184 métiers sur les 189 du répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie-FPH.
- La région a pour particularité un poids quasi-identique des AS (22,2% de l'effectif) et des IDE (22,1%), situation proche d'AURA à la composante sanitaire également très marquée. La part des agents de bionettoyage (8,2%) se situe dans la moyenne des régions cartographiées.
- Le profil-type de l'agent des HAUTS-DE-FRANCE est caractérisé par :
 - 79% de femmes, taux régional le plus faible, avec PACA
 - 53% d'agents en catégorie C
 - 70% de titulaires, taux bas, mais similaire à celui des cartographies régionales réalisées au 31/12/20 (69% en Occitanie et 70% en Normandie).
- 1/4 des agents (25%) a un statut de contractuel, taux identique à celui d'Occitanie et Normandie, le plus élevé derrière Pays de la Loire (26%).
- Les agents sont les plus jeunes des régions ayant réalisé leur cartographie, avec un âge médian de 40,4 ans et 41% d'agents en 2^{nde} partie de carrière (45 ans et plus).





PROFIL RÉGIONAL DES AGENTS DE LA FPH

103 736

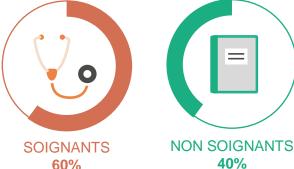
AGENTS DE LA FPH **RÉPARTIS SUR**

9 FAMILLES **DE METIERS**

ET

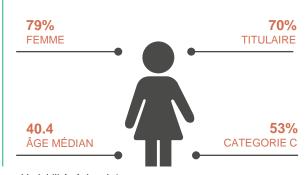
184 MÉTIERS





Variabilité régionale* (% soignants)

PROFIL TYPE DE L'AGENT



Variabilité régionale* : min: 41.2 / max: 43.0

VARIABILITÉ RÉGIONALE SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES SOCIO-PROFESSIONNELS

SEXE DES AGENTS



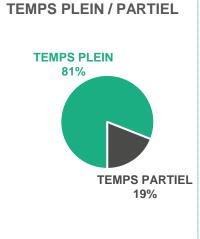
79%

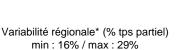
21%

Variabilité régionale* (% femmes) min: 79% / max: 84%

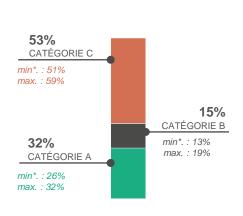
STATUT DES AGENTS <1% **CONTRAT AIDE** 26% 4% CONTRACTUEL TITULAIRE STAG. 70% **TITULAIRE** Variabilité régionale* (% contract.) min: 19% / max: 26%

min: 58% / max: 64%





CATÉGORIE D'EMPLOI





1 AGENT SUR 2 EXERCE LE MÉTIER D'AS, IDE OU AGENT DE BIONETTOYAGE, AVEC, POUR PARTICULARITÉ RÉGIONALE, UN EFFECTIF SIMILAIRE D'AS ET IDE

La région HAUTS-DE-FRANCE a pour particularité un poids quasi-identique des AS (22,2% de l'effectif) et des IDE (22,1%), situation proche d'AURA à la composante sanitaire également très marquée. La part des AGENTS DE BIONETTOYAGE (8,2%) se situe dans la moyenne des régions cartographiées (taux variant de 6,3% à 10,8%). Notons aussi, dans ce top 10, la présence des psychologues (1,6%) et le poids des agents de gestion de administrative (3,2%) dans la fourchette haute des régions étudiées.

FAMILLES DE MÉTIERS

- 1 SOINS 60%
- 2 QHSE 10%
- 3 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 9%
- 4 ACHAT ET LOGISTIQUE 7%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 5%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%

101	TO DEG WIETIENG			
AIDE-SOIGNANT			NOR	PIC
	22,2%	22 989	14 981	8 008
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX				
	22,1%	22 974	15 495	7 479
AGENT DE BIONETTOYAGE				
8,2%		8 529	5 286	3 243
SECRÉTAIRE MÉDICAL				
3,6%		3 760	2 555	1 205
AGENT DE GESTION ADMIN.				
3,2%		3 285	2 105	1 179
AGENT DE REST./HÔTELLERIE				
2,4%		2 510	1 730	780
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.				
1,8%		1 911	1 205	706
PSYCHOLOGUE				
1,6%		1 688	1 171	517
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL				
1,6%		1 678	1 178	500
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE				
1,5%		1 572	1 052	520

TOP 10 DES METIERS*

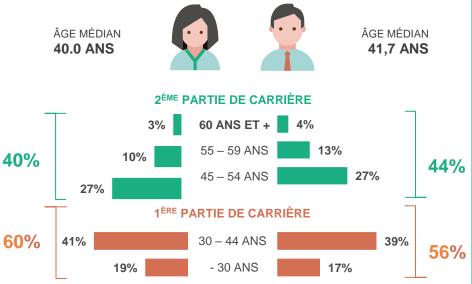


AVEC SEULEMENT 41% D'AGENTS EN 2NDE PARTIE DE CARRIÈRE, HAUTS-DE-FRANCE EST LA PLUS JEUNE DES RÉGIONS CARTOGRAPHIÉES

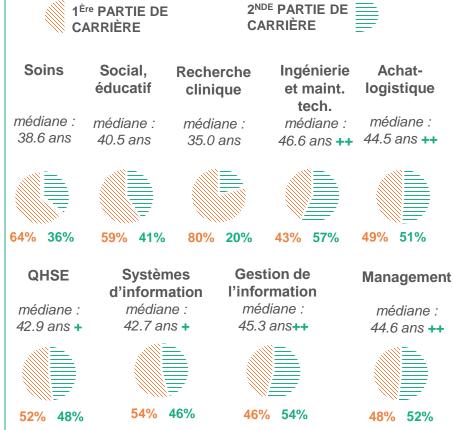
L'ÂGE MÉDIAN des agents de la FPH en HAUTS-DE-FRANCE s'établit à **40,4 ANS***, soit l'âge le plus bas des régions cartographiées en métropole devant la NORMANDIE (41,2 ans) (variabilité régionale*: min: 40,4 ans / max: 43).

Seuls **41%** de ces agents se situent EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE, à savoir qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus, taux régional également le plus faible *(variabilité régionale* : min : 41% / max : 47,3%)*. Cette proportion est plus élevée chez les hommes (44%), plus nombreux à exercer des métiers où l'âge médian dépasse les 44 ans (technique, logistique, management...).

RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ÂGE



RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LA FAMILLE DE MÉTIERS

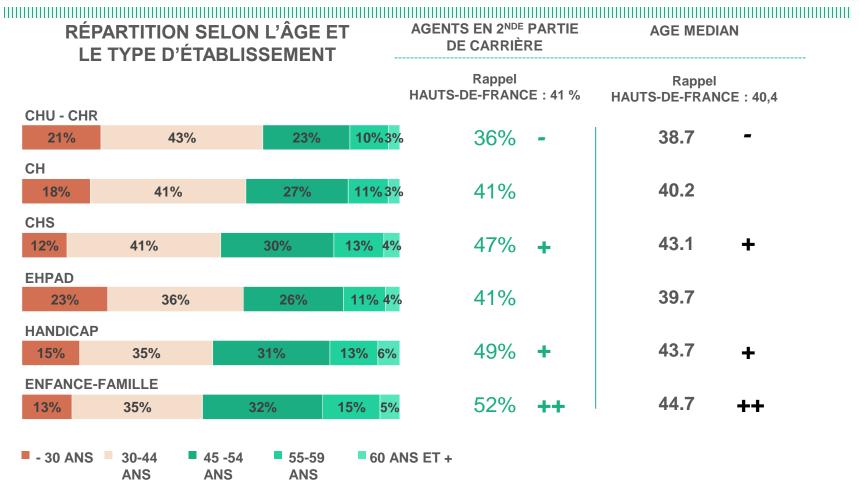


L'âge médian est fortement lié au métier exercé ; il varie de **35 ans** pour la Recherche clinique à **46,6 ans** pour l'Ingénierie et la maintenance technique. Ainsi, tandis que seuls **20%** des agents sont en 2^{nde} partie de carrière en recherche clinique, c'est le cas de **57%** des agents dans l'ingénierie et la maintenance.



ENVIRON 1/3 DES AGENTS EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIERE DANS LES CHU, PLUS DE LA MOITIÉ DANS LA PROTECTION DE L'ENFANCE

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 36% DANS LES CHU VS 52% DANS LA PROTECTION DE L'ENFANCE et L'ÂGE MÉDIAN DIFFÈRE DE PRÈS 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 36,3 ans, contre 39,6 pour les éducateurs spécialisés et 40 ans pour les AS), mais peuvent jouer aussi l'attractivité des établissements et leur capacité de fidélisation des agents.

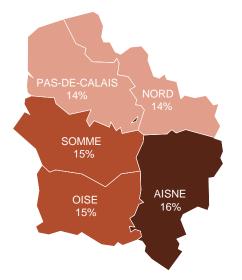




PLUS D'1/3 DES AGENTS EN FIN DE CARRIERE SUR 10 METIERS, AVEC DES ENJEUX DE RENOUVELLEMENT POUR CERTAINS D'ENTRE EUX

En HAUTS-DE-FRANCE, 14 828 AGENTS ont 55 ans et plus, soit 14% EN FIN DE CARRIÈRE, taux le moins élevé avec Centre-Val de Loire et Pays de la Loire (variabilité régionale*: 14% / 19%). Parmi les métiers à plus fort taux de fin de carrière, on trouve L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR (Directions, cadres de Pôle) avec un effectif de 60 ans et plus parfois important (22 Dir. d'établissements de santé, par exemple), les ACCUEILLANTS ET ASSISTANTS FAMILIAUX et des métiers en voie de disparition comme celui de MÉCANICIEN DE MAINTENANCE. Le taux d'agents de 55 ans et plus varie de 14 À 16% selon les départements.

TAUX D'AGENTS EN FIN DE CARRIERE PAR DEPARTEMENT



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

DIR. D'ÉTAB. DE SANTÉ		55-59 ans	60 ans et plus
58,1%	39	17	22
DIR. SOINS EN ÉTABLISSEMENT			
57,9%	38	22	16
MINISTRE DU CULTE			
50,2%	39	14	25
ENCADRANT BIONETTOYAGE			
46,1%	18	13	5
ACCUEILLANT FAMILIAL			
45,9%	16	10	6
PEINTRE EN BÂTIMENT			
44,4%	26	21	6
DIR. DES AFFAIRES GÉNÉRALES			
40,9%	17	6	11
CADRE SOIGNANT DE PÔLE			
40,8%	156	93	63
MÉCANICIEN DE MAINTENANCE			
37,1%	11	5	6
ASSISTANT FAMILIAL			
36,8%	85	45	40



DES PROFILS-METIERS SPECIFIQUES A CHAQUE TYPE D'ETABLISSEMENT

A RETENIR:

- CHU: 1er métier = IDE, tandis qu'AS et agents de bionettoyage moins représentés qu'en CH. Présence dans le top 10 des infirmiers puériculteurs, des manipulateurs en électroradiologie médicale et des brancardiers, poids un peu plus fort des secrétaires médicales et techniciens de laboratoire médicale et moindre des agents de bionettoyage.
- CH: par rapport aux CHRU et CHS, profil caractérisé par le poids, plus important, des AS, des agents administratifs et de restauration-hôtellerie, ainsi que par la présence, dans le top 10 des sages-femmes et auxiliaires de puériculture.
- CHS et services de santé mentale au sein de CH: 1er métier = IDE, exercé par plus d'1/3 des gents sur 10, tandis que les AS sont moins représentés. Présence de 4 métiers de la famille 'Socioéducatifs' dans le top 10, dont les psychologues (4ème métier en effectif, à relativiser du fait du fort taux de temps partiel).
- EHPAD autonomes ou hébergés au sein de CH: une forte proportion d'AS (1er métier: plus d'1 agent sur 3 en EHPAD autonome, près d'1 sur 2 en EHPAD hébergé) et agents de bionettoyage. Métiers-support plus représentés dans les EHPAD autonomes (ex: cuisinier, agent de restauration/hôtellerie) que dans les EHPAD hébergés, du fait, très certainement, d'une moindre imputation de ces fonctions à l'activité d'EHPAD. Poids des IDE et des encadrants d'unités de soins plus élevé en EHPAD hébergés.
- Handicap et Enfance: majorité de métiers socio-éducatifs dans le top 10, avec un profil différent selon le secteur. Protection de l'enfance: éducateur spécialisé = 1^{er} métier avec près d'1/3 de l'effectif (32%) Vs Handicap = 1^{er} métier, mais avec seulement 13,2% des agents, juste devant AS, moniteur-éducateur et AMP, qui comptent chacun environ 10% de l'effectif.

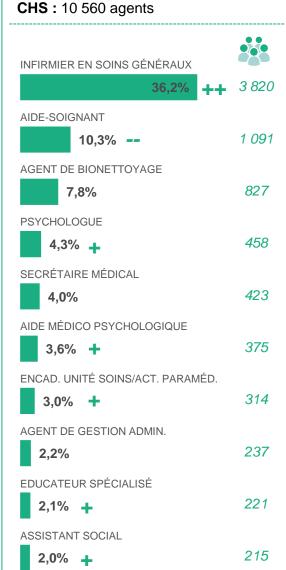




DES PROFILS-MÉTIERS DIFFERENCIÉS ENTRE CHRU, CH ET CHS

CHU - CHR : 18 169 agents	
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	
22,2%	4 038
AIDE-SOIGNANT	
18,7% -	3 398
AGENT DE BIONETTOYAGE	
6,3% -	1 152
SECRÉTAIRE MÉDICAL	
5,1% +	923
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL	
4,2% +	761
AGENT DE GESTION ADMIN.	
2,7%	496
INFIRMIER PUÉRICULTEUR	
2,7% +	496
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	
2,3%	413
BRANCARDIER	
2,2% +	400
MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.	
2,0% +	372

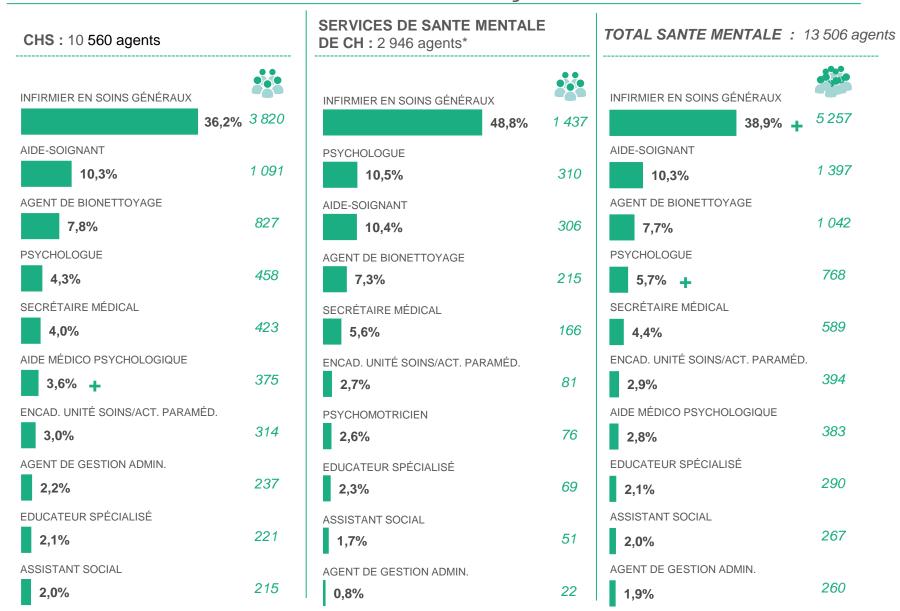
CH : 62 831 agents	
AIDE-SOIGNANT	
24,5% +	15 424
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	
22,9%	14 415
AGENT DE BIONETTOYAGE	
8,2%	5 123
SECRÉTAIRE MÉDICAL	
3,8%	2 402
AGENT DE GESTION ADMIN.	
3,6% +	2 260
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	
2,4% +	1 498
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	
1,8%	1 127
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	
1,6%	1 030
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL	
1,4%	907
SAGE-FEMME	
1,4% +	898





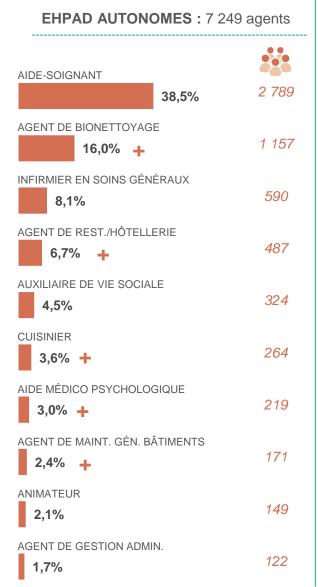


UN PROFIL-METIER SIMILAIRE ENTRE CHS ET SERVICES DE SANTE MENTALE PRÈS DE 5 300 IDE ET 1 400 AS EXERÇANT DANS CE DOMAINE





DES DIFFÉRENCES ENTRE EHPAD AUTONOMES ET HÉBERGÉS, AVEC UN POIDS PLUS MARQUE DES AS ET IDE POUR LES SECONDS



EHPAD HEBERGES: 10 189 agents*					
AIDE-SOIGNANT 46,9% ++	4 774				
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX 17,9% ++	1 822				
AGENT DE BIONETTOYAGE 13,2%	1 340				
6,2% +	634				
AGENT DE REST./HÔTELLERIE 2,4%	246				
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD. 1,6% +	162				
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE 1,5%	153				
ANIMATEUR 1,3%	131				
AGENT DE GESTION ADMIN. 1,0%	100				
SECRÉTAIRE MÉDICAL 0,9%	96				

TOTAL EHPAD: 17 438 agents	
AIDE SOIGNANT	7 563
AGENT DE BIONETTOYAGE	2 497
INFIRMIER EN SOINS GENERAUX	2 412
AUXILIAIRE DE VIE SOCALE	958
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	733
AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE	372

Le profil des EHPAD HÉBERGÉS, lié aux agents affectés à l'activité de l'EHPAD au sein de CH, est plus ciblé sur LES MÉTIERS ASSURANT LA PRISE EN CHARGE DU PATIENT (AS, IDE, AVS,...). Hormis les agents de bionettoyage, les fonctions-support ne sont pas représentées (ex : cuisinier) ou moins gu'en EHPAD

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

autonomes (agent de rest./hôtellerie).

(*) 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



UNE MAJORITÉ DE MÉTIERS SOCIO-EDUCATIFS DANS LE TOP 10 HANDICAP ET ENFANCE, AVEC UN RECOURS DIFFÉRENT A CES MÉTIERS SELON LE SECTEUR

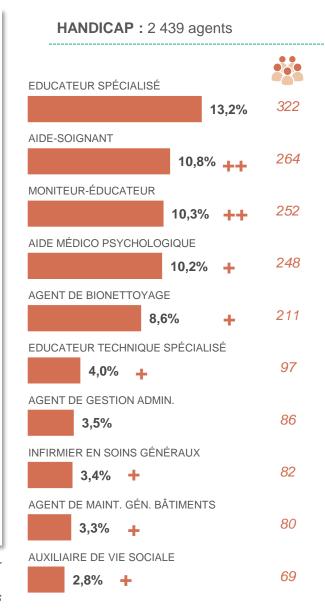
Le profil des établissements intervenant dans le handicap ou la protection de l'enfance se distingue par la présence de MÉTIERS SOCIO-ÉDUCATIFS dans le top 10, mais avec des différences marquées. Le secteur du HANDICAP a recours en 1er lieu aux ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS, mais presque tout autant aux MONITEURS ÉDUCATEURS ET AMP.

La dimension MÉDICO-SOCIALE apparaît, avec la présence des AS et IDE, respectivement en 2^{ème} et 8^{ème} métier.

Au sein de la Protection de l'Enfance, les ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS, 1^{ER} MÉTIER, correspondent à près d'1/3 de l'effectif, suivis des SURVEILLANTS DE NUIT ET MAÎTRES DE MAISON, puis de métiers liés à la prise en charge de nourrissons ou jeunes enfants.

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

(*) 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.



EDUCATEUR SPÉCIALISÉ 31,6% ++ 787 SURVEILLANT DE NUIT 7,8% + 195 MAÎTRE DE MAISON 6,8% + 169

ENFANCE-FAMILLE: 2 488 agents

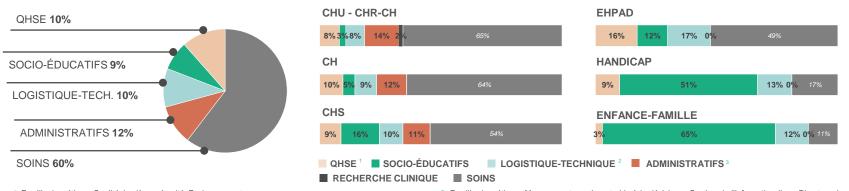






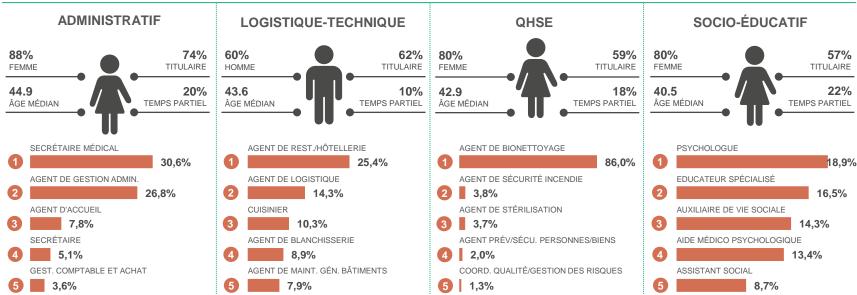
DES PROFILS DE MÉTIERS NON SOIGNANTS TRÈS DIFFÉRENCIÉS

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIER ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT



- 1, Famille de métiers : Qualité, hygiène, sécurité, Environnement
- 2, Famille de métiers : Achat et logistique + Systèmes d'information + Ingénierie et maintenance techniques (dont Directeur de la logistique, Directeur du système d'information et Directeur des services techniques)
- 3, Famille de métiers : Management, gestion et aide à la décision + Gestion de l'information (hors Directeur des soins, Directeur de formation aux métiers des soins, Directeur de la logistique, Directeur du système d'information et Directeur des services techniques)

FOCUS SUR 4 TYPES DE MÉTIERS HORS SOINS



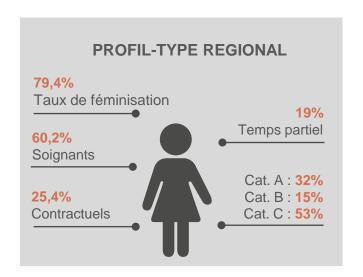




DES PROFILS PAR METIER QUI INDUISENT DES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES SPÉCIFIQUES A CHAQUE TYPE D'ACTIVITÉ

SANITAIRE

CHU - CHR			СН		_	CHS		—•
Taux de féminisation	76,2%	_	Taux de féminisation	81,2%	+	Taux de féminisation	73,4%	-
Soignant	67,1%	++	Soignant	64,1%	+	Soignant	54,7%	
Contractuels	16,6%	_	Contractuels	28,0%	+	Contractuels	13,3%	
Temps partiel	21,3%	+	Temps partiel	19,0%		Temps partiel	16,3%	-
Catégorie A	36,5%	+	Catégorie A	31,6%		Catégorie A	47,0%	++
Catégorie B	20,4%	+	Catégorie B	13,7%		Catégorie B	14,3%	
Catégorie C	43,1%		Catégorie C	54,6%		Catégorie C	38,7%	



SERVICES DE SANTE MENTALE

	•	
Taux de féminisation	73,9% -	
Soignant	57,4% -	
Contractuels	14,8% -	
Temps partiel	17,7% -	
Catégorie A	49,6% +	
Catégorie B	15,1%	
Catégorie C	35,2%	

→ Une forte proximité entre CHS et services de santé mentale





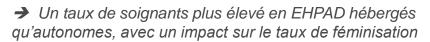
DES PROFILS PAR MÉTIER QUI INDUISENT DES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES SPÉCIFIQUES A CHAQUE TYPE D'ACTIVITÉ

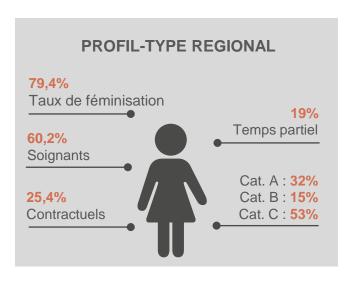
MEDICO-SOCIAL / SOCIAL

EHPAD AUTONOMES		HANDICAP		ENFANCE-FAMILLE		
Taux de féminisation	85,8% +	Taux de féminisation	74,1% -	Taux de féminisation	71,4%	
Soignant	49,1%	Soignant	17,5%	Soignant	10,4%	
Contractuels	39,0% ++	Contractuels	29,9% +	Contractuels	29,7%	+
Temps partiel	20,0% +	Temps partiel	16,6%	Temps partiel	11,6%	
Catégorie A	11,2%	Catégorie A	14,4%	Catégorie A	14,7%	
Catégorie B	4,8% -	Catégorie B	26,0% +	Catégorie B	42,9%	++
Catégorie C	84.0% ++	Catégorie C	59,6%	Catégorie C	42,5%	_

EHPAD HEBERGES

Taux de féminisation	90,7%	++
Soignant	68,4%	+
Contractuels	33,6%	++
Temps partiel	18,4%	
Catégorie A	19,6%	
Catégorie B	4,9%	
Catégorie C	75,5%	++







DES SPÉCIFICITÉS TERRITORIALES EN TERMES DE PROFIL SOCIO-PROFESSIONNEL ET UNE HAUSSE DU TAUX DE CONTRACTUELS EN PICARDIE

▶ NORD-PAS DE CALAIS : 67 843 AGENTS

- Un profil-métiers très proche de celui de la région, avec un taux un peu plus élevé d'IDE (22,8% Vs 22,2%), qui positionne les IDE en 1^{er} métier devant les AS (22,1%), mais un poids des agents de bionettoyage légèrement plus faible qu'en Picardie (7,8% Vs 9%)
- Présence dans le top 10 des techniciens de laboratoire (1,7%), psychologues (1,7%) et IDE puériculteurs (1,6%), métiers de poids plus important qu'en Picardie
- Un profil socio-professionnel qui se distingue principalement de la Picardie par les taux plus élevés de temps partiel (+ 6 pts par rapport à la Picardie), de soignants (+ 4 pts) et de contractuels (+ 2 pts).

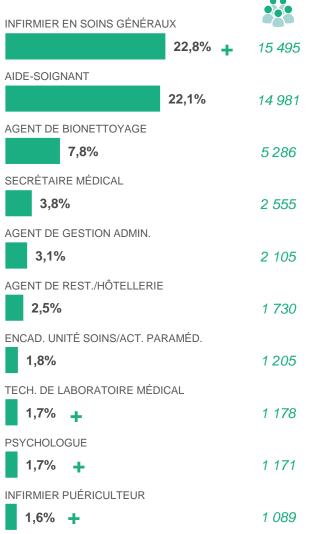
▶ PICARDIE: 35 893 AGENTS

- Une hausse de 2,4% des effectifs par rapport à la cartographie réalisée en 2014 (35 054 agents), hausse à relativiser du fait d'un périmètre légèrement plus restreint lors de la précédente cartographie*
- Un profil-métiers très proche de la région, avec quelques spécificités : part d'IDE de 2 points inférieure à Nord-Pas de Calais (20,8% Vs 22,8%), avec une baisse de l'effectif p/r à 2014 (- 470 IDE) ; part d'agents de bionettoyage un peu plus élevée en Picardie (+ 1,2 pts) malgré la baisse de l'effectif (- 700 agents de bionettoyage) qui peut s'expliquer par une externalisation mais aussi par une réaffectation de certains ASH « faisant-fonction » sur le métier d'AS (+ 400 depuis 2014) ou d'AVS (+ 500 agents p/r 2014).
- Présence dans le top 10 des agents de logistique (1,7%) et des auxiliaires de puériculture (1,4%)
- Par rapport à 2014, une hausse marquée du taux de contractuels (24%, soit + 9 pts) et une évolution de la part de catégorie A et B (+ / - 6 pts), en lien avec l'évolution du statut des IDE
- Un profil qui se distingue principalement de celui de Nord-Pas de Calais par le taux de catégorie C plus élevé (57% Vs 51%), stable par rapport à 2014, la part de femmes (81% Vs 78%) et l'âge médian (41,5 ans Vs 39,8 en Nord-Pas de Calais).

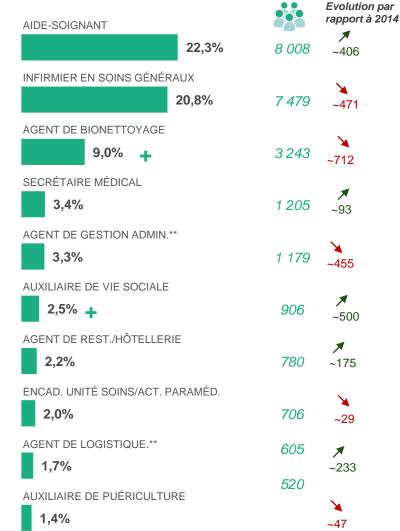


DES PROFILS-MÉTIERS PEU DIFFÉRENCIÉS ENTRE NORD-PAS DE CALAIS ET PICARDIE

NORD-PAS-DE-CALAIS*: 67 843 AGENTS



PICARDIE : 35 893 AGENTS, SOIT **+ 2,4%** PAR RAPPORT À 2014 (35 054 AGENTS)

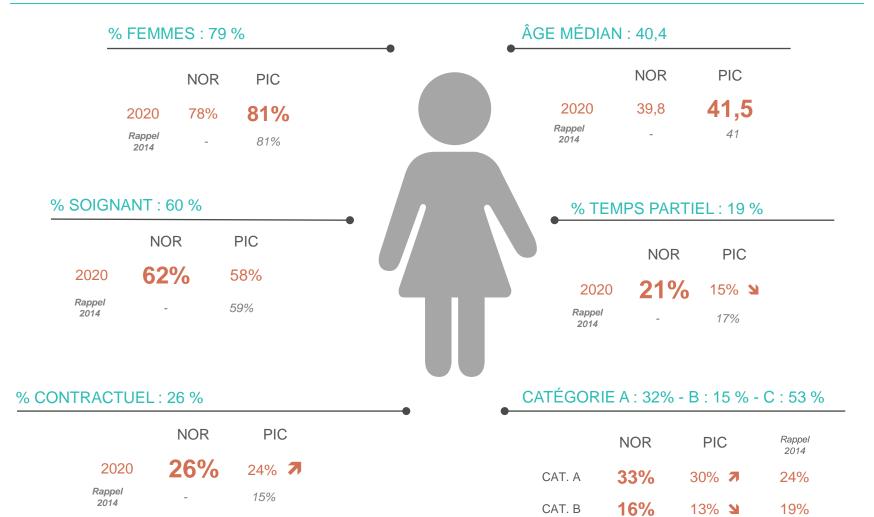


^{*} Absence d'historique (1ère cartographie réalisée) - ** L'intitulé du métier a changé entre la V2 et la V3





DES SPÉCIFICITÉS EN TERMES DE PROFIL SOCIO-PROFESSIONNEL ET UNE HAUSSE MARQUÉE DU TAUX DE CONTRACTUELS EN PICARDIE



57%

57%

51%

CAT. C



FOCUS SUR LES AGENTS CONTRACTUELS

A RETENIR:

- Plus d'1/4 des agents (26%) en situation de contractuels, soit 24 505 agents.
- Les AS, IDE et agents de bionettoyage totalisent presque la moitié des contractuels (49,1%).
- Un taux de contractuels au-delà d'1/3 des agents dans les familles Achat-Logistique (33%), QHSE (36%), Social-Educatif (38%), SI (49%) et Recherche clinique (75%), reflétant différentes situations RH:
 - Type de contrat adapté aux professionnels à temps partiel, exerçant par ailleurs en libéral ou dans le privé : psychologues (48%), masseurs-kinésithérapeutes (50% de contractuels) ou, plus récemment, éducateurs-sportifs (78%)...
 - Besoins importants de remplacements d'agents de bionettoyage (contractuels à 38%), agents de restauration/hôtellerie (40%), AS (24%), IDE (18%)...
 - Difficultés de recrutement et/ou déficit d'attractivité du statut de titulaire, par exemple pour des chefs de projet informatiques (contractuels à 56%), des contrôleurs de gestion (73%), etc.
- 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 30,1 ans, 10 ans inférieur aux agents de la FPH dans leur ensemble
 - 81% en 1ère partie de carrière, contre 46% pour la totalité des agents.
- Une variabilité sectorielle : de 13% de contractuels en CHS à 39% dans les EHPAD, du fait de profils de métiers et de problématiques de recrutement différentes
- Une surreprésentation des agents de catégorie C parmi les contractuels : 61% des agents contre 53% au total FPH.





UN TAUX DE CONTRACTUELS TRES VARIABLE SELON LA FAMILLE ET LE METIER LUI-MEME

TAUX DE CONTRACTUELS PAR FAMILLE DE METIERS

- 1 SOINS 21% (12 838 sur 62 085)
- QHSE 36% + (3 570 sur 9 917)
- 33% + (2 364 sur 7 229)
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 38% + (3 418 sur 8 907)
- 5 MANAGEMENT 25% (1 636 sur 6 603)
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 21% (1 207 sur 5 669)
- INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 28% (574 sur 2 055)
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 49% ++ (293 sur 592)
- 9 RECHERCHE CLINIQUE 75% ++ (292 sur 388)

TOP 10 DES METIERS SELON L'EFFECTIF DES CONTRACTUELS

AIDE-SOIGNANT				Taux de contractuels dans le métier
		21,2%	5 572	24%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX				
	15,7%		4 127	18%
AGENT DE BIONETTOYAGE				
12,2%			3 203	38%
AGENT DE REST./HÔTELLERIE				
3,8%			1 003	40%
SECRÉTAIRE MÉDICAL				
3,1%			816	22%
PSYCHOLOGUE				
3,1%			811	48%
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE				
2,8%			740	58%
AGENT DE GESTION ADMIN.				
2,7%			708	22%
AGENT DE LOGISTIQUE				
1,7%			457	32%
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ				
1,5%			390	27%





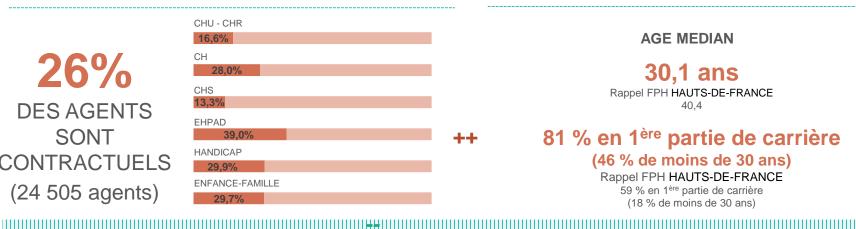
UNE POPULATION D'AGENTS CONTRACTUELS PLUS JEUNE ET PLUS PRÉSENTE EN EHPAD

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

AGE DES AGENTS

26%

DES AGENTS SONT CONTRACTUELS (24 505 agents)



AGE MEDIAN

30,1 ans

Rappel FPH HAUTS-DE-FRANCE

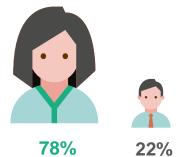
81 % en 1ère partie de carrière

(46 % de moins de 30 ans)

Rappel FPH HAUTS-DE-FRANCE 59 % en 1ère partie de carrière (18 % de moins de 30 ans)

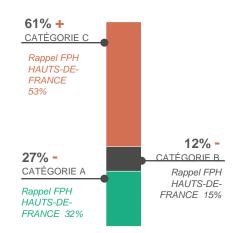
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH HAUTS-DE-FRANCE Femme 79% / Homme 21%

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH HAUTS-DE-FRANCE 19%



FOCUS SUR LES AGENTS EXERCANT UNE MISSION D'ENCADREMENT*

A RETENIR:

- 4 674 agents sont en situation d'encadrement, soit
- 7 sur 10 sont des encadrants de proximité (encadrants d'unités de soins, d'unités de production culinaire/alimentaire, RH, socio-éducatifs...) et 3 sur 10 relèvent de l'encadrement supérieur (cadres de Pôle ; responsable socio-éducatif, RH, financier... Directeurs...)
- En moyenne, 1 personne en situation d'encadrement pour 21 agents, avec une forte variabilité sectorielle : de 1 encadrant pour 13~14 agents (handicap, enfance) jusqu'à 23~25 agents en CH ou EHPAD.
- Des encadrants fortement titularisés (82%), mais où les femmes sont nettement moins représentées que dans la FPH au global (65%, soit -14 pts).
- Un âge médian de 48,2 ans et 2/3 des encadrants (64%) en 2^{nde} partie de carrière, dont 38% de 55 ans et plus.
- Une quasi-totalité en catégorie A (74 %) ou B (19%), mais 7% d'agents en situation d'encadrement en catégorie C.





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

FAMILLES DE MÉTIERS

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

4 674 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT

- 1 DIRECTEURS 12% / 560 agents
- 2 RESPONSABLES 17% / 789 agents
- 3 ENCADRANTS 71% / 3 325 agents

TOP 10 DES METIERS

			NPC	PIC
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.		4 674*	67843	35893
	40,9%	1 911	1205	706
CADRE SOIGNANT DE PÔLE				
8,2%		383	262	121
CADRE ADMINISTRATIF DE PÔLE				
4,7%		219	184	35
RESPONSABLE SOCIO-ÉDUCATIF				
3,3%		153	121	33
ENCAD. PROD. CULINAIRE/ALIM.				
3,1%		145	90	55
DIR.D'ÉTAB. SOC. ET MÉDICO-SOC.				
3,0%		140	93	46
RESP. BUDGÉTAIRE ET FINANCIER				
2,6%		122	67	56
RESPONSABLE RH				
2,3%		107	59	47
ENCAD. GESTION DES RH				
2,1%		96	55	42
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF				
1,9%		87	46	41





PLUS DE 4 600 AGENTS EXERCENT UNE MISSION D'ENCADREMENT*

. .

TAUX D'ENCADREMENT SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

1 ENCADRANT POUR 21 AGENTS

EN MOYENNE

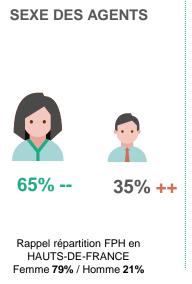


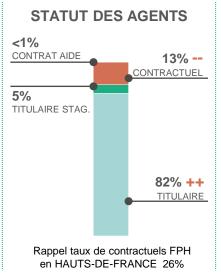
4 674 AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT

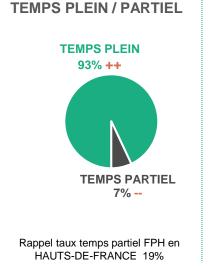
	1 ENCADRANT POUR:		
CHU - CHR	20 agents	857	
CH	23 agents	2 571	
CHS	16 agents	619	
EHPAD	25 agents	280	
HANDICAP	14 agents	165	
ENFANCE-FAMILL	E 13 agents	181	

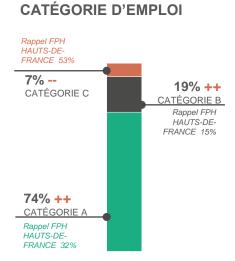
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE ÂGE MÉDIAN: 48.2 ans ++ / Rappel FPH HAUTS-DE-FRANCE: 40.4 ans 2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE 60 ANS ET + 10% ÂGE MÉDIAN ÂGE MÉDIAN 48.0 ANS 48.6 ANS 18% 55 - 59 ANS 20% 37% 45 - 54 ANS 36% 1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE 30 - 44 ANS 34% 31% - 30 ANS 3%

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES











FOCUS SUR LES AGENTS EN CONTRAT AIDÉ

A RETENIR:

- En Hauts-de-France, seules 356 personnes sont en contrat aidé au sein d'un établissement de la FPH, soit un taux très faible inférieur à 1% de l'effectif
- Un recours aux contrats aidés un peu plus important dans le médico-social : 5% des agents dans les établissements du secteur Handicap et 2% en EHPAD
- Près d'1 personne sur 3 en contrat aidé est agent de bionettoyage. Les agents de restauration/hôtellerie, les maîtres de maison, les AS et plusieurs métiers socioéducatifs donnent lieu à ce type de contrat : moniteurs-éducateurs, AVS..
- Sur 10 personnes en contrat aidé, 8 sont en catégorie C (80%) et 6 à temps partiel (59%).





PLUS D'1/3 DES PERSONNES EN CONTRAT AIDÉ EST AGENT DE BIONETTOYAGE

FAMILLES DE MÉTIERS EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE 356 **AGENTS** SONT EN CONTRAT AIDÉ QHSE 37% + SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 27% + **ACHAT ET LOGISTIQUE 24% + SOINS 5%** INGÉNIERIE ET MAINTENANCE **TECHNIQUE 3% MANAGEMENT 3% GESTION DE L'INFORMATION 1% SYSTÈMES D'INFORMATION <1%**

RECHERCHE CLINIQUE 0%

TOP 10 DES	S METIERS				
			NOR	PIC	
AGENT DE BIONETTOYAGE		356*	174	182	
	34,6%	123	81	42	
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	_				
11,1%		39	34	6	
MONITEUR-ÉDUCATEUR**					
9,8%		35	0	35	
MAÎTRE DE MAISON					
5,5%		20	0	20	
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE					
4,2%		15	11	4	
AIDE-SOIGNANT					
3,9%		14	11	3	
CUISINIER					
3,8%		14	8	6	
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ					
3,8%		13	0	13	
AGENT DE LOGISTIQUE					
2,7%		9	8	1	
ANIMATEUR					
2,2%		8	8	0	

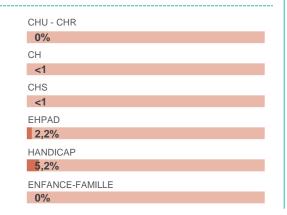


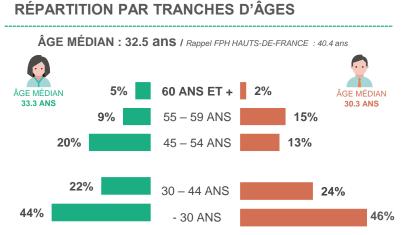


UN RECOURS AUX CONTRATS AIDÉS DESORMAIS TRÈS RESTREINT

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

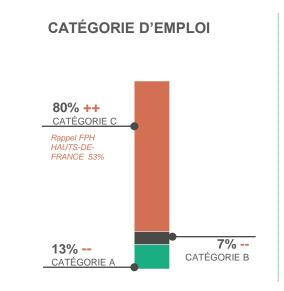
<1%
DES AGENTS
EN CONTRAT AIDE

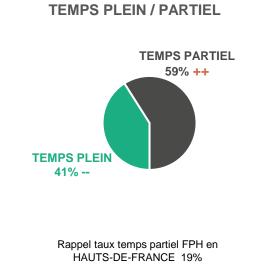




CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

76% 24% + Rappel répartition FPH en HAUTS-DE-FRANCE Femme 79% / Homme 21%







FOCUS SUR DES SITUATIONS D'ECART DE GRADE OU « FAISANT-FONCTION » - 1

A RETENIR:

- Pour les 4 métiers soignants étudiés et les secrétaires médicales, les taux de « faisant-fonction » se situent dans la moyenne des régions ayant réalisé leur cartographie dans le cadre du 2ème cycle de l'ANFH. Ces taux masquent toutefois des réalités sectorielles et territoriales souvent différentes sur un même métier.
- IBODE: bien que relativement élevé, le taux de de 41% de faisant-fonction IBODE se situe dans la moyenne de régions dont le taux peut varier de 26% en Bretagne à 55% en Pays de la Loire ou PACA. La situation du Nord-Pas-de-Calais est un peu plus favorable (39% de faisant-fonction IBODE), le taux de la Picardie ayant augmenté de 12 points par rapport à 2014 et s'élevant désormais à 46%. Cette évolution est à considérer au regard des dispositions sur les actes exclusifs des IBODE (depuis le 1er janvier 2020, seuls les IBODE peuvent assurer les actes d'assistance de chirurgie et d'aide opératoire, les IDE pouvant uniquement remplir, en peropératoire, les rôles de circulant et d'instrumentiste) et ayant pu donner lieu à des organisations et politiques de formation différentes de la part des CHU et CH.
- Encadrants d'unités de soins : le taux de faisant-fonction de 24% est plus élevé que la moyenne inter-régionale (21%) et va au-delà des taux correspondant aux seuls soignants mis en situation « test » d'encadrement, avant de suivre ou non la formation de cadre de santé. La situation sectorielle est plutôt spécifique, avec les CHU (24%) et plus encore les CH (26%) ayant des taux de faisant-fonction plus élevés qu'en EHPAD (21%). Ce taux a nettement augmenté en Picardie depuis 2014 (28%, soit + 13 pts) et est plus élevé qu'en Nord-Pas-de-Calais (22%).

DÉFINITION

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



FOCUS SUR DES SITUATIONS D'ECART DE GRADE OU « FAISANT-FONCTION » - 2

A RETENIR:

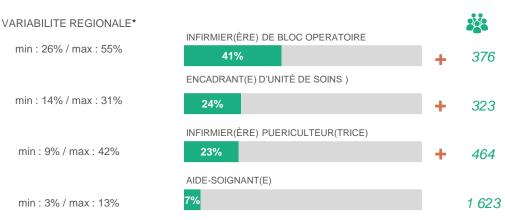
- Infirmier.ère puér. : le taux de 23% d'IDE faisant-fonction de puériculteur.trice est identique à la moyenne inter-régionale. Cette situation résulte notamment d'une hausse marquée en Picardie (de 15% en 2014 à 36% aujourd'hui) et d'un taux de 19% dans le Nord-Pas-de-Calais
- Aide-soignant.e : le taux de 7% d'AS faisant-fonction est à interpréter avec précaution, de même que la comparaison aux autres régions (entre 3% et 13%). Il reflète le glissement de tâches d'AS vers les ASH mais aussi la manière dont les métiers ont été affectés à ces ASH. Ainsi, un taux faible peut masquer des situations où le métier n'a pas toujours été choisi en fonction de la réalité des tâches exercées mais du grade de l'agent (ex : positionnement systématique des ASH en agents de bionettoyage). Les faisant-fonction AS (FF AS) sont nettement plus présents en EHPAD (21%) qu'en CH (6%) où ils se concentrent généralement dans les EHPAD hébergés. Le taux de FF AS est plus fort en Nord-Pas-de-Calais (9%) qu'en Picardie où il a peu augmenté depuis 2014 (3%, soit + 1 point).
- Secrétaire médical.e: le taux d'écart de grade de 40% se situe dans la moyenne des régions ayant réalisé leur cartographie sur ce 2ème cycle (entre 33% et 54%). Il résulte de situations extrêmement différentes entre sanitaire et médico-social : 100% de faisant-fonction dans les EHPAD, 82% dans le Handicap Vs 39% en CHU-CH et 49% en CHS. La situation est plus favorable en Nord Pas de Calais (env. 3 FF sur 10 secrétaires médicales) qu'en Picardie (environ 5 sur 10)





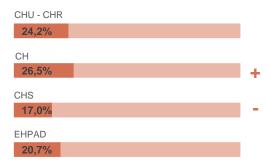
SITUATIONS DE « FAISANT-FONCTION » CHEZ LES SOIGNANTS

TAUX ET EFFECTIFS DES 'FAISANT-FONCTION'



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

FAISANT-FONCTION CHEZ LES ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS

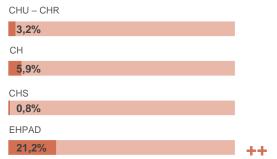


ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS



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

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



AIDE-SOIGNANT(E)

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





SITUATIONS D'ECART DE GRADE CHEZ LES SECRÉTAIRES MÉDICALES.AUX

DÉFINITIION



« 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

TAUX ET EFFECTIFS DES ECARTS DE GRADE POUR LES SECRETAIRES MEDICALES.AUX



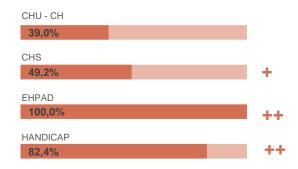
(*) Indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2ème cycle de l'ANFH.



SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)

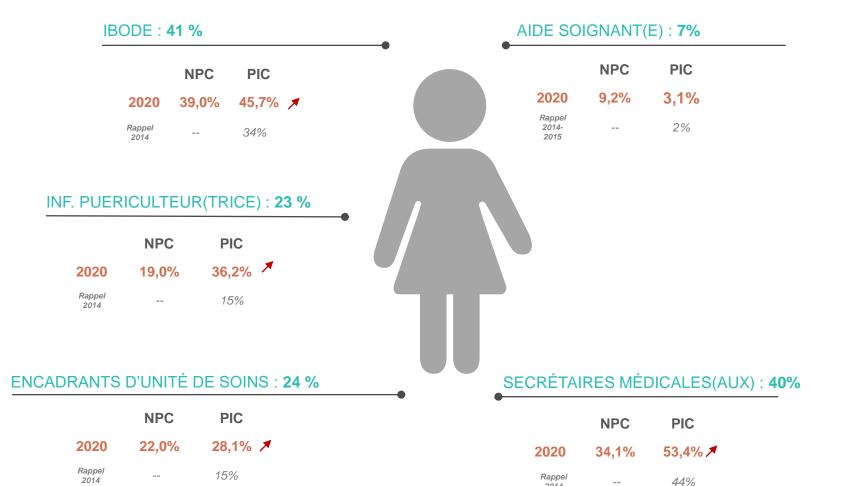
- Grade de référence : assistant(e) médico-administratif(ve) (AMA)
- Principaux écarts de grade : adjoint(e) administratif(ve), etc.

ECARTS DE GRADE CHEZ LES SECRÉTAIRES MEDICALES.AUX





VARIATIONS ET EVOLUTIONS TERRITORIALES PAR RAPPORT AUX PRÉCÉDENTES CARTOGRAPHIES



2014



FOCUS SUR DES SITUATIONS DE RECONVERSION OU D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DE SOIGNANTS - 1

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 médicosociaux. Aussi, l'ANFH a lancé différentes initiatives pour favoriser l'accompagnement des établissements et des agents, dont 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 utilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi de soignants.
- Métiers non soignants exercés par des agents de grade AS :
 - 6% des agents de grade AS (1 434 agents) exercent un métier non soignant, taux proche des autres régions où cette analyse a été réalisée (4 à 6%).
 - En dehors du métier d'AMP positionné naturellement sur le grade d'AS, ressortent principalement les métiers administratifs et d'accueil (agent de gestion administrative, agent d'accueil, secrétaire médicale, archiviste...), les métiers liés à l'hygiène (agent de bionettoyage, 4ème métier occupé, agent de stérilisation...) et les métiers logistiques : agent de restauration/hôtellerie, agent de logistique, maître de maison, conseiller hôtelier...



FOCUS SUR DES SITUATIONS DE RECONVERSION OU D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DE SOIGNANTS - 2

A RETENIR:

- Métiers non soignants exercés par des agents de grade IDE :
 - 1% des agents de grade IDE (288 agents) exercent un métier non soignant, taux proche des autres régions où cette analyse a été effectuée (0,5 à 1,5%).
 - 4 métiers totalisent plus de la moitié de ces agents: hygiéniste (1er métier), Technicien d'Information Médicale, agent de gestion administrative et agent de bionettoyage (peu présent, en général, dans cette analyse pour les IDE). Suivent d'autres métiers, souvent représentés dans les autres régions: secrétaire médical, intervenant/support informatique utilisateurs, agent d'accueil, agent de stérilisation, animateur qualité/gestion des risques...
 - Certains métiers, apparus dans d'autres régions, peuvent suggérer des pistes de reconversion pouvant répondre aux souhaits de l'agent et aux besoins et possibilités de l'établissement – Ex : technicien d'études cliniques, assistant de recherche clinique, coordinateur parcours en santé, coordinateur qualité/gestion des risques...



LES MÉTIERS EXERCES PAR DES AGENTS DE GRADE AS (RECONVERSION, EVOLUTION PROFESSIONNELLE...)

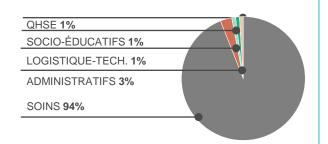
6%

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

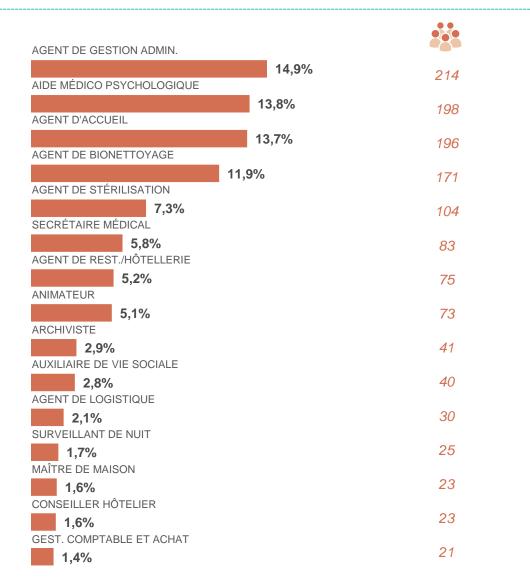
soit 1 434 agents



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



TOP 15 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR CE GRADE







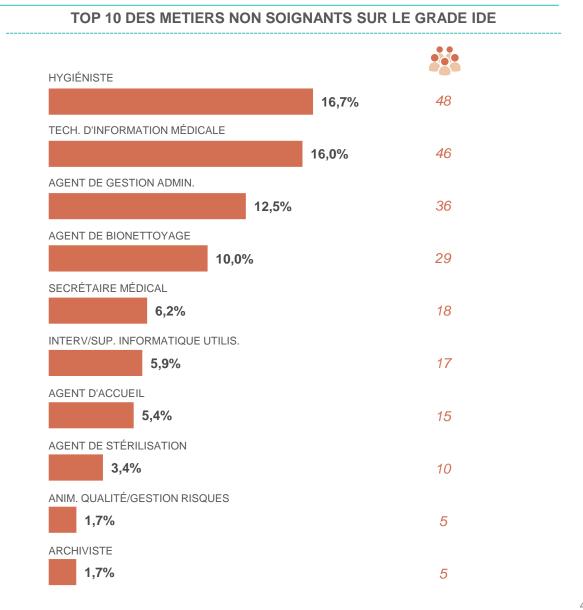
LES MÉTIERS NON SOIGNANTS EXERCES PAR DES AGENTS DE GRADE IDE (RECONVERSION, EVOLUTION PROFESSIONNELLE...)

1%

DES AGENTS DE GRADE IDE EXERCENT UN MÉTIER NON SOIGNANT

Soit 288 agents







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

- P. 51 La méthodologie de l'enquête Métiers en tension
- P. 53 Les métiers en tension dans la FPH en Hauts-de-France
- P. 58 Les raisons à l'origine des difficultés de recrutement selon les établissements
- P. 64 Les solutions auxquelles les établissements ont recours face aux difficultés de recrutement





MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE MÉTIERS EN TENSION

L'ANFH a souhaité mener une étude approfondie sur les difficultés de recrutement des établissements de la région Hauts-de-France. Cette étude a pour objectif d'identifier et mesurer les difficultés de recrutement en région, par métier et territoire, ainsi que les raisons et solutions auxquelles les établissements ont recours ou souhaiteraient avoir recours.



Enquête « PROSPECTIVE MÉTIERS » adressée à L'ENSEMBLE DES ENTITÉS JURIDIQUES DE LA FPH EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE (soit 198 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 MIX-MÉTHODOLOGIE (CATI/WI): web et relances téléphoniques entre avril et juin 2021.



REPRÉSENTATIVITÉ ASSURÉE PAR LA MÉTHODE DES

QUOTAS sur les variables de secteur d'activité et département

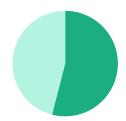
PARTICIPATION DES **ÉTABLISSEMENTS**

ENTITÉS JURIDIQUES

ont répondu au questionnaire soit

54% DES ENTITÉS **JURIDIQUES**

> en région Hauts-de-France





LES METIERS EN TENSION DANS LA FPH EN HAUTS-DE-FRANCE - 1

A RETENIR:

- Interrogés sur leurs difficultés de recrutement de personnels soignants, éducatifs, administratifs, techniques, et sages-femmes (PNM), la plupart des établissements se déclarent concernés.
- Une vingtaine de métiers, principalement soignants et socio-éducatifs, apparaît en tension, avec une criticité évaluée selon le % d'établissements concernés par des difficultés fréquentes de recrutement, et par le % de postes non pourvus déclarés par les établissements par rapport à l'effectif en poste au plan régional.
- Selon cette analyse croisée, différents types de métiers en tension* apparaissent :
 - 1. Les métiers d'orthophoniste et de masseur-kinésithérapeute : 7 établissements sur 10 rencontrent des difficultés fréquentes de recrutement et le taux de postes vacants est supérieur à 12% → Ces métiers sont structurellement en tension dans la FPH, avec un impact potentiel sur la continuité de ces soins de rééducation, et des établissements recherchant des alternatives à l'embauche de salariés. D'autres métiers de rééducation (ergothérapeute, psychomotricien, en particulier) sont aussi très en tension : 1 établissement sur 2 pour les psychomotriciens et 1 sur 3 pour les ergothérapeutes rencontre des difficultés fréquentes de recrutement et le taux de postes vacants est de l'ordre de 7% → Ces tensions, concernant plus particulièrement les secteurs Handicap et Enfance, portent sur des volumes de recrutement moindres, mais reflètent des difficultés majeures à capter ces professionnels.
 - 2. Les métiers infirmiers (IBODE, IADE et IDE): 6 à 7 établissements sur 10 rencontrent souvent des difficultés de recrutement et 20 à 30 postes d'IBODE ou IADE sont non pourvus, plus de 400 pour les IDE → Ces métiers très en tension, d'effectif important, donnent lieu à une gestion en « flux tendu » avec des problématiques fréquentes de remplacement ou de renouvellement des personnels, impactant la qualité de vie au travail des personnels.



LES METIERS EN TENSION DANS LA FPH EN HAUTS-DE-FRANCE - 2

► A RETENIR (SUITE) :

- 3. Les aides-soignants : près d'1/3 des établissements (31%) fait part de difficultés fréquentes de recrutement ; le taux de postes vacants (1,2%) est 2 fois moins élevé que celui des IDE mais correspond toutefois à environ 270 postes non pourvus au plan régional → De même que pour les IDE, ces tensions portant sur un métier aux besoins en effectifs très élevés, tant dans le sanitaire que dans le médico-social, ont des impacts majeurs en termes de GRH et d'organisation, au quotidien, dans les services.
- 4. Les sages-femmes, les encadrants d'unités de soins, certains métiers médicotechniques (manipulateur en électroradiologie médicale, technicien biomédical) ou socio-éducatifs (éducateur technique spécialisé, éducateur spécialisé...): selon le métier, jusqu'à 6 établissements sur 10 rencontrent des difficultés fréquentes de recrutement, avec un nombre de postes vacants estimé à 15 pour les sages-femmes et jusqu'à 100 pour les encadrants d'unités de soins → Ces indicateurs invitent à une attention particulière sur ces métiers, dont le niveau de tension est devenu critique assez récemment (ex : manip. en électroradiologie médicale) et implique des difficultés importantes pour les établissements de la FPH dans certains secteurs ou territoires.

NB : avec 6 établissements sur 10 rencontrant des difficultés de recrutement et 20 postes déclarés vacants, les **médecins du travail** font également partie des métiers très en tension dans la FPH. Toutefois, seul l'effectif en poste dans le sanitaire étant connu (61 selon la SAE 2019), le taux de postes de médecins du travail vacants ne peut être calculé, pour confirmer cette criticité.



DES TENSIONS FREQUENTES SUR UNE VINGTAINE DE METIERS...

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS PAR MÉTIER INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION* SAGE-FEMME CONSEILLER EN ÉCO. SOCIALE ET FAMILIALE 38% 14% 78% 15% 47% 15% MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE **FRGOTHÉRAPEUTE** PÉDICURE PODOLOGUE 13% 73% 34% 50% 18% EDUCATEUR SPÉCIALISÉ AIDE-SOIGNANT **ORTHOPHONISTE** 13% 31% 67% 54% 21% 13% ENCAD. D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACT. PARAMÉD/ INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE 12% 24% 66% 28% 39% 27% TECHNICIEN BIOMÉDICAL MÉDECIN DU TRAVAIL **ORTHOPTISTE** 24% 11% 62% 50% 42% MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE ASSISTANT SOCIAL MÉDICAL E 8% 22% 61% 19% 38% 24% INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX INFIRMIER PUÉRICULTEUR **FDUCATFUR SPORTIF** 20% 2% 60% 39% 30% PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE MONITEUR-ÉDUCATEUR **PSYCHOMOTRICIEN** 16% 52% 67% 31% EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ **ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF EDUCATEUR JEUNES ENFANTS** 14% 50%

13%

Sont également cités : cuisinier, agent polyvalent, d'entretien ou de maintenance....

33%

^{*} 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 un (ou des) infirmier(s) en anesthésie-réanimation, 15% en rencontrent de temps en temps





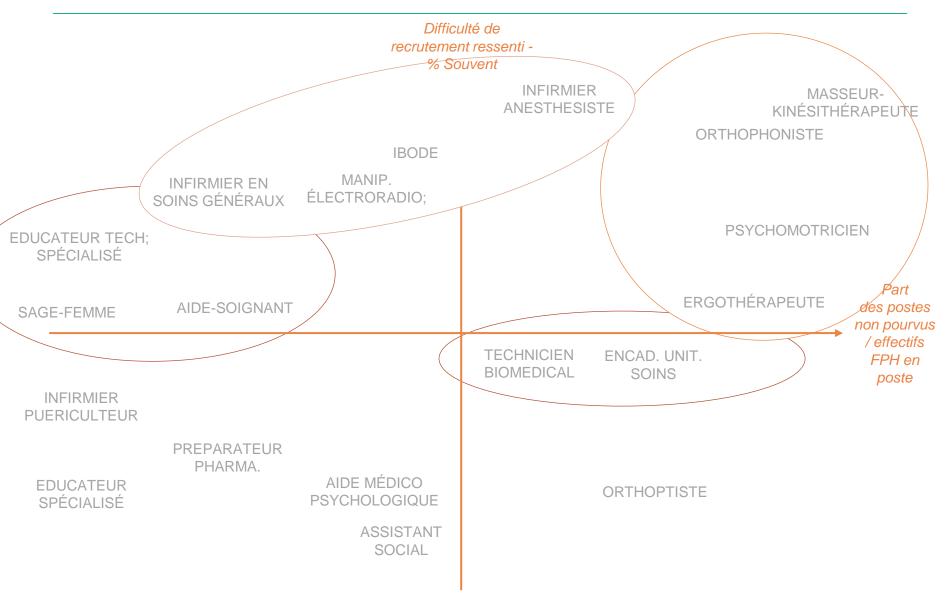
... AVEC UN TAUX DE POSTES VACANTS POUVANT ALLER AU-DELÀ DE 7% POUR PLUSIEURS MÉTIERS DE RÉÉDUCATION

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

MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	+/-95	16,8%
ORTHOPHONISTE	+/-20	12,1%
ERGOTHÉRAPEUTE	+/-25	7,4%
PSYCHOMOTRICIEN	+/-30	6,9%
ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES	+/-100	5,5%
ORTHOPTISTE	+/-2	5%
INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION	+/-30	3,9%
TECHNICIEN BIOMÉDICAL	+/-5	3,5%
ASSISTANT SOCIAL	+/-20	2,4%
MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE	+/-30	2,3%
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	+/-25	2,2%
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	+/-20	2%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	+/-410	1,8%
SAGE-FEMME	+/-15	1,3%
PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE	+/-10	1,2%
AIDE-SOIGNANT	+/-270	1,2%
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS	+/-1	0,6%
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	+/-4	0,3%
INFIRMIER PUÉRICULTEUR	+/-2	0%
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	+/-2	0,2%



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





LES RAISONS A L'ORIGINE DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT SELON LES ETABLISSEMENTS - 1

ARETENIR:

- 4 établissements* sur 5 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 4 établissements sur 10),
 - la situation géographique de l'établissement (coût de la vie, ruralité...) (1 établissement sur 3)
 - le **type d'activité ou de service** (EHPAD, psychiatrie, handicap…) (environ ¼ des établissements)
- La quotité de temps de travail (temps partiel) et le poste proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services) sont cités par 1 établissement sur 10 au plus.
- Au-delà du manque de candidats, les freins apparaissent d'importance variable selon le secteur :
 - **Sanitaire** : davantage impacté par la rémunération proposée et la situation géographique.
 - Personnes âgées : freins cumulés liés au manque de candidats, au type d'activité, à la situation géographique et la rémunération, et dans une moindre mesure, à la quotité de temps proposée (temps partiel).
 - **Handicap-Enfance-Famille :** freins plus important de la rémunération (souvent plus favorable dans la FPT pour les personnels éducatifs), du type d'activité, et, dans une moindre mesure, des spécificités du poste proposé (temps partiel, travail de nuit, répartition sur plusieurs services...).



LES RAISONS A L'ORIGINE DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT SELON LES ETABLISSEMENTS-2

ARETENIR:

- Les différences sectorielles sont notamment liées à des freins au recrutement d'impact variable selon les métiers recrutés :
 - Infirmiers en soins généraux : impact particulièrement plus important du type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap), le manque de candidats est moins marqué mais est relevé tout de même par les ¾ des établissements
 - Aide-soignant : impact marqué du manque de candidats, du type d'activité (EHPAD...) et de la situation géographique
 - Métiers de la rééducation : freins particulièrement liés à la rémunération (orthophonistes, masseur-kinésithérapeutes), au temps partiel (orthophoniste) et à la situation géographique (ergothérapeute)
 - ▶ Encadrant d'unités de soins : freins liés au manque de candidat et au type d'activité plus marqués.
 - Manipulateurs en électroradiologie médicale : freins liés au manque de candidat, à la situation géographique et à la rémunération.
 - Médecins du travail : impact marqué du manque de candidats, du temps partiel et, dans une moindre mesure, de la rémunération ainsi que de la situation géographique.



SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE, DES RAISONS A L'ORIGINE DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT D'IMPORTANCE VARIABLE

	Total	SANITAIRE	PERSONNES AGEES	HANDICAP- ENFANCE-FAMILLE
Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché	80%	81%	76%	80%
A la rémunération proposée	44%	47%	34%	50%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité)	35%	37%	38%	10%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap)	26%	19%	47%	20%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	10%	5%	25%	-
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	7%	6%	9%	10%
Autres*	9%	8%	13%	-

^(*) Principales autres raisons indiquées : manque d'attractivité de la FPH, manque d'attractivité des EHPAD, meilleure rémunération dans le libéral, contrats peu attractifs (CDD courte durée), concurrence entre les établissements



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

	Total	Infirmier en soins généraux	Masseur Kinésithéra- peute	Aide-soignant	Ergothéra- peute	Orthophoniste	Médecin du travail	Encad. Unité de soins	Manip. radiologie	Psycho- motricien
Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché	80%	73%	55%	85%	84%	76%	100%	89%	83%	86%
A la rémunération proposée	44%	40%	67%	22%	27%	71%	47%	21%	42%	24%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité)	35%	34%	41%	40%	45%	34%	38%	31%	42%	43%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap)	26%	47%	28%	49%	11%	18%	-	42%	-	17%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	10%	8%	11%	10%	15%	20%	22%	9%	-	11%
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	7%	10%	7%	12%	6%	7%	-	-	-	6%
Autres*	9%	10%	5%	12%	4%	4%	-	-	-	-

^(*) Principales autres raisons indiquées : manque d'attractivité de la FPH, manque d'attractivité des EHPAD, meilleure rémunération dans le libéral, contrats peu attractifs (CDD courte durée), concurrence entre les établissements



QUELQUES VERBATIMS ILLUSTRATIFS DES PRECISIONS ET AUTRES DIFFICULTES SIGNALEES PAR LES ETABLISSEMENTS

« Dans l'EHPAD nous n'avons pas la compétence Ergothérapeute ni la compétence Psychomotricien alors que nous avons 0.25 ETP. Nous ne parvenons pas à recruter avec une quotité de travail aussi faible et n'arrivons pas à mutualiser avec d'autres établissements. Les candidats ne sont pas intéressés. »

« L'image de l'EHPAD n'était pas reluisante dans la société d'aujourd'hui et la crise sanitaire a accentué l'idée de mouroir avec la médiatisation des décès de la COVID. Le travail des soignants en EHPAD a beaucoup évolué ces dernières années avec l'entrée des résidents très dépendants et la plupart avec des troubles cognitifs et psychiatriques. Il semble que la formation initiale reste basée sur des notions de 'cure' et non de 'care'. Il faudrait peut-être revoir ces bases et orienter cette formation avec un mixte d'éducateur pour aborder des problématiques sociales plutôt que sanitaire. »

« Nous sortons de crise, on sent déjà les tensions sur le marché du travail. En 17 ans de fonction, c'est la première fois où il est très compliqué de recruter des contrats saisonniers et ça reflète le marché du travail actuellement, je pense que les hôpitaux dans le Nord ont aspiré tous les recrutements. Concernant les recrutements pour l'administratif, tout se fait sur des CV pour identifier les profils exploitables et que nous pourrons former dans notre établissement. »

- « Difficultés de recrutement sur les fonctions d'encadrement en général (administratif et soignant) »
- « Concernant le recrutement de personnel administratif, la difficulté vient de la spécificité et de la technicité liée au secteur public hospitalier. Concernant le personnel soignant et notamment infirmier, la difficulté de recrutement est réelle mais elle est aggravée par le phénomène de turn-over important d'une génération d'infirmiers que l'on peine à fidéliser. Concernant les cadres de santé, les contraintes et les exigences du métier freinent les vocations »

« Les difficultés rencontrées sont principalement de trois ordres : déconnexion entre les missions envisagées et le grade de référence (et la rémunération afférente) ; conditions d'emploi (recours en première intention à des CDD de courte durée) ; conditions de travail hors soins peu satisfaisantes (équipements anciens, absence d'image de modernité) »



LES SOLUTIONS AUXQUELS LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT - 1

A RETENIR:

- Face aux difficultés de recrutement, les établissements combinent plusieurs solutions internes, qu'ils privilégient les unes par rapport aux autres selon les métiers. Par ordre décroissant d'utilisation :
 - 1. La réorganisation du travail (plus de 6 établissements sur 10 pour IDE, 5 établissements sur 10 pour les AS et manipulateur radio.)
 - 2. Le rappel d'agents en repos (près de 7 établissements sur 10 pour IDE et AS)
 - 3. Les heures supplémentaires (plus de 6 établissements sur 10 pour IDE)
 - **4.** La promotion professionnelle (plus de 3 établissements sur 10 pour les IDE et AS, 7 sur 10 pour les encadrants d'unités de soins)
 - 5. La stagiairisation ou CDI plus rapide (6 établissements sur 10 pour manipulateur en électroradiologie et 2 sur 3 pour IDE).
 - **6.** Le recours à des faisant-fonctions ou métiers approchants (plus de 7 établissements sur 10 pour AS)
- En matière de solutions externes, les solutions utilisées par les établissements paraissent nettement moins sollicitée
 - 1. Le recours à des vacataires ou à des libéraux est la 1ère solution utilisée (pour un peu moins de tous les 2 établissements sur 10), et concerne plus majoritairement les masseurs kinésithérapeutes (4 établissements sur 10) ainsi que les IDE, ergothérapeutes et orthophonistes (3 établissements sur 10)



LES SOLUTIONS AUXQUELS LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT - 2

A RETENIR:

- 2. Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s) concerne un peu plus d'1 établissement sur 10 et paraît massivement employé par les AS (pour plus de 4 établissements sur 10) ainsi que, dans une moindre mesure, par les masseurs kinésithérapeutes et les psychomotriciens (pour 2 établissements sur 10).
- 3. Le recours à l'intérim concerne également en moyenne 1 établissement sur 10, et est une solution particulièrement sollicitée pour les IDE (pour 3 établissements sur 10) ainsi que les AS (pour 2 établissements sur 10). Les ergothérapeutes et les psychomotriciens, à l'inverse, ne déclarent pas avoir recours à cette solution.
- 4. La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition), utilisé en moyenne par 1 établissements sur 10 (2 sur 10 pour les IDE et les AS)
- 5. Le recours à un cabinet de recrutement, à l'apprentissage ou au recrutement de personnel avec un diplôme étranger (Union Européenne ou hors UE), solutions peu utilisées et concernant principalement les masseurs-kinésithérapeutes.

NB : les solutions adoptées par les établissements pour gérer la situation consécutive à l'absence de médecins du travail sont présentées sur la diapositive spécifique aux médecins du travail.



LES SOLUTIONS INTERNES AUXQUELLES LES ETABLISSEMENTS ONT RECOURS

	Total	Infirmier en soins généraux	Masseur Kinésithér apeute	Aide- soignant	Ergothéra -peute	Orthopho- niste	Encad. Unité de soins	Manip. radiologie	Psycho- motricien
La réorganisation du travail	44%	64%	34%	53%	16%	24%	48%	50%	31%
Le rappel d'agents en repos	35%	74%	11%	68%	-	-	3%	58%	-
Les heures supplémentaires	35%	66%	18%	44%	-	-	7%	58%	6%
La promotion professionnelle du personnel	28%	35%	13%	39%	10%	7%	73%	33%	17%
Une « stagiairisation » ou un CDI plus rapide	26%	40%	20%	24%	10%	24%	10%	67%	18%
Le recours à des « faisant- fonction » ou métier(s) approchant(s)	23%	7%	30%	77%	14%	7%	66%	-	12%
Autres*	8%	5%	9%	3%	17%	13%	-	8%	13%

^(*) Principales autres solutions indiquées (internes ou externes): reconversions internes, hausses salariales, recrutement intensif par des moyens extérieurs (Pôle Emploi, Mission Locale, Indeed,...), ...



LES SOLUTIONS EXTERNES AUXQUELLES LES ETABLISSEMENTS ONT RECOURS

	Total	Infirmier en soins généraux	Masseur Kinésithér apeute	Aide- soignant	Ergothéra -peute	Orthopho- niste	Encad. Unité de soins	Manip. radiologie	Psycho- motricien
Le recours à des vacataires ou à des libéraux	17%	30%	40%	23%	31%	33%	-	-	4%
Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s)	13%	5%	23%	43%	16%	-	4%	-	20%
Le recours à l'intérim	12%	37%	7%	20%	-	13%	-	8%	-
La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition)	12%	21%	7%	21%	3%	14%	18%	-	-
Le recours à l'apprentissage	5%	1%	5%	5%	10%	4%	-	-	7%
Le recours à du personnel avec un diplôme étranger (Union Européenne ou hors UE)	4%	5%	19%	3%	10%	10%	-	-	-
Le recours à un cabinet de recrutement	3%	1%	20%	7%	-	7%	-	-	-
Autres*	9%	-	3%	3%	32%	7%	-	-	-

^(*) Principales autres solutions indiquées (internes ou externes): reconversions internes, hausses salariales, recrutement intensif par des moyens extérieurs (Pôle Emploi, Mission Locale, Indeed,...), ...





DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE METIER D'INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

22 974

AGENTS

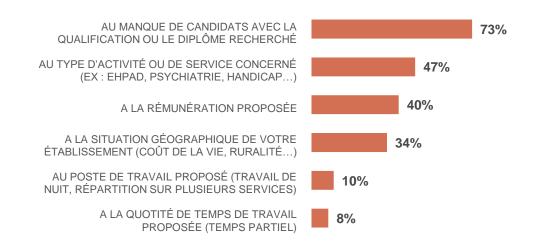
EXERCENT UN MÉTIER D'INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-410



Faible

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE A L'ETABLISSEME	NT
LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	74%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	66%
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	64%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	40%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	35%
LE RECOURS À DES « FAISANT- FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	7%

INTERNE À LIÉTARI ICCEMENT

37%	LE RECOURS À L'INTÉRIM
30%	LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX
21%	LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)
5%	LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)
5%	LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER (UNION EUROPÉENNE OU HORS UE)
1%	LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE
10/	LE RECOURS À UN CABINET DE

RECRUTEMENT

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

Elevé





DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE METIER DE MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

555 AGENTS

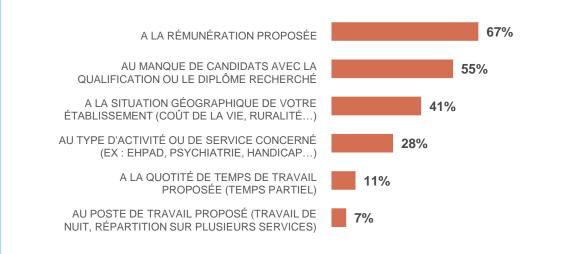
EXERCENT UN MÉTIER DE DE MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-95



Faible

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

NT	INTERNE A L'ETABLISSEME
34%	LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL
30%	LE RECOURS À DES « FAISANT- FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)
20%	UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE
18%	LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES
13%	LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL
11%	LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS

	EXTERIEURE A L ETABLISSEIVIENT		
40%	LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX		
23%	LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)		
20%	LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT		
19%	LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER (UNION EUROPÉENNE OU HORS UE)		
7%	LE RECOURS À L'INTÉRIM		
7%	LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)		

LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE

EYTÉDIELIDE À L'ÉTABLISSEMENT

5%



DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE METIER D'AIDE-SOIGNANT(E)

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

22 984 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE AIDE SOIGNANT(E)

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-270



LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

ENT	INTERNE À L'ÉTABLISSEME
53%	LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL
77%	LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS
68%	LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES
44%	LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL
39%	LE RECOURS À DES « FAISANT- FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)
74%	UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE

IENI	EXTERIEURE A L'ETABLISSEIV
20%	LE RECOURS À L'INTÉRIM
43%	LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)
23%	LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX
21%	LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)
7%	LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT
5%	LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE
3%	LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER (UNION EUROPÉENNE OU HORS UE)

EVTÉDICIDE À L'ÉTADI ISSEMENT



DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE METIER D'ERGOTHÉRAPEUTE

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

343 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE ERGOTHÉRAPEUTE

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-25



LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

	INTERNE A E ETABLISSENIE
16%	LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL
14%	LE RECOURS À DES « FAISANT- FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)
10%	LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL
10%	UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

	EXTERILED REAL ETABLISSES
31%	LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX
16%	LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)
10%	LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE

EXTÉRIFURE À L'ÉTARI ISSEMENT

WETER(S) APPROCHANT(S)	
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	10%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER (UNION EUROPÉENNE OU HORS UE)	10%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	3%



DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE METIER D'ORTHOPHONISTE

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

170 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE ORTHOPHONISTE

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-20



LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

:N I	INTERNE A L'ETABLISSEME
24%	LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL
7%	LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL
7%	LE RECOURS À DES « FAISANT- FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)
24%	UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE

INTERNE À LIÉTARI IOCEMENT

EXTÉRIEURE A	A L'ÉTABLI	SSEMENT

LE RECOURS À L'INTÉRIM	13%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	14%
LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	33%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	4%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER (UNION EUROPÉENNE OU HORS UE)	10%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	7%





DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE METIER D'ENCADRANT UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

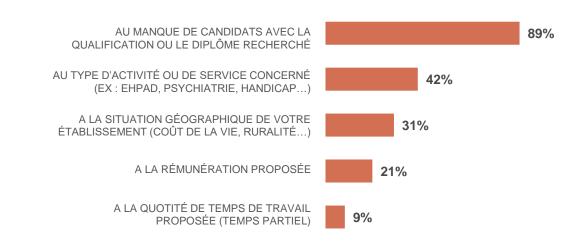
1 911 **AGENTS**

EXERCENT UN MÉTIER DE AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-100



LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT	
73%	LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL
	LE RECOURS À DES « FAISANT- FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)
48%	LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL
10%	UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE
7%	LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES
3%	LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

18%	LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)
4%	LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)

Elevé

Faible





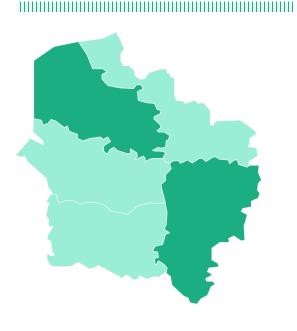
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE METIER DE MANIPULATEUR D'ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

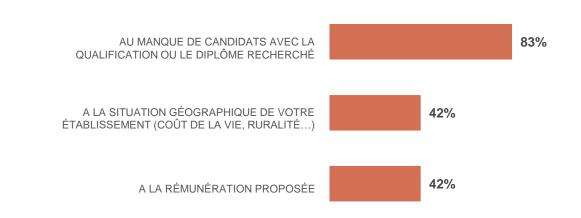
1 258 **AGENTS**

EXERCENT UN MÉTIER DE AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-30



LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT		EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	67%	LE RECOURS À L'INTÉRIM 8%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	58%	
LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	58%	
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	50%	
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	33%	

% d'étbts avant des difficultés

de recrutement





DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE METIER DE PSYCHOMOTRICIEN

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

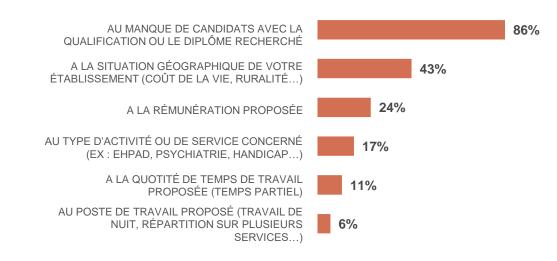
409 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-30



LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEME	NT	EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEM	ENT
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	31%	LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	20%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	18%	LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	7%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	17%	LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	4%
LE RECOURS À DES « FAISANT- FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	12%		
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	6%		

% d'étbts avant des difficultés

de recrutement



DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES MÉDECINS DU TRAVAIL

EN HAUTS-DE-FRANCE

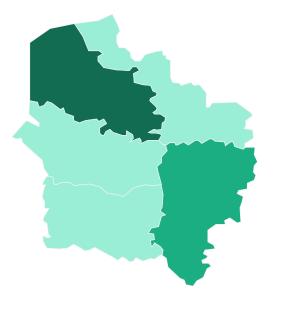
61 MEDECINS DE TRAVAIL

DANS LE SECTEUR SANITAIRE*

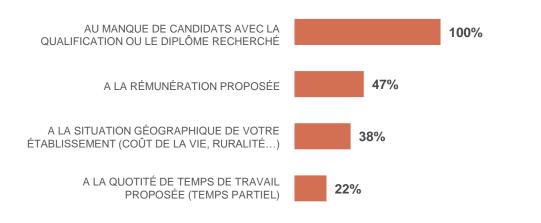
+/-20

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS AU GLOBAL DANS LA FPH

(*) Seul l'effectif en poste dans le sanitaire est connu (SAE 2019).



LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS*

NT	INTERNE À L'ÉTABLISSEME
16%	LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL
8%	LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES
6%	LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC U OU PLUSIEURS ETABBLISSEMENTS		LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX
	16%	AVEC U OU PLUSIEURS



ANNEXES

P. 76

Les GHT en HAUTS-DE-FRANCE

P. 79

Focus sur les familles de métiers

P. 89

Focus sur les principaux métiers et focus ASHQ

P. 111

Détail des effectifs et ETP par métier

P. 123

Métiers non représentés dans la région

P. 124

Métiers de l'encadrement d'après le Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie v3

P. 125

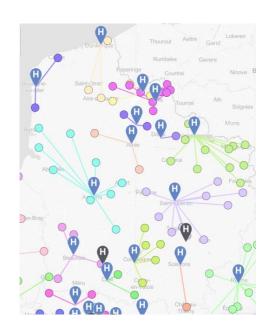
Périmètre et partis-pris méthodologiques





LES GHT EN HAUTS-DE-FRANCE

- ▶ 14 GHT en région Hauts-de-France couvrant au total :
 - > 75 ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTÉ ET 4 EHPAD
 - ▶ 87 932 AGENTS DE LA FPH
- Parmi eux :
 - ▶ 4 GHT comportant UN ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ MENTALE (CHS)
 - 2 GHT dont l'établissement support est un CHU (env. 12 000 à 21 600 AGENTS)
 - ▶ 2 GHT comportant un EHPAD.
- Des GHT de périmètre très variable :
 - 2 à 12 ÉTABLISSEMENTS
 - Env. 2 200 à 21 600 AGENTS DE LA FPH





LES GHT EN HAUTS-DE-FRANCE

GHT AISNE NORD – HAUTE SOMME (PICG01)



11 ETABLISSEMENTS (11 CH)



6 274 AGENTS

GHT DE L'ARTOIS

(NORG01)

4 ÉTABLISSEMENTS (4 CH)

5 418 AGENTS

GHT DE L'ARTOIS TERNOIS

(NORG02)

3 ÉTABLISSEMENTS (3 CH)

3 453 AGENTS

GHT DE LA CÔTE D'OPALE (NORG07)



3 ÉTABLISSEMENTS (2 CH, 1 CHS)

GHT AVEC ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTE MENTALE



4 683 AGENTS

GHT DU DOUAISIS

2 ÉTABLISSEMENTS (2 CH)

2 467 AGENTS

GHT DU DUNKERQUOIS ET DE L'AUDOMAROIS

(NORG06)

4 ÉTABLISSEMENTS (4 CH)

3 968 AGENTS



LES GHT EN HAUTS-DE-FRANCE

GHT DU HAINAUT - CAMBRESIS (NORG04)	GHT LILLE METROPOLE FLANDRE INTERIEURE (NORG05)	GHT OISE NORD EST (ONE) (PICG05)	GHT OISE OUEST ET VEXIN (PICG03)
12 ÉTABLISSEMENTS (12 CH)	10 ÉTABLISSEMENTS (9 CH et 1 CHU) GHT AVEC CHU SUPPORT	6 ÉTABLISSEMENTS (2 CH, 1 IMP ET 3 EHPAD) GHT AVEC EHPAD ET ETABLISSEMENT SPECIALISE	5 ÉTABLISSEMENTS (5 CH)
11 926 AGENTS	21 655 AGENTS	6 046 AGENTS	3 190 AGENTS

	GHT OISE SUD (PICG04)	GHT PSYCHIATRIE 59 - 62 (NORG08)	GHT SAPHIR (PICG02)	GHT SOMME LITTORAL SUD (PICG06)
-	3 ÉTABLISSEMENTS (2 CH ET UN EHPAD) GHT AVEC EHPAD	4 ÉTABLISSEMENTS (4 CHS) GHT AVEC ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTE MENTALE	2 ÉTABLISSEMENTS (2 CH)	10 ÉTABLISSEMENTS (1 CHU, 8 CH et 1 CHS) GHT AVEC ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTE MENTALE
††† ††††	2 263 AGENTS	3 363 AGENTS	2 236 AGENTS	11 949 AGENTS



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DES 'SOINS'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

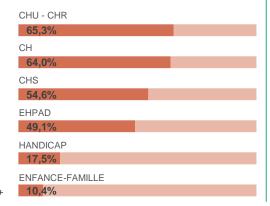
60%

DES AGENTS

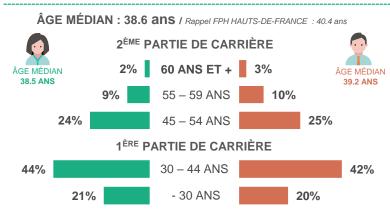
Variabilité régionale Minimum : 57% Maximum : 66%

Moyenne nationale 61%

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



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

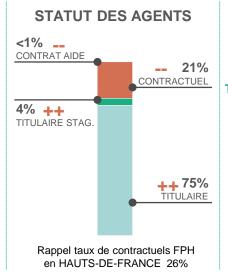


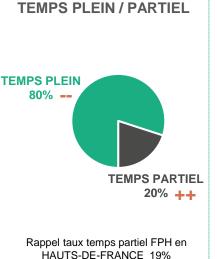


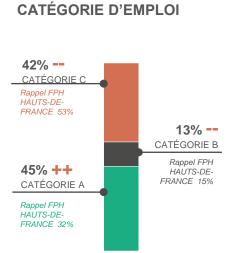
84% ++

16%---

Rappel répartition FPH en HAUTS-DE-FRANCE Femme **79%** / Homme **21%**









LE TOP 10 DES MÉTIERS DES 'SOINS'

FAMILLES DE MÉTIERS

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

62 085 **AGENTS**

EXERCENT UN MÉTIER DES SOINS

- 1 SOINS 60%
- 2 QHSE 10%
- SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 9%
- 4 ACHAT ET LOGISTIQUE 7%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 5%
- INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%

TOP 1	10 DES	METIERS
-------	--------	---------

AIDE-SOIGNANT			NPC	PIC	PIC 2014
	37,0%	22 989	14 981	8 008	7 602
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX					
	37,0%	22 974	15 495	7 479	7 950
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.					
3,1%		1 911	1 205	706	735
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL					
2,7%		1 678	1 178	500	516
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE					
2,5%		1 572	1 052	520	567
INFIRMIER PUÉRICULTEUR					
2,3%		1 411	1 089	322	267
MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.					
2,0%		1 258	866	393	380
SAGE-FEMME					
1,8%		1 087	779	308	287
BRANCARDIER					
1,7%		1 070	726	343	267
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE					
1,5%		918	641	276	268

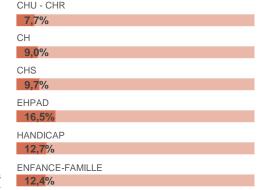


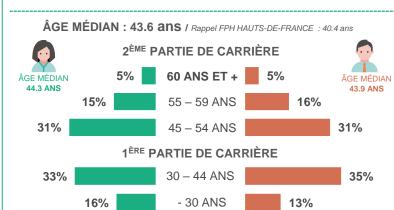


AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'LOGISTIQUE-TECHNIQUE'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

10%
DES AGENTS





RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

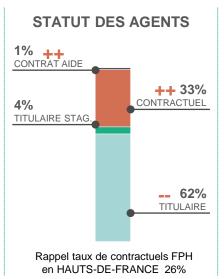
Moyenne nationale 11%

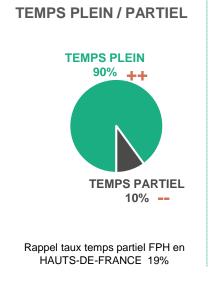
Définition : Famille de métiers services logistiques + systèmes d'information + ingénierie et maintenance techniques

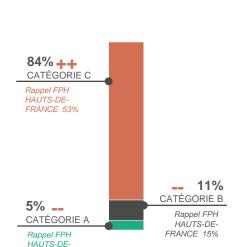
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS -- 40% Rappel répartition FPH en HAUTS-DE-FRANCE

Femme 79% / Homme 21%







FRANCE 32%



LE TOP 10 DES MÉTIERS 'LOGISTIQUE-TECHNIQUE'

LINGÈRE, COUTURIÈRE

1,6%

FAMILLES DE MÉTIERS

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

9 875 **AGENTS**

TRAVAILLENT DANS LES MÉTIERS 'LOGISTIQUE-TECHNIQUE'

- 1 SOINS 60%
- 2 QHSE 10%
- SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 9%
- 4 ACHAT ET LOGISTIQUE 7%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 5%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%

AGENT DE REST./HÔTELLERIE			NPC	PIC	PIC 201
	25,4%	2 510	1 730	780	605
AGENT DE LOGISTIQUE					
14,3%		1 412	808	605	372
CUISINIER					
10,3%		1 014	620	395	545
AGENT DE BLANCHISSERIE					
8,9%		874	565	310	372
AGENT DE MAINT. GÉN. BÂTIMENTS					
7,9%		777	546	231	166
MAÎTRE DE MAISON					
4,3%		420	211	208	263
GESTIONNAIRE DE STOCKS					
2,4%		238	172	66	92
ELECTRICIEN DE MAINTENANCE					
2,4%		235	145	90	100
INTERV/SUP. INFORMATIQUE UTILIS.					
1,9%		192	142	50	29

156

TOP 10 DES METIERS

90

87

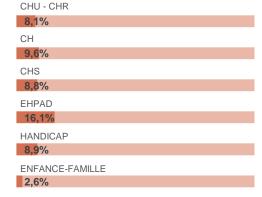


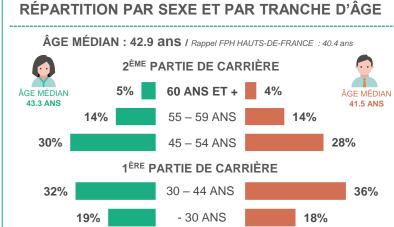


AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'QHSE'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

10%
DES AGENTS

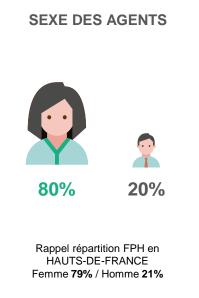


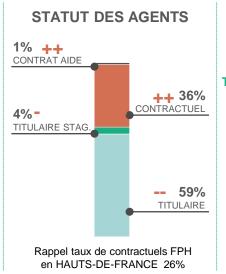


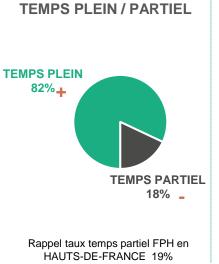
Moyenne nationale 11%

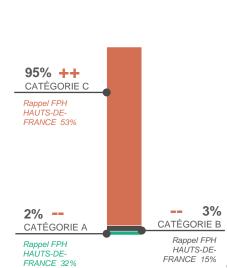
Définition : Famille de métiers de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES











LE TOP 10 DES MÉTIERS 'QHSE'

FAMILLES DE MÉTIERS

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

9 917 **AGENTS**

EXERCENT UN MÉTIER DE LA QHSE

- 1 SOINS 60%
- 2 QHSE 10%
- SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 9%
- 4 ACHAT ET LOGISTIQUE 7%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 5%
- INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%

TOP	10	DES	ME.	TIERS
-----	----	------------	-----	-------

AGENT DE BIONETTOYAGE			NPC	PIC	PIC 2014
	86,0%	8 529	5 286	3 243	3 955
AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE					
3,8%		380	225	155	163
AGENT DE STÉRILISATION					
3,7%		370	254	116	56
AGENT PRÉV/SÉCU. PERSONNES/BIENS					
2,0%		201	125	76	54
COORD. QUALITÉ/GESTION DES RISQUES					
1,3%		134	86	48	34
HYGIÉNISTE					
0,6%		58	24	35	24
ANIM. QUALITÉ/GESTION RISQUES					
0,5%		53	32	21	10
ENCADRANT SÉCURITÉ INCENDIE					
0,4%		41	30	11	22
ENCADRANT BIONETTOYAGE					
0,4%		39	26	13	20
CHARGÉ DES RELATIONS USAGERS					
0,4%		36	15	21	3



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'SOCIO-ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

CHU - CHR **2.6%**

ENFANCE-FAMILLE

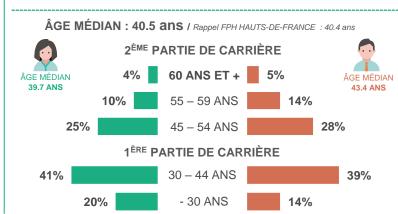
9%
DES AGENTS

CH
4,9%

CHS
15,7%

EHPAD
11,7%

HANDICAP
51,1%



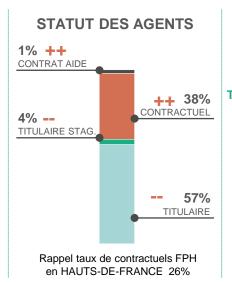
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

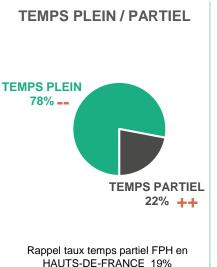
Moyenne nationale 8%

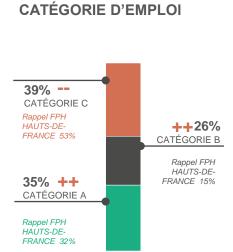
Définition : Famille de métiers social, éducatif, psychologie et culturel

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

80% 20% Rappel répartition FPH en HAUTS-DE-FRANCE Femme 79% / Homme 21%











LE TOP 10 DES MÉTIERS 'SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL'

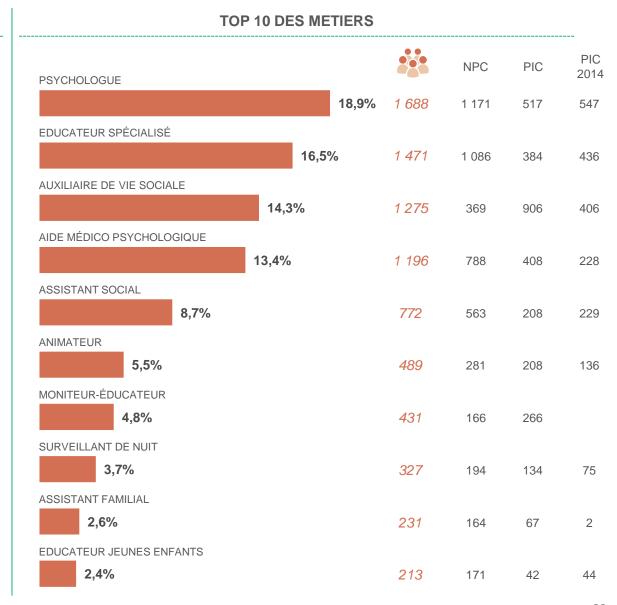
FAMILLES DE MÉTIERS

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

8 907 **AGENTS**

EXERCENT UN MÉTIER 'SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL'

- 1 SOINS 60%
- 2 QHSE 10%
- 3 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 9%
- 4 ACHAT ET LOGISTIQUE 7%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 5%
- INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%



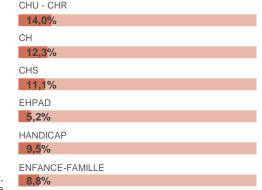




PROFIL DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'ADMINISTRATIF'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

12% **DES AGENTS**



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE ÂGE MÉDIAN: 44.9 ans / Rappel FPH HAUTS-DE-FRANCE: 40.4 ans 2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE 60 ANS ET + ÂGE MÉDIAN ÂGE MÉDIAN 44.9 ANS 44.8 ANS 14% 55 - 59 ANS 14% 34% 45 - 54 ANS 30% 1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE 30 - 44 ANS 39% 36%

- 30 ANS

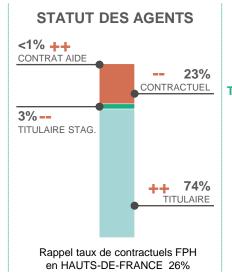
Moyenne nationale 11%

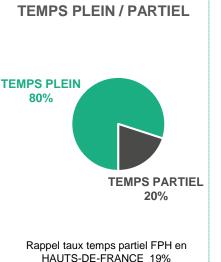
Définition : Famille de métiers management, gestion et aide à la décision + gestion de

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

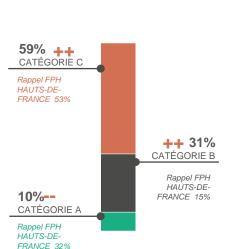
SEXE DES AGENTS 88% ++ Rappel répartition FPH en HAUTS-DE-FRANCE

Femme 79% / Homme 21%





8%



11%





TOP 10 DES MÉTIERS 'ADMINISTRATIFS'

ASSIST. DE RÉG. MÉDICALE

1,8%

TECH. D'INFORMATION MÉDICALE

FAMILLES DE MÉTIERS

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

12 272 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER ADMINISTRATIF

- 1 SOINS 60%
- 2 QHSE 10%
- SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 9%
- 4 ACHAT ET LOGISTIQUE 7%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 5%
- INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%

SECRÉTAIRE MÉDICAL			NPC	PIC	PI0 201
	30,6%	3 760	2 555	1 205	1 11
AGENT DE GESTION ADMIN.					
26	5,8%	3 285	2 105	1 179	1 6
AGENT D'ACCUEIL					
7,8%		952	545	406	21
SECRÉTAIRE					
5,1%		627	409	217	16
GEST. COMPTABLE ET ACHAT					
3,6%		440	344	95	3
GEST. DES RESSOURCES HUMAINES					
3,5%		424	238	187	
ARCHIVISTE					
2,4%		293	175	118	10
GEST. ADMISSIONS FRAIS SÉJOUR					

268

268

219

149

202

142

120

65

77

TOP 10 DES METIERS

56

44



FOCUS MÉTIER 'AIDE-SOIGNANT(E)' (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.

21

SPÉCIFICITÉ:

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

ENFANCE-FAMILLE

0,9%

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

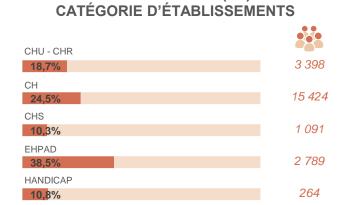
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

22 989 **AGENTS**

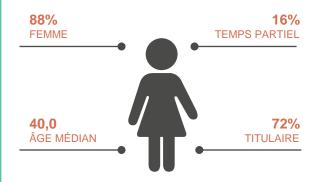
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

22,2%

DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2020



POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR







FOCUS MÉTIER 'AIDE-SOIGNANT(E)' (2/2)

SEXE DES AGENTS



7

88%

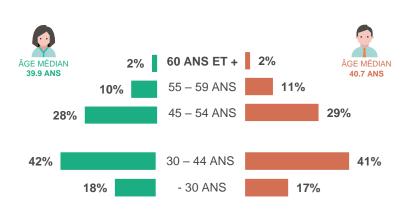
12%

Rappel répartition FPH HAUTS-DE-FRANCE Femmes 79% / Hommes 21%

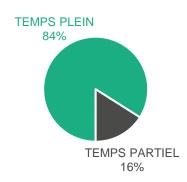
STATUT DES AGENTS <1% CONTRAT AIDE 24% CONTRACTUEL 4% TITULAIRE STAG. Rappel taux de contractuels FPH en région 26%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN: 40,0 ans / Rappel FPH en région: 40,4 ans

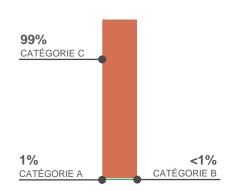


TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région 19%

CATÉGORIE D'EMPLOI



ECARTS DE GRADE OU 'FAISANT-FONCTION'





AIDE-SOIGNANT(E)

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



FOCUS MÉTIER 'INFIRMIER(ÈRE) 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.

AUTRES APPELLATIONS: Infirmier(ère)

SPÉCIFICITÉ:

En stomathérapie En gypsothérapie En douleur

En cantá a

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

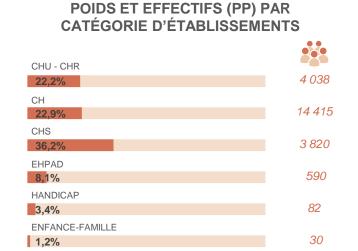
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

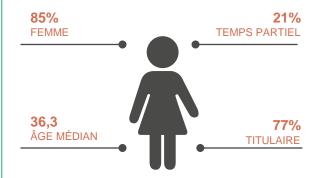
22 974 **AGENTS**

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

22,1%

DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2020









FOCUS MÉTIER 'INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX' (2/2)

SEXE DES AGENTS

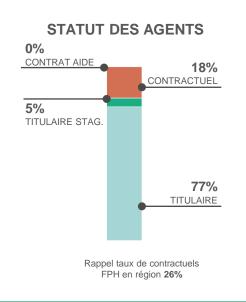


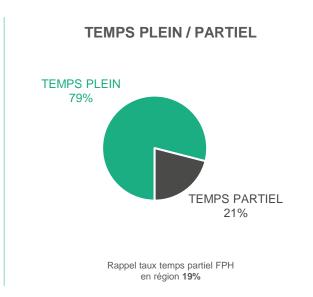


85%

15%

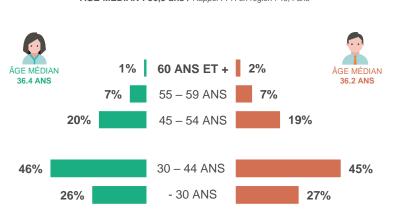
Rappel répartition FPH HAUTS-DE-FRANCE Femmes **79%** / Hommes **21%**

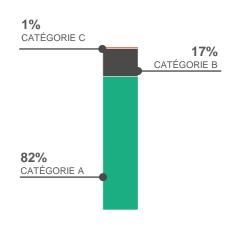




RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN: 36,3 ans / Rappel FPH en région: 40,4 ans









FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) 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

AUTRES APPELLATIONS:

Agent(e) d'entretien

Agent(e) hospitalier

Agent(e) de nettoyage

Agent(e) d'entretien polyvalent

Agent(e) de service hospitalier (ASH)

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...)

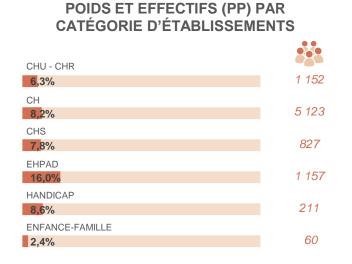
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

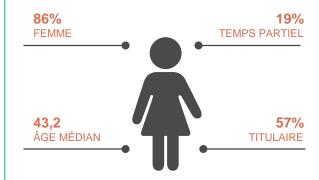
8 529 **AGENTS**

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

8,2%

DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2020









FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE BIONETTOYAGE' (2/2)

SEXE DES AGENTS

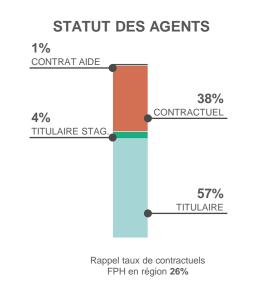




86%

14%

Rappel répartition FPH HAUTS-DE-FRANCE Femmes **79**% / Hommes **21**%

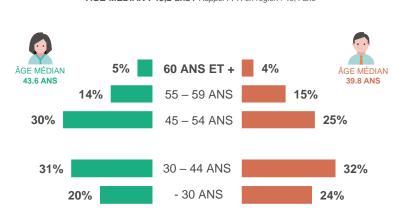


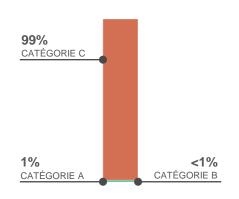
TEMPS PLEIN / PARTIEL TEMPS PLEIN 81% TEMPS PARTIEL 19% Rappel taux temps partiel FPH

en région **19**%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN: 43,2 ans / Rappel FPH en région: 40,4 ans









FOCUS MÉTIER 'SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)' (1/2)

FAMILLE:

GESTION DE L'INFORMATION

SOUS-FAMILLE:

GESTION MÉDICO ADMINISTRATIVE ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION 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

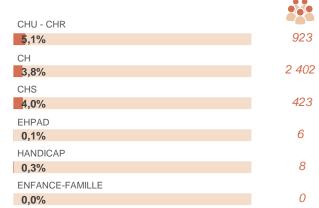
3 760 **AGENTS**

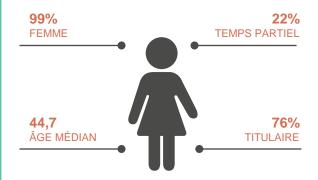
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

3,6%

DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2020





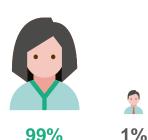






FOCUS MÉTIER 'SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)' (2/2)

SEXE DES AGENTS

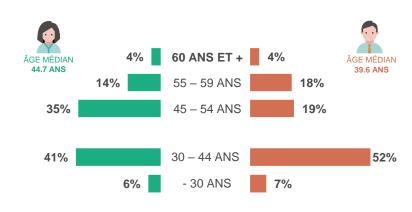


Rappel répartition FPH HAUTS-DE-FRANCE Femmes 79% / Hommes 21%

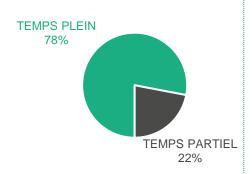
STATUT DES AGENTS 0% **CONTRAT AIDE** 22% CONTRACTUEL 2% TITULAIRE STAG. 76% TITULAIRE Rappel taux de contractuels FPH en région

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



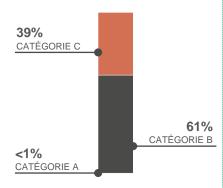


TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région 19%

CATÉGORIE D'EMPLOI



ECARTS DE GRADE OU 'FAISANT-FONCTION'





SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)

- Grade de référence : Assistant(e) médicoadministratif(ve) (AMA)
- Principaux écarts de grade : Adjoint(e) administratif(ve),





FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) 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 APPELLATIONS:

Agent(e) d'administration Assistant(e) administratif(ve)

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

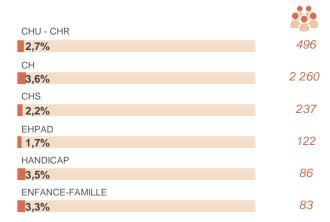
3 285 **AGENTS**

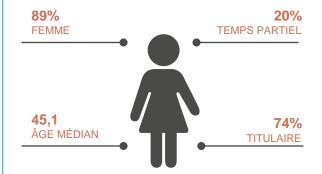
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

3,2%

DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2020









FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE GESTION ADMINISTRATIVE' (2/2)

SEXE DES AGENTS

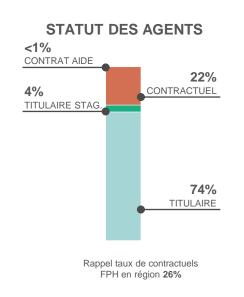


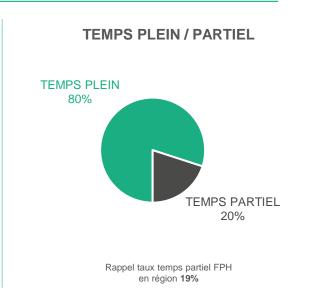


89%

11%

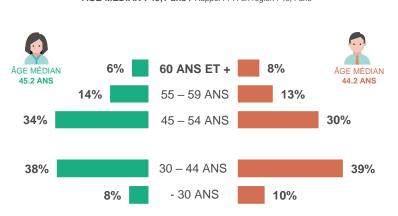
Rappel répartition FPH HAUTS-DE-FRANCE Femmes **79**% / Hommes **21**%

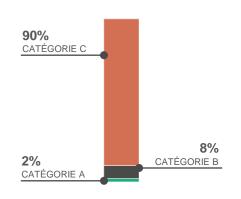




RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE









FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE RESTAURATION ET/OU D'HÔTELLERIE' (1/2)

DÉFINITION : Réaliser, en restauration collective, les opérations d'assemblage, de composition et de

hôtelières (accueil, repas, collations, lingerie, entretien des locaux) auprès des patients et des résidents en

distribution des repas. Entretenir les locaux et les équipements, en cuisine. Réaliser des prestations

FAMILLE:

ACHAT ET LOGISTIQUE

RESTAURATION HÔTELLERIE

CODE MÉTIER : 25R30

SOUS-FAMILLE : RESTAURATION - 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

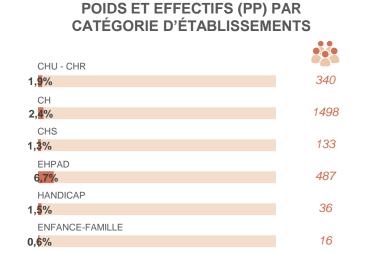
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

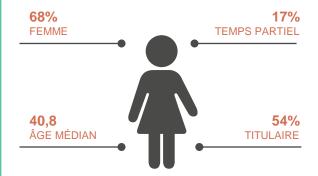
2 510 AGENTS

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

2,4%

DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2020





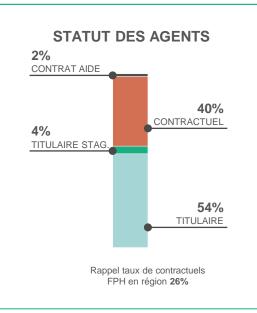


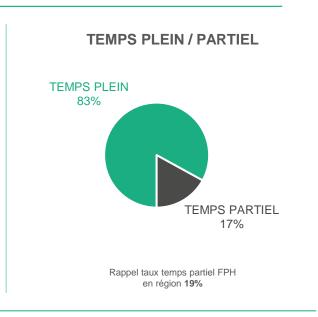


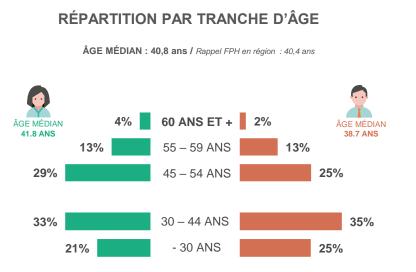
FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE RESTAURATION ET/OU D'HÔTELLERIE' (2/2)

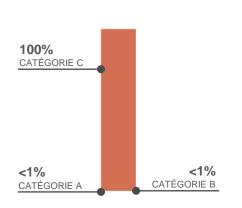
SEXE DES AGENTS 68% 32%

Rappel répartition FPH HAUTS-DE-FRANCE Femmes **79%** / Hommes **21%**













FOCUS MÉTIER 'ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES' (1/2)

FAMILLE: SOINS

SOUS-FAMILLE: MANAGEMENT DES ORGANISATIONS DES SOINS

CODE MÉTIER : 05U20

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

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

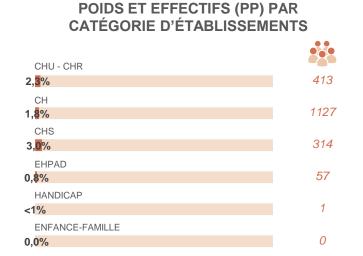
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

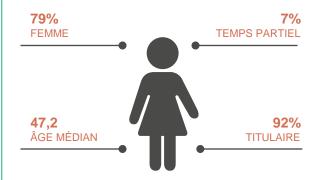
1 911 **AGENTS**

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

1,8%

DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2020







FOCUS MÉTIER 'ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES' (2/2)

SEXE DES AGENTS





79%

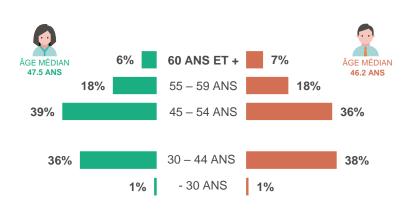
21%

Rappel répartition FPH HAUTS-DE-FRANCE Femmes 79% / Hommes 21%

STATUT DES AGENTS 0% CONTRAT AIDE CONTRACTUEL 5% TITULAIRE STAG. Rappel taux de contractuels FPH en région 26%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



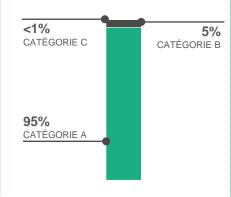


TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région 19%

CATÉGORIE D'EMPLOI



ECARTS DE GRADE OU 'FAISANT-FONCTION'





ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES

- 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.



FOCUS MÉTIER 'PSYCHOLOGUE' (1/2)

FAMILLE:

SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL

SOUS-FAMILLE: PSYCHOLOGIE

CODE MÉTIER : 10P10

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

AUTRES APPELLATIONS: Psychologue hospitalier

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

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

1 688 **AGENTS**

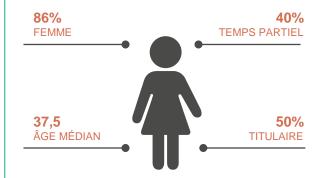
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

1,6%

DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2020







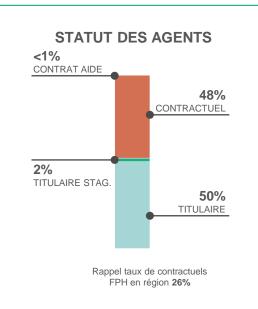


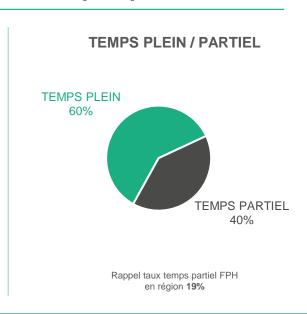


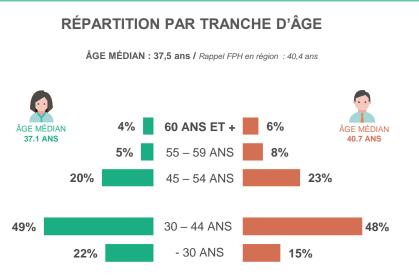
FOCUS MÉTIER 'PSYCHOLOGUE' (2/2)

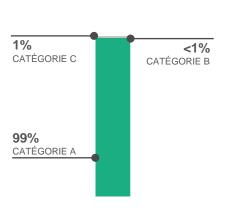
SEXE DES AGENTS 86% 14%















FOCUS MÉTIER 'TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL' (1/2)

FAMILLE:

SOINS

SOUS-FAMILLE:

SOINS MÉDICO-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.

AUTRES APPELLATIONS:

Technicien(ne) de laboratoire Technicien(ne) d'analyse biologique Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale Laborantin(e)

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER :

Certificat de capacité à effectuer des prélèvements sanguins AFGSU 1er et deuxième niveau

PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

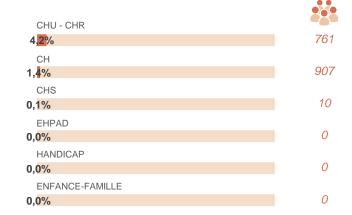
1 678 **AGENTS**

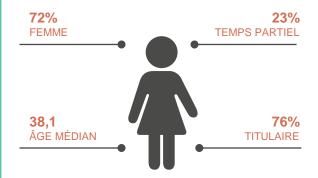
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

1,6%

DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2020

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS







FOCUS MÉTIER 'TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL' (2/2)

SEXE DES AGENTS

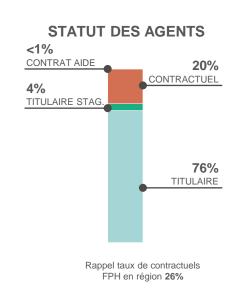


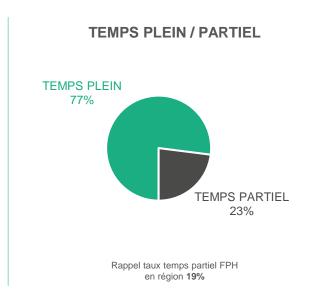


72%

28%

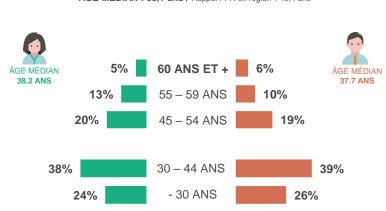
Rappel répartition FPH HAUTS-DE-FRANCE Femmes **79**% / Hommes **21**%

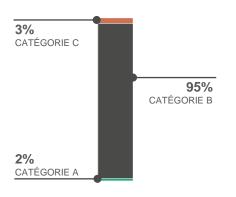




RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN: 38,1 ans / Rappel FPH en région: 40,4 ans









FOCUS 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.

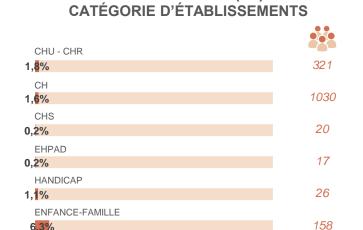
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

1 572 **AGENTS**

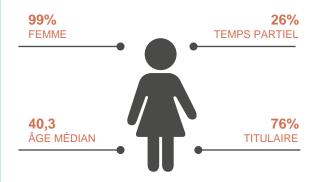
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

1,5%

DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2020



POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR







FOCUS MÉTIER 'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE' (2/2)

SEXE DES AGENTS

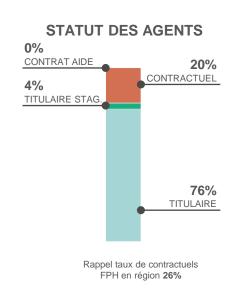


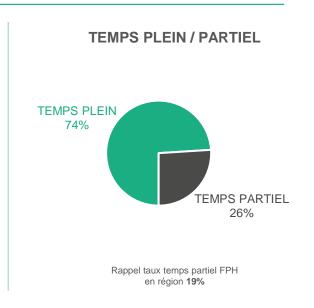


99%

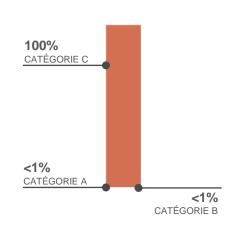
1%

Rappel répartition FPH HAUTS-DE-FRANCE Femmes **79**% / Hommes **21**%





RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ÂGE MÉDIAN: 40,3 ans / Rappel FPH en région: 40,4 ans 60 ANS ET + ÂGE MÉDIAN ÂGE MÉDIAN 40.3 ANS 30.3 ANS 55 - 59 ANS 0% 45 - 54 ANS 17% 28% 42% 30 - 44 ANS 48% 17% - 30 ANS 35%







37.8 ANS

11%

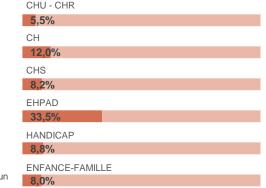
FOCUS SUR LE PROFIL DES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS **QUALIFIÉS (GRADE ASHQ)**

41.5 ANS

13%

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

12% **DES AGENTS**



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE ÂGE MÉDIAN: 40.8 ans / Rappel FPH HAUTS-DE-FRANCE: 40.4 ans 2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE 60 ANS ET + 2% ÂGE MÉDIAN ÂGE MÉDIAN

55 - 59 ANS

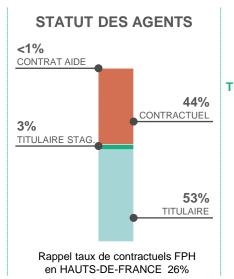


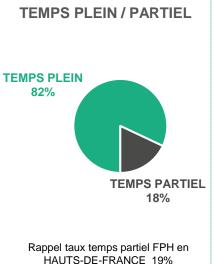
Moyenne nationale 12%

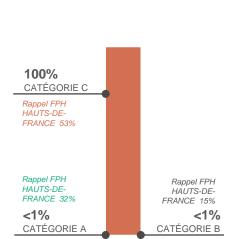
Définition : les agents positionnés sur un grade d'agent services hospitaliers qualifié

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS 84% 16% Rappel répartition FPH en HAUTS-DE-FRANCE Femme 79% / Homme 21%







CATÉGORIE D'EMPLOI



PIC

152

81

53

36

31

76

109

80

66

70

229

189

133

102

101

NPC

FOCUS SUR LE TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES 'ASHQ'

1,9%

SURVEILLANT DE NUIT

AGENT DE STÉRILISATION

AGENT DE BLANCHISSERIE

AGENT D'ACCUEIL

1,1%

0,8%

0,8%

FAMILLES DE MÉTIERS

EN HAUTS-DE-FRANCE PLUS DE

12 260 AGENTS

ONT UN GRADE D'ASHQ

- 1 SOINS 60%
- 2 QHSE 10%
- 3 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 9%
- 4 ACHAT ET LOGISTIQUE 7%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 5%
- INGÉNIERIE ET MAINTENANCE
 TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%

AGENT DE BIONETTOYAGE				
	55,5%	6 805	2 861	3 945
AIDE-SOIGNANT				
10,8%		1 324	195	1 129
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE				
9,8%		1 196	870	325
AGENT DE REST./HÔTELLERIE				
6,2%		764	186	578
BRANCARDIER				
5,7%		697	291	407
MAÎTRE DE MAISON				

TOP 10 DES METIERS



LES MÉTIERS DES SOINS (1/2)

	Effectifs	ETP
APPAREILLAGE DE PERSONNES	8	5
Audioprothésiste	3	0
Orthoprothésiste	2	2
Prothésiste dentaire	3	3
Podo-orthésiste	-	-
Opticien lunetier	-	-
Epithésiste	-	-
Oculariste	-	-
Orthopédiste-orthésiste	-	-
ASSISTANCE AUX SOINS	26193	25000
Aide-soignant(e)	22989	21945
Socio-esthéticien(ne)	73	59
Brancardier(ère)	1070	1052
Assistant(e) dentaire	45	42
Auxiliaire de puériculture	1572	1464
Agent de service mortuaire	83	81
Responsable de service mortuaire	1	1
Encadrant(e) transport sanitaire	21	21

335

339

Ambulancier(ère)

	Effectifs	FTP
CONSEIL AUX PERSONNES	11	8
Conseiller en génétique	4	4
Conseiller conjugal	7	4
COORDINATION EN SANTÉ	49	46
Coordinateur de parcours en santé	43	40
Coordinateur de prélèvement ou de transplantation d'organe	6	6
FORMATION ET INGÉNIERIE DE LA FORMATION AUX SOINS	505	490
Formateur des professionnels de santé	505	490

Psychomotricien



LES MÉTIERS DES SOINS (2/2)

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT DES ORGANISATIONS DES SOINS	2294	2246
Cadre soignant de pôle	383	374
Encadrant d'unité de soins et d'activités paramédicales	1911	1872
SAGE-FEMME	1087	976
Sage-femme	1087	976
SOINS DE RÉÉDUCATION	1972	1651
Diététicien	398	348
Orthophoniste	170	125
Masseur Kinésithérapeute	555	480
Orthoptiste	47	34
Pédicure podologue	50	21
Ergothérapeute	343	289

409

354

Bio informaticien

SOINS INFIRMIERS	Effectifs 26132	ETP 24773
Infirmier en soins généraux	22974	21819
Infirmier de bloc opératoire	918	865
Infirmier en anesthésie-réanimation	816	781
Infirmier puériculteur	1411	1295
Infirmier perfusionniste	13	13
SOINS MÉDICO-TECHNIQUES	3837	3626
Technicien de laboratoire médical	1678	1590
Préparateur en pharmacie hospitalière	827	777
Manipulateur en électroradiologie médicale	1258	1188
Physicien médical	19	18
Dosimétriste	8	8
Ingénieur en biologie médicale	39	37



LES MÉTIERS DU SOCIAL ET DE L'ÉDUCATIF

	Effectifs	ETP
ASSISTANCE À LA MISE EN ŒUVRE DE PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS	3117	2994
Aide médico psychologique	1196	1153
Assistant familial	231	231
Accueillant familial	35	35
Surveillant de nuit	327	322
Auxiliaire de vie sociale	1275	1201
Assistant maternel	53	52

CONCEPTION ET DÉVELOPPEMENT DE PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS	3281	3113
Educateur spécialisé	1471	1413
Educateur jeunes enfants	213	199
Educateur technique spécialisé	204	198
Assistant social	772	710
Conseiller en économie sociale et familiale	50	46
Mandataire judiciaire à la protection des majeurs	28	26
Moniteur-éducateur	431	418
Educateur sportif	112	103

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT SOCIO-ÉDUCATIF	255	254
Responsable socio-éducatif	153	152
Encadrant socio-éducatif	87	87
Responsable de crèche	15	15
PSYCHOLOGIE	1688	1425
Psychologue	1688	1425

SOCIOCULTUREL, LOISIRS ET CULTUREL	567	489
Ministre du culte	78	41
Animateur	489	448



LES METIERS DE LA RECHERCHE CLINIQUE

	Effectifs	ETP
CONCEPTION, GESTION ET ANALYSE DES DONNÉES	31	30
Biostatisticien	18	17
Gestionnaire de données biomédicales	13	13
COORDINATION, ORGANISATION ET SURVEILLANCE	98	93
Assistant de recherche clinique	67	64
Chef de projets de recherche clinique	31	29

	Effectifs	ETP
INVESTIGATION	258	243
Technicien d'études cliniques	179	169
Coordinateur d'études cliniques	26	24
Ingénieur de recherche hospitalier	43	40
Ingénieur d'études hospitalier	10	10



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

	Effectifs	ETP
ESPACES VERTS	158	156
Encadrant espaces verts	25	25
Agent d'entretien des espaces verts	133	131
EXPLOITATION, INSTALLATION / MAINTENANCE – MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET SANITAIRES	151	149
Encadrant installations et maintenance équipements sanitaires, thermiques	14	14
Monteur en installations et maintenance des install. sanitaires et thermiques	137	135

INGÉNIERIE ET MAINTENANCE BIOMÉDICALE	184	180
Conseiller en ingénierie biomédicale	30	29
Encadrant maintenance biomédicale	15	15
Technicien biomédical	139	136

	Effectifs	ETP
INGÉNIERIE ET REALISATION TOUS CORPS D'ETAT (TCE)	107	105
Conducteur d'opérations tous corps d'état TCE	50	49
Conducteur de travaux tous corps d'état TCE	32	32
Dessinateur-projeteur	25	24

INSTALLATION ET MAINTENANCE, MATÉRIELS ET SYSTÈMES ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES ET AUTOMATIQUES	286	283
Encadrant maintenance électrique et automatismes	20	20
Electromécanicien de maintenance	31	31
Electricien de maintenance	235	232





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

	Effectifs	ETP
MAINTENANCE CLOS ET COUVERTS ET AMÉNAGEMENTS INTÉRIEURS	998	975
Maçon	17	17
Encadrant maintenance Corps d'Etat secondaires	69	69
Agent de maintenance générale des bâtiments	777	755
Menuisier-Agenceur	56	56
Métallier-serrurier	19	19
Peintre en bâtiment	60	59

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT, INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE	133	132
Responsable des travaux	32	32
Responsable des services biomédicaux	20	19
Responsable de la maintenance tous corps d'état	81	81

MAINTENANCE DES MATÉRIELS ET DES ÉQUIPEMENTS MÉCANIQUES	40	39
Encadrant de maintenance des équipements et matériels mécaniques	10	10
Mécanicien de maintenance	30	29



LES MÉTIERS DES ACHATS ET DE LA LOGISTIQUE

	Effectifs	ETP
ACHAT	151	146
Responsable des achats	30	29
Acheteur	68	65
Gestionnaire des marchés publics	41	40
Responsable des marchés publics	12	12

BLANCHISSERIE-LINGE	1094	1059
Responsable blanchisserie	41	40
Agent de blanchisserie	874	848
Lingère, couturière	156	148
Encadrant de production blanchisserie	23	23

	Effectifs	ETP
LOGISTIQUE GÉNÉRALE	1785	1745
Responsable logistique	75	74
Gestionnaire de stocks	238	233
Agent de logistique	1412	1378
Encadrant logistique	60	60

RESTAURATION - HÔTELLERIE	4198	3987
Encadrant production culinaire / alimentaire	145	144
Cuisinier	1014	988
Agent de restauration et/ou d'hôtellerie	2510	2359
Conseiller hôtelier	33	30
Maître de maison	420	390
Responsable restauration	52	52
Responsable hôtelier	24	24



LES MÉTIERS DE LA QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

	Effectifs	ETP
HYGIÈNE	9018	8445
Hygiéniste	58	56
Encadrant bionettoyage	39	38
Agent de bionettoyage	8529	7970
Encadrant de stérilisation	15	15
Agent de stérilisation	370	360
Bio hygiéniste	7	6

QUALITÉ / PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES	223	210
Coordinateur qualité / gestion des risques	134	125
Animateur qualité / gestion des risques	53	50
Chargé des relations avec les usagers	36	35

	Effectifs	ETP
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TAVAIL ET ENVIRONNEMENT	31	29
Conseiller en prévention des risques professionnels	20	19
Conseiller environnement et développement durable	11	10

SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS	643	638
Encadrant de la sécurité des personnes et des biens	11	11
Agent de sécurité incendie	380	376
Encadrant sécurité incendie	41	41
Agent de prévention et de sécurité des personnes et des biens	201	200
Responsable de la sécurité	10	10



LES MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION

	Effectifs	ETP
CONCEPTION ET INTÉGRATION DES APPLICATIONS	203	197
Chargé des applications informatiques	134	129
Chef de projet informatique	69	68

EXPERTISE SYSTÈMES D'INFORMATION	67	65
Architecte / Urbaniste du SI	8	8
Expert technique (réseau, système, BDD,)	44	44
Responsable de sécurité des systèmes d'information	15	13

	Effectifs	ETP	
SUPPORT ET EXPLOITATION	322	315	
Intervenant / support informatique utilisateurs	192	187	
Exploitant technique	130	128	



LES MÉTIERS DE LA GESTION DE L'INFORMATION

	Effectifs	ETP
ACCUEIL ET ORIENTATION DES PERSONNES	1245	1162
Encadrant Accueil - Standard	25	25
Agent d'accueil	952	889
Assistant de régulation médicale	268	248
ARCHIVAGE ET DOCUMENTATION	350	334
Encadrant archives	17	17
Archiviste	293	279
Documentaliste	34	32
Encadrant documentaliste	1	1
Responsable archives	4	4
Bibliothécaire	1	1

	Effectifs	ETP
GESTION MÉDICO ADMINISTRATIVE ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION MÉDICALE	4074	3861
Encadrant de département d'information médicale	5	4
Secrétaire médical	3760	3560
Encadrant des secrétariats médicaux	71	70
Technicien d'information médicale	219	210
Analyste des données d'activités hospitalières	11	10
Statisticien	8	7



LES MÉTIERS DU MANAGEMENT (1/2)

	Effectifs	ETP
COMMUNICATION	99	94
Chargé de communication	64	60
Webmestre éditorial	3	3
Technicien communication multimédia	32	31
CONTRÔLE ET ORGANISATION	135	131
Contrôleur de gestion	94	93
Conseiller en organisation	16	15
Gestionnaire de données	25	23
DROIT ET JURIDIQUE	48	46
Conseiller juridique	41	40
Chargé de valorisation de la recherche	7	6

	Effectifs	ETP
FINANCES, COMPTABIBILITÉ	932	894
Chargé de la trésorerie et de la dette	8	8
Responsable budgétaire et financier	122	119
Gestionnaire admissions frais de séjour traitement externe	268	256
Gestionnaire comptable et achat	440	420
Gestionnaire finances	94	91
GESTION ET ADMINISTRATION	4131	3911
Agent de gestion administrative	3285	3106
Secrétaire	627	593
Cadre administratif de pôle	219	212



LES MÉTIERS DU MANAGEMENT (2/2)

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT STRATÉGIQUE	560	538
Directeur de la logistique et des achats	31	31
Directeur des affaires générales	42	40
Directeur des soins en établissement	66	65
Directeur des finances	29	28
Directeur des soins en institut de formation (aux métiers de la santé)	14	14
Directeur des ressources humaines	39	37
Directeur de la qualité (et de la gestion des risques)	9	9
Directeur des investissements et de la maintenance	28	28
Directeur des affaires médicales (et de la recherche)	14	14
Directeur des systèmes d'information	26	26
Directeur de la communication et des relations avec les usagers	6	6
Directeur d'établissement de santé - chef d'établissement	67	62
Directeur de site / pôle / projets	49	49
Directeur d'établissement social et médico-social - chef d'établissement	140	129

	Effectifs	ETP
RESSOURCES HUMAINES	700	674
Responsable des ressources humaines	107	105
Chargé de la formation continue	41	38
Chargé du développement des ressources humaines	30	30
Chargé des relations sociales	2	2
Gestionnaire des ressources humaines	424	406
Encadrant gestion des ressources humaines	96	93



LES MÉTIERS NON REPRÉSENTÉS EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE

Epithésiste

Oculariste

Podo-orthésiste

Orthopédiste-orthésiste

Opticien lunetier



LISTE DES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT 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

CADRES DE POLE

CADRE ADMINISTRATIF(VE) DE PÔLE

CADRE SOIGNANT DE PÔLE

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

RESPONSABLES (suite)

RESPONSABLE DES TRAVAUX

RESPONSABLE HÔTELIER(ÈRE)

RESPONSABLE LOGISTIQUE

RESPONSABLE RESTAURATION

RESPONSABLE SOCIO-ÉDUCATIF

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'ETAT SECONDAIRES

ENCADRANT MAINTENANCE ÉLECTRIQUE ET AUTOMATISMES

ENCADRANT PRODUCTION CULINAIRE / ALIMENTAIRE

ENCADRANT SÉCURITÉ INCENDIE

ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF

ENCADRANT TRANSPORT SANITAIRE

PÉRIMÈTRE ET PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES

LE PERIMETRE DE REFERENCE

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

La population recensée sera ainsi constituée de tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière dont les établissements étaient employeurs au 31 décembre 2020, quel que soit leur temps de travail.

<u>Sont inclus :</u> 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

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

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.

