



FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

NOUVELLE-AQUITAINE

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE EN NOUVELLE-AQUITAINE : *DES ENJEUX D'EMPLOI, D'ATTRACTIVITÉ 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 Limousin (2014) puis en Poitou-Charentes (2015), **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** (au 30 septembre 2019) et des **METIERS EN TENSION** à l'échelle de la région Nouvelle-Aquitaine, ainsi que la réalisation d'un « **FOCUS** » **SPECIFIQUE.**

Nota : le focus portant sur l'adaptation des modalités de formation aux personnels soignants et socio-éducatifs fera l'objet d'un rapport distinct.



P. 6

**LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH) EN NOUVELLE AQUITAINE :
UN ACTEUR DE POIDS DANS L'EMPLOI REGIONAL**



P. 14

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



P. 50

**LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT ET METIERS EN TENSION DANS LA FPH
EN NOUVELLE-AQUITAINE**

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.

LA PLUS FORTE PARTICIPATION ET LE MEILLEUR TAUX DE COUVERTURE DES AGENTS DU 2^{EME} CYCLE DE CARTOGRAPHIES REGIONALES JUSQU'À PRESENT

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

70 % DES ENTITÉS JURIDIQUES ONT DÉPOSÉ LEURS DONNÉES MÉTIERS

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

Variabilité régionale :
min 35% / max : 70%

COUVERTURE « AGENTS »

202
ENTITÉS JURIDIQUES

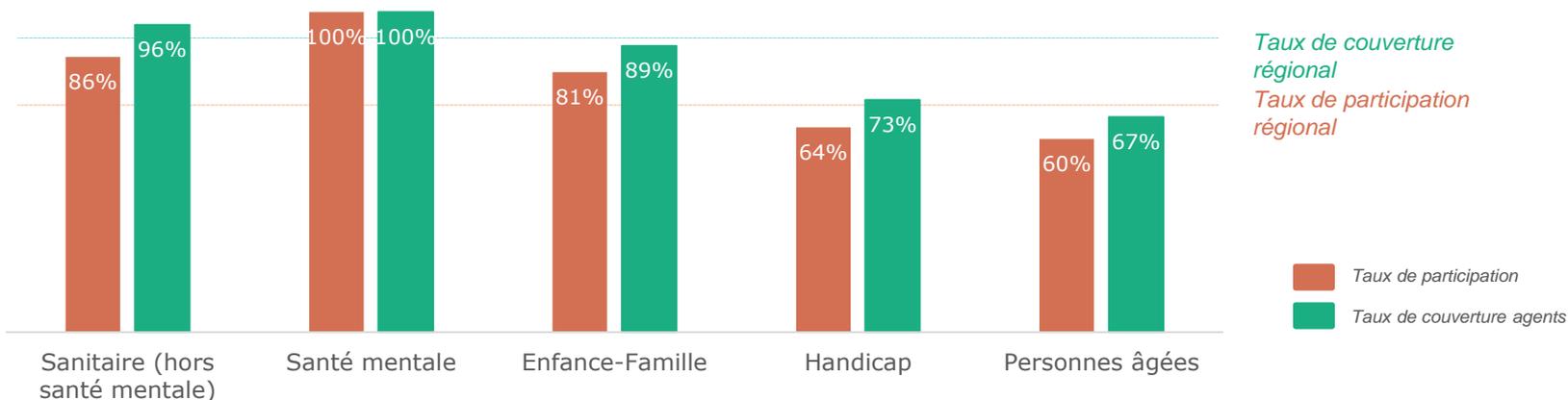
96 262
AGENTS COUVERTS PAR LA
CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

SOIT
92 %
des agents de la
FPH en région

Variabilité régionale :
min 65% / max : 92%

NB : la variabilité régionale est donnée à titre indicatif pour permettre de situer la Nouvelle Aquitaine par rapport aux indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle de l'ANFH. Il s'agit de Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Centre et Auvergne-Rhône-Alpes.

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



NB : Dans le secteur Personnes âgées sont inclus les EHPAD de BRIGUEUIL, BOUCARD MENIGOUTE, THENEZAY, VASLES, CELLES/BELLE, SECONDIGNY, CERIZAY, CHAPELLE ST LAURENT, COURLAY, CHAMPDENIERS, PAMPROUX, BRIOUX S/ BOUTONNE, CHEF BOUTONNE, GIR 7 et le CIAS LEZAY, qui font aujourd'hui partie de la FPT, mais comptent aujourd'hui encore certains agents de la FPH.



LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE
EN NOUVELLE-AQUITAINE :
UN ACTEUR DE POIDS DANS L'EMPLOI REGIONAL

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE EN NOUVELLE-AQUITAINE

▶ A RETENIR :

- ▶ La région Nouvelle-Aquitaine compte **112 071 professionnels de la FPH** (personnels soignants, socio-éducatifs, administratifs, logistiques, techniques et personnels médicaux). Le **poids de la FPH** dans l'emploi salarié est **plus élevé que la moyenne** en France métropolitaine (6% en Nouvelle Aquitaine, contre une moyenne nationale de 5%).
- ▶ **Près d'1/3 des professionnels se concentre dans 3 départements** : Gironde (24 500 professionnels), Charente-Maritime et Haute-Vienne (plus de 11 000 professionnels dans chacun de ces départements). La contribution de la FPH dans l'emploi salarié est toutefois la plus forte dans la Creuse, département le moins peuplé de la région et où la FPH représente plus d'1 emploi salarié sur 10.
- ▶ Le **sanitaire** est le **principal employeur** avec 85,4% des professionnels (95 692 personnes) exerçant dans 88 centres hospitaliers (CHU, CH et CHS). Parmi eux, 12 460 professionnels exercent en santé mentale (81% en CHS et 19% dans un service de santé mentale).
- ▶ Toutefois, le **poids des EHPAD** est important :
 - **12 003 professionnels** travaillent en **EHPAD autonomes**, soit 10,7% de l'effectif de la FPH, proportion plus élevée que la moyenne nationale (7,8%).
 - Au total, ce sont **19 265 professionnels, soit 17% de l'effectif de la FPH**, qui exercent en EHPAD, autonomes ou hébergés au sein de CH.

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

112 071
PROFESSIONNELS***

répartis sur
290 ENTITÉS
JURIDIQUES

104 191

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



7 880

MÉDECINS**,
PHARMACIENS ET
ODONTOLOGISTES



- ▶ En 2019, ce sont **112 071 PROFESSIONNELS** qui exercent leur activité au sein de la FPH dont 93% de personnels non médicaux (administratifs, socio-éducatifs, soignants, logistiques, techniques et sages-femmes).
- ▶ Ces 112 071 professionnels représentent **PRÈS DE 6% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL** en Nouvelle Aquitaine, un **POIDS PLUS ÉLEVÉ** que la moyenne en France métropolitaine (5%).
- ▶ Ce poids de la FPH dans l'emploi régional est lié à **UN SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE IMPORTANT** (16,7% de l'emploi salarié contre 13,9% en France métropolitain), la part de la FPH dans l'emploi sectoriel (36%) étant, quant à elle, en ligne avec la moyenne métropolitaine (37%).

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

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

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

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

Emploi salarié en région (+/- 1 860 000)



Secteur Santé-Action sociale
311 064 salariés
soit 16,7% de l'emploi salarié
(13,9% France métropolitaine)

 FPH

112 071 professionnels
soit 36% 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 NOUVELLE-AQUITAINE 2019

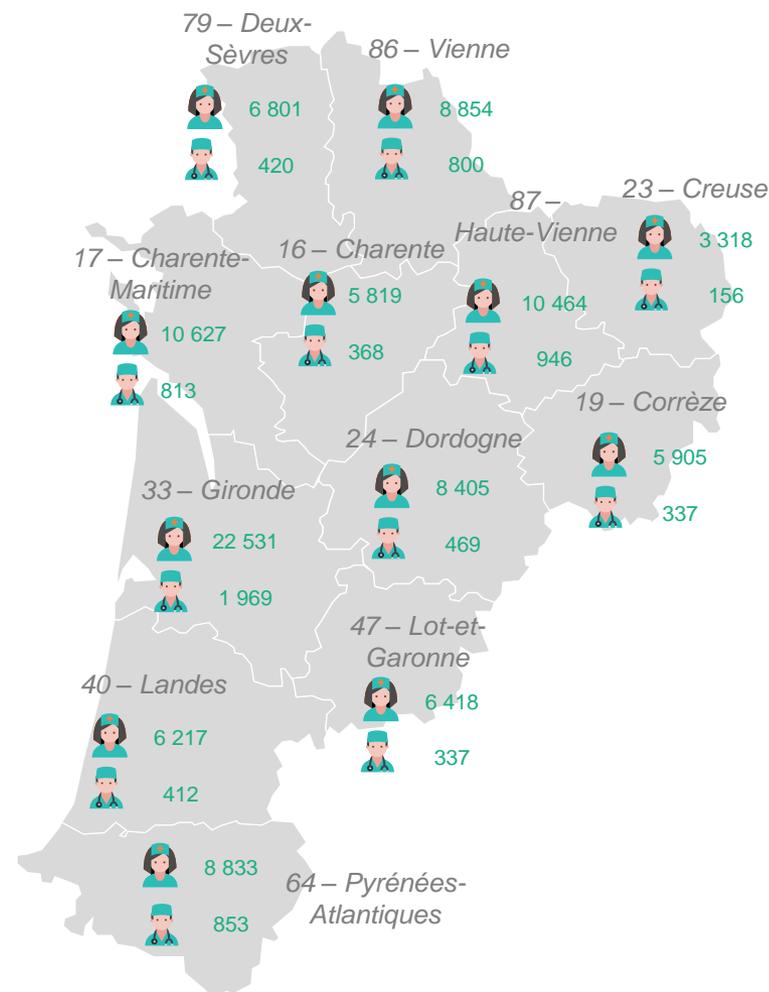
PRÈS D'UN TIERS DES PROFESSIONNELS CONCENTRÉS DANS TROIS DÉPARTEMENTS

21,9% des professionnels de la FPH Nouvelle-Aquitaine travaillent dans le **DÉPARTEMENT DE LA GIRONDE** (soit 24 500 professionnels).

CHARENTE-MARITIME ET HAUTE-VIENNE regroupent quant à eux respectivement plus de 11 000 professionnels (soit **10,2%** des professionnels de la région).

Les départements employant les effectifs les plus faibles de professionnels sont les départements de la **CORRÈZE (5,6% des professionnels), CHARENTE (5,5%) ET CREUSE (3,1%)**.

	Agents de la FPH	Pers. médicaux	Eff. total des professionnels de la FPH	Poids des professionnels de la FPH dans la région
33 – Gironde	22 531	1 969	24 500	21,9%
17 – Charente-Maritime	10 627	813	11 440	10,2%
87 – Haute-Vienne	10 464	946	11 410	10,2%
64 – Pyrénées-Atlantiques	8 833	853	9 686	8,6%
86 – Vienne	8 854	800	9 654	8,6%
24 – Dordogne	8 405	469	8 874	7,9%
79 – Deux-Sèvres	6 801	420	7 221	6,4%
47 – Lot-et-Garonne	6 418	337	6 755	6,0%
40 – Landes	6 217	412	6 629	5,9%
19 – Corrèze	5 905	337	6 242	5,6%
16 – Charente	5 819	368	6 187	5,5%
23 – Creuse	3 318	156	3 474	3,1%
Total	104 192	7 880	112 072	100,0%



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.



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



PERSONNELS MÉDICAUX (hors internes et libéraux) - Hors internes et libéraux
(SOURCE : Enquête SAE 2018)

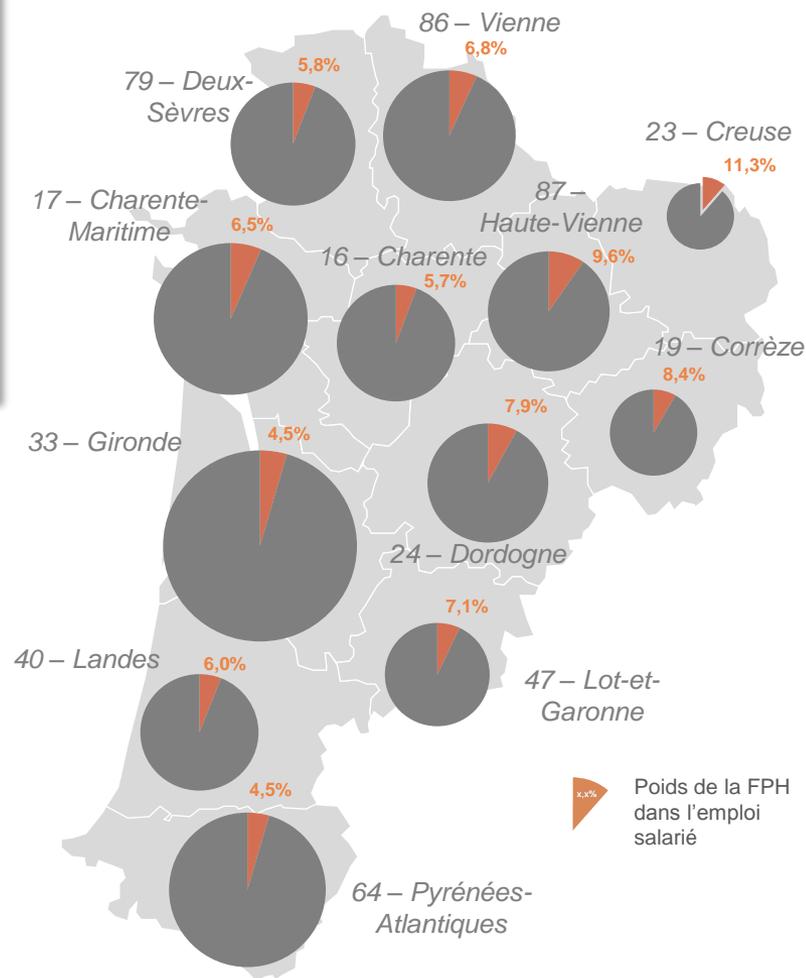
UN POIDS ELEVE DE LA FPH DANS L'EMPLOI DE DEPARTEMENTS MOINS PEUPLES ET/OU D'ACTIVITE ECONOMIQUE MOINDRE

En rapprochant l'effectif des professionnels de la FPH de chaque département et de leur poids dans l'emploi salarié, nous observons une **disparité de réalités en termes de contribution de la FPH à l'emploi**, pouvant être illustrée par 3 départements :

- Dans la **Creuse**, département le moins peuplé de la région avec une population de 116 270 habitants, la contribution de la FPH à l'emploi salarié est la plus élevée. Alors que les professionnels ne représentent que 3,1% de la FPH en Nouvelle-Aquitaine, ils contribuent à 11,3% de l'emploi salarié du département.
- En **Gironde**, département le plus peuplé de Nouvelle-Aquitaine et qui emploie 21,9% des professionnels de la FPH, le poids de la FPH dans l'emploi salarié est le plus faible de la région (4,5%), du fait d'une dynamique d'emploi importante dans d'autres secteurs.
- La **Haute-Vienne**, qui emploie 10,2% des professionnels de la FPH, représente 9,6% de l'emploi salarié, effet combiné de la présence d'un CHU et d'une dynamique d'emploi moindre dans ce département.

- Source : Insee - Estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin 2019).
- Source : Insee - CLAP 2015

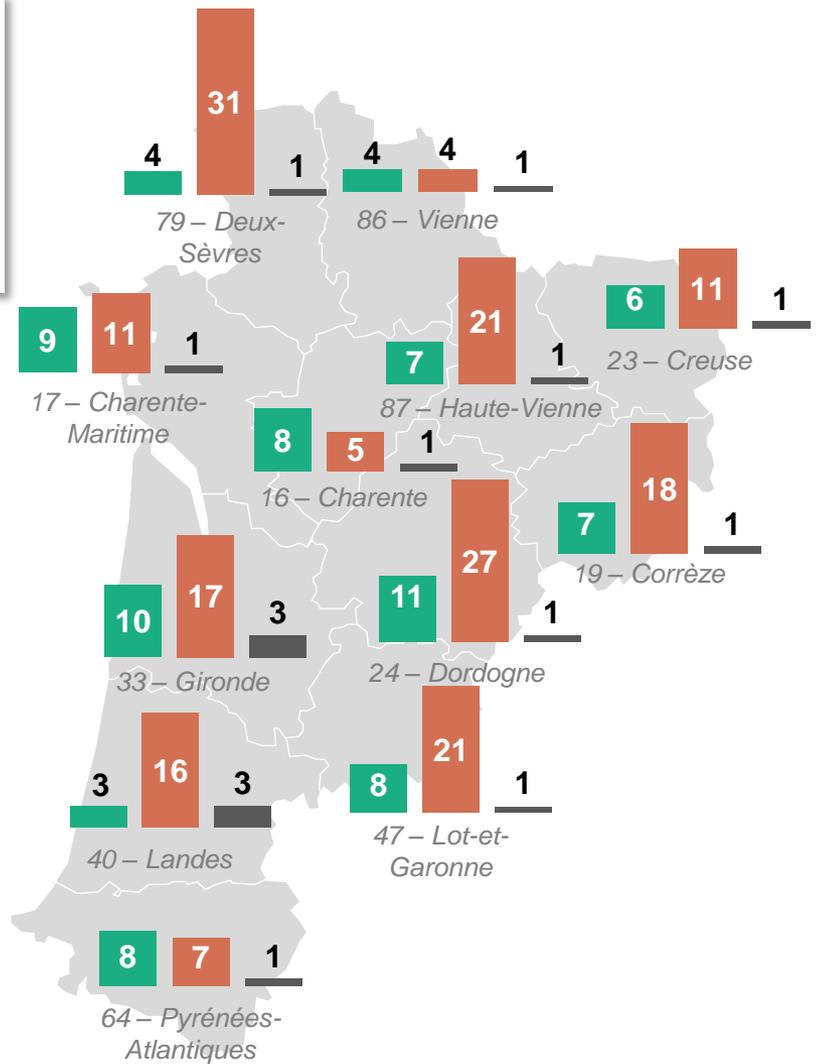
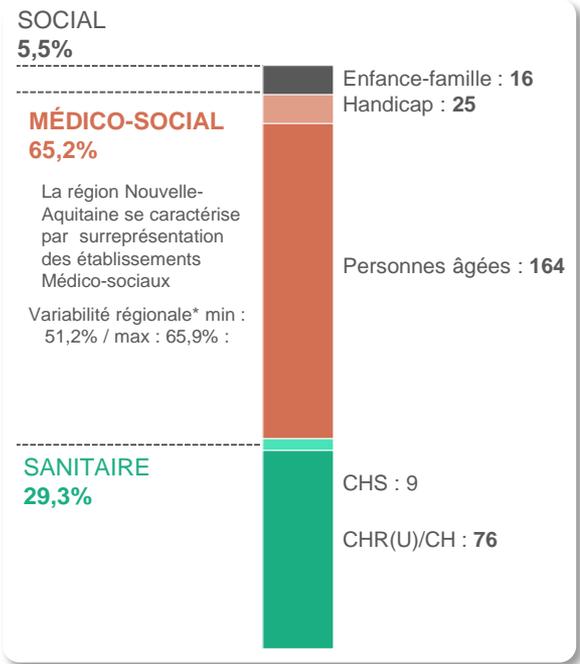
	Effectif total des professionnels de la FPH	Poids des professionnels de la FPH dans la région	Effectif des salariés tous secteurs	Poids de la FPH dans l'emploi salarié
23 – Creuse	3 474	3,1%	30 727	11,3%
87 – Haute-Vienne	11 410	10,2%	118 802	9,6%
19 – Corrèze	6 242	5,6%	74 539	8,4%
24 – Dordogne	8 874	7,9%	112 088	7,9%
47 – Lot-et-Garonne	6 755	6,0%	95 798	7,1%
86 – Vienne	9 654	8,6%	142 408	6,8%
17 – Charente-Maritime	11 440	10,2%	176 941	6,5%
40 – Landes	6 629	5,9%	111 184	6,0%
79 – Deux-Sèvres	7 221	6,4%	124 647	5,8%
16 – Charente	6 187	5,5%	109 464	5,7%
64 – Pyrénées-Atlantiques	9 686	8,6%	215 080	4,5%
33 – Gironde	24 500	21,9%	546 167	4,5%
Total	112 072	100,0%	1 857 845	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.

DES ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX AUTONOMES TRES PRESENTS EN NOUVELLE-AQUITAINE

Avec 164 EHPAD et 25 établissements du secteur du Handicap, on observe un **POIDS IMPORTANT DES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX AUTONOMES** en Nouvelle-Aquitaine. Ils représentent **65,2% DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH**, poids parmi les plus élevés de toutes les régions (maxi = 65,9%). Plus de la moitié des établissements médico-sociaux se concentre dans **4 DÉPARTEMENTS** : Deux-Sèvres (31 établissements), Dordogne (27), Lot-et-Garonne (21) et Haute-Vienne (21).



* Base Etablissements ANFH 2019

UN POIDS DES PROFESSIONNELS TRAVAILLANT EN EHPAD AUTONOMES PLUS ÉLEVÉ QUE LA MOYENNE NATIONALE

SANITAIRE (hors santé mentale) : 76 établissements



85 569
professionnels*
soit 76,4% (moyenne nationale 80,6%)

SANTÉ MENTALE : CHS : 9 établissements



10 123 professionnels, soit 9% (moyenne nationale 8,1%)

PERSONNES ÂGÉES : EHPAD autonomes : 164 établissements



12 003 professionnels, soit 10,7% (moyenne nationale 7,8%) ++

HANDICAP : 25 établissements



2 362 professionnels soit 2,1%

ENFANCE-FAMILLE : 16 établissements



2 014 professionnels soit 1,8%

HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE : 41 établissements

4 376 professionnels, soit 3,9% (moyenne nationale 3,5%)

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

Nota : les PM ne sont pas comptabilisés pour le médico-social / sociale

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

SANTÉ MENTALE : CHS



10 123 professionnels

+ Services de santé mentale au sein de CH



2 337 professionnels*



12 460 professionnels exerçant en SANTE MENTALE : 81% en CHS et 19% dans un service de santé mentale

11% des professionnels de la FPH en Nouvelle Aquitaine

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



12 003 professionnels



7 602 professionnels*



19 605 professionnels exerçant en EHPAD : 61% en EHPAD autonomes et 39% en EHPAD hébergés.

17% des professionnels de la FPH en Nouvelle Aquitaine

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

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 REGIONAL DES AGENTS DE LA FPH

► A RETENIR :

- La région Nouvelle-Aquitaine compte **104 191 agents de la FPH** répartis sur **9 familles de métiers et 180 métiers** sur les 189 du répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie-FPH.
- Avec **23,9%** des agents, le 1^{er} métier est celui d'**AS**, comme en Bourgogne-Franche Comté et en Centre, suivi d'**IDE** (21,7%). La part des **AGENTS DE BIONETTOYAGE (10,4%)** est l'une des plus élevées des 5 régions ayant réalisé leur cartographie (10,8% en BGN-FRA).
- Le **profil-type** de l'agent au plan régional est caractérisé par :
 - **81%** de femmes
 - **54%** d'agents en catégorie C
 - **71%** de titulaires, **taux le plus bas** des 5 cartographies régionales réalisées à ce jour (mini : 71% / maxi = 76%),
 - **24%** de contractuels, **taux le plus élevé** (mini = 16% ; maxi = 24%).
- Les agents sont **un peu plus âgés** que ceux des autres régions ayant réalisé leur cartographie : âge médian de **42,5 ans** (mini = 41,5 ans en AURA) et **46%** d'agents en 2^{nde} partie de carrière (mini = 42,5% en Bourgogne-Franche-Comté).

PROFIL REGIONAL DES AGENTS DE LA FPH

104 191
AGENTS DE LA FPH
RÉPARTIS SUR
**9 FAMILLES
DE METIERS**
ET
180 MÉTIERS

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS



SOIGNANTS
60%



NON SOIGNANTS
40%

Variabilité régionale* (% soignants)
min : 58% / max : 62%

PROFIL TYPE DE L'AGENT

81%
FEMME

71%
TITULAIRE

42.5
ÂGE MÉDIAN

54%
CATÉGORIE C

Variabilité régionale* :
min : 41,5 / max : 42,5

VARIABILITÉ RÉGIONALE SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES SOCIO-PROFESSIONNELS

SEXE DES AGENTS



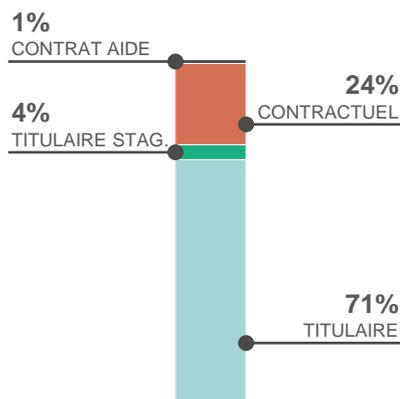
81%



19%

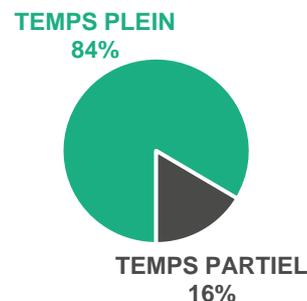
Variabilité régionale* (% femmes)
min : 81% / max : 84%

STATUT DES AGENTS



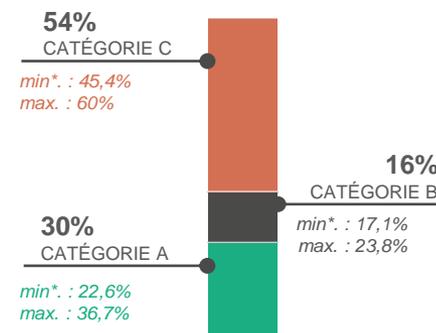
Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



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

CATÉGORIE D'EMPLOI



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

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

56% DES AGENTS EXERCENT LE METIER D'AS, IDE OU AGENT DE BIONETTOYAGE, AVEC UN POIDS PLUTÔT MARQUE DE CE 3^{EME} METIER

Avec **23,9%** des agents, le **1ER MÉTIER** de Nouvelle-Aquitaine est celui d'**AS**, comme en Bourgogne-Franche Comté, par exemple. Bien que le taux d'**IDE** soit proche (21,7%), il ne constitue pas le 1^{er} métier comme en AURA (22%) ou Grand Est (22,3%). La part des **AGENTS DE BIONETTOYAGE (10,4%)** est l'une des plus élevées des 5 régions ayant réalisé leur cartographie (10,8% en BGN-FRA).
Notons aussi, dans ce top 10, la présence des psychologues et AMP, et l'absence des auxiliaires de puériculture.



FAMILLES DE MÉTIERS

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

TOP 10 DES MÉTIERS*

		AQU	LIM	POI
AIDE-SOIGNANT				
23,9%	24 863	12 084	5 198	7 581
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX				
21,7%	22 638	11 394	3 808	7 436
AGENT DE BIONETTOYAGE				
10,4%	10 862	5 610	2 429	2 823
SECRÉTAIRE MÉDICAL				
3,4%	3 568	1 879	581	1 108
AGENT DE GESTION ADMIN.				
3,0%	3 103	1 429	555	1 119
AGENT DE REST./HÔTELLERIE				
2,0%	2 085	1 054	497	534
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.				
1,8%	1 889	959	302	628
CUISINIER				
1,6%	1 662	820	396	446
PSYCHOLOGUE				
1,5%	1 579	861	222	496
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE				
1,5%	1 536	551	401	584

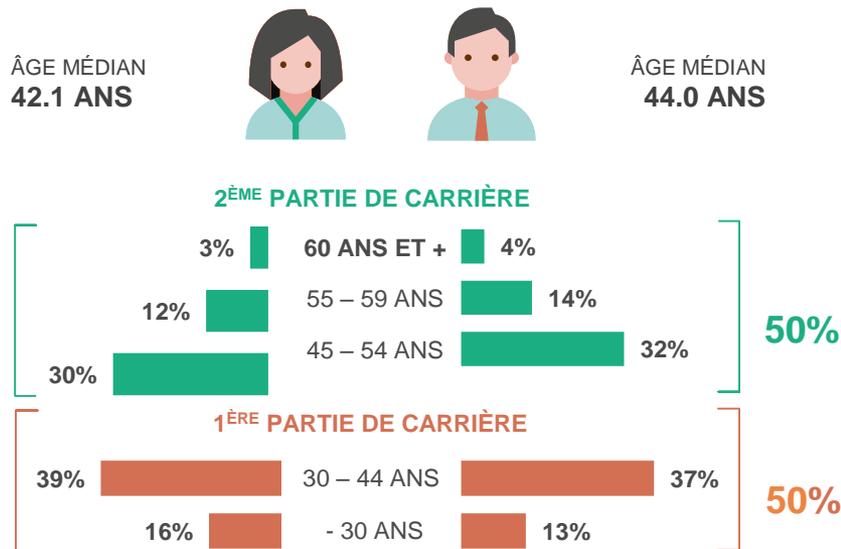
(* Base : 104 191 agents de la FPH répartis sur 180 métiers

PRES D'1 AGENT SUR 2 EN SECONDE PARTIE DE CARRIERE, AVEC UNE VARIABILITE IMPORTANTE SELON LA FAMILLE DE METIERS

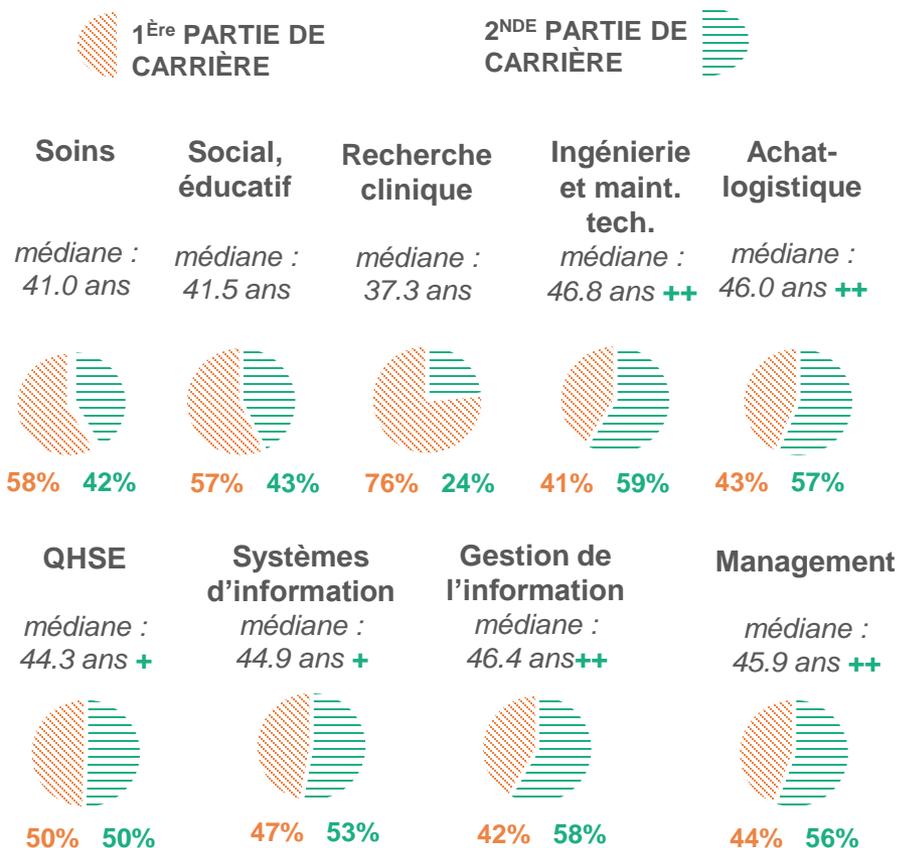
L'ÂGE MÉDIAN des agents de la FPH en Nouvelle-Aquitaine s'établit à **42,5 ANS***, soit 1 an de plus qu'en Auvergne-Rhône-Alpes, par exemple (*variabilité régionale* : min : 41,5 ans / max : 42,5*).

46% de ces agents se situent **EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIERE**, à savoir qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus (*variabilité régionale* : min : 42,5% / max : 46%*). C'est davantage le cas pour les hommes (**50%**) en proportion plus nombreux à exercer des métiers techniques ou logistiques où l'âge médian dépasse les 46 ans.

RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ÂGE



RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LA FAMILLE DE MÉTIERS



L'âge médian est fortement lié au métier exercé ; il varie de **37,3 ans** pour la Recherche clinique à **46,8 ans** pour l'Ingénierie et la maintenance technique. Ainsi, tandis que seuls **24%** des agents sont en 2^{nde} partie de carrière en recherche clinique, c'est le cas de **59%** des agents dans l'ingénierie et la maintenance.

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

MOINS DE 4 AGENTS SUR 10 EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIERE DANS LES CHR(U), PLUS DE 6 SUR 10 DANS LE SECTEUR DU HANDICAP

Les pyramides des âges présentent des différences importantes selon le type d'établissement. Ainsi, le taux d'agents en 2^{nde} partie de carrière est de **38% DANS LES CHR(U) VS 58% DANS LE HANDICAP** et **L'ÂGE MÉDIAN DIFFÈRE DE PRÈS DE 7 ANS** entre ces deux types d'établissement. A l'origine de ces différences, les métiers les plus représentés dans chaque type d'établissement (ex : l'âge médian des IDE est de 38,1 ans, contre 42,8 ans pour les AS et 43,9 ans pour les AMP), mais peuvent jouer aussi l'attractivité des établissements et leur capacité de fidélisation des agents.

RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

AGENTS EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIERÈ

AGE MEDIAN

CHR(U)



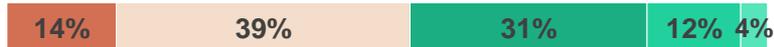
Rappel
Nouvelle Aquitaine : 46 %

38%

Rappel
Nouvelle Aquitaine : 42,5

39.6

CH



47%

42.9

CHS



48%

43.4

EHPAD



51% +

44.6 +

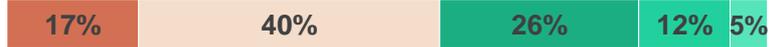
HANDICAP



58% ++

46.2 ++

ENFANCE-FAMILLE



43%

41.6



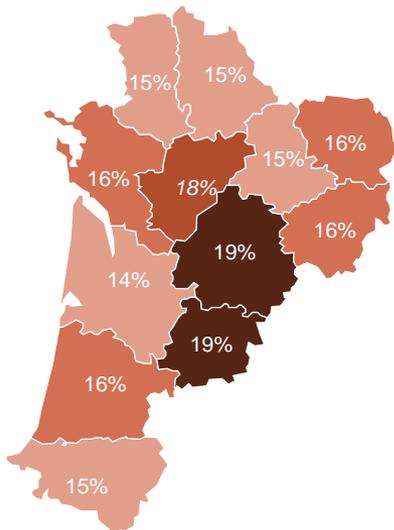
PLUS D'1/3 DES AGENTS EN FIN DE CARRIÈRE SUR UNE DIZAINE DE MÉTIERS, AVEC DES ENJEUX DE RENOUVELLEMENT POUR CERTAINS MÉTIERS

En Nouvelle-Aquitaine, **16 500 AGENTS** ont 55 ans et plus, soit **16% EN FIN DE CARRIÈRE**, taux le plus élevé à ce jour (*variabilité régionale* : min 14% / max 16%*). 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 (44 cadres soignants de Pôle, par exemple), les **FORMATEURS** des professionnels de santé et des métiers en voie de disparition comme celui de **LINGÈRE, COUTURIÈRE**. Le taux d'agents de 55 ans et plus varie de **14 À 19%** selon les départements.

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

Métier	Taux de fin de carrière (%)	Effectif total	55-59 ans	60 ans et plus
DIR. SOINS EN ÉTABLISSEMENT	69,5%	39	23	16
MINISTRE DU CULTE	58,1%	59	14	45
CADRE SOIGNANT DE PÔLE	51,5%	155	111	44
ENCAD. MAINT. CE SECONDAIRES	44,9%	20	16	4
LINGÈRE, COUTURIÈRE	44,8%	48	31	17
ASSISTANT FAMILIAL	43,8%	27	9	18
DIR. D'ÉTAB. DE SANTÉ	41,7%	44	26	18
RESPONSABLE DES ACHATS	37,8%	17	11	6
FORMATEUR DES PROF. DE SANTÉ	36,9%	159	112	47
DIR.D'ÉTAB. SOC. ET MÉDICO-SOC.	36,0%	57	33	24

TAUX D'AGENTS EN FIN DE CARRIÈRE PAR DÉPARTEMENT



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

DES PROFILS-METIERS SPECIFIQUES A CHAQUE TYPE D'ETABLISSEMENT

▶ A RETENIR :

- **CHR(U)** : 1^{er} métier = IDE, tandis qu'AS et agents de bionettoyage moins représentés qu'en CH. Présence dans le top 10 des techniciens de laboratoire et infirmiers puériculteurs, et poids légèrement plus fort des auxiliaires de puériculture.
- **CH** : par rapport aux CHRU et CHS, profil caractérisé par le poids, plus important, des AS et des agents de bionettoyage.
- **CHS et services de santé mentale au sein de CH** : 1^{er} métier = IDE, avec près de 4 agents sur 10. AS et, dans une moindre mesure, agents de bionettoyage moins représentés. Présence de 4 métiers de la famille 'Socio-éducatifs' dans le top 10, dont les psychologues (4^{ème} métier en effectif, à relativiser du fait du fort taux de temps partiel). Poids des encadrants d'unité de soins légèrement plus élevé que dans les autres établissements sanitaires.
- **EHPAD autonomes ou hébergés au sein de CH** : une forte proportion d'AS (1^{er} métier, correspondant à 1 agent sur 3 en EHPAD autonome, 1 sur 2 en EHPAD hébergé) et d'agents de bionettoyage (1 agent sur 5). 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.
- **Handicap et Enfance** : présence de 6 métiers socio-éducatifs dans le top 10, avec une répartition différente selon le secteur. Educateur spécialisé = 1^{er} métier de la protection de l'enfance avec près d'1/4 de l'effectif vs 2^{ème} métier dans le handicap, avec seulement 12,7% des agents (1^{er} métier = AMP, 14,2%)

DES PROFILS-METIERS DIFFERENCES ENTRE CHRU, CH ET CHS

CHR(U) : 23 035 agents



INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	23,4%	5 379
AIDE-SOIGNANT	20,6% --	4 747
AGENT DE BIONETTOYAGE	7,0% --	1 613
SECRÉTAIRE MÉDICAL	4,0%	911
AGENT DE GESTION ADMIN.	3,8%	865
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL	3,4% ++	781
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	2,5% +	571
MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.	2,4%	555
INFIRMIER PUÉRICULTEUR	2,2% ++	508
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	2,2%	498

CH : 55 247 agents



AIDE-SOIGNANT	25,8% ++	14 240
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	22,7%	12 555
AGENT DE BIONETTOYAGE	10,5% ++	5 777
SECRÉTAIRE MÉDICAL	4,1%	2 281
AGENT DE GESTION ADMIN.	2,9%	1 600
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	1,9%	1 023
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	1,7%	924
MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.	1,6%	881
AGENT DE LOGISTIQUE	1,3%	718
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	1,3%	697

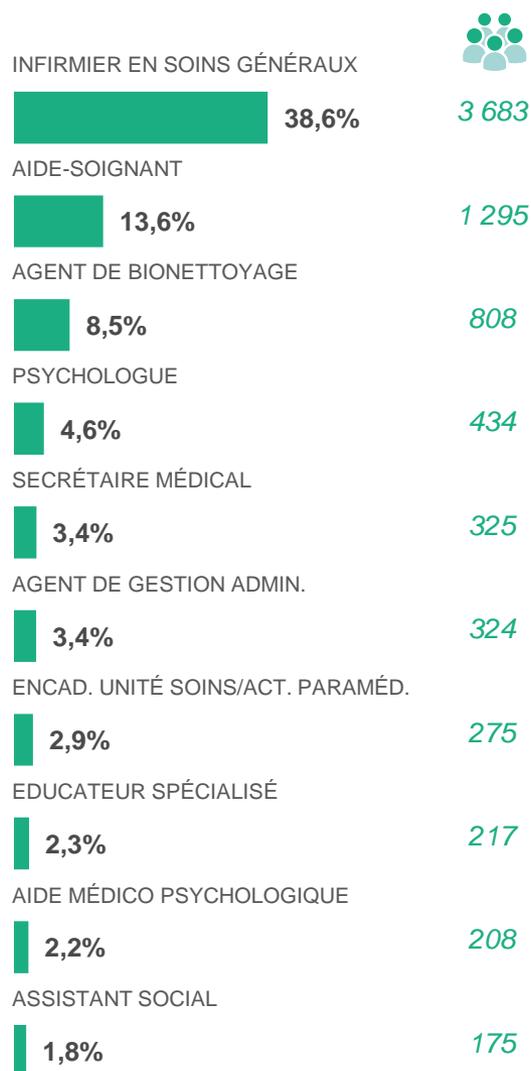
CHS : 9 531 agents



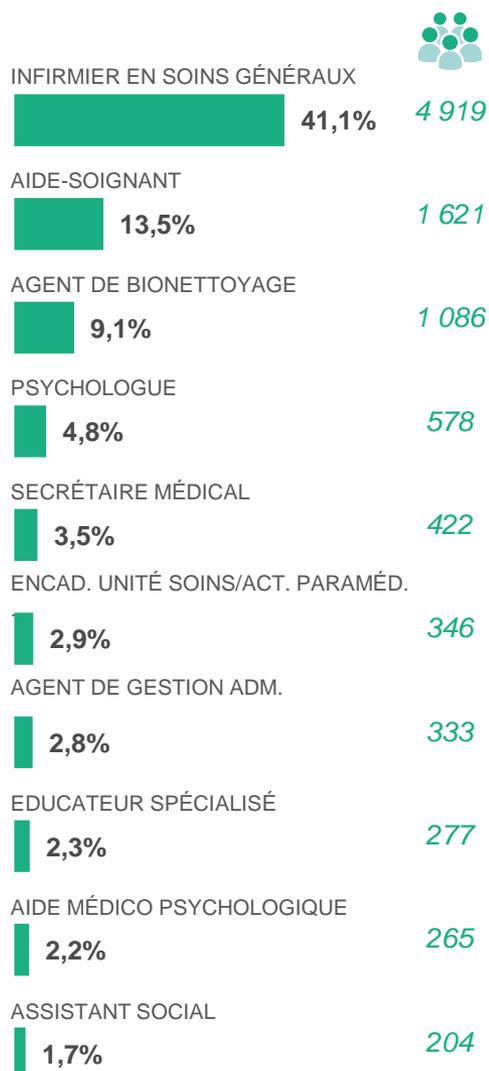
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	38,6% +++	3 683
AIDE-SOIGNANT	13,6% ---	1 295
AGENT DE BIONETTOYAGE	8,5% --	808
PSYCHOLOGUE	4,6% ++	434
SECRÉTAIRE MÉDICAL	3,4%	325
AGENT DE GESTION ADMIN.	3,4%	324
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	2,9% +	275
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	2,3% ++	217
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	2,2% +	208
ASSISTANT SOCIAL	1,8% +	175

UN PROFIL-METIER SIMILAIRE ENTRE CHS ET SERVICES DE SANTE MENTALE PLUS DE 8 600 IDE ET 2 900 AS EXERÇANT DANS CE DOMAINE

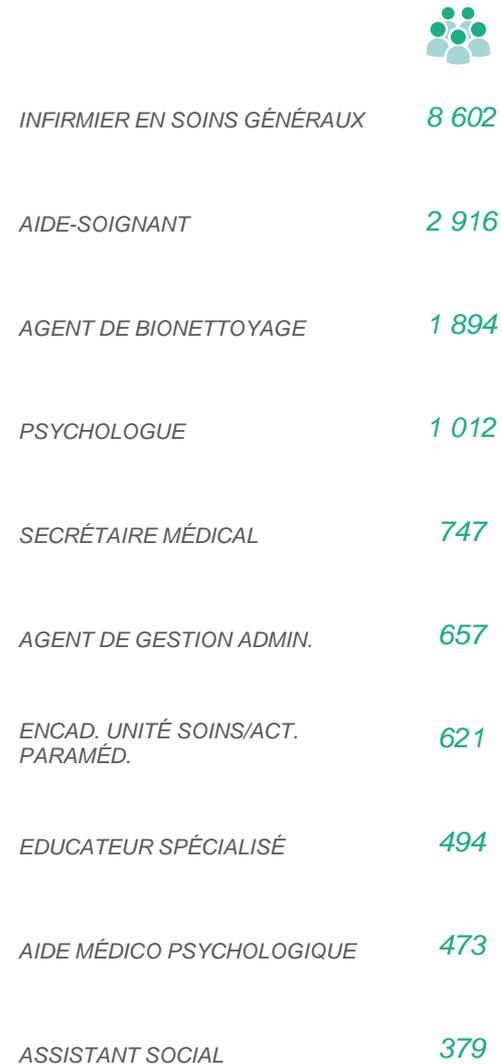
CHS : 9 531 agents



SERVICES DE SANTE MENTALE DE CH : 11 964 agents*



TOTAL SANTE MENTALE : 21 495 agents

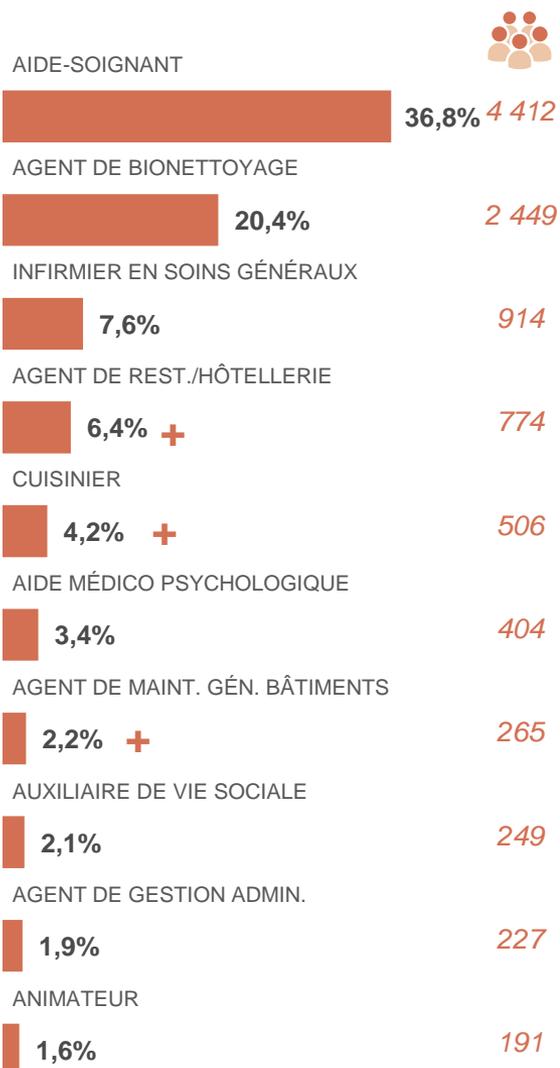


DES DIFFERENCES ENTRE EHPAD AUTONOMES ET HEBERGES, AVEC UN POIDS PLUS MARQUE DES AS, IDE ET AGENT DE BIONETTOYAGE POUR LES SECONDS

EHPAD AUTONOMES : 12 002 agents

EHPAD HEBERGES : 7 602 agents*

TOTAL EHPAD : 19 604 agents



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

Hormis les agents de bionettoyage, les fonctions-support ne sont pas représentées (ex : cuisinier) ou beaucoup moins qu'en EHPAD autonomes (agent de rest./hôtellerie).

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

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

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

Le profil des établissements intervenant dans le handicap ou la protection de l'enfance se distingue par la présence de **6 MÉTIERS SOCIO-ÉDUCATIFS** dans le top 10, mais avec des poids différents. Le secteur du **HANDICAP** a recours, à proportion presque égale, aux AMP et éducateurs spécialisés, tandis que le **MONITEUR-ÉDUCATEUR*** ne représente que le 5ème métier. La dimension **MÉDICO-SOCIALE** apparaît, avec la présence des AS et IDE, respectivement en 4ème et 8ème métier.

Au sein de la Protection de l'Enfance, les **ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS, 1^{ER} MÉTIER**, correspondent à 1/4 de l'effectif, suivis des moniteurs-éducateurs* et surveillants de nuit, 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 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.

HANDICAP



ENFANCE-FAMILLE



DES PROFILS PAR METIER QUI INDUISENT DES CARACTERISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES SPECIFIQUES A CHAQUE TYPE D'ACTIVITE

SANITAIRE

CHR(U)

Taux de féminisation	80,5%	
Soignant	66,9%	+
Contractuels	21,7%	-
Temps partiel	16,3%	
Catégorie A	37,3%	+
Catégorie B	16,4%	
Catégorie C	46,3%	-

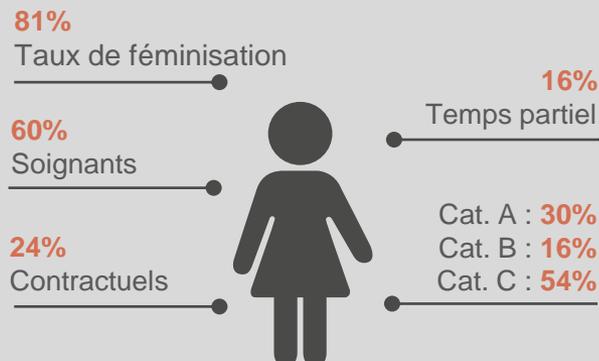
CH

Taux de féminisation	82,7%	
Soignant	63,2%	+
Contractuels	24,0%	
Temps partiel	17,2%	
Catégorie A	28,4%	
Catégorie B	16,4%	
Catégorie C	55,2%	

CHS

Taux de féminisation	72,4%	--
Soignant	60,1%	
Contractuels	14,4%	--
Temps partiel	13,1%	-
Catégorie A	44,8%	++
Catégorie B	18,5%	
Catégorie C	36,6%	--

PROFIL-TYPE REGIONAL



SERVICES DE SANTE MENTALE

Taux de féminisation	74,0%	--
Soignant	62,3%	+
Contractuels	14,8%	--
Temps partiel	13,4%	-
Catégorie A	46,0%	++
Catégorie B	18,8%	
Catégorie C	35,1%	--

→ Une forte proximité entre CHS et services de santé mentale

DES PROFILS PAR METIER QUI INDUISENT DES CARACTERISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES SPECIFIQUES A CHAQUE TYPE D'ACTIVITE

MEDICO-SOCIAL / SOCIAL

EHPAD AUTONOMES

Taux de féminisation	86,0%	+
Soignant	46,3%	--
Contractuels	28,8%	+
Temps partiel	16,8%	
Catégorie A	10,6%	--
Catégorie B	6,4%	--
Catégorie C	83,0%	++

HANDICAP

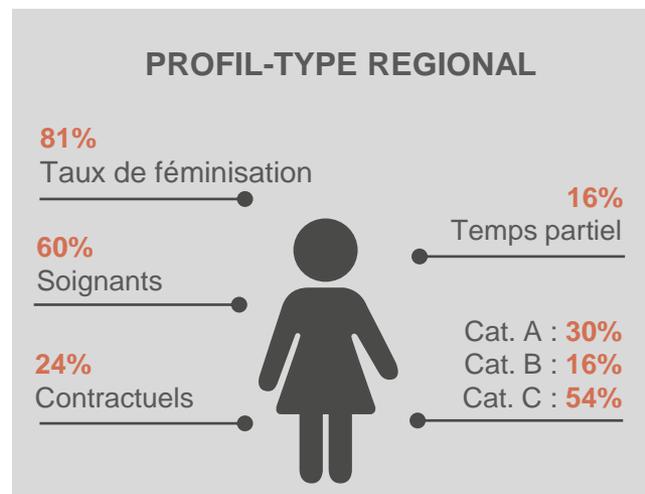
Taux de féminisation	70,7%	--
Soignant	14,1%	---
Contractuels	27,8%	+
Temps partiel	17,0%	
Catégorie A	21,1%	-
Catégorie B	19,4%	+
Catégorie C	59,5%	+

ENFANCE-FAMILLE

Taux de féminisation	71,0%	--
Soignant	10,4%	---
Contractuels	37,7%	++
Temps partiel	9,7%	-
Catégorie A	24,7%	-
Catégorie B	33,4%	++
Catégorie C	41,9%	--

EHPAD HEBERGES

Taux de féminisation	91%	++
Soignant	62,6%	+
Contractuels	31,3%	+
Temps partiel	16,8%	
Catégorie A	12,9%	--
Catégorie B	5,9%	--
Catégorie C	80,2%	++



➔ *Un taux de soignants plus élevé en EHPAD hébergés qu'autonomes, avec un impact sur le taux de féminisation*

UN PROFIL D'AGENTS ET DES EVOLUTIONS SENSIBLEMENT DIFFERENTES ENTRE LES TERRITOIRES

▶ AQUITAINE :

- Un profil-métiers proche de celui de la région, avec un taux un peu élevé d'agents de bionettoyage (10,7%), qui peut questionner sur l'affectation-métier de certains ASH « faisant-fonction »
- Le taux le plus faible d'agents de catégorie C (53%), de temps partiels (14%) et contractuels (22%)



▶ LIMOUSIN :

- Une stabilité globale des effectifs (19 687 agents) par rapport à 2014
- Un profil marqué par le poids important des EHPAD, avec une proportion d'AS élevée et en hausse (26,4%) et une part d'agents de bionettoyage (12,3%) qui diminue, mais reste plus forte qu'en Aquitaine ou Poitou-Charentes.
- Les taux d'agents de catégorie C (59 %) et l'âge médian (42,9 ans) les plus élevés
- Une part de contractuels (23%) en hausse de 5 points par rapport à 2014

▶ POITOU-CHARENTES :

- Une légère diminution de l'effectif (-420 agents, soit -1,3% par rapport à 2014), qu'on retrouve sur les aides-soignants (-260) et, de façon plus marquée, sur les agents de bionettoyage (-900).
- Des baisses pouvant être liées à plusieurs facteurs : externalisation du bionettoyage, diminution des effectifs FPH en EHPAD, modification d'affectations-métiers d'ASH...
- Le taux de contractuels (27%) le plus élevé, en hausse de 6 points par rapport à 2015 et le taux de temps partiel le plus important (21%), en baisse de 3 points

UNE REPARTITION DES METIERS ET DES EVOLUTIONS SENSIBLEMENT DIFFERENTES ENTRE LES TERRITOIRES

AQUITAINE*	LIMOUSIN	Evolution par rapport à 2014	Stabilité	POITOU-CHARENTES	Evolution par rapport à 2015
<p>AIDE-SOIGNANT </p> <p>23,1% 12 084</p>	<p>AIDE-SOIGNANT </p> <p>26,4% 5 198</p>	<p>2014 ~170</p>	<p>2014 ~170</p>	<p>AIDE-SOIGNANT </p> <p>23,6% 7 581</p>	<p>2015 ~260</p>
<p>INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX</p> <p>21,7% 11 394</p>	<p>INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX</p> <p>19,3% 3 808</p>	<p>~20</p>	<p>~20</p>	<p>INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX</p> <p>23,2% 7 436</p>	<p>~80</p>
<p>AGENT DE BIONETTOYAGE</p> <p>10,7% 5 610</p>	<p>AGENT DE BIONETTOYAGE</p> <p>12,3% 2 429</p>	<p>~200</p>	<p>~200</p>	<p>AGENT DE BIONETTOYAGE</p> <p>8,8% 2 823</p>	<p>~900</p>
<p>SECRÉTAIRE MÉDICAL</p> <p>3,6% 1 878</p>	<p>SECRÉTAIRE MÉDICAL</p> <p>3,0% 581</p>	<p>~70</p>	<p>~70</p>	<p>AGENT DE GESTION ADMIN.**</p> <p>3,5% 1 119</p>	<p>~160</p>
<p>AGENT DE GESTION ADMIN.</p> <p>2,7% 1 429</p>	<p>AGENT DE GESTION ADMIN.*</p> <p>2,8% 555</p>	<p>~140</p>	<p>~140</p>	<p>SECRÉTAIRE MÉDICAL</p> <p>3,5% 1 108</p>	<p>~130</p>
<p>AGENT DE REST./HÔTELLERIE</p> <p>2,0% 1 054</p>	<p>AGENT DE REST./HÔTELLERIE</p> <p>2,5% 497</p>	<p>~60</p>	<p>~60</p>	<p>ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.*</p> <p>2,0% 628</p>	<p>~20</p>
<p>ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.</p> <p>1,8% 960</p>	<p>AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE</p> <p>2,0% 401</p>	<p>~40</p>	<p>~40</p>	<p>AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE</p> <p>1,8% 585</p>	
<p>PSYCHOLOGUE</p> <p>1,6% 861</p>	<p>CUISINIER*</p> <p>2,0% 396</p>	<p>~20</p>	<p>~20</p>	<p>AGENT DE REST./HÔTELLERIE</p> <p>1,7% 534</p>	<p>~90</p>
<p>CUISINIER</p> <p>1,6% 820</p>	<p>ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.*</p> <p>1,5% 302</p>	<p>~40</p>	<p>~40</p>	<p>PSYCHOLOGUE</p> <p>1,5% 496</p>	<p>~60</p>
<p>AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE</p> <p>1,5% 811</p>	<p>EDUCATEUR SPÉCIALISÉ*</p> <p>1,3% 265</p>	<p>~20</p>	<p>~20</p>	<p>MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.</p> <p>1,5% 478</p>	<p>~30</p>

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

DES SPECIFICITES EN LIMOUSIN ET POITOU-CHARENTES, LIEES NOTAMMENT AUX TYPES D'ETABLISSEMENTS IMPLANTES

% FEMMES : 81 %

	AQU	LIM	POI
2019	81%	81%	82%

ÂGE MÉDIAN : 42,5

	AQU	LIM	POI
2019	42,5	42,9	42,2

→ Des agents un peu plus âgés en Limousin, du fait notamment de l'âge médian en EHPAD

% SOIGNANT : 60 %

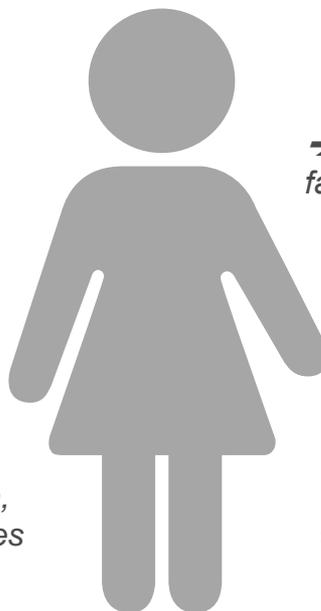
	AQU	LIM	POI
2019	61%	57%	61%

→ Une part de soignants plus faible en Limousin, du fait du profil des métiers en EHPAD autonomes

% TEMPS PARTIEL : 16 %

	AQU	LIM	POI
2019	14%	15%	21%

→ Un taux de temps partiel plus élevé en Poitou-Charentes



% CONTRACTUEL : 24 %

	AQU	LIM	POI
2019	22%	23%	27%

→ Un taux de contractuels plus élevé en Poitou-Charentes

CATÉGORIE A : 30% - B : 16 % - C : 54 %

	AQU	LIM	POI
2019		2019	2019
CAT. A	30%	27%	30%
CAT. B	17%	14%	16%
CAT. C	53%	59%	54%

→ Près de 6 agents sur 10 en catégorie C en Limousin, du fait de l'impact du profil statutaire en EHPAD

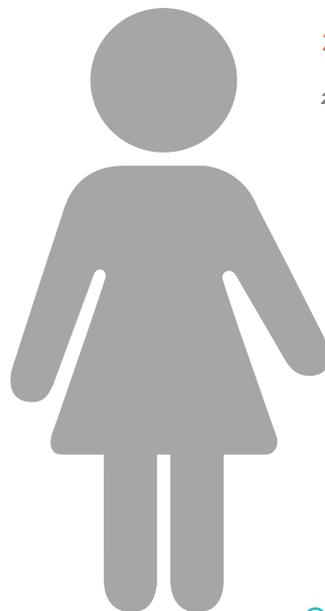
DES ÉVOLUTIONS DU PROFIL DES AGENTS, PRINCIPALEMENT SUR LE TAUX DE CONTRACTUELS ET LES CATEGORIES D'EMPLOI

% FEMMES* : 81 %

	AQU	LIM	POI
2019	81%	81%	82%
Rappel 2014-2015	-	80%	82%

ÂGE MÉDIAN : 42,5

	AQU	LIM	POI
2019	42,5	42,9	42,2
Rappel 2014-2015	-	42	42,2



% SOIGNANT : 60 %

	AQU	LIM	POI
2019	61%	57%	61%
Rappel 2014-2015	-	58%	61%

% TEMPS PARTIEL : 16 %

	AQU	LIM	POI
2019	14%	15%	21% ↘
Rappel 2014-2015	-	15%	24%

→ Baisse de 3 points du taux de temps partiel en Poitou-Charentes, qui reste toutefois plus élevé

% CONTRACTUEL : 24 %

	AQU	LIM	POI
2019	22%	23% ↗	27% ↗
Rappel 2014-2015	-	18%	21%

→ Hausse de 5 à 6 points du taux de contractuels en Limousin et Poitou-Charentes

CATÉGORIE A : 30% - B : 16% - C : 54%

	AQU		LIM		POI	
	2019		2019		2019	
CAT. A	30%	-	27% ↗	23%	30% ↗	24%
CAT. B	17%	-	14% ↘	17%	16% ↘	20%
CAT. C	53%	-	59%	60%	54%	56%

→ Effet « vases communicants » entre les catégories A et B, lié à l'évolution statutaire des IDE

(*) Rappel du profil des agents en Nouvelle-Aquitaine

FOCUS SUR LES AGENTS CONTRACTUELS

► A RETENIR :

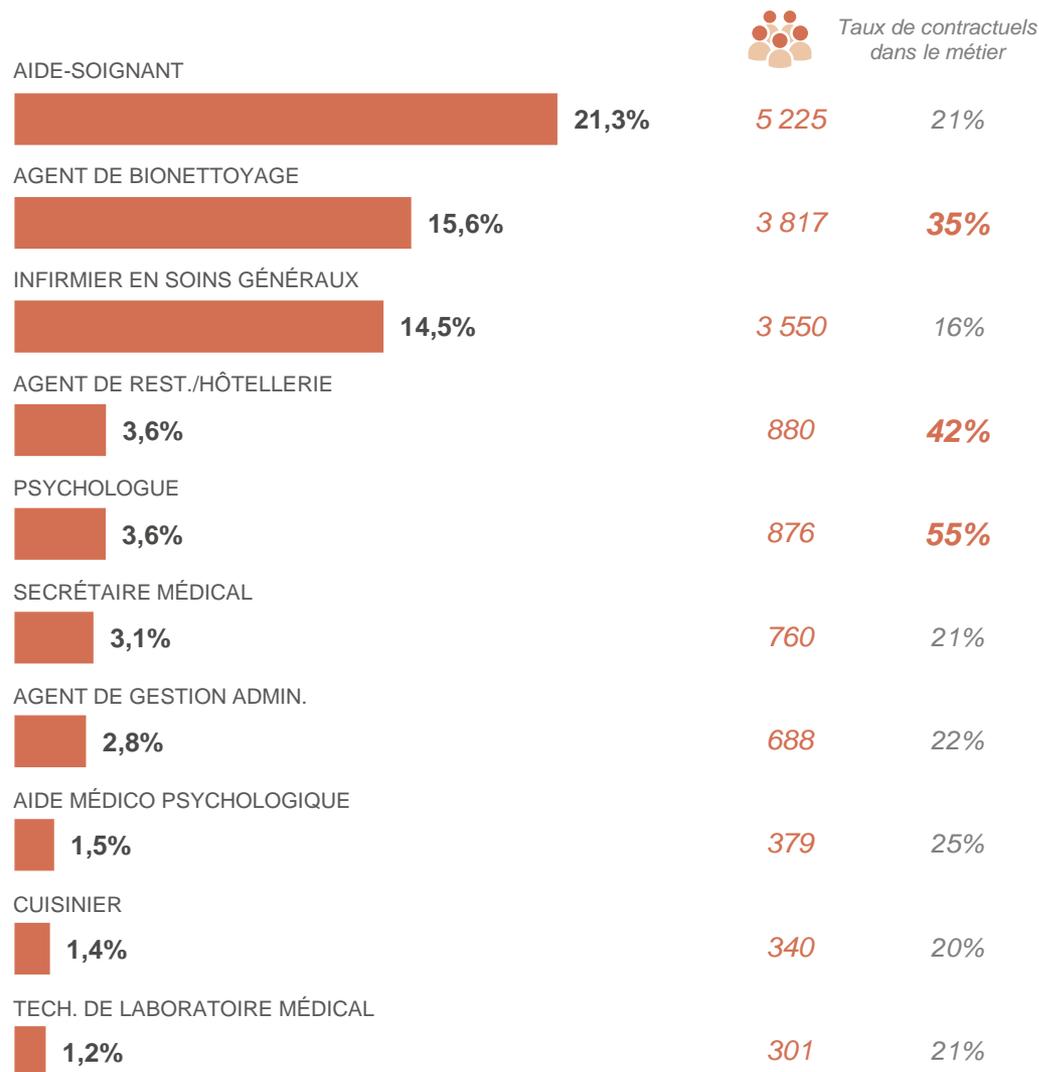
- Près d'1/4 des agents (24%) en situation de contractuels, soit 24 505 agents.
- Les AS, IDE et agents de bionettoyage totalisent plus de la moitié des contractuels (51,4%).
- Un taux de contractuels au-delà d'1/3 des agents dans les familles QHSE (34%), Social-Educatif (37%), SI (51%) ou Recherche clinique (94%), reflétant différentes situations RH (**à confirmer / préciser en Copil**) :
 - Type de contrat privilégié pour des métiers tels que psychologues (55% de contractuels), voire quasi-exclusif pour certains métiers (98% des techniciens d'études cliniques)
 - Besoins importants de remplacements pour les agents de bionettoyage (contractuels à 35%), de restauration/hôtellerie (42%), AS (21%)...
 - Difficultés de recrutement et/ou déficit d'attractivité du statut de titulaire, par exemple pour les chefs de projet informatiques (contractuels à 66%), etc.
- Une surreprésentation des agents de catégorie C parmi les contractuels : 61% des agents contre 54% au total FPH.
- Une variabilité sectorielle - de 14,4% de contractuels en CHS à 37,7% dans l'Enfance - liée, notamment, à des profils-métiers différenciés.
- 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 32,5 ans, 10 ans inférieur aux agents de la FPH dans leur ensemble
 - 75% en 1^{ère} partie de carrière, contre 54% pour la totalité des agents.

UN TAUX DE CONTRACTUELS TRÈS VARIABLE SELON LA FAMILLE ET LE MÉTIER LUI-MÊME

TAUX DE CONTRACTUELS PAR FAMILLE DE MÉTIERS

- 1 **SOINS**
19% (11 587 sur 62 142)
- 2 **QHSE**
34%++ (4 058 sur 11 941)
- 3 **ACHAT ET LOGISTIQUE**
28%+ (2 127 sur 7 565)
- 4 **SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL**
37%++ (2 906 sur 7 925)
- 5 **MANAGEMENT**
22% (1 317 sur 5 936)
- 6 **GESTION DE L'INFORMATION**
21% (1 031 sur 4 846)
- 7 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE** 23% (521 sur 2 310)
- 8 **SYSTÈMES D'INFORMATION**
51% ++ (300 sur 587)
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE**
94% +++ (489 sur 518)

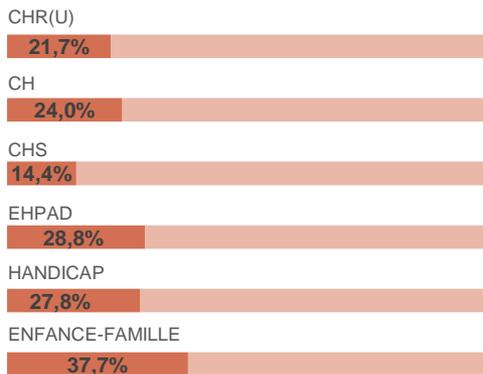
TOP 10 DES MÉTIERS SELON L'EFFECTIF DES CONTRACTUELS



UNE POPULATION D'AGENTS CONTRACTUELS PLUS JEUNE ET PLUS REPRESENTEE EN CATEGORIE C

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

24%
SONT
CONTRACTUELS
EN NOUVELLE-
AQUITAINE



AGE DES AGENTS

AGE MEDIAN

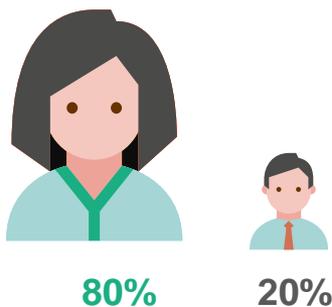
32,5

Rappel FPH NOUVELLE-AQUITAINE
42,5

75 % en 1^{ère} partie de carrière
(40 % de moins de 30 ans)
Rappel FPH NOUVELLE-AQUITAINE
54 % en 1^{ère} partie de carrière
(15 % de moins de 30 ans)

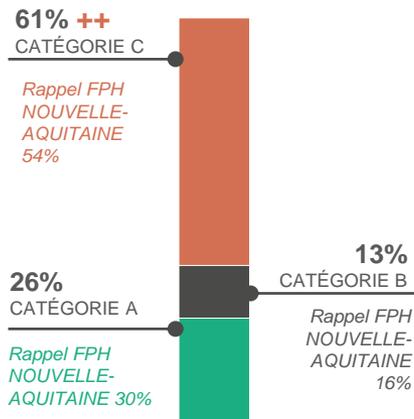
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

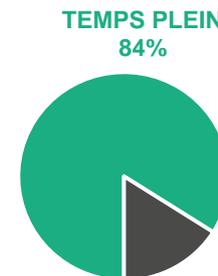


Rappel répartition FPH NOUVELLE-AQUITAINE
Femme **81%** / Homme **19%**

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



TEMPS PARTIEL 16%

Rappel taux temps partiel FPH NOUVELLE-AQUITAINE **16%**

FOCUS SUR LES AGENTS EXERCANT UNE MISSION D'ENCADREMENT*

▶ A RETENIR :

- 4 571 agents sont en situation d'encadrement.
- 7 sur 10 sont des encadrants de proximité (encadrants d'unités de soins, d'unités de production culinaire/alimentaire, socio-éducatifs...) et 3 sur 10 relèvent de l'encadrement supérieur (Directeurs, Cadres de Pôle, Responsables RH, financier...)
- En moyenne, 1 personne en situation d'encadrement pour 23 agents, avec une forte variabilité sectorielle : de 1 encadrant pour 13~15 agents (handicap, enfance) jusqu'à 25 agents en EHPAD ou en CH.
- Des encadrants fortement titularisés (84%), mais où les femmes sont nettement moins représentées que dans la FPH au global (65%, soit -16 pts).
- Un âge médian de 48,9 ans et près de 30% des encadrants de 55 ans et plus.
- Une quasi-totalité en catégorie A (73 %) ou B (19%), mais 8% d'agents en situation d'encadrement en catégorie C.

(*) Directeurs, Responsables et Encadrants au sens du Répertoire des Métiers de la Santé et de l'Autonomie de la FPH – Cf liste détaillée en annexe

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

FAMILLES DE MÉTIERS

EN NOUVELLE-AQUITAINE PLUS DE

4 571
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT



- 1 DIRECTEURS**
13% / 573 agents
- 2 RESPONSABLES**
16% / 738 agents
- 3 ENCADRANTS**
71% / 3 260 agents

TOP 10 DES METIERS

			AQU	LIM	POI
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	41,3%	4 571*	2 319	862	1 390
		1 889	959	302	628
CADRE SOIGNANT DE PÔLE	6,6%	301	141	55	105
CADRE ADMINISTRATIF DE PÔLE	3,8%	173	69	25	79
ENCAD. PROD. CULINAIRE/ALIM.	3,7%	170	93	40	37
DIR.D'ÉTAB. SOC. ET MÉDICO-SOC.	3,4%	157	87	42	28
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	3,4%	157	82	33	42
RESPONSABLE RH	3,0%	137	69	37	31
RESP. BUDGÉTAIRE ET FINANCIER	2,5%	114	45	39	30
DIR. D'ÉTAB. DE SANTÉ	2,3%	106	41	15	50
ENCADRANT LOGISTIQUE	1,8%	83	55	9	19

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

PLUS DE 4 500 AGENTS EXERCENT UNE MISSION D'ENCADREMENT*

TAUX D'ENCADREMENT SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

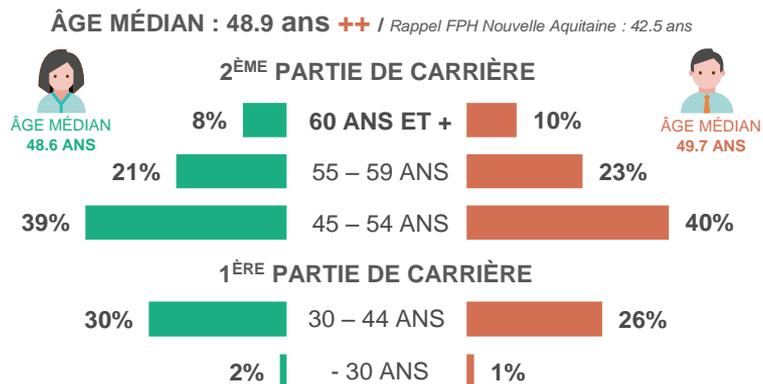
**1 ENCADRANT
POUR 23 AGENTS
EN MOYENNE**

**4 571 AGENTS
EN SITUATION
D'ENCADREMENT**

1 ENCADRANT POUR : 

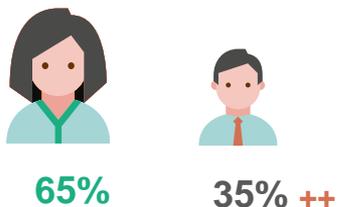
CHR(U)	23 agents	1 022
CH	25 agents	2 213
CHS	18 agents	533
EHPAD	25 agents	476
HANDICAP	13 agents	189
ENFANCE-FAMILLE	15 agents	138

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



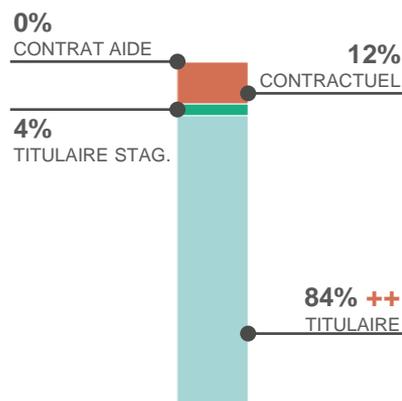
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



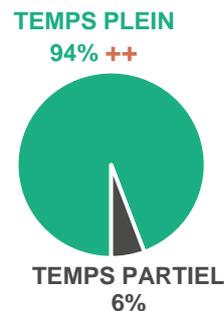
Rappel répartition FPH en Nouvelle Aquitaine
Femme 81% / Homme 19%

STATUT DES AGENTS



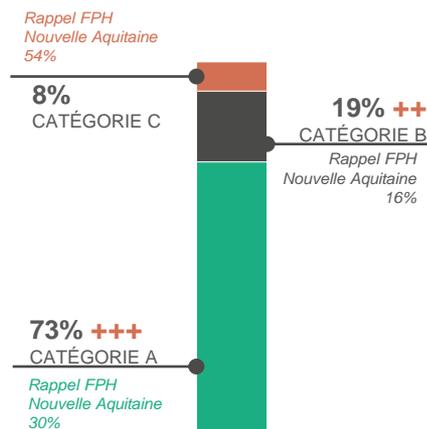
Rappel taux de contractuels FPH en Nouvelle Aquitaine 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en Nouvelle Aquitaine 16%

CATÉGORIE D'EMPLOI



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

FOCUS SUR LES AGENTS EN CONTRAT AIDE

► A RETENIR :

- En Nouvelle-Aquitaine, 1 055 personnes sont en contrat aidé au sein d'un établissement de la FPH.
- Un taux de 1% de l'effectif, très inférieur aux taux de 2014-2015 (3% en Limousin et en Poitou-Charentes).
- Un recours aux contrats aidés plus important dans les EHPAD : 5% de l'effectif. D'où un taux légèrement plus élevé en Limousin (322 personnes concernées, soit 1,6% de l'effectif) qu'en Poitou-Charentes (291, soit 0,9%) ou Aquitaine (442, soit 0,8%).
- Près d'1 personne sur 2 en contrat aidé est agent de bionettoyage, les 2 autres métiers les plus représentés étant les agents de restauration/-hôtellerie et les AS.
- Quasi-totalité en catégorie C (96%) et plus d'1 agent sur 2 (53%) en temps partiel.

PRES D'1 PERSONNE SUR 2 EN CONTRAT AIDÉ EST AGENT DE BIONETTOYAGE

FAMILLES DE MÉTIERS

EN NOUVELLE AQUITAINE PLUS
DE

1 055
AGENTS

SONT EN CONTRAT AIDÉ



- 1 SOINS 12%
- 2 QHSE 51% +++
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 22% ++
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 4%
- 5 MANAGEMENT 3%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 5%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 4%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION <1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%

TOP 10 DES METIERS

			AQU	LIM	POI
AGENT DE BIONETTOYAGE		1 055* 513	442 205	322 162	291 147
AGENT DE REST./HÔTELLERIE		148	56	60	32
AIDE-SOIGNANT		99	54	12	33
AGENT DE BLANCHISSERIE		33	13	15	5
AGENT D'ACCUEIL		27	6	17	4
AGENT DE MAINT. GÉN. BÂTIMENTS		24	5	17	2
AGENT DE GESTION ADMIN.		20	8	6	6
CUISINIER		20	13	4	3
AGENT DE LOGISTIQUE		19	7	4	8
BRANCARDIER		18	9	-	9

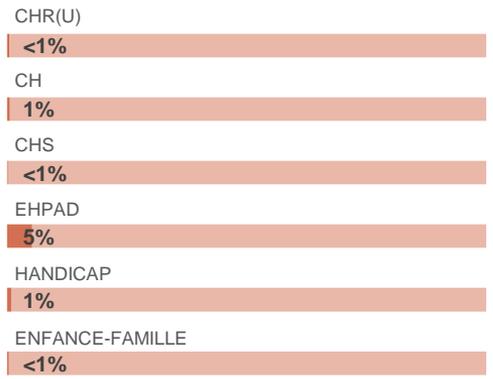
(*) Eff. total des agents en contrat aidé pour la région et par territoire

UN RECOURS AUX CONTRATS AIDÉS DESORMAIS TRÈS RESTREINT

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

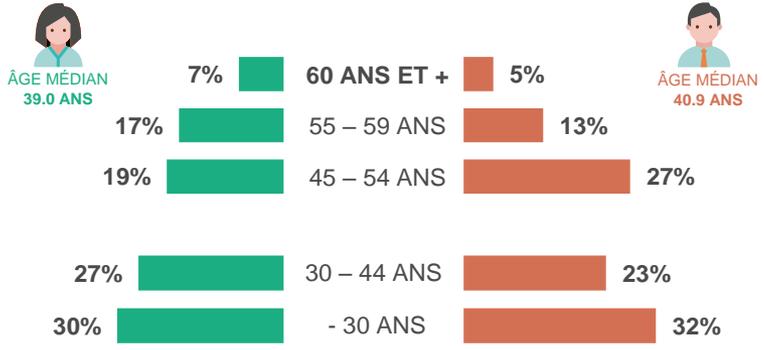
1%
DES AGENTS
EN CONTRAT AIDE

5% en EHPAD



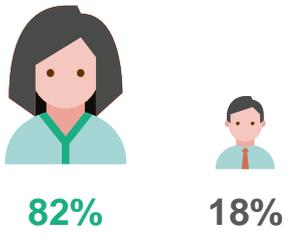
RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGES

ÂGE MÉDIAN : 41.0 ans / Rappel FPH Nouvelle Aquitaine : 42.5 ans



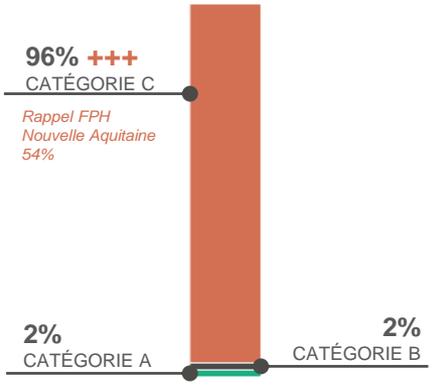
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

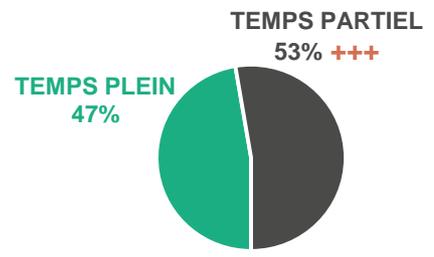


Rappel répartition FPH en Nouvelle Aquitaine
Femme 81% / Homme 19%

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en Nouvelle Aquitaine 16%

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 d'écarts de grade sont parmi les plus bas** des régions ayant réalisé leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle de l'ANFH. Ces taux, à l'échelle Nouvelle-Aquitaine, masquent toutefois des réalités sectorielles et territoriales souvent différentes sur un même métier.
- **IBODE** : le taux de « faisant-fonction » de **39%** en Nouvelle-Aquitaine résulte, en fait, d'un taux comparable aux autres régions en Aquitaine (42,3%) et Poitou-Charentes (43,9%, en forte hausse par rapport à 2015) et d'un taux extrêmement bas en Limousin (6,7%, en forte baisse par rapport à 2015). Les évolutions sont à considérer au regard des **dispositions sur les actes exclusifs des IBODE** (à compter du 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 CH(U).
- **Encadrants d'unités de soins** : le taux de faisant-fonction de **16%** est comparable à celui de 4 des 5 autres régions et doit correspondre, pour une grande partie, aux soignants mis en situation d'encadrement, avant de suivre la formation de cadre de santé. Il est très homogène entre territoires (entre 15,4% et 16,7%), y compris pour les évolutions (+ 6 pts en Limousin, + 8 points en Poitou-Charentes). Les **CHS**, déjà dotés d'un taux global d'encadrement plus élevé, ont moins de faisant-fonction d'encadrants d'unités de soins (6%) et inversement pour les **EHPAD** (20%).



DÉFINITION

ECART DE GRADE OU « FAISANT- FONCTION »

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

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

▶ A RETENIR :

- **Infirmier.ère puér.** : le taux de **14%** d'IDE faisant-fonction de puériculteur.trice est nettement inférieur aux autres régions (26% à 42%). Cette situation résulte notamment d'une forte amélioration en Poitou-Charentes (de 38% en 2015 à 10,9% aujourd'hui), certainement liée à une politique de formation volontariste ces dernières années, ainsi qu'à un taux également bas en Aquitaine (15,9%) voire très bas en Limousin (7%).
- **Aide-soignant.e** : le taux de **7%** d'AS faisant-fonction en Nouvelle-Aquitaine est à interpréter avec précaution, de même que la comparaison aux autres régions (entre 3% et 12%). 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 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-fonctions sont plus présents en EHPAD (16% vs 3% à 6% dans le sanitaire), ce qui peut expliquer en partie le taux plus élevé en Limousin (11,1%). **L'accompagnement GPMC**, favorisant une affectation-métier adaptée, peut l'expliquer également.
- **Secrétaire médical.e** : le taux d'écart de grade de **33%** est plus faible que dans les autres régions ayant réalisé leur cartographie sur ce 2^{ème} cycle (entre 38% et 54%). L'analyse territoriale montre que ce résultat est possible du fait du taux de l'Aquitaine (25,6%), les taux du Limousin et de Poitou-Charentes (resp. 46% et 38,4%) étant proches de ceux des autres régions et en augmentation de 12 à 18 pts depuis 2014-2015.

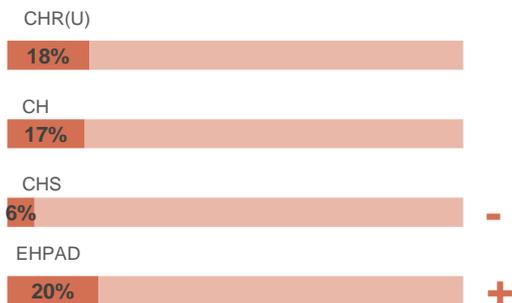
SITUATIONS DE « FAISANT-FONCTION » CHEZ LES SOIGNANTS

TAUX ET EFFECTIFS DES 'FAISANT-FONCTION'

VARIABILITE REGIONALE*			AQU	LIM	POI	
min : 34% / max : 46%	INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPERATOIRE	39%	- 331	218	6	107
min : 14% / max : 30%	ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS	16%	- 301	148	47	105
min : 14% / max : 42%	INFIRMIER(ÈRE) PUERICULTEUR(TRICE)	14%	-- 133	110	7	16
min : 3% / max : 12%	AIDE-SOIGNANT(E)	7%	1 697	505	576	616

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

FAISANT-FONCTION CHEZ LES ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS



ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS



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

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



AIDE-SOIGNANT(E)



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

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

DÉFINITION



ECART DE GRADE OU « FAISANT-FONCTION »

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

TAUX ET EFFECTIFS DES ECARTS DE GRADE POUR LES SECRÉTAIRES MÉDICALES.AUX

VARIABILITE REGIONALE*

min : 33% / max : 54%



AQU LIM POI

1 174 481 267 426

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

CHR(U)/CH



CHS



EHPAD autonome



HANDICAP



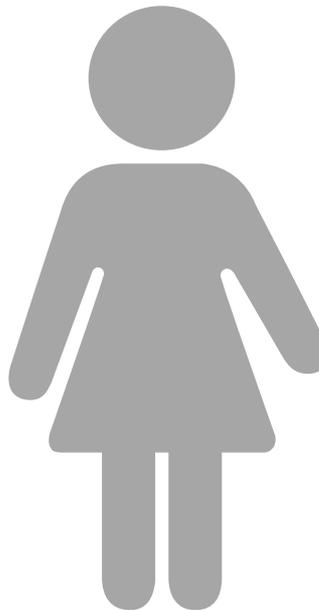
VARIATIONS ET EVOLUTIONS TERRITORIALES PAR RAPPORT AUX PRÉCÉDENTES CARTOGRAPHIES

IBODE : 39 %

	AQU	LIM	POI
2019	42,3%	6,7% ↘	43,9% ↗
<i>Rappel 2014-2015</i>	--	18%	32%

AIDE SOIGNANT(E) : 7%

	AQU	LIM	POI
2019	4,2%	11,1%	8,1% ↘
<i>Rappel 2014-2015</i>	--	11%	12%



INF. PUERICULTEUR(TRICE) : 14 %

	AQU	LIM	POI
2019	15,9%	7%	10,9% ↘
<i>Rappel 2014-2015</i>	--	9%	38%

ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS : 16 %

	AQU	LIM	POI
2019	15,4%	15,7% ↗	16,7% ↗
<i>Rappel 2014-2015</i>	--	10%	9%

SECRÉTAIRES MÉDICALES(AUX) : 33%

	AQU	LIM	POI
2019	25,6%	46% ↗	38,4% ↗
<i>Rappel 2014-2015</i>	--	28%	26%

FOCUS SUR DES SITUATIONS DE RECONVERSION OU D'ÉVOLUTION 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 médico-sociaux. 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 pouvant être utilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi de soignants**.
- **Métiers non soignants exercés par des agents de grade AS :**
 - **5%** des agents de grade AS (1 215 agents) exercent un métier non soignant, taux proche de Centre (4,9%) et AURA (3,7%) où cette analyse a aussi été réalisée.
 - **Près d'1 sur 4 est agent de bionettoyage** (1^{er} métier occupé) et **près de 7 sur 10** exercent l'un des métiers du **top 5, similaire dans les autres régions** : agent de bionettoyage, agent de stérilisation, agent de gestion administrative, AMP et agent d'accueil.
 - D'autres métiers, d'effectif moins important ou apparus dans d'autres régions, peuvent suggérer des **pistes de reconversion**, pouvant répondre aux souhaits de l'agent et aux possibilités de l'établissement – Ex : secrétaire médical, animateur, assistant de régulation médicale, secrétaire, gestionnaire admissions-frais de séjour, gestionnaire de stocks...

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

▶ A RETENIR :

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

- **0,5%** des agents de grade IDE (122 agents) exercent un métier non soignant, taux proche d'AURA (0,8%) et Centre (1,3%), où cette analyse a été effectuée.
- **Plus d'1 sur 4 est hygiéniste** (1^{er} métier occupé) et **près de 8 sur 10** exercent l'un des **6 métiers** suivants, également très représentés dans les autres régions : hygiéniste, Technicien d'Information Médicale (TIM), agent de gestion administrative, chargé des applications informatiques, intervenant/support informatique utilisateurs ou secrétaire médical.
- D'autres métiers, d'effectif moins important ou apparus dans d'autres régions, peuvent suggérer des **pistes de reconversion**, pouvant répondre aux souhaits de l'agent et aux possibilités de l'établissement – Ex : responsable socio-éducatif, technicien d'études cliniques, assistant de recherche clinique, coordinateur parcours en santé, coordinateur qualité/gestion des risques...

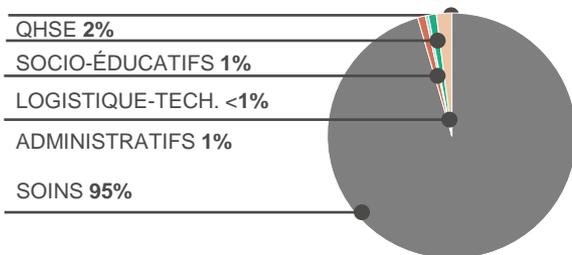
LES MÉTIERS EXERCES PAR DES AGENTS DE GRADE AS (RECONVERSION, EVOLUTION PROFESSIONNELLE...)

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

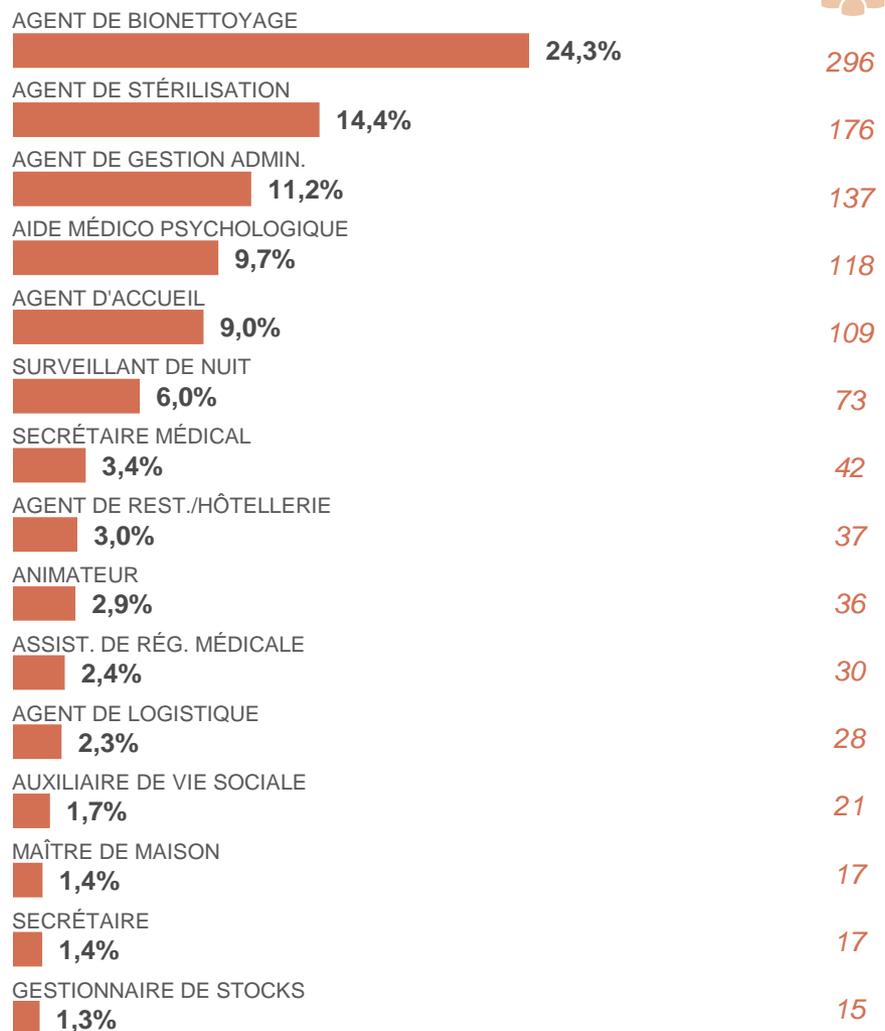
soit 1 215 agents



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



TOP 15 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR CE GRADE



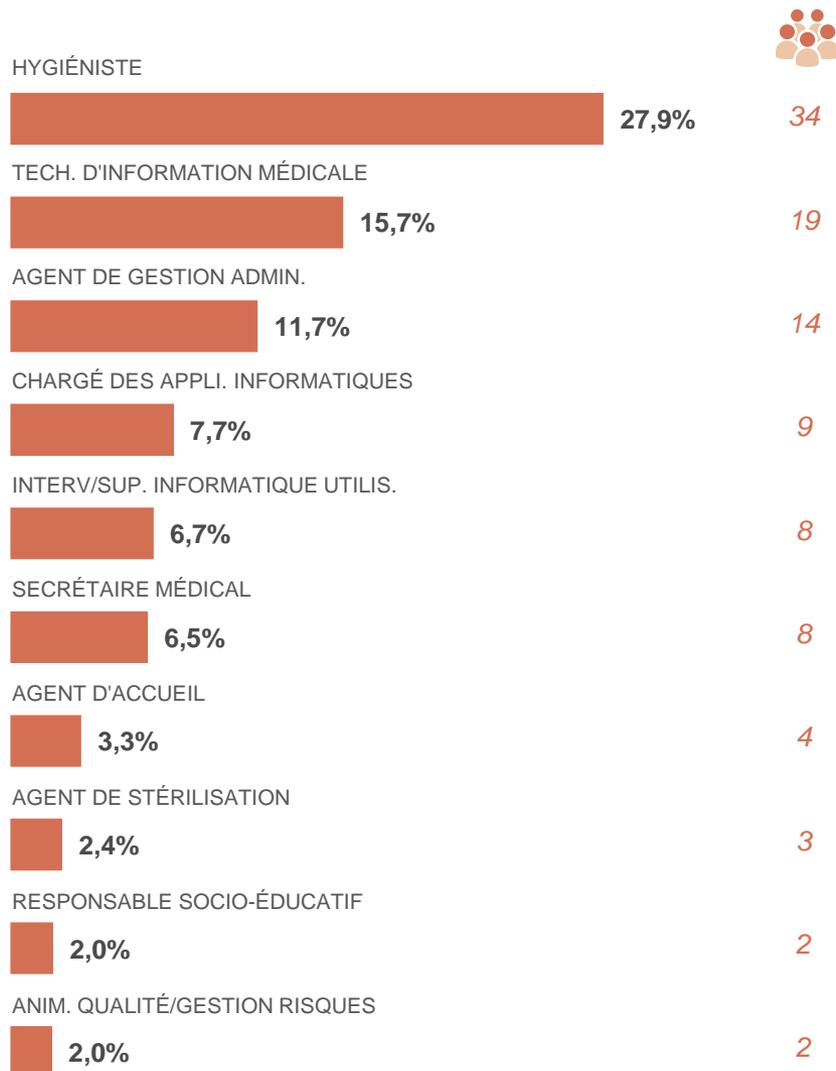
LES MÉTIERS NON SOIGNANTS EXERCES PAR DES AGENTS DE GRADE IDE (RECONVERSION, EVOLUTION PROFESSIONNELLE...)

0,5%
DES AGENTS DE
GRADE IDE
EXERCENT UN
MÉTIER NON
SOIGNANT

Soit 122 agents



TOP 10 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR LE GRADE IDE



LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT ET METIERS EN TENSION DANS LA FPH EN NOUVELLE-AQUITAINE

- P. 50** – La méthodologie de l'enquête Métiers en tension
- P. 52** – Les métiers en tension dans la FPH en Nouvelle Aquitaine
- P. 57** – Les raisons à l'origine des difficultés de recrutement selon les établissements
- P. 63** – 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 NOUVELLE-AQUITAINE. 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 NOUVELLE-AQUITAINE** (soit 290 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 février et mars 2020.



REPRÉSENTATIVITÉ ASSURÉE PAR LA MÉTHODE DES QUOTAS sur les variables de secteur d'activité et département

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

175

ENTITÉS JURIDIQUES

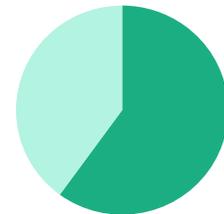
ont répondu au questionnaire

soit

60% DES ENTITÉS JURIDIQUES

en région

NOUVELLE-AQUITAINE



LES METIERS EN TENSION DANS LA FPH EN NOUVELLE-AQUITAINE - 1

▶ A RETENIR :

- ▶ Interrogés sur leurs difficultés de recrutement de personnels soignants, éducatifs, administratifs, techniques, et sages-femmes (PNM), la **quasi-totalité des établissements** de Nouvelle Aquitaine se déclare concernée.
- ▶ 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, **quatre types de métiers en tension*** apparaissent :
 1. **Les métiers d'orthophoniste et masseur-kinésithérapeute** : plus de 6 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. NB : avec plus de 7 établissements sur 10 rencontrant des difficultés de recrutement et 40 postes déclarés vacants, les **médecins du travail** font très certainement partie de cette catégorie de métiers très en tension dans la FPH. Toutefois, seul l'effectif en poste dans le sanitaire étant connu (40 selon la SAE 2018), le taux de postes de médecins du travail vacants ne peut être calculé, pour confirmer cette catégorisation.
 2. **D'autres métiers de rééducation (ergothérapeute, psychomotricien) et métiers socio-éducatifs (moniteur-éducateur, éducateur spécialisé, assistant social, AMP, encadrant socio-éducatif)** : au plus 1 établissement sur 3, selon le métier, rencontre des difficultés fréquentes de recrutement et le taux de postes vacants peut s'élever à 15~20 % → Ces tensions concernent plus particulièrement les secteurs Handicap et Enfance, avec des volumes de recrutement moindres mais des difficultés majeures à capter certains professionnels, d'où un impact potentiel sur la continuité de la prise en charge.

LES MÉTIERS EN TENSION DANS LA FPH EN NOUVELLE-AQUITAINE - 2

► A RETENIR :

- 3. Les métiers infirmiers (en particulier, IBODE, IADE et IDE) :** au moins 6 établissements sur 10 rencontrent souvent des difficultés de recrutement et certains postes sont non pourvus (< 4%) → Ces métiers en tension, d'effectif important, donnent lieu à une gestion en « flux tendu » avec des problématiques fréquentes de remplacement ou de renouvellement des personnels. Le taux de postes d'IDE vacants est faible (1,3%) mais l'effectif correspondant, de l'ordre de 530 postes au plan régional, invite toutefois à se questionner sur les causes : déficit d'attractivité de certains territoires ou activités, ou inadéquation émergente entre les besoins de la FPH et le nombre de professionnels disponibles ?
- 4. Les aides-soignants, ainsi que d'autres métiers des soins ou médico-techniques (IDE puériculteur, sage-femme, manip. en électroradiologie médicale) ou de l'éducatif (éducateur technique spécialisé) :** selon le métier, jusqu'à 1 établissement sur 2 rencontre souvent des difficultés fréquentes de recrutement, mais le taux de postes vacants reste faible (environ 3% environ au maximum) → Ces métiers en tension donnent lieu, selon le métier, le territoire ou le type d'établissement, à une gestion en « flux tendu » avec des problématiques de remplacement ou de renouvellement des personnels. Dans le cas des **aides-soignants**, 52% des établissements sont concernés. Un peu plus élevé que celui des IDE, le taux de postes vacants reste faible (3,2%) mais correspond toutefois à **environ 810 postes non pourvus** au plan régional. Là aussi, le déficit d'attractivité constitue un facteur explicatif, mais le nombre de professionnels formés et disponibles peut aussi être questionné.

DES TENSIONS FREQUENTES SUR UNE VINGTAINNE DE METIERS...

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS PAR MÉTIER SOUVENT DE TEMPS EN TEMPS

INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE*



ORTHOPHONISTE



MÉDECIN DU TRAVAIL



INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION



MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE



INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



AIDE-SOIGNANT



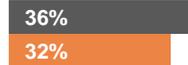
MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE



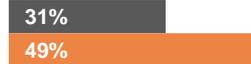
INFIRMIER PUÉRICULTEUR



ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF



SAGE-FEMME



AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE



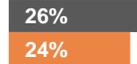
ERGOTHÉRAPEUTE



EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ



PSYCHOMOTRICIEN



ASSISTANT SOCIAL



MONITEUR-ÉDUCATEUR



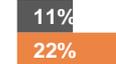
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ



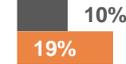
ENCAD. UNITÉ DE SOINS/ACT. PARAMÉD.



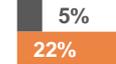
TECHNICIEN BIOMÉDICAL



CONS. EN ÉCO. SOC. ET FAM.



PÉDICURE PODOLOGUE



PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE



ORTHOPTISTE



AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE



EDUCATEUR SPORTIF



EDUCATEUR JEUNES ENFANTS



* Note de lecture : 100% 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) de bloc opératoire

Sont également cités : cuisinier, agent de maintenance générale des bâtiments et agent de bionettoyage

... AVEC UN TAUX DE POSTES VACANTS POUVANT ALLER JUSQU'À 15% VOIRE 25% DES EFFECTIFS EN POSTE

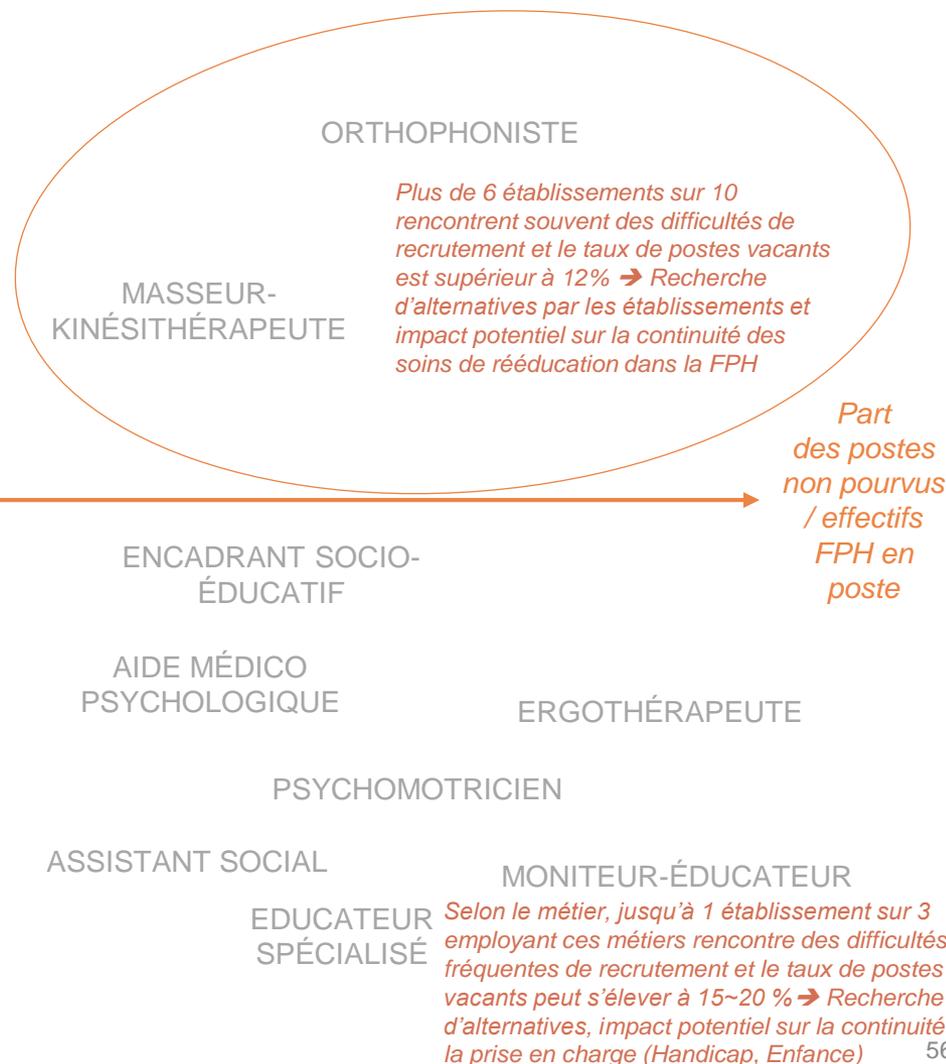
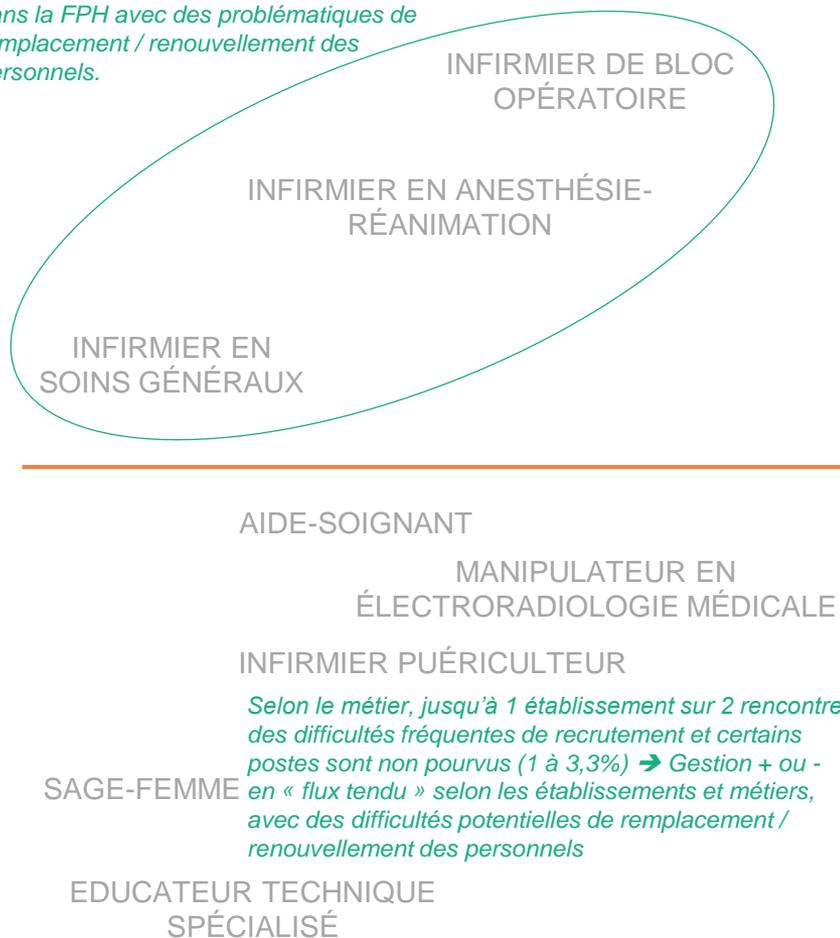
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS ET POIDS DANS LES EFFECTIFS EN POSTE PAR MÉTIER

		
MONITEUR-ÉDUCATEUR	+/-120	24,4%
ERGOTHÉRAPEUTE	+/-70	19,9%
PSYCHOMOTRICIEN	+/-70	18,9%
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	+/-30	15,3%
ORTHOPHONISTE	+/-30	15,0%
ASSISTANT SOCIAL	+/-100	13,2%
MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	+/-80	12,6%
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	+/-190	12,5%
ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ	+/-110	8,4%
INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION	+/-30	3,9%
INFIRMIER PUÉRICULTEUR	+/-10	3,3%
AIDE-SOIGNANT	+/-810	3,2%
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	+/-35	3,1%
PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE	+/-50	2,8%
MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE	+/-45	2,5%
ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ	+/-5	2,5%
ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES	+/-50	2,3%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	+/-530	1,3%
SAGE-FEMME	+/-15	1,0%

UN IMPACT VARIABLE POUR LES ÉTABLISSEMENTS EN TERMES DE RH ET/OU DE CONTINUITÉ DES SOINS

Au moins 6 établissements de la FPH sur 10 rencontrent des difficultés fréquentes de recrutement et certains postes sont non pourvus (< 4%) → Gestion en « flux tendu » dans la FPH avec des problématiques de remplacement / renouvellement des personnels.

Difficulté de
recrutement ressenti -
% Souvent



Part
des postes
non pourvus
/ effectifs
FPH en
poste

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

▶ A RETENIR :

- ▶ **9 établissements* sur 10** considèrent que les difficultés de recrutement sont dues, de manière générale, au **manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché**.
- ▶ **Trois principaux freins** ressortent ensuite :
 - la **rémunération** proposée (plus de 6 établissements sur 10),
 - la **situation géographique de l'établissement** (coût de la vie, ruralité...) et le **type d'activité ou de service** (EHPAD, psychiatrie, handicap...) (5 établissements sur 10).
- ▶ La **quotité de temps de travail** (temps partiel) et le **poste proposé** (travail de nuit, répartition sur plusieurs services) sont cités par moins de 2 établissements sur 10. ■
- ▶ Les freins apparaissent **d'importance variable selon le secteur** :
 - ▶ **Sanitaire** : plus impacté par les questions de rémunération et de situation géographique.
 - ▶ **Personnes âgées** : freins liés au type d'activité et, dans une moindre mesure, à la quotité de temps proposée (temps partiel), plus marqués.
 - ▶ **Handicap-Enfance-Famille** : manque de candidats moins relevé par ce type d'établissements, mais freins plus important vis-à-vis de la rémunération (plus favorable dans la FPT pour les personnels éducatifs), de l'activité ou de spécificités du poste proposé (temps partiel, travail de nuit, répartition sur plusieurs services...).

(* Les établissements ont été interrogés sur les raisons à l'origine des difficultés de recrutement, pour les métiers suivants : Infirmier en soins généraux, Aide-soignant, Aide médico psychologique, Masseur Kinésithérapeute, Ergothérapeute, Orthophoniste et Médecin du travail. ■

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

▶ A RETENIR :

- ▶ Les différences sectorielles sont notamment liées à **des freins au recrutement d'impact variable** selon les métiers recrutés :
 - ▶ **Infirmiers en soins généraux** : impact plus important de la situation géographique et du type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap)
 - ▶ **Aide-soignant / AMP** : impact marqué du type d'activité ou de service concerné, moindre pour la rémunération
 - ▶ **Métiers de la rééducation** : freins particulièrement liés à la rémunération (masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes), à la situation géographique des établissements et au temps partiel (ergothérapeute, orthophoniste...)
 - ▶ **Personnes âgées** : freins liés au type d'activité et, dans une moindre mesure, à la quotité de temps proposée (temps partiel), plus marqués.
 - ▶ **Médecins du travail** : impact marqué de la rémunération, de la situation géographique et du temps partiel.

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	89%	88%	94%	74%
A la rémunération proposée	63%	73%	51%	70%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)	53%	60%	50%	40%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)	52%	43%	60%	60%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	19%	12%	24%	25%
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	17%	17%	14%	28%
Autres*	10%	10%	12%	13%

(*) Principales autres raisons indiquées : manque d'attractivité de la FPH, manque d'attractivité des EHPAD, charge de travail / sentiment de bâcler son travail en EHPAD, préférence des candidats pour l'hôpital, meilleure rémunération dans le libéral, relations entre collègues.

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

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide-soignant	Aide médico psychologique	Masseur Kinésithérapeute	Ergothérapeute	Orthophoniste	Médecin du travail
Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché	89%	93%	96%	86%	96%	97%	88%	92%
A la rémunération proposée	63%	62%	49%	45%	94%	53%	93%	75%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)	53%	62%	52%	53%	71%	66%	65%	67%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)	52%	67%	74%	68%	53%	51%	49%	55%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	19%	20%	11%	17%	19%	39%	30%	35%
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	17%	21%	17%	18%	23%	6%	23%	18%
Autres*	10%	10%	7%	13%	8%	8%	6%	19%

(*) Principales autres raisons indiquées : manque d'attractivité de la FPH, manque d'attractivité des EHPAD, charge de travail / sentiment de bâcler son travail en EHPAD, préférence des candidats pour l'hôpital, meilleure rémunération dans le libéral, relations entre collègues.

QUELQUES VERBATIMS ILLUSTRATIFS DES PRECISIONS ET AUTRES DIFFICULTES SIGNALÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS

« L'image renvoyée dans les médias joue un rôle important dans l'attractivité des EHPAD »

« Les nouveaux diplômés ne sont pas très attirés par le travail dans un EHPAD »

« On manque d'attractivité des structures, on est tourné vers le maintien à domicile et arriver dans un EHPAD est une solution dégradée... Les repositionner dans une aide médico-sociale, que les gens qui viennent travailler retrouvent une fierté et comprennent le sens de la mission de l'EHPAD [...] C'est un lieu de long séjour, pénibilité et lourdeur du travail ».

« L'accessibilité est un des problèmes de la ruralité pour le recrutement du personnel »

« Nous sommes un peu au bout du monde ! »

« Actuellement, nous avons surtout un manque d'orthophoniste et cela fait 6 mois environ que nous cherchons »

« Absence de candidature depuis plus de 6 mois »

« On ne reçoit pas de candidatures, ça n'intéresse pas. C'est mal rémunéré, les plages horaires sont très larges, travail les jours fériés, travail non valorisé et non reconnu »

« Les jeunes candidats ont des exigences parfois en total décalage avec la réalité de l'activité et du secteur tant sur le plan salarial que sur le plan horaire »

« Problème sur les ASH et les AS. On est sur du flux tendu. Difficultés sur le sérieux des candidatures. Les personnes viennent se présenter pour un CDD ; on leur présente l'établissement mais finalement elles ne viennent pas.

Difficultés de fidélisation des AS. Elles ne vont pas rester sur un poste et prévoir une titularisation.

Elles ne sont fidèles à la structure »

« S'agissant des postes infirmiers, le turn-over est important, les personnes recrutées ne recherchant pas des postes fixes. Les postes d'agents titulaires de la Fonction Publique n'attirent que faiblement les candidats IDE (problématiques liées aux rémunérations) »

« On a des difficultés pour trouver des gens diplômés et avec une expérience en protection de l'enfance.

Manque d'attractivité des salaires dans la FPH » 61

QUELQUES VERBATIMS ILLUSTRATIFS DES PRECISIONS ET AUTRES DIFFICULTES SIGNALÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS

« A part les infirmières, tous les postes sont pourvus. C'est en cas d'absence maladie, congé... que ça devient difficile, surtout sur les arrêts maladie de longue durée... Surtout quand c'est une infirmière, on doit avoir recours à l'intérim pour le remplacement. On a besoin du personnel 24h/24 et un roulement est mis en place ; c'est pour ça que c'est compliqué quand une personne est absente »

« En interne nous avons plusieurs ASH en attente de formation d'AS, une AS en attente de formation d'infirmière, une infirmière en attente de formation de cadre de santé, et une AS en attente de formation d'animatrice. Dans le cadre des études promotionnelles, en dehors d'un agent par an pris en charge dans le cadre du guichet unique, notre structure ne peut supporter le financement d'études promotionnelles sur son enveloppe du plan de formation ».

Et concernant les médecins (coordonnateurs, en particulier) :

« Recrutement difficile notamment en raison de la spécificité du poste : pas de clinique, coordination avec les médecins traitants délicate, répondre aux attentes de l'équipe soignante, temps très partiel, filière gériatrique peu valorisée par le corps médical »

« Difficultés de recrutement de médecins notamment gériatres qui négocient fortement leurs salaires et ne souhaitent plus participer à la permanence des soins »

« Fort recours à l'intérim médical. Nombreux postes non pourvus et non financés. Manque d'attractivité au-delà de la communauté urbaine bordelaise. Impact sur la continuité et la qualité des soins et les finances de l'établissement »

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** (près de 8 établissements sur 10 pour IDE, masseur kinésithérapeute et orthophoniste)
 2. **Le rappel d'agents en repos** (plus de 8 établissements sur 10 pour IDE et AS)
 3. **Les heures supplémentaires** (plus de 8 établissements sur 10 pour IDE)
 4. **Le recours à des faisant-fonctions ou métiers approchants** (plus de 7 établissements sur 10 pour AS)
 5. **La promotion professionnelle** (environ 1 établissement sur 2 pour l'ensemble des métiers)
 6. **La stagiairisation ou CDI plus rapide** (6 établissements sur 10 pour masseur kinésithérapeute et 1 sur 2 pour IDE et orthophoniste).
- En matière de **solutions externes**, les solutions utilisées par les établissements sont **plus concentrées** :
 1. **Le recours à l'intérim**, de manière très nette, **1^{ère} solution utilisée** (1 établissement sur 2). Il concerne tous les métiers, depuis les AMP (2 établissements sur 10) ou les AS (plus de 4 sur 10) jusqu'aux masseurs kinésithérapeutes et orthophonistes (plus de 6 sur 10), ainsi qu'aux IDE (plus de 7 sur 10).
 2. **Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s)** concernant environ 1/4 à 1/3 des établissements sur la totalité des métiers.

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

▶ A RETENIR :

- 3. Le recours à des vacataires ou libéraux**, principalement pour les orthophonistes (plus de 6 établissements sur 10), les masseurs kinésithérapeutes (près de 5 sur 10) et les IDE, dans une moindre mesure (près de 3 sur 10)
- 4. La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition)**, utilisé en moyenne par 2 établissements sur 10 (3 sur 10 pour les orthophonistes)
- 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 et orthophonistes.

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	Aide-soignant	Aide médico psychologique	Masseur Kinésithérapeute	Ergothérapeute	Orthophoniste
La réorganisation du travail	67%	78%	62%	55%	77%	68%	75%
Le rappel d'agents en repos	66%	84%	85%	75%	65%	57%	48%
Les heures supplémentaires	58%	80%	56%	43%	68%	41%	59%
Le recours à des « faisant-fonction » ou métier(s) approchant(s)	51%	52%	75%	65%	52%	56%	45%
La promotion professionnelle du personnel	43%	52%	52%	50%	62%	50%	47%
Une « stagiairisation » ou un CDI plus rapide	38%	48%	35%	23%	60%	26%	50%
Autres*	12%	10%	9%	2%	17%	19%	31%

(*) Principales autres solutions indiquées (internes ou externes) : remplacement d'IDE par le cadre (au détriment de sa fonction de management), accompagnement vers la VAE, organisation d'un forum de recrutement pour les métiers de la santé, gestion d'un vivier de candidats, utilisation de la prime Grand âge pour chercher des ASH, mutation de personnels de la fonction publique...

LES SOLUTIONS EXTERNES AUXQUELLES LES ETABLISSEMENTS ONT RECOURS

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide- soignant	Aide médico psycholo- gique	Masseur Kinésithé- rapeute	Ergothé- rapeute	Orthopho- niste
Le recours à l'intérim	49%	74%	45%	23%	63%	33%	64%
Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s)	26%	23%	36%	29%	32%	35%	34%
Le recours à des vacataires ou à des libéraux	24%	26%	6%	3%	46%	9%	61%
La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition)	20%	22%	12%	8%	18%	18%	30%
Le recours à un cabinet de recrutement	9%	10%	5%	1%	19%	7%	10%
Le recours à l'apprentissage	8%	9%	5%	-	16%	8%	20%
Le recours à du personnel avec un diplôme étranger (Union Européenne ou hors UE)	7%	5%	2%	-	22%	4%	20%
Autres	12%	13%	3%	-	21%	28%	19%

(* Principales autres solutions indiquées (interne ou externe) : recrutement d'une secrétaire médicale pour alléger la charge administrative des IDE, remplacement d'IDE par le cadre (au détriment de sa fonction de management), accompagnement vers la VAE, organisation d'un forum de recrutement pour les métiers de la santé, gestion d'un vivier de candidats, utilisation de la prime Grand âge pour chercher des ASH, mutation de personnels de la fonction publique...

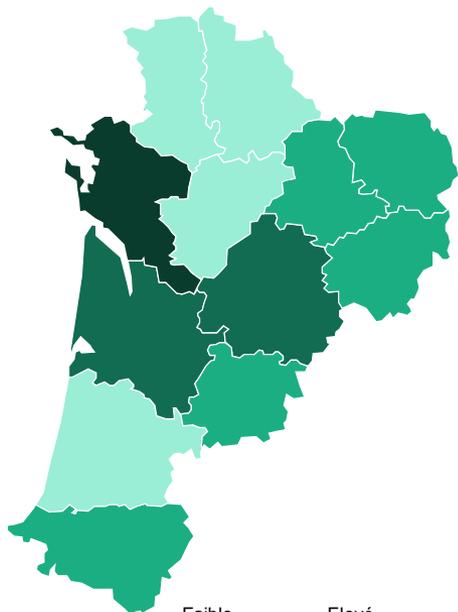
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER D'INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX

EN NOUVELLE-AQUITAINE PLUS DE

22 638 AGENTS

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

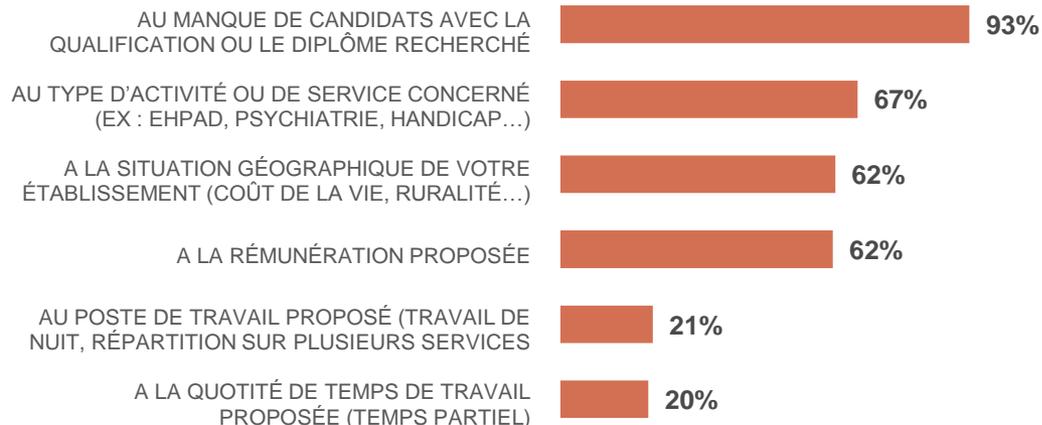
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-530



Faible Elevé

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	84%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	80%
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	78%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	52%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	52%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	48%

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECOURS À L'INTÉRIM	74%
LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	26%
LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	23%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	22%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	10%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	9%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER	5%

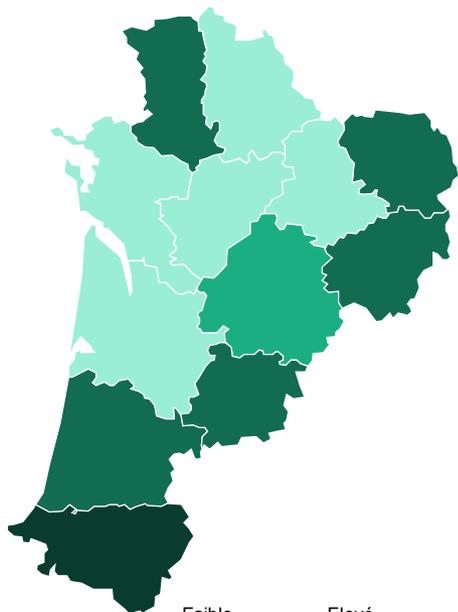
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER D'AIDE-SOIGNANT(E)

EN NOUVELLE-AQUITAINE PLUS DE

24 863 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE AIDE SOIGNANT(E)

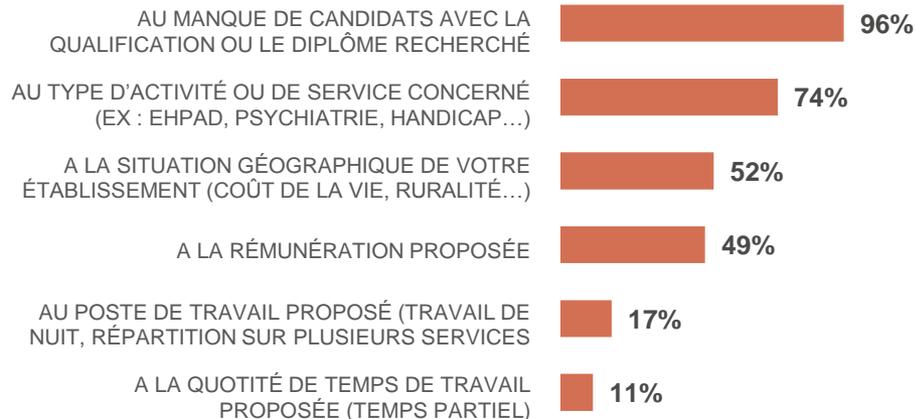
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-810



Faible Eleve

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	85%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	75%
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	62%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	56%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	52%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	35%

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECOURS À L'INTÉRIM	45%
LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	36%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	12%
LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	6%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	5%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	5%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER	2%

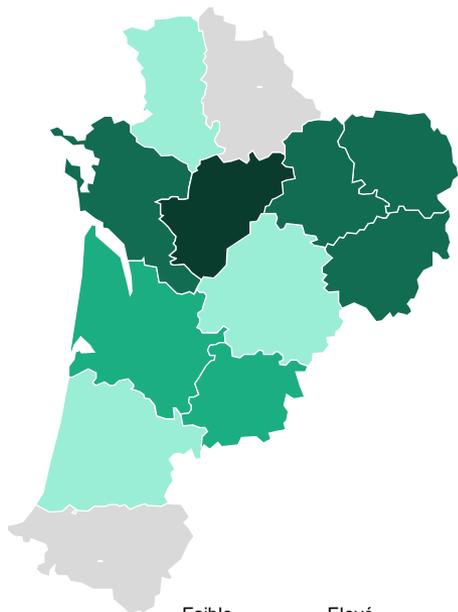
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER DE MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

EN NOUVELLE-AQUITAINE PLUS DE

592 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE DE MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

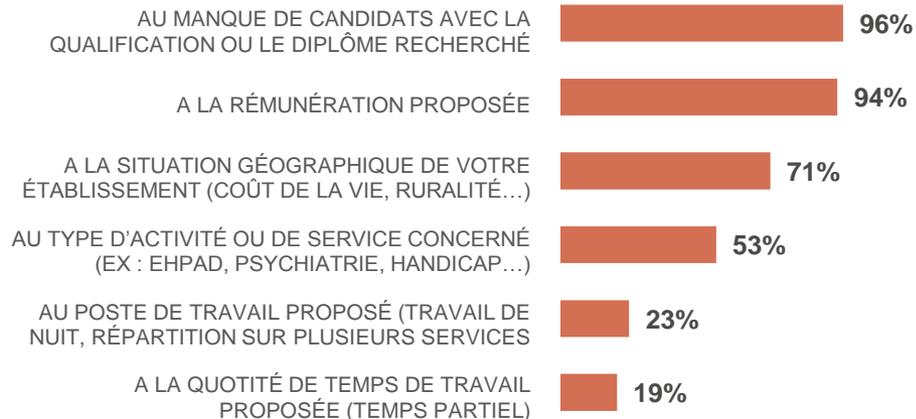
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-80



Faible Elevé

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	77%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	68%
LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	65%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	62%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	60%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	52%

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECOURS À L'INTÉRIM	63%
LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	46%
LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)*	32%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER	22%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	19%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	18%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	16%

(* Principalement, professeur d'Activité Physique Adaptée, puis éducateur sportif et AS « aide-kiné » 70

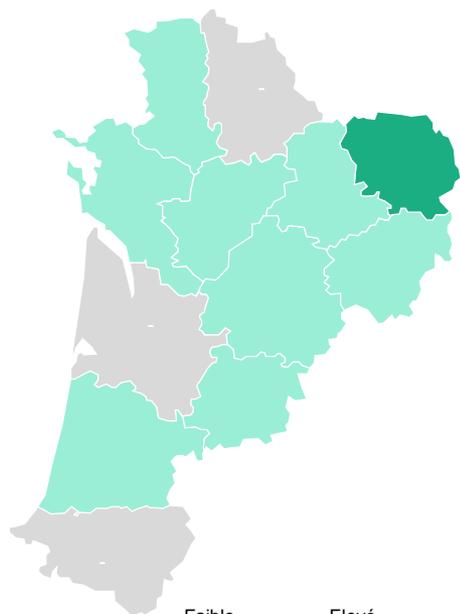
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER D'ERGOTHÉRAPEUTE

EN NOUVELLE-AQUITAINE PLUS DE

331 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE ERGOTHÉRAPEUTE

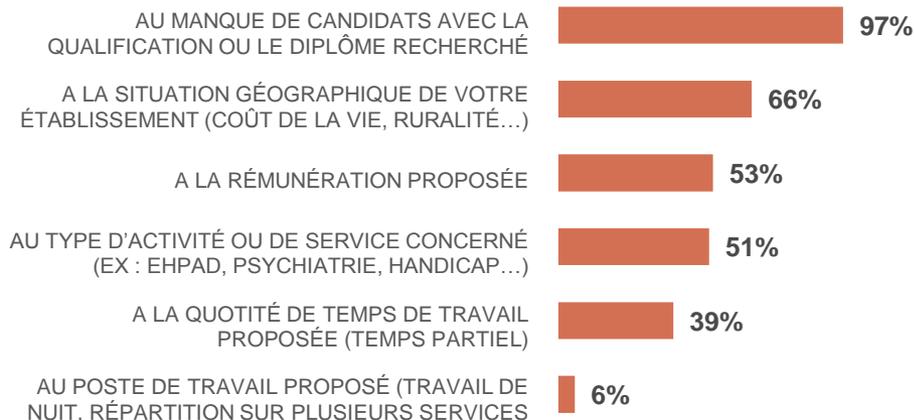
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-70



Faible Elevé

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	68%
LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	57%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	56%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	50%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	41%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	26%

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	35%
LE RECOURS À L'INTÉRIM	33%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	18%
LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	9%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	8%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	7%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER	4%

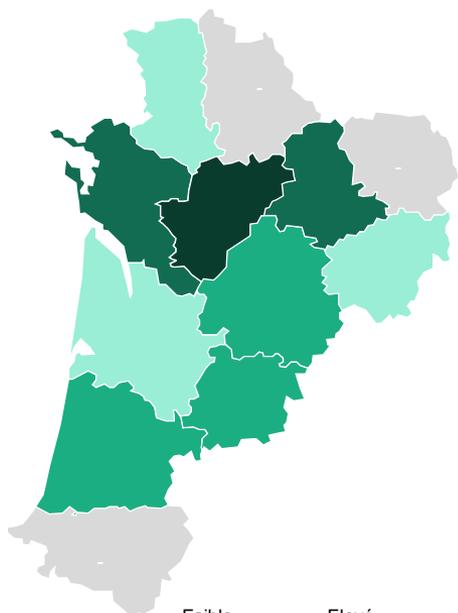
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE METIER D'ORTHOPHONISTE

EN NOUVELLE-AQUITAINE PLUS DE

177 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE ORTHOPHONISTE

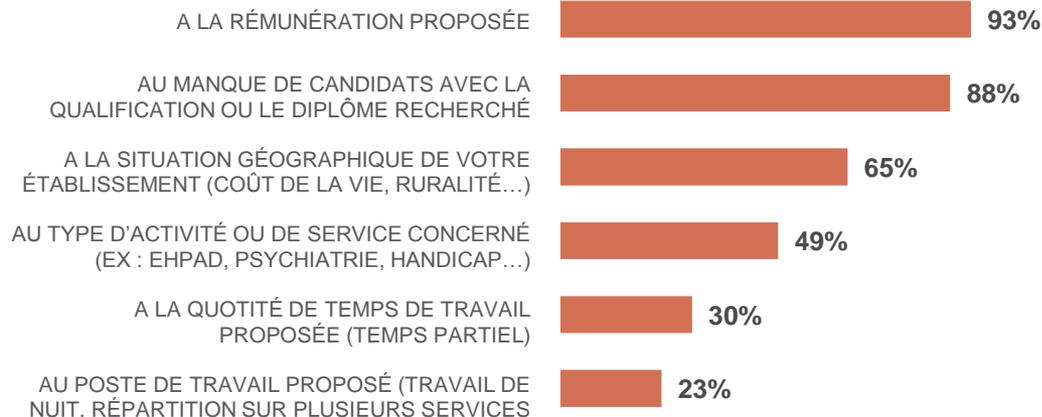
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-30



Faible Elevé

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	75%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	59%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	50%
LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	48%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	47%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	45%

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECOURS À L'INTÉRIM	64%
LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	61%
LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	34%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	30%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	20%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER	20%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	10%

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES MÉDECINS DU TRAVAIL

EN NOUVELLE-AQUITAINE

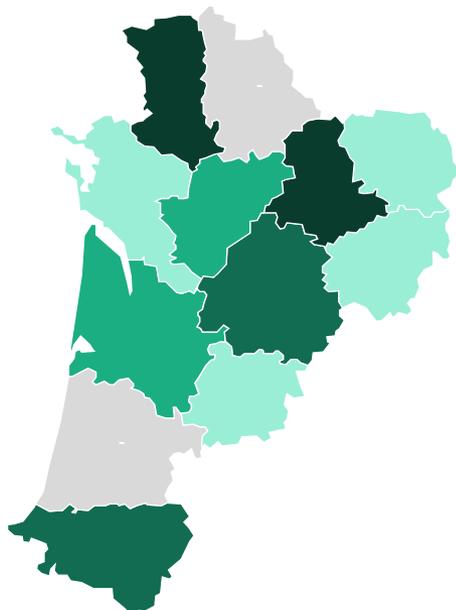
40 MEDECINS DE TRAVAIL

DANS LE SECTEUR SANITAIRE*

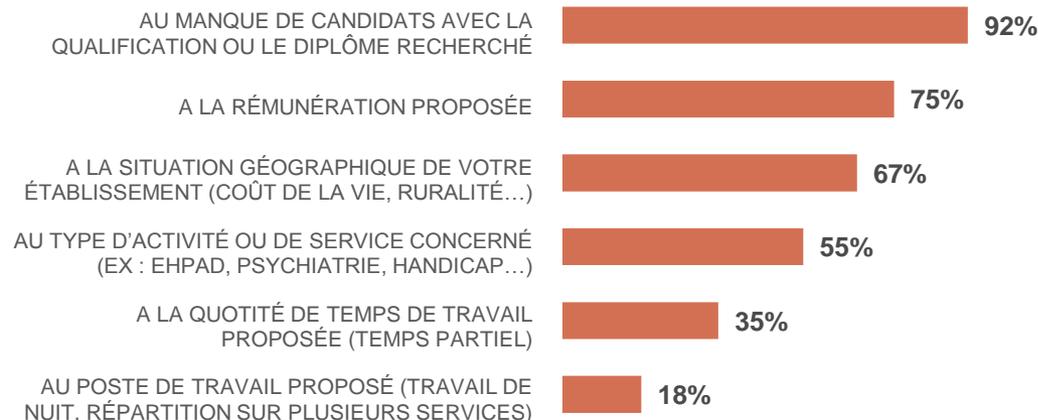
+/-40

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS
AU GLOBAL DANS LA FPH

(*) Seul l'effectif en poste dans le sanitaire est
connu (SAE 2018).



LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS*

Par ordre décroissant de citations par les établissements :

- **Recours aux médecins libéraux agréés** (près d'1 établissement sur 2) : avis d'inaptitude, visite d'embauche ou de reprise... Plusieurs établissements notent toutefois que ce recours se limite aux avis obligatoires, mais ne permet pas le suivi des professionnels (défaut de visites de suivi...).
- **Mutualisation existante ou envisagée** (environ 1/3 des répondants) : entre 2 établissements, au sein d'une Direction commune, à l'échelle du GHT...
- **Conventionnement avec une association de santé au travail** (5 citations) : convention signée, « tentative » ou projet de convention.
- **Recours aux médecins de santé au travail de collectivités locales** (5 citations) : recours effectif ou indiqué comme une solution potentielle.
- **Autres** : vacations (3), médecins retraités (1).

(*) Question spécifique posée dans le questionnaire « Métiers en tension »

ANNEXES

P. 75

Les GHT en Nouvelle Aquitaine

P. 78

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 NOUVELLE AQUITAINE

- ▶ **12 GHT** en région NOUVELLE AQUITAINE couvrant au total :
 - ▶ **85 ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTÉ ET 2 EHPAD**
 - ▶ **87 932 AGENTS DE LA FPH**
- ▶ Parmi eux :
 - ▶ **7 GHT** comportant **UN ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTÉ MENTALE (CHS)**
 - ▶ **3 GHT** dont l'établissement support est un **CHU** (env. 8 300 à 20 100 AGENTS)
 - ▶ **2 GHT** comportant un **EHPAD**.
- ▶ Des GHT de périmètre très variable :
 - ▶ **2 à 19 ÉTABLISSEMENTS**
 - ▶ Env. **3 300 à 20 100 AGENTS DE LA FPH**



LES GHT EN NOUVELLE-AQUITAINE

GHT DE LA VIENNE

(POIG05)



3 ÉTABLISSEMENTS (1 CHU, 1
CHS et 1 CH)

GHT AVEC CHU SUPPORT



8 292 AGENTS

GHT DES DEUX-SÈVRES

(POIG04)

4 ÉTABLISSEMENTS (CH)

4 991 AGENTS

GHT ATLANTIQUE 17

(POIG02)

4 ÉTABLISSEMENTS (CH)

5 276 AGENTS

GHT DE SAINTONGE

(POIG03)



6 ÉTABLISSEMENTS (5 CH, 1
EHPAD)

GHT AVEC EHPAD



4 428 AGENTS

GHT DE LA CHARENTE

(POIG01)

8 ÉTABLISSEMENTS (7 CH, 1
CHS)

5 482 AGENTS

GHT DU LIMOUSIN

(LIMG01)

19 ÉTABLISSEMENTS (1 CHU, 2
CHS et 1 EHPAD)

GHT AVEC CHU SUPPORT, CHS
ET 1 EHPAD

15 285 AGENTS

LES GHT EN NOUVELLE-AQUITAINE

GHT ALLIANCE DE GIRONDE (AQUG02)



10 ÉTABLISSEMENTS (1 CHU, 7 CH et 2 CHS)

GHT AVEC CHU SUPPORT ET CHS



20 134 AGENTS

GHT DU LOT-ET-GARONNE (AQUG04)

7 ÉTABLISSEMENTS (6 CH et 1 CHS)

GHT AVEC ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTE MENTALE

4 806 AGENTS

GHT DE LA DORDOGNE (AQUG01)

11 ÉTABLISSEMENTS (10 CH ET 1 CHS)

GHT AVEC ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTE MENTALE

6 046 AGENTS

GHT DES LANDES (AQUG03)



3 ÉTABLISSEMENTS (CH)



4 864 AGENTS

GHT NAVARRE CÔTE BASQUE (AQUG05)

2 ÉTABLISSEMENTS (CH)

3 363 AGENTS

GHT BÉARN SOULE (AQUG06)

6 ÉTABLISSEMENTS (5 CH et 1 CHS)

GHT AVEC ETABLISSEMENT PUBLIC DE SANTE MENTALE

4 965 AGENTS

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DES 'SOINS'

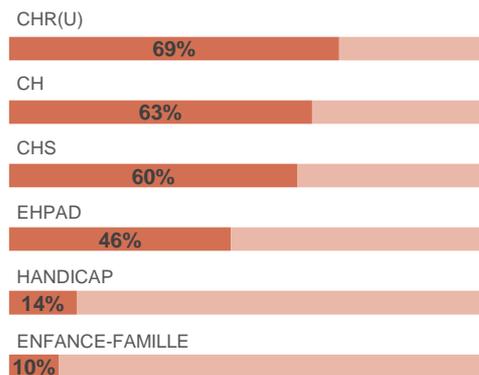
POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

60%
DES AGENTS

Variabilité régionale
Minimum : 57%
Maximum : 66%

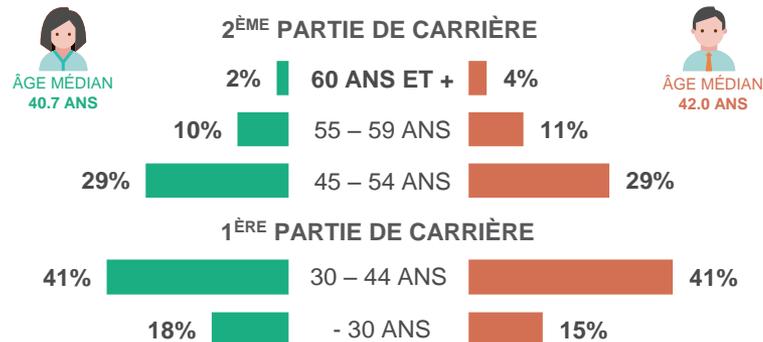
Moyenne nationale 61%

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



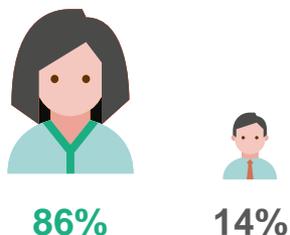
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 41.0 ans / Rappel FPH Nouvelle Aquitaine : 42.5 ans



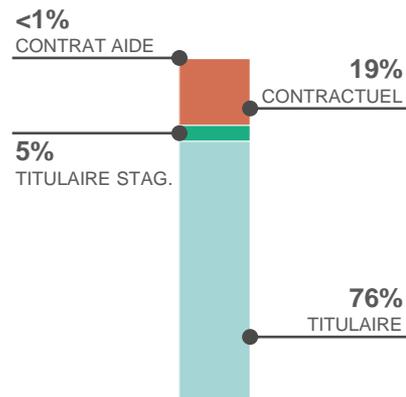
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



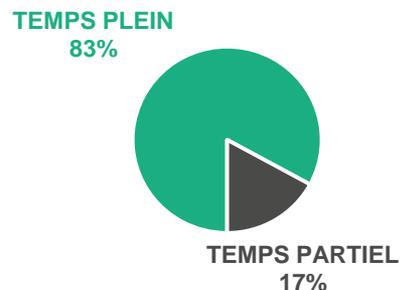
Rappel répartition FPH en Nouvelle Aquitaine
Femme 81% / Homme 19%

STATUT DES AGENTS



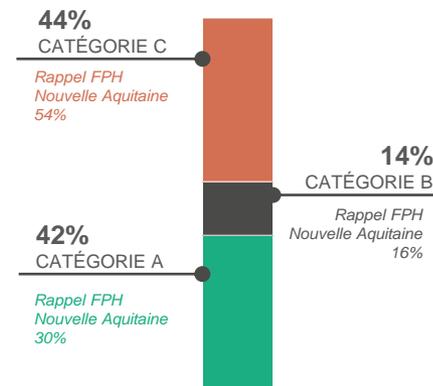
Rappel taux de contractuels FPH en Nouvelle Aquitaine 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en Nouvelle Aquitaine 16%

CATÉGORIE D'EMPLOI



LE TOP 10 DES MÉTIERS DES 'SOINS'

FAMILLES DE MÉTIERS

EN NOUVELLE-AQUITAINE PLUS DE

62 660
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
DES SOINS



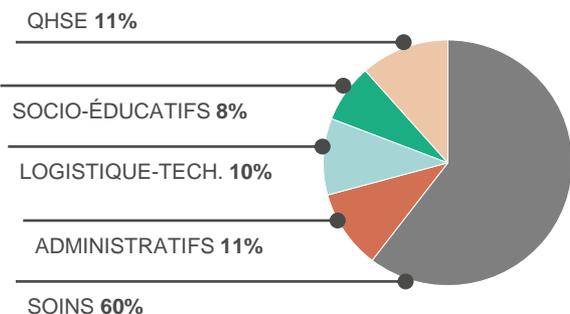
- 1 **SOINS 60%**
- 2 QHSE 11%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 8%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 8%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 5%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE <1%**

TOP 10 DES METIERS

			AQU	LIM	POI	
AIDE-SOIGNANT		39,7%	24 863	12 084	5 198	7 581
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX		36,1%	22 638	11 394	3 808	7 436
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.		3,0%	1 889	959	302	628
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE		2,3%	1 445	811	200	434
MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.		2,3%	1 442	753	211	478
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL		2,3%	1 434	754	250	430
SAGE-FEMME		1,5%	962	527	144	291
INFIRMIER PUÉRICULTEUR		1,5%	940	695	96	149
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE		1,4%	846	516	87	243
INF. EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION		1,3%	827	448	143	236

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'HORS SOINS'

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIER ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT



CHR(U)-CH



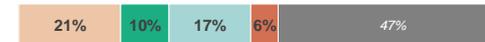
CH



CHS



EHPAD



HANDICAP



ENFANCE-FAMILLE



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

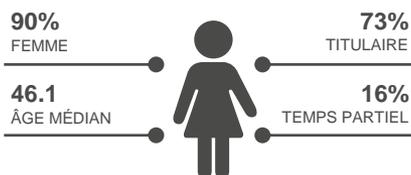
1. Famille de métiers : Qualité, hygiène, sécurité, Environnement

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

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

FOCUS SUR 4 TYPES DE MÉTIERS HORS SOINS

ADMINISTRATIF



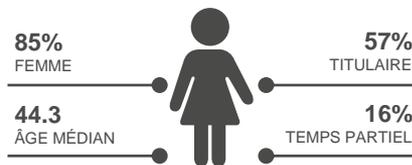
1. SECRÉTAIRE MÉDICAL **33,1%**
2. AGENT DE GESTION ADMIN. **28,8%**
3. AGENT D'ACCUEIL **5,2%**
4. GEST. DES RESSOURCES HUMAINES **3,9%**
5. SECRÉTAIRE **3,8%**

LOGISTIQUE-TECHNIQUE



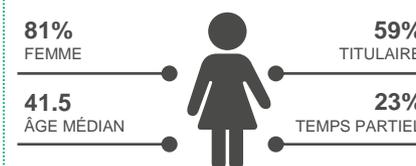
1. AGENT DE REST./HÔTELLERIE **19,9%**
2. CUISINIER **15,9%**
3. AGENT DE LOGISTIQUE **12,2%**
4. AGENT DE BLANCHISSERIE **10,1%**
5. AGENT DE MAINT. GÉN. BÂTIMENTS **6,9%**

QHSE



1. AGENT DE BIONETTOYAGE **91,0%**
2. AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE **2,7%**
3. AGENT DE STÉRILISATION **2,5%**
4. COORD. QUALITÉ/GESTION DES RISQUES **1,1%**
5. AGENT PRÉV./SÉCU. PERSONNES/BIENS **0,5%**

SOCIO-ÉDUCATIF

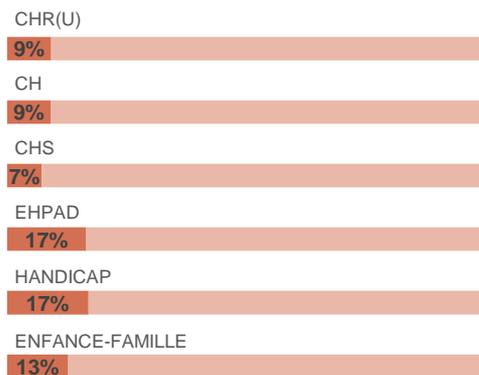


1. PSYCHOLOGUE **19,9%**
2. AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE **19,4%**
3. EDUCATEUR SPÉCIALISÉ **15,6%**
4. ASSISTANT SOCIAL **9,1%**
5. AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE **7,3%**

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'LOGISTIQUE-TECHNIQUE'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

10%
DES AGENTS

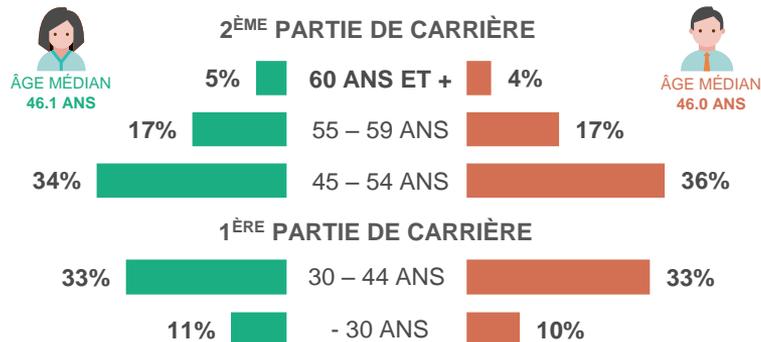


Moyenne nationale 11%

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

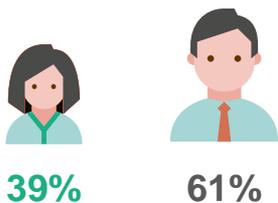
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 41.0 ans / Rappel FPH Nouvelle Aquitaine : 42.5 ans



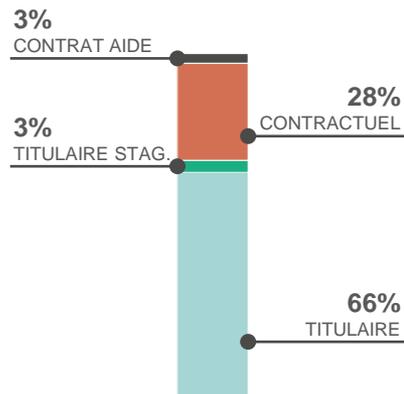
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



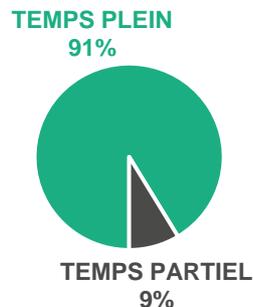
Rappel répartition FPH en Nouvelle Aquitaine
Femme 81% / Homme 19%

STATUT DES AGENTS



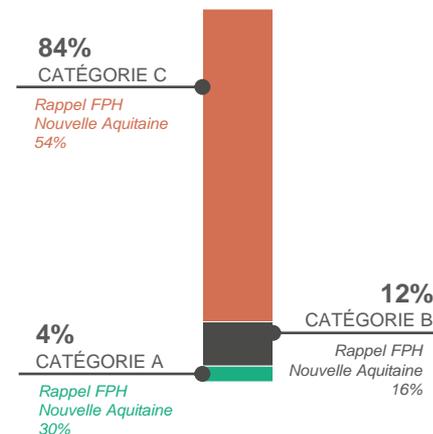
Rappel taux de contractuels FPH en Nouvelle Aquitaine 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en Nouvelle Aquitaine 16%

CATÉGORIE D'EMPLOI



LE TOP 10 DES MÉTIERS 'LOGISTIQUE-TECHNIQUE'

FAMILLES DE MÉTIERS

EN NOUVELLE AQUITAINE PLUS DE

10 462 AGENTS

TRAVAILLENT DANS LES MÉTIERS 'LOGISTIQUE-TECHNIQUE'



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

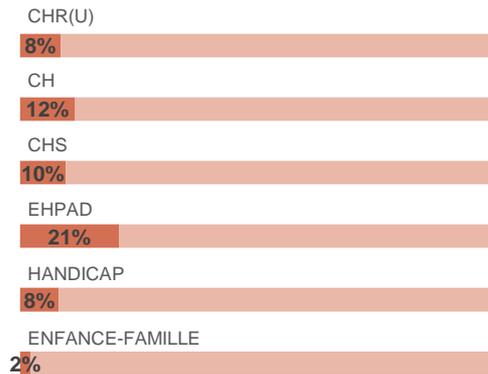
TOP 10 DES METIERS

MÉTIER	PROPORTION	AGENTS	AQU	LIM	POI
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	19,9%	2 085	1 054	497	534
CUISINIER	15,9%	1 662	820	396	446
AGENT DE LOGISTIQUE	12,2%	1 276	715	191	370
AGENT DE BLANCHISSERIE	10,1%	1 053	539	195	319
AGENT DE MAINT. GÉN. BÂTIMENTS	6,9%	720	366	159	195
MAÎTRE DE MAISON	4,3%	446	144	73	229
ELECTRICIEN DE MAINTENANCE	3,0%	315	182	49	84
GESTIONNAIRE DE STOCKS	2,7%	279	106	62	111
MONT INST/MAINT ÉQUIP SANI/THERM	2,1%	220	137	35	48
INTERV/SUP. INFORMATIQUE UTILIS.	1,7%	175	90	35	50

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'QHSE'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

11%
DES AGENTS

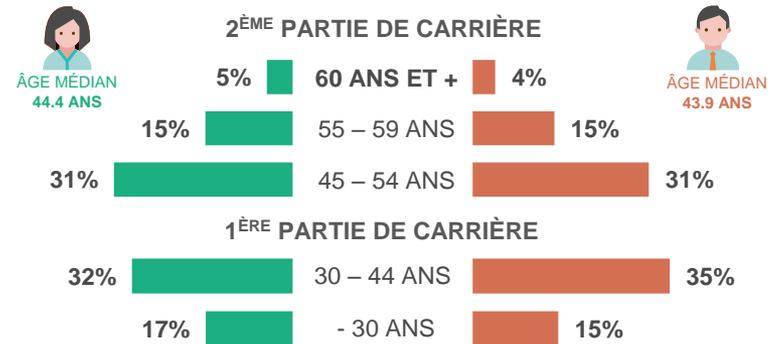


Moyenne nationale 11%

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

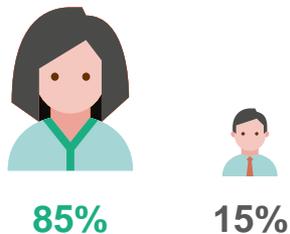
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 41.0 ans / Rappel FPH Nouvelle Aquitaine : 42.5 ans



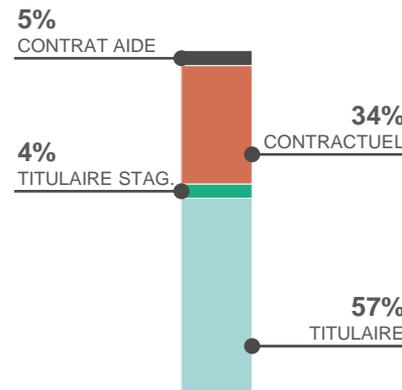
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



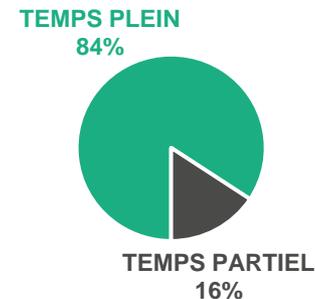
Rappel répartition FPH en Nouvelle Aquitaine
Femme 81% / Homme 19%

STATUT DES AGENTS



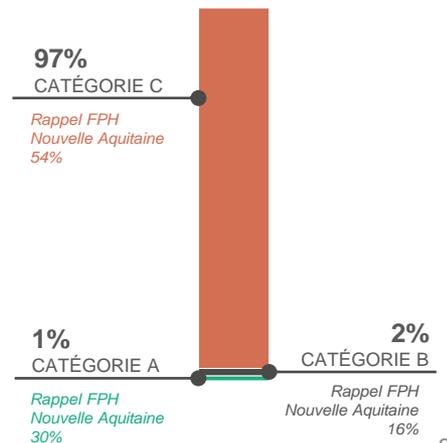
Rappel taux de contractuels FPH en Nouvelle Aquitaine 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en Nouvelle Aquitaine 16%

CATÉGORIE D'EMPLOI



LE TOP 10 DES MÉTIERS 'QHSE'

FAMILLES DE MÉTIERS

EN NOUVELLE AQUITAINE PLUS DE

11 941 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE LA QHSE



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

TOP 10 DES METIERS

MÉTIER	PROPORTION	AGENTS	AQU	LIM	POI
AGENT DE BIONETTOYAGE	91,0%	10 862	5 610	2 429	2 823
AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE	2,7%	320	123	81	116
AGENT DE STÉRILISATION	2,5%	293	151	60	82
COORD. QUALITÉ/GESTION DES RISQUES	1,1%	134	61	32	41
AGENT PRÉV/SÉCU. PERSONNES/BIENS	0,5%	62	27	6	29
ANIM. QUALITÉ/GESTION RISQUES	0,5%	62	26	15	21
ENCADRANT BIONETTOYAGE	0,5%	59	38	12	9
HYGIÉNISTE	0,4%	42	14	10	18
ENCADRANT SÉCURITÉ INCENDIE	0,3%	36	13	16	7
CHARGÉ DES RELATIONS USAGERS	0,2%	19	9	5	5

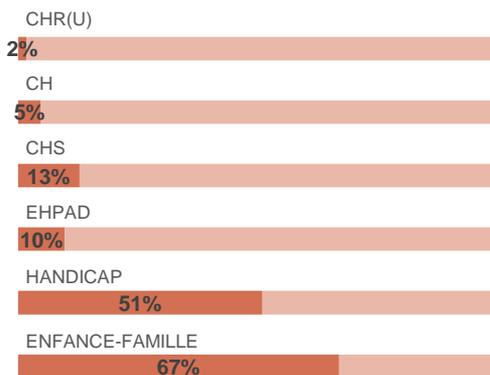
AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'SOCIO-ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

8%
DES AGENTS

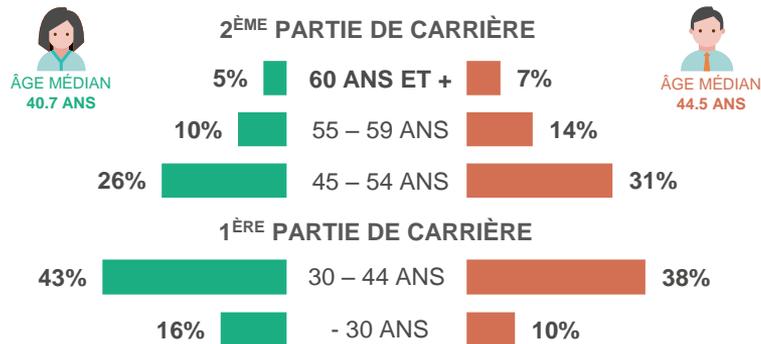
Moyenne nationale 8%

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



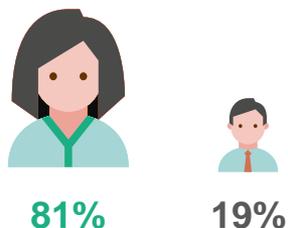
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 41.0 ans / Rappel FPH Nouvelle Aquitaine : 42.5 ans



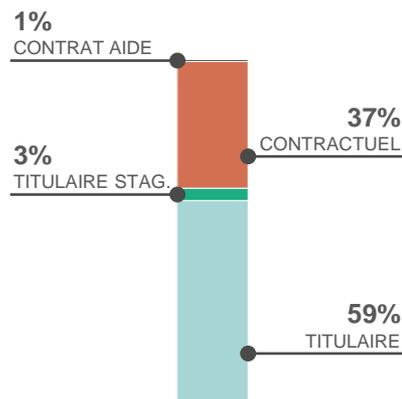
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



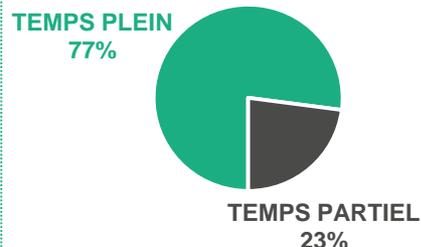
Rappel répartition FPH en Nouvelle Aquitaine
Femme 81% / Homme 19%

STATUT DES AGENTS



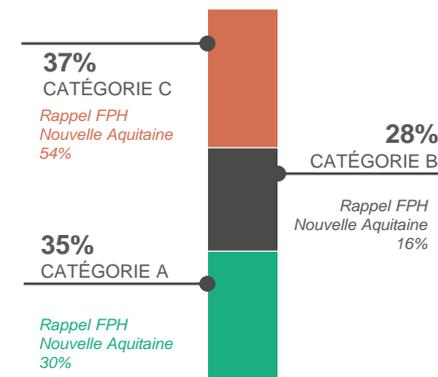
Rappel taux de contractuels FPH en Nouvelle Aquitaine 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en Nouvelle Aquitaine 16%

CATÉGORIE D'EMPLOI



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

FAMILLES DE MÉTIERS

EN NOUVELLE AQUITAINE PLUS DE

7 925
AGENTS

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



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

TOP 10 DES METIERS

MÉTIER	PROPORTION	AGENTS	AQU	LIM	POI
PSYCHOLOGUE	19,9%	1 579	861	222	496
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	19,4%	1 536	551	401	584
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	15,6%	1 240	578	265	397
ASSISTANT SOCIAL	9,1%	724	390	137	197
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE	7,3%	581	144	60	375
MONITEUR-ÉDUCATEUR	6,0%	473	185	152	136
ANIMATEUR	5,7%	452	216	115	121
SURVEILLANT DE NUIT	5,3%	422	190	95	137
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	2,0%	157	82	33	42
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS	1,9%	154	81	17	56

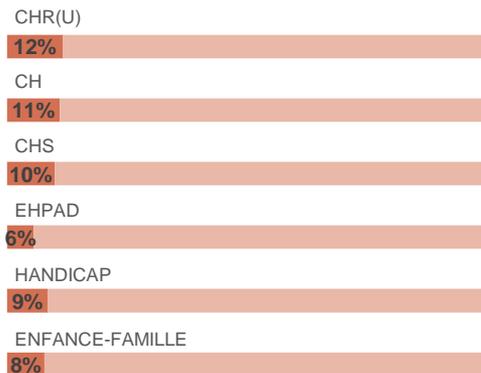
PROFIL DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'ADMINISTRATIF'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

11%
DES AGENTS

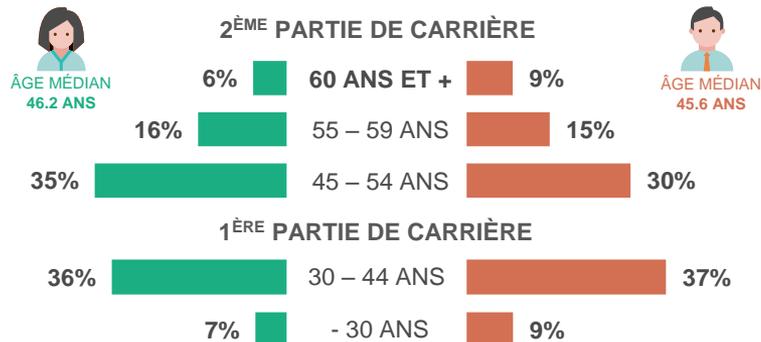
Moyenne nationale 11%

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



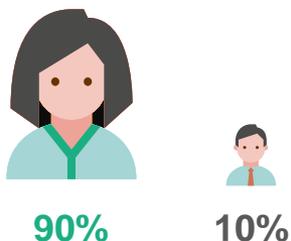
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 41.0 ans / Rappel FPH Nouvelle Aquitaine : 42.5 ans



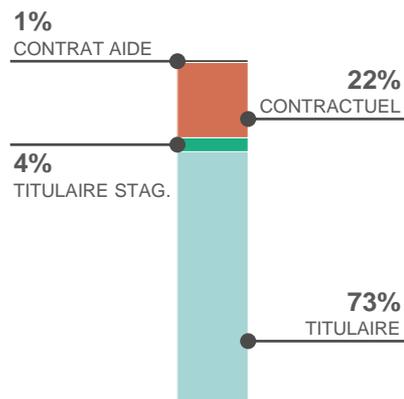
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



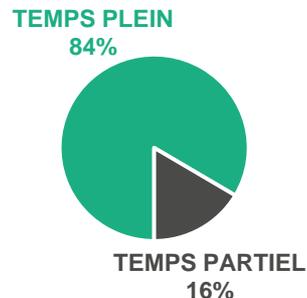
Rappel répartition FPH en Nouvelle Aquitaine
Femme 81% / Homme 19%

STATUT DES AGENTS



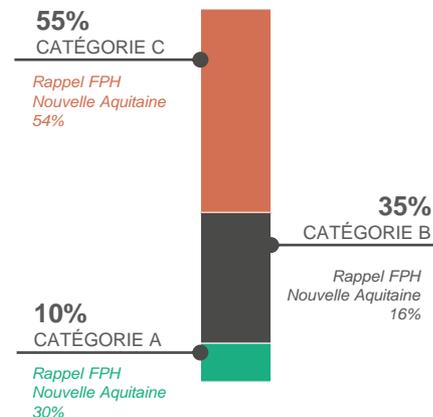
Rappel taux de contractuels FPH en Nouvelle Aquitaine 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en Nouvelle Aquitaine 16%

CATÉGORIE D'EMPLOI



TOP 10 DES MÉTIERS 'ADMINISTRATIFS'

FAMILLES DE MÉTIERS

EN NOUVELLE AQUITAINE PLUS DE

10 782 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER ADMINISTRATIF



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

TOP 10 DES METIERS

			AQU	LIM	POI
SECRÉTAIRE MÉDICAL	 33,1%	3 568	1 879	581	1 108
AGENT DE GESTION ADMIN.	 28,8%	3 103	1 429	555	1 119
AGENT D'ACCUEIL	 5,2%	557	287	104	166
GEST. DES RESSOURCES HUMAINES	 3,9%	416	214	83	119
SECRÉTAIRE	 3,8%	409	201	72	136
GEST. ADMISSIONS FRAIS SÉJOUR	 3,3%	353	160	63	130
ASSIST. DE RÉG. MÉDICALE	 2,6%	278	158	20	100
TECH. D'INFORMATION MÉDICALE	 1,7%	187	92	25	70
CADRE ADMINISTRATIF DE PÔLE	 1,6%	173	69	25	79
GEST. COMPTABLE ET ACHAT	 1,5%	167	86	29	52

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.

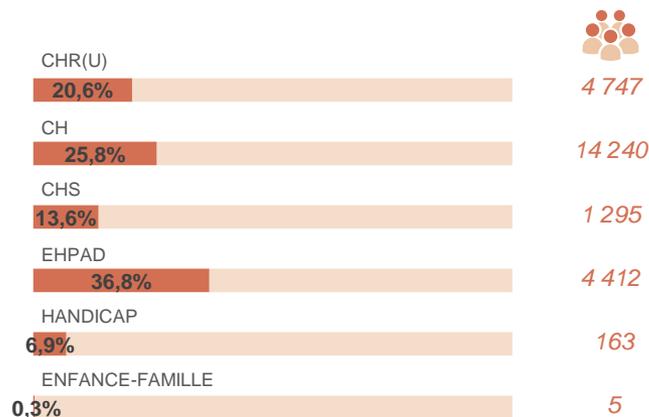
SPÉCIFICITÉ :
Assistant(e) de soins en gérontologie (ASG)
Aide-soignant(e) polyhandicap
Agent(e) de service mortuaire

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

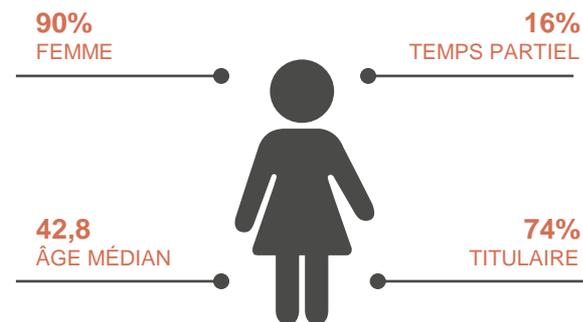
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

24 863
AGENTS
EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT
23,9%
DES EFFECTIFS AU
30 SEPTEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

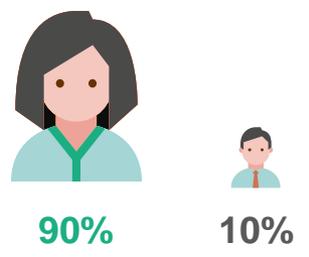


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



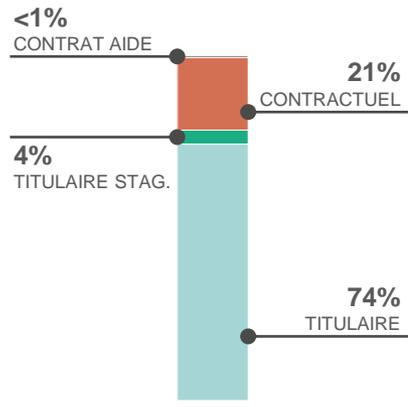
FOCUS MÉTIER 'AIDE-SOIGNANT(E)' (2/2)

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH Nouvelle-Aquitaine
Femmes 81% / Hommes 19%

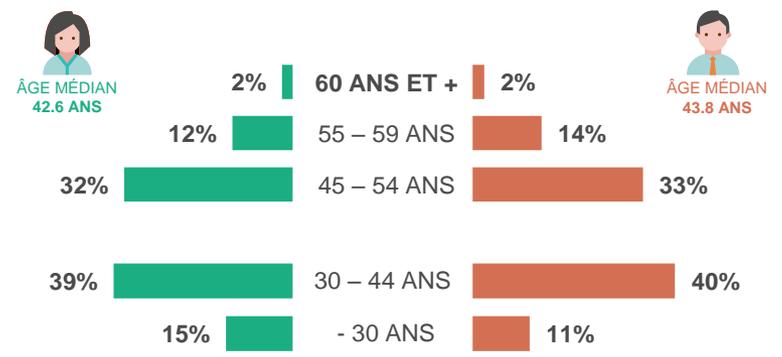
STATUT DES AGENTS



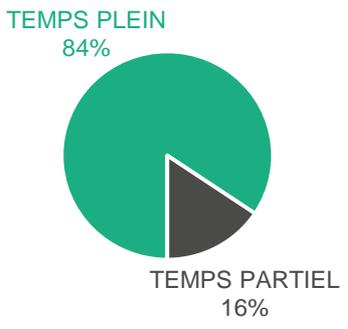
Rappel taux de contractuels FPH en région 24%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 42,8 ans / Rappel FPH en région : 42,5 ans

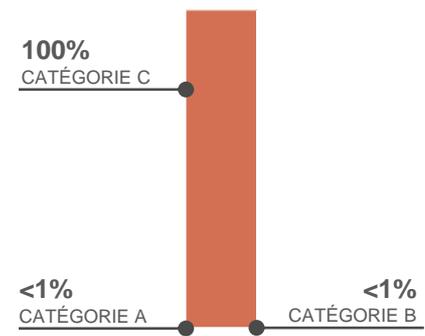


TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région 16%

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)

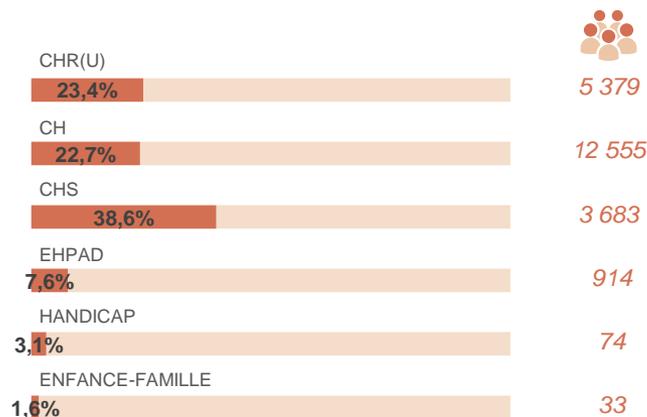
SPÉCIFICITÉ :
En stomathérapie
En gypsothérapie
En douleur
En santé au travail
D'accueil et d'orientation
Technicien(ne) du sommeil
En milieu scolaire

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

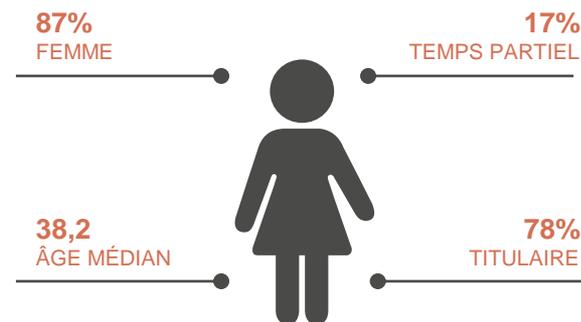
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

22 638
AGENTS
EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT
21,7%
DES EFFECTIFS AU
30 SEPTEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

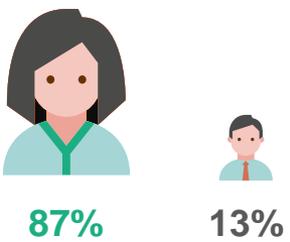


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



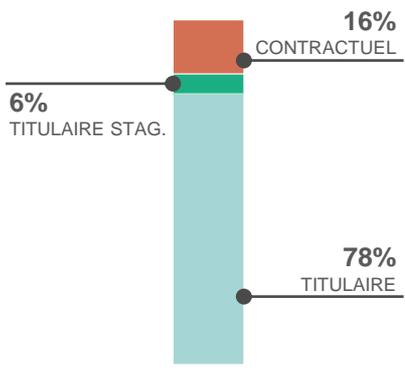
FOCUS MÉTIER 'INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX' (2/2)

SEXE DES AGENTS



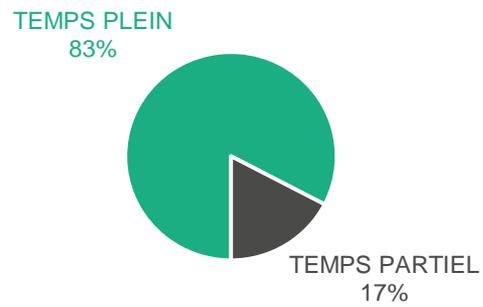
Rappel répartition FPH Nouvelle-Aquitaine
Femmes 81% / Hommes 19%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels FPH en région 24%

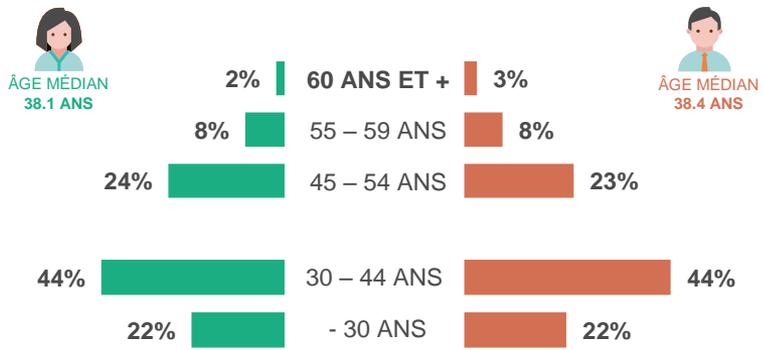
TEMPS PLEIN / PARTIEL



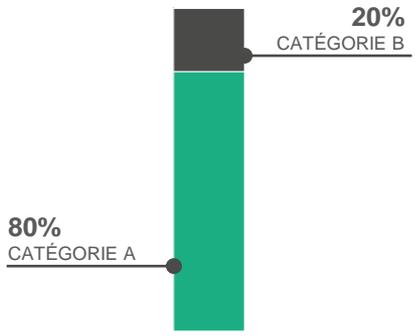
Rappel taux temps partiel FPH en région 16%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 38,2 ans / Rappel FPH en région : 42,5 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



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

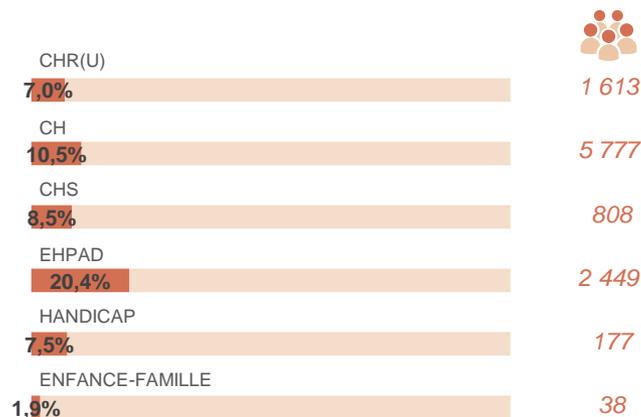
AUTRES APPELLATIONS :
Agent(e) d'entretien
Agent(e) hospitalier
Agent(e) de nettoyage
Agent(e) d'entretien polyvalent
Agent(e) de service hospitalier (ASH)

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...)

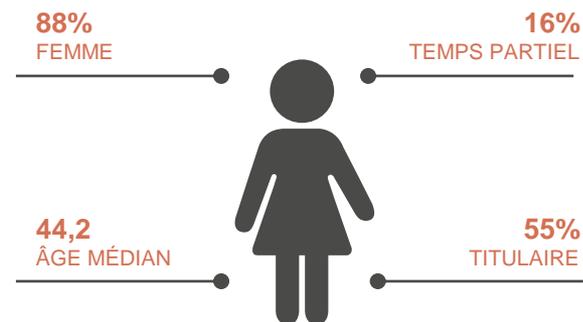
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

10 862 AGENTS
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT
10,4%
DES EFFECTIFS AU 30 SEPTEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

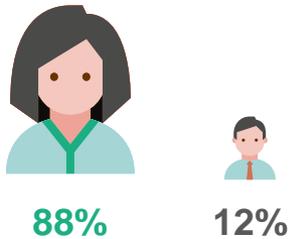


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



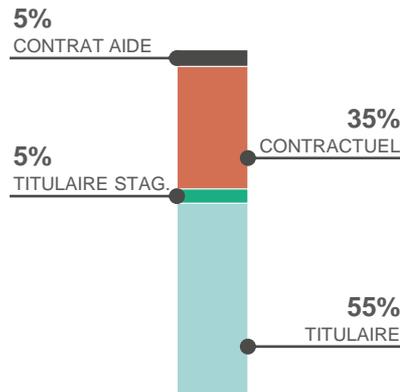
FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE BIONETTOYAGE' (2/2)

SEXE DES AGENTS



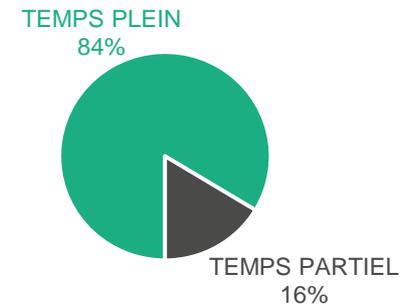
Rappel répartition FPH Nouvelle-Aquitaine
Femmes 81% / Hommes 19%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels
FPH en région 24%

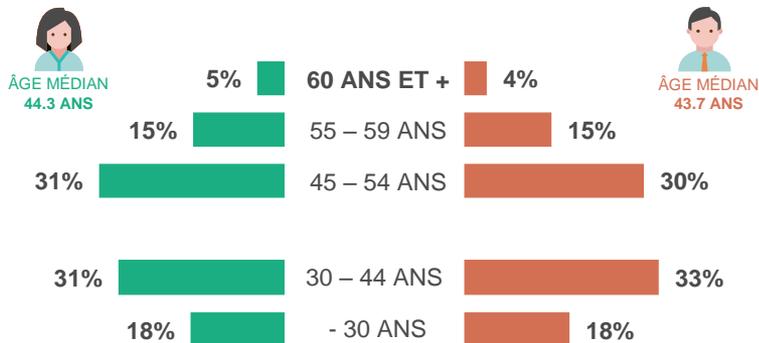
TEMPS PLEIN / PARTIEL



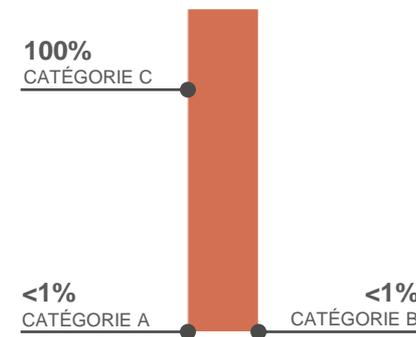
Rappel taux temps partiel FPH
en région 16%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 44,2 ans / Rappel FPH en région : 42,5 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



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

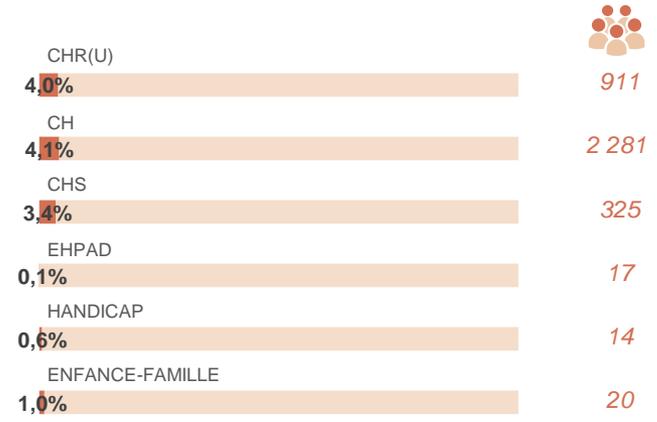
DÉFINITION : Accueillir et renseigner les patients, planifier les activités (agenda des consultations, admissions, convocations, etc.). Gérer, saisir et classer les informations relatives au dossier patient

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

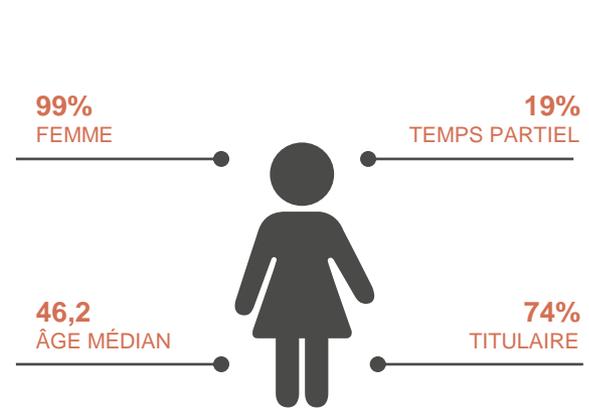
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

3 568 AGENTS
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT **3,4%**
DES EFFECTIFS AU 30 SEPTEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

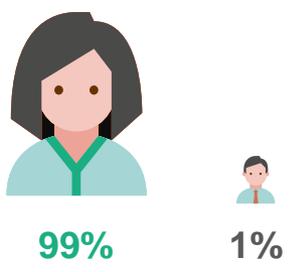


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



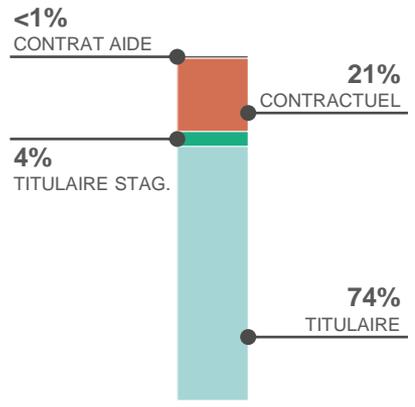
FOCUS MÉTIER 'SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)' (2/2)

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH Nouvelle-Aquitaine
Femmes **81%** / Hommes **19%**

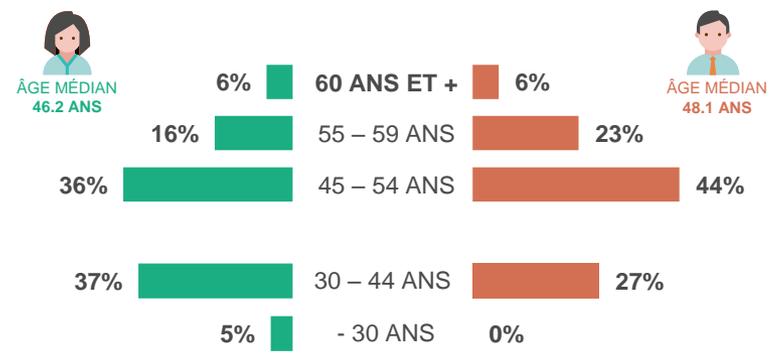
STATUT DES AGENTS



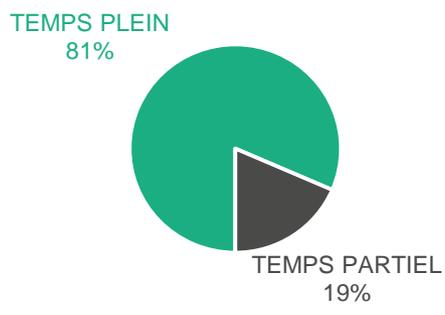
Rappel taux de contractuels FPH en région **24%**

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : **46,2 ans** / Rappel FPH en région : **42,5 ans**

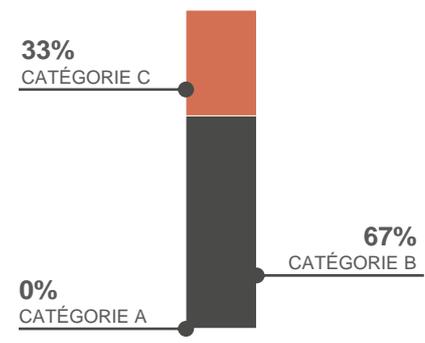


TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région **16%**

CATÉGORIE D'EMPLOI



ECARTS DE GRADE OU 'FAISANT-FONCTION'



SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)

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

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

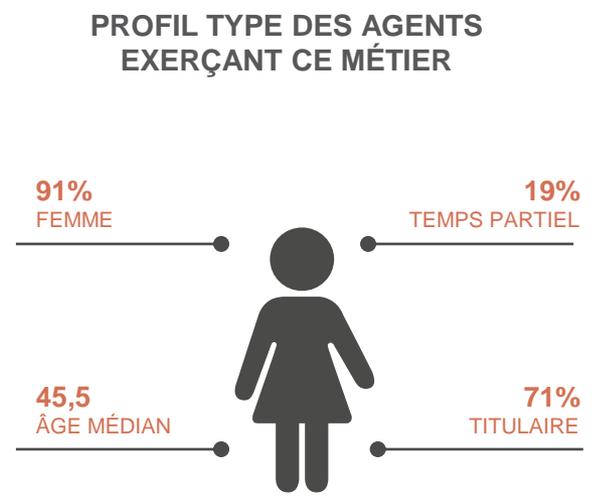
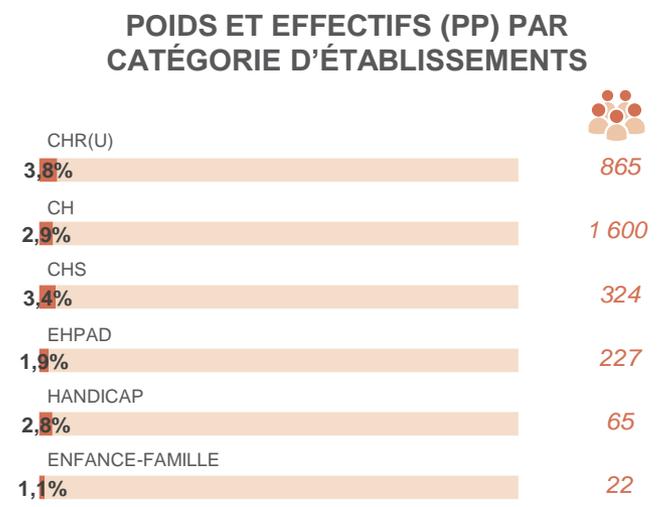
DÉFINITION : Recueillir et traiter les informations nécessaires au fonctionnement administratif du service. Suivre et gérer les processus administratifs.

AUTRES APPELLATIONS :
Agent(e) d'administration
Assistant(e) administratif(ve)



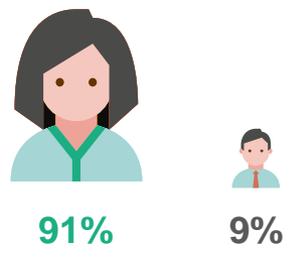
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

3 103 AGENTS
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT
3,0%
DES EFFECTIFS AU 30 SEPTEMBRE 2019



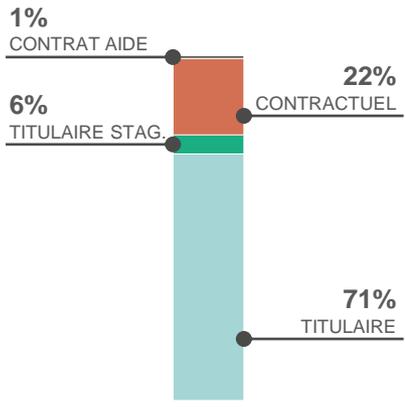
FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE GESTION ADMINISTRATIVE' (2/2)

SEXE DES AGENTS



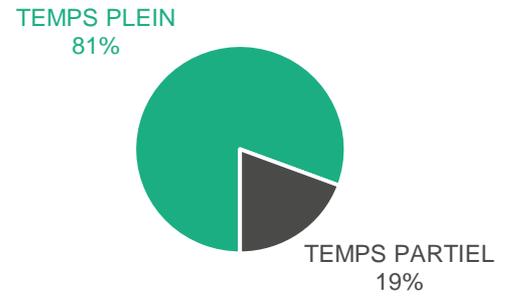
Rappel répartition FPH Nouvelle-Aquitaine
Femmes 81% / Hommes 19%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels
FPH en région 24%

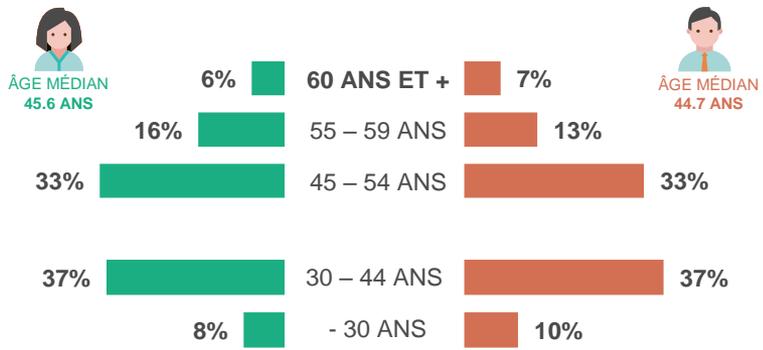
TEMPS PLEIN / PARTIEL



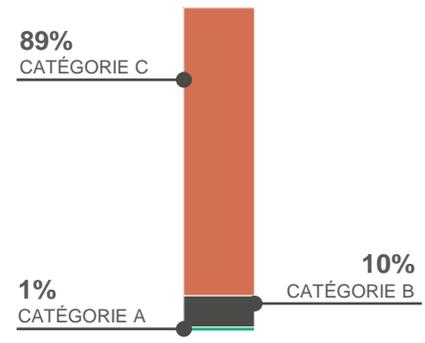
Rappel taux temps partiel FPH
en région 16%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 45,5 ans / Rappel FPH en région : 42,5 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



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

FAMILLE :
 ACHAT ET LOGISTIQUE

SOUS-FAMILLE :
 RESTAURATION - HÔTELLERIE

CODE MÉTIER :
 25R30

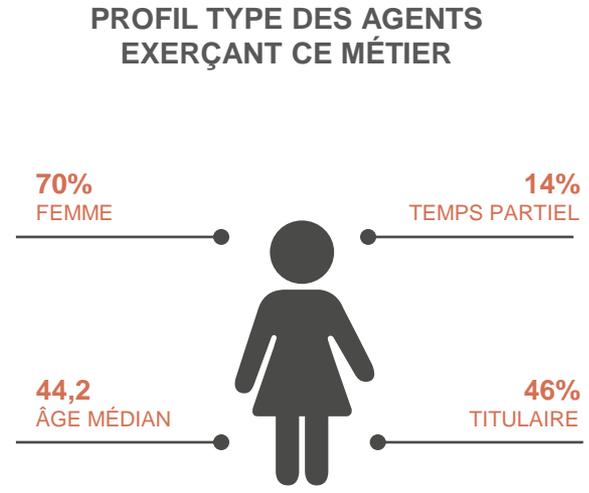
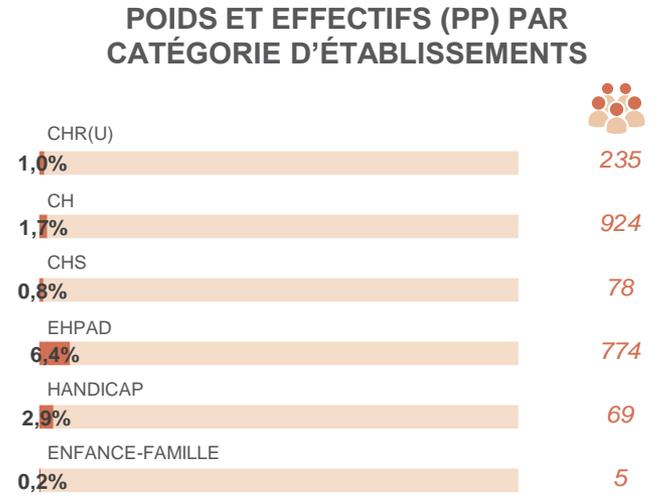
DÉFINITION : Réaliser, en restauration collective, les opérations d'assemblage, de composition et de distribution des repas. Entretien des locaux et des équipements, en cuisine. Réaliser des prestations hôtelières (accueil, repas, collations, lingerie, entretien des locaux) auprès des patients et des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

AUTRES APPELLATIONS : Employé(e) polyvalent de restauration

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

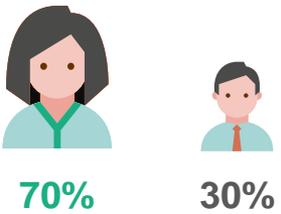
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

2 085 AGENTS
 EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT **2,0%**
 DES EFFECTIFS AU 30 SEPTEMBRE 2019



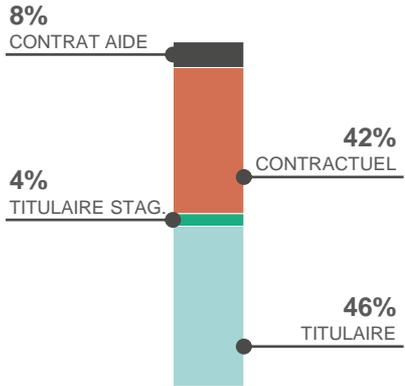
FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE RESTAURATION ET/OU D'HÔTELLERIE' (2/2)

SEXE DES AGENTS



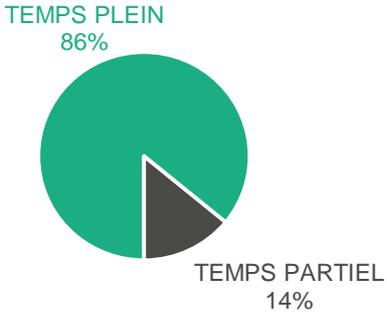
Rappel répartition FPH Nouvelle-Aquitaine
Femmes 81% / Hommes 19%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels FPH en région 24%

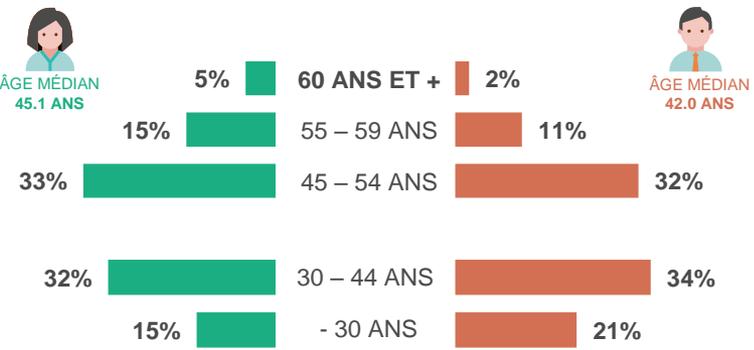
TEMPS PLEIN / PARTIEL



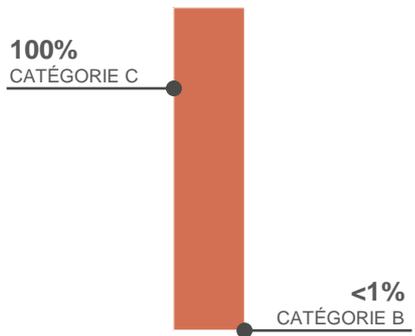
Rappel taux temps partiel FPH en région 16%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 44,2 ans / Rappel FPH en région : 42,5 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



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

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
MANAGEMENT
DES
ORGANISATIONS
DES SOINS

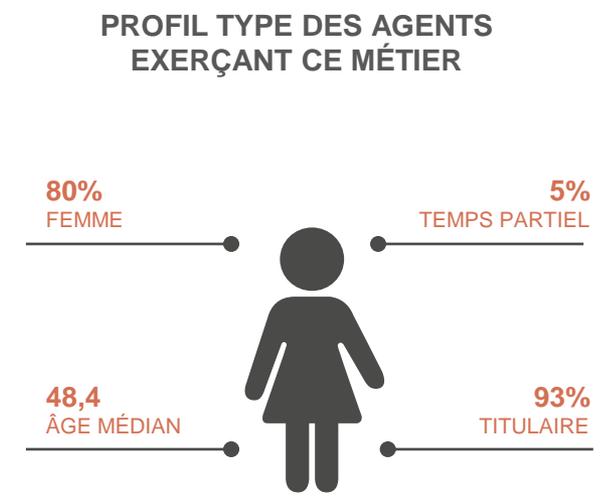
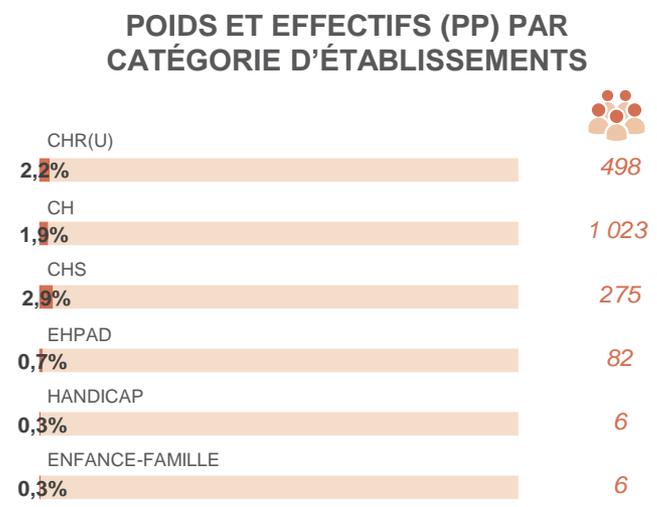
CODE MÉTIER :
05U20

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

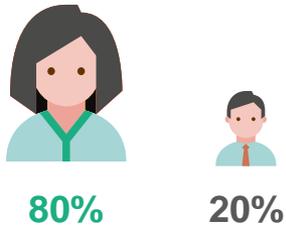
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

1 889
AGENTS
EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT
1,8%
DES EFFECTIFS AU
30 SEPTEMBRE 2019



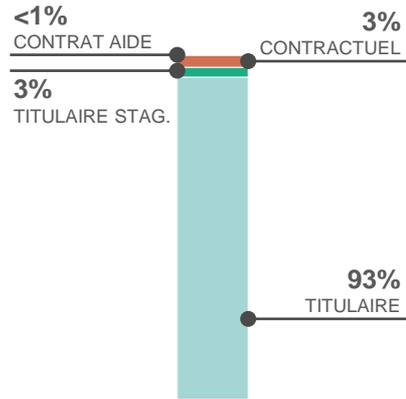
FOCUS MÉTIER 'ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES' (2/2)

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH Nouvelle-Aquitaine
Femmes 81% / Hommes 19%

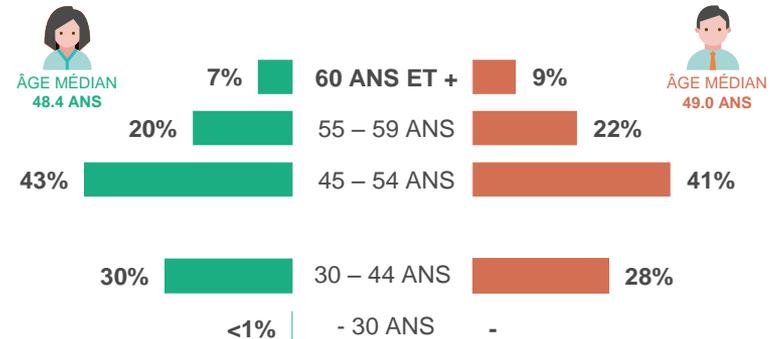
STATUT DES AGENTS



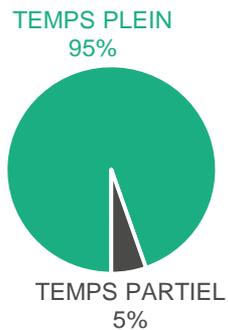
Rappel taux de contractuels FPH en région 24%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 48,4 ans / Rappel FPH en région : 42,5 ans

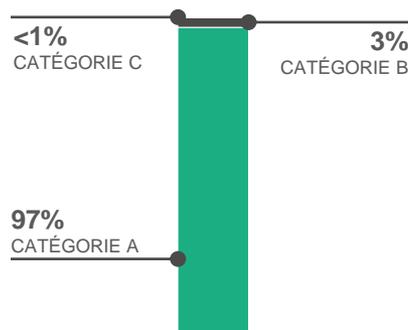


TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région 16%

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 'CUISINIER' (1/2)

FAMILLE :
 ACHAT ET
 LOGISTIQUE

SOUS-FAMILLE :
 RESTAURATION -
 HÔTELLERIE

CODE MÉTIER :
 25R20

DÉFINITION : Réaliser les préparations alimentaires, le conditionnement, le stockage, la distribution en respectant la réglementation en hygiène alimentaire, les modes opératoires et les quantités commandées.

AUTRES APPELLATIONS : Agent(e) de production culinaire / alimentaire

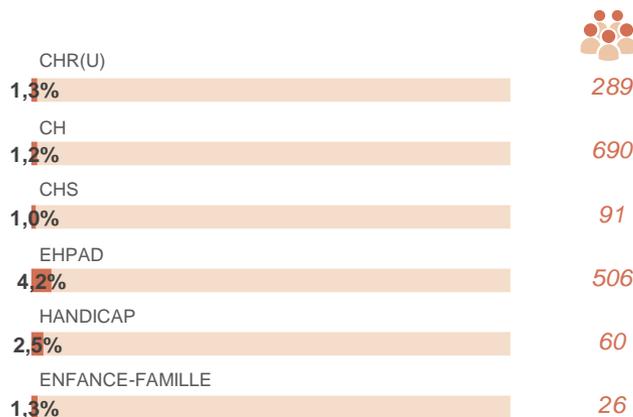
SPÉCIFICITÉ :
 Agent(e) biberonnerie
 Agent(e) de diététique

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Détention du diplôme et expérience en restauration collective ou en cuisine traditionnelle

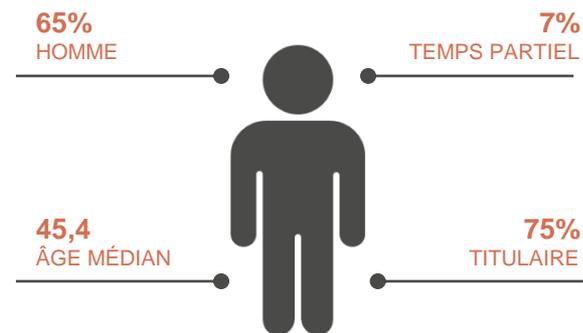
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

1 662
AGENTS
 EXERCENT CE
 MÉTIER DANS LA
 RÉGION SOIT
1,6%
 DES EFFECTIFS AU
 30 SEPTEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

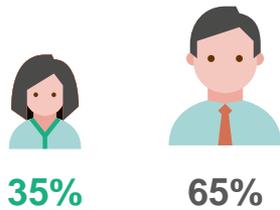


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



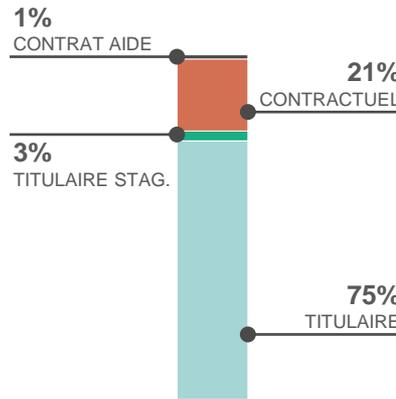
FOCUS MÉTIER 'CUISINIER' (2/2)

SEXE DES AGENTS



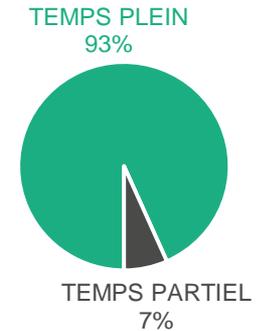
Rappel répartition FPH Nouvelle-Aquitaine
Femmes 81% / Hommes 19%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels
FPH en région 24%

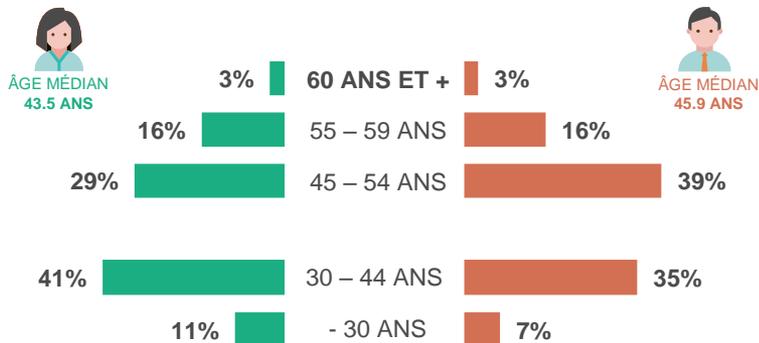
TEMPS PLEIN / PARTIEL



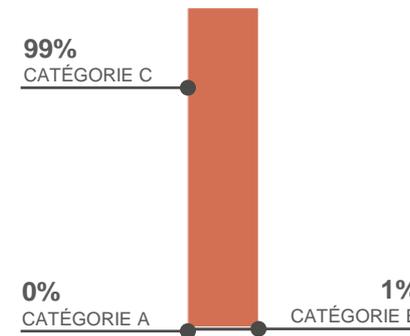
Rappel taux temps partiel FPH
en région 16%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 45,4 ans / Rappel FPH en région : 42,5 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



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

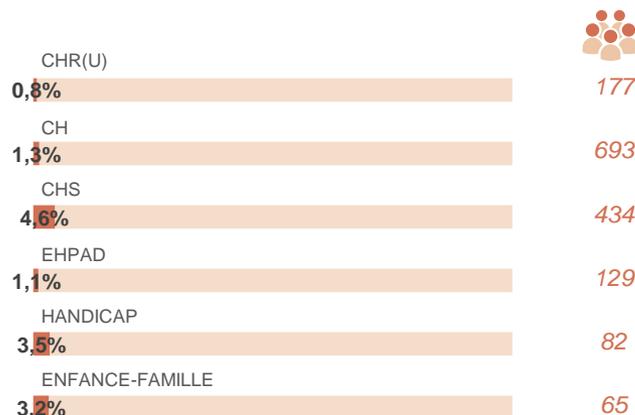
AUTRES APPELLATIONS : Psychologue hospitalier

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

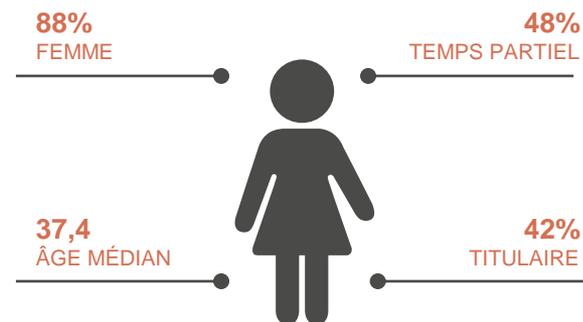
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

1 579
AGENTS
EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT
1,5%
DES EFFECTIFS AU
30 SEPTEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

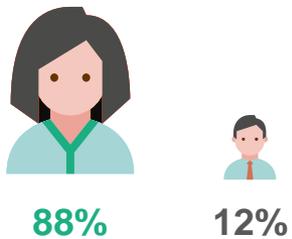


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



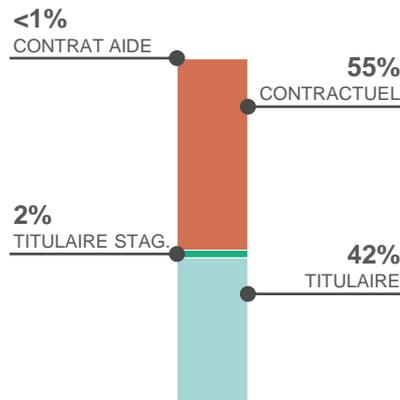
FOCUS MÉTIER 'PSYCHOLOGUE' (2/2)

SEXE DES AGENTS



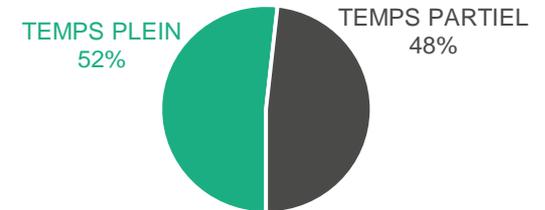
Rappel répartition FPH Nouvelle-Aquitaine
Femmes 81% / Hommes 19%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels
FPH en région 24%

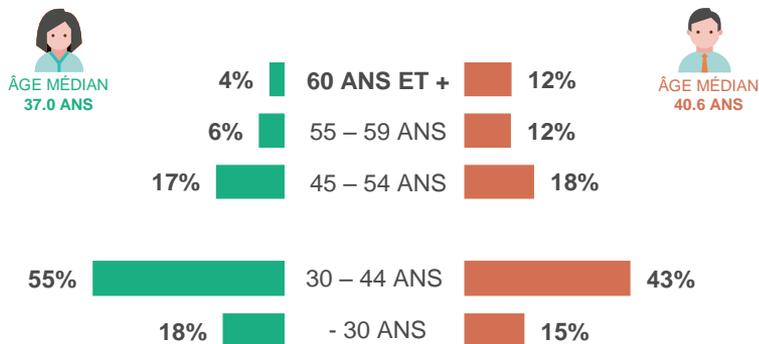
TEMPS PLEIN / PARTIEL



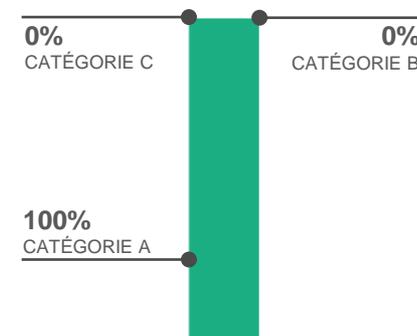
Rappel taux temps partiel FPH
en région 16%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 37,4 ans / Rappel FPH en région : 42,5 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



FOCUS MÉTIER 'AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE' (1/2)

FAMILLE :
SOCIAL, ÉDUCATIF,
PSYCHOLOGIE ET
CULTUREL

SOUS-FAMILLE :
ASSISTANCE À LA
MISE EN ŒUVRE DES
PROJETS SOCIO-
ÉDUCATIFS

CODE MÉTIER : 10I10

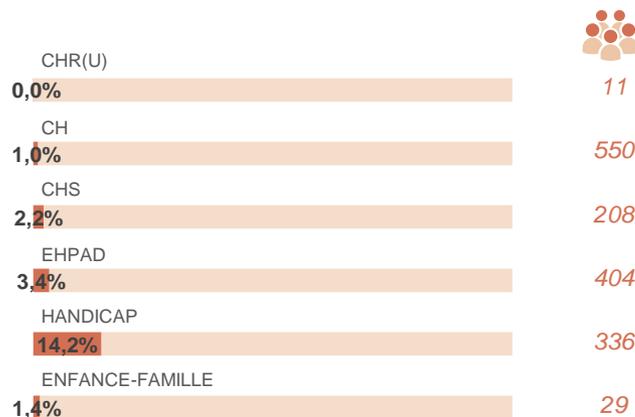
DÉFINITION : Aider le résidant, la personne handicapée ou âgée dépendante, dans les actes de la vie quotidienne afin que cette personne maintienne et développe son autonomie et son bien-être. Mettre en œuvre des activités d'animation, individuelles ou collectives.

AUTRES APPELLATIONS :
Auxiliaire éducatif(ve)
Aide-médico-éducatif(ve)

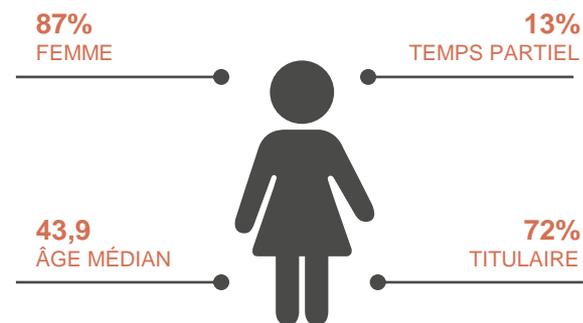
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT

1 536
AGENTS
EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT
1,5%
DES EFFECTIFS AU
30 SEPTEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

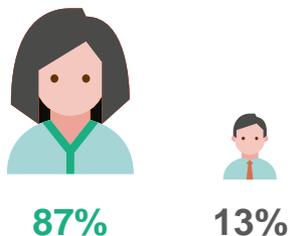


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



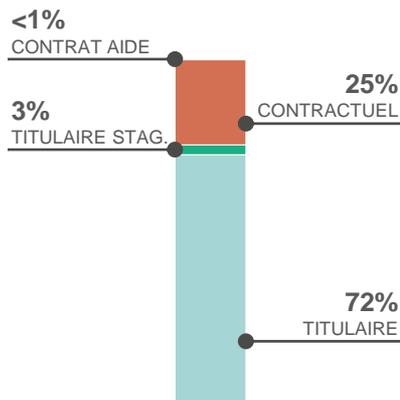
FOCUS MÉTIER 'AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE' (2/2)

SEXE DES AGENTS



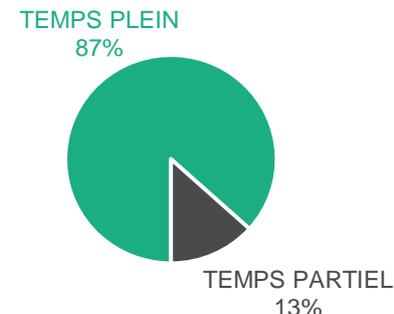
Rappel répartition FPH Nouvelle-Aquitaine
Femmes 81% / Hommes 19%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels
FPH en région 24%

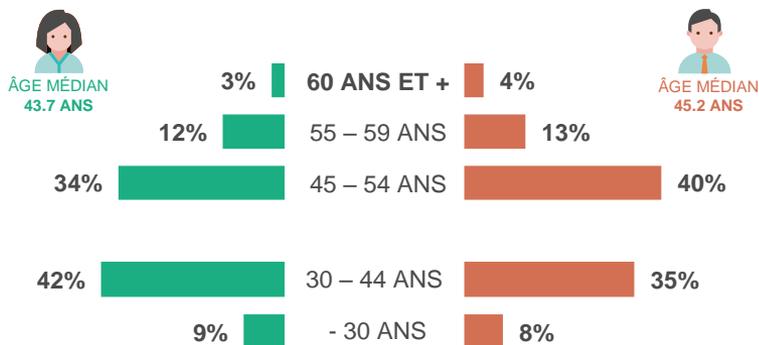
TEMPS PLEIN / PARTIEL



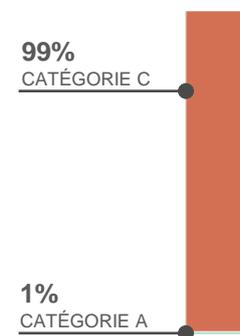
Rappel taux temps partiel FPH
en région 16%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 43,9 ans / Rappel FPH en région : 42,5 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



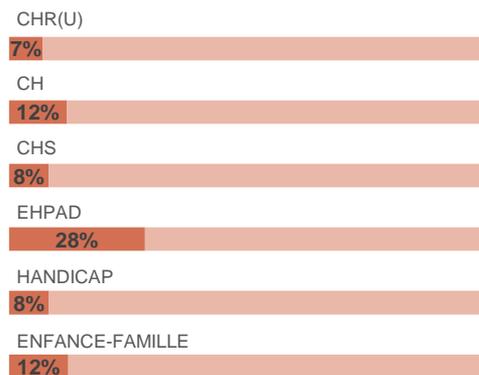
FOCUS SUR LE PROFIL DES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS (GRADE ASHQ)

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

12%
DES AGENTS

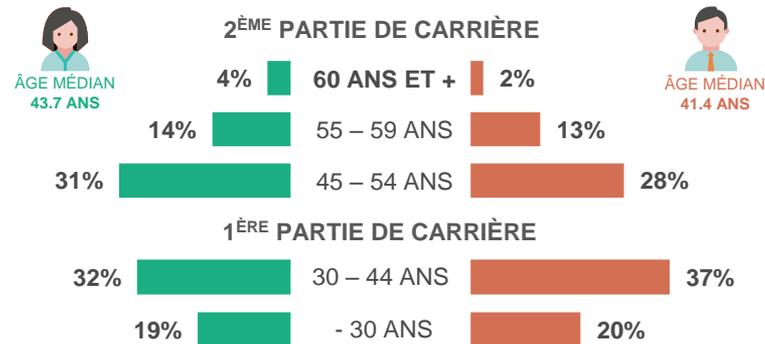
Moyenne nationale 12%

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



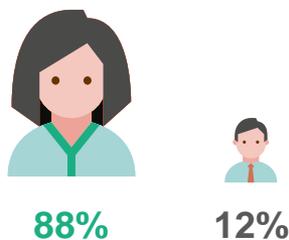
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 41.0 ans / Rappel FPH Nouvelle Aquitaine : 42.5 ans



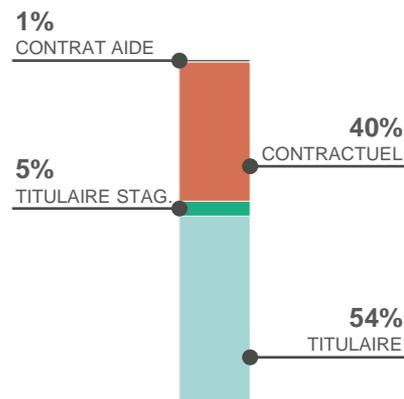
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



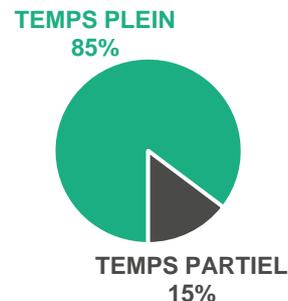
Rappel répartition FPH en Nouvelle Aquitaine
Femme 81% / Homme 19%

STATUT DES AGENTS



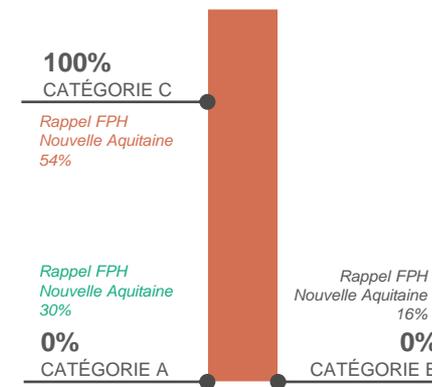
Rappel taux de contractuels FPH en Nouvelle Aquitaine 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en Nouvelle Aquitaine 16%

CATÉGORIE D'EMPLOI



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

FAMILLES DE MÉTIERS

EN NOUVELLE AQUITAINE PLUS DE

12 947
AGENTS

ONT UN GRADE D'ASHQ



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

TOP 10 DES METIERS

		AQU	LIM	POI	
AGENT DE BIONETTOYAGE	67,5%	8 736	4 689	1 835	2 212
AIDE-SOIGNANT	10,5%	1 365	349	497	519
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	4,9%	635	392	123	120
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE	4,1%	535	106	56	373
BRANCARDIER	2,8%	358	206	46	106
MAÎTRE DE MAISON	2,2%	280	77	41	162
SURVEILLANT DE NUIT	1,8%	229	113	40	76
AGENT DE BLANCHISSERIE	0,8%	108	63	21	24
AGENT DE LOGISTIQUE	0,6%	82	43	11	26
AGENT DE STÉRILISATION	0,6%	73	20	30	23

LES MÉTIERS DES SOINS (1/2)

	Effectifs	ETP
APPAREILLAGE DE PERSONNES	21	15
Audioprothésiste	7	1
Epithésiste	-	-
Oculariste	-	-
Orthopédiste-orthésiste	3	3
Orthoprothésiste	3	3
Podo-orthésiste	-	-
Prothésiste dentaire	8	8
Opticien lunetier	-	-

ASSISTANCE AUX SOINS	27 587	26 337
Aide-soignant(e)	24 863	23 733
Socio-esthéticien(ne)	38	32
Brancardier(ère)	634	609
Assistant(e) dentaire	5	5
Auxiliaire de puériculture	1 445	1 361
Agent de service mortuaire	44	43
Responsable de service mortuaire	-	-
Encadrant(e) transport sanitaire	25	25
Ambulancier(ère)	533	529

	Effectifs	ETP
CONSEIL AUX PERSONNES	14	9
Conseiller en génétique	6	6
Conseiller conjugal	7	3

COORDINATION EN SANTÉ	80	74
Coordinateur de parcours en santé	73	68
Coordinateur de prélèvement ou de transplantation d'organe	6	6

FORMATION ET INGÉNIERIE DE LA FORMATION AUX SOINS	430	418
Formateur des professionnels de santé	430	418

LES MÉTIERS DES SOINS (2/2)

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT DES ORGANISATIONS DES SOINS	2 190	2 143
Cadre soignant de pôle	301	296
Encadrant d'unité de soins et d'activités paramédicales	1 889	1 847

	Effectifs	ETP
SAGE-FEMME	962	849
Sage-femme	962	849

	Effectifs	ETP
SOINS DE RÉÉDUCATION	1 878	1 588
Diététicien	358	298
Orthophoniste	177	122
Masseur Kinésithérapeute	592	535
Orthoptiste	42	33
Pédicure podologue	31	14
Ergothérapeute	331	291
Psychomotricien	347	295

	Effectifs	ETP
SOINS INFIRMIERS	25 262	24 053
Infirmier en soins généraux	22 638	21 580
Infirmier de bloc opératoire	846	801
Infirmier en anesthésie-réanimation	827	790
Infirmier puériculteur	940	871
Infirmier perfusionniste	10	10

	Effectifs	ETP
SOINS MÉDICO-TECHNIQUES	3 719	3 531
Technicien de laboratoire médical	1 434	1 373
Préparateur en pharmacie hospitalière	717	660
Manipulateur en électroradiologie médicale	1 442	1 378
Physicien médical	48	44
Dosimétriste	8	8
Ingénieur en biologie médicale	71	68
Bio informaticien	-	-

LES MÉTIERS DU SOCIAL ET DE L'ÉDUCATIF

	Effectifs	ETP
ASSISTANCE À LA MISE EN ŒUVRE DE PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS	2 605	2 506
Aide médico psychologique	1 536	1 486
Assistant familial	62	62
Accueillant familial	5	5
Surveillant de nuit	422	400
Auxiliaire de vie sociale	581	553
Assistant maternel	-	-

	Effectifs	ETP
CONCEPTION ET DÉVELOPPEMENT DE PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS	2 942	2 791
Educateur spécialisé	1 240	1 197
Educateur jeunes enfants	154	146
Educateur technique spécialisé	144	139
Assistant social	724	666
Conseiller en économie sociale et familiale	80	73
Mandataire judiciaire à la protection des majeurs	37	35
Moniteur-éducateur	473	458
Educateur sportif	89	78

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT SOCIO-ÉDUCATIF	246	237
Responsable socio-éducatif	80	75
Encadrant socio-éducatif	157	153
Responsable de crèche	9	9

	Effectifs	ETP
PSYCHOLOGIE	1 579	1 240
Psychologue	1 579	1 240

	Effectifs	ETP
SOCIOCULTUREL, LOISIRS ET CULTUREL	553	472
Ministre du culte	101	53
Animateur	452	419

LES METIERS DE LA RECHERCHE CLINIQUE

	Effectifs	ETP
CONCEPTION, GESTION ET ANALYSE DES DONNÉES	42	41
Biostatisticien	17	17
Gestionnaire de données biomédicales	25	24
COORDINATION, ORGANISATION ET SURVEILLANCE	199	192
Assistant de recherche clinique	174	167
Chef de projets de recherche clinique	25	25

	Effectifs	ETP
INVESTIGATION	277	262
Technicien d'études cliniques	166	157
Coordinateur d'études cliniques	22	21
Ingénieur de recherche hospitalier	49	46
Ingénieur d'études hospitalier	39	37

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

	Effectifs	ETP
ESPACES VERTS	188	183
Encadrant espaces verts	22	21
Agent d'entretien des espaces verts	166	162
EXPLOITATION, INSTALLATION / MAINTENANCE – MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET SANITAIRES	255	247
Encadrant installations et maintenance équipements sanitaires, thermiques	35	34
Monteur en installations et maintenance des install. sanitaires et thermiques	220	213
INGÉNIERIE ET MAINTENANCE BIOMÉDICALE	191	187
Conseiller en ingénierie biomédicale	14	14
Encadrant maintenance biomédicale	11	10
Technicien biomédical	166	163

	Effectifs	ETP
INGÉNIERIE ET REALISATION TOUS CORPS D'ETAT (TCE)	111	108
Conducteur d'opérations tous corps d'état TCE	47	46
Conducteur de travaux tous corps d'état TCE	39	38
Dessinateur-projeteur	25	24
INSTALLATION ET MAINTENANCE, MATÉRIELS ET SYSTÈMES ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES ET AUTOMATIQUES	424	413
Encadrant maintenance électrique et automatismes	37	37
Electromécanicien de maintenance	72	72
Electricien de maintenance	315	304

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

	Effectifs	ETP
MAINTENANCE CLOS ET COUVERTS ET AMÉNAGEMENTS INTÉRIEURS	980	947
Maçon	20	20
Encadrant maintenance Corps d'Etat secondaires	45	44
Agent de maintenance générale des bâtiments	720	691
Menuisier-Agenceur	71	70
Métallier-serrurier	71	69
Peintre en bâtiment	54	53

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT, INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE	105	103
Responsable des travaux	23	22
Responsable des services biomédicaux	10	10
Responsable de la maintenance tous corps d'état	71	71

MAINTENANCE DES MATÉRIELS ET DES ÉQUIPEMENTS MÉCANIQUES	55	55
Encadrant de maintenance des équipements et matériels mécaniques	14	14
Mécanicien de maintenance	41	41

LES MÉTIERS DES ACHATS ET DE LA LOGISTIQUE

	Effectifs	ETP
ACHAT	146	142
Responsable des achats	45	44
Acheteur	62	59
Gestionnaire des marchés publics	26	26
Responsable des marchés publics	13	13

	1 236	1 200
BLANCHISSERIE-LINGE		
Responsable blanchisserie	43	43
Agent de blanchisserie	1 053	1 022
Lingère, couturière	108	105
Encadrant de production blanchisserie	31	30

	Effectifs	ETP
LOGISTIQUE GÉNÉRALE	1 703	1 661
Responsable logistique	65	64
Gestionnaire de stocks	279	270
Agent de logistique	1 276	1 245
Encadrant logistique	83	83

	4 481	4 305
RESTAURATION - HÔTELLERIE		
Encadrant production culinaire / alimentaire	170	166
Cuisinier	1 662	1 612
Agent de restauration et/ou d'hôtellerie	2 085	1 987
Conseiller hôtelier	25	24
Maître de maison	446	424
Responsable restauration	67	67
Responsable hôtelier	27	27

LES MÉTIERS DE LA QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

	Effectifs	ETP
HYGIÈNE	11 262	10 553
Hygiéniste	42	39
Encadrant bionettoyage	59	56
Agent de bionettoyage	10 862	10 180
Encadrant de stérilisation	7	7
Agent de stérilisation	293	272
Bio hygiéniste	-	-
QUALITÉ / PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES	215	201
Coordinateur qualité / gestion des risques	134	127
Animateur qualité / gestion des risques	62	56
Chargé des relations avec les usagers	19	18

	Effectifs	ETP
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TAVAIL ET ENVIRONNEMENT	20	19
Conseiller en prévention des risques professionnels	16	16
Conseiller environnement et développement durable	4	4

	Effectifs	ETP
SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS	443	433
Encadrant de la sécurité des personnes et des biens	15	15
Agent de sécurité incendie	320	313
Encadrant sécurité incendie	36	35
Agent de prévention et de sécurité des personnes et des biens	62	61
Responsable de la sécurité	11	11

LES MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION

	Effectifs	ETP
CONCEPTION ET INTÉGRATION DES APPLICATIONS	241	235
Chargé des applications informatiques	167	163
Chef de projet informatique	73	72

	Effectifs	ETP
SUPPORT ET EXPLOITATION	267	259
Intervenant / support informatique utilisateurs	175	172
Exploitant technique	93	88

	Effectifs	ETP
EXPERTISE SYSTÈMES D'INFORMATION	79	78
Architecte / Urbaniste du SI	16	16
Expert technique (réseau, système, BDD,...)	41	41
Responsable de sécurité des systèmes d'information	22	21

LES MÉTIERS DE LA GESTION DE L'INFORMATION

	Effectifs	ETP
ACCUEIL ET ORIENTATION DES PERSONNES	859	812
Encadrant Accueil - Standard	24	24
Agent d'accueil	557	515
Assistant de régulation médicale	278	272
ARCHIVAGE ET DOCUMENTATION	163	157
Encadrant archives	11	11
Archiviste	131	126
Documentaliste	18	16
Encadrant documentaliste	3	3
Responsable archives	1	1
Bibliothécaire	-	-

	Effectifs	ETP
GESTION MÉDICO ADMINISTRATIVE ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION MÉDICALE	3 823	3 620
Encadrant de département d'information médicale	3	3
Secrétaire médical	3 568	3 375
Encadrant des secrétariats médicaux	38	38
Technicien d'information médicale	187	178
Analyste des données d'activités hospitalières	17	17
Statisticien	10	10

LES MÉTIERS DU MANAGEMENT (1/2)

	Effectifs	ETP
COMMUNICATION	62	60
Chargé de communication	42	41
Webmestre éditorial	3	3
Technicien communication multimédia	18	17
CONTRÔLE ET ORGANISATION	138	130
Contrôleur de gestion	57	54
Conseiller en organisation	52	49
Gestionnaire de données	29	27
DROIT ET JURIDIQUE	27	26
Conseiller juridique	21	21
Chargé de valorisation de la recherche	6	5

	Effectifs	ETP
FINANCES, COMPTABILITÉ	748	726
Chargé de la trésorerie et de la dette	13	11
Responsable budgétaire et financier	114	111
Gestionnaire admissions frais de séjour traitement externe	353	343
Gestionnaire comptable et achat	167	163
Gestionnaire finances	100	97
GESTION ET ADMINISTRATION	3 685	3 478
Agent de gestion administrative	3 103	2 919
Secrétaire	409	393
Cadre administratif de pôle	173	166

LES MÉTIERS DU MANAGEMENT (2/2)

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT STRATÉGIQUE	573	535
Directeur de la logistique et des achats	26	24
Directeur des affaires générales	43	39
Directeur des soins en établissement	56	53
Directeur des finances	26	25
Directeur des soins en institut de formation (aux métiers de la santé)	21	20
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	21	19
Directeur des affaires médicales (et de la recherche)	9	9
Directeur des systèmes d'information	19	18
Directeur de la communication et des relations avec les usagers	2	2
Directeur d'établissement de santé - chef d'établissement	106	99
Directeur de site / pôle / projets	39	38
Directeur d'établissement social et médico-social - chef d'établissement	157	143

	Effectifs	ETP
RESSOURCES HUMAINES	702	675
Responsable des ressources humaines	137	134
Chargé de la formation continue	54	52
Chargé du développement des ressources humaines	21	21
Chargé des relations sociales	2	2
Gestionnaire des ressources humaines	416	396
Encadrant gestion des ressources humaines	71	70

LES MÉTIERS NON REPRÉSENTÉS EN RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Epithésiste
Oculariste
Podo-orthésiste
Opticien lunetier
Responsable de service mortuaire
Bio informaticien
Assistant maternel
Bio hygiéniste
Bibliothécaire

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'ÉTAT 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 30 septembre 2019, quel que soit leur temps de travail.

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

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

PÉRIMÈTRE ET PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES

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**.

