

CARTOGRAPHIE DES METIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE EN REGION PACA

JOURNÉE DE RESTITUTION
DU 5 OCTOBRE 2023

OUVERTURE DE LA JOURNEE

Président ANFH PACA

DEROULEMENT DE LA JOURNEE

- **9 h 30 - Ouverture de la journée**
- **9 h 45 - Cartographie des métiers de la FPH en PACA**
- **10 h 45 - Questions-réponses, échanges**
- **11 h - Pause**
- **11 h 10 - Métiers en tension et difficultés de recrutement, déploiement de la GPMC**
- **12 h – Questions-réponses, échanges**
- **12 h 15 – Introduction de l'atelier de prise en main de la cartographie dynamique des métiers**
- *12 h 30 – Déjeuner*
- **14 h – Atelier de prise en main de l'outil dynamique ANFH de cartographie des métiers**
- **16 h – Clôture de la journée**

RESTITUTION DE LA CARTOGRAPHIE DES METIERS DE LA FPH EN PACA

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 actualisée en 2020 (données au 31/12/2019) et lancée par la région PACA, **EST L'UN DE CES OUTILS**.

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

PÉRIMÈTRE ET PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES - 1

LE PERIMETRE DE REFERENCE

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

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

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

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

PÉRIMÈTRE ET PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES -2

LES NOMENCLATURES DE REFERENCE

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

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

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

PÉRIMÈTRE ET PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES -3

LES PRINCIPES D'AFFECTATION DES METIERS

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

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

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

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

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

60% DES ENTITÉS JURIDIQUES
ONT DÉPOSÉ LEURS DONNÉES
MÉTIERS

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

COUVERTURE « AGENTS »

84
ENTITÉS JURIDIQUES

63 766
AGENTS COUVERTS PAR LA
CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

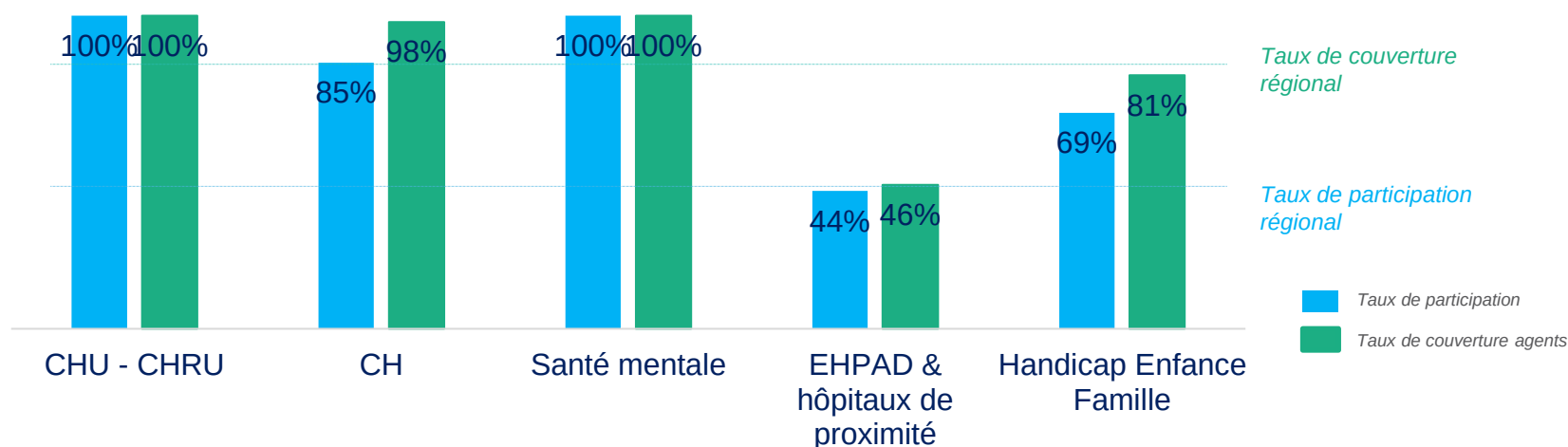
SOIT
93%

des agents de la
FPH en région

Variabilité régionale :
min 65% / max : 92%

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

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



LA FPH EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR : PLUS DE 75 000 PROFESSIONNELS ET 4,5% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL

76 072
PROFESSIONNELS ***
répartis sur
141 ENTITÉS
JURIDIQUES

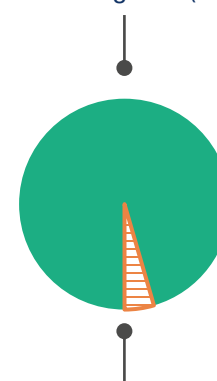
68 937
AGENTS
ADMINISTRATIFS,
ÉDUCATIFS, SOIGNANTS,
TECHNIQUES, ET SAGES-
FEMMES*

7 135
MÉDECINS**,
PHARMACIENS ET
ODONTOLOGISTES

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

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

Emploi salarié régional (+/- 1 639 491)



 FPH

76 072 professionnels
soit environ **4,5% de l'emploi salarié**
de la région

1 Source : INSEE, 2022

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

3 Cartographie régionale des métiers au 31/12/2022

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

** Enquête SAE 2022 (DARES), Hors internes et libéraux

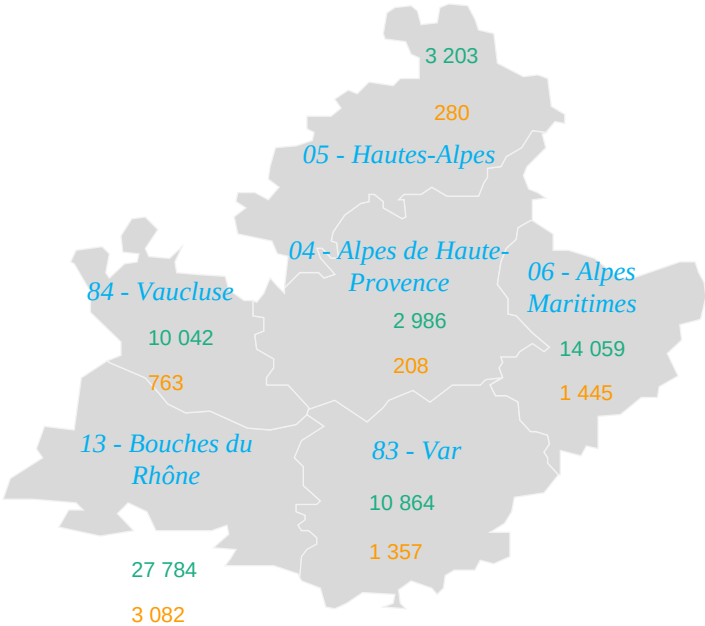
PRÈS DE 4 PROFESSIONNELS SUR 10 DE LA FPH DANS LA RÉGION EXERCENT DANS LES BOUCHES-DU-RHÔNE

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

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

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

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



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

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

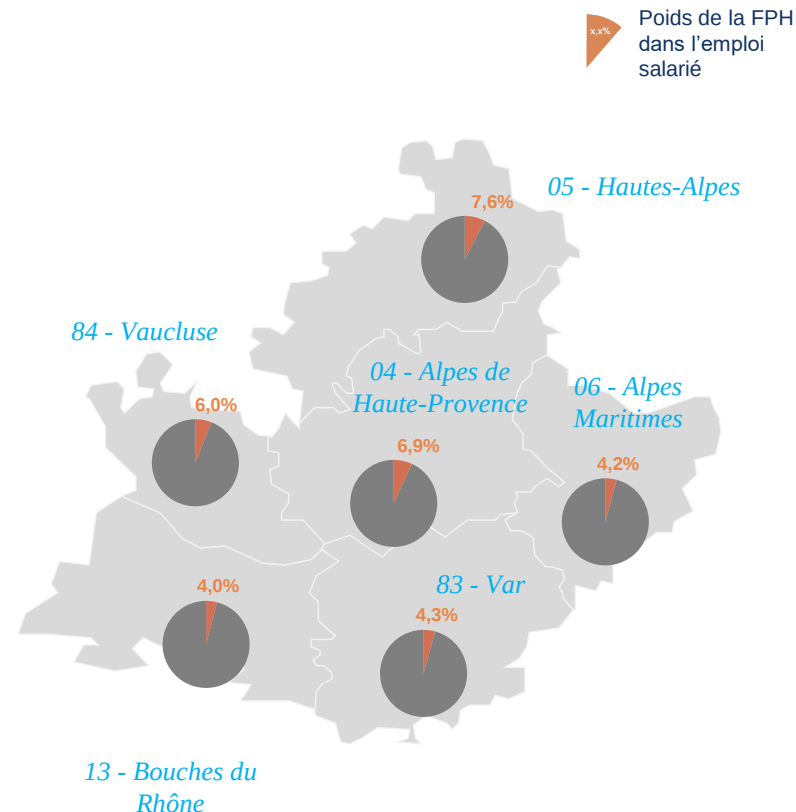
Nota : L'ensemble des professionnels est rattaché à l'entité juridique d'appartenance et non à l'établissement géographique dans lequel ils exercent leur activité.

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

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

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

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



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

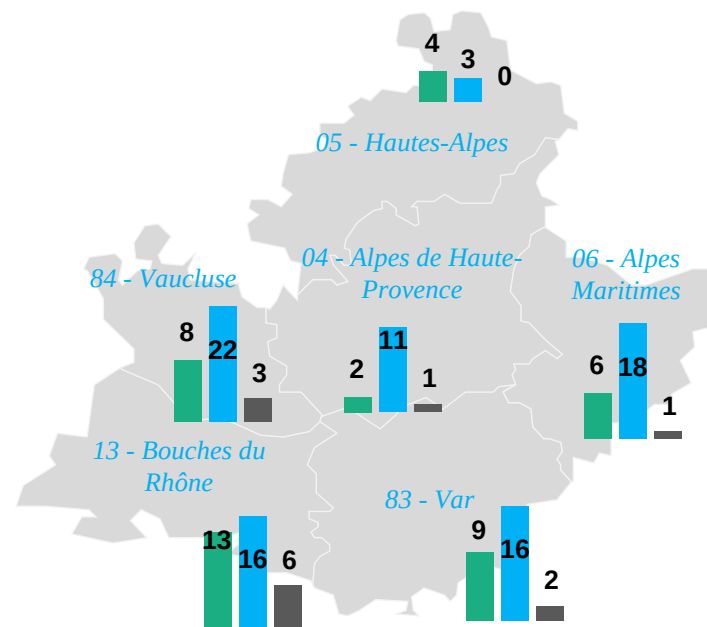
RÉPARTITION SECTORIELLE DES ÉTABLISSEMENTS SUR LE TERRITOIRE

HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE
9,2%

HOPITAUX DE PROXIMITÉ & EHPAD
61,0%

SANITAIRE
29,8%

Enfance-famille : 8
Handicap : 5
Hôpitaux de proximité : 17
EHPAD : 69
CHS : 6
CH + CHU-CHRU : 36



PLUS DE 85% DES AGENTS EXERCENT DANS LE SANITAIRE

SANITAIRE (hors santé mentale) : 36 établissements



52 474 professionnels*
soit 76,1%

SANTÉ MENTALE : CHS : 6 établissements



6 300 professionnels, soit 9,1%

HÔPITAUX DE PROXIMITÉ & EHPAD AUTONOMES : 86 établissements



7 782 professionnels soit 11,3%

HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE : 13 établissements



2 381 professionnels soit 3,5%

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

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

SANTÉ MENTALE : CHS



6 300 professionnels

+ Services de santé mentale au sein de CH



3 067 professionnels*



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

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

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



5 549 professionnels



3 279 professionnels*



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

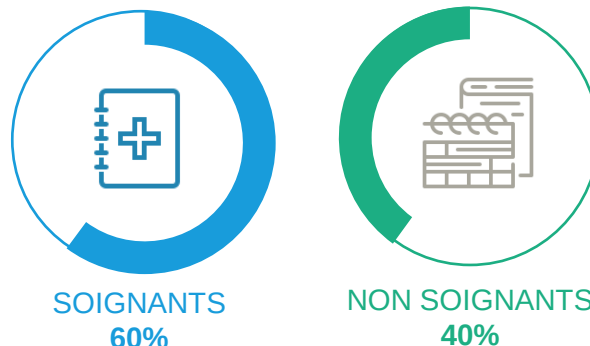
**13% des
professionnels de
la FPH
en Provence-
Alpes-Côte d'Azur**

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

PROFIL RÉGIONAL DES AGENTS DE LA FPH

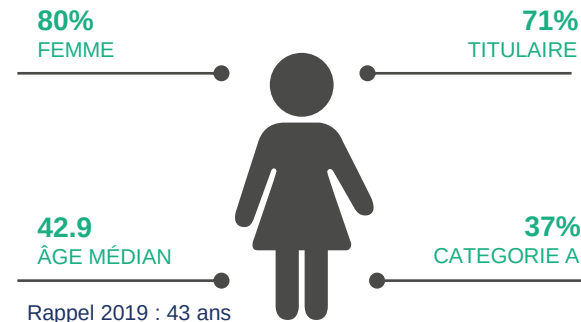
68 937
AGENTS DE LA FPH RÉPARTIS
SUR **189 MÉTIERS**
SOIT
+ 1 917 et +2,9%
PAR RAPPORT A 2019

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS

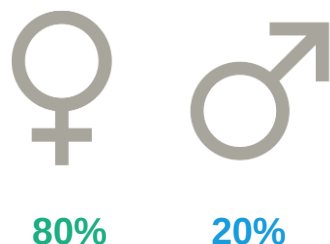


Rappel 2019 : 60% Soignants - 40% Non soignants

PROFIL TYPE DE L'AGENT

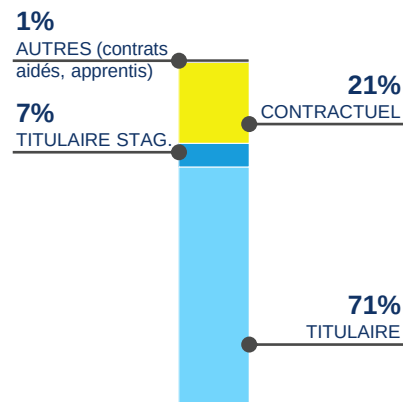


SEXE DES AGENTS



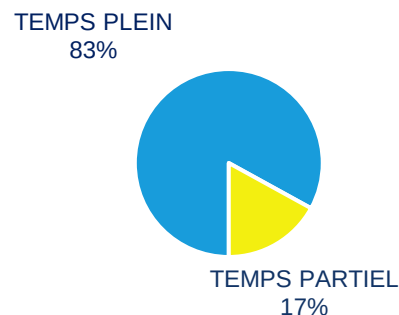
Rappel 2019 : 79% Femme

STATUT DES AGENTS



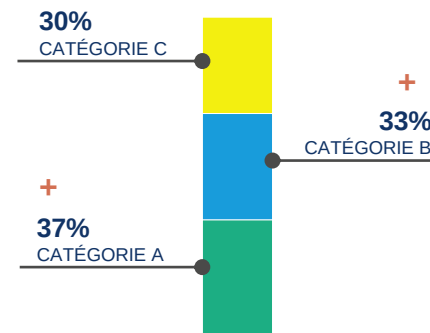
Rappel 2019 : 73% Titulaire –
6% Titulaire stagiaire – 21% Contractuel
1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



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

CATÉGORIE D'EMPLOI



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

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

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

FAMILLES DE MÉTIERS

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

TOP 10 DES METIERS*

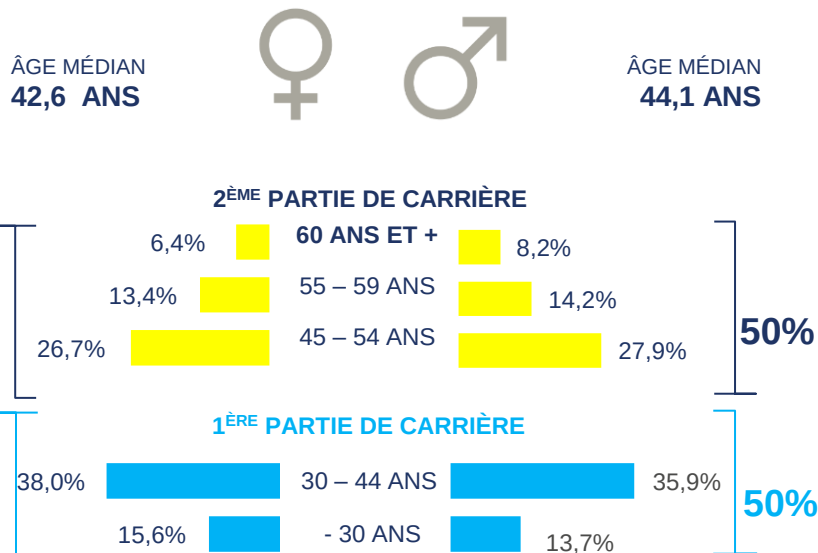
			Rappel 2019	
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	21,0%	14 446	14 411	
AIDE-SOIGNANT	20,1%	13 841	13 632	+
AGENT DE BIONETTOYAGE	9,4%	6 482	6 498	
SECRÉTAIRE MÉDICAL	4,4%	3 057	2 891	+
AGENT DE GESTION ADMIN.	2,7%	1 841	1 921	
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	2,2%	1 502	1 198	+
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	2,1%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

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

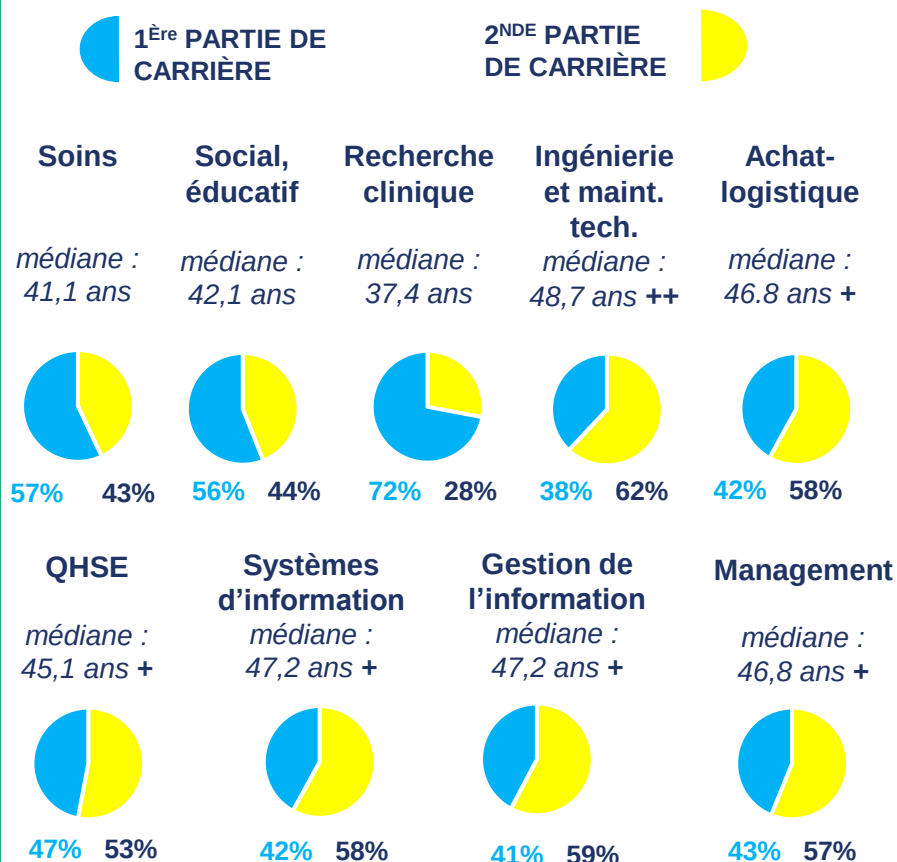
L'ÂGE MÉDIAN des agents de la FPH s'établit à **42,9 ANS**, soit dans la **fourchette haute des régions cartographiées métropolitaines** (variabilité régionale : min : 41,2 ans / max : 43,0). Il est stable par rapport à 2019 (43,0 ans).

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

RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ÂGE



RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LA FAMILLE DE MÉTIERS



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

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

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

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

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

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

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

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

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

RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

AGENTS EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE

AGE MEDIAN

Rappel
en région : 47 %

Rappel
en région : 42,9

CHU-CHRU



42%

40,7

CH



48%

43,0

CHS



52%

44,7

EHPAD et HOPITAUX DE PROXIMITE



55%

46,1

HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE



51%

44,4

■ - 30 ANS ■ 30-44 ANS ■ 45 -54 ANS ■ 55-59 ANS ■ 60 ANS ET +

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

CH + CHU-CHR : 52 474 agents

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



AIDE-SOIGNANT



AGENT DE BIONETTOYAGE



SECRÉTAIRE MÉDICAL



AGENT DE GESTION ADMIN.



AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE



TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL



ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.



MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.



AGENT DE LOGISTIQUE



CH : 34 786 agents

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



AIDE-SOIGNANT



AGENT DE BIONETTOYAGE



SECRÉTAIRE MÉDICAL



AGENT DE GESTION ADMIN.



AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE



ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.



SAGE-FEMME



MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.



TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL



CHS : 6 300 agents

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



AIDE-SOIGNANT



AGENT DE BIONETTOYAGE



PSYCHOLOGUE



ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.



AGENT DE GESTION ADMIN..



SECRÉTAIRE MÉDICAL



ASSISTANT SOCIAL



EDUCATEUR SPÉCIALISÉ

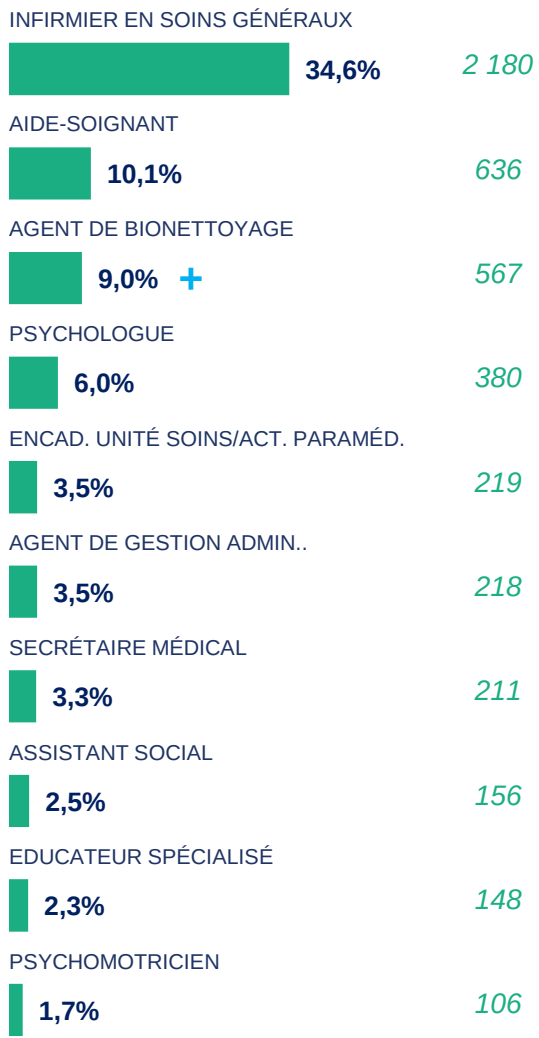


PSYCHOMOTRICIEN

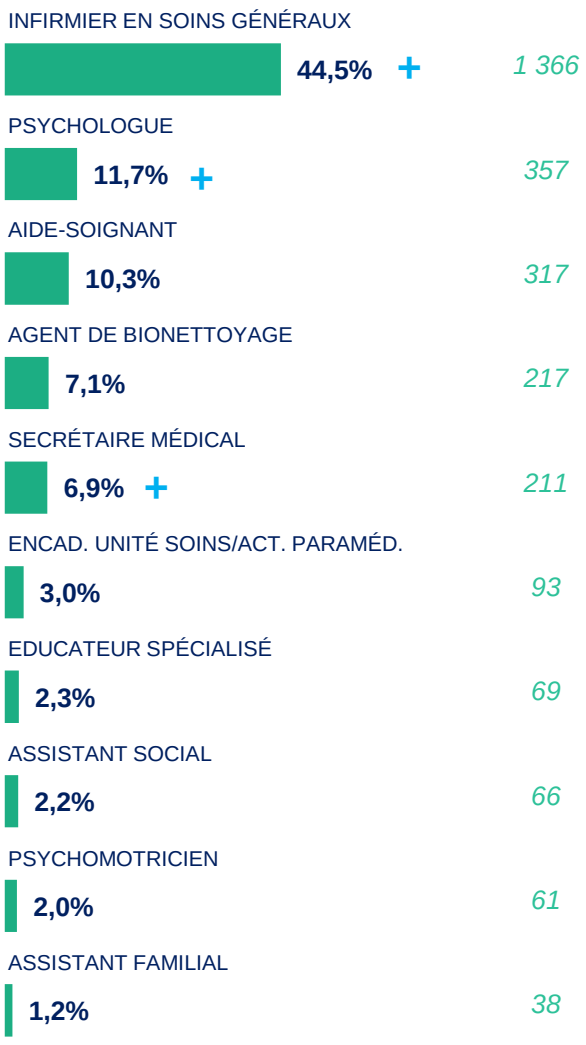


DES PROFILS-MÉTIERS PROCHES ENTRE SERVICES DE SANTÉ MENTALE ET EPSM

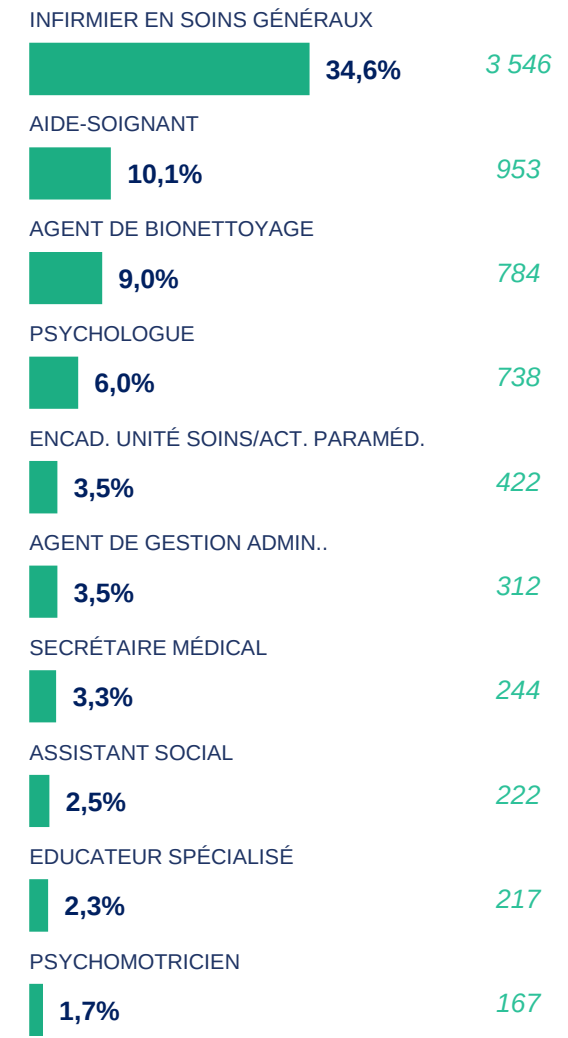
CHS : 6 300 agents



SERVICES DE SANTE MENTALE
DE CH : 3 067 agents*



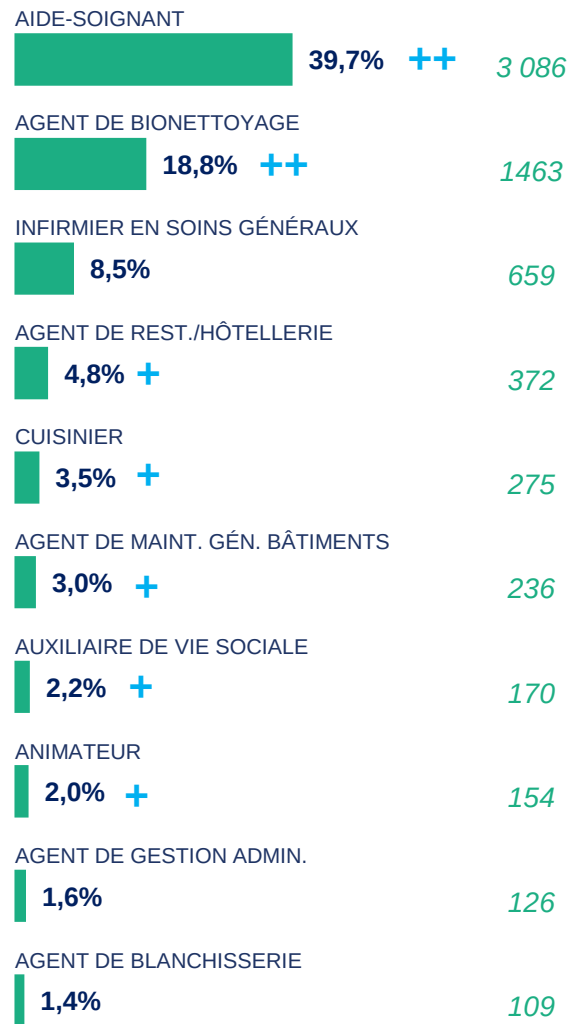
TOTAL SANTE MENTALE : 9 367 agents



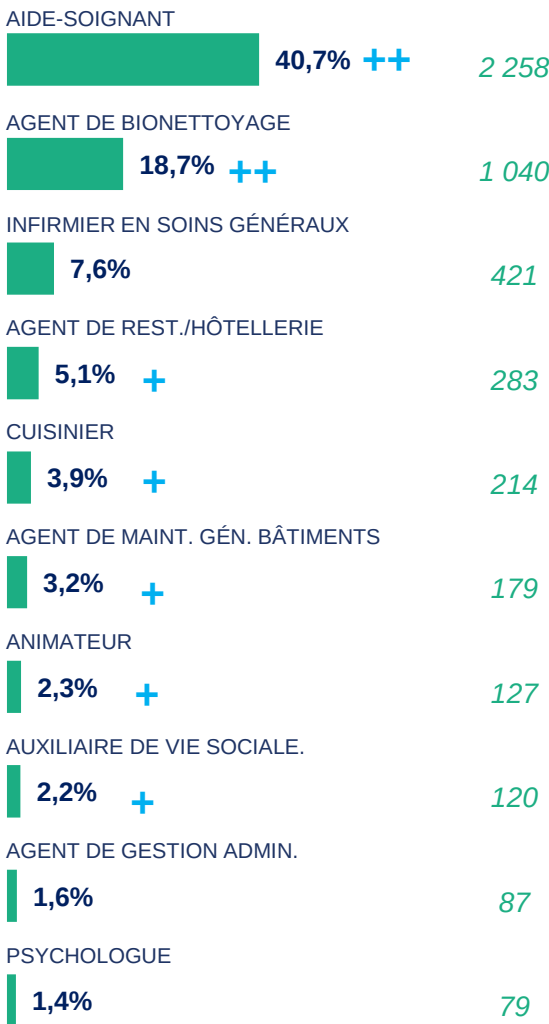
(*) Agents identifiés dans le fichier RH transmis par le centre hospitalier à BVA par un Pôle ou une Unité Fonctionnelle correspondant à la santé mentale.

DES PROFILS DIFFÉRENCIÉS ENTRE EHPAD AUTONOMES ET EHPAD HÉBERGÉS

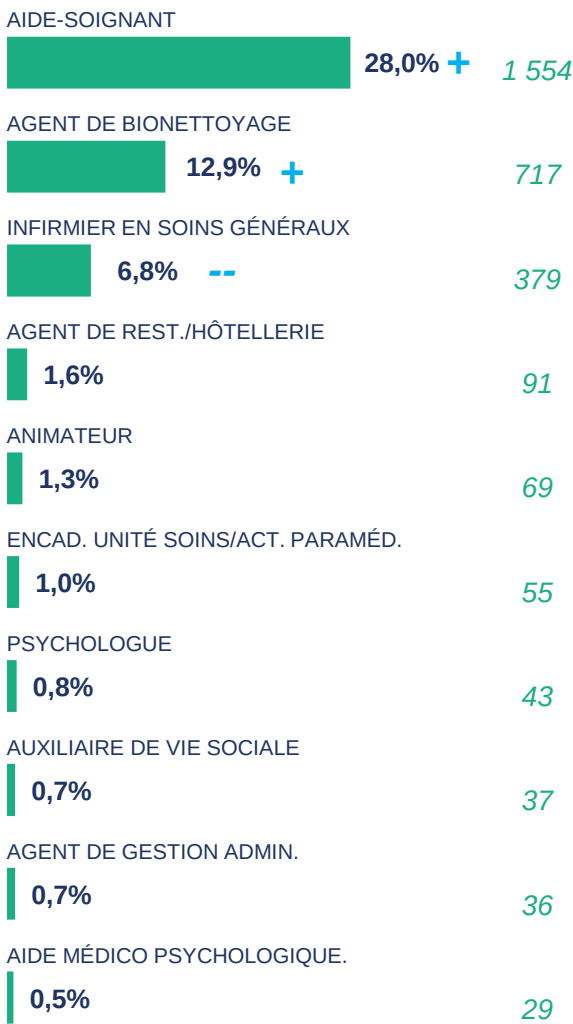
HOPTAUX DE PROXIMITE & EHPAD :
7 782 agents



Dont EHPAD AUTONOMES : 5 549
agents



EHPAD HEBERGES : 3 279 agents*



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

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

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

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

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

HANDICAP : 777 agents

AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	19,6%	152
AIDE-SOIGNANT	14,5%	113
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	7,0%	55
MONITEUR-ÉDUCATEUR	6,6%	52
MAÎTRE DE MAISON	4,3%	34
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE	4,1%	32
AGENT DE BIONETTOYAGE	4,0%	31
ACCUEILLANT FAMILIAL	3,5%	27
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	3,3%	25
AGENT DE BLANCHISSERIE	2,8%	22

ENFANCE-FAMILLE : 1 604 agents

EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	19,0%	304
MONITEUR-ÉDUCATEUR	13,8%	221
SURVEILLANT DE NUIT	9,8%	157
MAÎTRE DE MAISON	6,4%	102
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	5,5%	89
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	5,4%	87
AGENT DE BIONETTOYAGE	4,0%	64
AGENT DE MAINT. GÉN. BÂTIMENTS	2,8%	45
PSYCHOLOGUE	2,8%	44
AGENT DE GESTION ADMIN.	2,5%	41

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS EN ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES

SANITAIRE

CHU-CHRU

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

CH

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

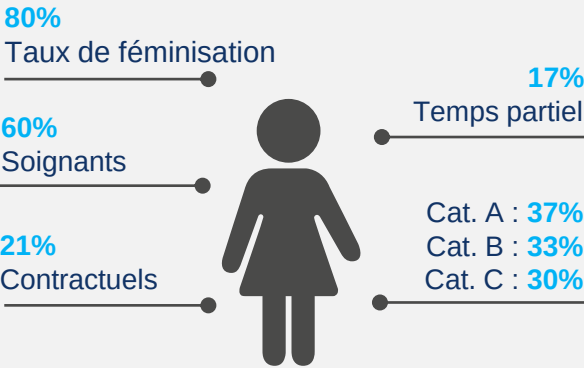
CHS

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

SERVICES DE SANTÉ MENTALE

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

PROFIL-TYPE REGIONAL



PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS EN ÉTABLISSEMENTS SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

MEDICO-SOCIAL / SOCIAL

HOPITAUX DE PROXIMITE & EHPAD

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

HANDICAP

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

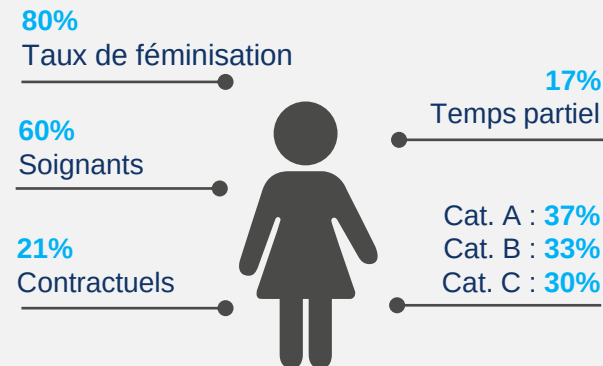
ENFANCE-FAMILLE

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

EHPAD HÉBERGÉS

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

PROFIL-TYPE REGIONAL



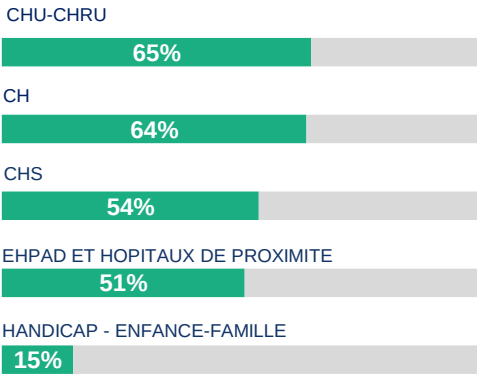
AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DES « SOINS »

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

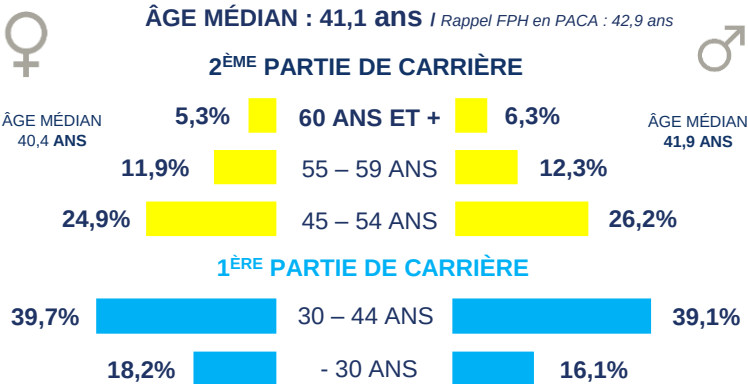
60%
DES AGENTS

Rappel 2019 : 60%

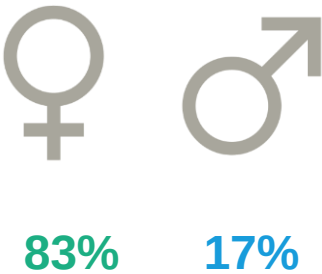
Définition : Familles de métiers des soins + Recherche clinique au sens du Répertoire



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

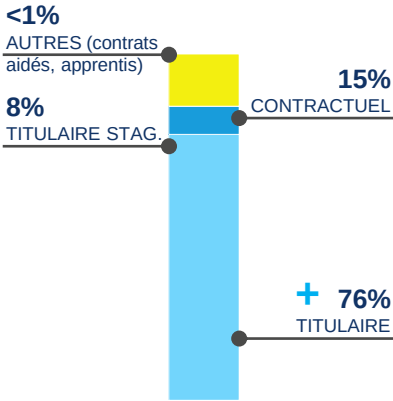


SEXE DES AGENTS



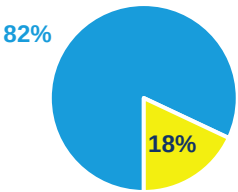
Rappel FPH en PACA : 80% Femme

STATUT DES AGENTS



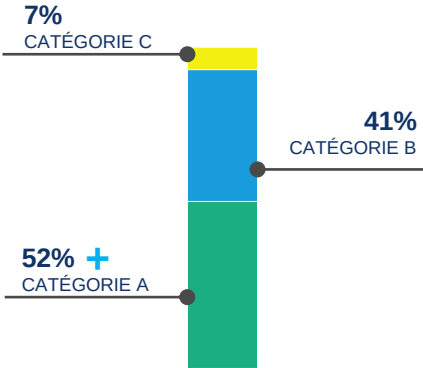
Rappel FPH en PACA : 71% Titulaire – 7% Titulaire stagiaire – 21% Contractuel <1% Contrat aidé

TEMPS PLEIN / PARTIEL



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

CATÉGORIE D'EMPLOI



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

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DES « SOINS »

FAMILLES DE MÉTIERS

EN RÉGION PLUS DE

41 487
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
DES SOINS

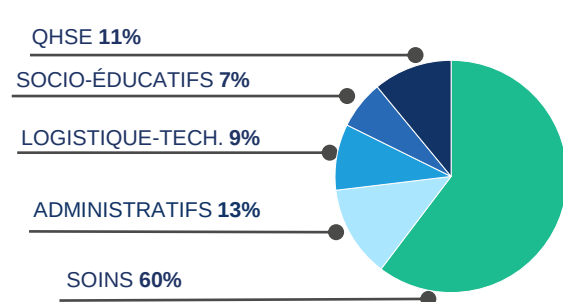
- 1 **SOINS 60%**
- 2 QHSE 11%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 6%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%
- 5 MANAGEMENT 6%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 6%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE 1%

TOP 10 DES METIERS

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

PROFILS DES MÉTIERS HORS SOINS

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIER ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT



CHU-CHRU



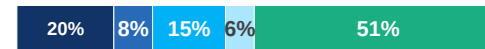
CH



CHS



EHPAD & HOPITAUX DE PROXIMITE



HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE



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

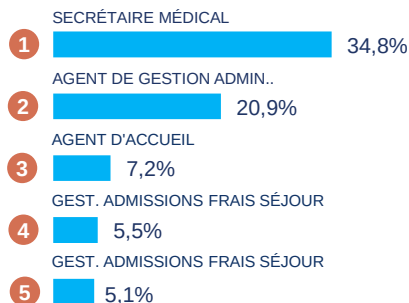
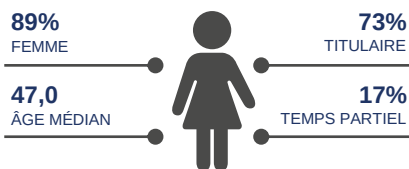
1. Famille de métiers : Qualité, hygiène, sécurité, Environnement

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

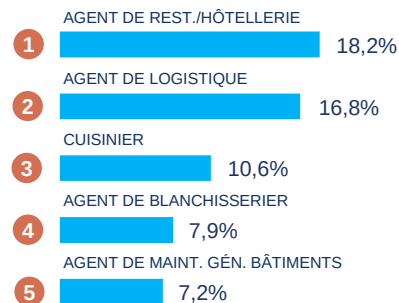
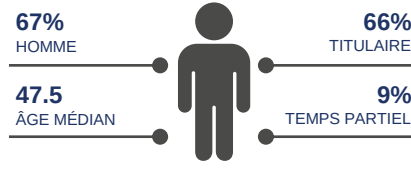
3. Famille de métiers : Management, gestion et aide à la décision + Gestion de l'information (hors Directeur des soins, Directeur de formation aux métiers des soins, Directeur de la logistique, Directeur du système d'information et Directeur des services techniques)

FOCUS SUR 4 TYPES DE MÉTIERS HORS SOINS

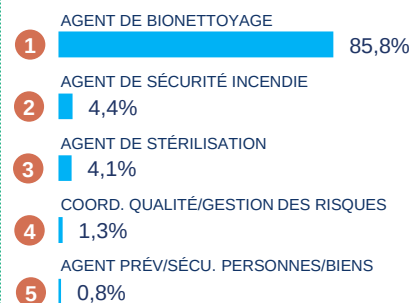
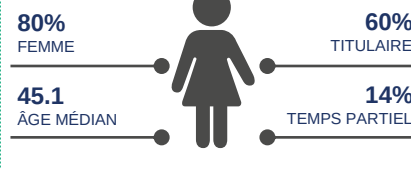
ADMINISTRATIF



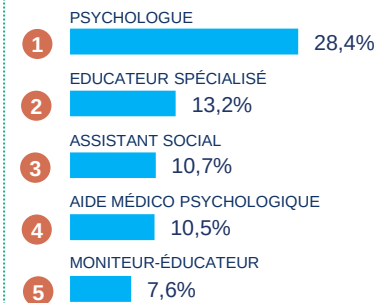
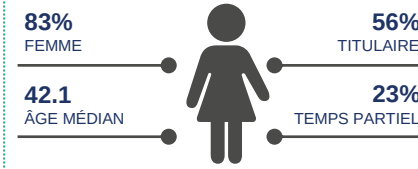
LOGISTIQUE-TECHNIQUE



QHSE



SOCIO-ÉDUCATIF

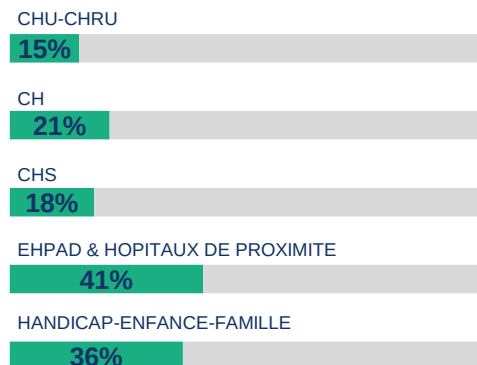


ZOOM SUR LES CONTRACTUELS

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

21%
DES AGENTS
SONT
CONTRACTUELS

Rappel 2019 : 21%



AGE DES AGENTS

AGE MEDIAN

35,8

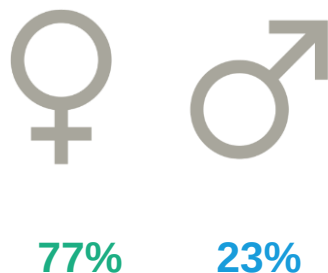
Rappel FPH en PACA
42,9

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

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

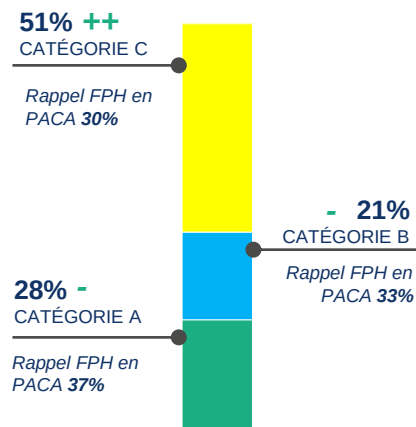
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

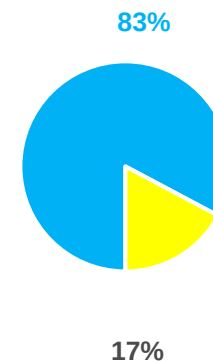


Rappel répartition FPH en PACA
Femme **80%** / Homme **20%**

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA
17%

ZOOM SUR LES CONTRACTUELS

TAUX DE CONTRACTUELS PAR FAMILLE DE METIERS

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

TOP 10 DES METIERS SELON L'EFFECTIF DES CONTRACTUELS

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

Rappel FPH en PACA : 21 % de contractuels, soit 14 732 agents

ZOOM SUR LES AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT

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

DIRECTEURS

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

RESPONSABLES

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

CADRES DE POLE

CADRE ADMINISTRATIF(VE) DE PÔLE
CADRE SOIGNANT DE PÔLE

ENCADRANTS

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

ZOOM SUR LES AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT

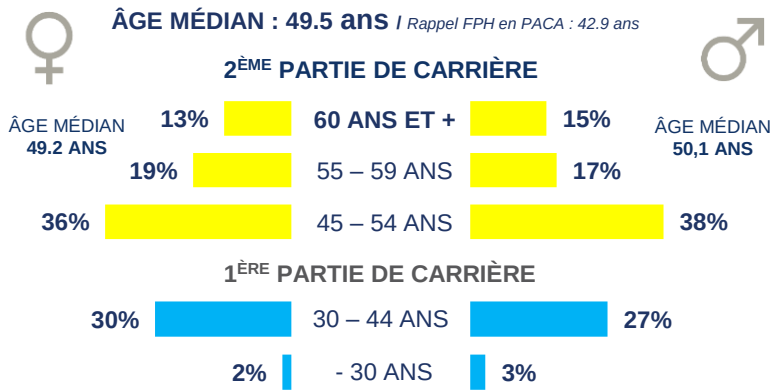
TAUX D'ENCADREMENT SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

**1 ENCADRANT
POUR 19 AGENTS
EN MOYENNE**

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

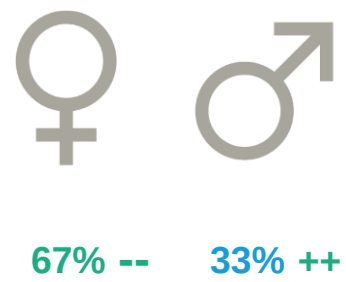
**3 627 AGENTS
EN SITUATION
D'ENCADREMENT**

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



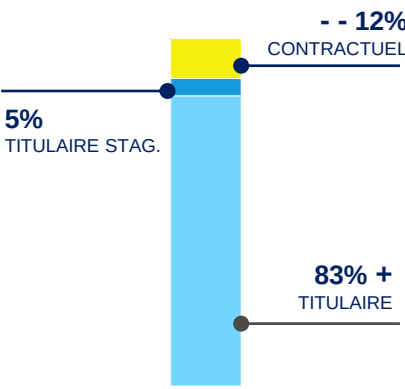
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



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

STATUT DES AGENTS



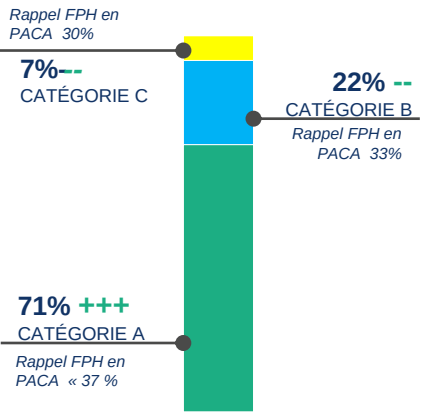
Rappel taux de titulaires FPH en PACA :
71% - taux de contractuels 21%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA :
A **17%**

CATÉGORIE D'EMPLOI



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

ZOOM SUR LES AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT

FAMILLES DE MÉTIERS

EN RÉGION PLUS DE

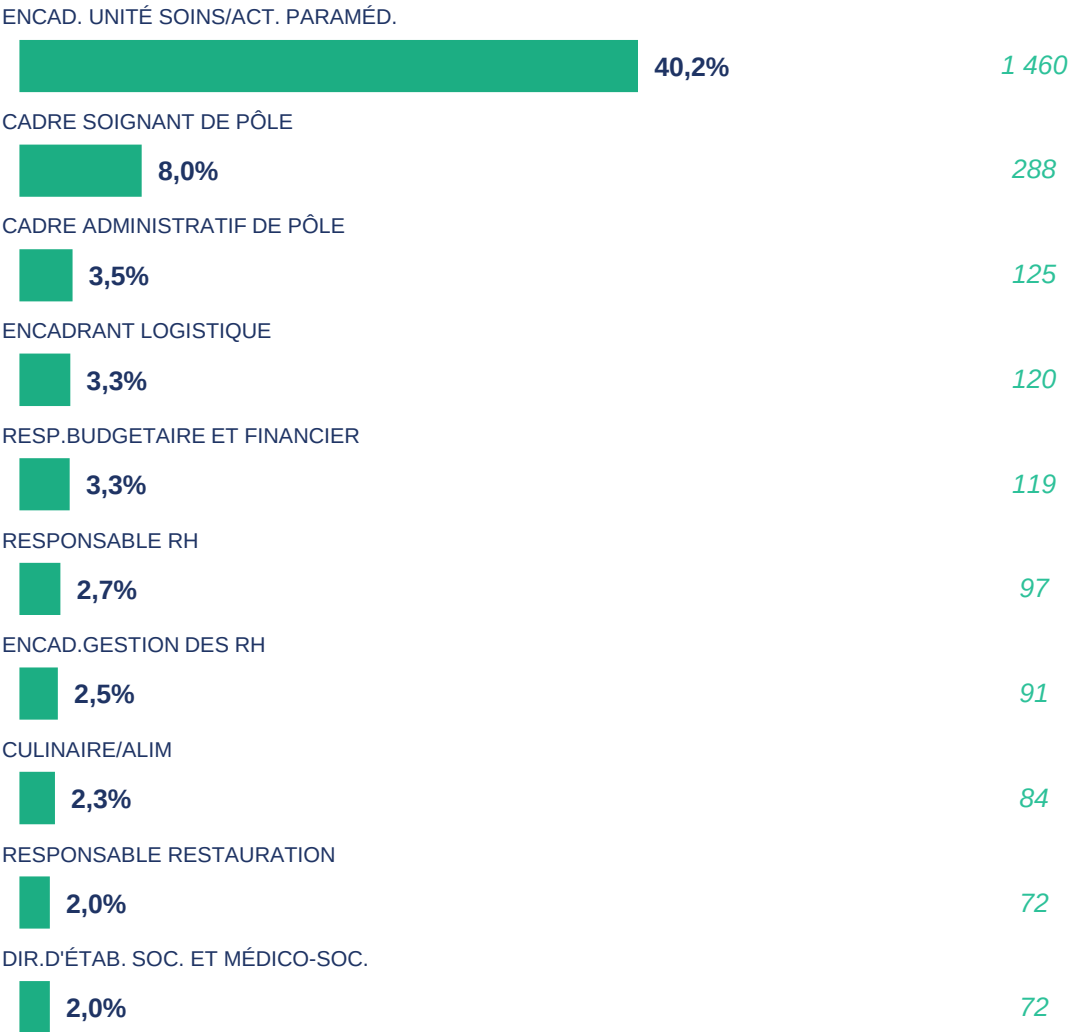
3 627

AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE
L'ENCADREMENT

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

TOP 10 DES METIERS



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

TAUX ET EFFECTIFS DES 'ECARTS DE GRADE'

VARIABILITE REGIONALE*	INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPERATOIRE			RAPPEL 2019
min : 26% / max : 55%	49%	↘	406	55% - 459 agents
min : 14% / max : 31%	23%	↗	342	22% - 286 agents
min : 9% / max : 42%	15%	↗	136	9% - 75 agents
min : 2% / max : 13%	5%	↘	625	6% - 846 agents

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

ECARTS DE GRADE CHEZ LES ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS



ENCADRANT.E D'UNITÉ DE SOINS

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

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



AIDE-SOIGNANT.E

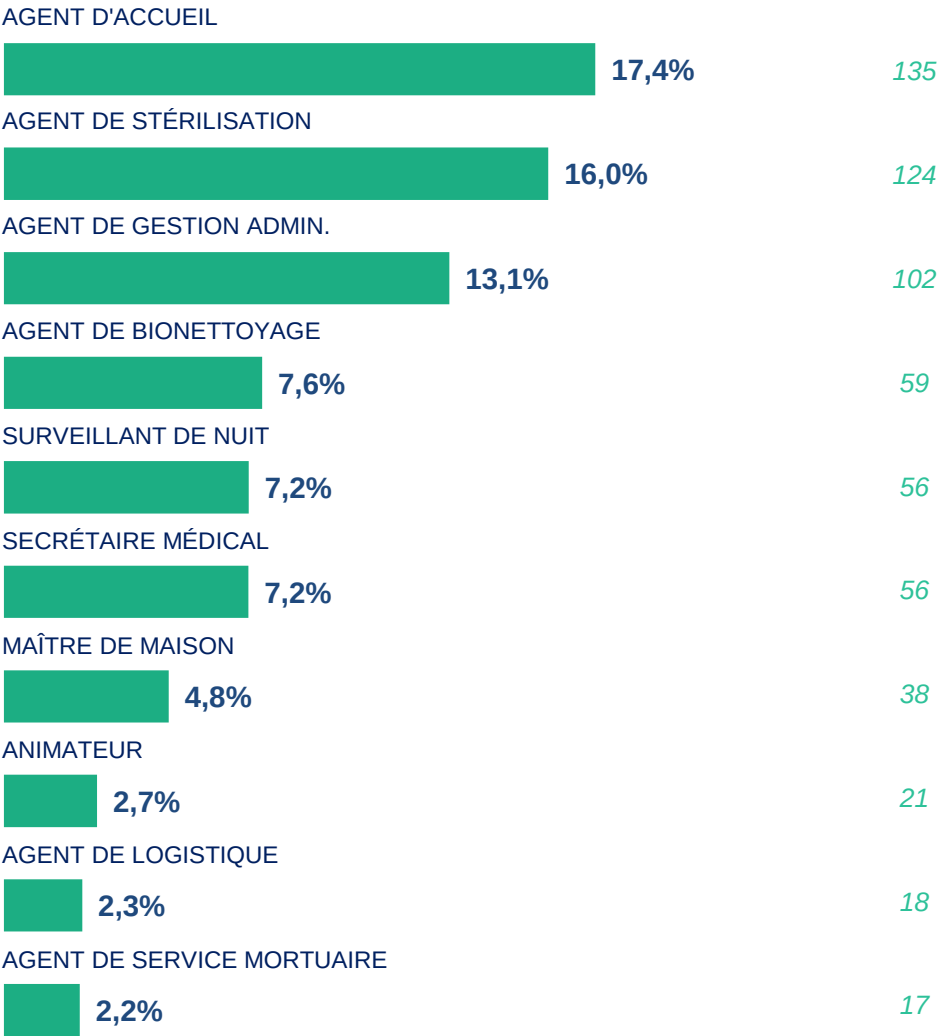
- Grade de référence : aide-soignant(e)
- Principaux écarts de grade : agent des services hospitaliers qualifiés (ASHQ), aide médico-psychologique (AMP), etc.

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

5,4%
DES AGENTS DE
GRADE AIDE-
SOIGNANT
EXERCENT UN
MÉTIER NON
SOIGNANT

soit 776 agents

TOP 15 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR CE GRADE

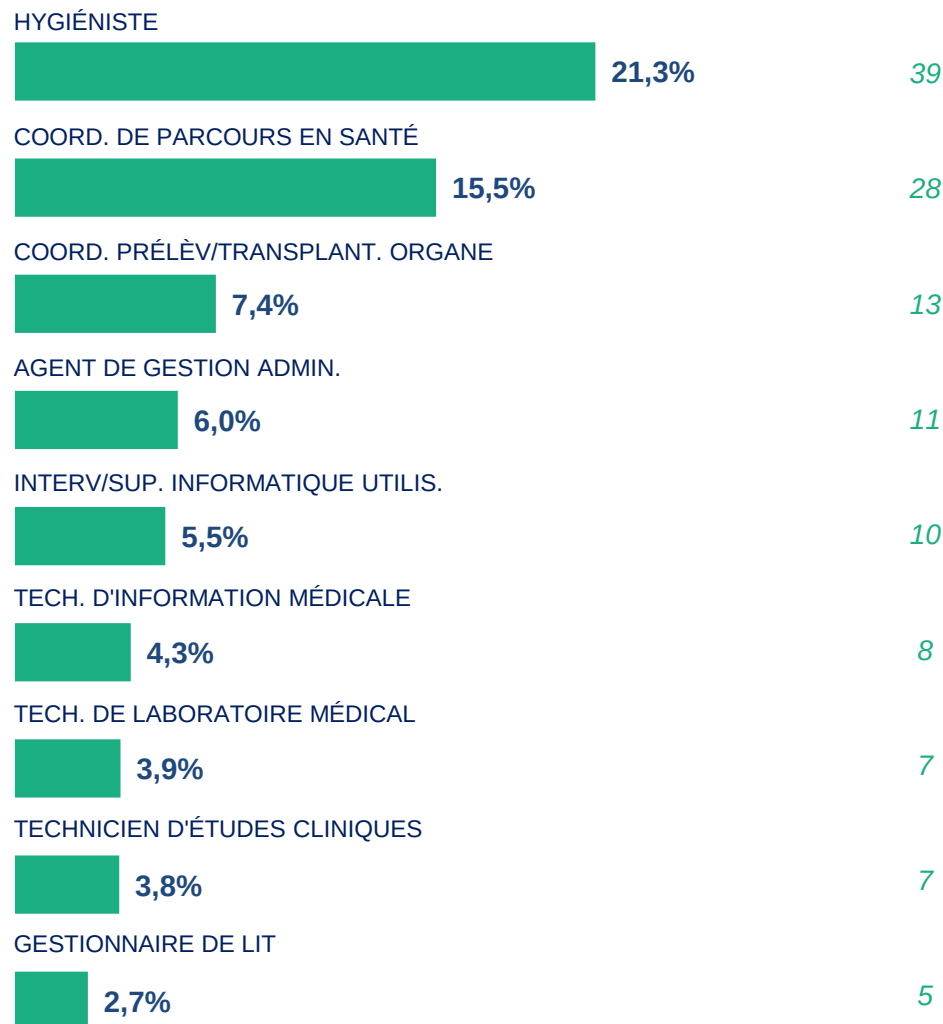


LES METIERS NON SOIGNANTS EXERCES PAR DES PERSONNELS DE GRADE 'IDE'

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

Soit 181 agents

TOP 10 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR LE GRADE IDE



QUESTIONS-REponses, Echanges

DIFFICULTES DE RECRUTEMENT ET METIERS EN TENSION, ABSENTEISME ET TURN-OVER

DEPLOIEMENT DE LA GPMC

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

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



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



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

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



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

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

TAUX
D'ABSENTEÏSME*
2021

10,8%

EN MOYENNE



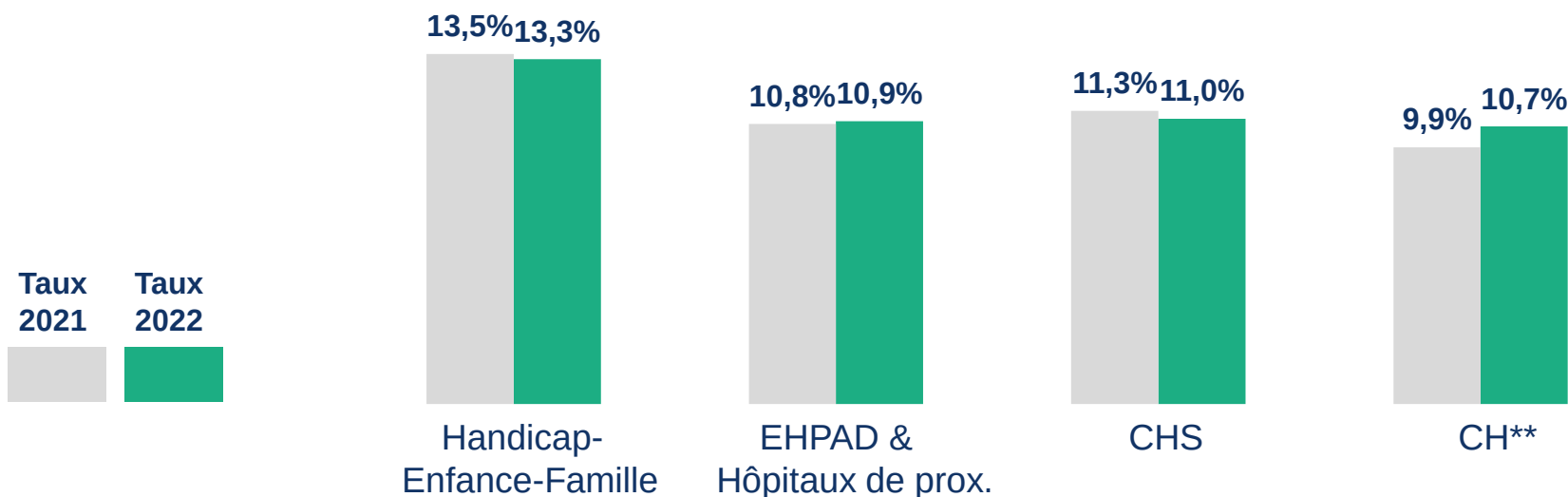
TAUX
D'ABSENTEÏSME*
2022

11,1%

EN MOYENNE

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

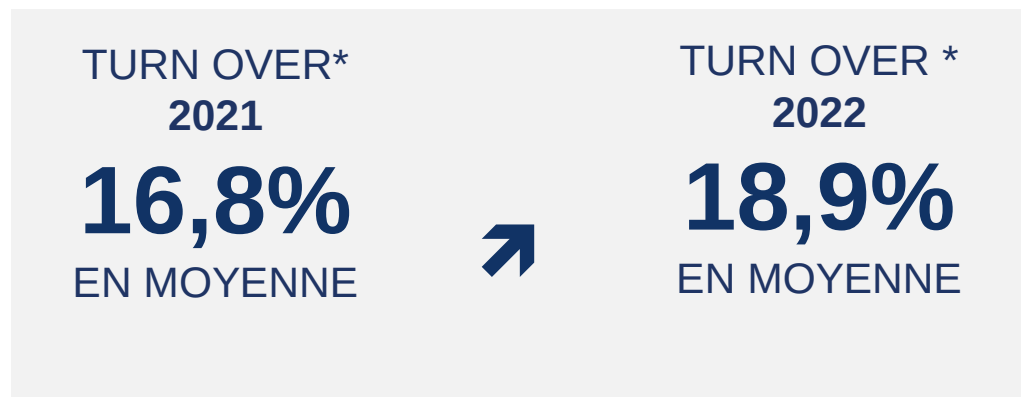
EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTEÏSME PAR TYPE D'ETABLISSEMENT ENTRE 2021 ET 2022



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

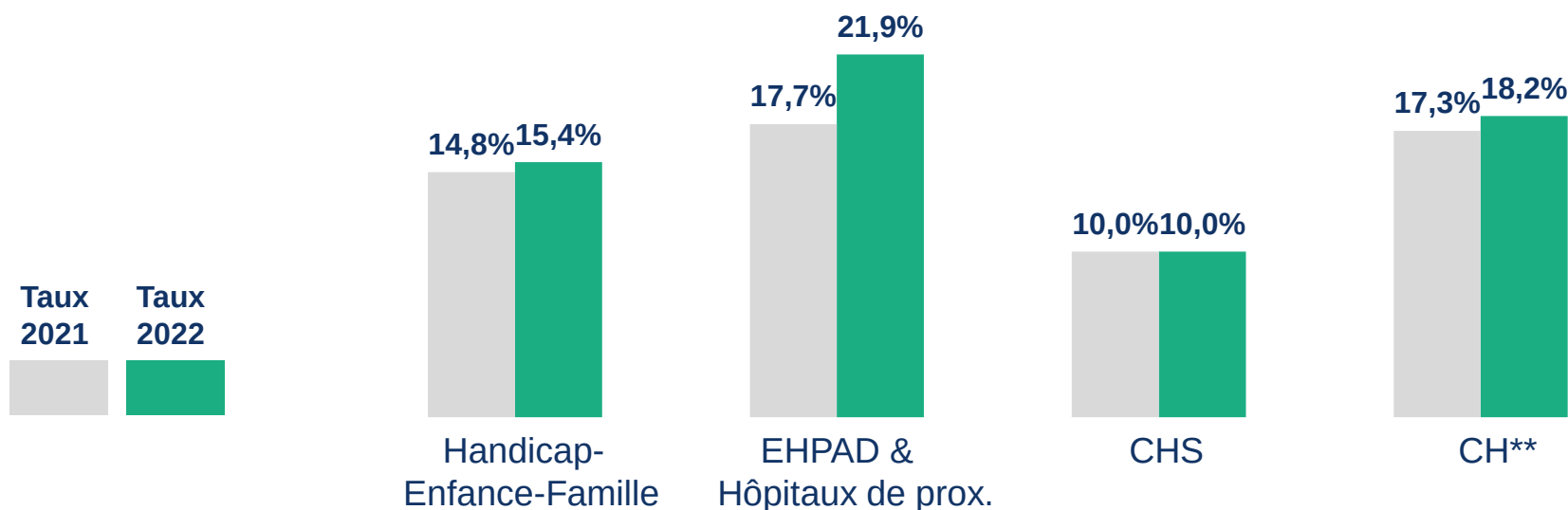
NB : Effectifs trop faibles pour exprimer des résultats pour les CHU

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



Plus spécifiquement :
Vaucluse : 25,4%

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



(*) Turn Over déclaré dans le bilan social

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

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

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE



AIDE-SOIGNANT



MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE



SAGE-FEMME



ORTHOPTISTE



INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION



MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE



ORTHOPHONISTE



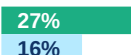
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ



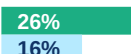
ERGOTHÉRAPEUTE



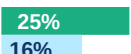
MONITEUR-ÉDUCATEUR



EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ



INFIRMIER PUÉRICULTEUR



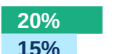
ASSISTANT DE RÉGULATION MÉDICALE



ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS



ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL (EX-AMP ET AVS)



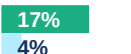
ASSISTANT SOCIAL



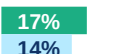
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS



PÉDICURE PODOLOGUE



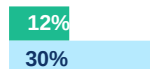
INFIRMIER EN PRATIQUE AVANCÉE



PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE



PSYCHOMOTRICIEN



CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE



TECHNICIEN DE LABORATOIRE MÉDICAL



RESPONSABLE OU ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF



Attention : chiffres sur la base des concernés

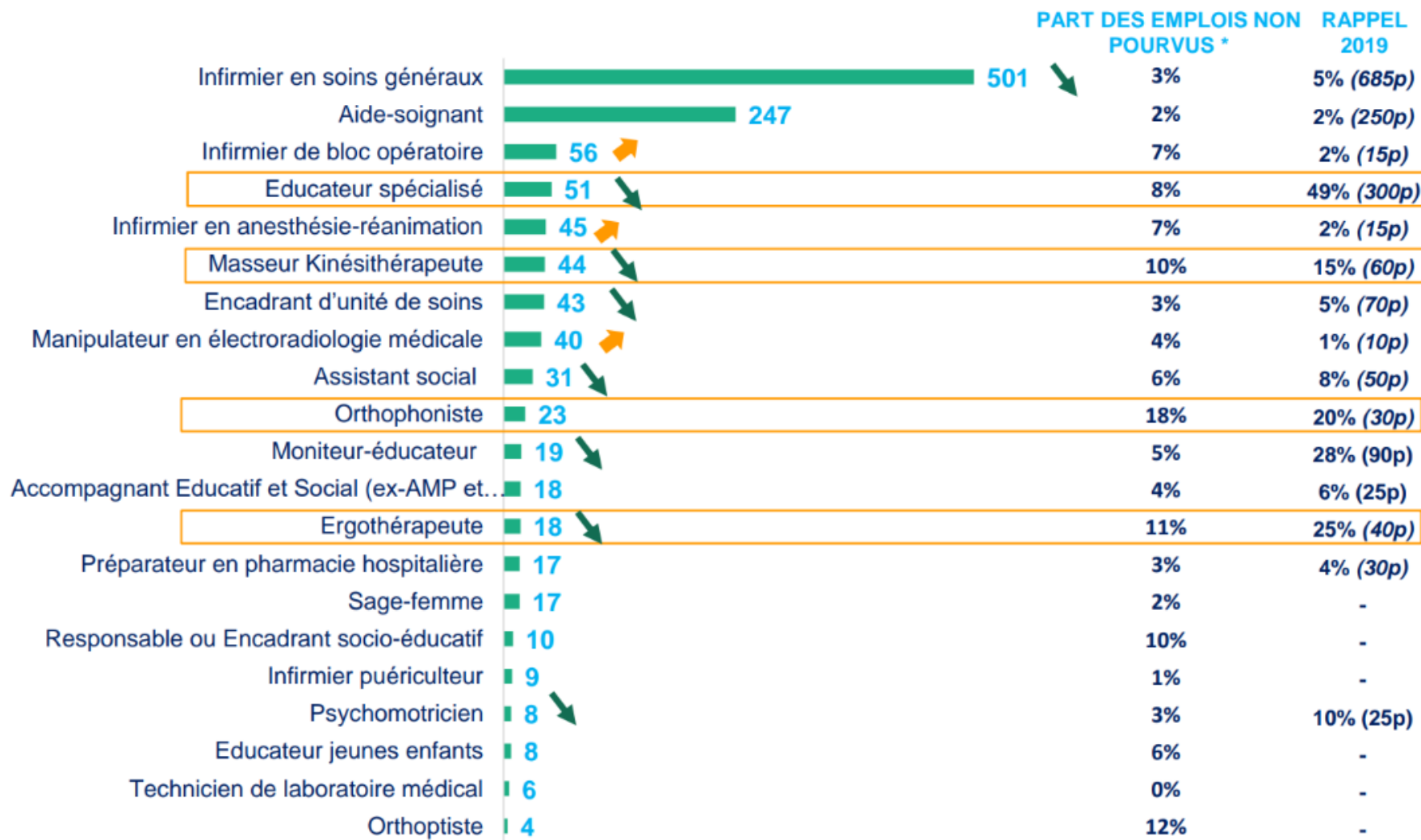
(*) Note de lecture : 58% des établissements concernés (qui ont des effectifs en poste et/ou un besoin sur ce métier) déclarent rencontrer souvent des difficultés à recruter des infirmiers en soins généraux.



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

ESTIMATION DES POSTES NON POURVUS PAR MÉTIER

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



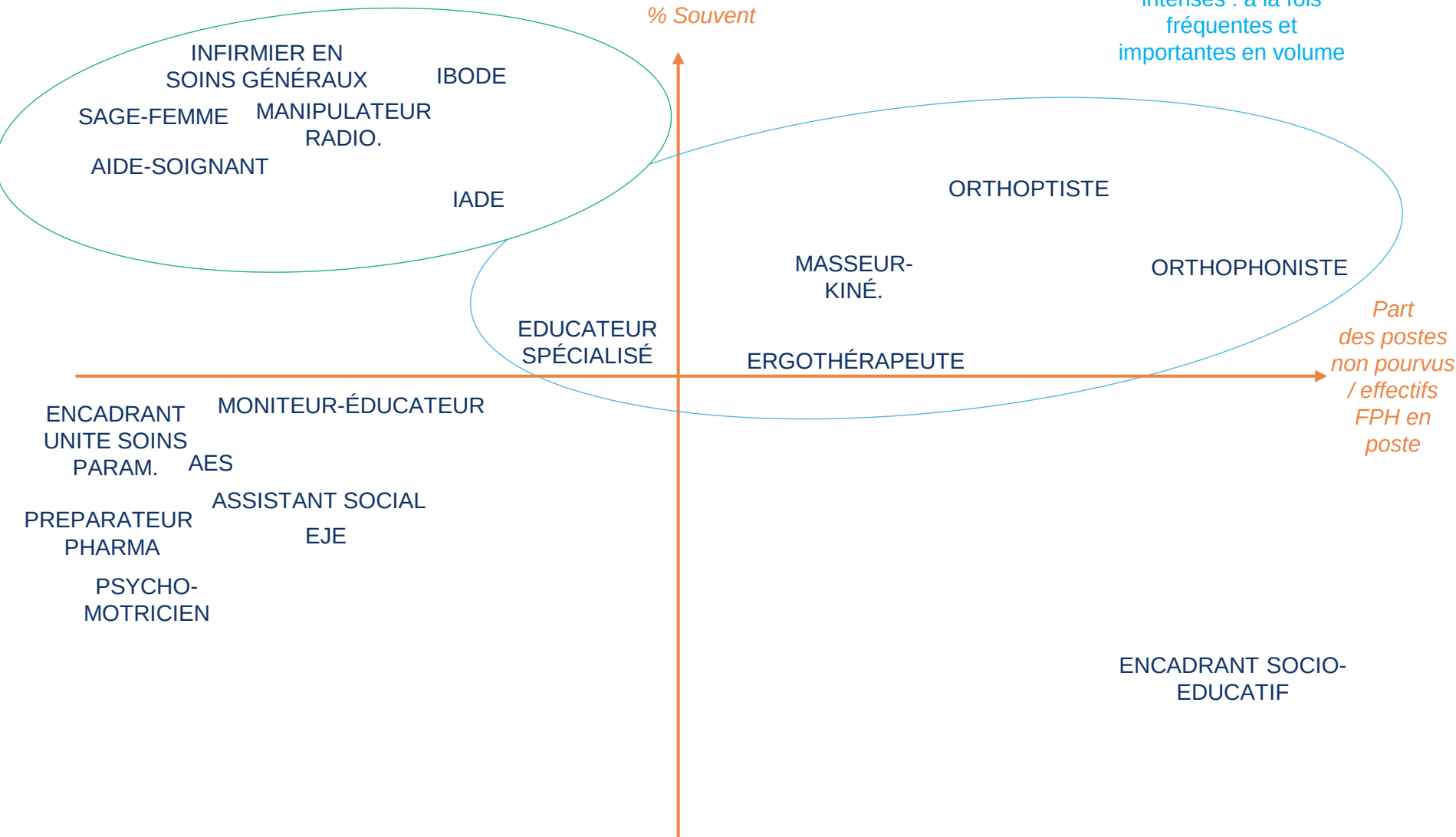
(*) Sur la base des effectifs recensés dans la cartographie des métiers 2022

INTENSITÉ ET CRITICITÉ DES TENSIONS

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

Difficulté de recrutement ressenti - % Souvent

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



DES POSTES NON POURVUS CONCENTRÉS DANS CERTAINS SECTEURS SELON LES MÉTIERS

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS PAR SECTEUR (TOP 10)

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

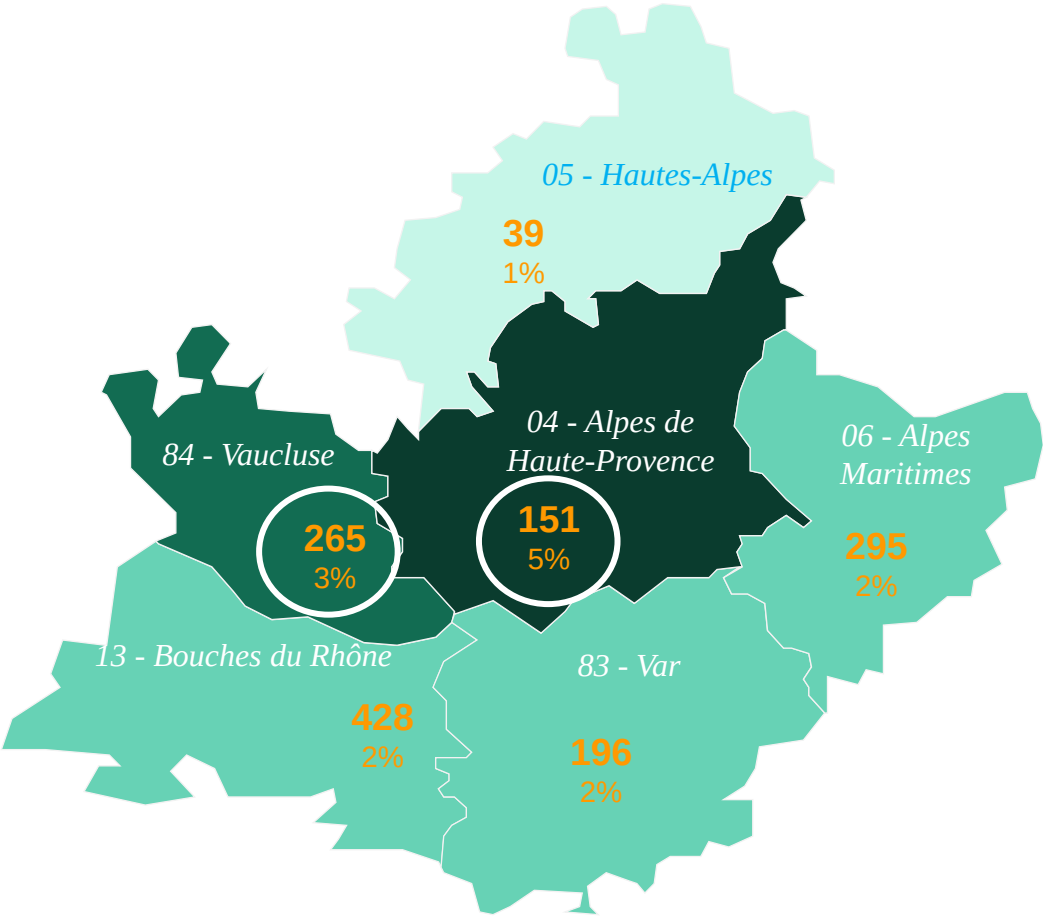
POSTES À POURVOIR PAR DEPARTEMENT – MÉTIERS DU SOIN ET ÉDUCATIFS

EN PACA

**1 374
POSTES**

POSTES EDUCATIFS ET
SOIGNANTS SONT À POURVOIR
SOIT

**2% des postes
occupés**



POSTES À POURVOIR PAR DEPARTEMENT – INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX

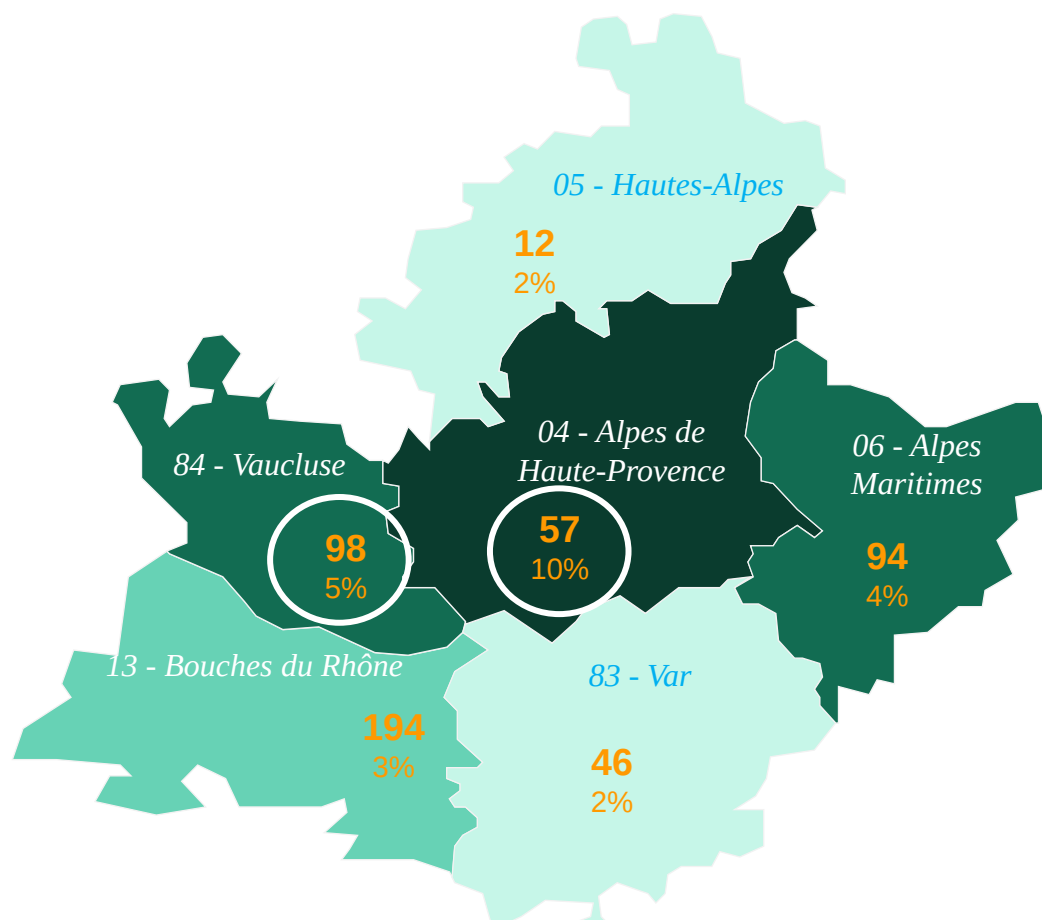
EN PACA

**502
POSTES**

D'INFIRMIERS EN SOINS
GÉNÉRAUX SONT À POURVOIR

SOIT

**3% des postes
occupés**



POSTES À POURVOIR PAR DEPARTEMENT – AIDE-SOIGNANT

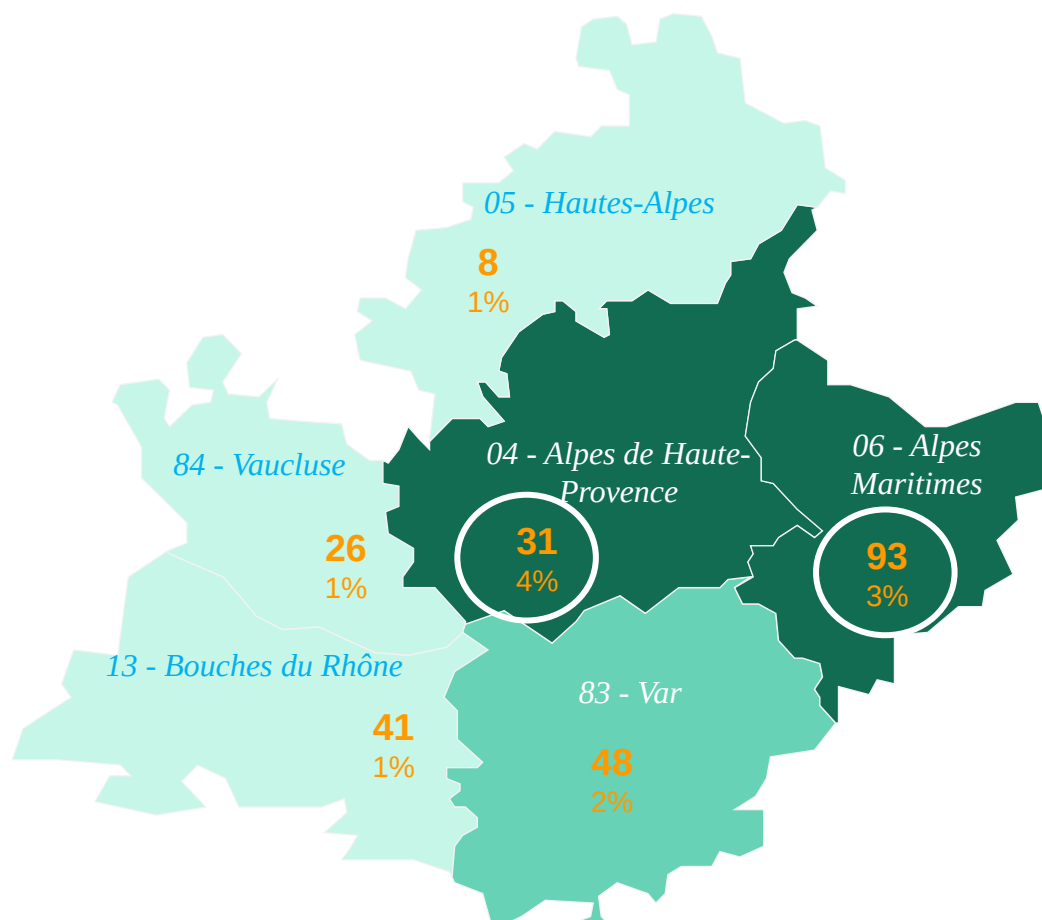
EN PACA

**247
POSTES**

D'AIDE-SOIGNANTS SONT À
POURVOIR

SOIT

**2% des postes
occupés**



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

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

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

MÉTIERS DE LA RESTAURATION-HÔTELLERIE*



MÉTIERS DE LA MAINTENANCE



MÉTIERS DE LA FINANCE ET DE LA COMPTABILITÉ



MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION



MÉTIERS DU BIONETTOYAGE



Métiers les plus cités par les établissements :

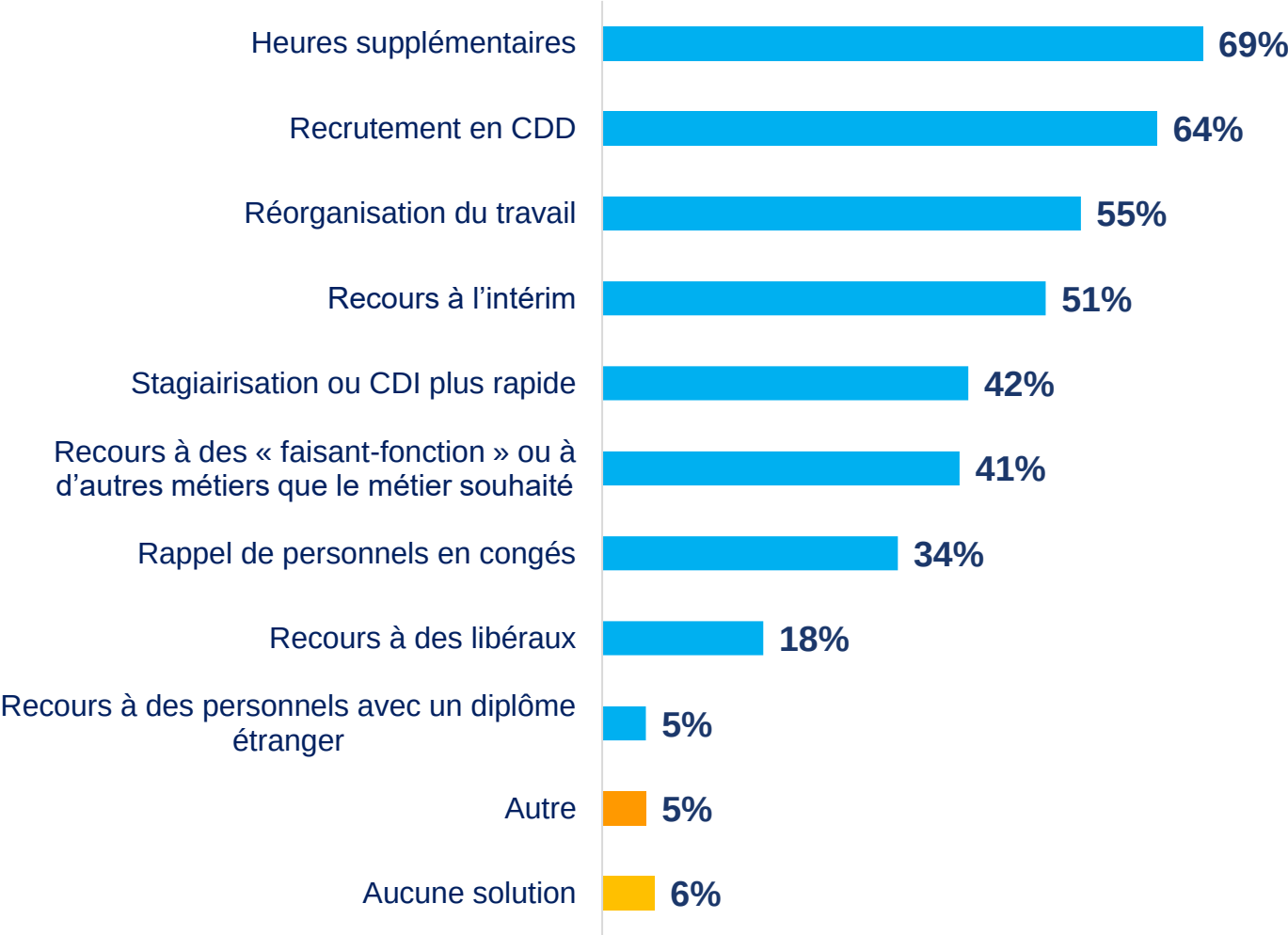
- Agent de bionettoyage / agent de services hospitaliers (ASH)
- Ingénieur technique, informaticien, agent des services techniques (plombier, électricien)
- Cuisinier, agent de restauration
- Agent administratif, gestionnaire financier/ RH, responsable financier/ RH

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

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

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

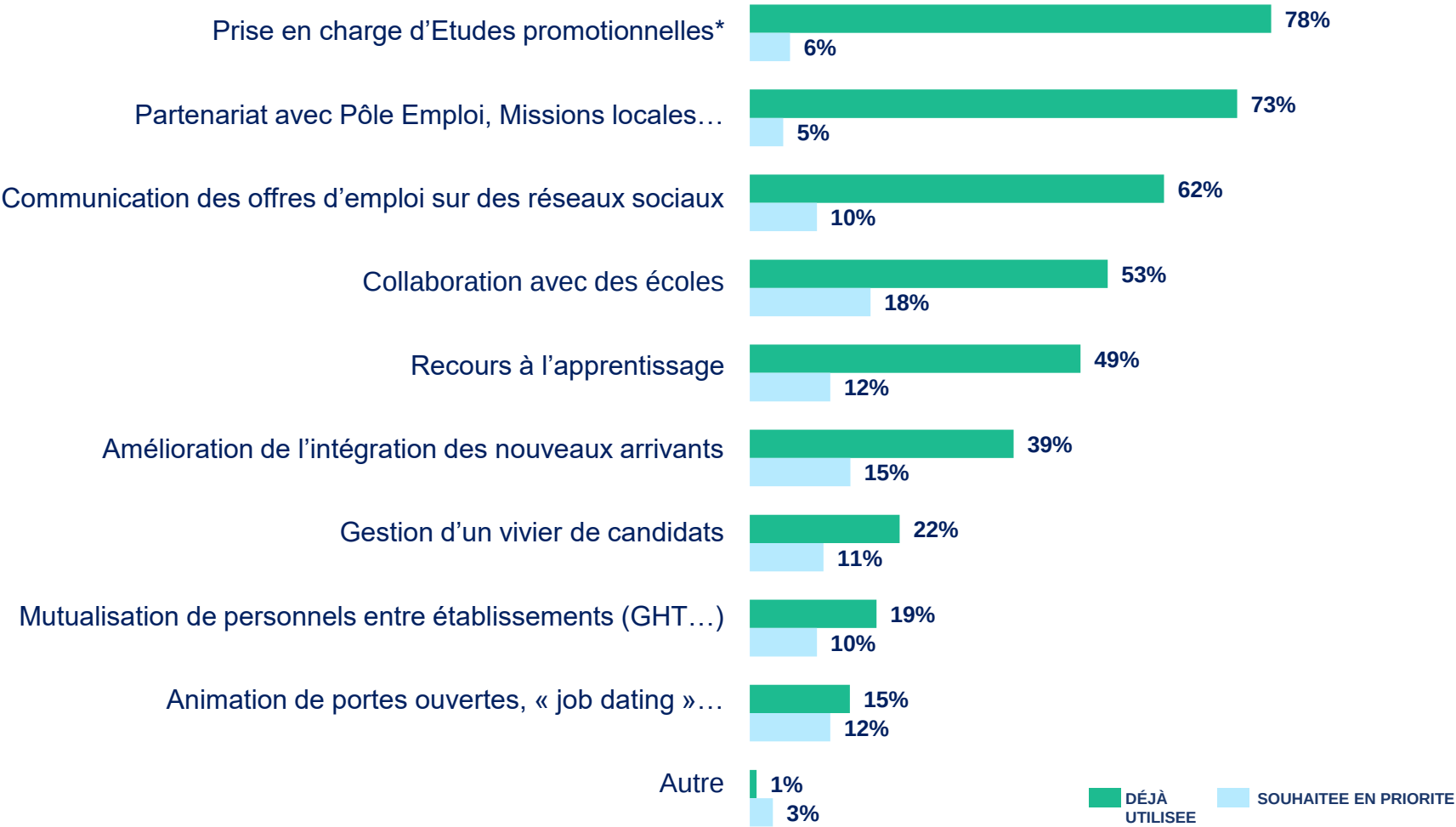
GÉNÉRALEMENT, LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES PUIS AU RECRUTEMENT EN CDD POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



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

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

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



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

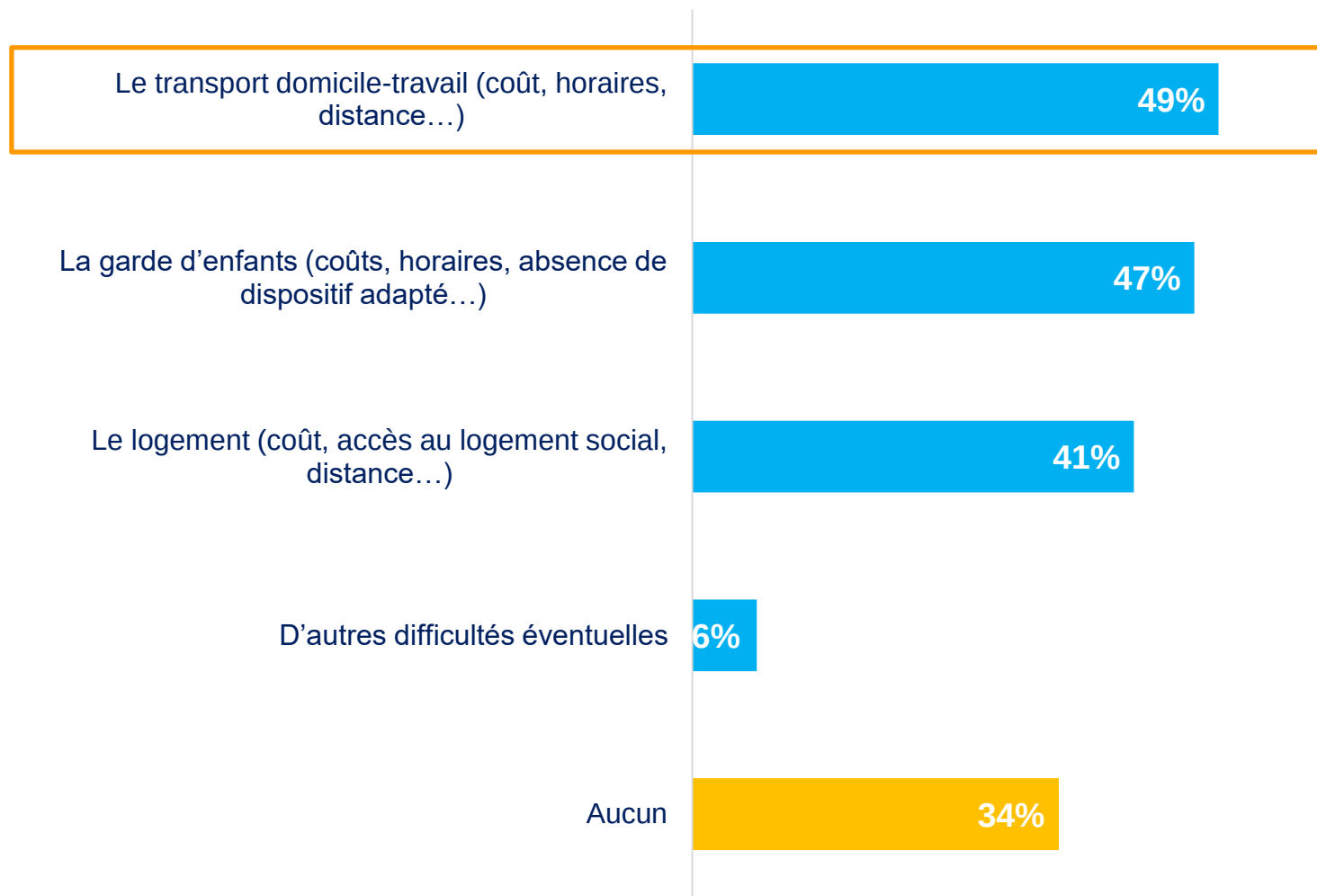
DES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES QUI MOBILISENT EN PREMIER LIEU LES ETUDES PROMOTIONNELLES, ALORS QUE LES EHPAD METTENT EN PLACE DES PARTENARIATS AVEC PÔLE EMPLOI

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

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

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

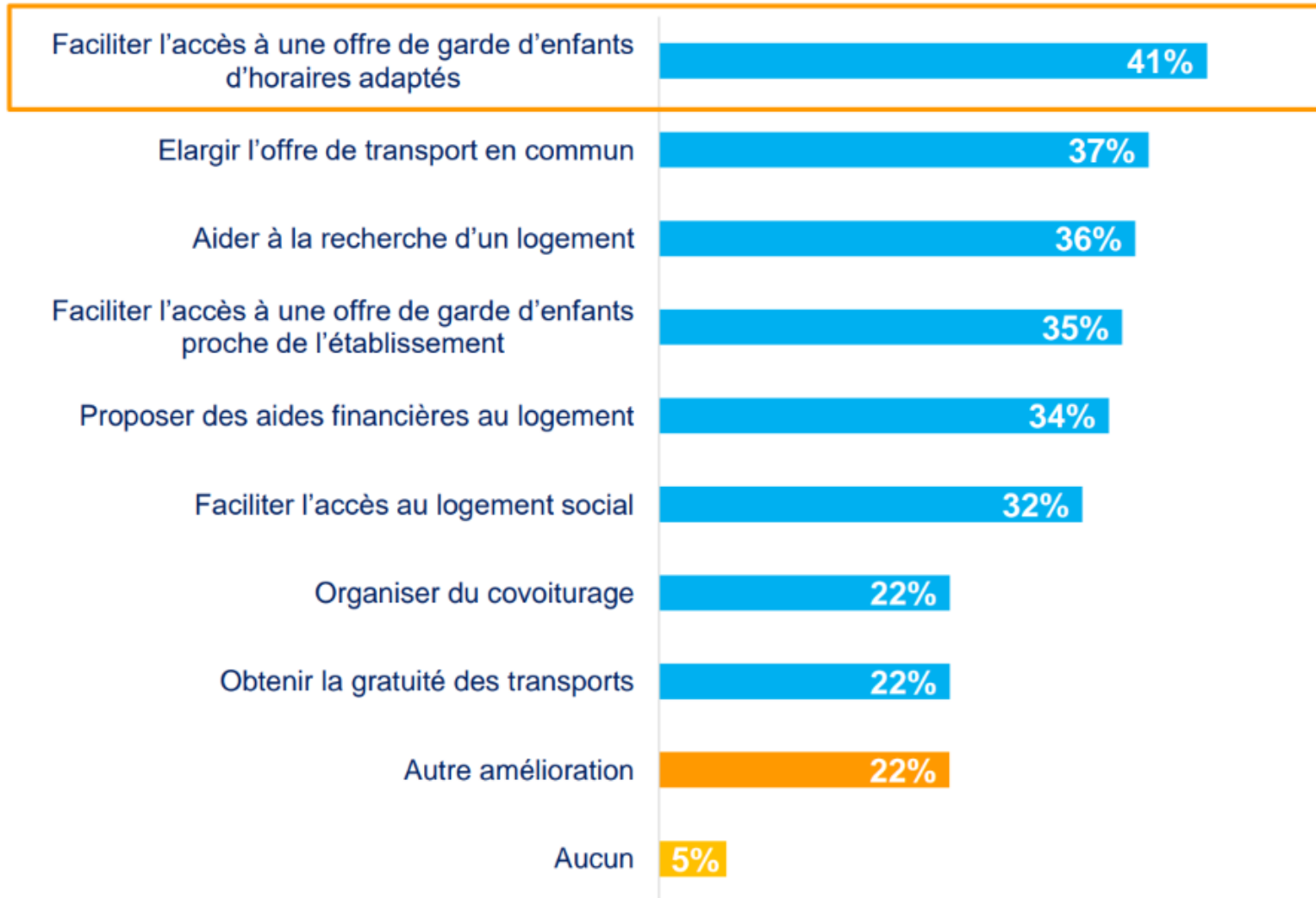
LE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL EST LE PREMIER FREIN À L'EMBAUCHE ET À LA FIDÉLISATION DES AGENTS



DES PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA LOCALISATION DES DIFFÉRENTS ÉTABLISSEMENTS

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

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

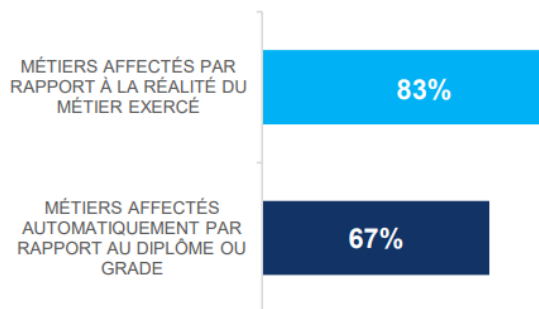


NÉANMOINS, DES ATTENTES QUI DIFFÉRENT EN FONCTION DU SECTEUR, UNE PLUS GRANDE OFFRE DE TRANSPORT POUR LES CH, LA FACILITATION DE LA GARDE D'ENFANTS POUR LES EHPAD

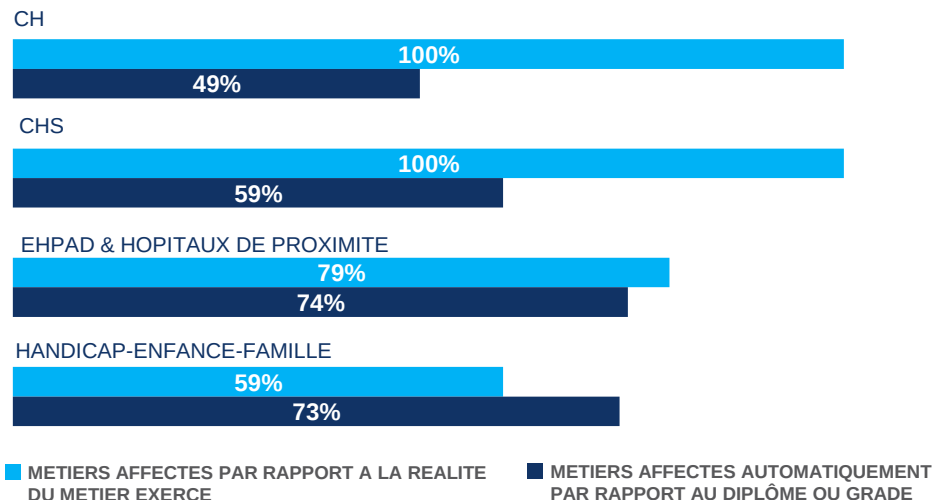
	Secteur					Département				
	Total	CH	CHS	EHPAD & Hôpitaux de proximité	Handicap-Enfance-Famille	Alpes de Haute-provence	Alpes-Maritimes	Bouches-du-Rhône	Var	Vaucluse
Faciliter l'accès à une offre de garde d'enfants d'horaires adaptés	41%	38%	-	46%	41%	66%	58%	41%	30%	26%
Elargir l'offre de transport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

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

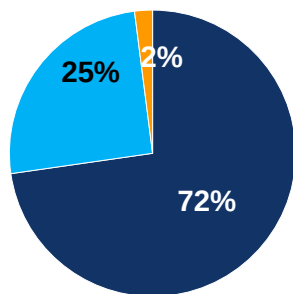
MODE D'AFFECTATION DES METIERS DES AGENTS DANS LE LOGICIEL RH



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

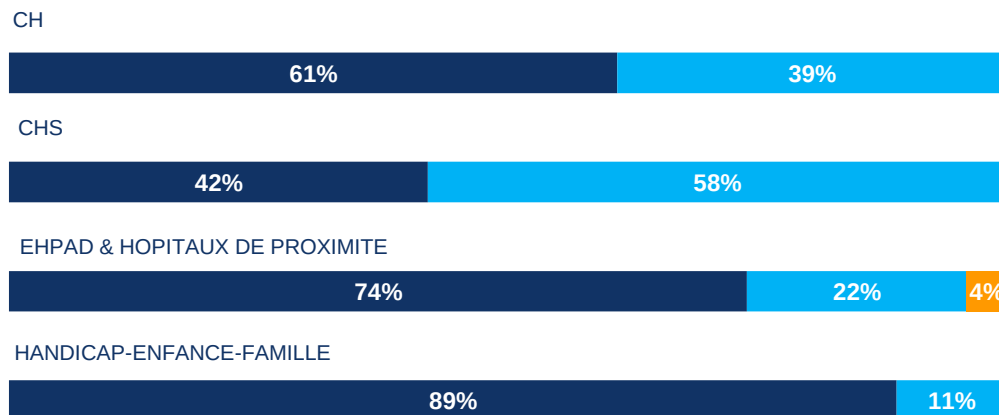


DECLINAISON DES METIERS EN FICHES DE POSTE OU FICHES-EMPLOI



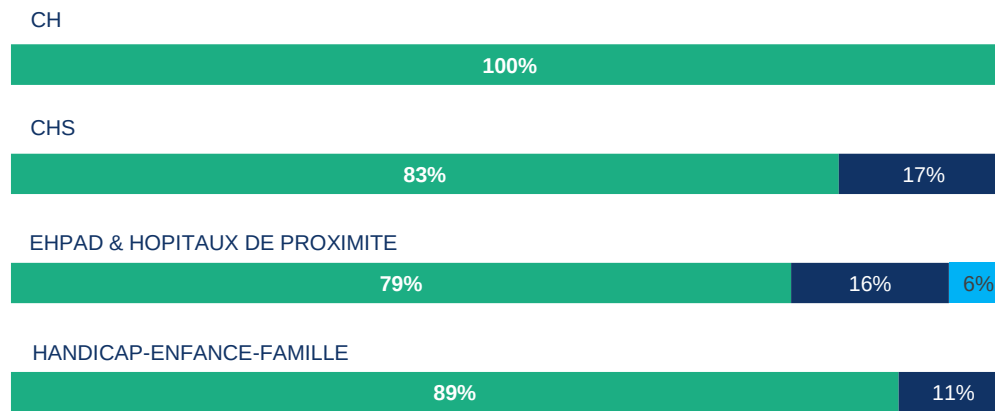
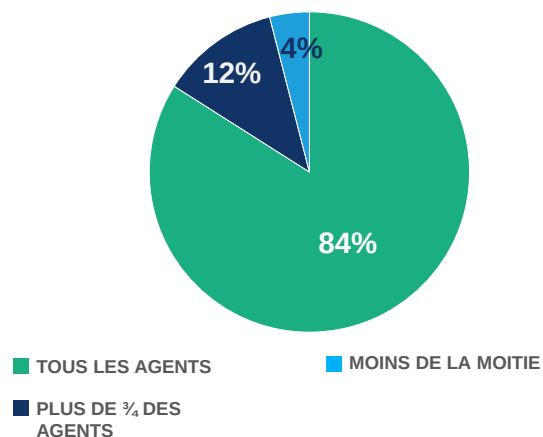
■ EN TOTALITÉ ■ EN PARTIE ■ AUCUNE

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

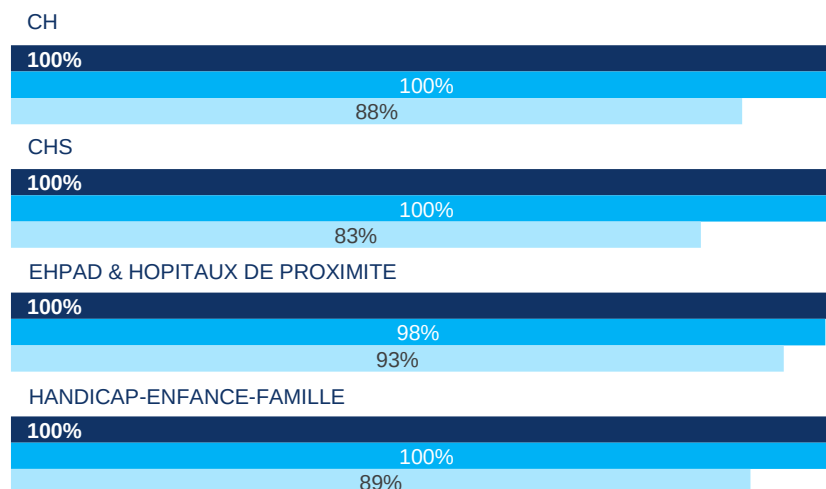
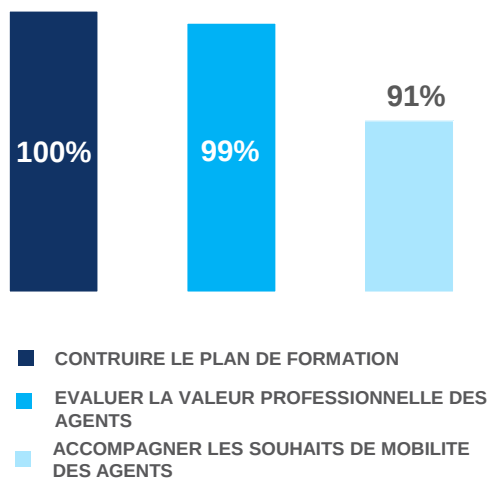


COUVERTURE ET UTILISATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

COUVERTURE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

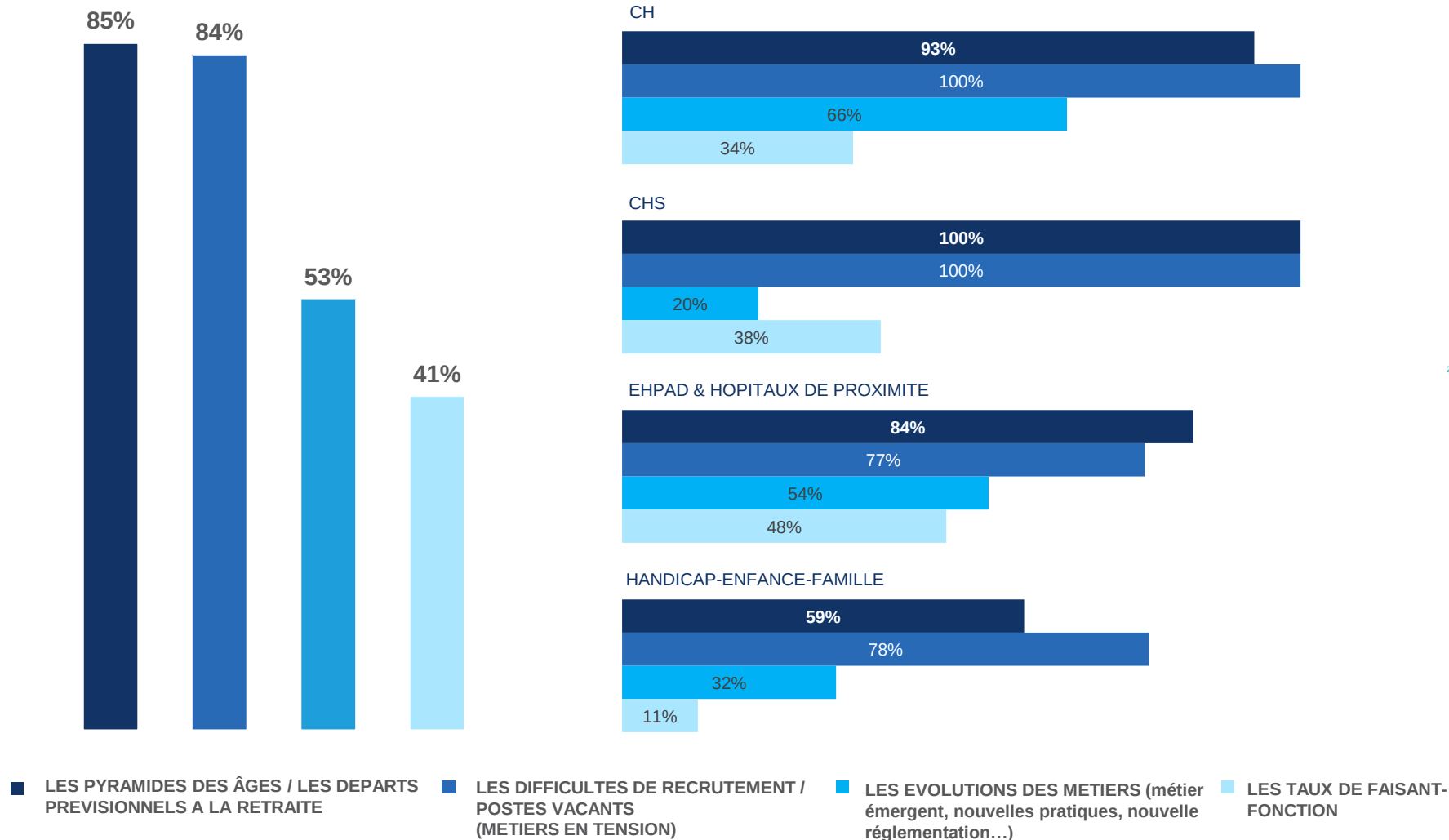


UTILISATION DES INFORMATIONS RECUEILLIES EN ENTRETIEN PROFESSIONNEL



ANTICIPATION DES BESOINS EN COMPETENCES

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



QUESTIONS-REponses, Echanges

INTRODUCTION DE L'ATELIER DE PRISE EN MAIN DE L'OUTIL DYNAMIQUE DE CARTOGRAPHIE DES METIERS

