

“opinionway

Projet soutenu par



Île de France



ILE DE FRANCE

RÉSULTATS ET ENSEIGNEMENTS

LES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE EN ILE DE FRANCE : PANORAMA ET ANALYSE PROSPECTIVE



1

Rappel du contexte et des objectifs de la démarche

CONTEXTE DE LA DÉMARCHE

- ▶ A l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, les coopérations s'organisent, de nouveaux métiers apparaissent, d'autres nécessitent de nouvelles compétences, il est indispensable de disposer d'instruments de pilotage. **La GPMC est cet outil qui permet à la fois de développer une gestion dynamique et préventive des ressources humaines et de construire une démarche prospective et stratégique en phase avec le projet d'établissement.**
- ▶ L'ANFH propose ainsi depuis 2009 une offre de services visant à accompagner les établissements de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) dans leur démarche de GPMC. L'un des objectifs de cet accompagnement est de fournir des données et indicateurs métiers consolidés aux établissements.
- ▶ Suite à des premières initiatives régionales, **l'ANFH a décidé en 2013 de mettre en place et déployer un dispositif national d'élaboration de cartographies régionales des métiers.**
- ▶ En 2016, la Délégation Ile de France s'est inscrite dans ce projet national avec la réalisation d'une cartographie territoriale des métiers **au 31 octobre 2016.**

OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

- ▶ **Les enjeux de cette cartographie régionale des métiers sont les suivants :**
 - › Disposer de données quantitatives sur les métiers exercés en Ile de France, par territoire de santé, ainsi que par catégorie d'établissements ;
 - › Disposer d'une vision claire et prospective des évolutions du secteur santé, social et médico-social ;
 - › Disposer d'une analyse qualitative et prospective des problématiques RH (difficultés de recrutement, reclassements professionnels, besoins de qualification, évolutions attendues...) ;
 - › Adapter la prise en charge des EP sur les fonds mutualisés au regard des besoins des établissements ;
 - › Être force de propositions auprès des partenaires territoriaux notamment pour les actions à mettre en œuvre de manière collective.



En définitive, faire de la cartographie des métiers le point de départ d'une démarche GPMC sur le territoire.



Le dispositif et les partis pris méthodologiques

UNE DOUBLE DÉMARCHE

- ▶ Cette démarche a concerné **l'ensemble des établissements adhérents de la FPH en région Île-de-France** soit 135 établissements (152 995 agents représentés)

Les 2 volets de la démarche

Cartographie des métiers



Les données RH fournies et validées par les établissements



Initialement hors du périmètre de la cartographie, l'APHP y a été intégrée en mai

Enquête prospective



Les réponses des DRH ou Directeurs d'établissement (Hors APHP)

NOS PARTIS PRIS MÉTHODOLOGIQUES

Le périmètre d'affectation des métiers

La population recensée dans cette Cartographie est constituée de **tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière dont les établissements étaient employeur au 31 octobre 2016**, quel que soit leur temps de travail.

Etaient inclus : les titulaires, les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels (permanent ou de remplacement), les contrats aidés et les personnels en formation professionnelle.

Etaient donc exclus : les personnels qui n'étaient pas en situation d'activité (disponibilité, détachement, congé parental, etc.) et les personnels médicaux

La nomenclature de référence

Les métiers affectés aux agents sont ceux du **Répertoire National des Métiers de la FPH v2 2008** (version la plus utilisée à ce jour dans la FPH) afin de pouvoir agréger les données à l'échelle régionale et nationale.

Les principes d'affectation métiers

Il était préconisé aux établissements **d'affecter le métier réellement exercé par l'agent**, même s'il n'avait pas la qualification requise.

LA PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS À LA CARTOGRAPHIE

En Ile de France, **53%** des établissements adhérents ont mené la démarche à son terme, soit un **taux de couverture agents de 83%**.



Entités juridiques
(135 en IDF)



soit 53%

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Participation :
55%



Agents
(152 995 en IDF)



soit 83%

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Couverture :
78%



LA PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENT A LA CARTOGRAPHIE

	Adhérents (hors APHP)	Engagés (finalisés)	%
Nombre d'établissements	135	72	53%
Par catégorie			
CH & APHP	48	29	60%
CHS	11	9	82%
EHPAD	54	29	54%
Handicap Enfance Famille	22	5	23%
Par département			
75	3	3	100%
77	34	15	44%
78	20	7	35%
91	17	13	76%
92	21	14	67%
93	15	8	53%
94	12	6	50%
95	12	5	42%
Par GHT			
GHT 77 Nord	4	0	0%
GHT 77 Sud	5	5	100%
GHT 93 Est	3	2	67%
GHT 93/95	2	2	100%
GHT 94 Est	2	2	100%
GHT 94 Nord	2	2	100%
GHT Hauts-de-Seine	5	4	80%
GHT Ile-de-France Sud	2	2	100%
GHT Nord Essonne	2	1	50%
GHT Nord-Ouest Val-d'Oise	3	1	33%
GHT Psy Sud Paris	3	3	100%
GHT Sud Val-d'Oise - Nord Hauts-de-Seine	3	1	33%
GHT Yvelines Nord	6	4	67%
GHT Yvelines Sud	10	2	20%
Paris-psychiatrie et neurosciences	3	3	100%

3

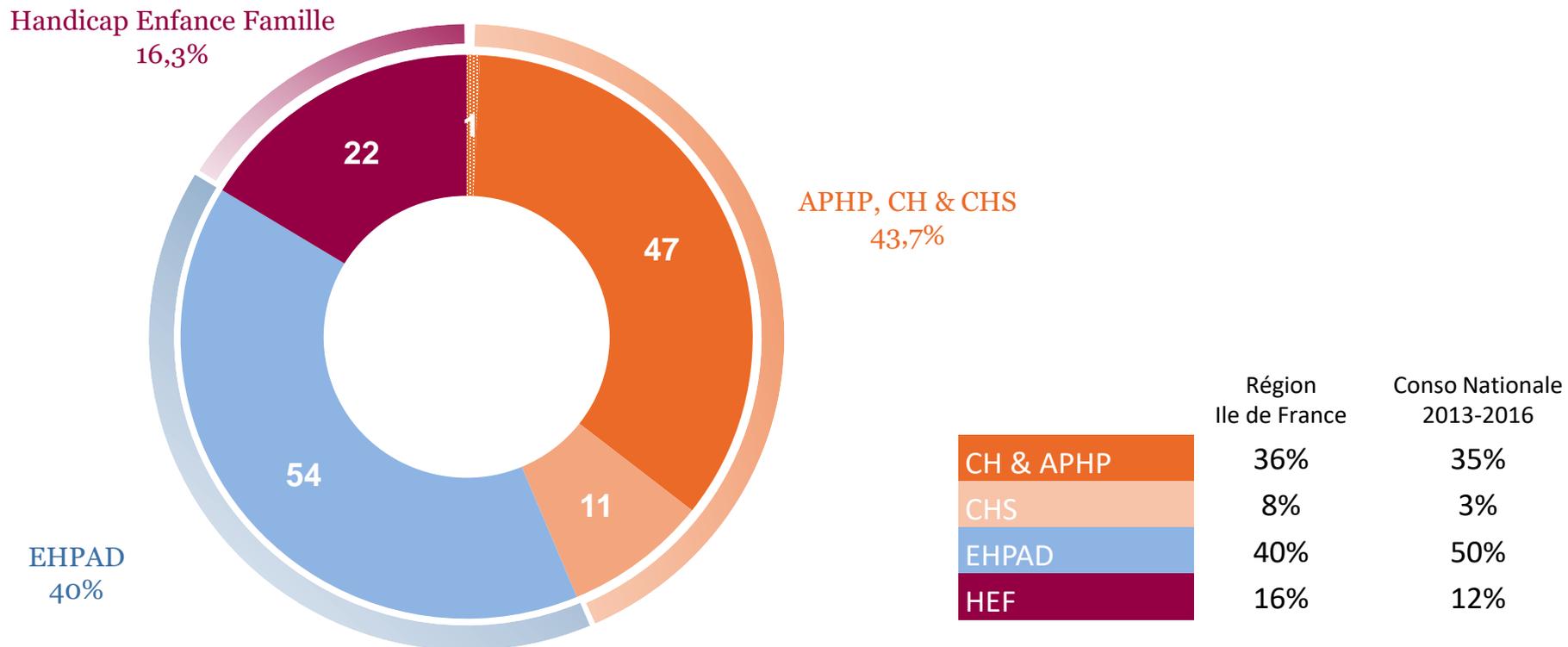
Quelques éléments de contexte sur la région Ile de de France

La répartition des établissements et des effectifs de la FPH en Ile de France*

*Source ANFH

UN RELATIF ÉQUILIBRE ENTRE LES EPHAD ET LES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES (APHP, CH & CHS) AU SEIN DE LA RÉGION ILE DE FRANCE

Répartition des entités juridiques (EJ) par catégorie d'établissements

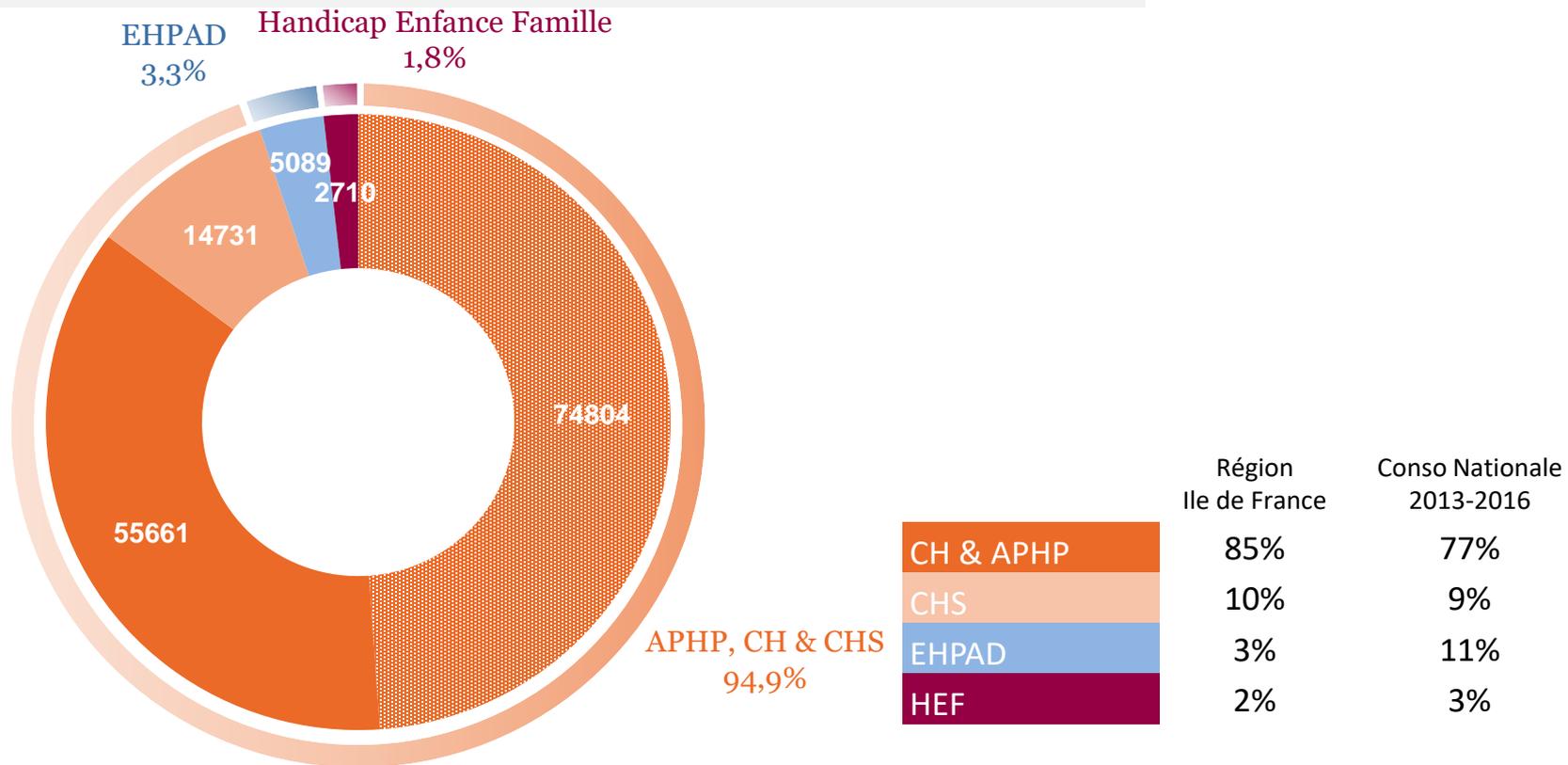


APHP
 CH
 CHS
 EHPAD
 Handicap Enfance Famille

Source : Base de données établissements de l'ANFH IDF

MAIS DES EFFECTIFS QUI SE CONCENTRENT TRÈS NETTEMENT DANS LE SECTEUR SANITAIRE COMPTE TENU DE LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

Répartition des effectifs de la FPH par catégorie d'établissements



APHP
 CH
 CHS
 EHPAD
 Handicap Enfance Famille

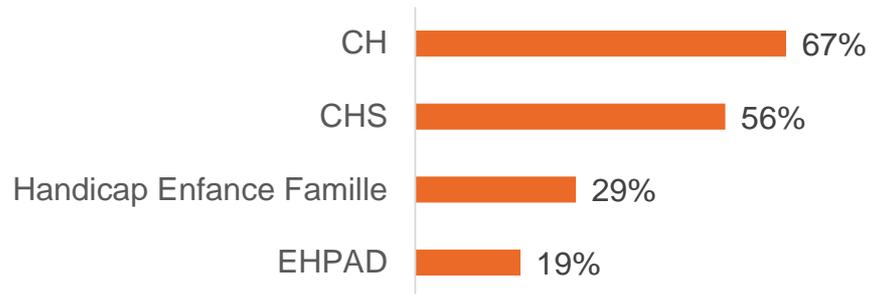
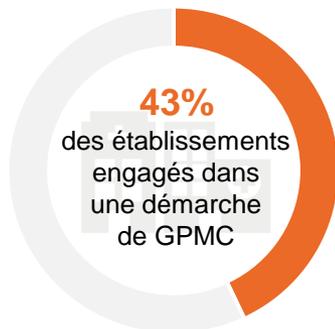
Source : Base de données établissements de l'ANFH IDF

L'état d'avancement des établissements de la FPH en matière de GPMC*

*Source enquête Cartographie des métiers ANFH / OpinionWay

LA GPMC DANS LES ÉTABLISSEMENTS FPH EN ILE DE FRANCE*

- ▶ En 2017, moins d'1 établissement francilien sur 2 (43%) déclarait s'être engagé dans une démarche de GPMC



- ▶ Dans la pratique, une grande majorité des établissements a toutefois déjà mis en œuvre au moins une action en lien avec une démarche de GPMC, que ce soit :
 - › La mise en place ou l'amélioration des entretiens professionnels : **82%**
 - › L'élaboration ou l'actualisation des fiches de poste : **77%**
 - › Le recensement des métiers (liste) : **71%**
 - › La cartographie des métiers (affectation des agents par métier) : **55%**
 - › La mise en œuvre de plans d'actions RH (recrutement, formation, tutorat, ...) : **51%**
 - › L'évaluation des compétences disponibles et à développer : **32%**
 - › L'exploitation des données dans une vision prospective et la déf. de plans d'actions RH : **8%**

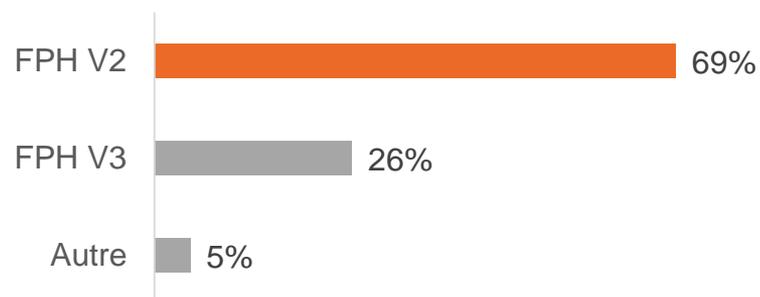
* Hors APHP

ZOOM SUR LES ÉTABLISSEMENTS AYANT DÉJÀ INITIÉ UNE CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS*

- ▶ Plus de la moitié des établissements déclarent avoir déjà réalisé une affectation des métiers aux agents (vs 56% dans la consolidation nationale)



- ▶ Nomenclature des métiers utilisée



* Hors APHP

4

Les résultats de la cartographie des métiers en Ile de France

Les caractéristiques socio-professionnelles des agents en Ile de France

LES MÉTIERS DE LA FPH EN ILE DE FRANCE EN QUELQUES CHIFFRES

152 995

agents de la FPH en Ile de France répartis sur

9 familles de métiers

et **183 métiers**

3
Principaux métiers



Infirmier(ère) en soins généraux

23,5%



Aide-soignant(e)

20,4%



Agent de bio-nettoyage

4,6%

Profil type d'un agent de la FPH en Ile de France

78%
une femme

75%
titulaire

41,3
âge médian

86%
dans un établissement
sanitaire hors
santé mentale



66%
soignants

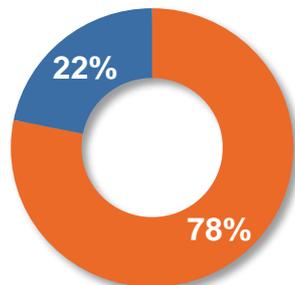


34%
non soignants



LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES 152 995 AGENTS DE LA FPH EN ILE DE FRANCE

Sexe



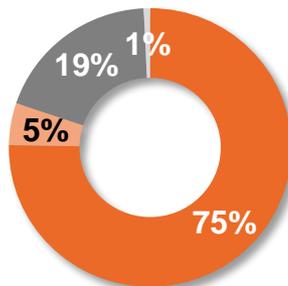
Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Homme : 19%
Femme : 81%



■ Homme ■ Femme

Statut des agents sur le métier



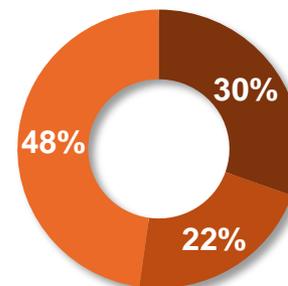
Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Titulaire : 75%
Contractuel : 18%



■ Titulaire ■ Contractuel
■ Titulaire stagiaire ■ Contrat aidé

Catégorie d'emploi



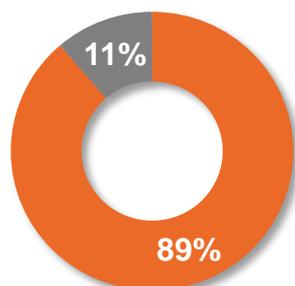
Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Cat. A : 26%
Cat. B : 20%
Cat. C : 54%



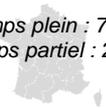
■ A ■ B ■ C

Temps plein / Temps partiel



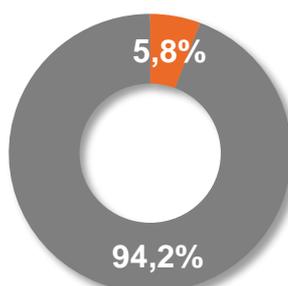
Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Temps plein : 79%
Temps partiel : 21%



■ Temps plein ■ Temps partiel

Encadrement*



Consolidation
2013-2016
(10 délégations)

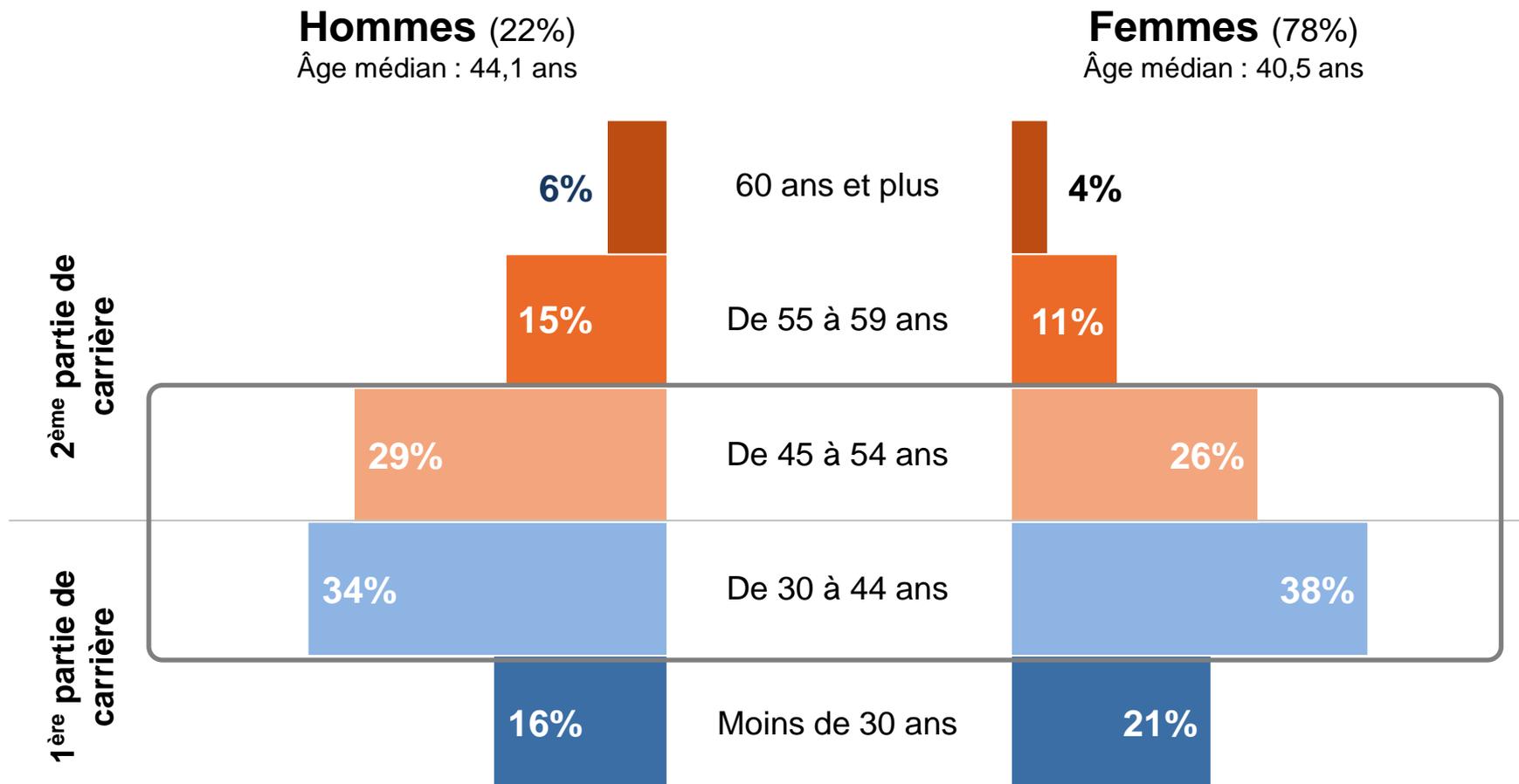
Encadrant : 4,7%
Non encadrant : 95,3%



■ Encadrant ■ Non encadrant

* Métiers ayant une fonction d'encadrement dans le Répertoire de métiers de la FPH v2

UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À PORTER SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET L'ANTICIPATION DES 2NDE PARTIES DE CARRIÈRE

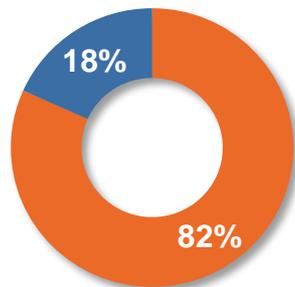


SI, INGÉNIERIE ET LOGISTIQUE : LES 3 FAMILLES DE MÉTIER AU SEIN DESQUELLES L'ÂGE MÉDIAN EST LE PLUS ÉLEVÉ

	1ère partie	2ème partie	Médiane	Consolidation
	de carrière (moins de 45 ans)	de carrière (plus de 45 ans)		2013-2016 (18 délégations)
				Médiane
Systèmes d'information	39%	61%	47,7	43,3
Ingénierie et maintenance techniques	40%	60%	47,3	47,1
Services logistiques	43%	57%	46,3	45,4
Management, gestion et aide à la décision	44%	56%	45,9	45,7
Gestion de l'information	44%	56%	45,8	45,1
Qualité, hygiène, sécurité, environnement	50%	50%	44,0	43,4
Social, éducatif et culturel, culturel, sports et loisirs	55%	45%	42,3	41,9
Soins	62%	38%	39,0	40,7
Recherche clinique	79%	21%	34,6	35,8

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES 55 661 AGENTS EXERÇANT DANS UN CH (HORS APHP)

Sexe

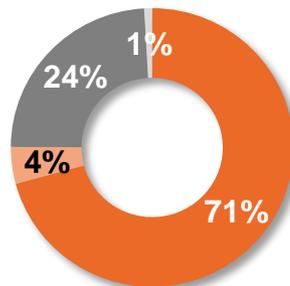


Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

Homme : 18%
Femme : 82%

Homme Femme

Statut des agents sur le métier

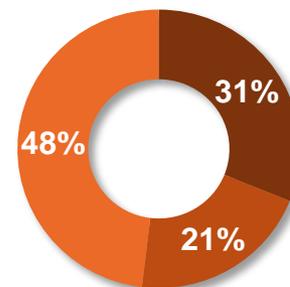


Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

Titulaire : 74%
Contractuel : 19%

Titulaire Contractuel
Titulaire stagiaire Contrat aidé

Catégorie d'emploi

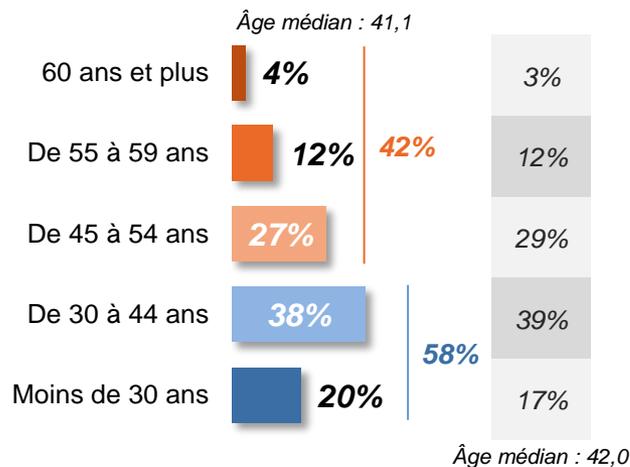


Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

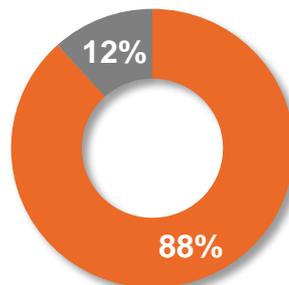
Cat. A : 25%
Cat. B : 19%
Cat. C : 56%

A B C

Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

Temps plein : 78%
Temps partiel : 22%

Temps plein Temps partiel

Encadrement



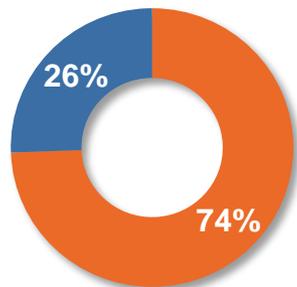
Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

Encadrant : 4,4%
Non Encadrant : 95,6%

Encadrant Non encadrant

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES 14 731 AGENTS EXERÇANT DANS UN CHS

Sexe



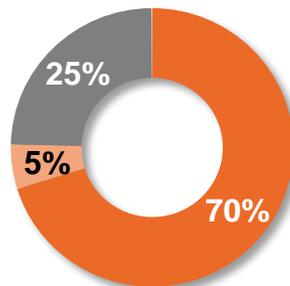
Homme Femme

Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

Homme : 27%
Femme : 73%



Statut des agents sur le métier



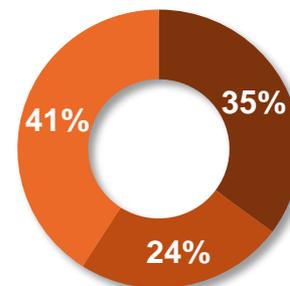
Titulaire Contractuel
Titulaire stagiaire Contrat aidé

Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

Titulaire : 82%
Contractuel : 13%



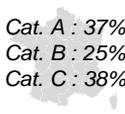
Catégorie d'emploi



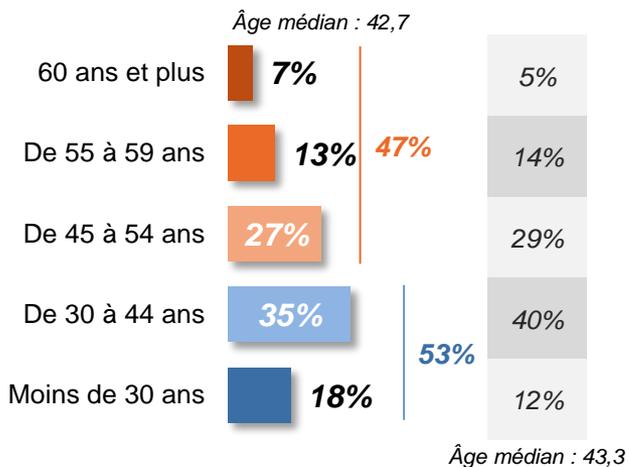
A B C

Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

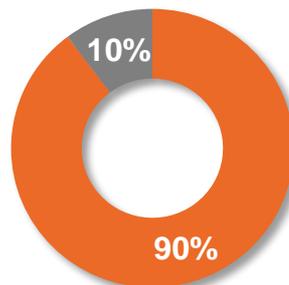
Cat. A : 37%
Cat. B : 25%
Cat. C : 38%



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



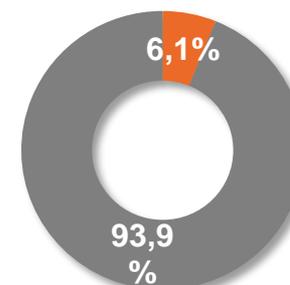
Temps plein Temps partiel

Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

Temps plein : 83%
Temps partiel : 17%



Encadrement



Encadrant Non encadrant

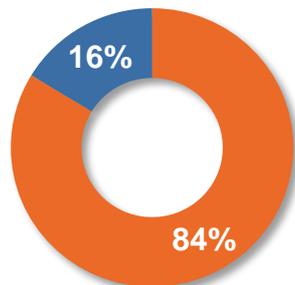
Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

Encadrant : 6,3%
Non Encadrant : 93,8%



LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES 5 089 AGENTS EXERÇANT DANS UN EHPAD AUTONOME

Sexe

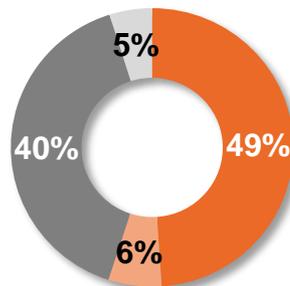


Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Homme : 13%
Femme : 87%

Homme Femme

Statut des agents sur le métier

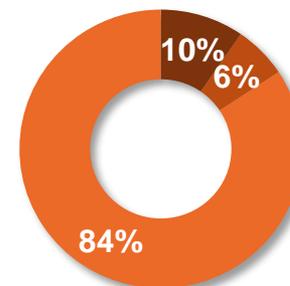


Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Titulaire : 64%
Contractuel : 27%

Titulaire Contractuel
Titulaire stagiaire Contrat aidé

Catégorie d'emploi

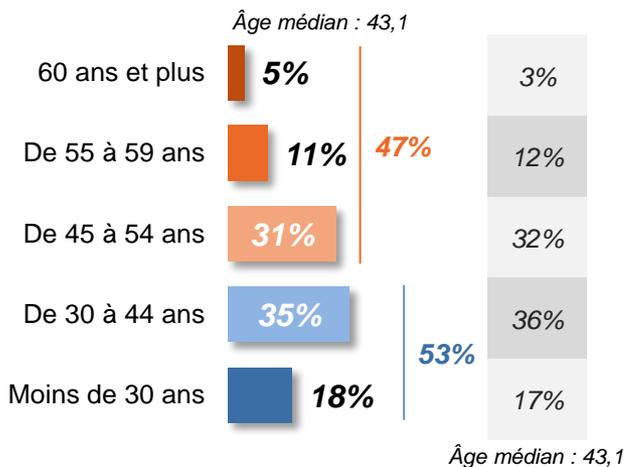


Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

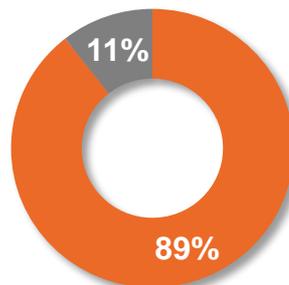
Cat. A : 10%
Cat. B : 7%
Cat. C : 83%

A B C

Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel

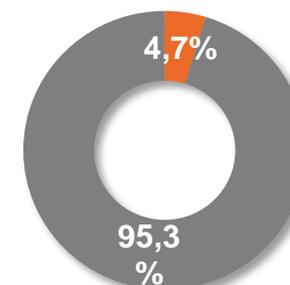


Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Temps plein : 76%
Temps partiel : 24%

Temps plein Temps partiel

Encadrement



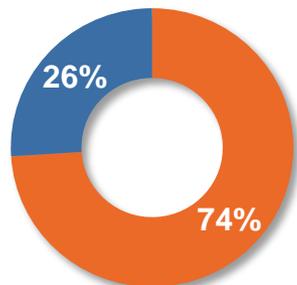
Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Encadrant : 4,1%
Non Encadrant : 95,9%

Encadrant Non encadrant

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES 2 710 AGENTS EXERÇANT DANS UN ÉTABLISSEMENT HAND ENF FAM

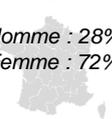
Sexe



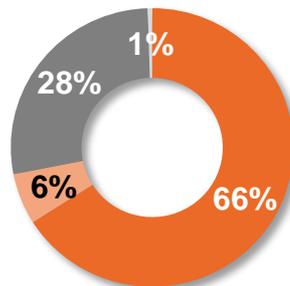
■ Homme ■ Femme

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Homme : 28%
Femme : 72%



Statut des agents sur le métier



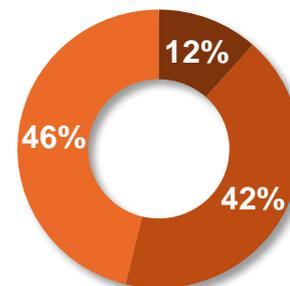
■ Titulaire ■ Contractuel
■ Titulaire stagiaire ■ Contrat aidé

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Titulaire : 69%
Contractuel : 26%



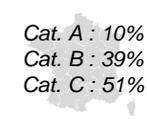
Catégorie d'emploi



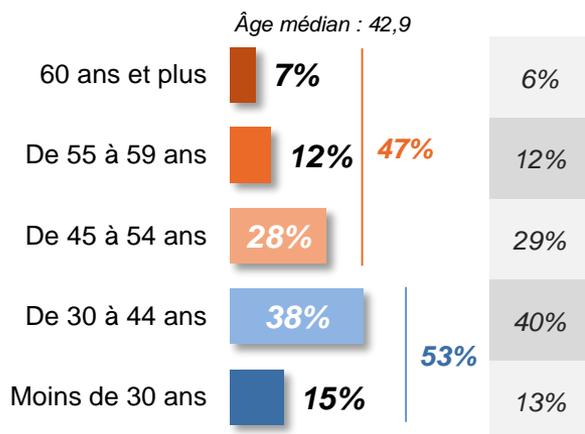
■ A ■ B ■ C

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Cat. A : 10%
Cat. B : 39%
Cat. C : 51%



Pyramide des âges

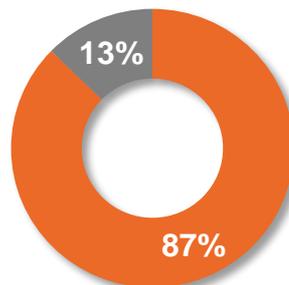


Âge médian : 42,9

53%

Âge médian : 43,1

Temps plein / Temps partiel



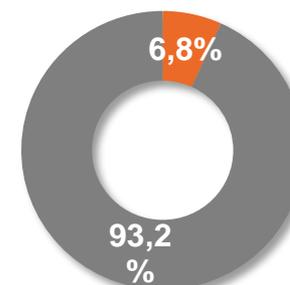
■ Temps plein ■ Temps partiel

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Temps plein : 86%
Temps partiel : 14%



Encadrement



■ Encadrant ■ Non encadrant

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

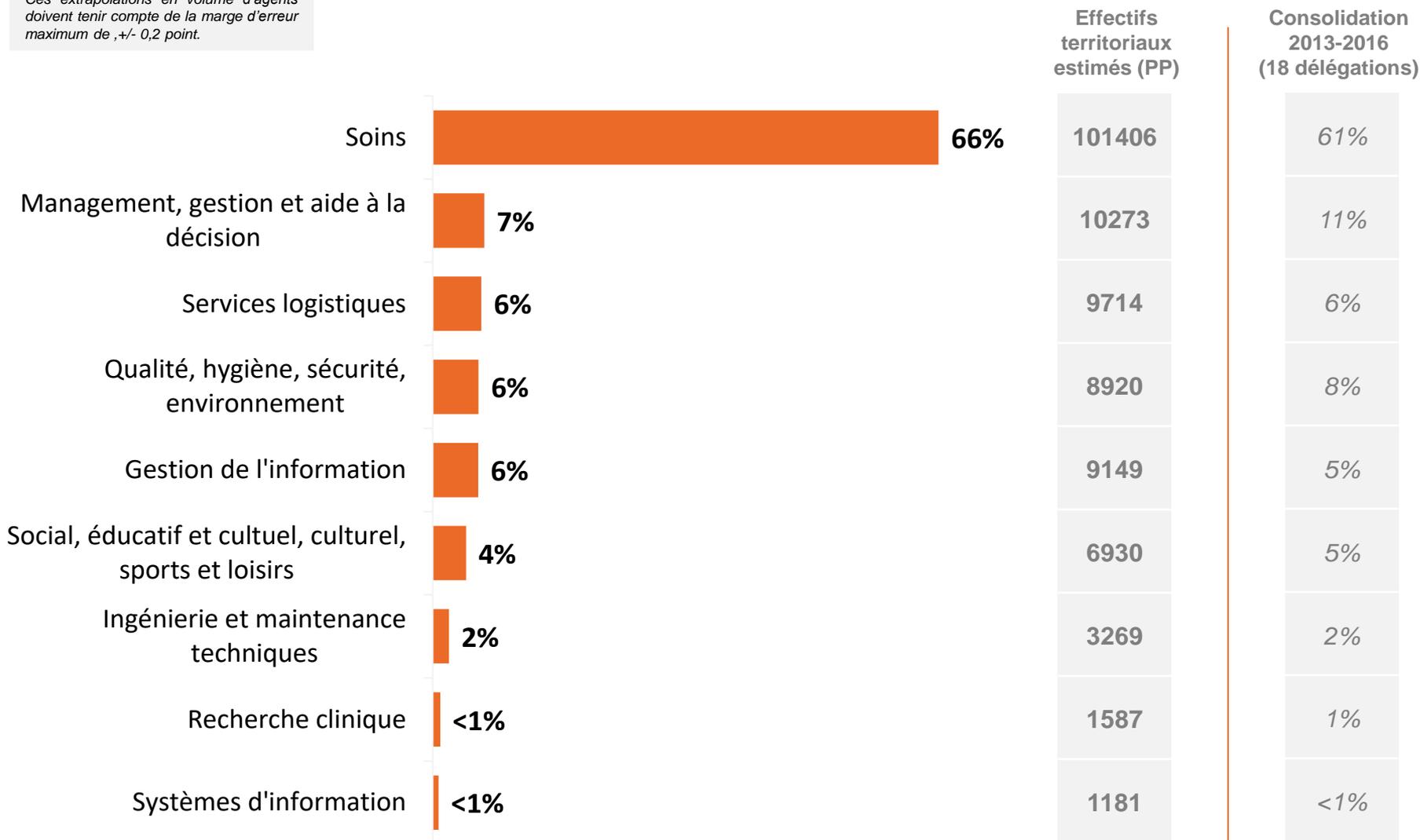
Encadrant : 6,5%
Non Encadrant : 93,5%



Les familles de métiers et métiers de la FPH en Ile de France

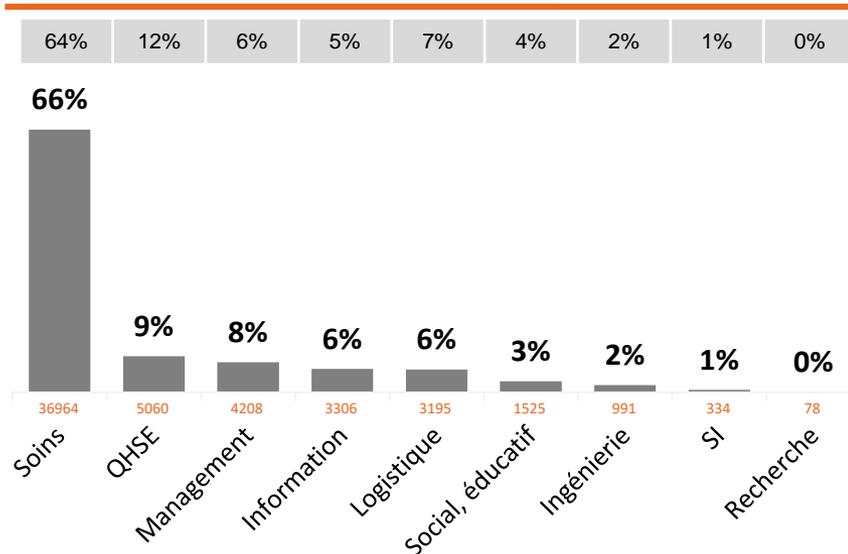
UNE PRÉDOMINANCE DES MÉTIERS DES « SOINS » QUI REPRÉSENTENT PLUS DE 6 AGENTS SUR 10

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

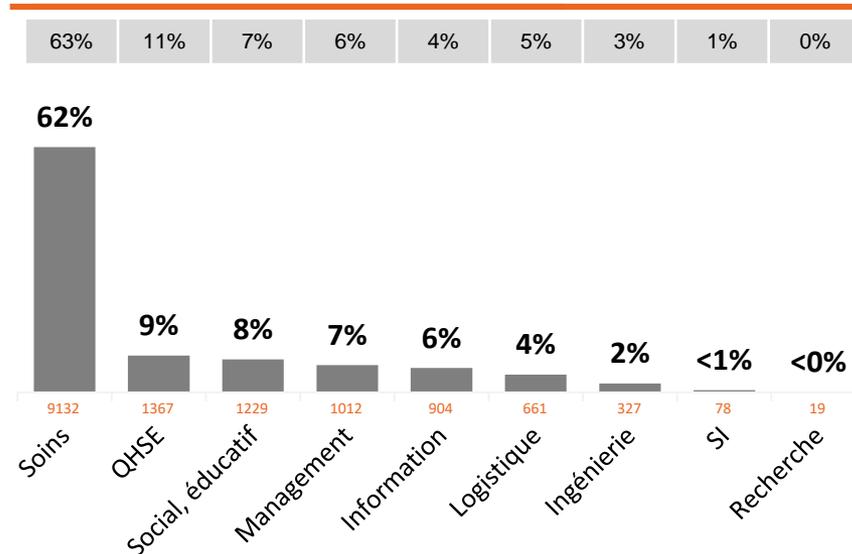


RÉPARTITION DES FAMILLES DE MÉTIERS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

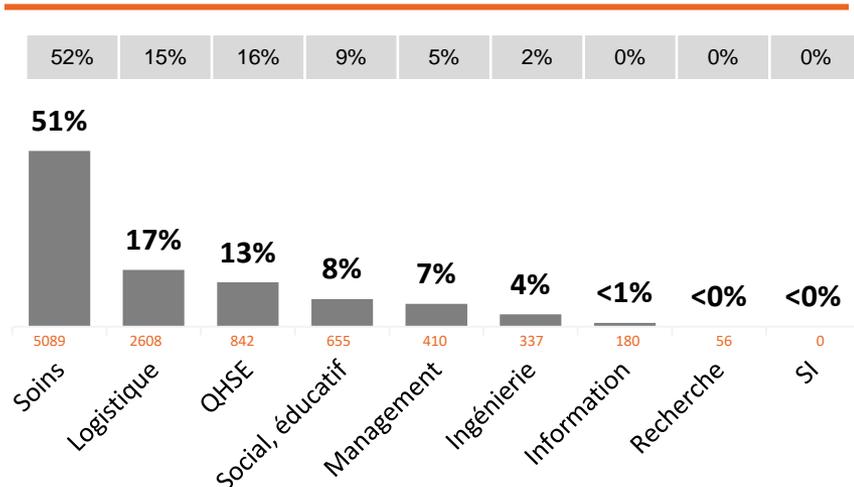
CH : 55 661 agents (hors APHP)



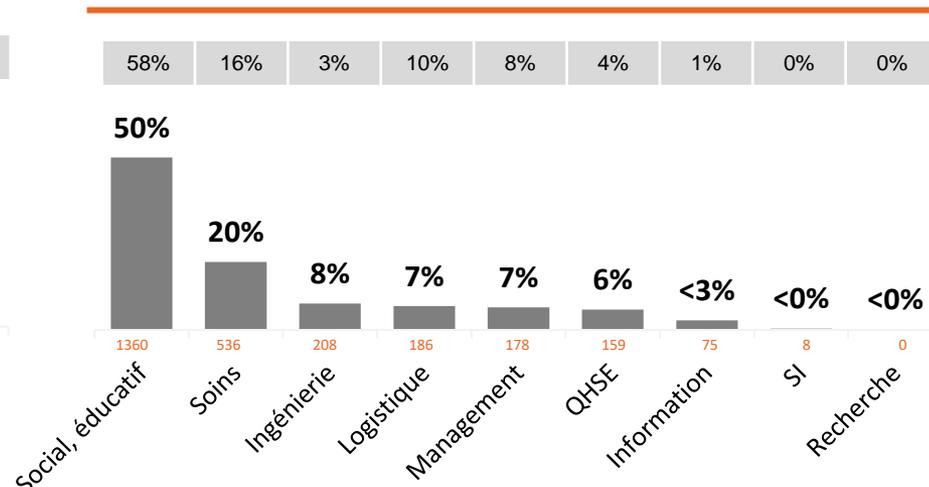
CHS: 14 731 agents



EHPAD : 5 089 agents



Handicap Enfance Famille : 2 710 agents



TOP 10 DES MÉTIERS DE LA FPH EN ILE DE FRANCE

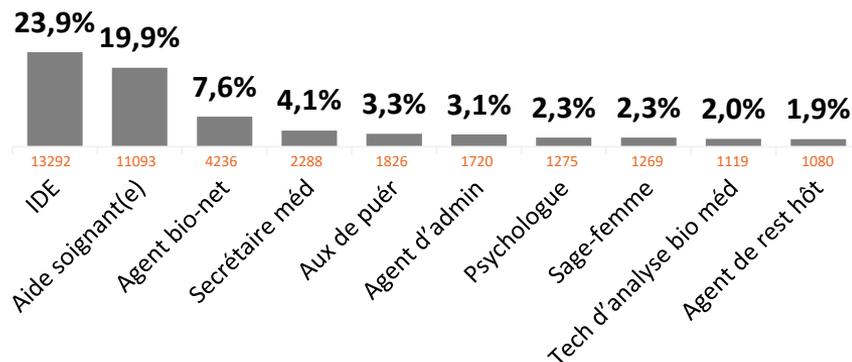
Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

		Effectifs territoriaux estimés (PP)	ETP territoriaux estimés	Consolidation 2013-2016 (18 délégations)
Infirmier(ère) soins généraux	23,5%	35957	34988	21,8%
Aide-soignant(e)	20,4%	30946	30137	23,5%
Agent de bio-nettoyage	4,6%	6693	6508	9,9%
Secrétaire médical(e)	3,9%	5925	5741	3,6%
Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale	2,6%	4007	3868	1,5%
Auxiliaire de puériculture	2,4%	3579	3445	1,6%
Agent de restauration et d'hôtellerie	2,1%	3215	3118	1,9%
Cadre responsable d'unité de soins	2,1%	3200	3170	1,9%
Psychologue	2,1%	3168	2521	1,4%
Agent d'administration	1,9%	2818	2735	2,7%

TOP 10 DES MÉTIERS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

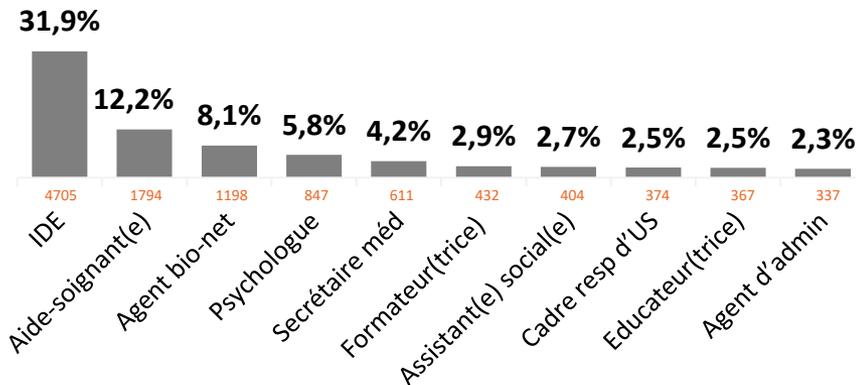
CH : 55 661 agents (hors APHP)

21,8	26,2	10,3	3,8	1,6	2,7	1	1,4	1,3	1,6
------	------	------	-----	-----	-----	---	-----	-----	-----



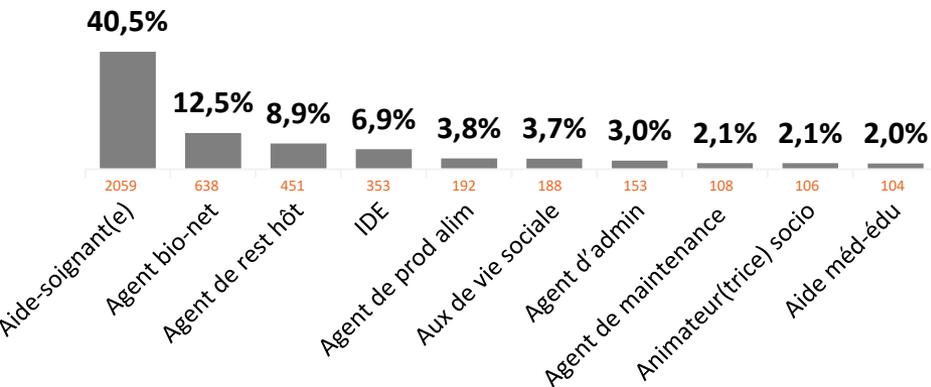
CHS: 14 731 agents

38,2	12,3	9,9	4,7	3,2	0,3	2	3,2	2,2	2,9
------	------	-----	-----	-----	-----	---	-----	-----	-----



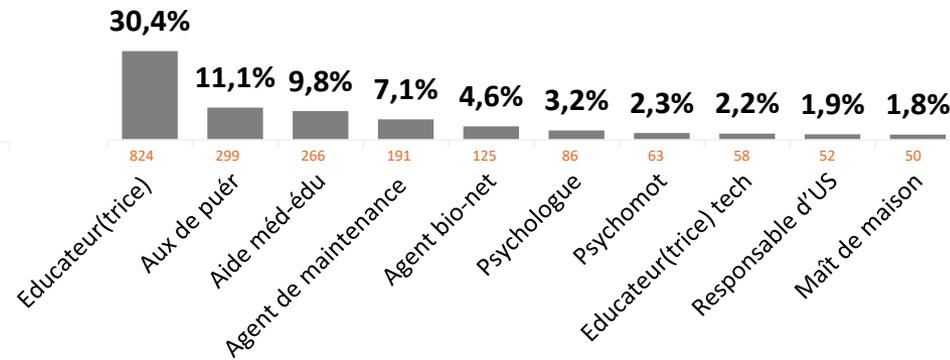
EHPAD : 5 089 agents

39,4	15,8	6	8,5	3,9	2,7	1,7	1,6	1,7	2,8
------	------	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----



Handicap Enfance Famille : 2 710 agents

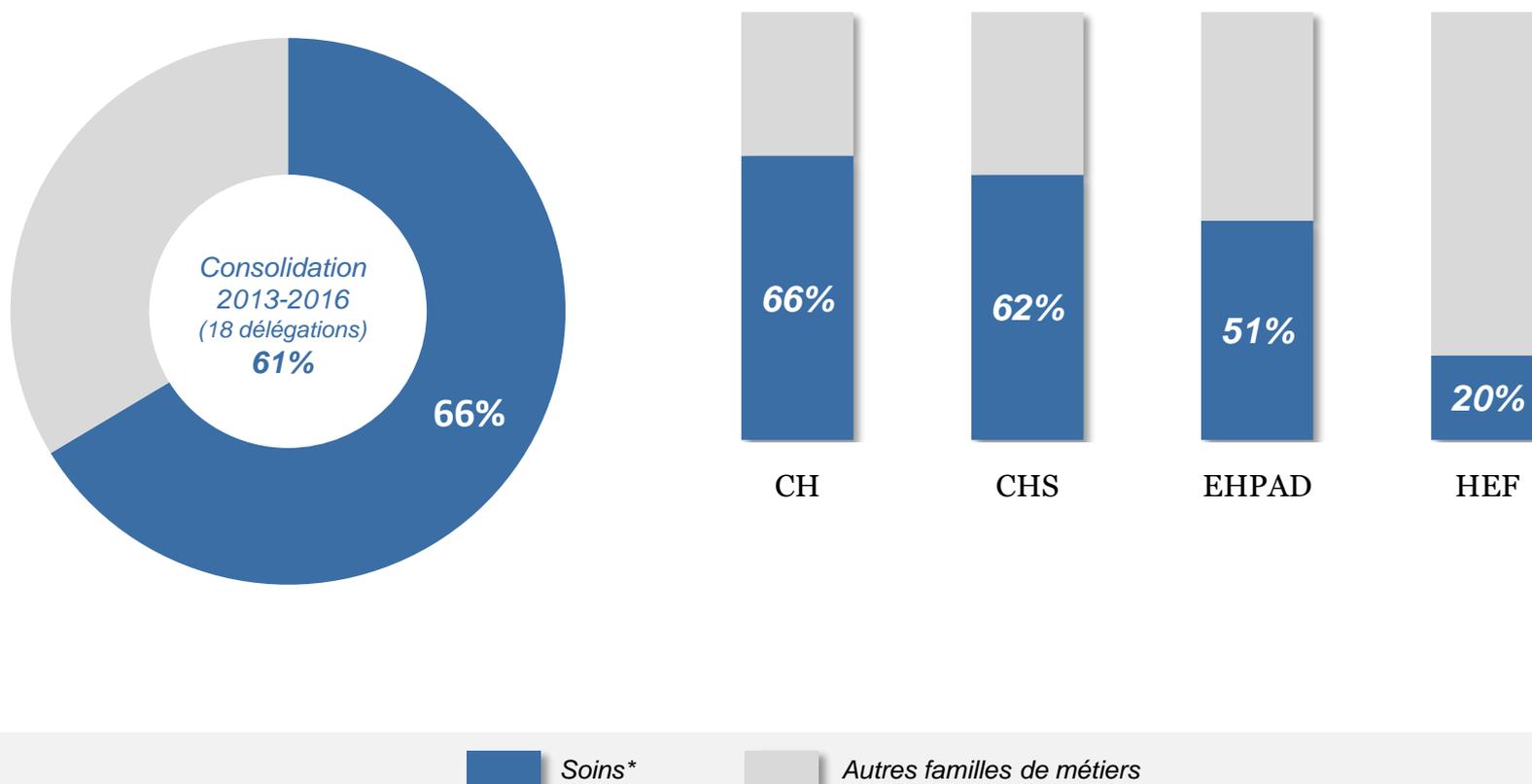
28,5	4,1	11,1	1,7	3,7	2,5	0,7	3,4	1,9	4,1
------	-----	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----



Focus sur les métiers soignants

49 243 AGENTS DE LA FPH EN ILE DE FRANCE EXERCENT UN MÉTIER SOIGNANT SOIT UN PEU PLUS DE 60% DES EFFECTIFS

Poids des agents exerçant un métier des soins* dans les effectifs régionaux et par catégorie d'établissements



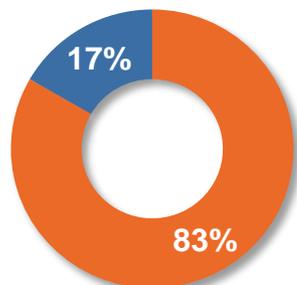
* Famille de métiers des soins dont Directeur des soins et Directeur de formation aux métiers des soins

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER SOIGNANT

Sexe

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Homme : 13%
Femme : 87%

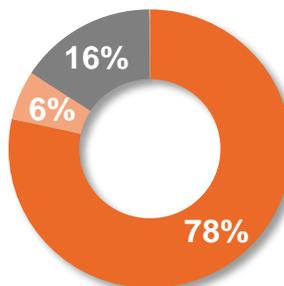


Homme Femme

Statut des agents sur le métier

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Titulaire : 80%
Contractuel : 15%

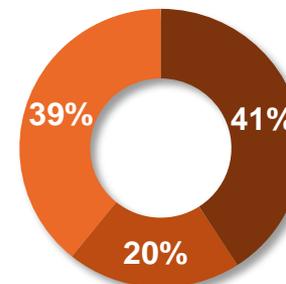


Titulaire Contractuel
Titulaire stagiaire Contrat aidé

Catégorie d'emploi

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

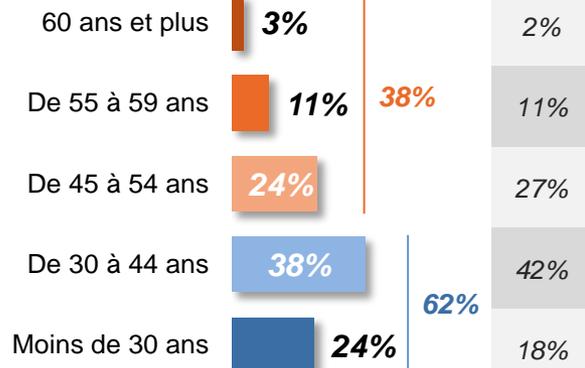
Cat. A : 38%
Cat. B : 20%
Cat. C : 42%



A B C

Pyramide des âges

Âge médian : 39,0

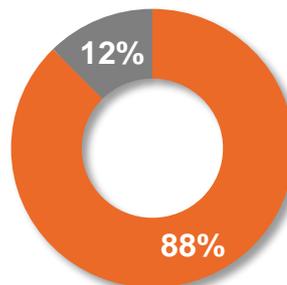


Âge médian : 40,7

Temps plein / Temps partiel

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Temps plein : 77%
Temps partiel : 23%

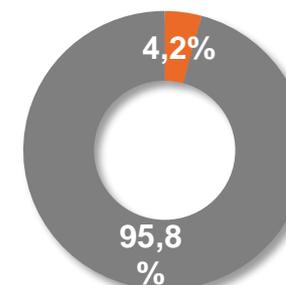


Temps plein Temps partiel

Encadrement

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Encadrant : 3,9%
Non Encadrant : 96,1%



Encadrant Non encadrant

LE TOP 10 DES MÉTIERS SOIGNANTS EN ILE DE FRANCE

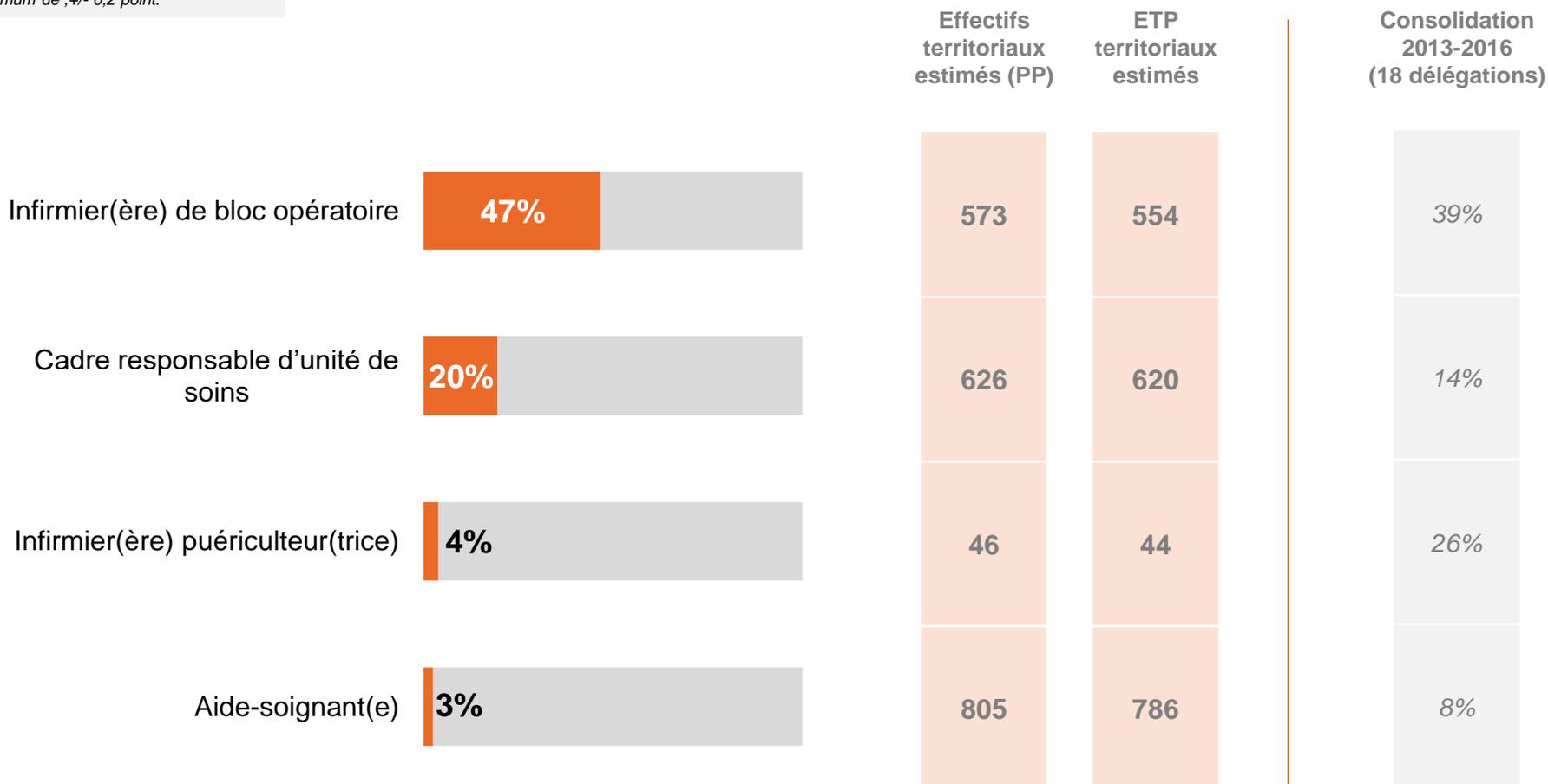
Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

		Effectifs territoriaux estimés (PP)	ETP territoriaux estimés	Consolidation 2013-2016 (18 délégations)
Infirmier(ère) soins généraux	35,4%	35877	34934	35,6%
Aide-soignant(e)	30,7%	31142	30432	38,3%
Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale	3,9%	3955	3817	2,5%
Auxiliaire de puériculture	3,6%	3610	3491	2,6%
Cadre responsable d'unité de soins	3,1%	3184	3155	3,1%
Psychologue	3,1%	3154	2511	2,3%
Manipulateur(trice) en électro-radiologie médicale	2,2%	2251	2178	2,1%
Sage-femme	1,9%	1967	1832	1,7%
Brancardier(ère)	1,7%	1744	1727	1,2%
Formateur(trice) en technique, management et pédagogie des soins	1,4%	1379	1357	0,7%

DES TAUX DE FAISANT-FONCTION SUPÉRIEURS À LA TENDANCE NATIONALE CHEZ LES IBODE ET LES CADRES RESPONSABLES D'UNITÉ DE SOIN

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

Nombre d'écart de grade



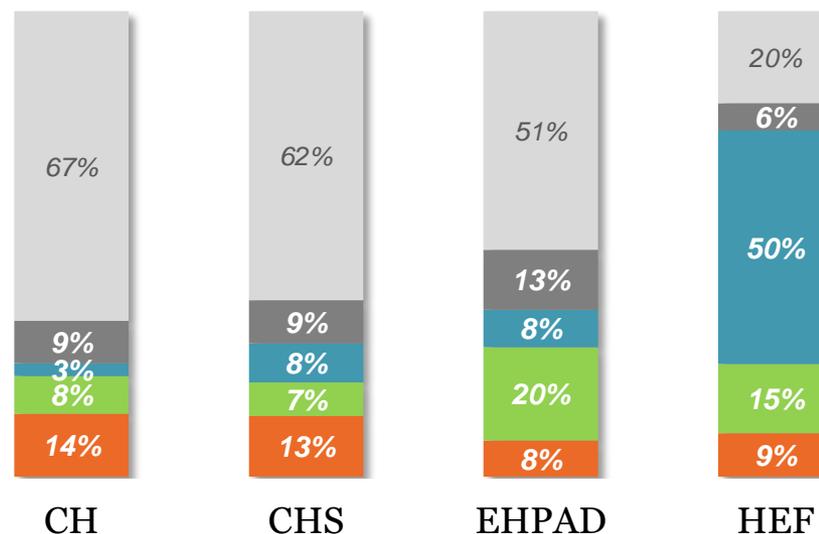
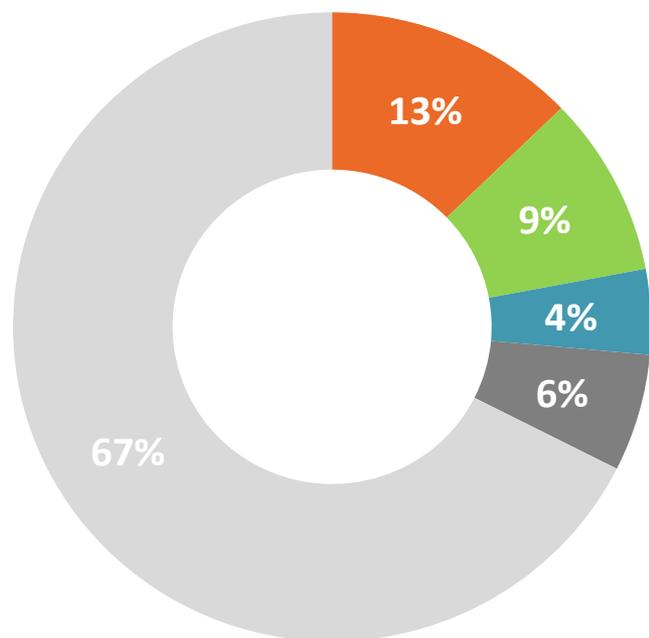
Ecart de grades déclarés

Pas d'écart de grade déclaré

Focus sur les métiers non soignants

28 850 AGENTS DE LA FPH EN ILE DE FRANCE EXERCENT UN MÉTIER NON SOIGNANT SOIT UN PEU PLUS DU TIERS DES EFFECTIFS

Poids des agents exerçant un métier non-soignant dans les effectifs territoriaux



■ Administratifs*
 ■ Ouvriers / techniques**
 ■ Socio-éducatifs
 ■ QHSE
 ■ Autres familles de métiers***

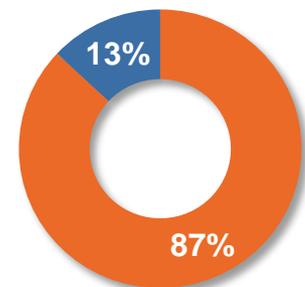
* Management, gestion et aide à la décision + Gestion de l'information
 ** Services logistiques + Systèmes d'information + Ingénierie et maintenance techniques
 *** Soins + Recherche clinique

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER ADMINISTRATIF

Sexe

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Homme : 11%
Femme : 89%

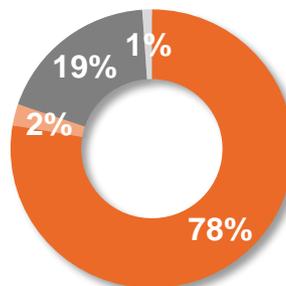


Homme Femme

Statut des agents sur le métier

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Titulaire : 76%
Contractuel : 18%

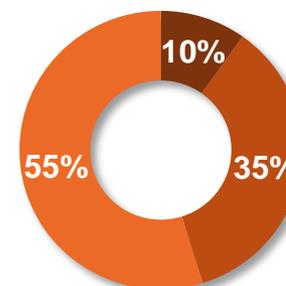


Titulaire Contractuel
Titulaire stagiaire Contrat aidé

Catégorie d'emploi

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

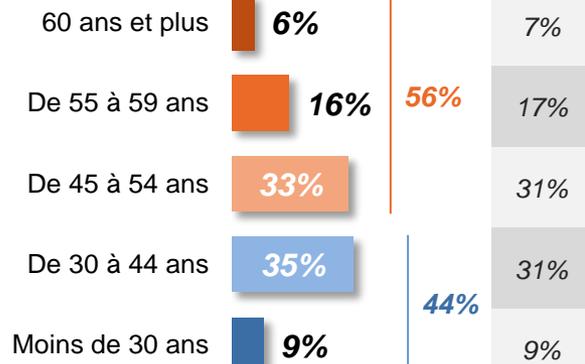
Cat. A : 9%
Cat. B : 33%
Cat. C : 58%



A B C

Pyramide des âges

Âge médian : 45,9

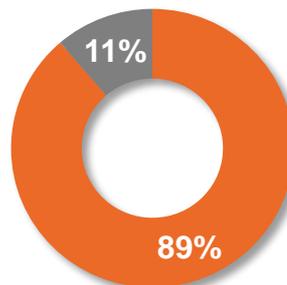


Âge médian : 45,4

Temps plein / Temps partiel

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Temps plein : 78%
Temps partiel : 22%

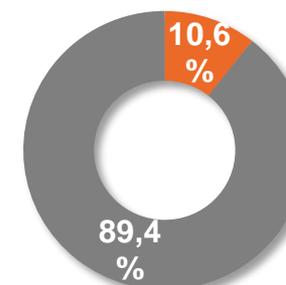


Temps plein Temps partiel

Encadrement

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Encadrant : 11,2%
Non Encadrant : 88,9%



Encadrant Non encadrant

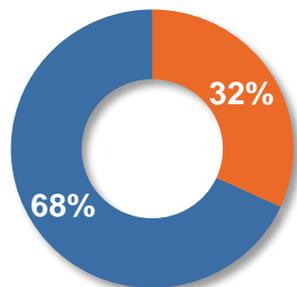
LE TOP 10 DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

	Effectifs territoriaux estimés (PP)	ETP territoriaux estimés	Consolidation 2013-2016 (18 délégations)
Secrétaire médical(e)	5910	5727	31,9%
Agent d'administration	2915	2832	24,0%
Secrétaire	2121	2064	5,6%
Agent d'accueil	1624	1573	5,6%
Gestionnaire administratif(ve)	1290	1255	9,7%
Archiviste	635	620	1,7%
Gestionnaire paie	604	590	1,0%
Gestionnaire de comptes fournisseurs-client	536	518	1,2%
Responsable du personnel	369	363	1,5%
Responsable de gestion administrative	293	289	3,0%

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER OUVRIER / TECHNIQUE

Sexe



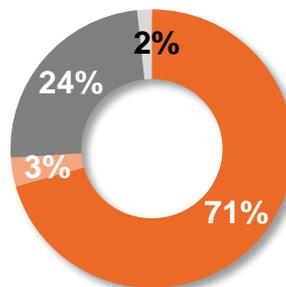
Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

Homme : 63%
Femme : 37%



■ Homme ■ Femme

Statut des agents sur le métier



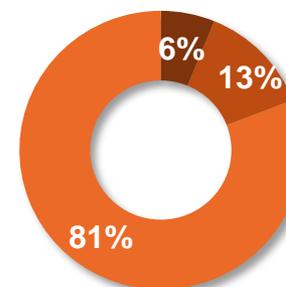
Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

Titulaire : 71%
Contractuel : 21%



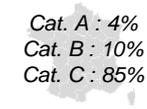
■ Titulaire ■ Contractuel
■ Titulaire stagiaire ■ Contrat aidé

Catégorie d'emploi



Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

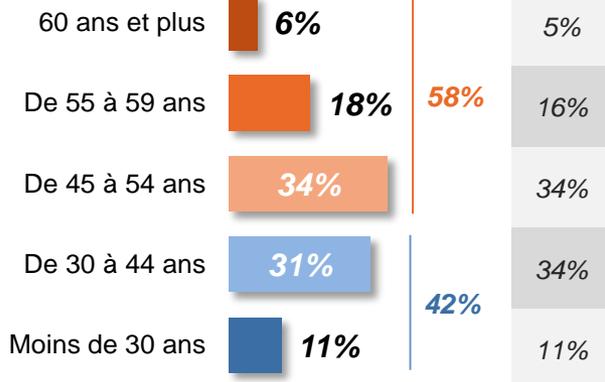
Cat. A : 4%
Cat. B : 10%
Cat. C : 85%



■ A ■ B ■ C

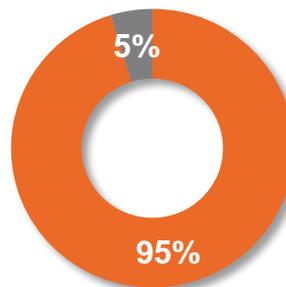
Pyramide des âges

Âge médian : 46,7



Âge médian : 45,7

Temps plein / Temps partiel



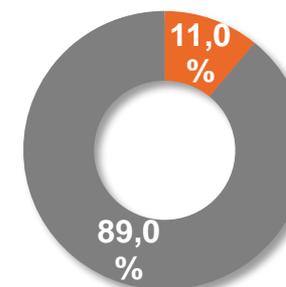
Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

Temps plein : 90%
Temps partiel : 10%



■ Temps plein ■ Temps partiel

Encadrement



Consolidation 2013-2016 (18 délégations)

Encadrant : 7,2%
Non Encadrant : 92,8%



■ Encadrant ■ Non encadrant

LE TOP 10 DES MÉTIERS OUVRIER / TECHNIQUE

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

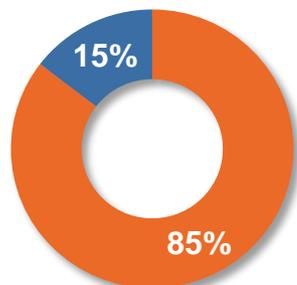
		Effectifs territoriaux estimés (PP)	ETP territoriaux estimés	Consolidation 2013-2016 (18 délégations)
Agent de restauration et d'hôtellerie	23,0%	3262	3168	18,0%
Agent/opérateur de logistique générale	13,3%	1883	1858	11,4%
Agent de blanchisserie	6,8%	962	947	9,9%
Agent de production culinaire/alimentaire	6,8%	959	948	15,8%
Gestionnaire de stocks/approvisionneur	5,8%	819	811	2,6%
Agent de maintenance générale des bâtiments	4,5%	637	628	5,9%
Electricien(ne) bâtiments	3,2%	452	450	2,4%
Ambulancier(ère)	2,9%	411	407	4,3%
Monteur(euse) en installations et maintenance sanitaires	2,6%	364	361	1,3%
Support/assistant(e) informatique utilisateurs	2,5%	350	346	1,4%

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER SOCIO-ÉDUCATIF

Sexe

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Homme : 19%
Femme : 81%

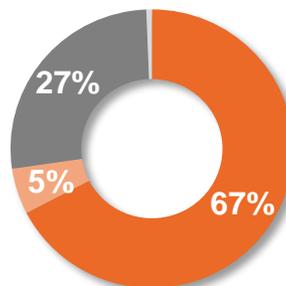


Homme Femme

Statut des agents sur le métier

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Titulaire : 65%
Contractuel : 27%

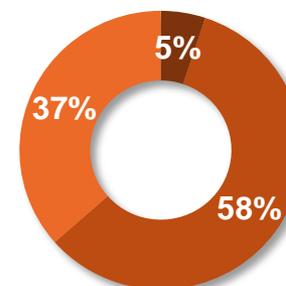


Titulaire Contractuel
Titulaire stagiaire Contrat aidé

Catégorie d'emploi

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

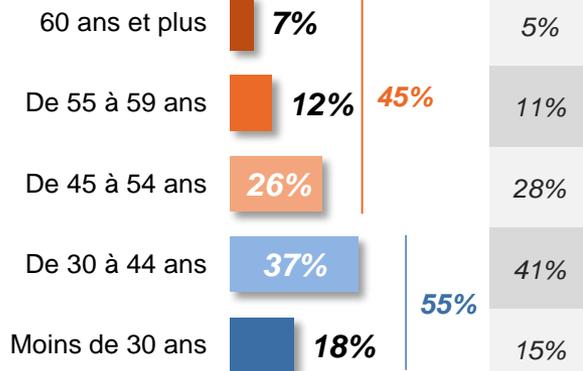
Cat. A : 3%
Cat. B : 48%
Cat. C : 49%



A B C

Pyramide des âges

Âge médian : 42,3

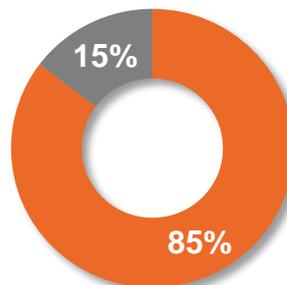


Âge médian : 41,9

Temps plein / Temps partiel

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Temps plein : 79%
Temps partiel : 21%

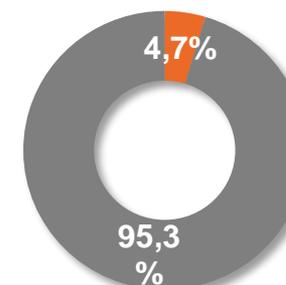


Temps plein Temps partiel

Encadrement

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Encadrant : 2,8%
Non Encadrant : 97,2%



Encadrant Non encadrant

LE TOP 10 DES MÉTIERS SOCIO-ÉDUCATIFS

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

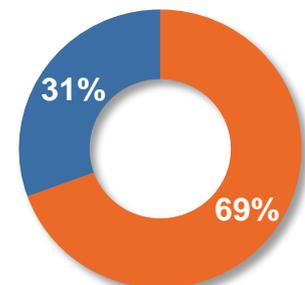
	Effectifs territoriaux estimés (PP)	ETP territoriaux estimés	Consolidation 2013-2016 (18 délégations)
Assistant(e) social(e) 	1706	1641	12,9%
Educateur(trice) (généraliste) 	1372	1333	22,6%
Aide médico-éducatif(ve), auxiliaire éducatif(ve) 	688	679	20,4%
Animateur(trice) socioculturel(le) 	503	458	8,3%
Educateur(trice) jeunes enfants 	391	375	2,6%
Assistant(e) familiale 	279	279	0,3%
Auxiliaire de vie sociale 	258	248	16,6%
Aumônier 	161	80	1,8%
Responsable d'unité socio-éducative 	114	113	1,5%
Educateur(trice) technique 	100	98	3,7%

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER QHSE

Sexe

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Homme : 17%
Femme : 83%

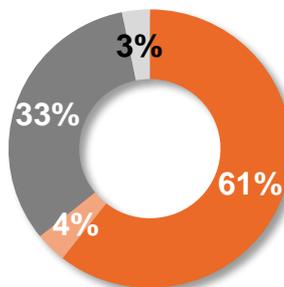


■ Homme ■ Femme

Statut des agents sur le métier

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Titulaire : 60%
Contractuel : 27%

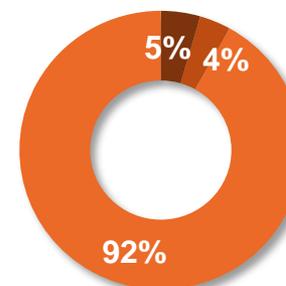


■ Titulaire ■ Contractuel
■ Titulaire stagiaire ■ Contrat aidé

Catégorie d'emploi

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

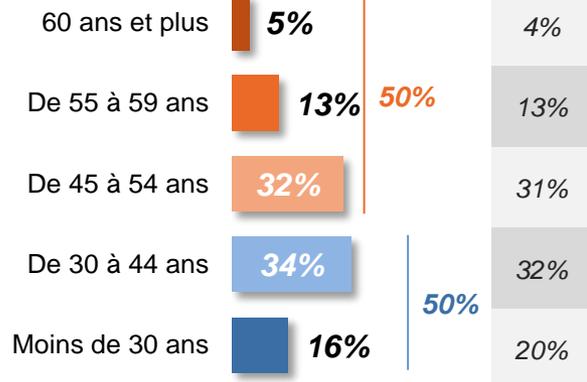
Cat. A : 2%
Cat. B : 2%
Cat. C : 96%



■ A ■ B ■ C

Pyramide des âges

Âge médian : 43,9

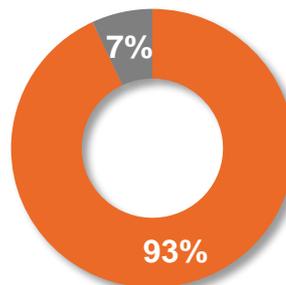


Âge médian : 43,4

Temps plein / Temps partiel

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Temps plein : 80%
Temps partiel : 20%

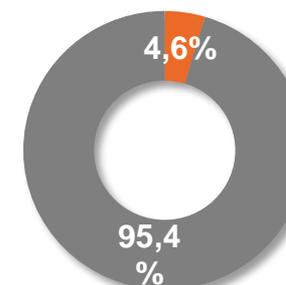


■ Temps plein ■ Temps partiel

Encadrement

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Encadrant : 1%
Non Encadrant : 99%



■ Encadrant ■ Non encadrant

LE TOP 10 DES MÉTIERS QHSE

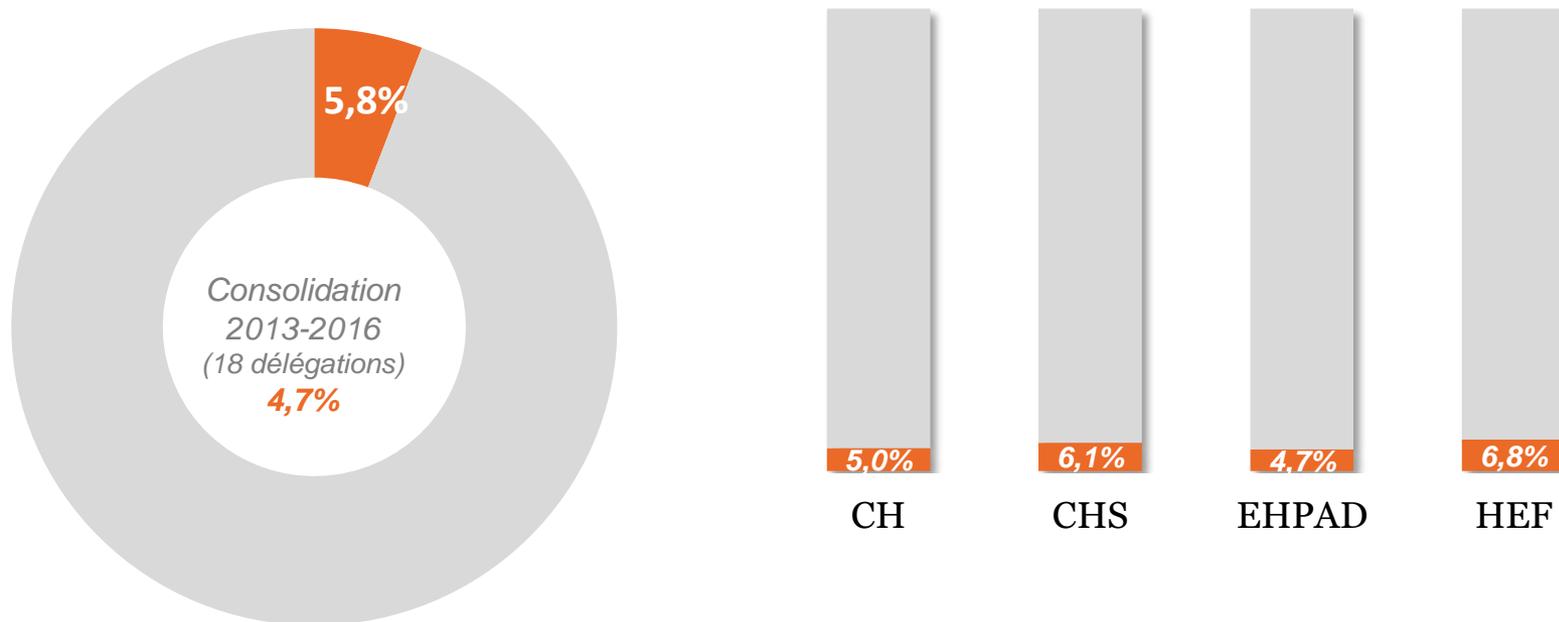
Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

		Effectifs territoriaux estimés (PP)	ETP territoriaux estimés	Consolidation 2013-2016 (18 délégations)
Agent de bio-nettoyage	75,8%	6764	6596	88,2%
Agent de stérilisation	6,2%	549	542	2,6%
Agent de sécurité incendie	6,1%	541	538	3,4%
Agent de prévention et de sécurité	3,3%	298	294	1,6%
Spécialiste qualité/gestion des risques	2,3%	202	200	1,2%
Responsable d'équipe de bio-nettoyage	0,8%	71	70	0,6%
Responsable sécurité incendie	0,8%	70	70	0,4%
Conseiller(ère) de prévention des risques professionnels	0,7%	65	64	0,1%
Spécialiste en hygiène	0,7%	63	62	0,6%
Responsable de la sécurité des biens et des personnes	0,7%	62	61	0,2%

Focus sur les métiers de l'encadrement

UN TAUX D'ENCADREMENT UN PEU PLUS ÉLEVÉ QUE DANS LA CONSOLIDATION NATIONALE

Poids des agents exerçant un métier de l'encadrement dans les effectifs territoriaux



Encadrant Non encadrant

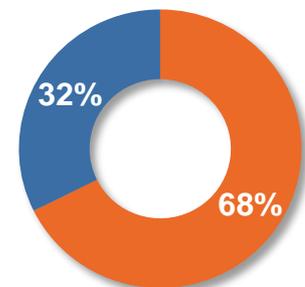
* **Définition d'un encadrant** : agent positionné sur un des métiers ayant une activité d'encadrement d'après le Répertoire des métiers de la FPH (Cf. Annexe : Liste des métiers de l'encadrement)

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT EN ILE DE FRANCE

Sexe

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Homme : 33%
Femme : 67%

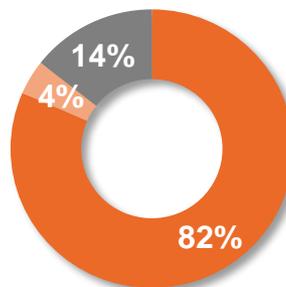


■ Homme ■ Femme

Statut des agents sur le métier

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Titulaire : 86%
Contractuel : 10%

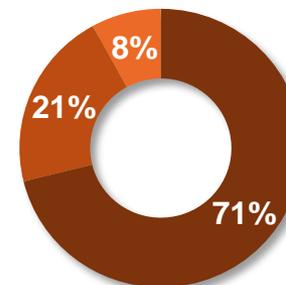


■ Titulaire ■ Contractuel
■ Titulaire stagiaire ■ Contrat aidé

Catégorie d'emploi

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

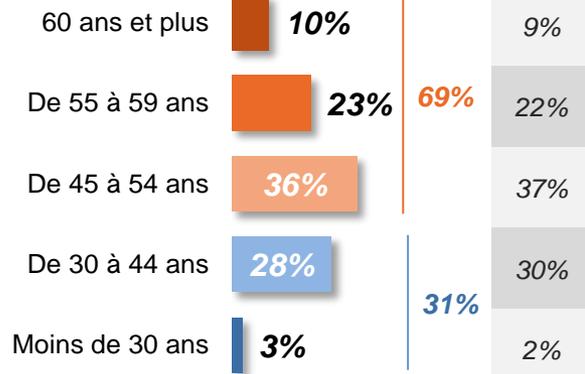
Cat. A : 74%
Cat. B : 17%
Cat. C : 8%



■ A ■ B ■ C

Pyramide des âges

Âge médian : 49,7

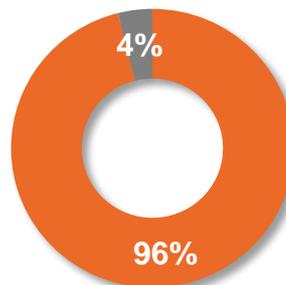


Âge médian : 49,5

Temps plein / Temps partiel

Consolidation
2013-2016
(18 délégations)

Temps plein : 92%
Temps partiel : 8%



■ Temps plein ■ Temps partiel

■ Encadrant ■ Non encadrant

TOP 10 DES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT EN ILE DE FRANCE : PLUS D'1 ENCADRANT SUR 2 NE RELÈVE PAS DE LA FILIÈRE SOIGNANTE

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

		Effectifs territoriaux estimés (PP)	ETP territoriaux estimés	Consolidation 2013-2016 (18 délégations)
Cadre responsable d'unité de soins	36,0%	3209	3179	41%
Cadre soignante de pôle	5,0%	446	445	5,9%
Responsable du personnel	4,0%	360	354	3,4%
Responsable de gestion administrative	3,3%	296	292	6,7%
Directeur(trice) / chef d'établissement	3,2%	281	276	6,8%
Coordinateur(trice) parcours patient	2,8%	246	240	0,1%
Encadrant production culinaire/alimentaire	2,6%	233	233	4,8%
Responsable budgétaire et financier	2,5%	221	219	2,3%
Chef de projet(s) informatique maîtrise d'oeuvre	2,4%	212	208	2,4%
Cadre gestionnaire de pôle	2,0%	174	172	2,1%

5

Les problématiques métiers vues par les établissements du territoire

Afin de positionner les enseignements de cette cartographie métiers dans une dimension prospective, l'ANFH a souhaité compléter ce panorama des métiers de la FPH par un questionnaire plus « qualitatif » des établissements sur les problématiques métiers qu'ils rencontrent ainsi que leur perception des métiers de demain

NOTE MÉTHODOLOGIQUE



Enquête « Prospective métiers » adressée à l'ensemble des établissements de la FPH adhérents de l'ANFH en région Île-de-France (soit 134 établissements*)



La personne enquêtée au sein des établissements était soit **le Directeur des Ressources Humaines** soit **le Directeur de l'établissement** (si pas de DRH)



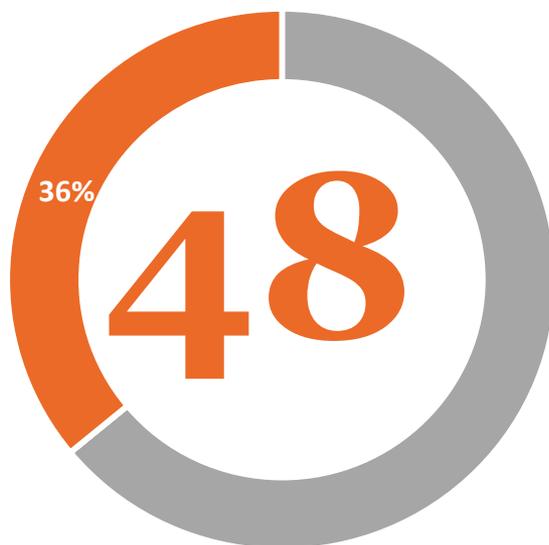
Les DRH et Directeurs d'établissement ont été sollicités par mail sur système CAWI au cours des mois de Mars et Mai 2017



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**

* Hors APHP

LA PARTICIPATION DES ETABLISSEMENTS



Départements	Nombre de répondants
75-Paris	1
77-Seine-et-Marne	11
78-Yvelines	3
91-Essonne	8
92-Hauts-de-Seine	6
93-Seine-Saint-Denis	9
94-Val-de-Marne	7
95-Val-d'Oise	3

Secteurs	Nombre de répondants
Sanitaire	17
Personnes âgées	23
Handicap-Enfance-Famille	8

α . Le diagnostic partagé

Difficultés de recrutement, besoins de qualification,
reconversions / reclassements

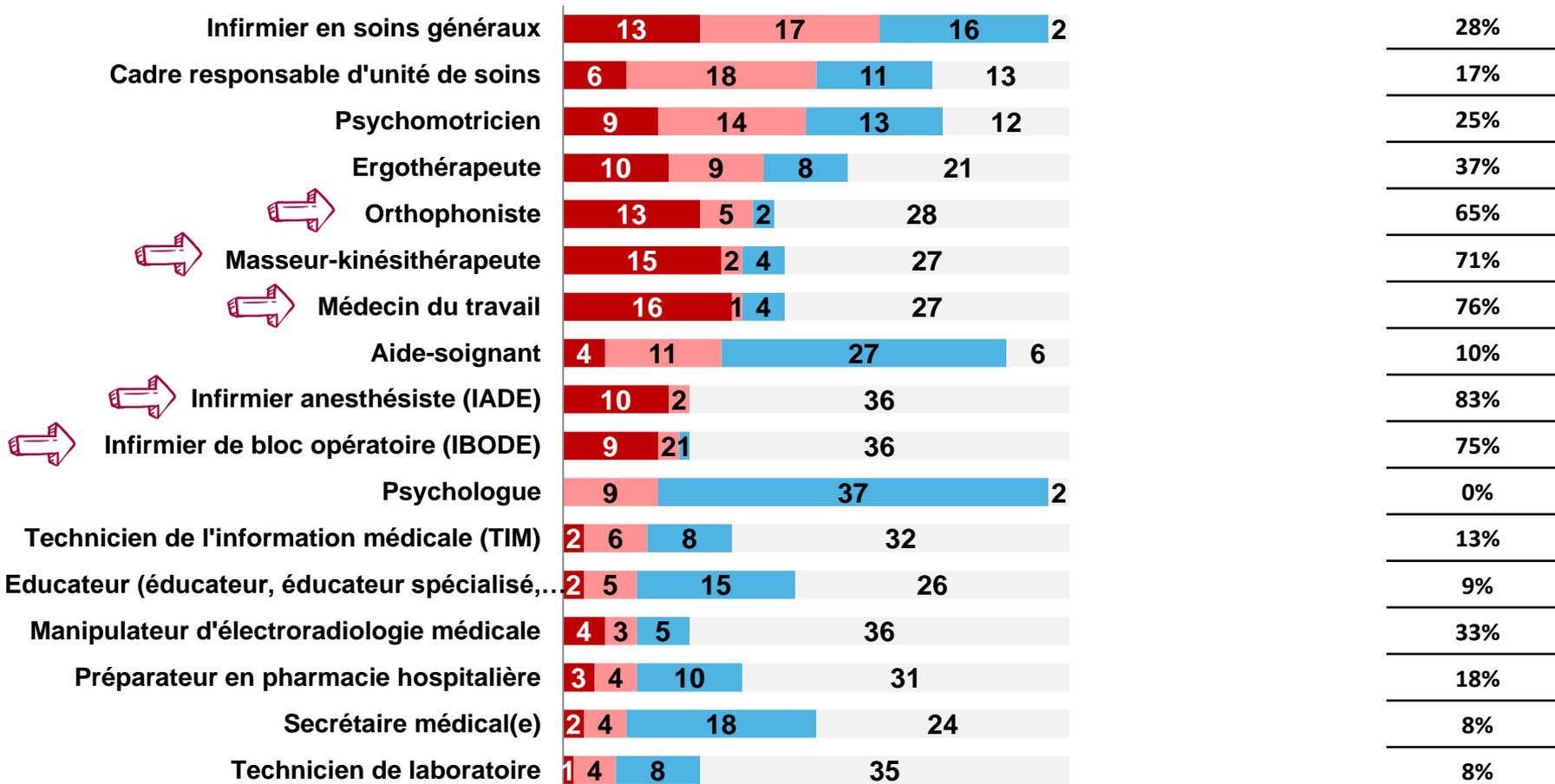
D'IMPORTANTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES MÉTIERS DE LA RÉÉDUCATION, LA MÉDECINE DU TRAVAIL, LES IADE ET LES IBODE

Pour chacun des métiers suivants, rencontrez-vous des difficultés au sein de votre établissement ?

En nombre de réponses

■ Oui, souvent ■ Oui, parfois ■ Non, jamais ■ N'existe pas

En % « oui souvent »
lorsque le métier existe



DES DIFFICULTÉS LIÉES À LA FOIS À UN DÉFICIT DE PROFESSIONNELS QUALIFIÉS (EN 1^{ER}) MAIS ÉGALEMENT À UN DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ

Pour chacun de ces métiers, quelles sont, selon-vous, les raisons pour lesquelles vous rencontrez des difficultés de recrutement ?

	Un déficit de professionnels qualifiés		Un déficit d'attractivité	
	Nbre	%	Nbre	%
Infirmier en soins généraux	12	40%	23	77%
Cadre responsable d'unité de soins	18	75%	13	54%
Psychomotricien	13	57%	16	70%
Ergothérapeute	11	58%	11	58%
Orthophoniste	12	67%	9	50%
Masseur-kinésithérapeute	10	59%	12	71%
Médecin du travail	17	100%	4	24%
Aide-soignant	8	53%	8	53%
Infirmier anesthésiste (IADE)	9	75%	7	58%
Infirmier de bloc opératoire (IBODE)	8	73%	7	64%
Psychologue	1	11%	8	89%
Technicien de l'information médicale (TIM)	7	88%	2	25%
Educateur (éducateur, éducateur spécialisé, moniteur-éducateur)	5	71%	2	29%
Manipulateur d'électroradiologie médicale	5	71%	3	43%
Préparateur en pharmacie hospitalière	4	57%	3	43%
Secrétaire médical(e)	6	100%	1	17%
Technicien de laboratoire	1	20%	4	80%
Total	147	63%	133	53%

DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ ESSENTIELLEMENT LIÉ À LA RÉMUNÉRATION ET AU TYPE D'ACTIVITÉ PROPOSÉE

Selon vous, à quoi est dû ce déficit d'attractivité ?

	Un déficit d'attractivité		Rémunération	Type d'activité	Situation géographique	Poste de travail	Quotité de tps prop
	Nbre	%					
Infirmier en soins généraux	23	77%	+	++	+		
Cadre responsable d'unité de soins	13	54%		+	+		
Psychomotricien	16	70%	+	+			
Ergothérapeute	11	58%	+	++			
Orthophoniste	9	50%		+			
Masseur-kinésithérapeute	12	71%		+			
Médecin du travail	4	24%			+	+	
Aide-soignant	8	53%	+	+			
Infirmier anesthésiste (IADE)	7	58%		+	+		
Infirmier de bloc opératoire (IBODE)	7	64%		+	+		
Psychologue	8	89%	+	+	+		
Technicien de l'information médicale (TIM)	2	25%					
Educateur (éducateur, éducateur spécialisé...)	2	29%					
Manipulateur d'électroradiologie médicale	3	43%					
Préparateur en pharmacie hospitalière	3	43%					
Secrétaire médical(e)	1	17%					
Technicien de laboratoire	4	80%					
Total	133	53%	61%	46%	36%	20%	14%

QUELLE(S) SOLUTION(S) POUR FAIRE FACE À CES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?

A quelle(s) solution(s) avez-vous déjà eu recours pour pallier ces difficultés de recrutement ?

Infirmier en soins généraux

TOP 3

- 1/ Le recours à des heures supplémentaires:
57% (17 citations)
- 2/ La réorganisation du travail:
43% (13 citations)
- 3/ Le recours à des vacataires ou à des libéraux:
30% (9 citations)

Cadre resp. d'unité de soins

TOP 3

- 1/ Le recours à des faisant-fonction:
75% (18 citations)
- 2/ La promotion du personnel:
54% (13 citations)
- 3/ La réorganisation du travail:
13% (3 citations)

Psychomotricien

TOP 3

- 1/ La coopération avec d'autres établissements:
22% (5 citations)
- 2/ La réorganisation du travail:
17% (4 citations)
- 3/ Une stagiérisation plus rapide:
13% (3 citations)

Ergothérapeute

TOP 3

- 1/ la coopération avec d'autres établissements:
26% (5 citations)
- 2/ la réorganisation du travail:
21% (4 citations)
- 3/ Une stagiérisation plus rapide:
16% (3 citations)

Orthophoniste

TOP 3

- 1/ La réorganisation du travail:
28% (5 citations)
- 2/ le recours à des vacataires ou à des libéraux:
17% (3 citations)
- 3/ la coopération avec d'autres établissements:
11% (2 citations)

Masseur Kinésithérapeute

TOP 3

- 1/ le recours à des vacataires ou à des libéraux:
29% (5 citations)
- 2/ La mise en place d'heures supplémentaires
18% (3 citations)
- 3/ Le recours à l'apprentissage :
18% (2 citations)

QUELLE(S) SOLUTION(S) POUR FAIRE FACE À CES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?

A quelle(s) solution(s) avez-vous déjà eu recours pour pallier ces difficultés de recrutement ?

Médecin du travail

TOP 3

1/ La coopération avec d'autres établissements:

71% (12 citations)

2/ la réorganisation du travail:
18% (3 citations)

3/ Le recours à un cabinet de recrutement :
12% (2 citations)

Aide-Soignant

TOP 3

1/ La mise en place d'heures supplémentaires :

73% (11 citations)

2/ la réorganisation du travail:
47% (7 citations)

3/ Le recours à des faisant-fonction:
40% (6 citations)

IADE

TOP 3

1/ La promotion professionnelle :

92% (11 citations)

2/ La mise en place d'heures supplémentaires :

67% (8 citations)

3/ Le recours à l'intérim :
17% (2 citations)

IBODE

TOP 3

1/ La mise en place d'heures supplémentaires :

91% (10 citations)

2/ La promotion professionnelle :
82% (9 citations)

3/ La réorganisation du travail :
18% (2 citations)

Psychologue

TOP 3

1/ La réorganisation du travail :

33% (3 citations)

2/ Le recours à des vacataires ou à des libéraux :

22% (2 citations)

3/ La coopération avec d'autres établissements :
11% (1 citations)

TIM

TOP 3

1/ Le recrutement sur un métier approchant :

38% (3 citations)

2/ La promotion professionnelle :
25% (2 citations)

3/ Le recours à des faisant-fonction:
13% (1 citations)

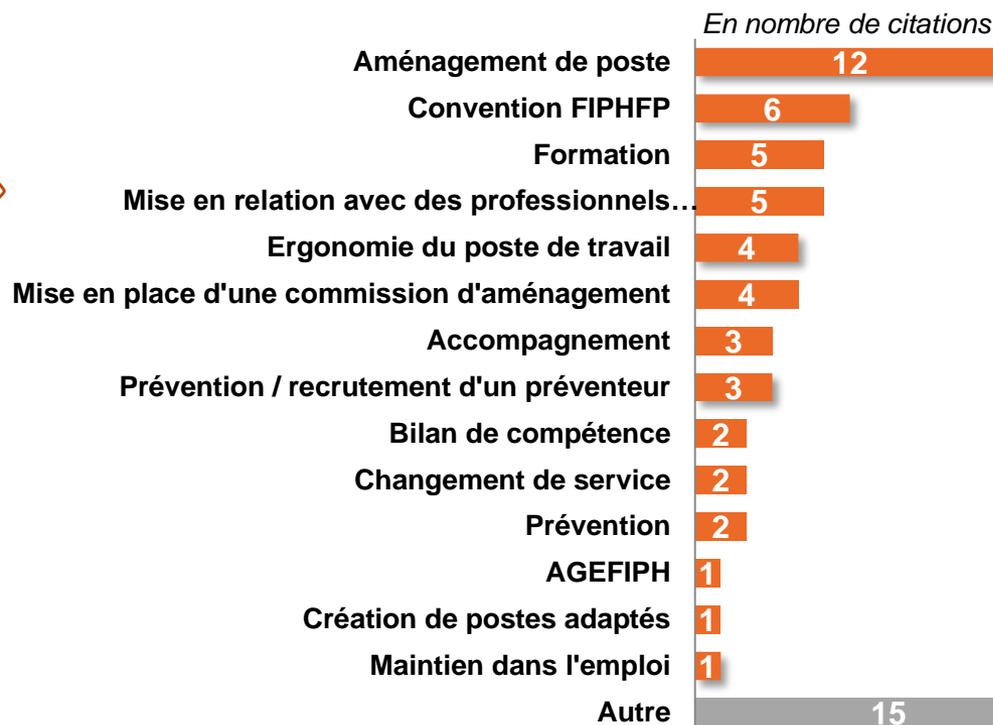
QUELS MÉTIERS CONNAISSENT LES PLUS FORTS BESOINS DE RECLASSEMENTS PROFESSIONNELS POUR RAISONS DE SANTÉ ?

- ▶ **La quasi-totalité des établissements s'estiment concernés par la problématique (43 établissements)**
- ▶ **3 types de métiers semblent concentrer les plus forts besoins de reclassements professionnels pour raisons de santé :**
 - ▶ Les Aides-soignant(e)s : 79% (38 citations)
 - ▶ Les Agents de bio-nettoyage : 75% (36 citations)
 - ▶ Les IDE : 21% (10 citations)
- ▶ Viennent ensuite les métiers **d'Éducateur et Educateurs spécialisés** (3 citations)
- ▶ **Les métiers vers lesquels sont orientées les personnes concernées sont essentiellement les métiers de l'accueil et de l'administration** (88% ; 38 citations) quel que soit le métier d'origine. Pour le reclassement des Aides-soignant(e)s, les métiers de l'animation sont également cités par plusieurs établissements (6 citations)
- ▶ **Au rang des principales difficultés rencontrées lors de ces reclassements**, les établissements mettent notamment en avant le nombre de postes pouvant accueillir des agents reconnus inaptes (79%) dans un contexte d'augmentation du nombre de situations reconnues (58%). Par ailleurs, la difficulté à aménager les postes de travail (73%), le niveau de qualification des agents (56%) la capacité de l'agent à se projeter sur un nouveau métier (52%) ou encore la nature des inaptitudes (50%) apparaissent comme d'autres sources de difficultés fréquemment rencontrées par les établissements.

LES ACTIONS MISES EN PLACE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Quelle(s) action(s) votre établissement a-t-il mis en place ?



- « Action mise en place dans le cadre du PAPRI Pact / document unique »
- « Allègement de la charge de travail »
- « Création d'une réunion sante travail mensuelle »
- « Evaluation du reclassement à 6 mois »
- « Gestion personnalisée des agents »
- « Investissement logiciel pour le suivi des agents »
- « Période d'intégration prolongée »
- « Recherche de financement extérieur »
- « Reconversion »
- « Recours à l'action pluridisciplinaire du service de santé au travail »
- « Redistribution des tâches sur autres agents du service »
- « Réfèrent handicap »
- « Stage »
- « Suivi individualise par la médecine du travail et le référent désigné »
- « Un espace d'accompagnement et d'orientation professionnelle (EAOP) »

β.

Les établissements face aux défis de demain

QUELS SONT LES MÉTIERS DONT LES BESOINS EN QUALIFICATION OU COMPÉTENCES VONT ÉVOLUER DANS LES ANNÉES À VENIR ?

- ▶ **Les métiers les plus concernés par ordre décroissant de citations sont :**
 - ▶ Les métiers administratifs (18 citations),
 - ▶ Les Infirmiers : IDE, IBODE, IADE (13)
 - ▶ Les métiers support (comptabilité, contrôle de gestion, RH) (11)
 - ▶ Les Aides-soignant(e)s (9)
 - ▶ Les éducateurs (8).

- ▶ **Sont également cités de façon plus ponctuelle :** les ASH / ASHQ (5), les préventeurs (5), acheteurs (3), cadre de santé (3) ou personnel technique (3).

- ➔ *Les établissements énumèrent tantôt les nouvelles activités dont relèvent ces métiers, tantôt les compétences nouvelles à acquérir*

LES ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES NOUVELLES ASSOCIÉES (1/2)

Métiers	Principales activités et compétences nouvelles
Métiers administratifs	<ul style="list-style-type: none"> › Montée en charge et en compétence : développement pour les catégories C & B de tâches relevant de catégories supérieures › Compétences « techniques », développement pour les catégories B & C de tâches relevant de catégories supérieures (A & B), suivi financier, contrôle de gestion, juridique... › Traitement dématérialisée des dossiers, déploiement de nouveaux logiciels (Chorus Pro, cadres budgétaires et financiers – ERPD, ERRD, PGFP) › Accompagnement des évolutions réglementaires / conduite du changement (réforme de la tarification)
Infirmier(ère)	<ul style="list-style-type: none"> › Elargissement du champ de responsabilité en raison de la raréfaction des personnels médicaux : Evolution des compétences, de manière à « épauler » les médecins › Compétences liées à la mise en œuvre du dossier patient informatisé, utilisation des logiciels de soin, gestion des risques et robotisation › Spécialisation des fonctions › Management et gestion d'équipe
Les métiers de support (comptabilité – contrôle de gestion, RH)	<ul style="list-style-type: none"> › Dans le contrôle de gestion : Elargissement de la fonction de contrôle de gestion à la plupart des directions fonctionnelles › Recherche de la rentabilité de la production : compétences dans l'analyse de l'activité › Projet FIDES › Forte spécialisation des métiers par domaine de gestion (RH...) et formation

LES ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES NOUVELLES ASSOCIÉES (2/2)

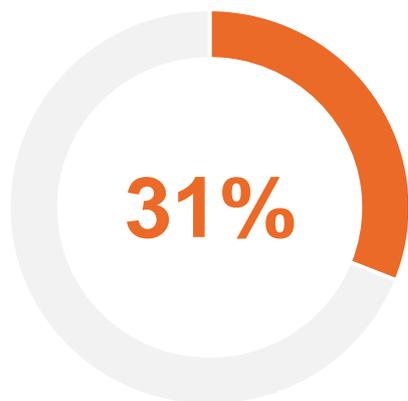
Métiers	Principales activités et compétences nouvelles
Aide-soignant(e)	<ul style="list-style-type: none"> › Développement de la polyvalence entre unités, et de compétences liées à la mise en œuvre du dossier patient informatisé › Prise en charge de nouveaux publics et nouvelles problématiques : prises en charge des personnes âgées dans la bienveillance, maladie dégénératives › Développement du soin relationnel, de la « bientraitance », projet de vie individualisé du résident › Développement de compétences relevant du diplôme infirmier › Maîtrise de la communication non verbale › La domotique
Educateur	<ul style="list-style-type: none"> › Apprentissage des nouvelles techniques de prise en charge (bilan, observation...) › Prise en charge des troubles de plus en plus sévères du comportement, autisme et formations en direction des thérapies comportementales (PNL, Systémie...) › Aide à l'activité physique adaptée (patients SSR) pour pallier le manque de kinésithérapeutes › Management d'équipes éducatives
ASH /ASHQ	<ul style="list-style-type: none"> › Problématiques « d'illettrisme » et « d'illectronisme » : être à l'aise avec le langage écrit, et l'outil informatique › Formation en direction la gestion des risques liés aux soins, et risques professionnels › Domotique › Gestion de la dépendance

LES ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES NOUVELLES ASSOCIÉES (2/2)

Métiers	Principales activités et compétences nouvelles
Préventeur	<ul style="list-style-type: none"> › Évolution des risques, des risques bactériologiques vers les risques Psycho-sociaux (RPS) : développement de nouvelles facettes du métier relatif à la prévention des risques professionnels › Analyses statistiques, conduite de la qualité et mise en place de solutions › Ouverture vers les problématiques du monde médico-social
Acheteur	<ul style="list-style-type: none"> › Mise en place de groupement (GHT) dans les achats › Formation et recrutement
Cadre de santé	<ul style="list-style-type: none"> › Maîtrise de l'outil informatique et de ses évolutions › Automatisation des tâches › Fonctions managériales accrues pour les cadres de pôles, et évolution vers les GHT
Personnel technique	<ul style="list-style-type: none"> › Être titulaires de diplômes CAP / BEP ou équivalent › Application des normes de sécurité incendie

QUELS SONT LES MÉTIERS DONT L'EFFECTIF EST SUSCEPTIBLE DE DIMINUER VOIRE DE DISPARAÎTRE ?

Au sein du personnel de votre établissement, y-a-t-il des métiers dont l'effectif est susceptible de diminuer ou qui risquent de disparaître ?



Près de 1 établissement sur 3 évoque au moins un métier dont l'effectif est susceptible de diminuer dans l'établissement

- ▶ **Les métiers les plus fréquemment cités sont les métiers non-soignants :**
 - **Des métiers techniques** : coûts, problématique de qualifications, taux d'invalidité plus important, externalisation de ces activités (ouvriers), robotisation des laboratoires, automatisation des chaînes (technicien de laboratoire)
 - **Des agents de bio-nettoyage et les ASH/ASHQ** : externalisation
 - **Des métiers administratifs**: perspectives de regroupement avec d'autres établissements, robotisation (reconnaissance vocale)

QUELS SONT LES MÉTIERS ÉMERGENTS OU SUSCEPTIBLES DE SE DÉVELOPPER ?

A l'inverse, y-a-t-il des métiers ou des fonctions qui sont apparus ou sont susceptibles de se développer dans les années à venir au sein de votre établissement ?



Plus de 1 établissement sur 2 évoque au moins un métier ou une fonction susceptible de se développer dans les années à venir

► Les principaux métiers cités :

Métiers	Raisons avancées par les établissements
Contrôleur de gestion	<ul style="list-style-type: none"> › Tarification à l'activité › Evolution réglementaires, technologiques et financières › Certification des comptes › Besoin de pilotage financier de l'ensemble de la filière administrative, en raison des contraintes budgétaires
Préventeur des risques	<ul style="list-style-type: none"> › Démarches sécurité et qualité › Exigence des normes › Augmentation des risques psychosociaux et focus sur les conditions de travail

QUELS SONT LES MÉTIERS ÉMERGENTS OU SUSCEPTIBLES DE SE DÉVELOPPER ?

Métiers	Raisons avancées par les établissements
Infirmier	<ul style="list-style-type: none"> › Montée en compétences des infirmiers avec la raréfaction des médecins, et l'augmentation du public à soigner
Psychologue	<ul style="list-style-type: none"> › Augmentation du nombre de résidents relevant de la psychiatrie dans la structure › Accompagnement des familles › Expertise médicale au bon fonctionnement de la structure › Amélioration des conditions de travail
Ergothérapeute	<ul style="list-style-type: none"> › Gestion de la grande dépendance, et maintien de l'autonomie › Besoin grandissant auprès des populations accueillies dans l'établissement › Expertise paramédicale nécessaire
Médiateur	<ul style="list-style-type: none"> › Amélioration et prévention des conditions de travail › Demandes de reconnaissance métiers
Psychomotricien	<ul style="list-style-type: none"> › Nécessité d'adapter les activités sociaux aux pertes d'autonomie, en accord avec le développement du métier d'animateur
Qualiticien	<ul style="list-style-type: none"> › Amélioration de la qualité des prestation

6

Les prochaines étapes de la cartographie des métiers

LES PRINCIPAUX LIVRABLES

- ▶ **Pour chaque établissement participant (d'ici la mi-juillet) :**
 - ▶ Un livret synthétique au format PowerPoint. Ce document présentera les résultats de la cartographie à 3 niveaux :
 - ▶ La région Ile de France
 - ▶ Votre GHT (si vous faites partie d'un GHT)
 - ▶ Votre établissement
 - ▶ Un accès au croiseur en ligne permettant aux établissements de requêter leur base de données métiers : <http://anfh.gide.net/>

Merci de votre attention