

# ENQUÊTE SUR LES MÉTIERS EN TENSION ET LES PRATIQUES DE GPMC DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

RAPPORT RÉGIONAL  
*HAUTS-DE-FRANCE*  
*DÉCEMBRE 2023*

## Enquête sur les métiers en tension et les pratiques de GPMC dans la FPH

*(PERSONNEL NON MÉDICAL ET SAGE-FEMME)*

**P. 5** – Les difficultés de recrutement et les métiers en tension dans les établissements de la région Hauts-de-France

**P. 28** – Déploiement des démarches de gestion prévisionnelle des métiers  
et des compétences (GPMC)

Cartographe

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

En complément des cycles de cartographie des métiers, l'ANFH Hauts-de-France avec le soutien de la FHF ont 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 (2019 et 2022).**



Enquête adressée à **L'ENSEMBLE DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH HAUTS-DE-FRANCE ENGAGÉS DANS LA DÉMARCHE DE CARTOGRAPHIE** (soit 194 établissements)

---



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

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

---



Interviews menées en **LIGNE** et par **TÉLÉPHONE** entre septembre et octobre 2023.

# UN TAUX DE PARTICIPATION TRÈS SATISFAISANT, POUR TOUS LES TYPES D'ÉTABLISSEMENTS

## PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

**74%**

**DES ENTITÉS JURIDIQUES ONT RÉPONDU À L'ENQUÊTE**

*La représentativité de l'échantillon est assurée par une extrapolation statistique basée sur la méthode des quotas (croisés) sur les variables « type d'établissement » et « département ».*

**143**  
ENTITÉS JURIDIQUES

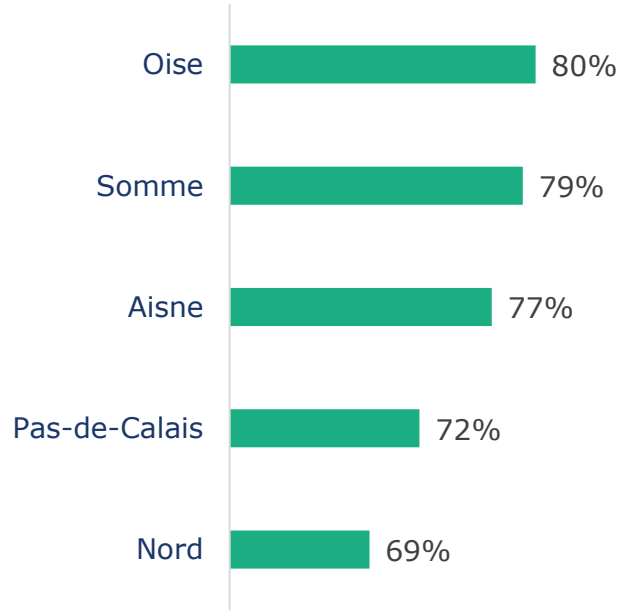
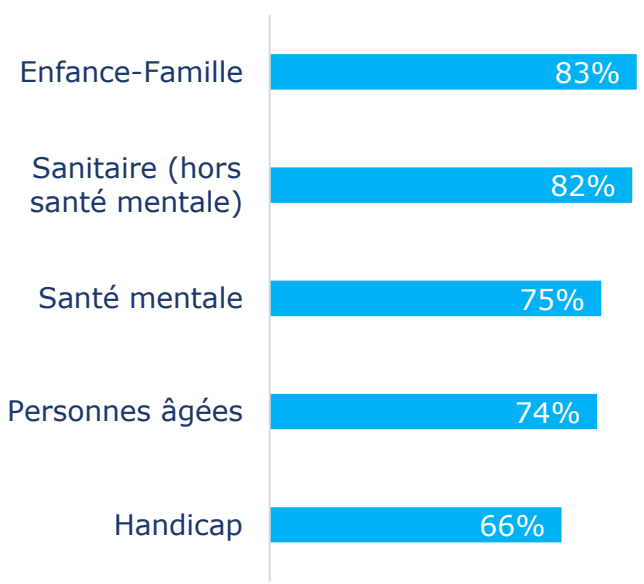
## COUVERTURE « AGENTS »

SOIT

**80%**

des agents de la FPH en région

## TAUX DE PARTICIPATION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET PAR DÉPARTEMENT

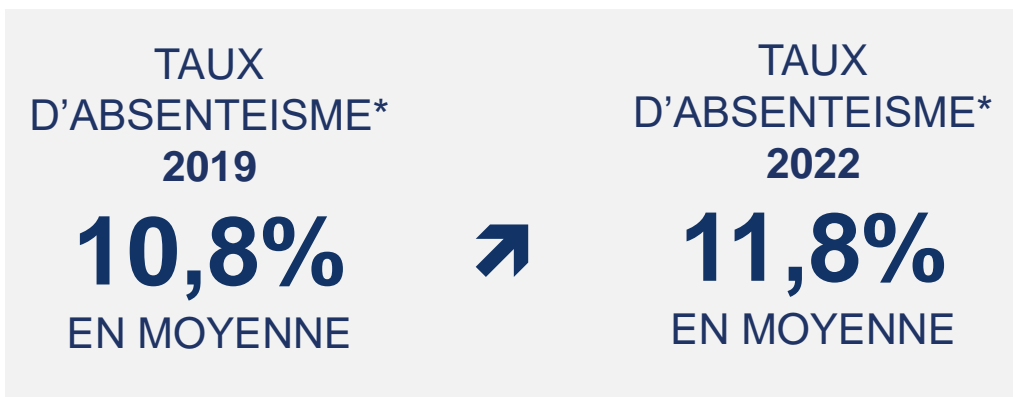


**1**

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

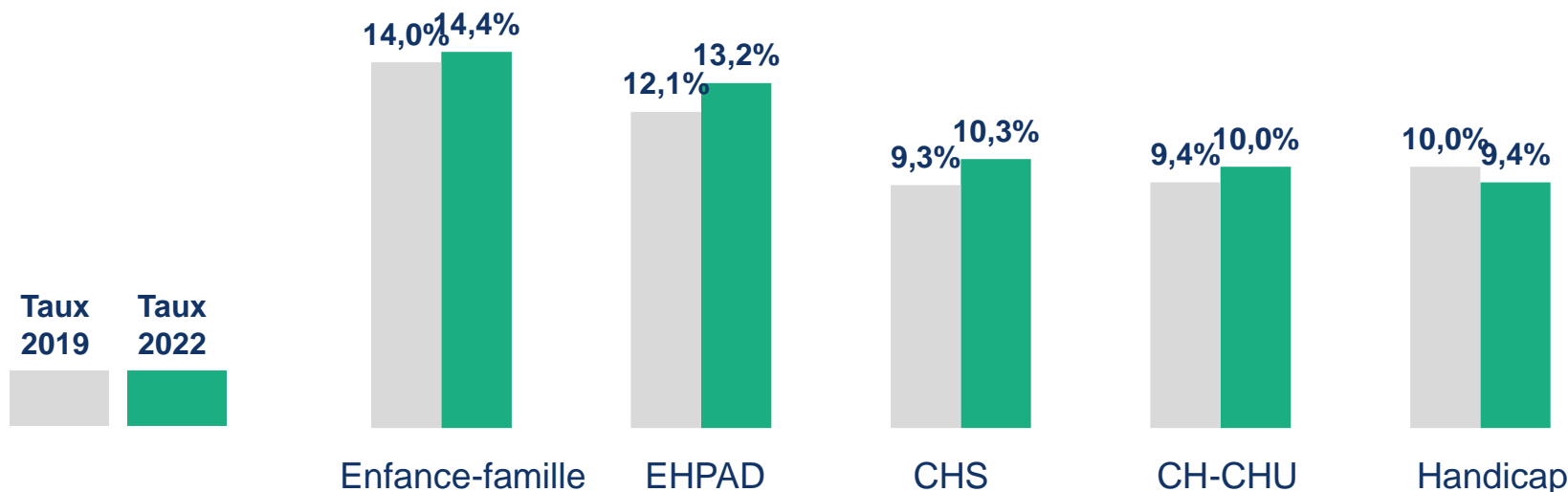


# UNE HAUSSE DE 1 POINT DU TAUX D'ABSENTEÏSME ENTRE 2019 ET 2022



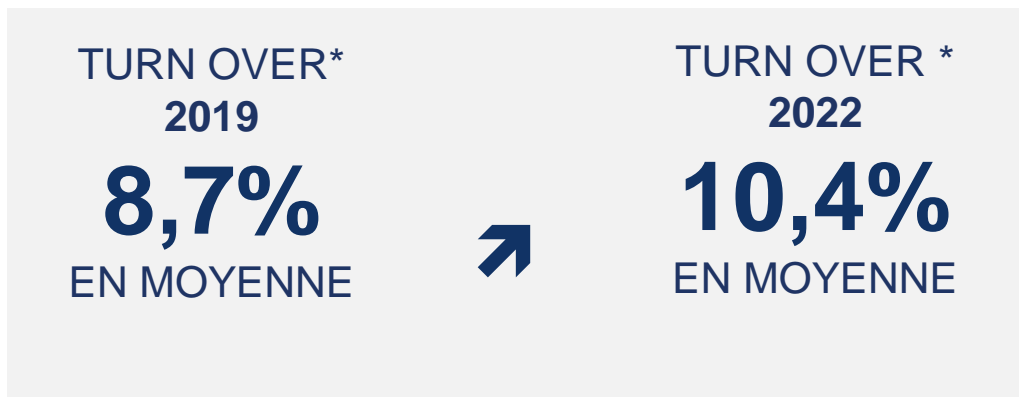
Plus spécifiquement :  
Oise : 13,2%  
Nord : 12,8%

## EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTEÏSME PAR TYPE D'ETABLISSEMENT ENTRE 2019 ET 2022



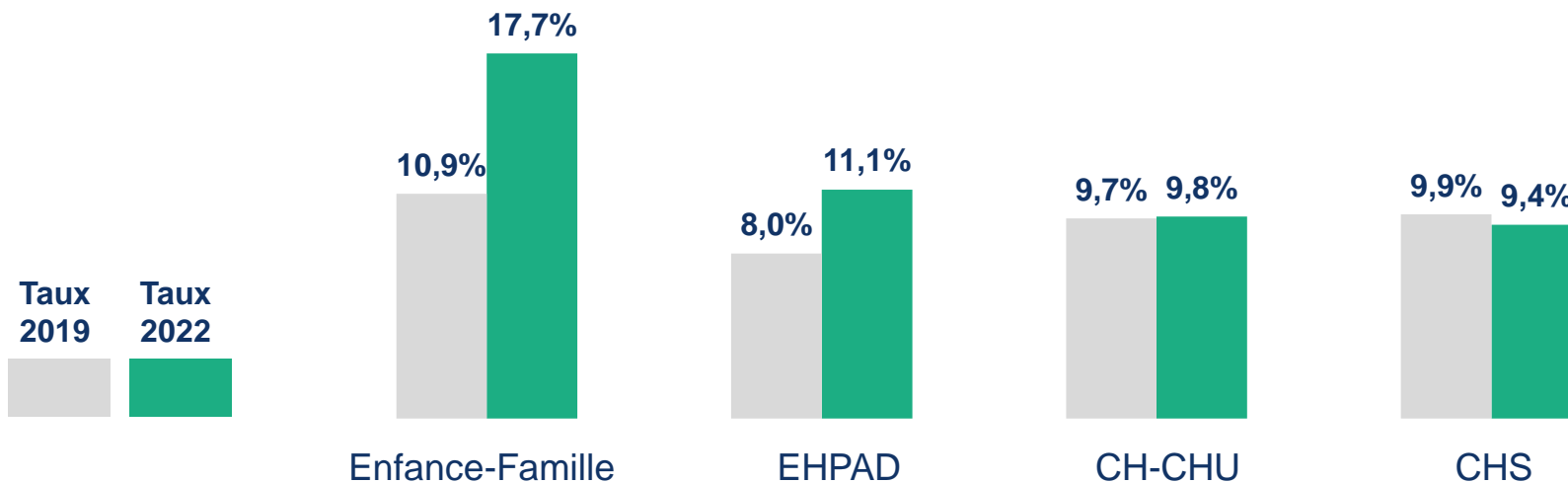
(\*) Taux d'absentéisme déclaré dans le bilan social

# UNE HAUSSE DE PRÈS DE 2 POINTS DU TURN-OVER ENTRE 2019 ET 2022



Plus spécifiquement :  
 Nord : 12,2%  
 Oise : 11,3%

## EVOLUTION DU TAUX DE TURN-OVER PAR TYPE D'ETABLISSEMENT ENTRE 2019 ET 2022



(\*) Turn Over : taux de renouvellement des équipes. Le calcul est le suivant :  
 (Nombre de départs + nombre d'arrivées sur l'année) / 2 ] / Effectifs

*NB : Effectifs trop faibles pour exprimer des résultats pour les établissements du Handicap*

# ZOOM SUR LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

## ▶ A RETENIR :

- Au vu des résultats de l'enquête, plus d'une **vingtaine de métiers soignants et socio-éducatifs** apparaissent en **tension**, avec une **criticité** évaluée selon 2 critères :
    - le % **d'établissements** concernés par des **difficultés fréquentes de recrutement** ;
    - le % **de postes non pourvus** par rapport à l'effectif en poste au plan régional.
  
  - Selon cette analyse croisée, **différents types de métiers en tension** apparaissent :
    1. **Le métier d'infirmier de bloc opératoire** : plus de 75% des établissements concernés rencontrent souvent ou de temps en temps des difficultés de recrutement et 16% des postes sont non pourvus. **L'effectif non pourvu, de l'ordre de 68 IBODE, est en forte hausse par rapport au précédent recensement des besoins en 2021.**
    2. **Le métier de masseur-kinésithérapeute est le métier dont l'intensité des difficultés reste structurellement la même par rapport à 2021.** En effet, l'équivalent de 16% des postes est vacant (soit 87 postes non pourvus), et plus des deux tiers des établissements rencontrent des difficultés fréquemment ou de temps en temps.
    3. **Les métiers d'IDE et AS** : 3 établissements sur 4 ont souvent ou de temps en temps des difficultés de recrutement et 2% des postes sont non pourvus soit respectivement 565 et 394 postes vacants (en forte augmentation depuis 2 ans). Le métier d'IDE et d'AS posent des **difficultés conjoncturelles mais aussi structurelles** de recrutement dans la FPH et les établissements sont conduits à trouver des **alternatives** (intérim, recours à des libéraux, à des métiers approchants...).
- ➔ Ces métiers en tension, d'effectif important, donnent lieu à **une gestion en « flux tendu »** avec des problématiques fréquentes de remplacement ou de renouvellement des personnels.



# ZOOM SUR LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

## ▶ A RETENIR (SUITE) :

3. **Les métiers de manipulateur en électroradiologie médicale, de sage-femme et d'infirmier puériculteur** : plus de la moitié des établissements rencontrent des difficultés fréquentes de recrutement mais le nombre de postes vacants reste pour le moment maîtrisé.
4. **Des métiers socio-éducatifs (psychologue, orthophoniste, ergothérapeute)** : selon le métier, d'un quart à plus de la moitié des établissements rencontrent des difficultés fréquentes de recrutement, mais c'est surtout le taux de postes vacants qui est élevé sur ces métiers (de 8% à 10%) → Ces métiers en tension concernent plus particulièrement les **secteurs du Handicap et de la Protection de l'Enfance**, qui rencontrent des difficultés de recrutement dues notamment à des rémunérations plus attractives dans la FPT.
5. **Des métiers non-soignants liés à la restauration** (cuisinier, agent de restauration) sont également concernés par ces difficultés - dans une moindre mesure - avec un tiers des établissements rencontrant régulièrement des difficultés, et avec concrètement environ une cinquantaine de postes vacants dans la région.



Géographiquement, les établissements de l'Oise et de la Somme affichent des niveaux de difficultés plus importants par métier.

# ESTIMATION DES POSTES NON POURVUS PAR MÉTIER

NOMBRE DE POSTES MOYENS NON POURVUS ARRONDIS EN 2022 ET POIDS DANS LES EFFECTIFS EN POSTE PAR MÉTIER

		PART DES EMPLOIS NON POURVUS *	RAPPEL 2020
Infirmier en soins généraux	565	2%	2% (410p)
Aide-soignant	394	2%	1% (270p)
Masseur Kinésithérapeute	87	16%	17% (95p)
Psychologue	83	5%	-
Infirmier de bloc opératoire	68	7%	2% (20p)
Encadrant d'unité de soins	66	3%	6% (100p)
Manipulateur en électroradiologie médicale	34	3%	2% (30p)
Infirmier en anesthésie-réanimation	32	4%	4% (30p)
Assistant social	31	4%	-
Accompagnant Educatif et Social (ex-AMP...)	30	1%	2% (25p)
Educateur spécialisé	29	2%	<1% (4p)
Ergothérapeute	28	8%	7% (25p)
Assistant de régulation médicale	21	8%	-
Psychomotricien	19	5%	7% (30p)
Auxiliaire de puériculture	19	1%	<1% (2p)
Infirmier puériculteur	18	1%	<1% (2p)
Sage-femme	17	2%	1% (15p)
Orthophoniste	16	10%	12% (20p)
Educateur jeunes enfants	14	6%	-
Moniteur-éducateur	11	3%	-

Postes non pourvus : des postes vacants budgétisés qui ne trouvent pas preneurs (hors intérim).

(\*) Sur la base des effectifs recensés dans la cartographie des métiers 2020

# ANALYSE CROISÉE DES DÉPARTS EN FORMATION AU REGARD DU NOMBRE DE POSTES NON POURVUS

Diplôme d'Etat Infirmier	Postes non pourvus fin 2022	+ de 55 ans	Diplômés en 2023 (issus de parcours études promotionnelles 2020)	Diplômés 2024 (issus de parcours études promotionnelles 2021)
Total effectifs régionaux : <b>22 974</b>	<b>565 (2,5%)</b>	<b>4 411 (Soit 19,2% des effectifs)</b>	<b>153</b> (dont 63 % pris en charge sur les fonds mutualisés de l'ANFH)	<b>215</b> (dont 74 % pris en charge sur les fonds mutualisés de l'ANFH)

→ Une politique de formation continue **dynamique** recouvrant **partiellement** les besoins en emplois

Diplôme d'Etat Aide-Soignant	Faisant fonction	Postes non pourvus fin 2022	+ de 55 ans	Diplômés en 2023 (issus de parcours études promotionnelles 2020)	Diplômés 2024 (issus de parcours études promotionnelles 2021)
Total effectifs régionaux : <b>22 989</b>	<b>1 623 (7%)</b>	<b>394 (1,7%)</b>	<b>2 786 (soit 12,1% des effectifs)</b>	<b>221</b> (dont 73 % pris en charge sur les fonds mutualisés de l'ANFH)	<b>183</b> (dont 69 % pris en charge sur les fonds mutualisés de l'ANFH)

# ANALYSE CROISÉE DES DÉPARTS EN FORMATION AU REGARD DU NOMBRE DE POSTES NON POURVUS

Diplôme d'Etat Masseur-kinésithérapeute	Postes non pourvus fin 2022	+ de 55 ans	Nouveaux diplômés 2023 issus EP 2019	Nouveaux diplômés 2024 issus EP 2020
Total effectifs régionaux : <b>555</b>	<b>87</b> <b>(16%)</b>	<b>115</b> <b>(soit 20% des effectifs)</b>	<b>2</b> (2 diplômés pris en charge sur les fonds mutualisés de l'ANFH)	<b>7</b> (3 diplômés pris en charge sur les fonds mutualisés de l'ANFH)

→ Un faible recours à la formation continue recouvrant difficilement les besoins en emplois

Diplôme d'Etat Infirmier de bloc opératoire	Faisant fonction	Postes non pourvus fin 2022	+ de 55 ans	Nouveaux diplômés 2023 issus EP 2021	Nouveaux diplômés 2024 issus EP 2022
Total effectifs régionaux: <b>917</b>	<b>376</b> <b>(41%)</b>	<b>68</b> <b>(7,4%)</b>	<b>107</b> <b>(soit 11,7% des effectifs)</b>	<b>57</b> (60% pris en charge sur les fonds mutualisés de l'ANFH)	<b>53</b> (58% pris en charge sur les fonds mutualisés de l'ANFH)

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

INFIRMIER DE BLOC OPÉRAIRE



MANIPULATEUR EN ÉLECTROLOGIE MÉDICALE



SAGE-FEMME



INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION



INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE



ORTHOPHONISTE



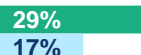
ASSISTANT DE RÉGULATION MÉDICALE



INFIRMIER PUÉRICULTEUR



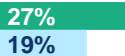
PSYCHOLOGUE



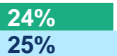
AIDE-SOIGNANT



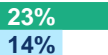
PSYCHOMOTRICIEN



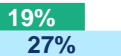
ERGOTHÉRAPEUTE



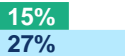
ORTHOPTISTE



PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE



ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS



EDUCATEUR JEUNES ENFANTS



TECHNICIEN DE LABORATOIRE MÉDICAL



ASSISTANT SOCIAL



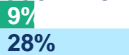
EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ



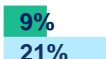
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ



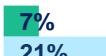
ACCOMPAGNANT ÉDUCATIF ET SOCIAL



MONITEUR-ÉDUCATEUR



PÉDICURE-PODOLOGUE



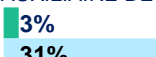
RESPONSABLE OU ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF



ANIMATEUR



AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE



EDUCATEUR SPORTIF



INFIRMIER EN PRATIQUE AVANCÉE



CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE



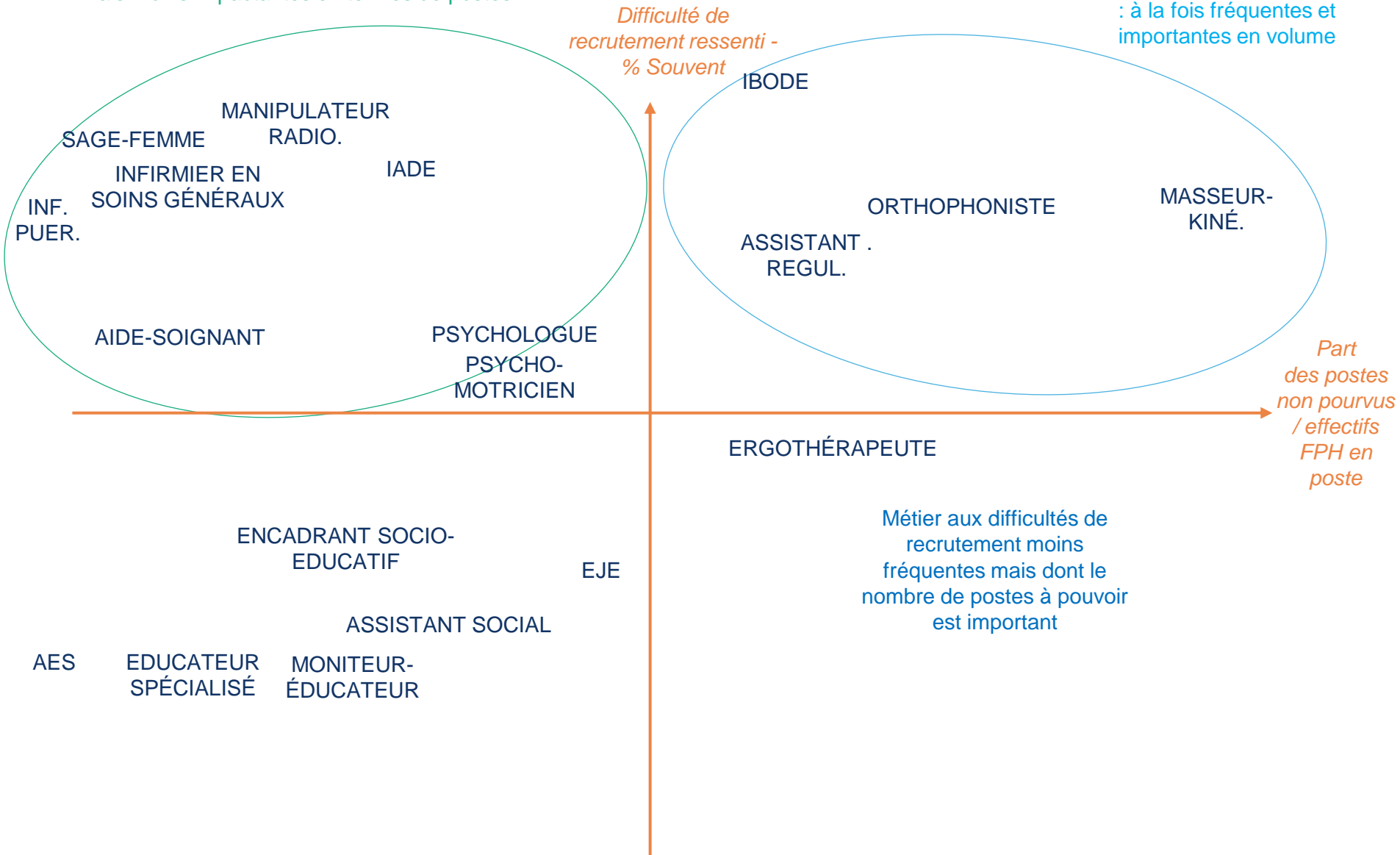
**Attention : chiffres sur la base des concernés**

(\* ) 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 IBODE.

# INTENSITÉ ET CRITICITÉ DES TENSIONS

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

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



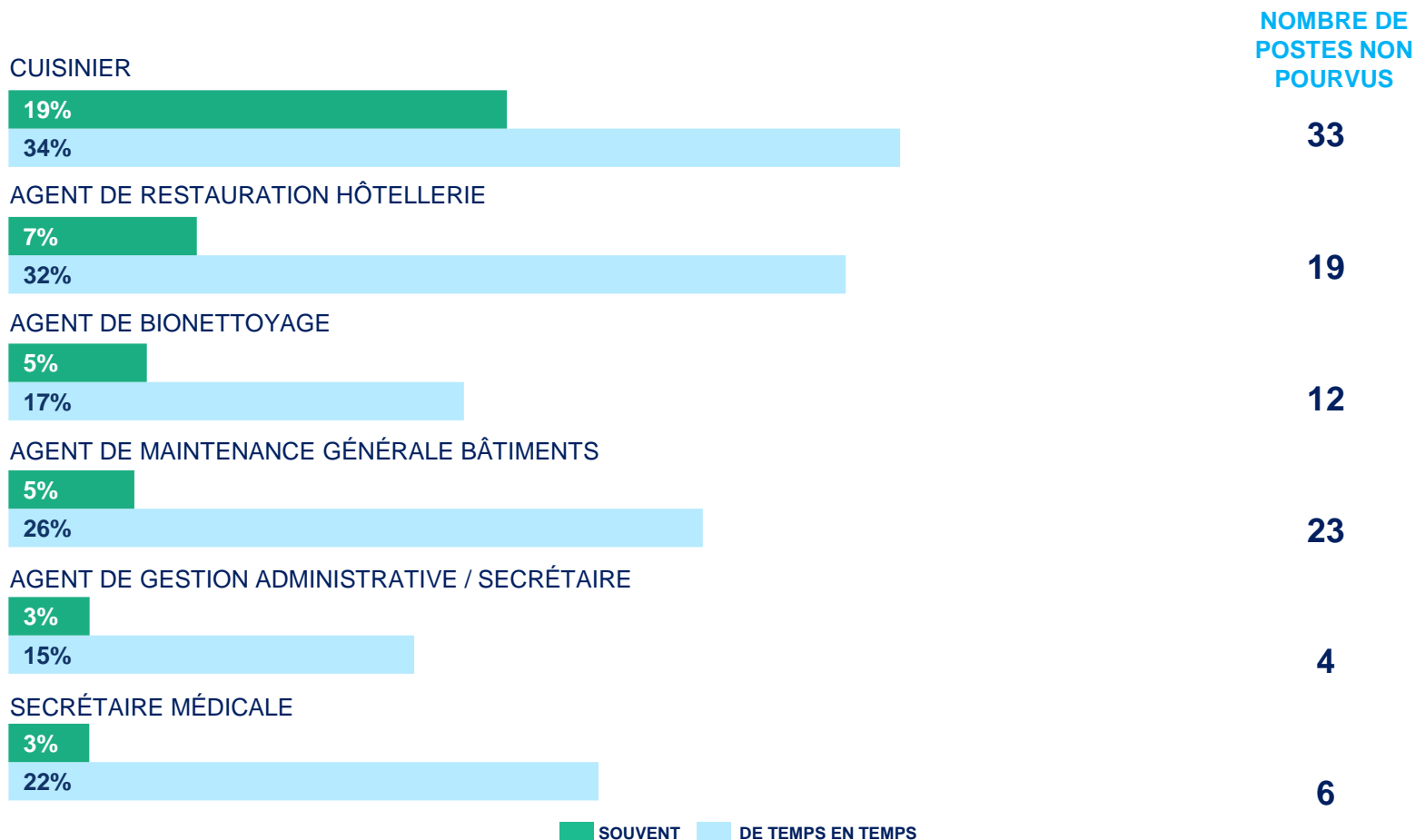
# DES POSTES NON POURVUS CONCENTRÉS DANS CERTAINS SECTEURS SELON LES MÉTIERS

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS DETAILLE PAR SECTEUR (TOP 10)

	Total	CH + CHU	CHS	EHPAD	Handicap	Enfance-famille
Infirmier en soins généraux	565	416	94	46	7	2
Aide-soignant	394	154	-	201	39	-
Masseur Kinésithérapeute	87	82	-	4	-	-
Psychologue	83	34	20	10	5	14
Infirmier de bloc opératoire	68	68	-	-	-	-
Encadrant d'unité de soins	66	52	10	1	3	-
Manipulateur en électroradiologie médicale	34	34	-	-	-	-
Infirmier en anesthésie-réanimation	32	32	-	-	-	-
Accompagnant Educatif et Social (ex-AMP et AVS)	30	4	3	16	7	1
Educateur spécialisé	29	-	-	-	-	29

# DES ETABLISSEMENTS QUI RENCONTRENT AUSSI DES DIFFICULTES SUR DES MÉTIERS NON SOIGNANTS ET ÉDUCATIFS

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



**Attention : chiffres sur la base de l'ensemble des établissements**

*(\*) Sur la base des effectifs recensés dans la cartographie des métiers 2020*

(Note de lecture : 19% des établissements ont souvent des difficultés pour recruter des cuisiniers, 34% de temps en temps, soit un établissement sur deux qui rencontrent des difficultés



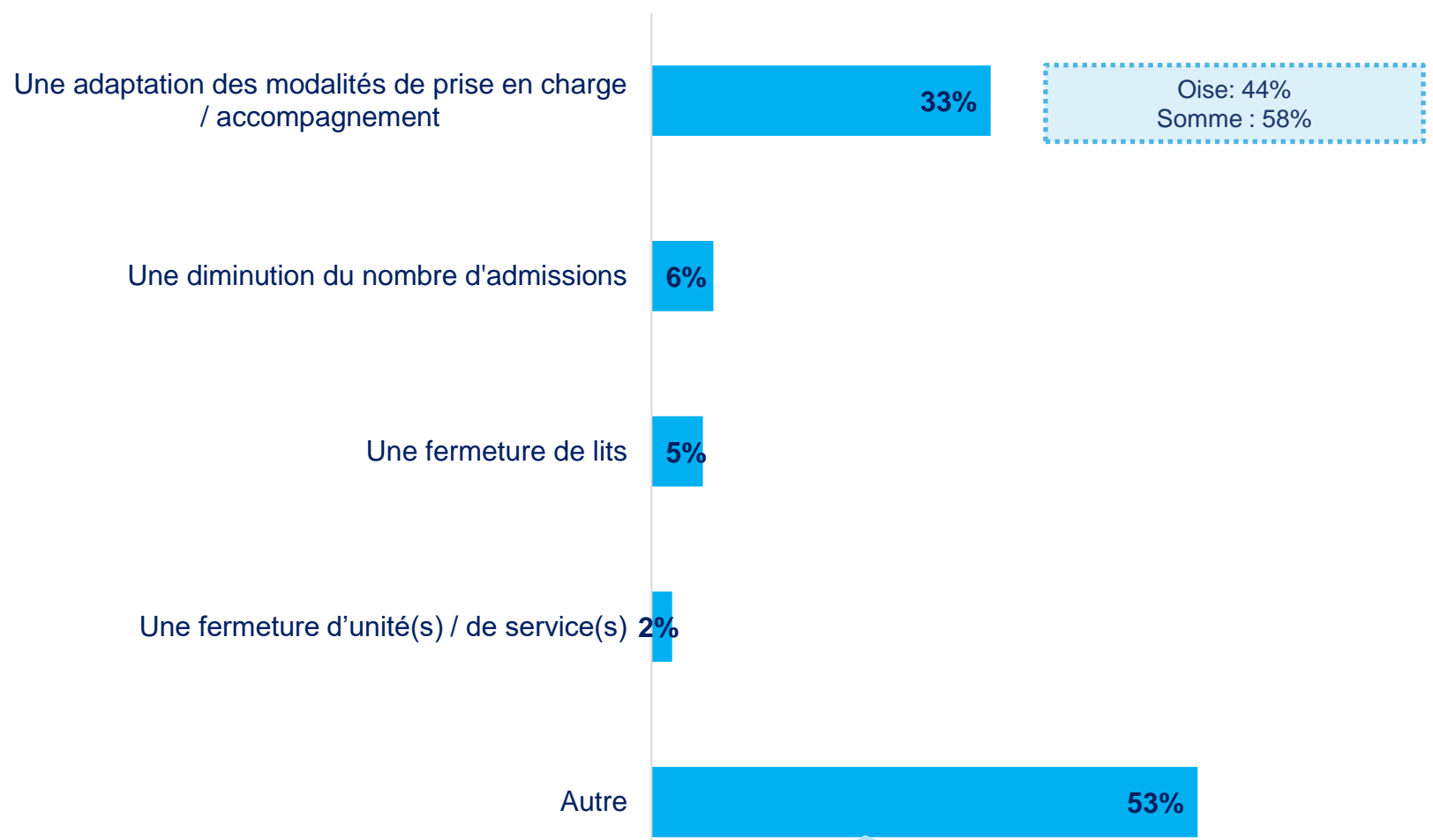
# ZOOM SUR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET LEURS CONSÉQUENCES

## ► A RETENIR :

- **Les difficultés de recrutement évoquées ont pour conséquences l'adaptation des modalités de prise en charge** pour 33% des établissements, la diminution du nombre d'admissions pour 6% et 5% sont dans l'obligation de fermer des lits. **Les établissements sanitaires sont plus particulièrement concernés par ces fermetures de lit (14%).**
- **Les difficultés de recrutement** sont dues, en premier lieu et de manière générale, au **manque de candidats à postuler**, plus de 7 établissements 10 pour les métiers soignants et éducatif et dans une moindre mesure, pour les métiers administratifs, techniques et logistiques avec 1 établissement sur 2.
- **Trois principaux freins** ressortent ensuite :
  - les **conditions de travail** (pénibilité, horaires,...) pour les métiers soignants et éducatifs ;
  - la **rémunération** proposée ;
  - le **déficit de candidats avec le profil ou l'expérience recherché** (deuxième cause de difficulté pour les métiers administratifs, techniques et logistiques).
- Enfin, ils sont complétés par la **situation géographique des établissements**, moins citée que dans les autres régions métropolitaines.
- Les différences sectorielles sont notamment liées à **des freins au recrutement d'impact variable selon les secteurs** puisque le **manque de candidats à postuler** touche plus particulièrement les centres hospitaliers spécialisés (83% vs 71% en moyenne), tout comme la **rémunération** (67% vs 41%).

# CONSÉQUENCES DES POSTES NON-POURVUS EN PERSONNELS SOIGNANTS/ ÉDUCATIFS

## CONSÉQUENCE EN ÉTABLISSEMENT DES POSTES NON-POURVIS



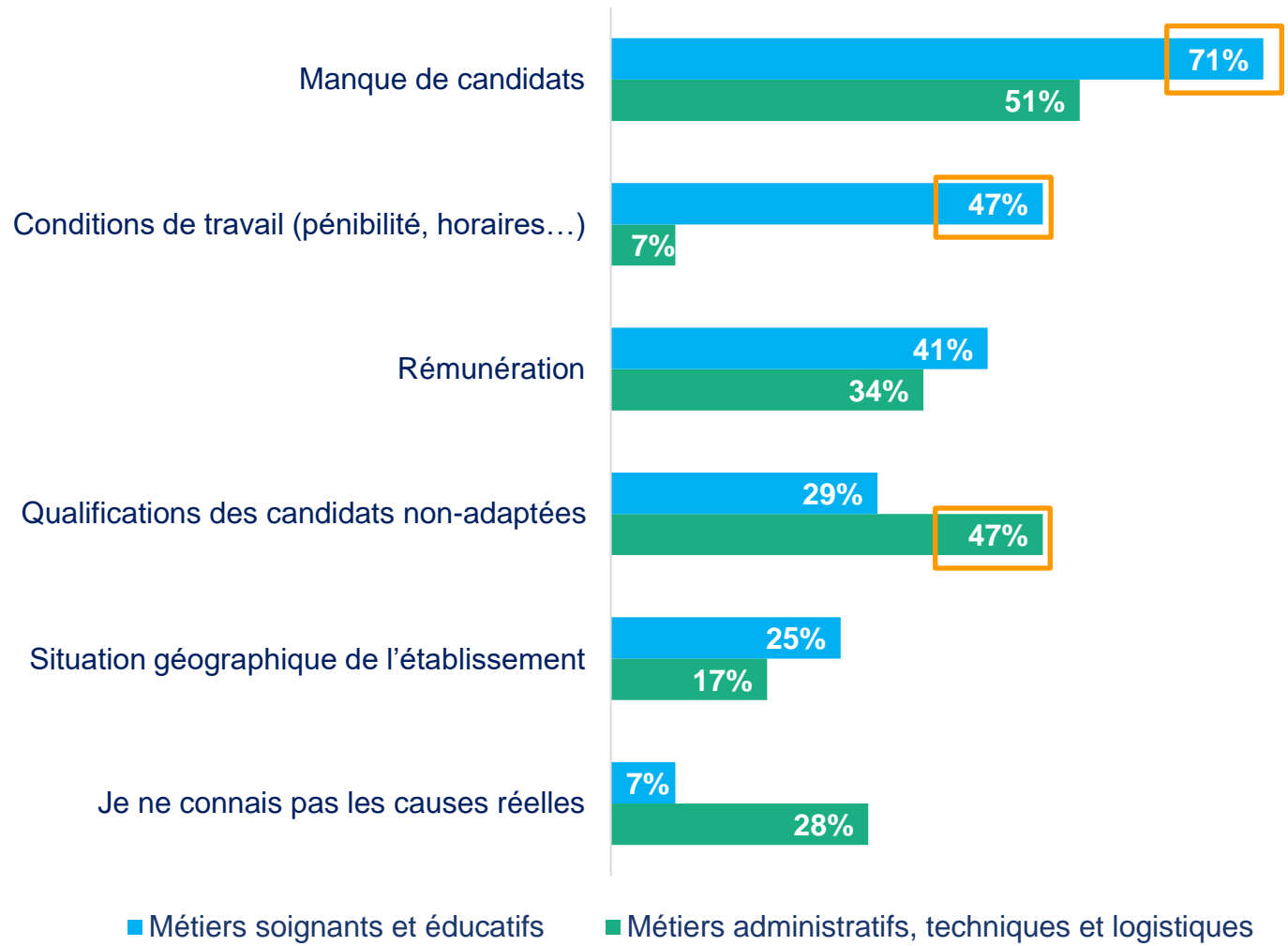
Majoritairement "Aucune conséquence" ou « rien » / "Heures supplémentaires", « Neutralisation de lits à certaines périodes », « recours à des faisant-fonction »

# CONSÉQUENCES DES POSTES NON-POURVUS EN PERSONNELS SOIGNANTS/ ÉDUCATIFS

	Secteur					Zone géographique			
	Total	CH + CHU	CHS	EHPAD	Handicap	Enfance-famille	Urbaine	Interméd.	Rurale
Une adaptation des modalités de prise en charge / accompagnement	<b>33%</b>	44%	49%	23%	49%	19%	39%	35%	28%
Une diminution du nombre d'admissions	<b>6%</b>	10%	-	5%	-	-	4%	6%	7%
Une fermeture de lits	<b>5%</b>	14%	-	-	-	-	16%	4%	2%
Une fermeture d'unité(s) / de service(s)	<b>2%</b>	3%	-	1%	-	-	6%	2%	1%

# LE MANQUE DE CANDIDATS À POSTULER EST LA PRINCIPALE RAISON DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT QUEL QUE SOIT LE MÉTIER

CAUSES DES PRINCIPALES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



# CE MANQUE DE CANDIDATS POUR DES POSTES SOIGNANTS ET ÉDUCATIFS EST PLUS MARQUÉ POUR LES CH ET LES CHS

	Secteur						Zone géographique		
	Total	CH + CHU	CHS	EHPAD	Handicap	Enfance-famille	Urbaine	Interméd.	Rurale
Manque de candidats	71%	79%	83%	63%	50%	61%	69%	81%	57%
Conditions de travail (pénibilité, horaires...)	47%	50%	32%	47%	25%	39%	70%	39%	44%
Rémunération	41%	48%	67%	26%	50%	61%	42%	40%	42%
Qualifications des candidats non-adaptées	29%	26%	16%	29%	100%	19%	38%	26%	28%
Situation géographique de l'établissement	25%	26%	17%	28%	-	20%	9%	21%	40%

# LES CH DÉPLORENT ÉGALEMENT UN MANQUE CRIANT DE CANDIDATS POUR LES POSTES ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET LOGISTIQUE

Secteur

Zone géographique

	Total	CH + CHU	EHPAD	Urbaine	Interméd.	Rurale
Manque de candidats	<b>51%</b>	71%	42%	30%	69%	41%
Qualifications des candidats non-adaptées	<b>47%</b>	89%	26%	45%	61%	34%
Rémunération	<b>34%</b>	70%	20%	75%	39%	20%
Situation géographique de l'établissement	<b>17%</b>	29%	15%	-	20%	20%
Conditions de travail (pénibilité, horaires...)	<b>7%</b>	-	10%	30%	-	7%

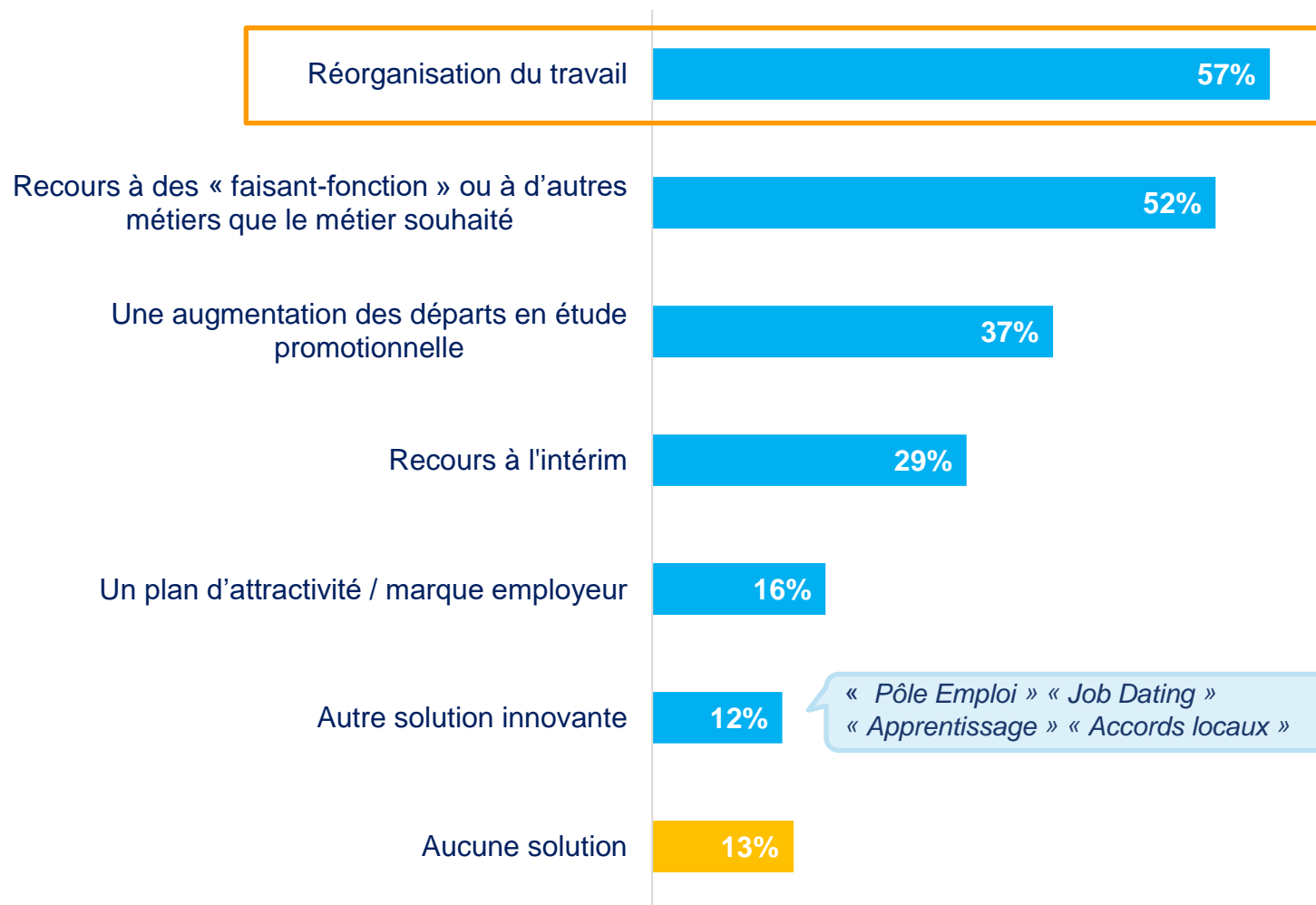
# ZOOM SUR LES SOLUTIONS APPORTÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

## ▶ A RETENIR :

- Face aux difficultés de recrutement, les établissements combinent plusieurs **solutions**. Par ordre décroissant d'utilisation :
  1. **La réorganisation du travail** (plus de la moitié, notamment les établissements sanitaires)
  2. **Le recours à des faisant-fonctions ou métiers approchants** (plus d'un établissement sur deux, et plus particulièrement les établissements psychiatriques pour plus de 8 sur 10)
  3. **Une augmentation des départs en étude promotionnelle** (plus d'un tiers des établissements, surtout dans les CHS).
  4. **Le recours à l'intérim** (près de 1 établissement sur 3, et près de la moitié des établissements sanitaires hors santé mentale)
  5. **Un plan d'attractivité / marque employeur** (moins de 2 établissements sur 10, 2/3 des CHS)
  
- Face à cela, différents dispositifs d'aides pourraient être mis en place pour compléter ces actions pour lever les freins au recrutement et à la fidélisation des agents :
  1. **Facilité d'accès à une offre de garde d'enfants d'horaires adaptés** (selon plus d'un tiers des établissements) ou plus **proche de l'établissement** (près d'un quart) ;
  2. **Elargir l'offre de transport** (pour un quart des établissements, surtout en zone rurale), **les rendre gratuit ou organiser du covoiturage**.
  3. **L'aide à la recherche d'un logement** est moins citée en région Hauts-de-France que dans les autres régions métropolitaines (un établissement sur dix) ;

# LA PREMIÈRE DES SOLUTIONS POUR PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EST LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL

## SOLUTIONS ADOPTÉES FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



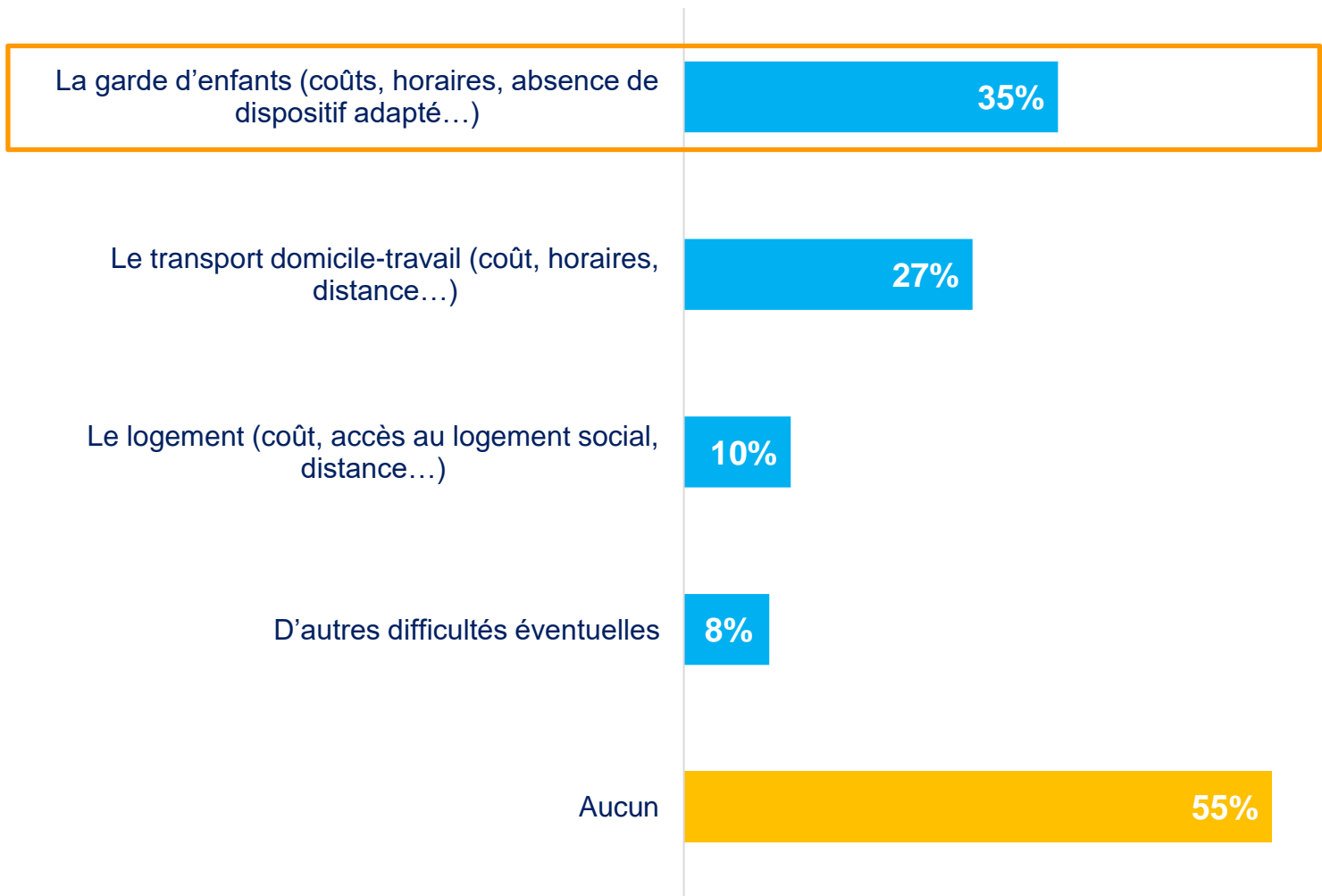


# CETTE RÉORGANISATION EST PRINCIPALEMENT MISE EN PLACE DANS LES CENTRES HOSPITALIERS

	Secteur					Zone géographique			
	Total	CH + CHU	CHS	EHPAD	Handicap	Enfance-famille	Urbaine	Interméd.	Rurale
Réorganisation du travail	<b>57%</b>	71%	66%	49%	33%	41%	54%	62%	54%
Recours à des « faisant-fonction » ou à d'autres métiers que le métier souhaité	<b>52%</b>	62%	83%	38%	65%	80%	61%	56%	42%
Une augmentation des départs en étude promotionnelle	<b>37%</b>	39%	67%	32%	49%	39%	52%	41%	26%
Recours à l'intérim	<b>29%</b>	49%	16%	18%	-	22%	40%	39%	14%
Un plan d'attractivité / marque employeur	<b>16%</b>	24%	65%	6%	16%	19%	17%	20%	12%

# LA GARDE D'ENFANT EST LE PREMIER FREIN À L'EMBAUCHE ET À LA FIDÉLISATION DES AGENTS

DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES CANDIDATS OU AGENTS POUVANT FREINER LE RECRUTEMENT OU LA FIDÉLITÉ

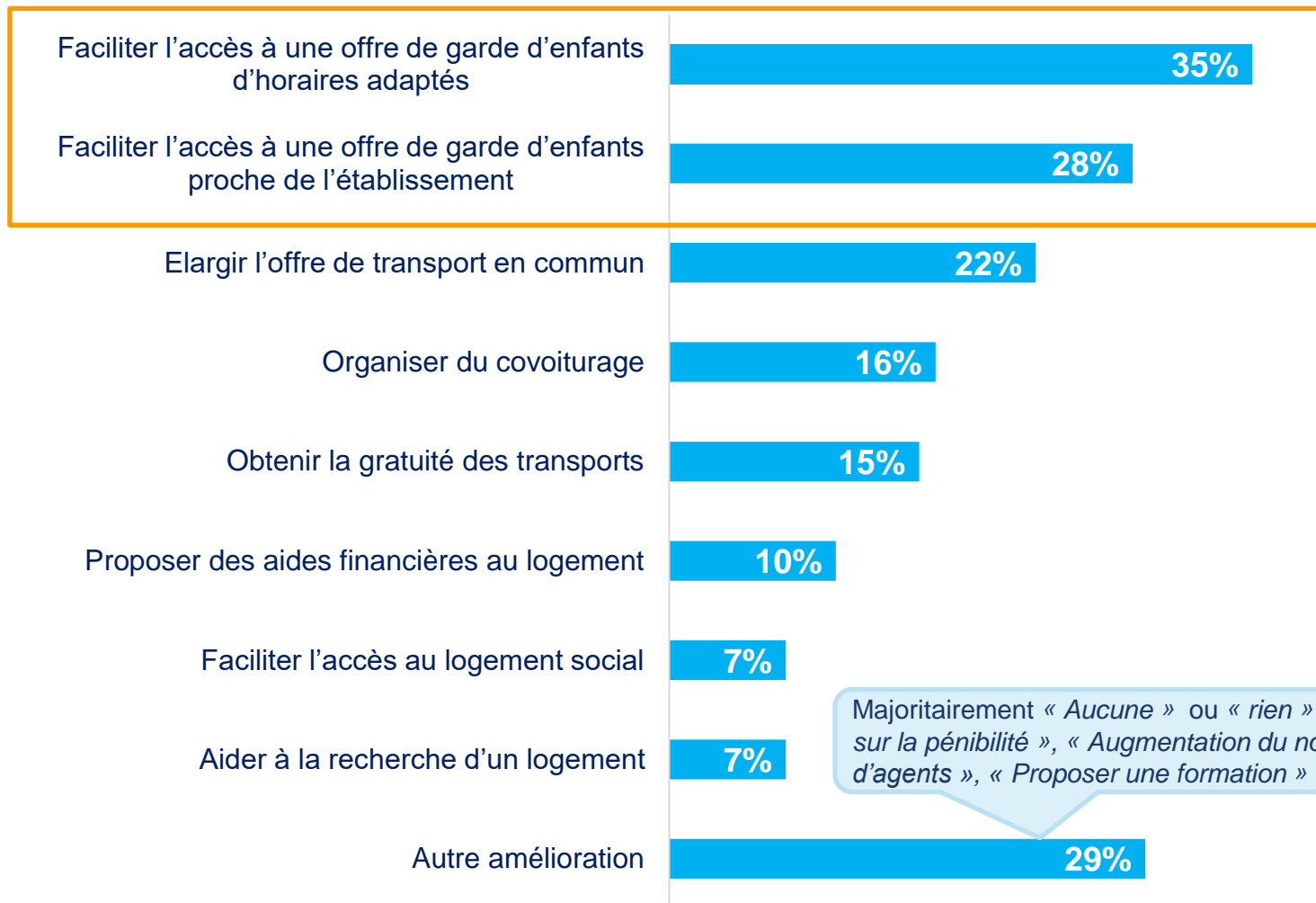


# LA GARDE D'ENFANTS CONSTITUE UN FREIN PARTICULIÈREMENT EN ZONE RURALE

	Secteur					Zone géographique			
	Total	CH + CHU	CHS	EHPAD	Handicap	Enfance- famille	Urbaine	Interméd.	Rurale
La garde d'enfants (coûts, horaires, absence de dispositif adapté...)	<b>35%</b>	32%	-	38%	33%	59%	27%	33%	40%
Le transport domicile-travail (coût, horaires, distance...)	<b>27%</b>	27%	51%	26%	33%	20%	20%	28%	30%
Le logement (coût, accès au logement social, distance...)	<b>10%</b>	16%	16%	3%	33%	-	12%	7%	11%
D'autres difficultés éventuelles	<b>8%</b>	10%	16%	6%	16%	-	5%	10%	7%
Aucun	<b>55%</b>	55%	33%	59%	51%	41%	65%	55%	51%

# PAR CONSÉQUENT, LES ÉTABLISSEMENTS ATTENDENT AVANT TOUT QU'ON LEUR FACILITE L'ACCÈS À UNE OFFRE DE GARDE D'ENFANTS ADAPTÉE

AMÉLIORATIONS UTILES POUR AIDER À RÉPONDRE AUX DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES CANDIDATS OU AGENTS



# LES ÉTABLISSEMENTS EN ZONE RURALE SONT LES PLUS EN ATTENTE DE DISPOSITIFS DE TRANSPORT

Secteur

Zone géographique

	Secteur						Zone géographique		
	Total	CH + CHU	CHS	EHPAD	Handicap	Enfance-famille	Urbaine	Interméd.	Rurale
Faciliter l'accès à une offre de garde d'enfants d'horaires adaptés	35%	35%	-	37%	33%	59%	30%	36%	36%
Faciliter l'accès à une offre de garde d'enfants proche de l'établissement	28%	24%	-	31%	33%	59%	27%	30%	26%
Elargir l'offre de transport en commun	22%	22%	49%	19%	33%	20%	19%	17%	30%
Organiser du covoiturage	16%	13%	51%	16%	16%	-	16%	9%	23%
Obtenir la gratuité des transports	15%	19%	33%	12%	-	-	19%	11%	18%
Proposer des aides financières au logement	10%	18%	47%	3%	-	-	12%	13%	7%
Aider à la recherche d'un logement	7%	16%	-	3%	-	-	7%	8%	7%
Faciliter l'accès au logement social	7%	11%	-	6%	-	-	8%	10%	4%

2

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



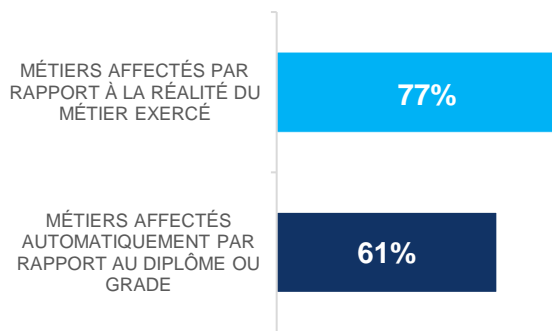
# ZOOM SUR LE DÉPLOIEMENT DES POLITIQUES DE GPMC AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS

## ► A RETENIR :

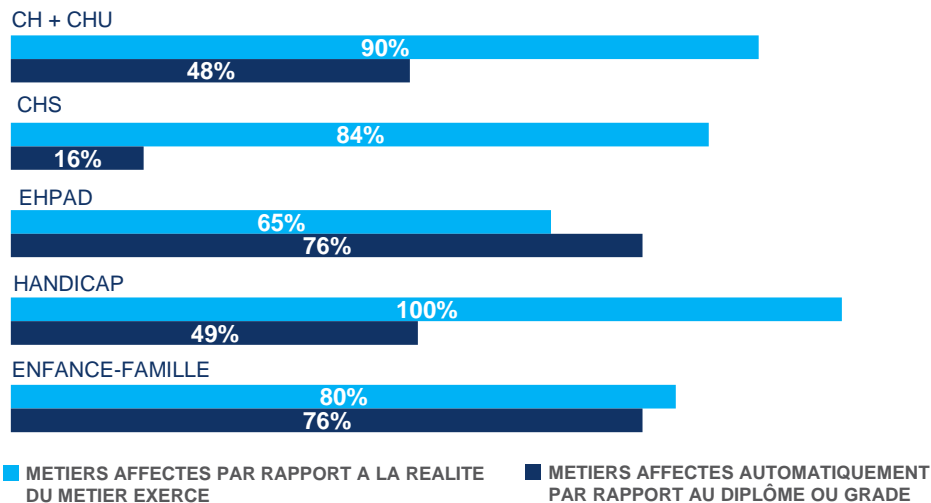
- **Plus de 3 établissements sur 4 déclarent affecter leurs métiers par rapport aux métiers réellement exercés**, cette part est encore plus importante au sein de certains établissements (tous les établissements dans le secteur du handicap).
- **Près de 2 établissements sur 3 ont décliné l'ensemble de ses métiers en fiches-emploi.** Dans le détail, plus de la moitié des établissements l'ont réalisé quel que soit le secteur à l'exception des centres hospitaliers spécialisés (33%).
- **Les entretiens professionnels sont réalisés pour la totalité des agents dans 4 établissements sur 5**, les CHS le font pour tous les agents. **Ces entretiens ont pour objectif de construire le plan de formation** (98%), en parallèle, ils permettent d'évaluer la valeur professionnelle des agents (93%), et enfin, de gérer leurs carrières (85%).
- Pour répondre aux difficultés de recrutement et anticiper les besoins en compétences, les établissements simultanément **calculent les départs prévisionnels à la retraite** (88%) et **le taux de postes vacants** (86%) plutôt qu'observer les évolutions des métiers (57%) ou calculer les taux de faisant-fonction (41%).

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

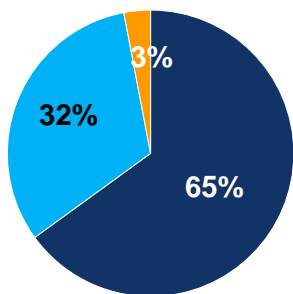
## MODE D'AFFECTATION DES METIERS DES AGENTS DANS LE LOGICIEL RH



Note de lecture : 77% des établissements ont affecté tout ou partie des métiers dans le logiciel RH par rapport à la réalité des métiers exercés

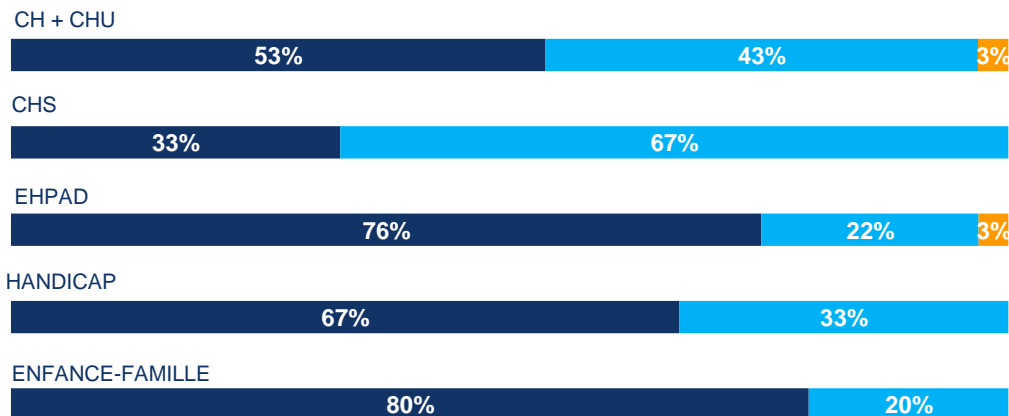


## DECLINAISON DES METIERS EN FICHES DE POSTE OU FICHES-EMPLOI



■ EN TOTALITE ■ EN PARTIE ■ AUCUNE

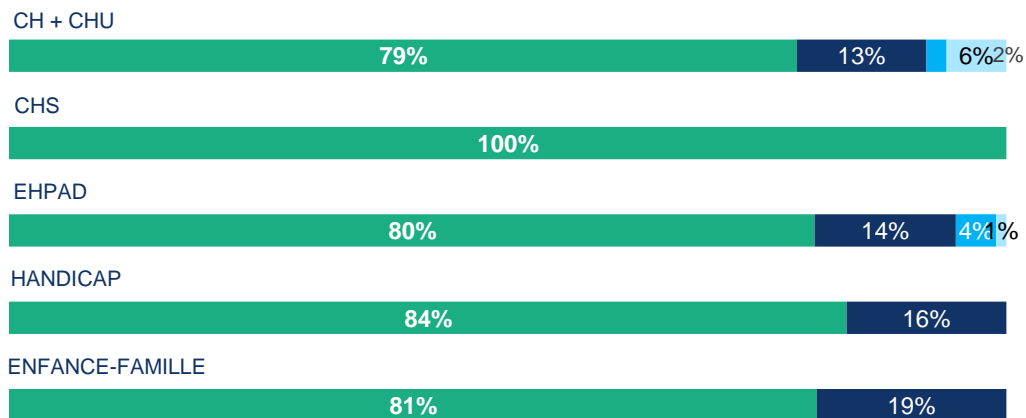
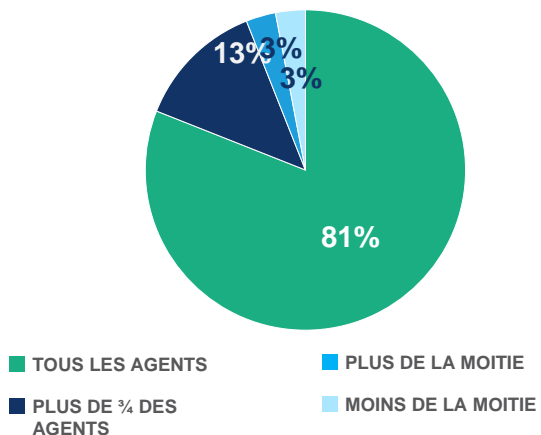
Note de lecture : 65% des établissements ont décliné en totalité les métiers en fiches de poste ou fiches-emploi ; 32% d'entre eux, en partie et enfin 3%, sans aucune déclinaison.



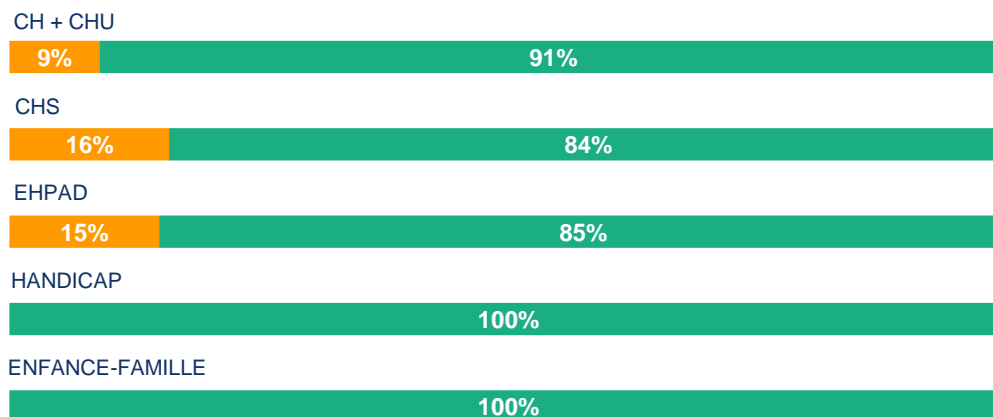
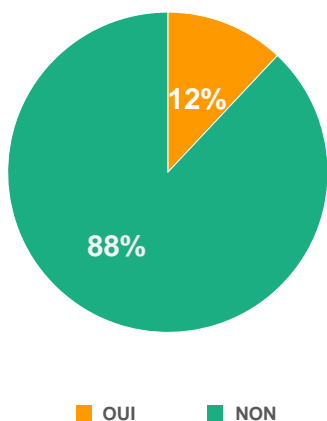


# COUVERTURE ET UTILISATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

## COUVERTURE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS



## DIFFICULTE À DÉPLOYER L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



Difficultés évoquées: manque de temps, absentéisme, turn over des cadres

# L'UTILISATION MODULE GPMC DE L'ANFH

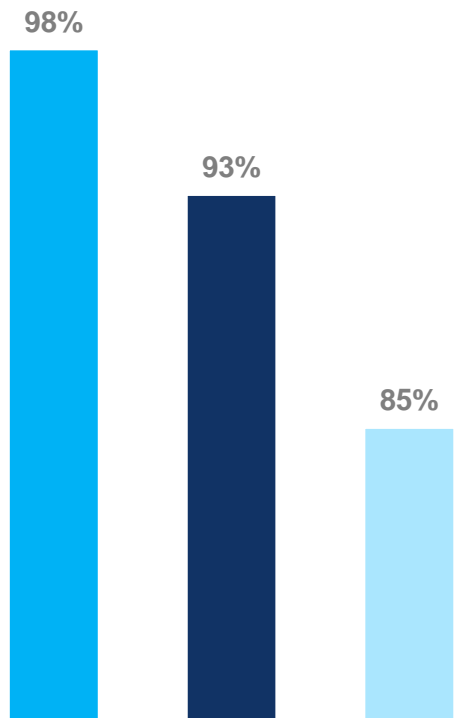
Le module GPMC de Gesform Evolution permet de **dématérialiser l'entretien professionnel**, de **recueillir les besoins de formation**, de saisir les demandes de formation.

Les besoins de formation recensés alimentent le recueil des besoins permettant **d'élaborer le plan de formation** de l'établissement

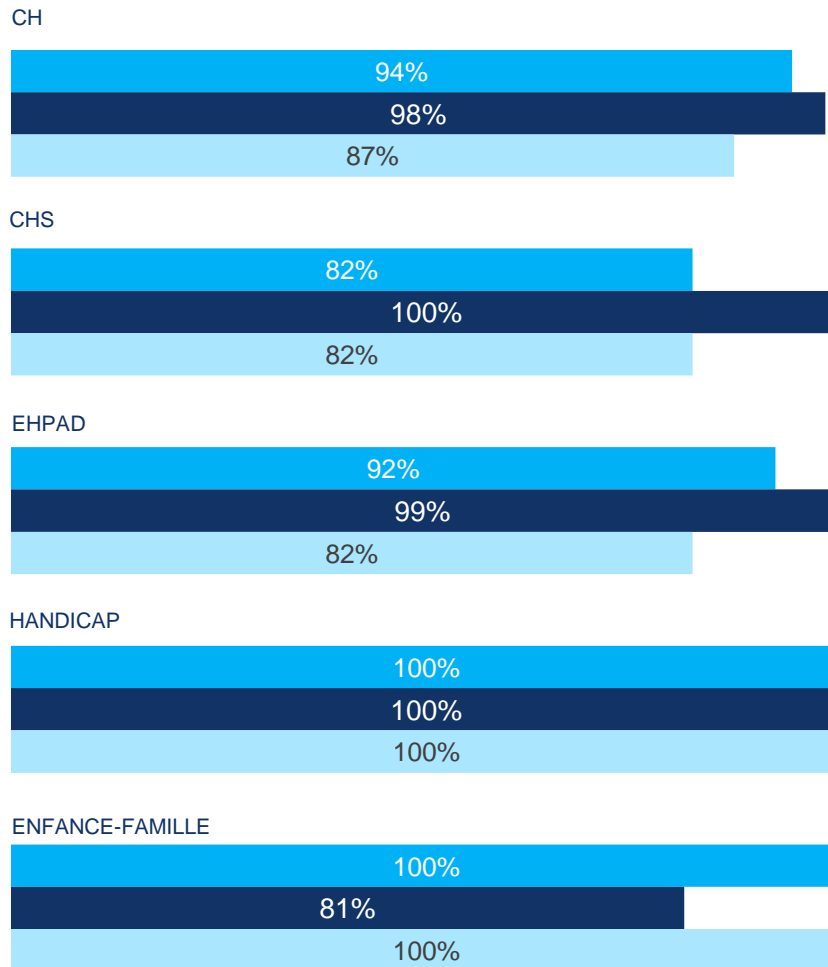
	Nbre d'adhérents ANFH	Nbre d'adhérents qui ont activé le module GPMC de notre logiciel		Taux d'installation du module	Nbre d'adhérents qui ont réalisé tout ou partie des entretiens professionnels avec ce module		Taux d'utilisation du module	Nombre d'entretiens professionnels réalisés	
		2022	2023		2022	2023		2022	2023
		CH	69		57	58		84%	43
CHS	8	8	8	100%	2	5	63%	3 252	5 592
CHU	2	1	1	50%	1	1	50%	9 503	9 836
EHPAD	97	35	35	36%	6	8	8%	586	744
HANDICAP/ENF FAM	12	7	8	67%	6	7	58%	2 016	2 025
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>	<b>108</b>	<b>110</b>	<b>59%</b>	<b>58</b>	<b>73</b>	<b>39%</b>	<b>54 781</b>	<b>62 341</b>

# UTILISATION DES INFORMATIONS EN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## UTILISATION DES INFORMATIONS RECUEILLIES EN ENTRETIEN PROFESSIONNEL

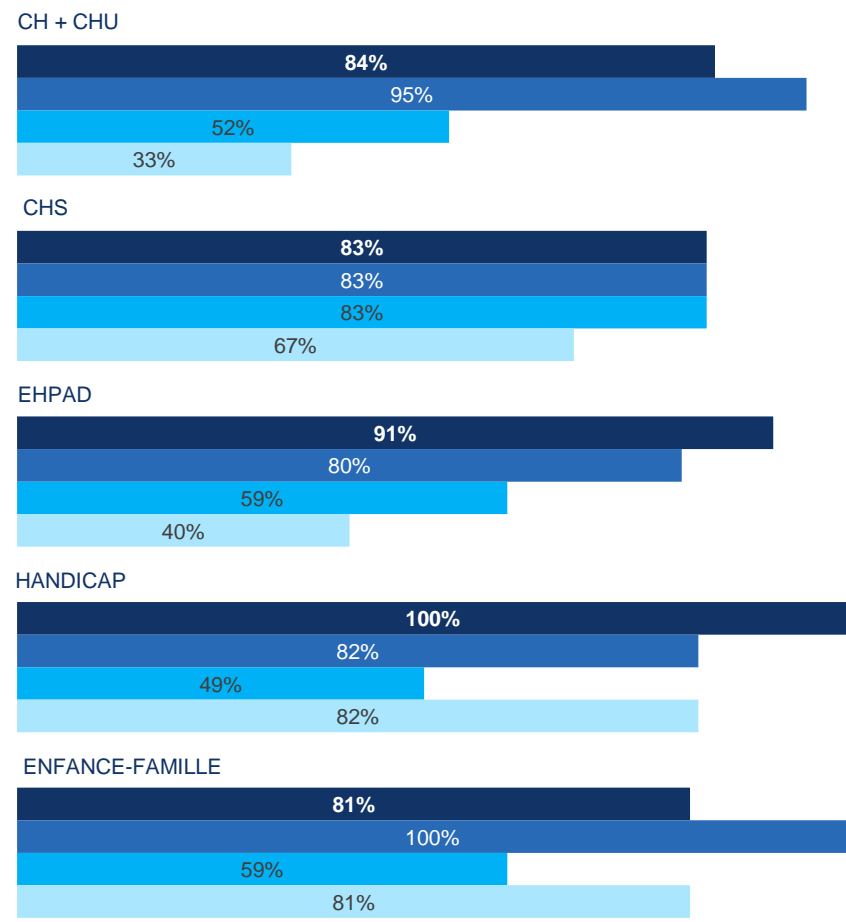
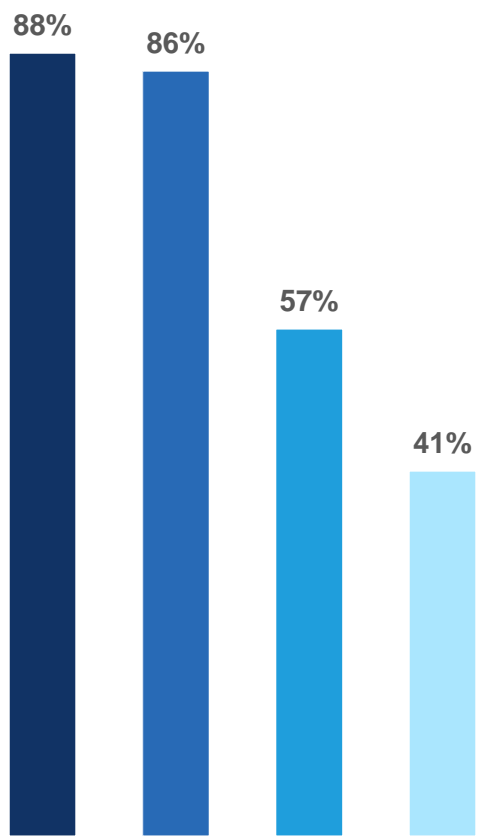


- CONSTRUIRE LE PLAN DE FORMATION
- EVALUER LA VALEUR PROFESSIONNELLE DES AGENTS
- GERER LES CARRIERES (AVANCEMENT, PROMOTION PROFESSIONNELLE, MOBILITE...)



# ANTICIPATION DES BESOINS EN COMPETENCES

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



- LES PYRAMIDES DES ÂGES / LES DEPARTS PREVISIONNELS A LA RETRAITE
- LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT / POSTES VACANTS (METIERS EN TENSION)
- LES EVOLUTIONS DES METIERS (métier émergent, nouvelles pratiques, nouvelle réglementation...)
- LES TAUX DE FAISANT-FONCTION

3

# ANNEXE



# TYPLOGIE DE COMMUNES UTILISÉE ( SOURCE : INSEE)

## Communes à forte densité urbaine 36 établissements

*Amiens, Arras, Calais, Creil, Douai, Dunkerque, Lens, Lille, Roubaix, Tourcoing, Valenciennes, Wasquehal, Wattrelos, Boulogne, Hénin-Beaumont, Marcq-en-Barœul*

## Communes à densité intermédiaire 83 établissements

### **Centres urbains intermédiaires**

*Abbeville, Bailleul, Beauvais, Chauny, Clermont, Comines, Denain, Hazebrouck, Maubeuge, Seclin, Soissons, St-Quentin, St-Omer, Compiègne...*

### **Ceintures urbaines**

*Béthune, Bondues, Herlies, La Bassée, La Fère,...*

### **Petites villes**

*Corbie, Doullens, Hesdin, Hirson, Bohain, St-Pol, Péronne, Le Cateau Cambrésis...*

## Communes rurales 75 établissements

### **Bourgs ruraux**

*Bapaume, Grandvilliers, Guide, Le Quesnoy, Vervins, Zuydcoote, Chaumont-en-Vexin, Le Nouvion-en-Thiérache ...*

### **Rural à habitat dispersé**

*Felleries-Liessies, Antilly, Cassel, Morbecque, Château-Thierry, Haverskerque ...*

# TYPLOGIE DE COMMUNES UTILISÉE ( SOURCE : INSEE)

