



DEMARCHE METIERS-COMPETENCES OCCITANIE

« UN ENJEU, DES SOLUTIONS ! » : PARTAGE D'EXPERIENCES AUTOUR DE LA CARTOGRAPHIE REGIONALE DES METIERS DE LA FPH



JOURNEE REGIONALE ANFH OCCITANIE
7 MARS 2022



OUVERTURE DE LA JOURNEE

Olivier RASTOUIL

Président de l'ANFH Occitanie

LE PROGRAMME DE LA JOURNEE

- *Accueil à partir de 9h*
- **9 h 30 - Ouverture de la journée** – Olivier Rastouil - Président ANFH Occitanie
- **9 h 40 – La FPH, un acteur de poids dans l’emploi régional**
- **10 h 00 - Tables rondes ‘Un enjeu, des solutions !’**
 - **Enjeu n°1** : attirer les professionnels et réussir leur intégration
 - **Enjeu n°2** : se saisir de l’apprentissage, nouvelle opportunité pour la FPH
 - **Enjeu n°3** : accompagner les agents dans le choix et la formation à un nouveau métier
- 12 h 30 – Déjeuner
- **14 h – Ateliers ‘Un enjeu, des solutions !’ destinés aux établissements**
 - *2 ateliers en parallèle*
 - *Chaque sous-groupe réalise l’atelier n° 1, puis l’atelier n° 2*
 - **Atelier n°1** : exploiter votre cartographie des métiers pour piloter et anticiper
 - **Atelier n°2** : offrir des alternatives aux agents dans leur parcours de qualification et promotion professionnelle
- **16 h – Clôture de la journée**



La Fonction Publique Hospitalière, un acteur de poids dans l'emploi régional

Virginie LOUISE
Directrice-conseil Emploi-Formation
BVA

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

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

55% DES ENTITÉS JURIDIQUES ONT DÉPOSÉ LEURS DONNÉES MÉTIERS

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

Variabilité régionale :
min 35% / max : 88%

COUVERTURE « AGENTS »

114
ENTITÉS JURIDIQUES

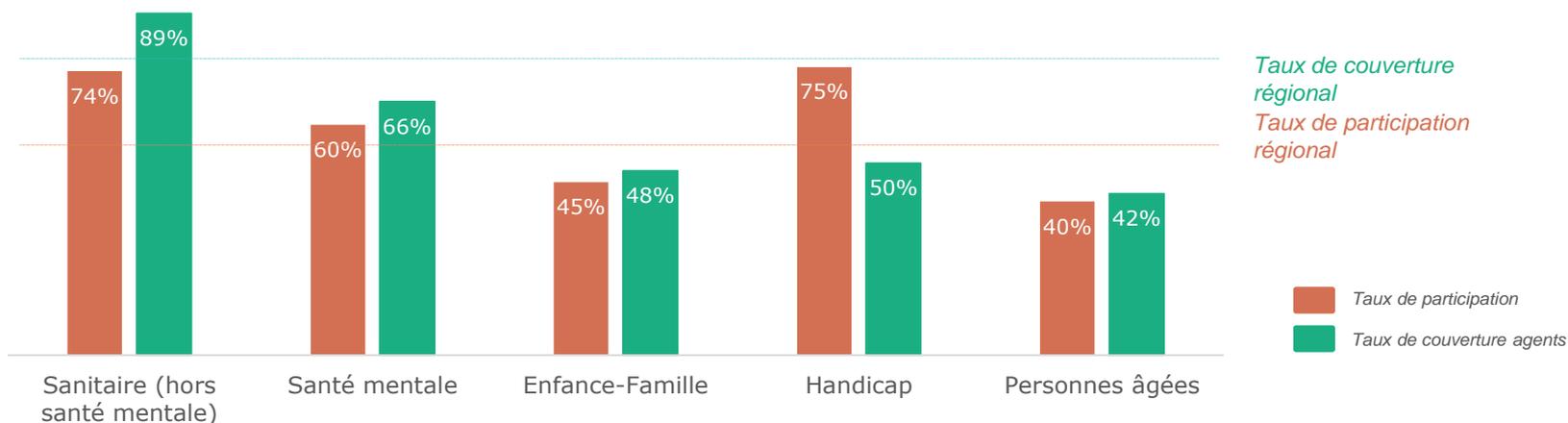
72 903
AGENTS COUVERTS PAR LA
CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

SOIT
83%
des agents de la
FPH en région

Variabilité régionale :
min 65% / max : 92%

NB : la variabilité régionale est donnée à titre indicatif pour permettre de situer l'Occitanie par rapport aux indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2^{eme} cycle de l'ANFH. Il s'agit de Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Centre, Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, PACA, Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine et Normandie. La Martinique n'est pas intégré dans ce comparatif, du fait d'indicateurs très spécifiques.

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



LA FPH : PLUS DE 5% DE L'EMPLOI SALARIE RÉGIONAL

95 684
PROFESSIONNELS***

répartis sur
209 ENTITÉS
JURIDIQUES

88 217

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



7 467

MÉDECINS**,
PHARMACIENS ET
ODONTOLOGISTES



- ▶ Actuellement, **95 684 PROFESSIONNELS** exercent leur activité au sein de la FPH dont 92% de personnels non médicaux (administratifs, socio-éducatifs, soignants, logistiques, techniques et sages-femmes).
- ▶ Ces 95 684 professionnels représentent **5,4% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL** en Occitanie, un **POIDS SIMILAIRE** à la moyenne en France métropolitaine (5%).
- ▶ Ce poids de la FPH dans l'emploi régional est lié à **UN SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE IMPORTANT** (16,3% de l'emploi salarié contre 13,9% en France métropolitain), la part de la FPH dans l'emploi sectoriel (33%) étant, quant à elle, légèrement inférieure à la moyenne métropolitaine (37%).

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

Emploi salarié en région (+/- 1 776 500)



Secteur Santé-Action sociale
287 680 salariés
soit 16,3% de l'emploi salarié
(13,9% France métropolitaine)

 FPH

95 684 professionnels
soit 33% de l'emploi dans
le secteur santé Action-Sociale,
et environ 5,4% de l'emploi salarié
de la région

1 Source : INSEE, CLAP 2015

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

3 Cartographie régionale des métiers OCCITANIE au 31/12/20

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

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

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

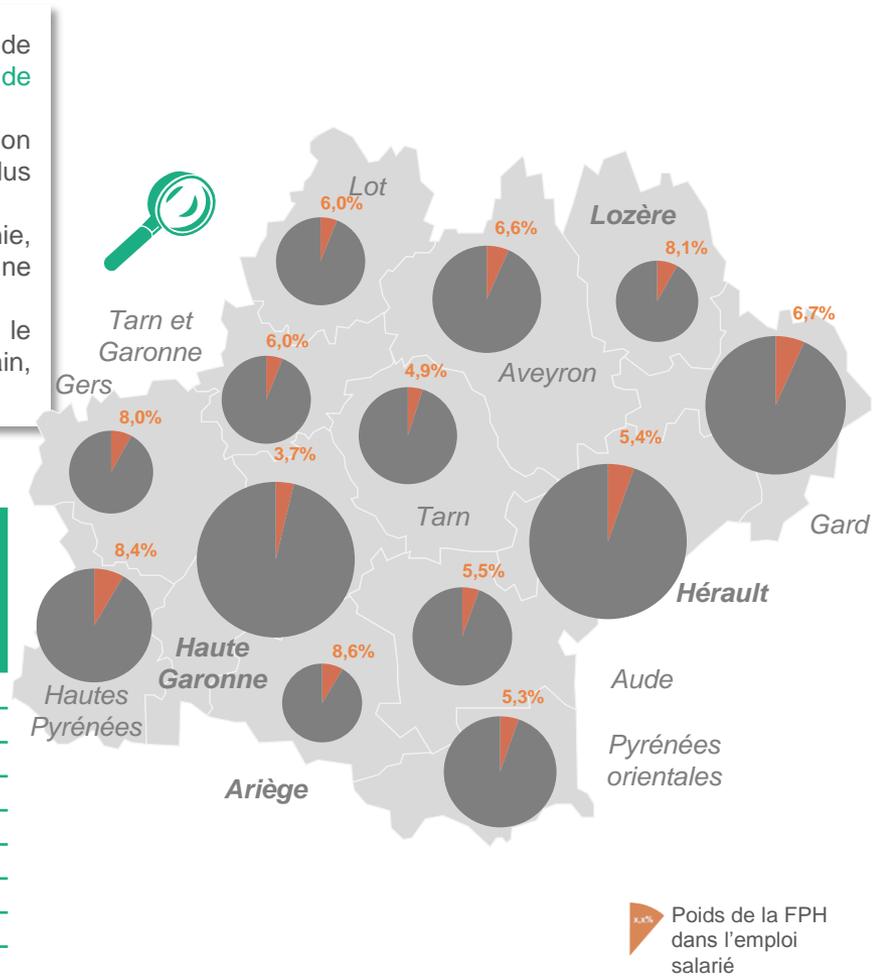
UN POIDS ÉLEVÉ DE LA FPH DANS L'EMPLOI DE DÉPARTEMENTS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE MOINDRE

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

- Dans l'**Ariège** et la **Lozère**, départements aux effectifs FPH restreints, la contribution de la FPH à l'emploi salarié est la plus élevée : l'effectif de la FPH y représente plus de 8% de l'emploi salarié de chaque département.
- La **Haute-Garonne**, qui emploie 20,6% des professionnels de la FPH en Occitanie, représente 3,7% de l'emploi salarié, effet combiné de la présence d'un CHU et d'une dynamique d'emploi très forte dans ce département.
- Dans l'**Hérault**, département qui emploie 19,7% de l'effectif régional de la FPH, le poids dans l'emploi salarié(5,4%) est plus élevé que dans le département toulousain, en raison d'une activité économique moins dynamique et diversifiée.

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

	Effectif total des professionnels de la FPH	Poids des professionnels de la FPH dans la région	Effectif des salariés tous secteurs	Poids de la FPH dans l'emploi salarié
09 - Ariège	3 456	3,6%	40 147	8,6%
65 - Hautes Pyrénées	5 685	5,9%	67 735	8,4%
48 - Lozère	1 973	2,1%	24 343	8,1%
32 - Gers	4 076	4,3%	50 942	8,0%
30 - Gard	12 835	13,4%	192 873	6,7%
12 - Aveyron	5 497	5,7%	83 217	6,6%
82 - Tarn et Garonne	3 916	4,1%	65 079	6,0%
46 - Lot	2 947	3,1%	49 100	6,0%
11 - Aude	5 086	5,3%	93 126	5,5%
34 - Hérault	18 895	19,7%	350 140	5,4%
66 - Pyrénées Orientales	6 574	6,9%	124 894	5,3%
81 - Tarn	5 018	5,2%	103 053	4,9%
31 - Haute Garonne	19 726	20,6%	531 899	3,7%
Total	95 684	100,0%	1 776 548	5,4%



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

UN POIDS DES AGENTS TRAVAILLANT EN EHPAD UN PEU PLUS ÉLEVÉ QU'AU PLAN NATIONAL, MOINS ÉLEVÉ EN CHS

SANITAIRE (hors santé mentale) : 80 établissements



SANTÉ MENTALE : CHS : 5 établissements



PERSONNES ÂGÉES : EHPAD autonomes : 100 établissements



HANDICAP : 4 établissements



ENFANCE-FAMILLE : 20 établissements



HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE : 24 établissements

3 225 professionnels, soit 3,6% (moyenne nationale 3,5%)

(*) Selon l'activité principale de l'employeur. Ainsi, tous les agents travaillant dans un CH sont comptabilisés dans la catégorie « SANITAIRE » même s'ils travaillent dans un EHPAD ou un service de santé mentale intégré au CH.
Nota : les PM ne sont pas comptabilisés pour le médico-social / sociale

AU GLOBAL, PLUS DE 15% DES PROFESSIONNELLS EXERCENT EN EHPAD, AUTONOMES OU HEBERGES, ET 7% EN SANTE MENTALE

SANTÉ MENTALE : CHS



4 051 professionnels

+ Services de santé mentale au sein de CH



2 582 professionnels*



6 633 professionnels exerçant en SANTE MENTALE :
61% en CHS et 39% dans un service de santé mentale

7,5% des professionnels de la FPH en Occitanie

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



7 725 professionnels



5 432 professionnels*



13 157 professionnels exerçant en EHPAD :
59% en EHPAD autonomes et 41% en EHPAD hébergés.

15% des professionnels de la FPH en Occitanie



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

PROFIL REGIONAL DES AGENTS DE LA FPH

88 217
AGENTS DE LA FPH RÉPARTIS
SUR **185 MÉTIERS**

SOIT **+ 5%**
PAR RAPPORT AUX
CARTOGRAPHIES
PRÉCÉDENTES
(38 622 en LR/2016 et 45 259 en
MP/2014, soit 83 881 agents)

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS



SOIGNANTS
62%

Variabilité régionale* (% soignants)
min : 58% / max : 64%



NON SOIGNANTS
38%

PROFIL TYPE DE L'AGENT

80%
FEMME

69%
TITULAIRE



42.7
ÂGE MÉDIAN

53%
CATÉGORIE C

Variabilité régionale* :
min : 41,2 / max : 43

VARIABILITÉ RÉGIONALE SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES SOCIO-PROFESSIONNELS

SEXE DES AGENTS



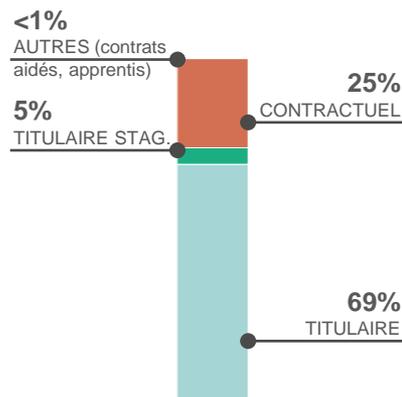
80%



20%

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

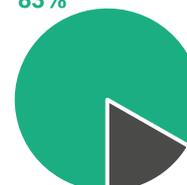
STATUT DES AGENTS



Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 26%

TEMPS PLEIN / PARTIEL

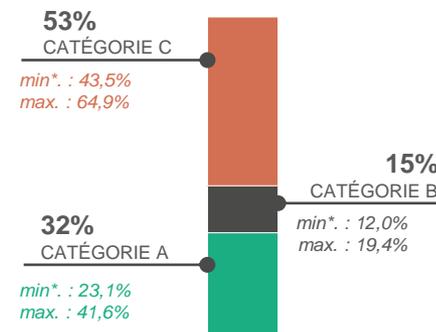
TEMPS PLEIN
83%



TEMPS PARTIEL
17%

Variabilité régionale* (% tps partiel)
min : 16% / max : 29%

CATÉGORIE D'EMPLOI



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

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

PRÈS DE 54% DES AGENTS EXERCENT LE MÉTIER D'AS, IDE OU AGENT DE BIONETTOYAGE

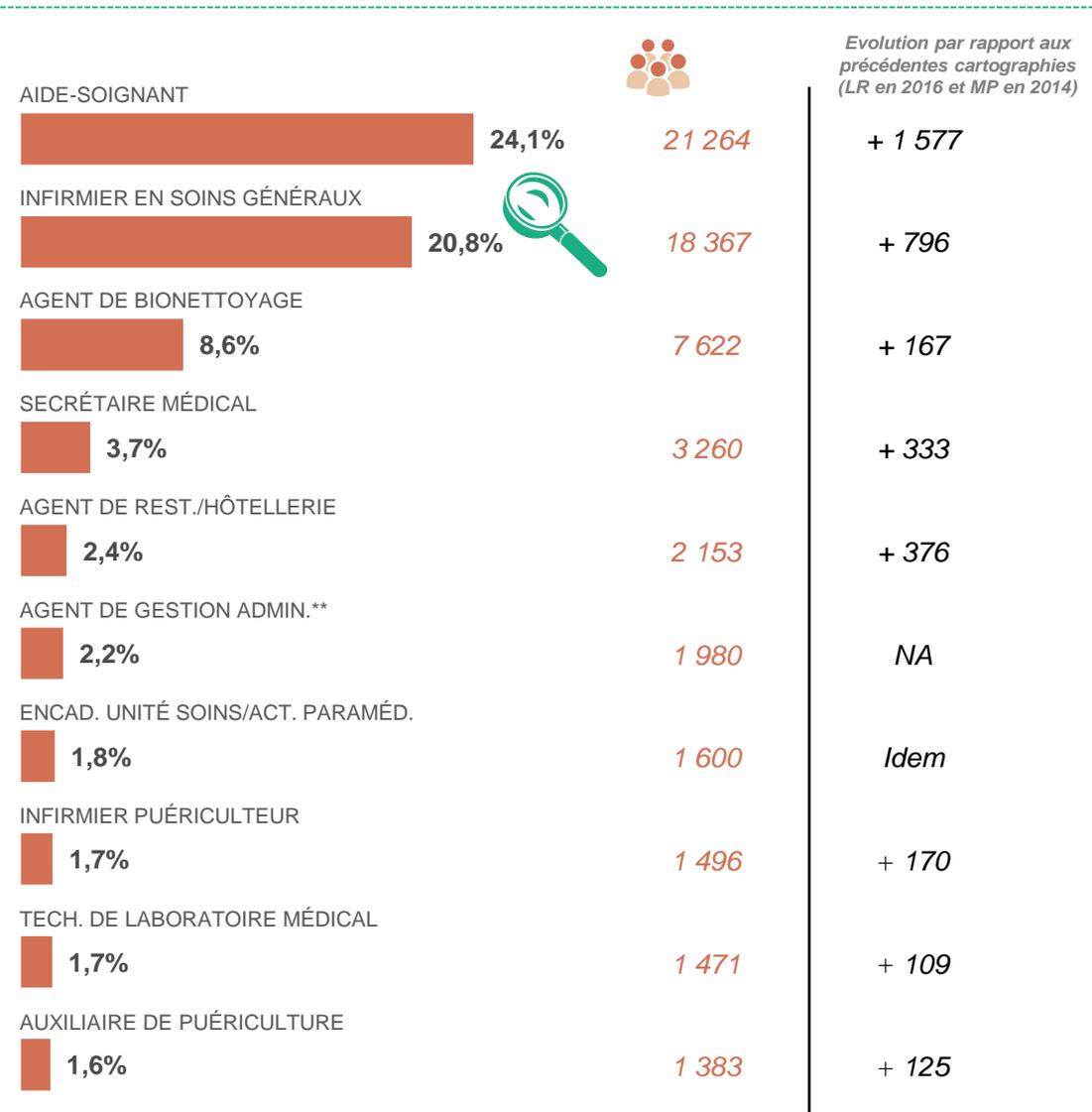
Avec **24,1%** des agents et un effectif en nette hausse, le **1ER MÉTIER** de la FPH en OCCITANIE est celui d'**AS**, comme dans la majorité des régions cartographiées (Nouvelle Aquitaine, Pays de la Loire...). Le taux de 20,8% d'**IDE** positionne l'OCCITANIE juste devant la Normandie (20%) et Centre-Val de Loire (19,2%), les 2 régions ayant le taux le plus faible d'IDE. La part des **AGENTS DE BIONETTOYAGE (8,6%)** est dans la moyenne des régions étudiées lors du 2^{ème} cycle de cartographies régionales des métiers.



FAMILLES DE MÉTIERS

- 1 **SOINS** 61%
- 2 **QHSE** 10%
- 3 **ACHAT ET LOGISTIQUE** 7%
- 4 **SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL** 7%
- 5 **MANAGEMENT** 6%
- 6 **GESTION DE L'INFORMATION** 5%
- 7 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE** 2%
- 8 **SYSTÈMES D'INFORMATION** 1%
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE** 1%

TOP 10 DES METIERS*



Evolution par rapport aux précédentes cartographies (LR en 2016 et MP en 2014)

(*) Base : 88 217 agents de la FPH répartis sur 185 métiers – (**) Changement du métier entre la V2 et la V3 du Répertoire des métiers

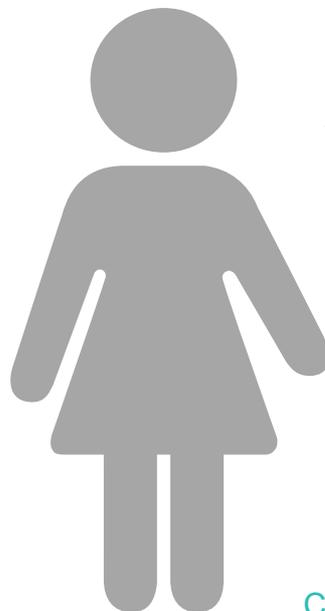
DES ÉVOLUTIONS DU PROFIL DES AGENTS, PRINCIPALEMENT SUR LE TAUX DE CONTRACTUELS ET LES CATEGORIES D'EMPLOI

% FEMMES* : 80 %

	LR	MP
	79%	80%
<i>Rappel 2016-2014</i>	78%	81%

ÂGE MÉDIAN : 42,7

	LR	MP
	↗ 42,7	↘ 42,7
<i>Rappel 2014-2016</i>	42,2	43,3



% SOIGNANT : 62 %

	LR	MP
	61%	63%
<i>Rappel 2014-2016</i>	62%	63%

% TEMPS PARTIEL : 17 %

	LR	MP
	↘ 17%	↘ 16%
<i>Rappel 2014-2016</i>	19%	19%

% CONTRACTUEL : 26 %

	LR	MP
	↗ 26%	↗ 25%
<i>Rappel 2014-2016</i>	17%	19%

CATÉGORIE A : 32% - B : 15 % - C : 53 %

	LR	<i>Rappel 2016</i>	MP	<i>Rappel 2014</i>
CAT. A	↗ 31%	28%	↗ 33%	25%
CAT. B	↘ 14%	20%	↘ 15%	21%
CAT. C	↗ 55%	52%	↘ 52%	54%

→ Hausse marquée du taux de contractuels en Languedoc-Roussillon et, dans une moindre mesure, en Midi-Pyrénées

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

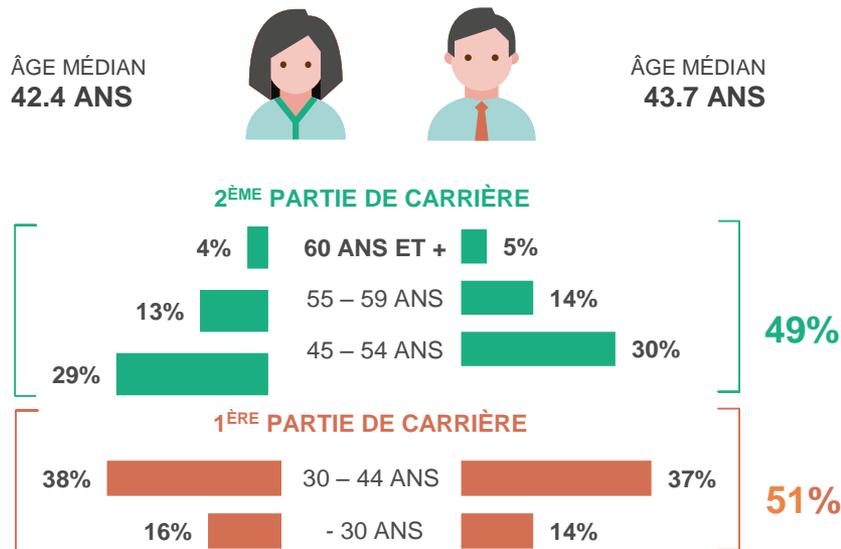
(*) Rappel du profil des agents en OCCITANIE

PRÈS D'1 AGENT SUR 2 EN SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE, AVEC UNE VARIABILITÉ IMPORTANTE SELON LA FAMILLE DE MÉTIERS

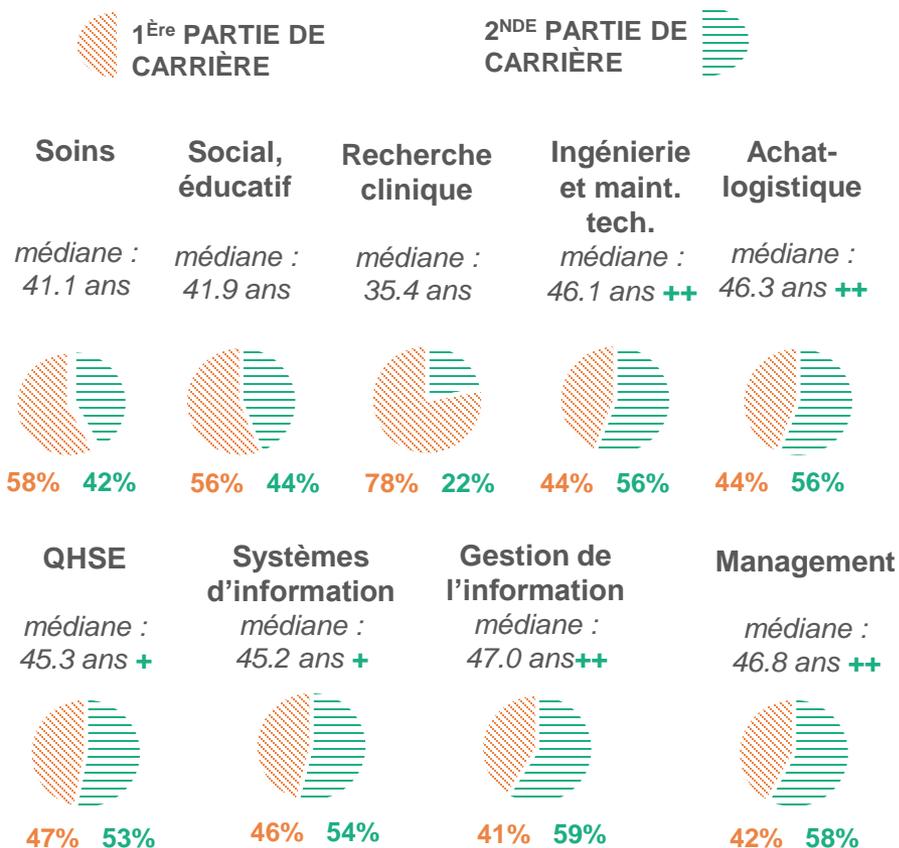
L'ÂGE MÉDIAN des agents de la FPH en OCCITANIE s'établit à **42,7 ANS***, le plus élevé derrière PACA (43 ans) et devant Nouvelle-Aquitaine (42,5 ans) (*variabilité régionale* : min = 41,2 / max = 43*).

Comme en PACA, **47%** de ces agents se situent **EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE**, à savoir qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus (*variabilité régionale* : min : 42,5% / max : 47,3%*). C'est davantage le cas pour les hommes (**49%**) en proportion plus nombreux à exercer des métiers techniques ou logistiques où l'âge médian dépasse les 46 ans.

RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ÂGE



RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LA FAMILLE DE MÉTIERS



L'âge médian est fortement lié au métier exercé ; il varie de **35,4 ans** pour la Recherche clinique à **46,1 ans** pour l'Ingénierie et la maintenance technique. Ainsi, tandis que seuls **22%** des agents sont en 2^{nde} partie de carrière en recherche clinique, c'est le cas de **56%** des agents dans l'ingénierie et la maintenance.

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

ENVIRON 4 AGENTS SUR 10 EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIERE DANS LES CHU-CHR, PLUS DE 6 SUR 10 DANS LE SECTEUR DU HANDICAP

Les pyramides des âges présentent des différences importantes selon le type d'établissement. Ainsi, le taux d'agents en 2^{nde} partie de carrière est de **40% DANS LES CHU-CHR VS 62% DANS LE HANDICAP** et **L'ÂGE MÉDIAN DIFFÈRE DE PRÈS DE 9 ANS** entre ces deux types d'établissement. A l'origine de ces différences, les métiers les plus représentés dans chaque type d'établissement (ex : l'âge médian des IDE est de 37,9 ans, contre 43,4 ans pour les AS et 45,5 ans pour les AMP), mais peuvent jouer aussi l'attractivité des établissements et leur capacité de fidélisation des agents.

RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

AGENTS EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIERE

AGE MEDIAN

CHU-CHR



CH



CHS



EHPAD



HANDICAP



ENFANCE-FAMILLE



Rappel Occitanie : 47 %

Rappel Occitanie : 42,7

40% -

40.1 -

50%

43.9

49%

43.5

53% +

45.2 +

62% ++

49.1 ++

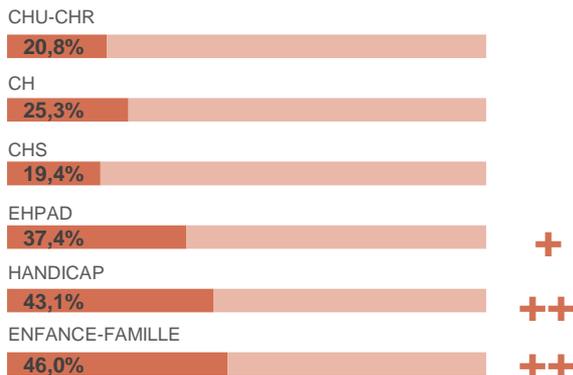
42%

41.3

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

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

26%
SONT
CONTRACTUELS
EN OCCITANIE



AGE DES AGENTS

AGE MEDIAN

33,1

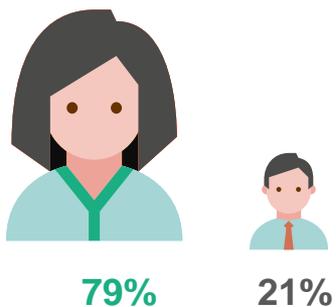
Rappel FPH OCCITANIE
42,7

74 % en 1^{ère} partie de carrière
(39 % de moins de 30 ans)

Rappel FPH OCCITANIE
53 % en 1^{ère} partie de carrière
(16 % de moins de 30 ans)

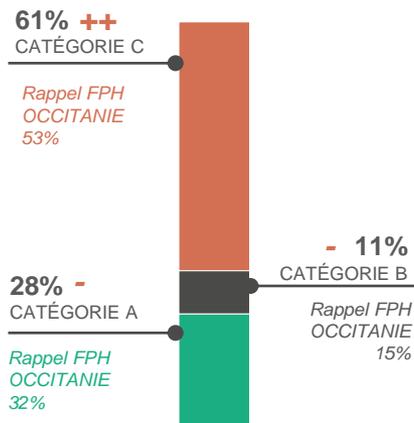
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

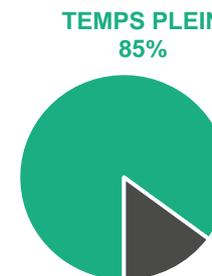


Rappel répartition FPH OCCITANIE
Femme **80%** / Homme **20%**

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



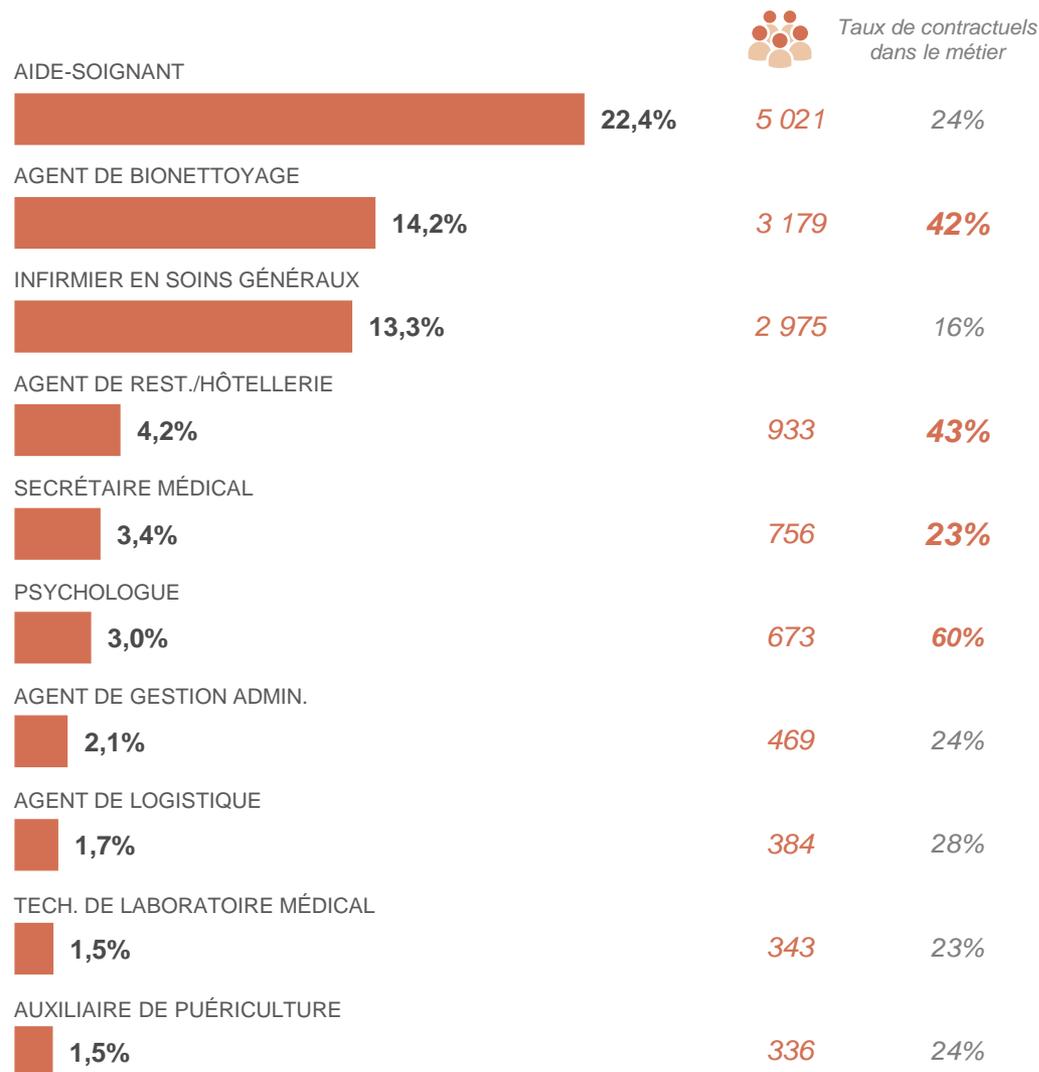
Rappel taux temps partiel FPH OCCITANIE **17%**

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

TAUX DE CONTRACTUELS PAR FAMILLE DE METIERS

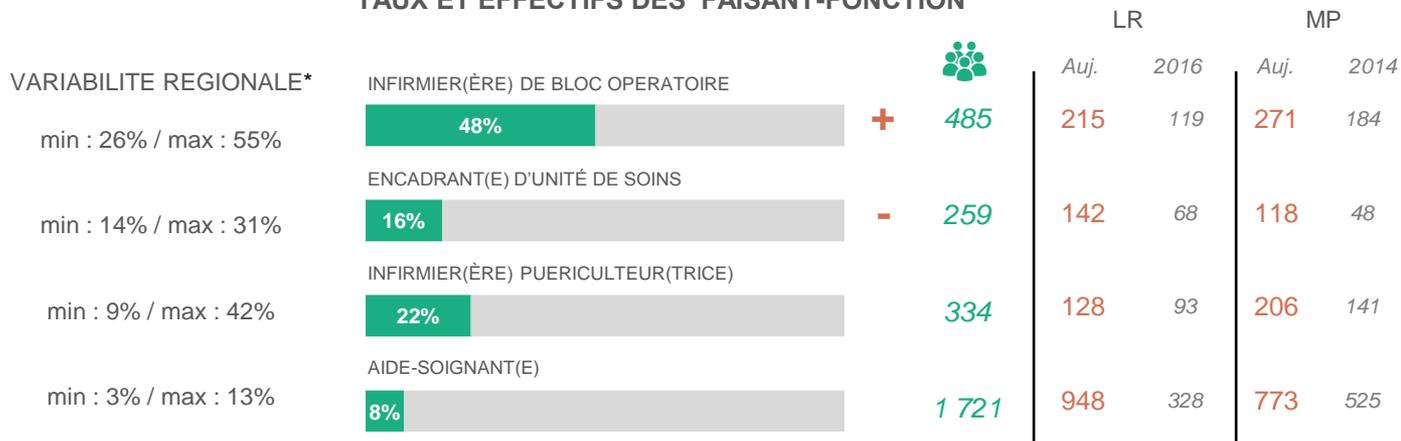
- 1 **SOINS**
20% (10 705 sur 54 027)
- 2 **QHSE**
39% ++ (3 397 sur 8 735)
- 3 **ACHAT ET LOGISTIQUE**
32% + (2 142 sur 6 602)
- 4 **SOCIAL, ÉDUCATIF,
PSYCHOLOGIE ET CULTUREL**
43% ++ (2 533 sur 5 932)
- 5 **MANAGEMENT**
25% (1 248 sur 5 006)
- 6 **GESTION DE L'INFORMATION**
22% (1 026 sur 4 617)
- 7 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE
TECHNIQUE** 25% (472 sur 1 860)
- 8 **SYSTÈMES
D'INFORMATION**
46% ++ (254 sur 552)
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE**
92% +++ (607 sur 661)

TOP 10 DES METIERS SELON L'EFFECTIF DES CONTRACTUELS



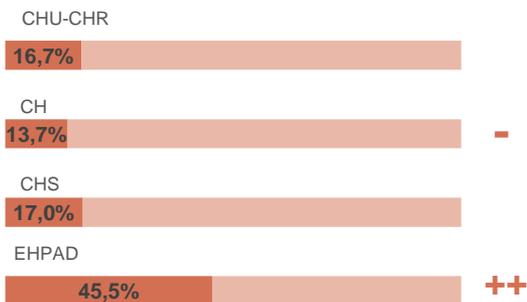
SITUATIONS DE « FAISANT-FONCTION » CHEZ LES SOIGNANTS

TAUX ET EFFECTIFS DES 'FAISANT-FONCTION'



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

FAISANT-FONCTION CHEZ LES ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS



ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS

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

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



AIDE-SOIGNANT(E)

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



LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT ET MÉTIERS EN TENSION DANS LA FPH EN OCCITANIE

*Difficultés de recrutement, impacts et solutions
adoptées par les établissements*

METHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE



- Enquête adressée à l'ensemble des DRH ou Directeurs d'établissements de la région, réalisée en mix-méthodologie (web et téléphone) en avril-mai 2021
- Participation de **70%** des établissements de la région
- Représentativité assurée par la méthode des quotas sur les variables de secteur d'activité et département

DES TENSIONS FREQUENTES SUR UNE VINGTAINNE DE METIERS...

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS PAR MÉTIER

■ SOUVENT ■ DE TEMPS EN TEMPS

EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ

67%

-

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX*

66%

25%

INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE

66%

34%

AIDE-SOIGNANT

64%

33%

MÉDECIN DU TRAVAIL

63%

15%

MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

57%

26%

INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION

55%

31%

MONITEUR-ÉDUCATEUR

50%

29%

MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE
MÉDICALE

41%

49%

ORTHOPTISTE

38%

33%

ORTHOPHONISTE

35%

23%

EDUCATEUR SPÉCIALISÉ

29%

15%

EDUCATEUR JEUNES ENFANTS

27%

4%

ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF

25%

42%

ERGOTHÉRAPEUTE

24%

25%

AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE

24%

34%

PÉDICURE PODOLOGUE

22%

11%

PSYCHOMOTRICIEN

18%

39%

ENCAD. UNITÉ DE SOINS D'ACT. PARAMÉD.

18%

28%

SAGE-FEMME

18%

32%

TECHNICIEN BIOMÉDICAL

17%

41%

PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE

10%

22%

ASSISTANT SOCIAL

8%

26%

CONSEILLER EN ÉCO. SOCIALE ET FAMILIALE

6%

19%

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

5%

35%

INFIRMIER PUÉRICULTEUR

-

61%

EDUCATEUR SPORTIF

-

12%

(*) Note de lecture : 66% des établissements concernés (qui ont des effectifs en poste et/ou un besoin sur ce métier) déclarent rencontrer souvent des difficultés à recruter des IDE.

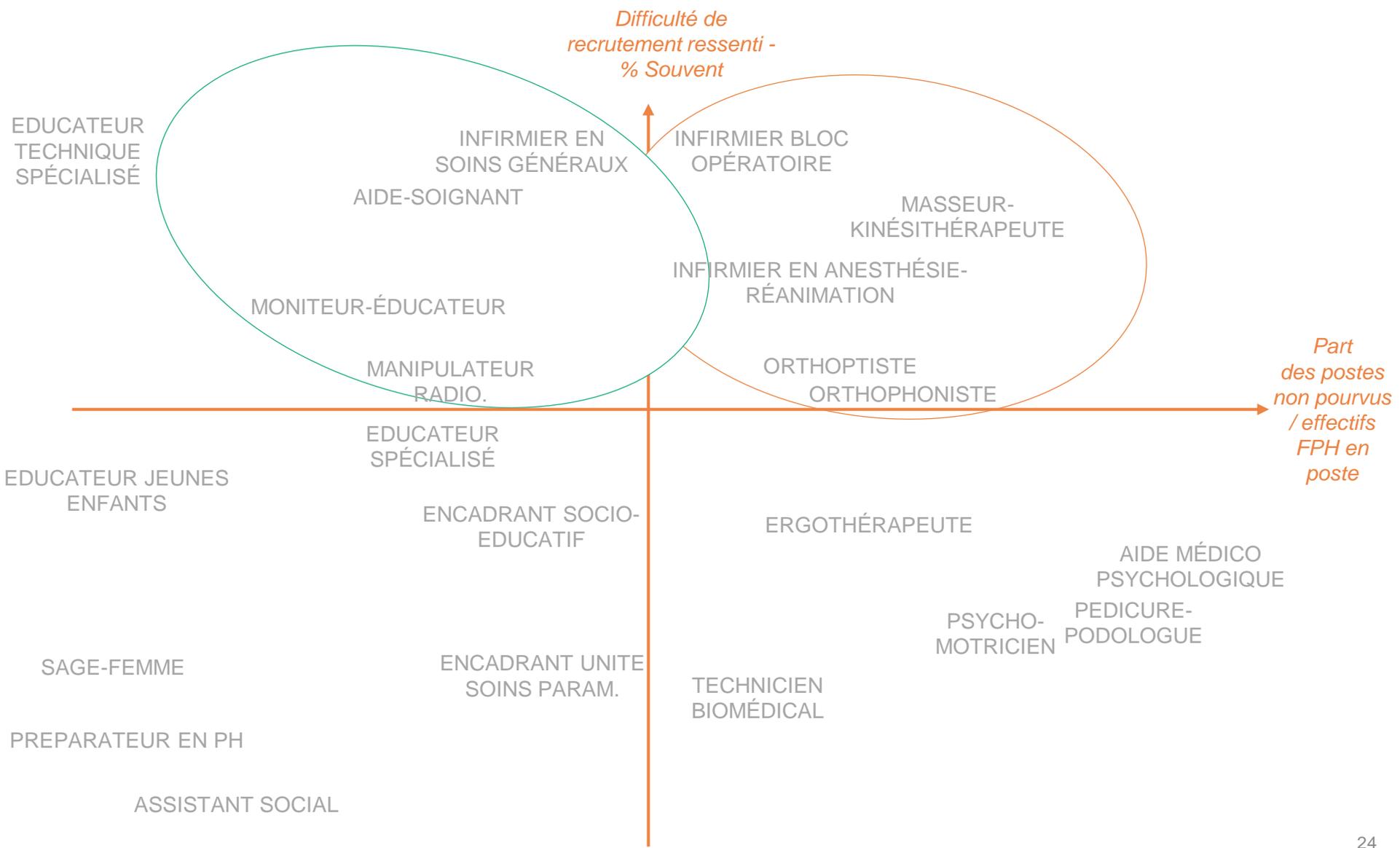
Sont également cités : cuisinier, agent des services hospitaliers, agent d'entretien, surveillant de nuit,...

... AVEC UN TAUX DE POSTES VACANTS POUVANT ALLER JUSQU'À 9% DES EFFECTIFS EN POSTE

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

		
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	+/-65	9,1%
PÉDICURE PODOLOGUE	+/-5	9%
PSYCHOMOTRICIEN	+/-20	8,4%
MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	+/-55	7,2%
ORTHOPHONISTE	+/-10	6,0%
ERGOTHÉRAPEUTE	+/-20	5,3%
ORTHOPTISTE	+/-2	5%
TECHNICIEN BIOMÉDICAL	+/-5	3,3%
INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION	+/-30	3,3%
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	+/-35	3%
ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES	+/-35	2,2%
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	+/-1	2,1%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	+/-360	1,9%
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	+/-15	1,7%
MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE	+/-25	1,7%
AIDE-SOIGNANT	+/-330	1,6%
MONITEUR-ÉDUCATEUR	+/-5	1,6%
ASSISTANT SOCIAL	+/-5	0,9%
SAGE-FEMME	+/-5	0,6%
PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE	+/-5	0,4%
INFIRMIER PUÉRICULTEUR	+/-2	-

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



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

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide-soignant	Masseur Kinésithérapeute	Aide médico psychologique	Ergothérapeute	Orthophoniste	Médecin du travail
Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché	77%	84%	89%	70%	91%	73%	68%	74%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)	45%	46%	53%	43%	55%	57%	46%	52%
A la rémunération proposée	38%	38%	22%	63%	22%	11%	59%	47%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)	33%	52%	44%	27%	42%	22%	18%	15%
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services...)	11%	17%	13%	3%	13%	6%	-	5%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	8%	7%	13%	3%	4%	20%	16%	13%
Autres*	9%	12%	11%	-	5%	-	8%	5%

(* Principales autres raisons indiquées : manque d'attractivité de la FPH, manque d'attractivité des EHPAD, contrats précaires, horaires trop contraignants et surcharge de travail, manque de spécialisation des candidats

LES SOLUTIONS INTERNES AUXQUELLES LES ETABLISSEMENTS ONT RECOURS

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide- soignant	Masseur Kinésithé- rapeute	Aide médico psychologique	Ergothé- rapeute	Ortho- phoniste
Les heures supplémentaires	51%	77%	70%	30%	74%	17%	-
Le rappel d'agents en repos	50%	70%	79%	22%	77%	17%	-
La réorganisation du travail	44%	58%	54%	39%	42%	22%	20%
La promotion professionnelle du personnel	38%	56%	71%	19%	55%	6%	5%
Le recours à des « faisant-fonction » ou métier(s) approchant(s)	36%	13%	84%	26%	74%	6%	8%
Une « stagiairisation » ou un CDI plus rapide	33%	51%	38%	32%	24%	17%	22%
Autres*	4%	1%	-	-	4%	15%	13%

(* Principales autres solutions indiquées (internes ou externes) : augmentations salariales, recrutement via Pôle Emploi et autres agences, rappel de retraités, recours à des étudiants en médecine, mutualisation avec d'autres établissements

LES SOLUTIONS EXTERNES AUXQUELLES LES ETABLISSEMENTS ONT RECOURS

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide- soignant	Masseur Kinésithé- rapeute	Aide médico psychologique	Ergothé- rapeute	Orthopho- niste
Le recours à l'intérim	37%	78%	53%	44%	33%	11%	9%
La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition...)	19%	17%	23%	15%	24%	23%	-
Le recours à des vacataires ou à des libéraux	17%	24%	13%	44%	10%	31%	60%
Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s)	13%	-	26%	29%	24%	5%	-
Le recours à un cabinet de recrutement	7%	12%	9%	16%	10%	11%	-
Le recours à l'apprentissage	5%	1%	7%	13%	-	6%	-
Le recours à du personnel avec un diplôme étranger (Union Européenne ou hors UE)	5%	6%	9%	18%	-	11%	-
Autres*	10%	7%	14%	3%	13%	16%	21%

(* Principales autres solutions indiquées (internes ou externes) : augmentations salariales, recrutement via Pôle Emploi et autres agences, rappel de retraités, recours à des étudiants en médecine, mutualisation avec d'autres établissements



Tables rondes « Un enjeu, des solutions ! »

Enjeu n° 1 : attirer les professionnels et réussir leur intégration

Quelles initiatives régionales pour :

- *Développer l'attractivité de nos établissements ?*
- *Faire évoluer les modalités de recrutement ?*
- *Réussir l'intégration des nouveaux arrivants ?*

Initiatives et témoignages :

- **Cyrielle MICONNET**, Adj. Responsable de l'unité Politique du vieillissement, Direction de l'offre de soins et de l'autonomie, Pôle Médico-social, **ARS Occitanie**
- **Magalie COUVERT**, Chargée de mission - Service Formations Sanitaires et sociales Direction des solidarités et de l'égalité, **Conseil régional Occitanie**
- **Lucas DELATTRE**, Directeur adjoint en charge des RH et de la formation, **CHU Montpellier**
- **Christine SERVINO**, Responsable RH, Directrice Formation du **CHI Vallées d'Ariège** et Directrice IFMS
- **Jean BRIZON**, Directeur d'établissement et **Catherine RIGAL**, DRH du **CH de Limoux**



DES MESURES ACCESSIBLES ET À VENIR
POUR VOTRE ÉTABLISSEMENT

Projet OMéGA coconstruit par 40 partenaires



UN PROJET OCCITANIE METIERS GRAND AGE "OMéGA" AMBITIEUX DECLINÉ EN 4 OBJECTIFS



Faciliter les recrutements en EHPAD

7

3



Préserver les personnels des ESMS

4

1



Former les personnels des ESMS

5

4



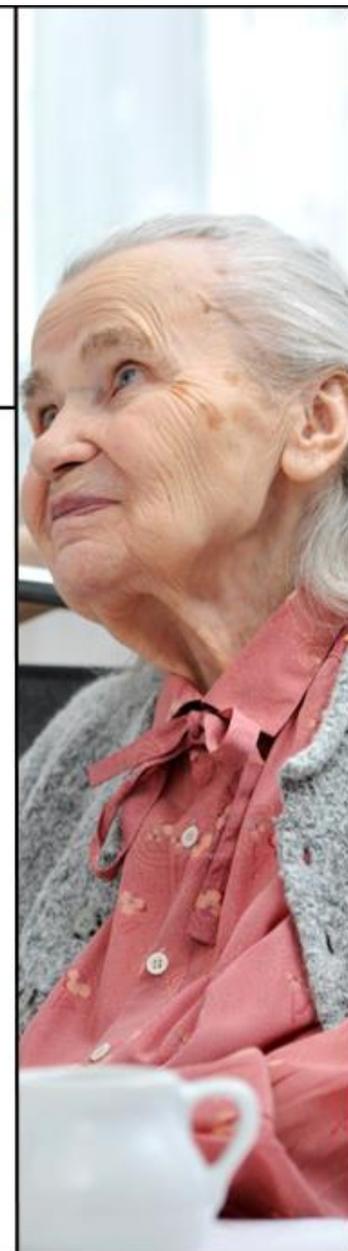
Communiquer pour attirer

2

2

● Nombre de mesures déjà disponibles

● Nombre de mesures à venir





DES MESURES CONSTRUITES SELON 8 AXES

1.

Faciliter les recrutements pour votre établissement

2.

Développer la qualité de vie au travail (QVT) au sein de votre établissement

3.

Maîtriser la sinistralité et les facteurs de pénibilité de votre personnel

4.

Fidéliser vos équipes au sein de votre établissement

5.

Outiller pour faire évoluer les métiers et les compétences de vos équipes

6.

Promouvoir vos métiers et les formations et faciliter leur accès pour vos professionnels

7.

S'armer d'outils pour mieux comprendre, adapter les mesures et les évaluer dans votre établissement

8.

Participer à l'articulation des politiques régionales de promotion des métiers



LES COMPETENCES DE LA REGION OCCITANIE, LES FORMATIONS FINANCEES PAR LA REGION

La loi n° 2004-809 du 13 août 2004

- La Région est en charge de la **carte des formations sanitaires et en travail social**. Elle autorise les organismes de formation du sanitaire et agréé les organismes de formation en travail social.
- La Région assure le fonctionnement des organismes de formation sanitaire ainsi que le **financement des parcours pour les publics de la formation initiale et de la formation continue des demandeurs d'emplois**.

- **28 formations** au cœur des métiers de l'humain dont 26 conduisant à l'obtention d'un diplôme d'Etat.
- Environ **16 000** apprenant.es, plus de **1500** apprenti.e.s

Une offre de proximité

- **113** sites de formations paramédicales
- **115** sites de formations en travail social

SANITAIRE

Niveau 3
Ambulancier.ère

Niveau 4
Aide-soignant.e
Auxiliaire de puériculture

Niveau 5
Préparateur en pharmacie hospitalière

Niveau 6
Infirmier.ère
Manipulateur.trice en électroradiologie médicale
Puériculteur.trice
Infirmier.ère de bloc opératoire
Pédicure podologue
Ergothérapeute
Psychomotricien.ne

Niveau 7
Cadre de santé
Infirmier.ere anesthésiste
Sage-femme / maieuticien.ne
Masseur.seuse kinésithérapeute

SOCIAL

Niveau 3
Accompagnant.e
Educatif.ve et Social.e

Niveau 4
Moniteur.trice éducateur.trice

Niveau 5
Technicien.ne de l'interv. sociale et familiale

Niveau 6
Assistant.e service social
Conseille.ère en économie sociale et familiale
Educateur.trice de jeunes enfants
Educateur.trice spécialisé.e
Educateur.trice technique spécialisé
Médiateur.trice familial.e
Encadrant.e et resp; d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)

Niveau 7
Directeur.trice d'étbt ou de service d'intervention sociale (CAFDES)
Ingénieur.e social.e (DEIS)

UNE NOUVELLE CARTE DES FORMATIONS SANITAIRES EN ADEQUATION AVEC LES BESOINS DES TERRITOIRES

+ 500 places de formation en soins infirmiers (soit près de 2 500 places au total) avec la création de 3 antennes : le vignan, Uzès et Toulouse.

+ 500 places en formation d'aide-soignant (soit plus de 2 280 places au total) avec la création de quatre nouveaux sites de formation : Decazeville, Toulouse, Ramonville Ste Agne et un projet à Nogaro.

+ 122 places en formation d'auxiliaire de puériculture (soit près de 390 places au total)

+ 40 places en formation d'ambulanciers (soit 470 places au total)

+ 379 places pour la formation accompagnant éducatif et social (AES)

+ ouverture d'une école de psychomotricien en 2022 à Montpellier



- **Page portail des formations sanitaires et sociales**
<https://www.laregion.fr/formations-sanitaires-sociales>
- **Plaquette de communication** dédiée aux apprenant.es du secteur sanitaire et social
- **Vidéo promotionnelle** visant à valoriser le métier d'aide-soignant.e https://youtu.be/yzi_BGrqe6I
En préparation: Ambulancier.e, Accompagnant.e Educatif et Social

-> Campagnes de diffusion sur les réseaux sociaux

- Participation aux côtés de Pôle Emploi aux Zooms métiers dans les maisons de Région
- Organisation d'une semaine des formations sanitaires et sociales dont la première édition aurait lieu à l'automne 2022 (projet en cours)



Attirer les professionnels et réussir leur intégration : un enjeu, des solutions

“ Des initiatives inscrites dans la politique RH des établissements, qui répondent à de nouveaux enjeux de GPMC et de Qualité de Vie au Travail ”

Communication

- Promotion des métiers et de l'exercice en CH, en EHPAD...
- Développement de la communication RH
- Présence sur les réseaux sociaux utilisés par les jeunes
- Plateforme de visite virtuelle (IFMS)
- ...

Recrutement

- Appui RH sur la définition des besoins, le profilage
- Diversification des canaux
- Politique de stages et alternance
- Dématérialisation du processus
- Communication claire (salaire, poste...) en entretien, valorisation de la politique sociale et QVT
- ...

Intégration

- Politique d'accueil des nouveaux professionnels
- Définition d'un parcours d'intégration
- Formation de référents volontaires
- ...

Fidélisation

- Formations en faveur de la QVT
- Plateforme de gestion des remplacements, heures supplémentaires
- ...

Enjeu n° 2 : se saisir de l'apprentissage, nouvelle opportunité pour la FPH

Se saisir de l'apprentissage dans la FPH :

- *Pour quels objectifs ? Quels métiers ?*
- *Avec quelle organisation, quels moyens, quels partenaires ?*
- *Comment trouver les apprentis ? choisir la formation ?*
- *Quelles attentes des établissements pour soutenir le développement de l'apprentissage ?*

Initiatives et témoignages :

- **Hélène MALTERRE**, membre du Bureau de l'ANFH Occitanie et DRH du Centre Hospitalier de Montauban
- **Hélène CHOLLEY**, Conseillère à la Mission Locale du département de l'Aude

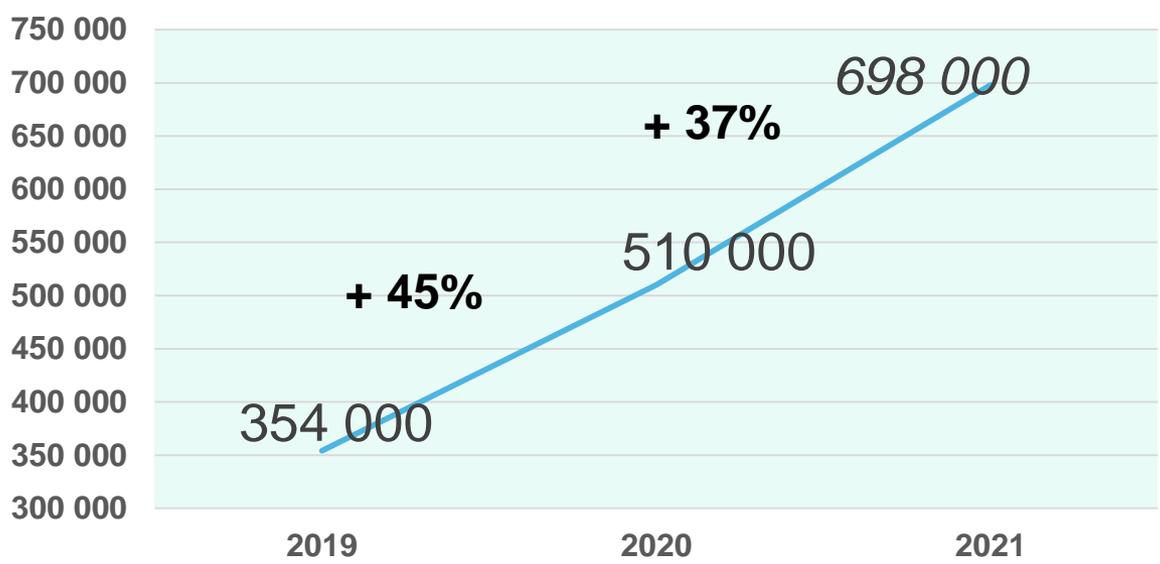
L'alternance : un boom récent, reflet d'intérêts convergents entre jeunes et employeurs

89 % des employeurs recourent à l'alternance pour répondre à leurs besoins de compétences, dans le cadre d'une politique RH cherchant à fidéliser les jeunes pour près d'1 sur 2.

61 % des jeunes déclarent que le choix de l'alternance leur donne la possibilité de se confronter au monde de l'entreprise, de tester leurs savoirs face à la réalité, voire de confirmer un projet professionnel.

59% le choisissent aussi pour des raisons financières.

Nb d'entrées en apprentissage



Sources : DARES 2021 (entrées en apprentissage) – Enquête BVA pour l'Observatoire de l'alternance Fév. 2022

L'alternance : une nouvelle opportunité pour la FPH



L'apprentissage permet de recruter et de former des jeunes professionnels dans tous les domaines d'activité

Enjeu n° 3 : Accompagner les agents dans le choix et la formation à un nouveau métier

L'accompagnement des agents dans un cadre de maintien dans l'emploi et de reclassement :

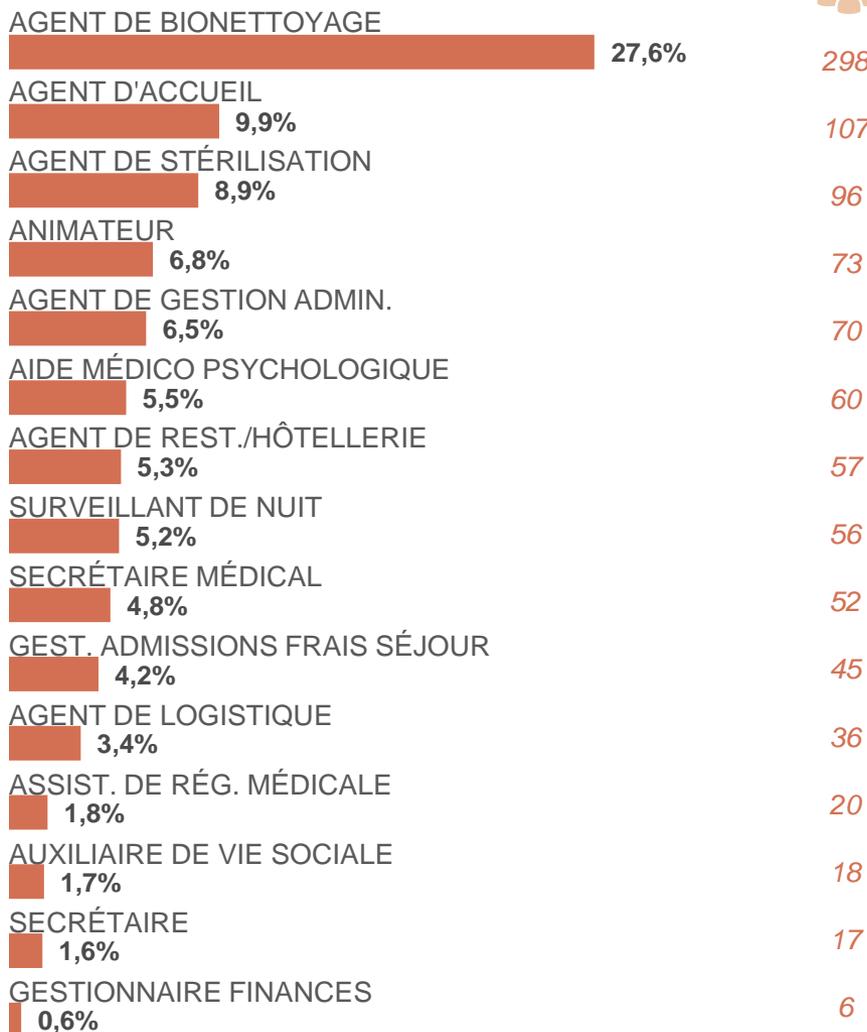
- *Quelles obligations des établissements ?*
- *Quels dispositifs et quels moyens mobilisables ?*
- *Vers quels métiers accompagner dans la FPH ?*
- *Quels facteurs de réussite ?*

Initiatives et témoignages :

- **Lucie BOUSQUIÉ**, Référente Cellule maintien dans l'emploi et handicap du **CHU de Toulouse** et **Référente Handicap Mutualisé** Midi-Pyrénées (FHH)
- **Annie BLÉHAUT**, Responsable RH et référente Handicap, **CH Villefranche-de-Rouergue**
- **Nathalie CALABUIG**, Attachée administrative Recrutement-Mobilité, **CH Perpignan**

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

TOP 15 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR LE GRADE D'AS



5,2%

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

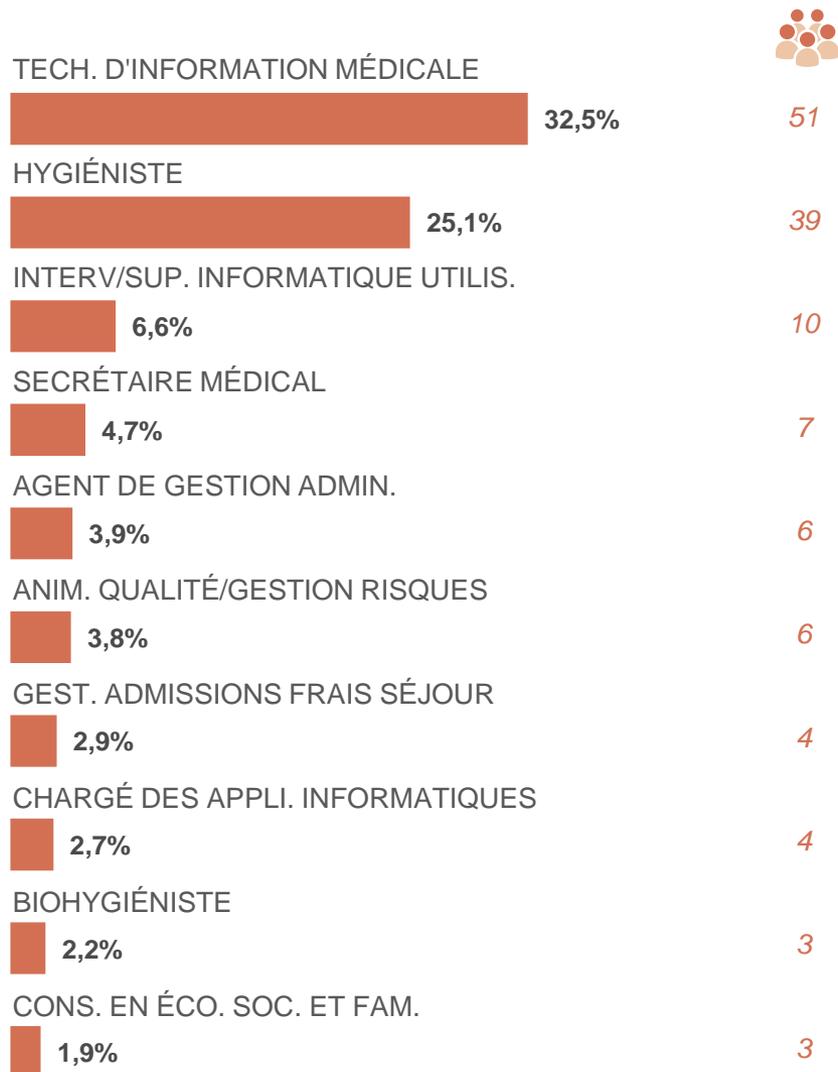
**SOIT 1 078 AGENTS
EN OCCITANIE**

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

0,8%
DES AGENTS
DE GRADE IDE
EXERCENT UN MÉTIER
NON SOIGNANT

SOIT 156 AGENTS
EN OCCITANIE

TOP 10 DES METIERS NON SOIGNANTS SUR LE GRADE IDE



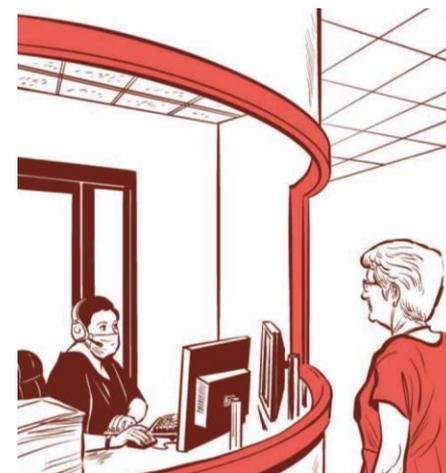
Accompagner les agents dans le choix et la formation à un nouveau métier : un enjeu, des solutions

« L'inaptitude à la fonction n'est pas une fatalité. »

« La période de préparation au reclassement (PPR) est une démarche impliquante ; elle requiert d'être ouvert et imaginatif sur les moyens proposés aux agents. »



« La formation et l'implication des acteurs : les clés du succès du maintien dans l'emploi »



« Il n'y a pas de parcours de reconversion-type ; on travaille au cas par cas. »

« C'est essentiel d'avoir une connaissance fine des emplois, des postes vacants, des prévisions de départs en retraite... »