



FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

NOUVELLE-AQUITAINE

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE EN NOUVELLE-AQUITAINE : *DES ENJEUX D'EMPLOI, D'ATTRACTIVITÉ ET DE FORMATION*

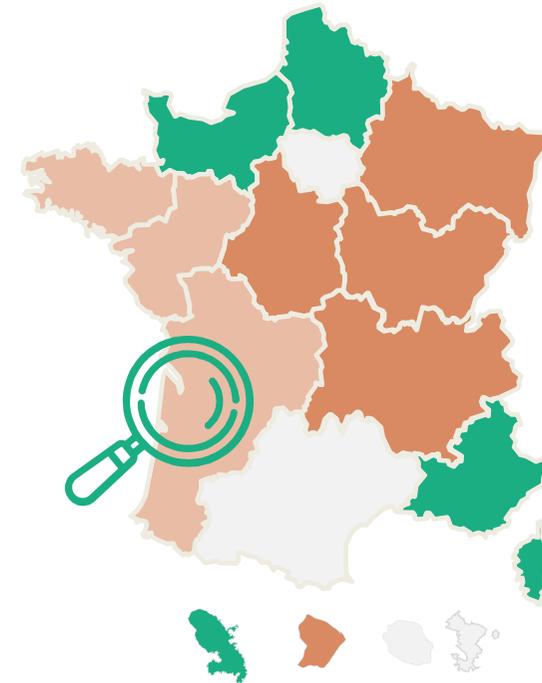


Webinar destiné aux établissements de la FPH
en Nouvelle Aquitaine - 23 juin 2020

UN DISPOSITIF NATIONAL METIERS-COMPETENCES DEPLOYE PAR L'ANFH...

- **Depuis 2018** : déploiement par l'ANFH du **2nd cycle de cartographies régionales des métiers** de la FPH, avec l'appui de BVA.
- **Septembre 2019** : suite à la décision des Instances, lancement de la démarche par l'ANFH Nouvelle Aquitaine, avec l'invitation de l'ensemble des établissements à participer.

Etat du déploiement du 2nd cycle de cartographies au 1^{er} mai 2020



■ Cartographie planifiée en 2020-2021

■ Cartographie réalisée ou en cours

... PLEINEMENT INTEGRE AU PROJET STRATEGIQUE ANFH 2020-2023

- Un chantier visant à « **RENFORCER LE POSITIONNEMENT DE L'ANFH DANS SON NOUVEL ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL** » et contribuant aux **4 AMBITIONS DE L'ANFH** :
 - **Ambition 1** - Sécuriser collectivement et accompagner individuellement **les agents**
 - **Ambition 2** - Soutenir **les politiques RH** des établissements
 - **Ambition 3** - Accompagner **la dynamique territoriale** des établissements et des équipes
 - **Ambition 4** - Anticiper **les transformations** sociétales, scientifiques, numériques et organisationnelles du secteur

Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
PARITARISME, SOLIDARITÉ, PROXIMITÉ

Projet stratégique 2020-2023

Ambition 3
Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

Objectif 8: Construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires
Objectif 9: Faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecine/soin médecine »
Objectif 10: Poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des nouveaux projets territoriaux de santé

Ambition 1
Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

Objectif 1: Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents
Objectif 2: Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)
Objectif 3: Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles

Ambition 4
Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, numériques et organisationnelles du secteur

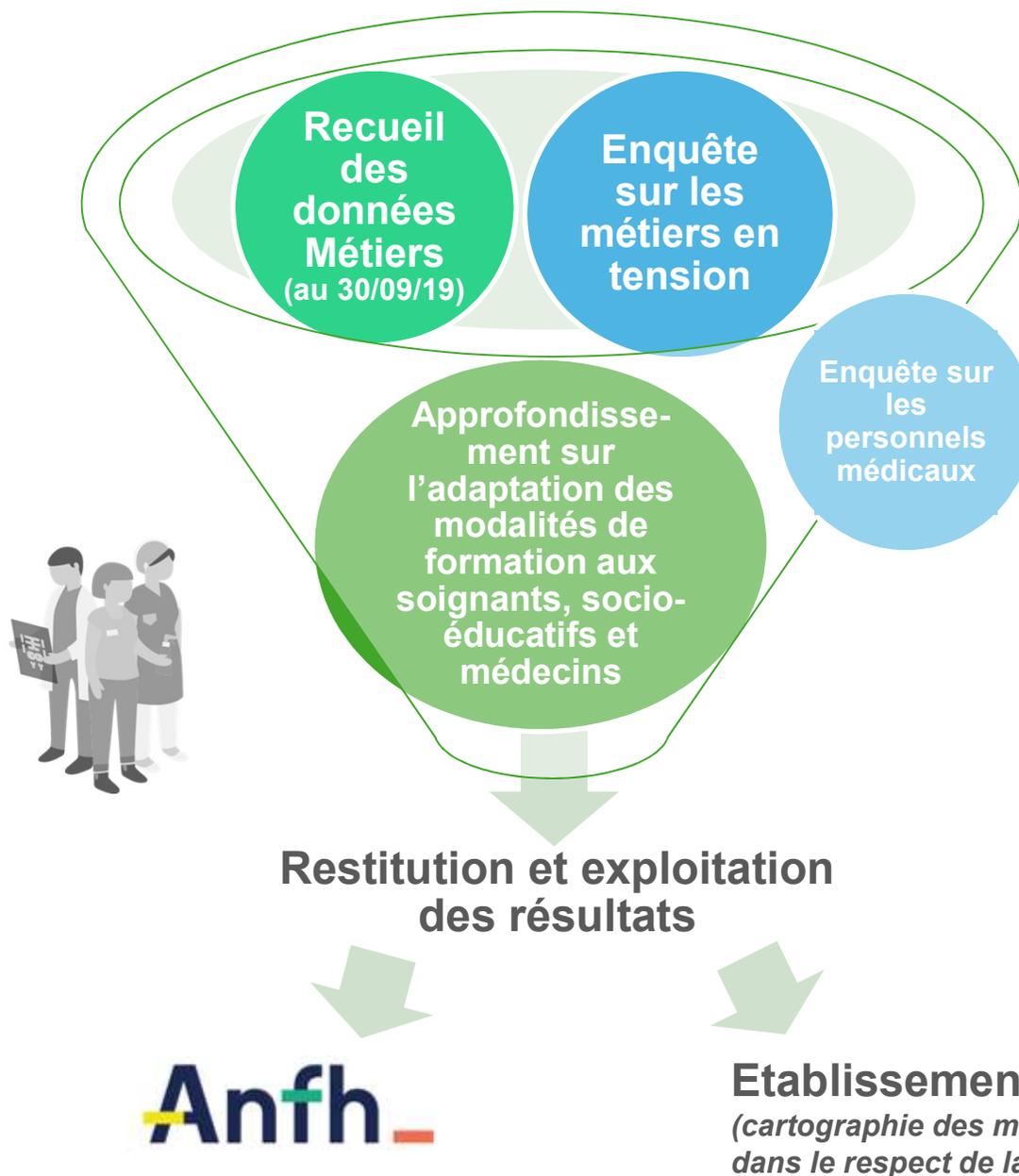
Objectif 11: Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations
Objectif 12: Renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la Responsabilité Sociale des Établissements et de l'égalité professionnelle

Ambition 2
Soutenir les politiques RH des établissements

Objectif 4: Poursuivre l'accompagnement des politiques OPMD des établissements
Objectif 5: Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de Qualité de Vie au Travail (QVT)
Objectif 6: Soutenir les territoires et les établissements: formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences
Objectif 7: Contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers

Chantiers transverses:
Développer les outils d'évaluation de la qualité
Simplifier et dématérialiser les circuits
Enrichir l'offre sur fonds mutualisés
Renforcer le positionnement de l'ANFH dans un nouvel environnement institutionnel

UNE PREMIERE ETAPE DE RESTITUTION DES RESULTATS



JALONS

- **Webinar d'aujourd'hui** : cartographie régionale des métiers
- **Webinar du 25 juin** : enquête Métiers en tension
- **D'ici fin juin** : réception de votre rapport et poss. d'accès au croiseur en ligne avec comparatifs régionaux et sectoriels
- **A partir de sept/octobre** : restitutions et ateliers sectoriels interactifs

OBJECTIFS ET MODALITES DU WEBINAR

Vous restituer des éléments saillants de la cartographie régionale des métiers de la FPH

Vous donner des clés de compréhension des données mises à votre disposition

Vous donner envie de prolonger cette démarche avec l'ANFH !

POUR REAGIR, POSER DES QUESTIONS OU EN CAS DE DIFFICULTE TECHNIQUE...

Utiliser le fil « Chat » à droite de votre écran



Nous vous répondrons au fur-et-à-mesure et en fin de webinar, sur un temps dédié.



1

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE
EN NOUVELLE-AQUITAINE :

UN ACTEUR DE POIDS DANS L'EMPLOI REGIONAL

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

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

70 % DES ENTITÉS JURIDIQUES ONT DÉPOSÉ LEURS DONNÉES MÉTIERS

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

Variabilité régionale :
min 35% / max : 70%

COUVERTURE « AGENTS »

202

ENTITÉS JURIDIQUES

96 262

AGENTS COUVERTS PAR LA
CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

SOIT

92 %

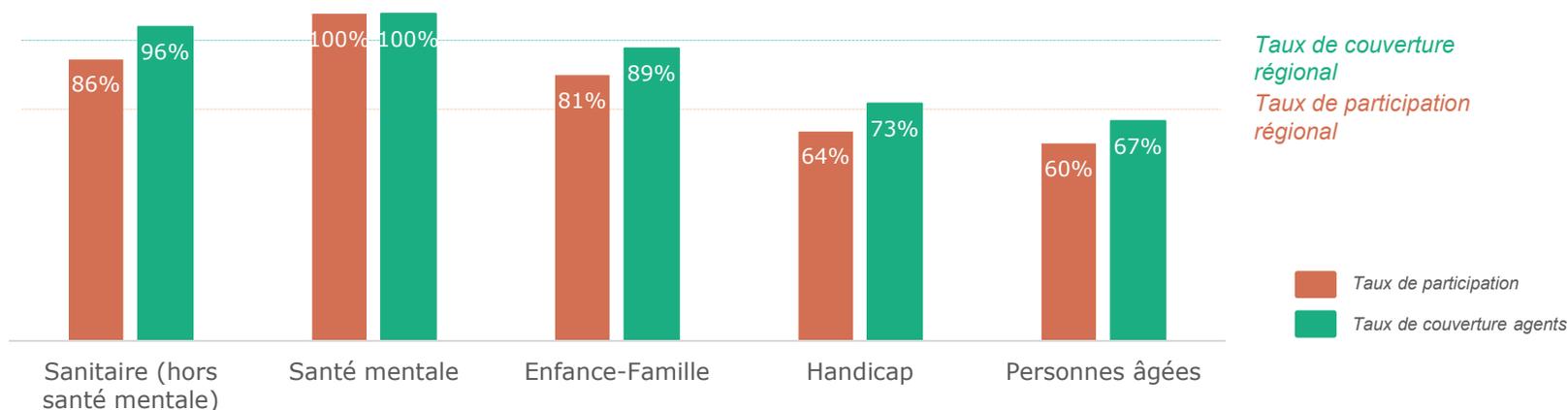
des agents de la
FPH en région



Variabilité régionale :
min 65% / max : 92%

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

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



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

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

112 071
PROFESSIONNELS***
répartis sur
290 ENTITÉS
JURIDIQUES

104 191
AGENTS ADMINISTRATIFS,
ÉDUCATIFS, SOIGNANTS,
TECHNIQUES, ET SAGES-
FEMMES*



7 880
MÉDECINS**,
PHARMACIENS ET
ODONTOLOGISTES



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

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



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

 FPH

112 071 professionnels
soit 36% de l'emploi dans
le secteur santé Action-Sociale,
et environ 6,0% de l'emploi salarié
de la région

- ▶ En 2019, ce sont **112 071 PROFESSIONNELS** qui exercent leur activité au sein de la FPH dont 93% de personnels non médicaux (administratifs, socio-éducatifs, soignants, logistiques, techniques et sages-femmes).



- ▶ Ces 112 071 professionnels représentent **PRÈS DE 6% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL** en Nouvelle Aquitaine, un **POIDS PLUS ELEVE** que la moyenne en France métropolitaine (5%).
- ▶ Ce poids de la FPH dans l'emploi régional est lié à **UN SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE IMPORTANT** (16,7% de l'emploi salarié contre 13,9% en France métropolitaine), la part de la FPH dans l'emploi sectoriel (36%) étant, quant à elle, en ligne avec la moyenne métropolitaine (37%).

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

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

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

1, Source : INSEE, CLAP 2015
2, Le secteur Santé-Action-sociale regroupe les « activité pour la santé humaine » ainsi que « Hébergement médico-social et social » et « Action sociale sans hébergement » (INSEE)
3, Cartographie régionale des métiers NOUVELLE-AQUITAINE 2019



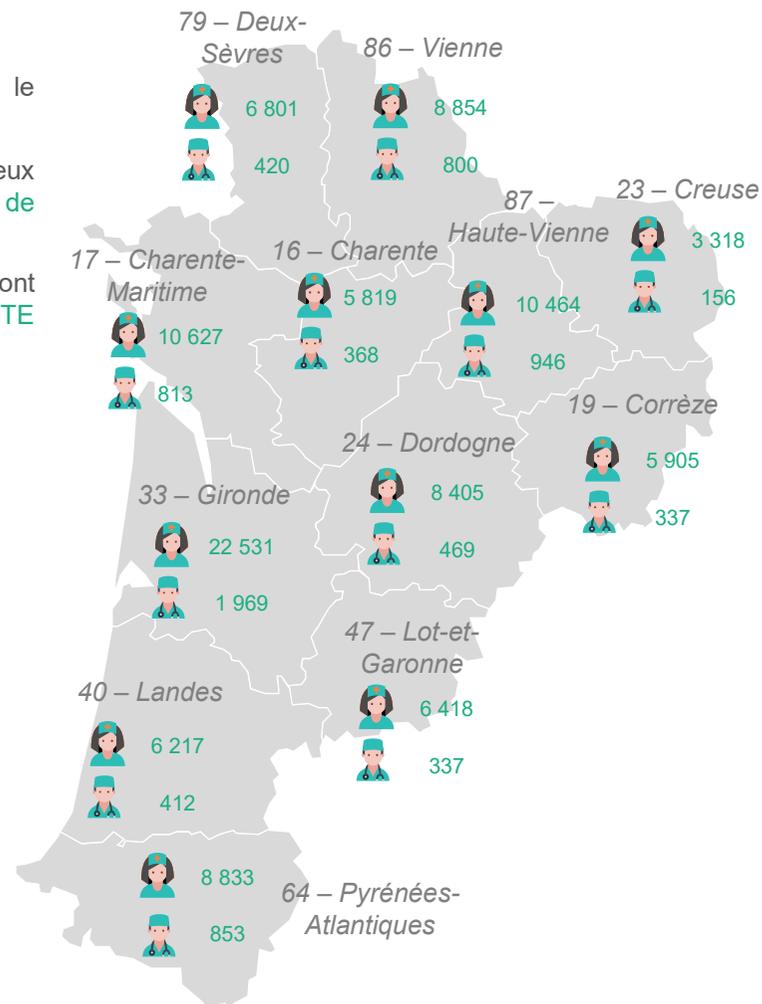
PLUS DE 4 PROFESSIONNELS SUR 10 CONCENTRÉS DANS TROIS DÉPARTEMENTS

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

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

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

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



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



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



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

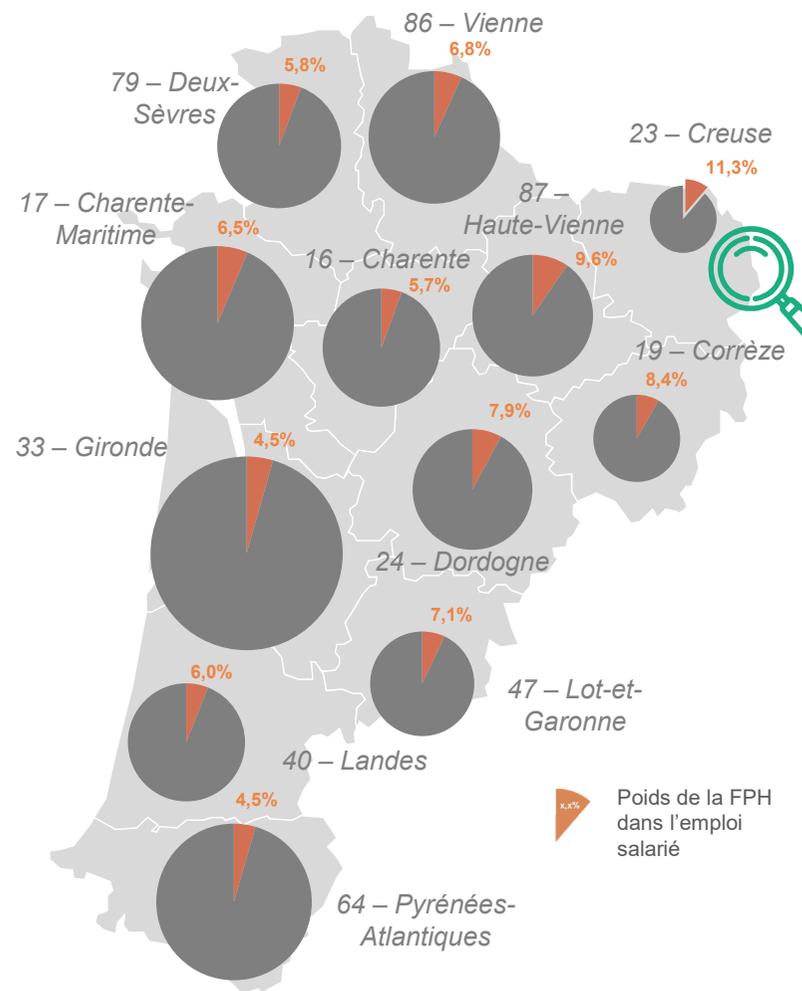
UN POIDS ELEVE DE LA FPH DANS L'EMPLOI DE DEPARTEMENTS MOINS PEUPLES ET/OU D'ACTIVITE ECONOMIQUE MOINDRE

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

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

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

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



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

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

SANITAIRE (hors santé mentale) : 76 établissements



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

SANTÉ MENTALE : CHS : 9 établissements



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

PERSONNES ÂGÉES : EHPAD autonomes : 164 établissements



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



HANDICAP : 25 établissements



2 362 professionnels soit 2,1%

ENFANCE-FAMILLE : 16 établissements



2 014 professionnels soit 1,8%

HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE : 41 établissements

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

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

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

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

SANTÉ MENTALE : CHS



10 123 professionnels

+ Services de santé mentale au sein de CH



2 337 professionnels*



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

11% des professionnels de la FPH en Nouvelle Aquitaine

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



12 003 professionnels



7 602 professionnels*



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



17% des professionnels de la FPH en Nouvelle Aquitaine

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



2

LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS DE LA
FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE
(PERSONNEL NON MÉDICAL ET SAGE-FEMME)

PROFIL REGIONAL DES AGENTS DE LA FPH

▶ A RETENIR :

- La région Nouvelle-Aquitaine compte **104 191 agents de la FPH** répartis sur **9 familles de métiers et 180 métiers** sur les 189 du répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie-FPH.
- **6 agents sur 10** sont des **soignants** et **4 sur 10** des professionnels **non soignants** : administratifs, socio-éducatifs, soignants, logistiques ou techniques.
- Le **profil-type** de l'agent au plan régional est caractérisé par :
 - **81%** de femmes
 - **54%** d'agents en catégorie C
 - **24%** de contractuels, taux le plus élevé des 5 cartographies régionales réalisées à ce jour (mini = 16% ; maxi = 24%).

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

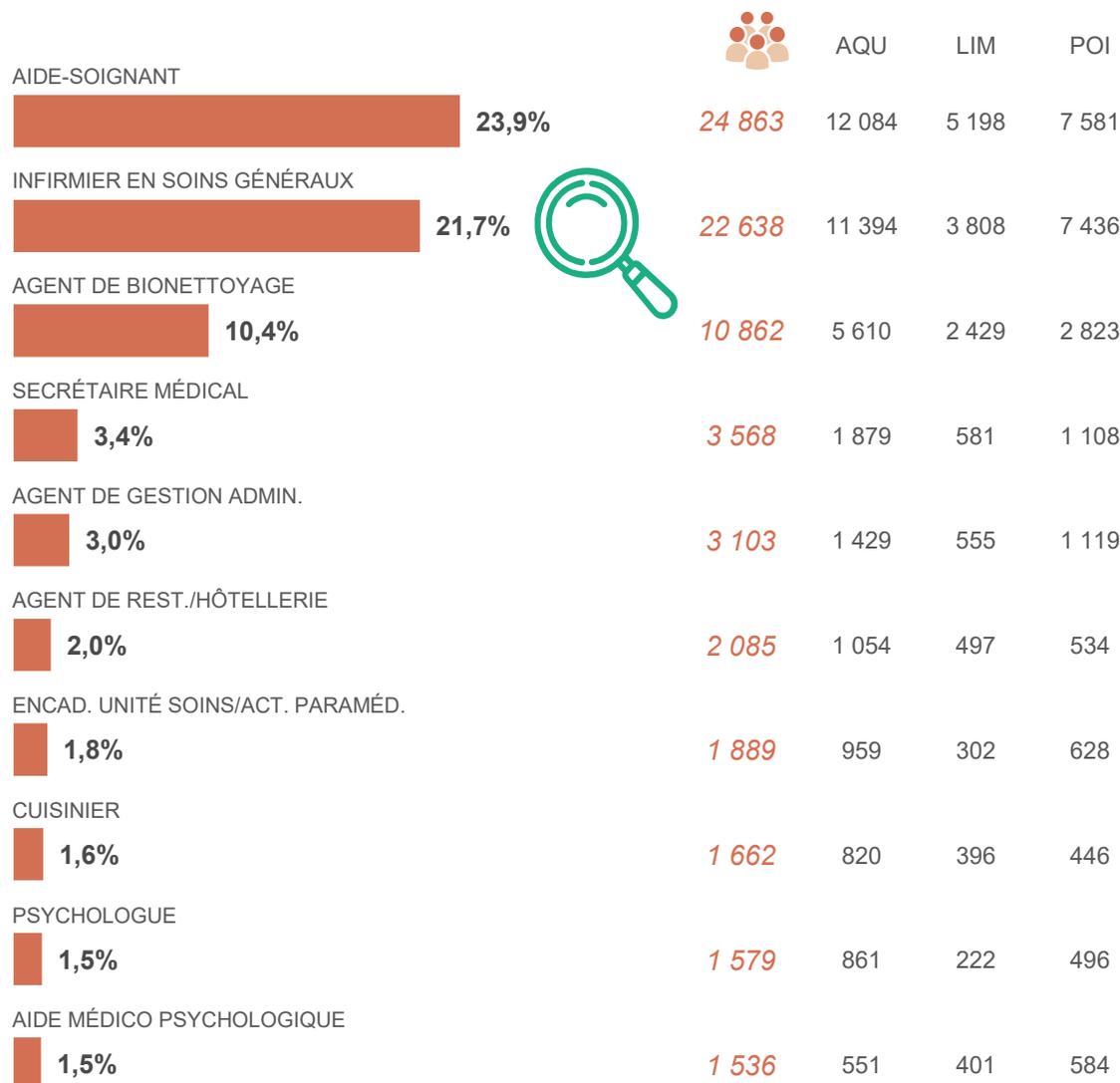
Avec **23,9%** des agents, le **1^{ER} MÉTIER** de Nouvelle-Aquitaine est celui d'**AS**, comme en Bourgogne-Franche Comté, par exemple. Bien que le taux d'**IDE** soit proche (21,7%), il ne constitue pas le 1^{er} métier comme en AURA (22%) ou Grand Est (22,3%). La part des **AGENTS DE BIONETTOYAGE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



FAMILLES DE MÉTIERS

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

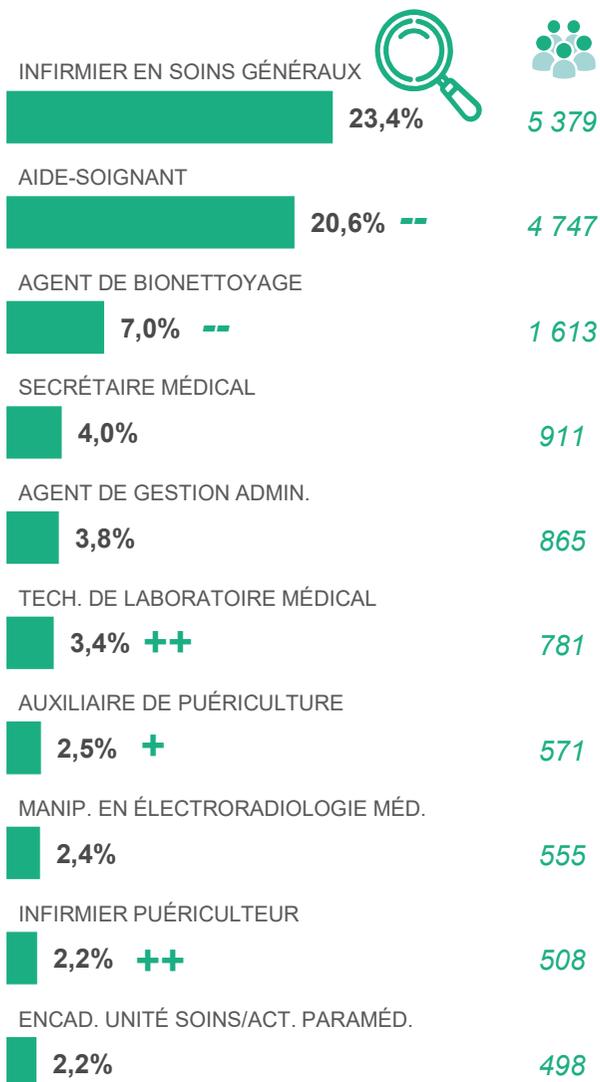
TOP 10 DES MÉTIERS*



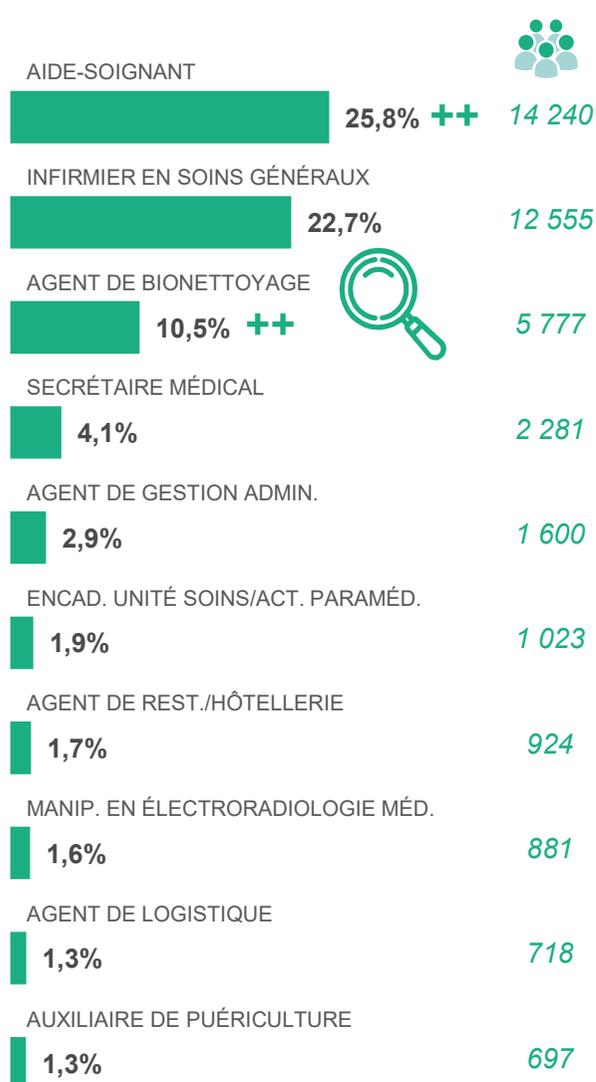
(* Base : 104 191 agents de la FPH répartis sur 180 métiers

DES PROFILS-METIERS DIFFERENCES ENTRE CHRU, CH ET CHS

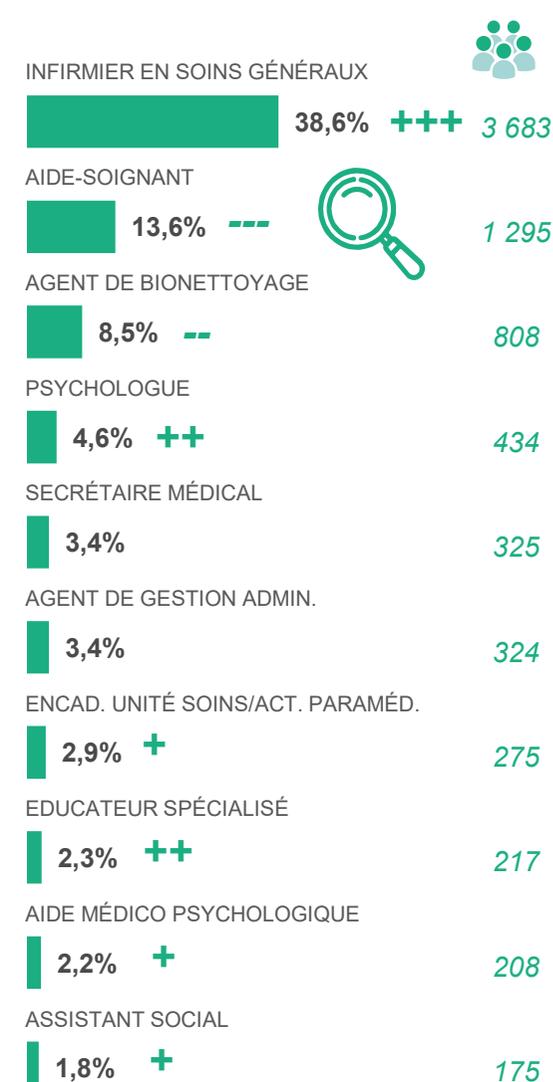
CHR(U) : 23 035 agents



CH : 55 247 agents

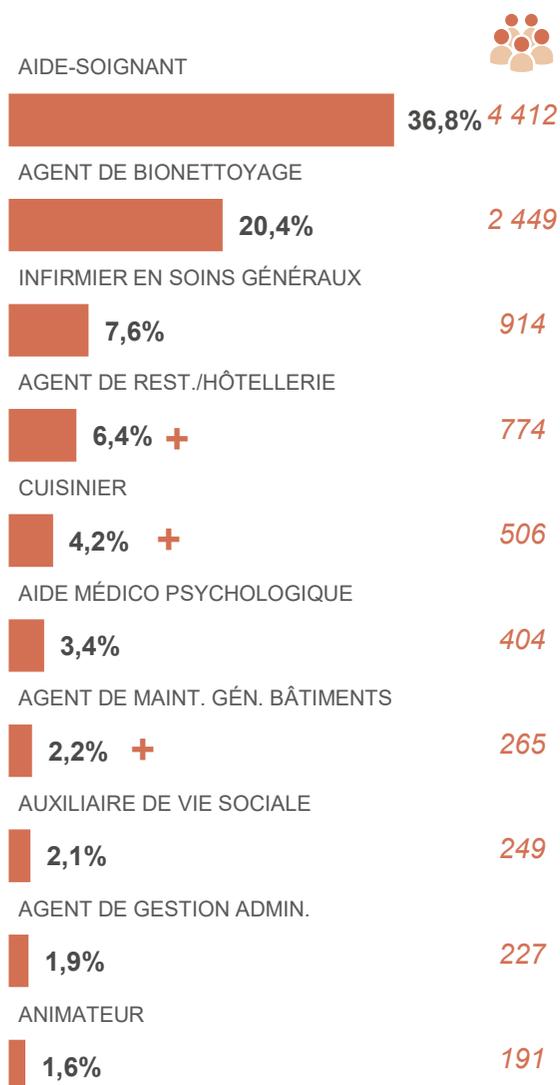


CHS : 9 531 agents



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

EHPAD AUTONOMES : 12 002 agents



EHPAD HEBERGES : 7 602 agents*



TOTAL EHPAD : 19 604 agents



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

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

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

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

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

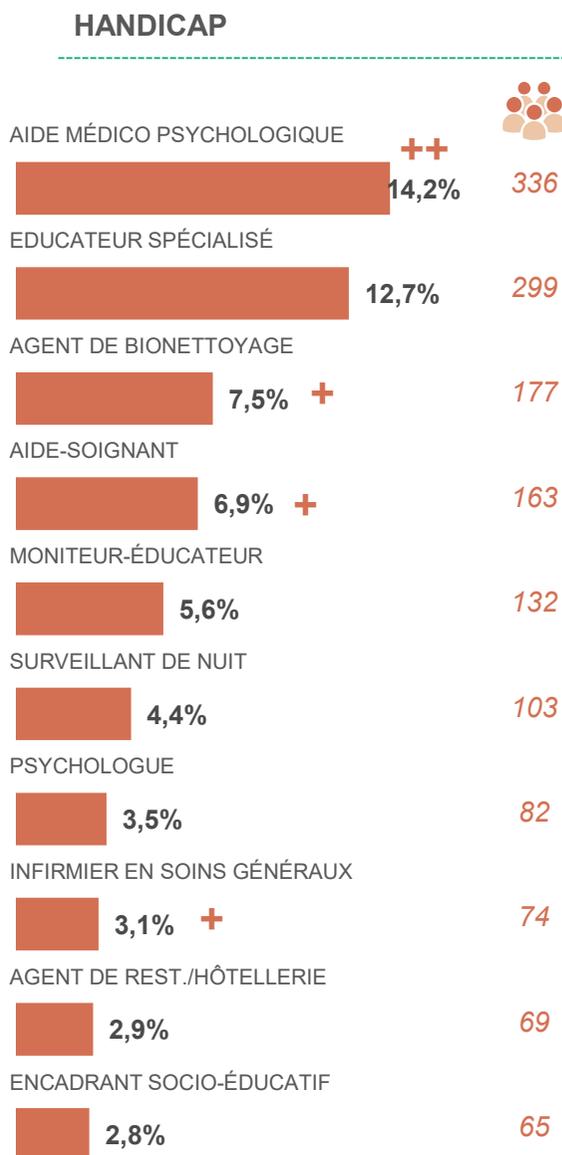


Le profil des établissements intervenant dans le handicap ou la protection de l'enfance se distingue par la présence de **6 MÉTIERS SOCIO-ÉDUCATIFS** dans le top 10, mais avec des poids différents. Le secteur du **HANDICAP** a recours, à proportion presque égale, aux AMP et éducateurs spécialisés, tandis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

Au sein de la Protection de l'Enfance, les **ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS, 1ER MÉTIER**, correspondent à ¼ de l'effectif, suivis des moniteurs-éducateurs* et surveillants de nuit, puis de métiers liés à la prise en charge de nourrissons ou jeunes enfants.

Il pourra être intéressant d'évaluer dans quelle mesure ces profils reflètent déjà la **MUTATION DES ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS** vers une fonction de « coordinateur socio-éducatif », leurs missions opérationnelles étant réallouées aux moniteurs-éducateurs, avec un glissement de tâches pouvant également concerner les AMP.

(* Du fait de l'absence des moniteurs d'atelier dans le répertoire des métiers de la FPH, ceux-ci apparaissent dans les effectifs des moniteurs-éducateurs.



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

TAUX D'ENCADREMENT SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

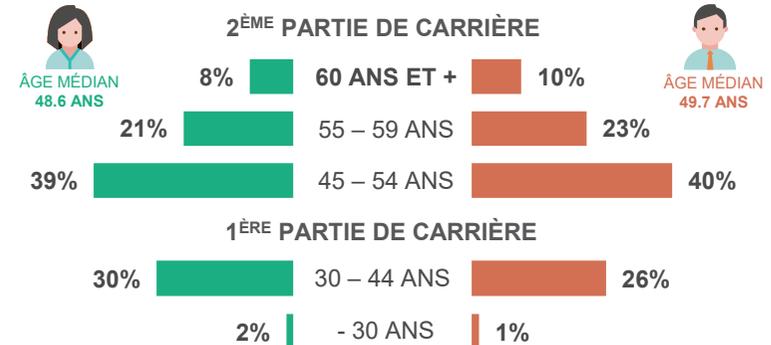
**1 ENCADRANT
POUR 23 AGENTS
EN MOYENNE**

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

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

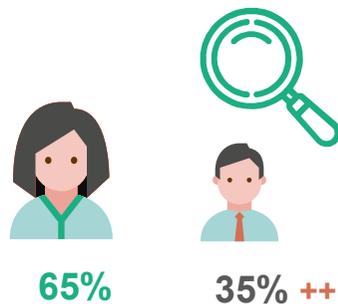
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 48.9 ans ++ / Rappel FPH Nouvelle Aquitaine : 42.5 ans



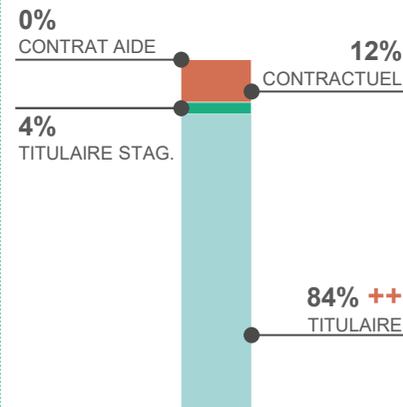
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



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

STATUT DES AGENTS



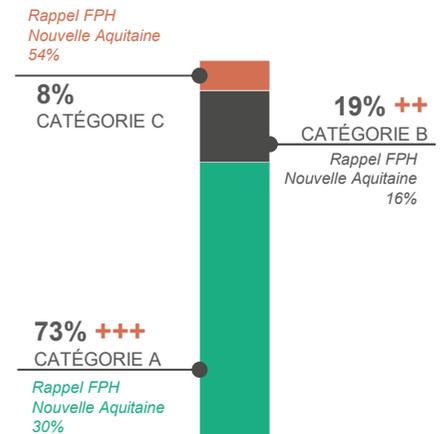
Rappel taux de contractuels FPH en Nouvelle Aquitaine 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en Nouvelle Aquitaine 16%

CATÉGORIE D'EMPLOI



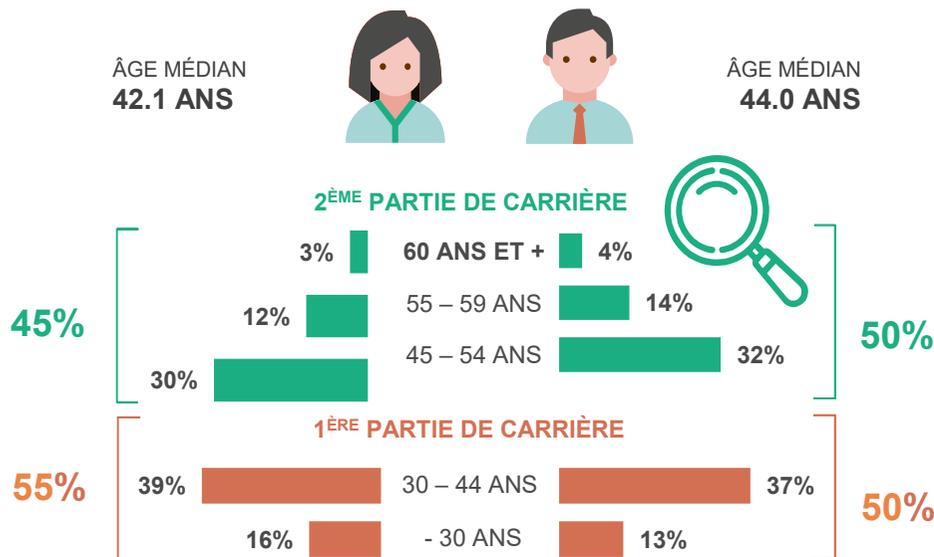
(*) Définition : Directeurs, Responsables et Encadrants au sens du Répertoire des Métiers de la Santé et de l'Autonomie de la FPH

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

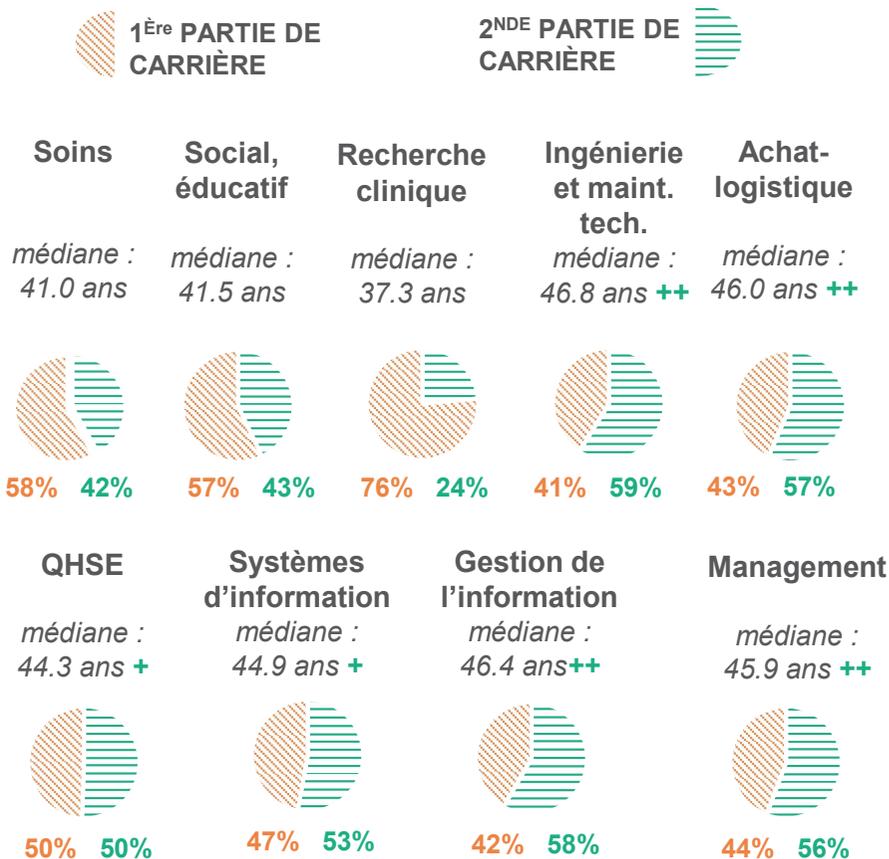
L'ÂGE MÉDIAN des agents de la FPH en Nouvelle-Aquitaine s'établit à **42,5 ANS***, soit 1 an de plus qu'en Auvergne-Rhône-Alpes, par exemple (*variabilité régionale* : min : 41,5 ans / max : 42,5*).

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

RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ÂGE



RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LA FAMILLE DE MÉTIERS

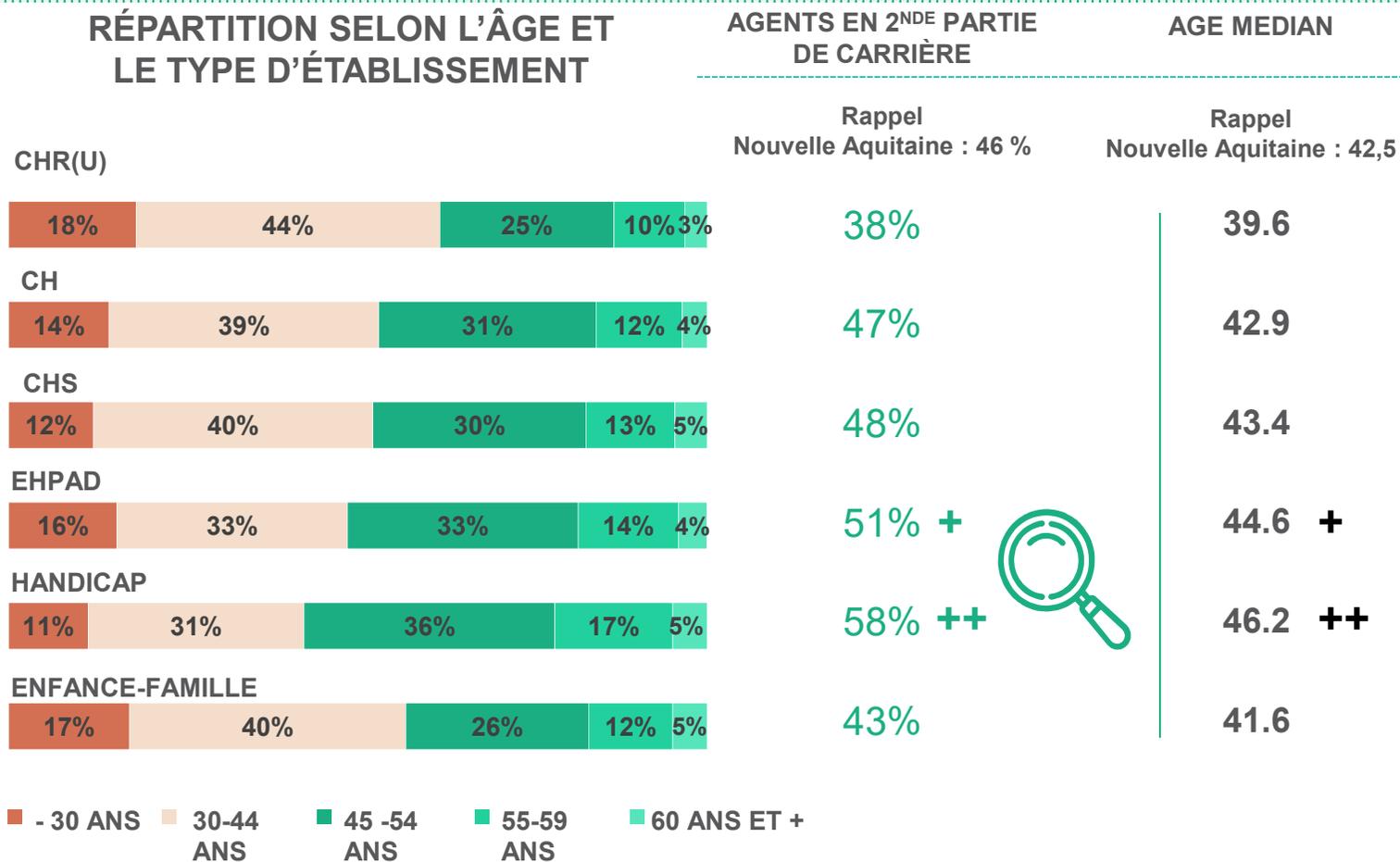


L'âge médian est fortement lié au métier exercé ; il varie de **37,3 ans** pour la Recherche clinique à **46,8 ans** pour l'Ingénierie et la maintenance technique. Ainsi, tandis que seuls **24%** des agents sont en 2^{de} partie de carrière en recherche clinique, c'est le cas de **59%** des agents dans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

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

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

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

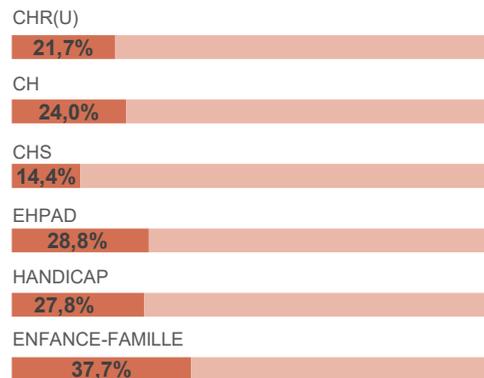


UNE POPULATION D'AGENTS CONTRACTUELS PLUS JEUNE ET PLUS REPRESENTÉE EN CATEGORIE C

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

24%
SONT
CONTRACTUELS
EN NOUVELLE-
AQUITAINE

Variabilité régionale :
min 16% / max : 24%



AGE DES AGENTS

AGE MEDIAN

32,5

Rappel FPH NOUVELLE-AQUITAINE
42,5

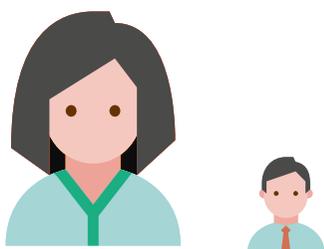


75 % en 1^{ère} partie de carrière
(40 % de moins de 30 ans)

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

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

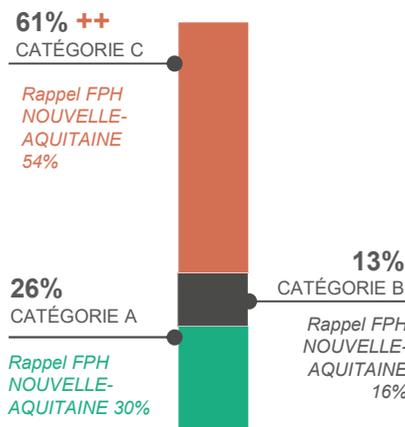


80%

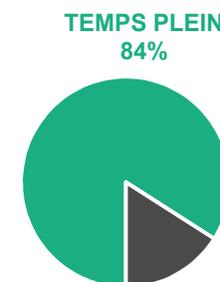
20%

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

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



TEMPS PARTIEL
16%

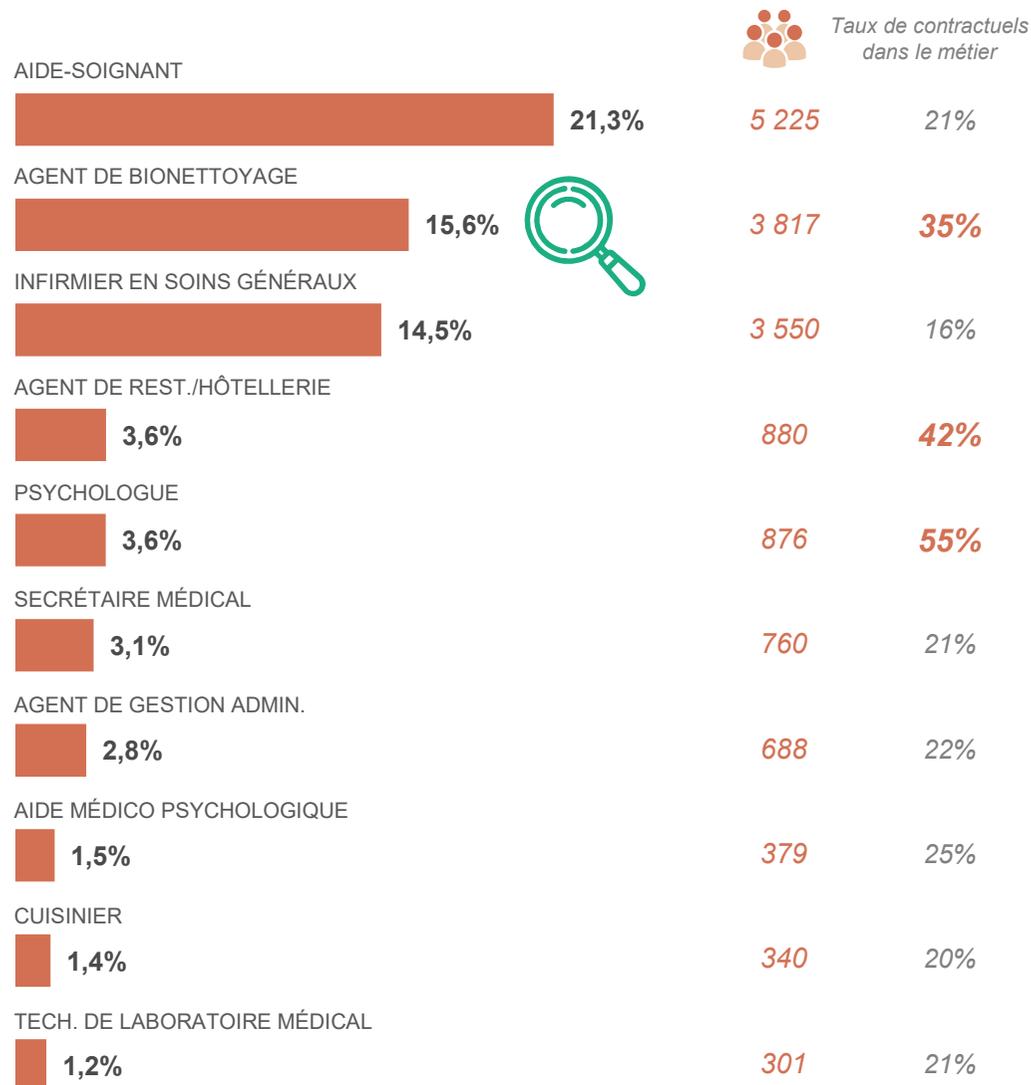
Rappel taux temps partiel FPH
NOUVELLE-AQUITAINE **16%**

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

TAUX DE CONTRACTUELS PAR FAMILLE DE MÉTIERS

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

TOP 10 DES MÉTIERS SELON L'EFFECTIF DES CONTRACTUELS



UN TAUX DE PERSONNELS EN CONTRAT AIDE EN FORTE BAISSSE

► A RETENIR :



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

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

▶ AQUITAINE :



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



▶ LIMOUSIN :



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

▶ POITOU-CHARENTES :



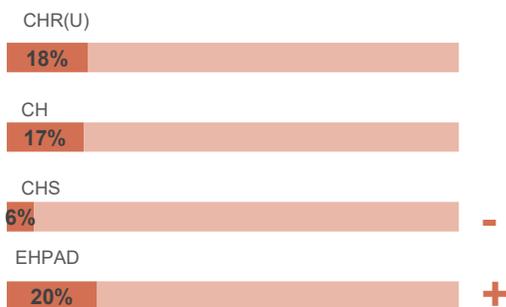
- Une **légère diminution de l'effectif** (-420 agents, soit -1,3% par rapport à 2014), qu'on retrouve sur les **aides-soignants** (-260) et, de façon plus marquée, sur les **agents de bionettoyage** (-900).
- Des baisses pouvant être liées à **plusieurs facteurs** : externalisation du bionettoyage,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

SITUATIONS DE « FAISANT-FONCTION » CHEZ LES SOIGNANTS

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

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

FAISANT-FONCTION CHEZ LES ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS



ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS



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

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



AIDE-SOIGNANT(E)



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



VARIATIONS ET EVOLUTIONS TERRITORIALES PAR RAPPORT AUX PRÉCÉDENTES CARTOGRAPHIES

IBODE : 39 %



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

AIDE SOIGNANT(E) : 7%

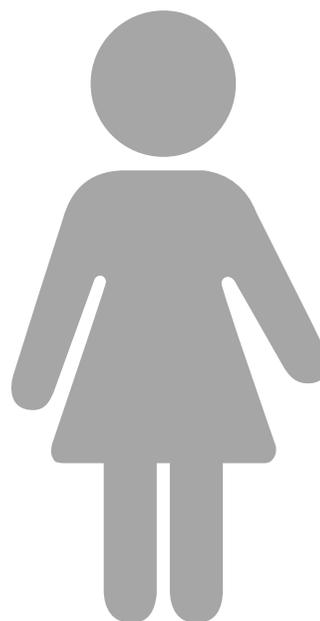
| | AQU | LIM | POI |
|-------------------------|-------------|--------------|---------------|
| 2019 | 4,2% | 11,1% | 8,1% ↘ |
| <i>Rappel 2014-2015</i> | -- | 11% | 12% |



INF. PUERICULTEUR(TRICE) : 14 %



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



ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS : 16 %



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

SECRÉTAIRES MÉDICALES(AUX) : 33%

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



FOCUS SUR DES SITUATIONS DE RECONVERSION OU D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DE SOIGNANTS - 1

▶ A RETENIR :

- La question du **maintien dans l'emploi** des agents n'étant plus en capacité d'exercer leur métier de soignant est prégnante dans les établissements sanitaires et médico-sociaux. Aussi, l'ANFH a lancé différentes initiatives pour favoriser l'accompagnement des établissements et des agents, dont la conception de parcours de formation vers des métiers susceptibles d'accueillir des agents en reconversion.
- Pour contribuer à mieux cerner ces métiers, la présente analyse a porté sur **les agents de grade AS ou IDE positionnés, non pas sur leur métier d'origine, mais sur des métiers non soignants**. Bien qu'elle ne recouvre pas uniquement des situations de reconversion, cette analyse donne **des indications sur des métiers pouvant être utilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi de soignants**.
- **Métiers non soignants exercés par des agents de grade AS :**
 - **5%** des agents de grade AS (1 215 agents) exercent un métier non soignant, taux proche de Centre (4,9%) et AURA (3,7%) où cette analyse a aussi été réalisée.
 - **Près d'1 sur 4 est agent de bionettoyage** (1^{er} métier occupé) et **près de 7 sur 10** exercent l'un des métiers du **top 5, similaire dans les autres régions** : agent de bionettoyage, agent de stérilisation, agent de gestion administrative, AMP et agent d'accueil.
 - D'autres métiers, d'effectif moins important ou apparus dans d'autres régions, peuvent suggérer des **pistes de reconversion**, pouvant répondre aux souhaits de l'agent et aux possibilités de l'établissement – Ex : secrétaire médical, animateur, assistant de régulation médicale, secrétaire, gestionnaire admissions-frais de séjour, gestionnaire de stocks...



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

▶ A RETENIR :

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

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



CLÔTURE DU WEBINAR

- Questions-réponses

- Donnez-nous votre avis :



- Vos prochains RDV :
 - le 25 juin pour un webinar de restitution des résultats de l'enquête « Métiers en tension »
 - à partir de sept/octobre pour des ateliers sectoriels et interactifs en Nouvelle-Aquitaine.

Merci de votre participation !