

CARTOGRAPHIER LES MÉTIERS EN RÉGION PACA



PRÉAMBULE

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, **DISPOSER D'OUTILS DE PILOTAGE RH EST DEVENU INDISPENSABLE** pour les établissements.

En jeu, l'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences des agents de la FPH, afin d'assurer la qualité de la prise en charge des patients et des résidents.

LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS, précédemment réalisée en région PACA en 2011 puis en 2016, **EST L'UN DE CES OUTILS.**

Pour poursuivre cette dynamique d'accompagnement, les Instances régionales de l'ANFH ont décidé de lancer une nouvelle démarche Métiers-compétences, couplant l'actualisation de la **CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS** (au 31 décembre 2019) et des **MÉTIERS EN TENSION** à l'échelle de la région PACA.

UNE DÉMARCHE BASÉE SUR UNE APPROCHE MÉTIERS-COMPÉTENCES

8 ÉTAPES POUR RÉALISER LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

1

L'ANFH régionale lance la démarche
et contacte ses adhérents

2

L'établissement s'engage

3

Le fichier de données métiers est
transmis au prestataire

4

Les données sont vérifiées
et traitées

5

Les établissements valident les
affectations métiers

6

Un approfondissement qualitatif et
prévisionnel est mis en place

7

Les résultats sont traités
et analysés

8

Les plans d'action sont
définis et lancés

UNE CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS QU'EST-CE QUE C'EST ?

Quel poids pour les différents secteurs ? Quelle part de soignants ? Quel est l'âge moyen des encadrants ? Combien de « faisant-fonction » ?...

Cartographier les métiers, c'est recueillir auprès des établissements une somme de données permettant de disposer d'une photographie détaillée de la Fonction publique hospitalière, dans sa diversité et sa richesse.

MIEUX CONNAÎTRE, AGIR ET ANTICIPER

Une fois récoltées, triées, compilées, mises en graphiques, légendées, comment exploiter toutes ces données ? C'est à cette étape que le deuxième volet du travail est enclenché, avec l'analyse qualitative des résultats, les enseignements à en tirer et les actions à engager. L'objectif est de mieux connaître les métiers exercés dans les établissements et leur évolution, afin d'anticiper les besoins en formation et de proposer une offre adéquate.

UNE DÉMARCHE QUI S'ENRICHIT AU FIL DU TEMPS

La cartographie est un dispositif vivant, qui évolue avec l'actualité (réforme territoriale, création des Groupements Hospitaliers de Territoire...) et demande à être ajusté pour rester pertinent. Pour cette raison, il est nécessaire d'actualiser régulièrement les cartographies et les enquêtes qualitatives et prévisionnelles.

1 P. 6 LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE EN PACA :
UN ACTEUR DE POIDS DANS L'EMPLOI RÉGIONAL

2 P. 13 LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE
(PERSONNEL NON MÉDICAL ET SAGE-FEMME)

3 P. 43 LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET MÉTIERS EN TENSION DANS LA FPH EN PACA

P. 66 ANNEXES

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

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

58 % 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 »

83
ENTITÉS JURIDIQUES

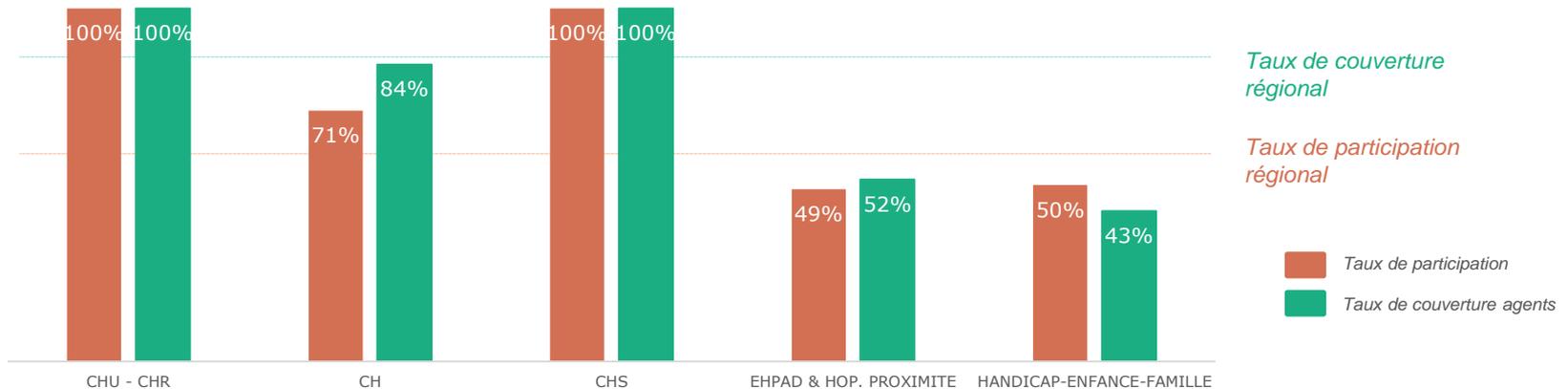
57 206
AGENTS COUVERTS PAR LA
CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

SOIT
85 %
des agents de la
FPH en région

Variabilité régionale :
min : 65% / max : 92%

NB : la variabilité régionale est donnée à titre indicatif pour permettre de situer la région PACA 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 des régions Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Centre-Val de Loire, Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle-Aquitaine.

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





LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE
EN PACA :
UN ACTEUR DE POIDS DANS L'EMPLOI RÉGIONAL

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE EN PACA

▶ À RETENIR :

- La région PACA compte **73 769 professionnels de la FPH** (personnels soignants, socio-éducatifs, administratifs, logistiques, techniques et personnels médicaux). Le **poids de la FPH** dans l'emploi salarié est **légèrement plus faible que la moyenne** en France métropolitaine (4,5% en PACA, contre une moyenne nationale de 5%).
- **Plus d'1/3 des professionnels se concentre dans le département des Bouches-du-Rhône** (29 396 professionnels). Toutefois la contribution de la FPH dans l'emploi salarié est la plus forte dans les Hautes-Alpes, département le moins peuplé de la région (141 756 habitants dont 45 167 salariés) et où la FPH représente près de 8% de l'emploi salarié.
- Le **sanitaire** est le **principal employeur** avec 86,5% des agents (57 931 personnes) exerçant dans 46 centres hospitaliers (CHU, CH et CHS).
- Toutefois, le **poids des EHPAD et des Hôpitaux de Proximité** est **important**, **6 624 agents** travaillent en **EHPAD & Hop. Proximité**, soit 9,9% de l'effectif de la FPH.
- Les 14 établissements Handicap – Enfance – Famille regroupent, quant à eux, 2 465 agents.

LA FPH : PRÈS DE 5% DE L'EMPLOI SALARIÉ RÉGIONAL

73 769
PROFESSIONNELS ***

répartis sur
144 ENTITÉS
JURIDIQUES

67 020
AGENTS ADMINISTRATIFS,
ÉDUCATIFS, SOIGNANTS,
TECHNIQUES, ET SAGES-
FEMMES*



6 749
MÉDECINS**,
PHARMACIENS ET
ODONTOLOGISTES



- ▶ En 2019, ce sont **73 769 PROFESSIONNELS** qui exercent leur activité au sein de la FPH dont 91% de personnels non médicaux (administratifs, socio-éducatifs, soignants, logistiques, techniques et sages-femmes).
- ▶ Ces 73 769 professionnels représentent **PRÈS DE 5% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL** en région PACA, 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** (14,6% de l'emploi salarié régional contre 13,9% en France métropolitaine), la part de la FPH dans l'emploi sectoriel régional (31%) étant, quant à elle, légèrement inférieure à la moyenne nationale (37%).

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

Emploi salarié en région (+/- 1 639 491)



Secteur Santé-Action sociale
238 636 salariés
soit 14,6% de l'emploi salarié en région
(13,9% France métropolitaine)

FPH

73 769 professionnels
soit 31% de l'emploi dans
le secteur Santé-Action sociale,
et environ 4,5% de l'emploi salarié
de la région

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

* 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 ANFH 2019)

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

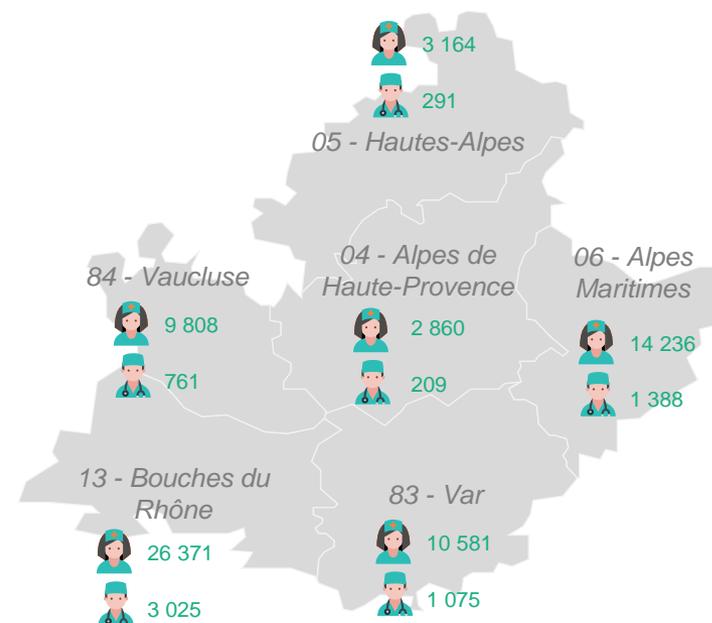
PRÈS DE 4 PROFESSIONNELS SUR 10 CONCENTRÉS DANS UN DÉPARTEMENT

39,8% des professionnels de la FPH PACA travaillent dans le département des **BOUCHES DU RHÔNE** (soit 29 396 professionnels).

Les départements **DES ALPES MARITIMES ET LE VAR** regroupent à eux deux plus de 27 000 professionnels (soit **37%** des professionnels de la région).

Les départements employant les effectifs de professionnels les plus faibles sont les départements des **ALPES DE HAUTE-PROVENCE** (4,2% des professionnels) **ET LES HAUTES-ALPES** (4,7% des professionnels).

	Agents de la FPH	Pers. médicaux	Eff. total des professionnels de la FPH	Poids des professionnels de la FPH dans la région
04 - Alpes de Haute-Provence	2 860	209	3 069	4,2%
05 - Hautes-Alpes	3 164	291	3 455	4,7%
06 - Alpes Maritimes	14 236	1 388	15 624	21,2%
13 - Bouches du Rhône	26 371	3 025	29 396	39,8%
83 - Var	10 581	1 075	11 656	15,8%
84 - Vaucluse	9 808	761	10 569	14,3%
Total	67 020	6 749	73 769	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.



PERSONNELS NON MÉDICAUX - Agents administratifs, socio-éducatifs, soignants, logistiques, techniques et sages-femmes



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

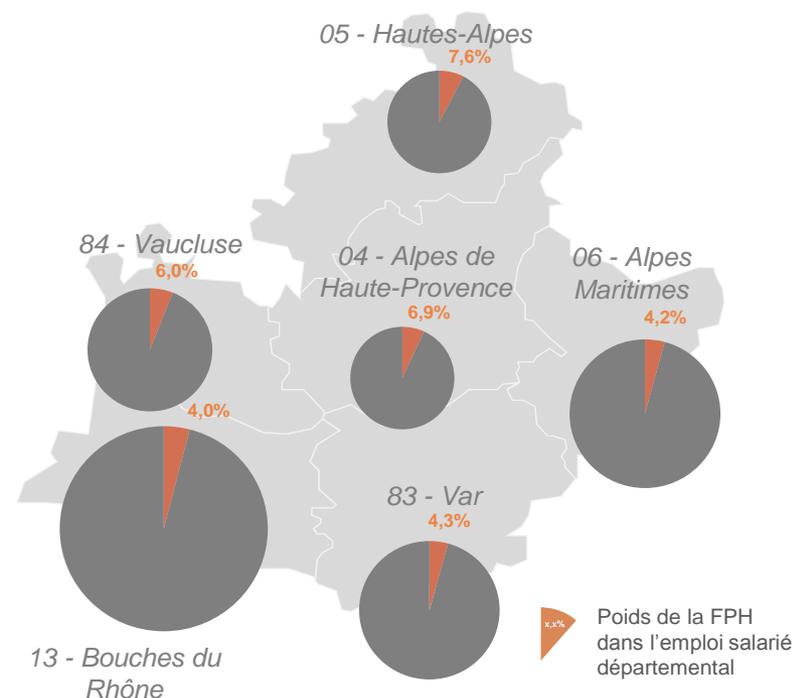
UN POIDS ÉLEVÉ DE LA FPH DANS L'EMPLOI DES DÉPARTEMENTS LES MOINS PEUPLÉS

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

- Dans les Hautes-Alpes, le département le moins peuplé de la région avec une population de 141 756 habitants, la contribution de la FPH à l'emploi salarié est parmi les plus élevées. Alors que les professionnels ne représentent que 4,7% de la FPH en région PACA, ils représentent 7,6% de l'emploi salarié du département.
- Dans les Bouches du Rhône, département le plus peuplé de PACA et qui emploie 39,8% des professionnels de la FPH, le poids de la FPH dans l'emploi salarié est l'un des plus faibles de la région (4%), du fait d'une dynamique d'emploi importante dans d'autres secteurs.

- 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	Population totale*	Effectif des salariés tous secteurs*	Poids de la FPH dans l'emploi salarié
04 - Alpes de Haute-Provence	3 069	4,2%	165 197	44 795	6,9%
05 - Hautes-Alpes	3 455	4,7%	141 756	45 167	7,6%
06 - Alpes Maritimes	15 624	21,2%	1 079 396	372 073	4,2%
13 - Bouches du Rhône	29 396	39,8%	2 034 469	730 664	4,0%
83 - Var	11 656	15,8%	1 073 836	270 055	4,3%
84 - Vaucluse	10 569	14,3%	560 997	176 737	6,0%
Total	73 769	100,0%	5 055 651	1 639 491	4,5%



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

LE POIDS DU PERSONNEL NON MÉDICAL

SANITAIRE (hors santé mentale) : 40 établissements



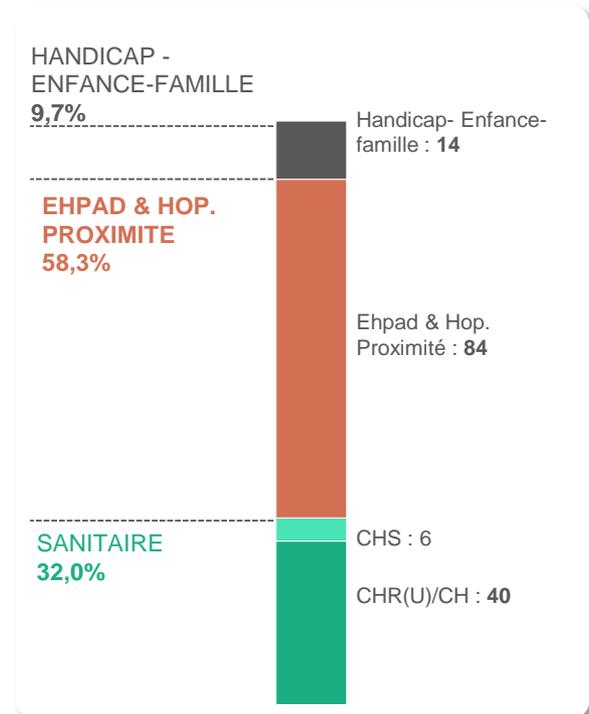
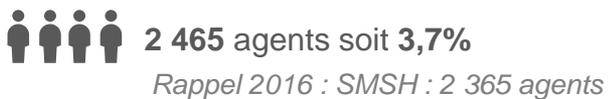
SANTÉ MENTALE : CHS : 6 établissements



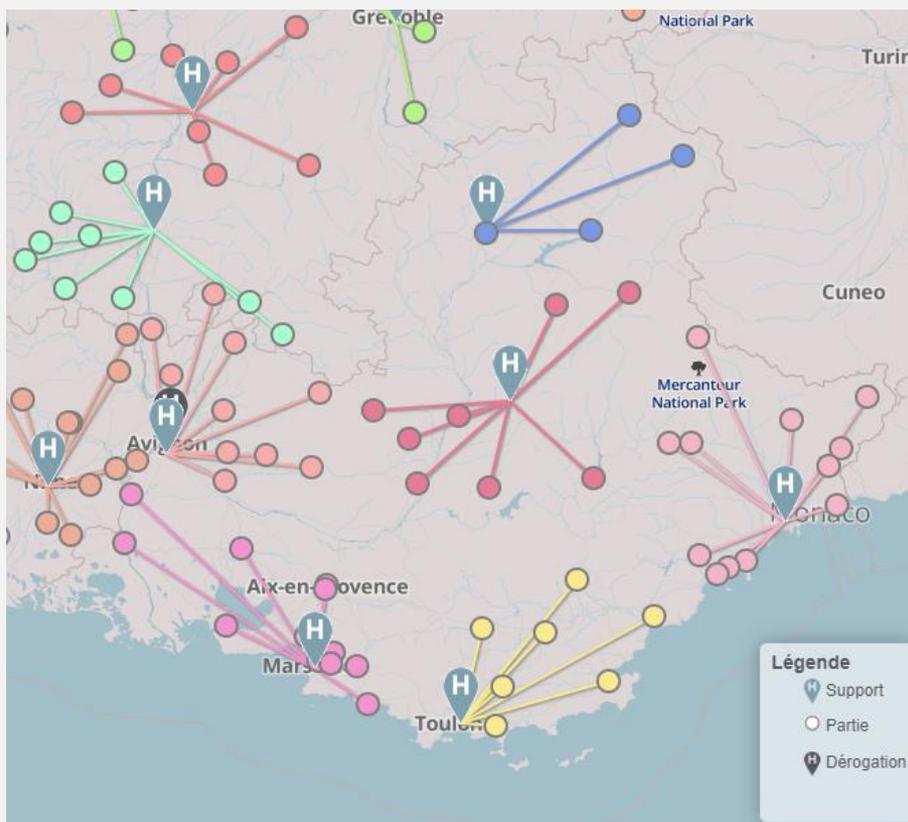
EHPAD & HOP. PROXIMITÉ : 84 établissements



HANDICAP - ENFANCE-FAMILLE : 14 établissements



6 GROUPEMENTS HOSPITALIERS DE TERRITOIRE (GHT) STRUCTURANT L'OFFRE DE SOINS SUR LE TERRITOIRE



6 GHT EN RÉGION PACA

Le **GHT VAUCLUSE** regroupe le CH du Pays d'Apt, le CH d'Avignon, le CH de Bollène, le CH de Carpentras, le CHI Cavaillon-Lauris, le CH de Gordes, le CH de l'Isle-sur-la-Sorgue, le CH d'Orange, le CH de Sault, le CH de Vaison la Romaine et le CH de Valréas.

Dérogation pour le CH DE MONTFAVET

Le **GHT VAR** compte le CH de Brignoles, le CH de Draguignan, le CH de Luc-en-Provence, le CH de Hyères, le CHS Pierrefeu du Var, le CH de St-Tropez, le CHI de Fréjus-Saint Raphaël et le CHI de Toulon-La Seyne.

Le **GHT ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE** rassemble le CH de Banon, le CH de Castellane, le CH de Digne les Bains, le CH de Forcalquier, le CH de Manosque, le CH de Riez, le CH de Seyne Les Alpes, l'EHPAD de Valensole, l'EHPAD de Puimoisson, l'EHPAD de Thoard et l'EHPAD de Les Mées.

Le **GHT BOUCHES-DU-RHÔNE** compte l'AP-HM, le Centre gériatrique départemental de Marseille, le CH de Allauch, le CH d'Aubagne, le CH de la Ciotat, le CH de Martigues, le CH de Salon de Provence, le CH du Pays d'Aix, le CH Edouard Toulouse (Marseille), le CH d'Aix-en-Provence, le CH Valvert (Marseille), le CH d'Arles, et les Hôpitaux des Portes de Camargue.

Le **GHT ALPES-MARITIMES** fédère le CH d'Antibes, le CH de Breil-sur-Roya, le CH de Cannes, le CH de Grasse, le CH de Menton, le CHU de Nice, le CH de Puget-Théniers, le CH de Sospel, le CH de Saint Etienne de Tinée, le CH de Tende, les Hôpitaux de la Vésubie, l'ESMS le Parc d'Entrevaux et le CH de Vallauris.

Le **GHT ALPES DU SUD** compte le CHI des Alpes du Sud, le CH de Briançon, le CH de Laragne-Montéglin, le CH d'Embrun, le CH d'Aiguilles et le CH de Barcelonnette.

LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (PERSONNEL NON MÉDICAL ET SAGES-FEMMES)

- P. 14** – Le profil régional des agents de la FPH
- P. 20** – Des profils-métiers spécifiques à chaque type d'établissement
- P. 26** – Focus sur les agents contractuels
- P. 29** – Focus sur les agents exerçant une mission d'encadrement
- P. 32** – Focus sur les agents en contrat aidé
- P. 35** – Focus sur des situations d'écarts de grade ou « faisant-fonction »
- P. 39** – Focus sur des situations de reconversion ou d'évolution professionnelle chez les soignants

PROFIL RÉGIONAL DES AGENTS DE LA FPH

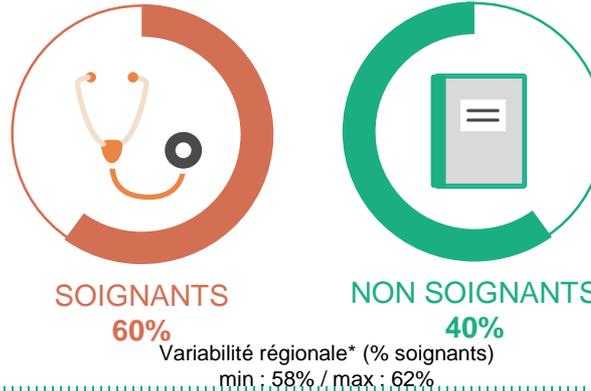
▶ À RETENIR :

- La région PACA compte **67 020 agents de la FPH** répartis sur **9 familles de métiers** et **184 métiers** sur les 190 du répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie-FPH.
- Avec **21,5%** des agents, le 1^{er} métier est celui d'**IDE**, comme en Bourgogne-Franche-Comté (21,8%) ou Nouvelle-Aquitaine (21,7%), suivi d'**AS** (20,3%). La part des **SECRÉTAIRES MÉDICAUX/ALES (4,3%)** est la plus élevée des 6 régions ayant réalisé leur cartographie.
- Le **profil-type** de l'agent au plan régional est caractérisé par :
 - **79%** de femmes, **taux le plus bas** des 6 cartographies régionales réalisées à ce jour (mini : 79% / maxi : 84%)
 - **51%** d'agents en catégorie C, **taux le plus bas** des 6 cartographies régionales réalisées à ce jour (mini : 51% / maxi : 59%)
 - **73%** de titulaires
 - **21%** de contractuels
- Les agents sont **un peu plus âgés** que ceux des 6 autres régions ayant réalisé leur cartographie : âge médian **le plus élevé** de **43,0 ans** (mini : 41,5 ans en Auvergne-Rhône-Alpes) et **48%** d'agents en 2^{nde} partie de carrière soit **le taux le plus haut** (mini : 42,5% en Bourgogne-Franche-Comté).

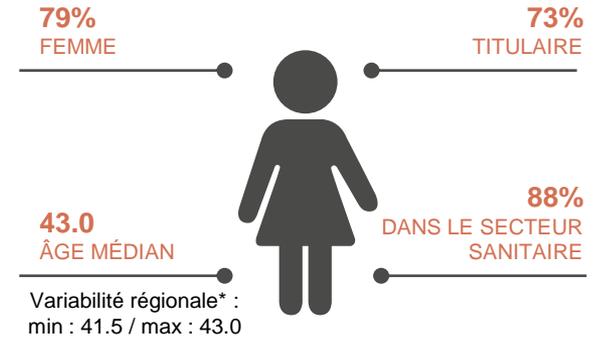
PROFIL DES AGENTS

67 020
 2016 66 784
 AGENTS DE LA FPH
 RÉPARTIS SUR
**9 FAMILLES
 DE METIERS**
 ET
184 MÉTIERS

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS

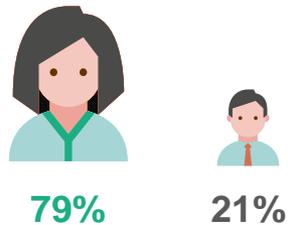


PROFIL TYPE DE L'AGENT



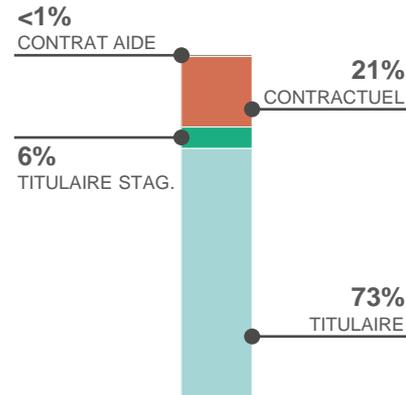
VARIABILITÉ RÉGIONALE SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES SOCIO-PROFESSIONNELS

SEXE DES AGENTS



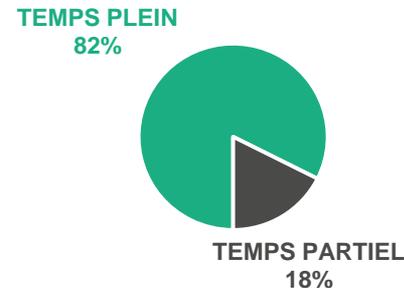
Variabilité régionale* (% femmes)
 min : 79% / max : 84%

STATUT DES AGENTS



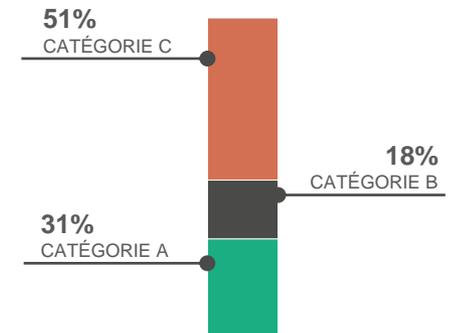
Variabilité régionale* (% contract.)
 min : 19% / max : 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Variabilité régionale* (% tps partiel)
 min : 16% / max : 24%

CATÉGORIE D'EMPLOI



Variabilité régionale* (% cat. C) :
 min : 51% / max : 59%

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

184 MÉTIERS AU SERVICE DES PUBLICS ACCUEILLIS

FAMILLES DE MÉTIERS

Avec **21,5%** des agents, le 1^{er} métier de **PACA** est celui d'**IDE** comme en Bourgogne-Franche-Comté (21,8%) ou Nouvelle-Aquitaine (21,7%). Bien que le taux d'**AS** soit proche (**20,3%**), il ne constitue pas le 1er métier, comme en Auvergne-Rhône-Alpes (21,5%) ou Grand Est (20,6%).



- 1 SOINS**
59%
- 2 QHSE**
11%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE**
7%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL** 7%
- 5 MANAGEMENT**
7%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION**
6%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE** 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION**
1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE**
<1%

*Agent d'administration

TOP 10 DES METIERS

Métier	Pourcentage	2024	2016
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	21,5%	14 411	14 396
AIDE-SOIGNANT	20,3%	13 632	13 201 +
AGENT DE BIONETTOYAGE	9,7%	6 498	6 444
SECRÉTAIRE MÉDICAL	4,3%	2 891	2 798 +
AGENT DE GESTION ADMIN.	2,9%	1 921	1 870*
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	2,0%	1 326	1 142 +
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	2,0%	1 315	1 389**
PSYCHOLOGUE	1,8%	1 223	1 068 +
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL	1,8%	1 218	1 309***
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	1,8%	1 198	1 409 -

**Cadre responsable d'unité de soins

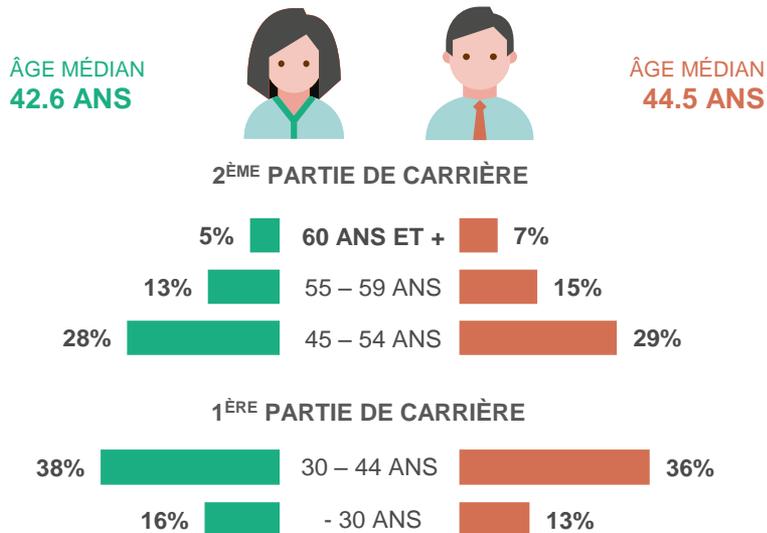
***Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale

ÂGE DES AGENTS

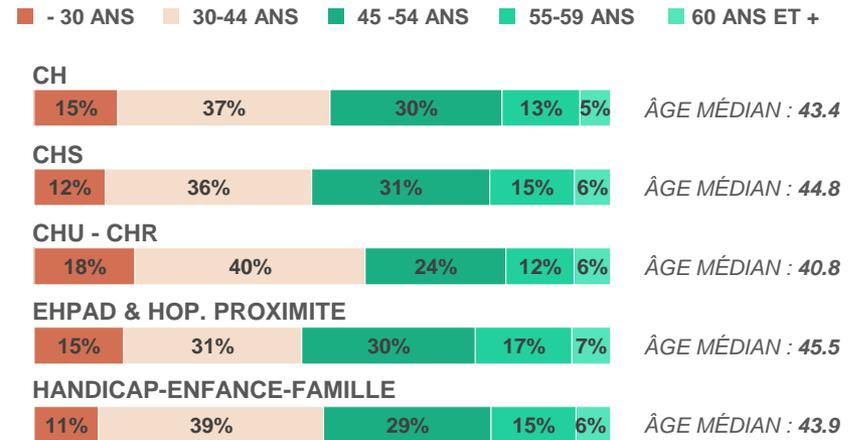
L'ÂGE MÉDIAN des agents de la FPH en région PACA s'établit à **43,0 ANS***, soit 1,5 ans de plus qu'en Auvergne-Rhône-Alpes, par exemple (variabilité régionale* : min : 41,5 ans / max : 43,0).

48% 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 : 48%). C'est davantage le cas pour les hommes (51%) en proportion plus nombreux à exercer des métiers techniques ou logistiques où l'âge médian dépasse les 47 ans.

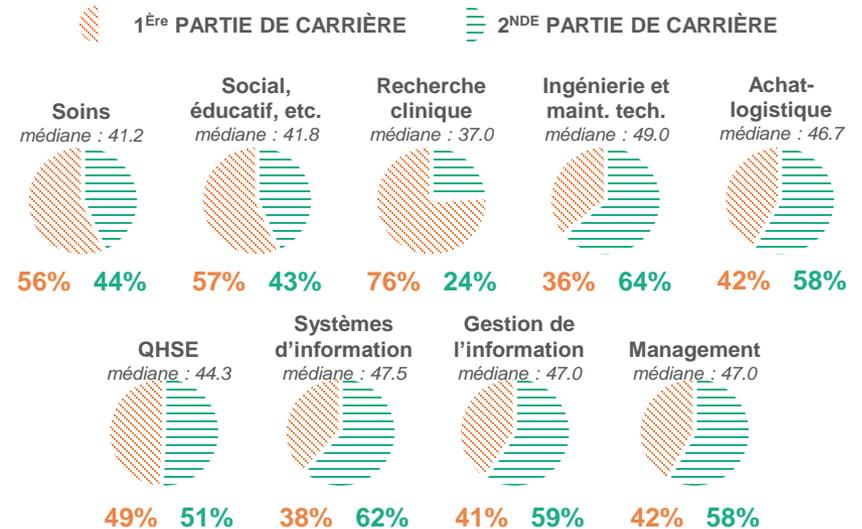
RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ÂGE



RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT



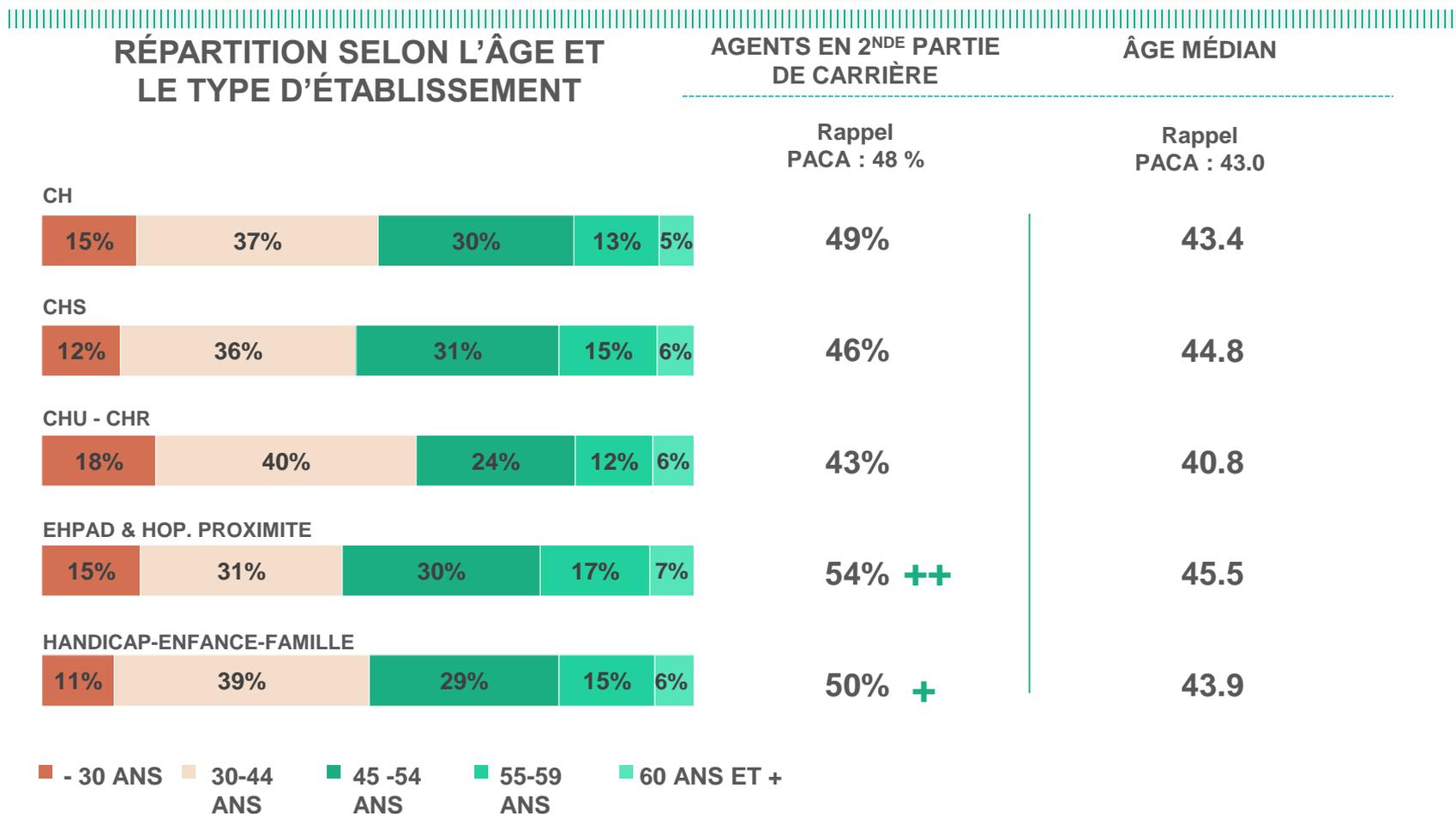
RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LA FAMILLE DE MÉTIERS



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

PLUS DE 4 AGENTS SUR 10 EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE DANS LES CHR(U), PLUS DE 5 SUR 10 DANS LES EHPAD & HOP. PROXIMITÉ

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 **43% DANS LES CHR(U) VS 54% DANS LES EHPAD & HOP. PROXIMITÉ** et **L'ÂGE MÉDIAN DIFFÈRE DE PRÈS DE 5 ANS** entre ces deux types d'établissement. A l'origine de ces différences, les métiers les plus représentés dans chaque type d'établissement (ex : l'âge médian des IDE est de 38,3 ans, contre 43,0 ans pour les AS et 45,2 ans pour les AMP), mais peuvent jouer aussi l'attractivité des établissements et leur capacité de fidélisation des agents.



FOCUS SUR LES AGENTS EN 'FIN DE CARRIÈRE'

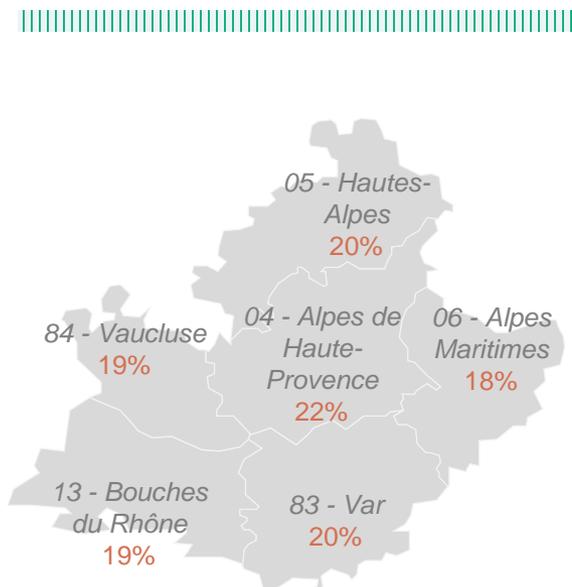
FIN DE CARRIÈRE

En PACA, **12 820 AGENTS** ont 55 ans et plus, soit **19% EN FIN DE CARRIÈRE**, taux le plus élevé à ce jour (*variabilité régionale* : min 14% / max 19%*).

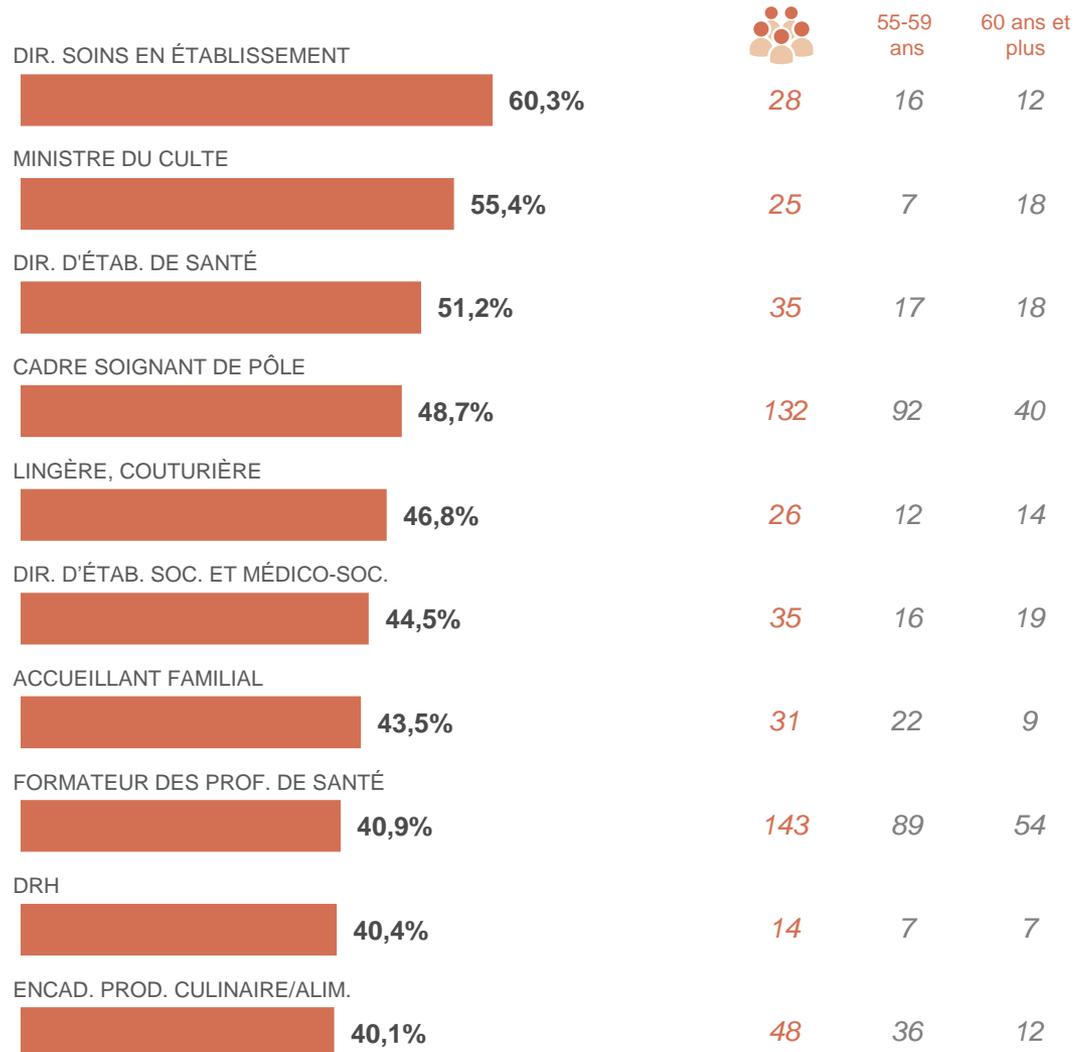
Parmi les métiers à plus fort taux de fin de carrière, on trouve :

L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR (Directeurs, Cadres de Pôle) avec un effectif de 60 ans et plus parfois important (40 Cadres soignants de Pôle, par exemple), les **FORMATEURS** des professionnels de santé, et des métiers en voie de disparition comme celui de **LINGÈRE, COUTURIÈRE**.

Le taux d'agents de 55 ans et plus varie de **18 À 22%** selon les départements.



TOP 10 DES MÉTIERS



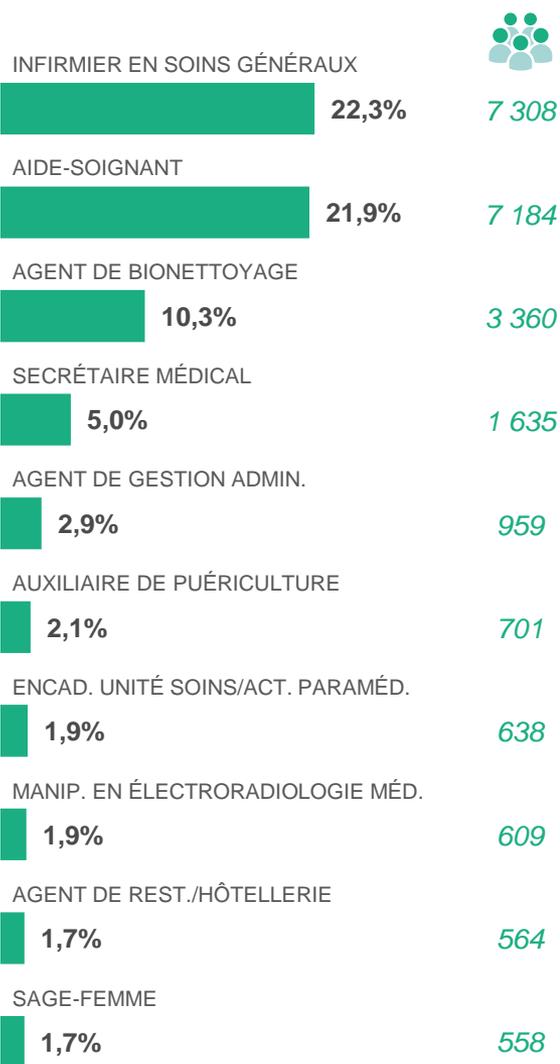
DES PROFILS-MÉTIERS SPÉCIFIQUES A CHAQUE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

▶ À RETENIR :

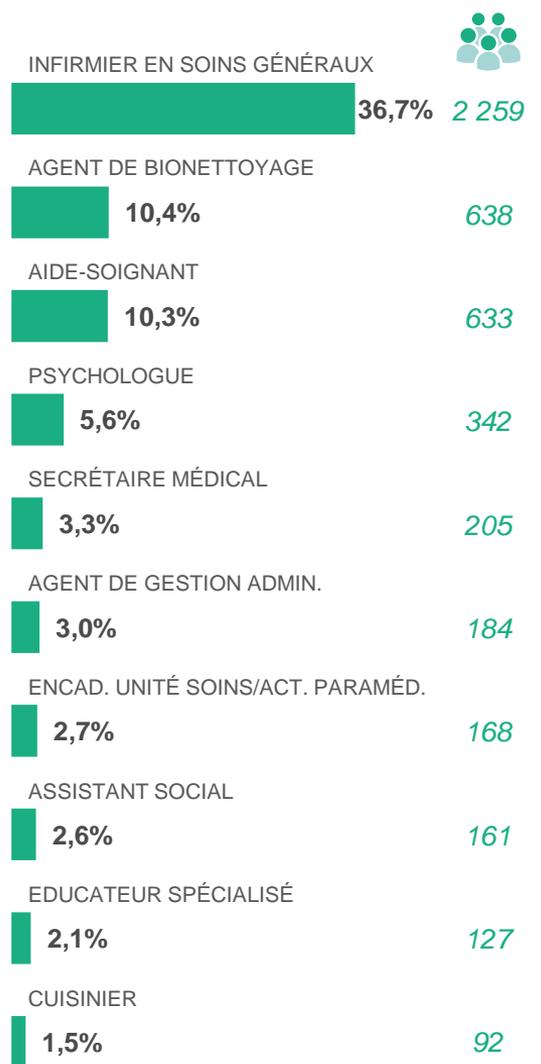
- **CHR(U)** : 1^{er} métier = IDE, tandis qu'AS et agents de bionettoyage moins représentés qu'en CH. Présence dans le top 10 des techniciens de laboratoire et agents de logistique, et poids légèrement plus fort des auxiliaires de puériculture.
- **CH** : par rapport aux CHR(U) et CHS, profil caractérisé par le poids, plus important, des AS.
- **CHS** : 1^{er} métier = IDE, avec près de 4 agents sur 10. AS moins représentés. Présence de 3 métiers de la famille 'Socio-éducatifs' dans le top 10, dont les psychologues (4^{ème} métier en effectif, à relativiser du fait du fort taux de temps partiels).
- **EHPAD & HOP. PROXIMITÉ** : une forte proportion d'AS (1^{er} métier, correspondant à 4 agents sur 10) et d'agents de bionettoyage (près d'1 agent sur 6).
- **HANDICAP ET ENFANCE-FAMILLE** : présence de 6 métiers de la famille 'Socio-éducatifs' dans le top 10. Educateur spécialisé = 1^{er} métier avec 15,6% des agents. Le 2^{ème} métier = les AMP avec 1 agent sur 10.

À CHAQUE CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS SES MÉTIERS (1/2)

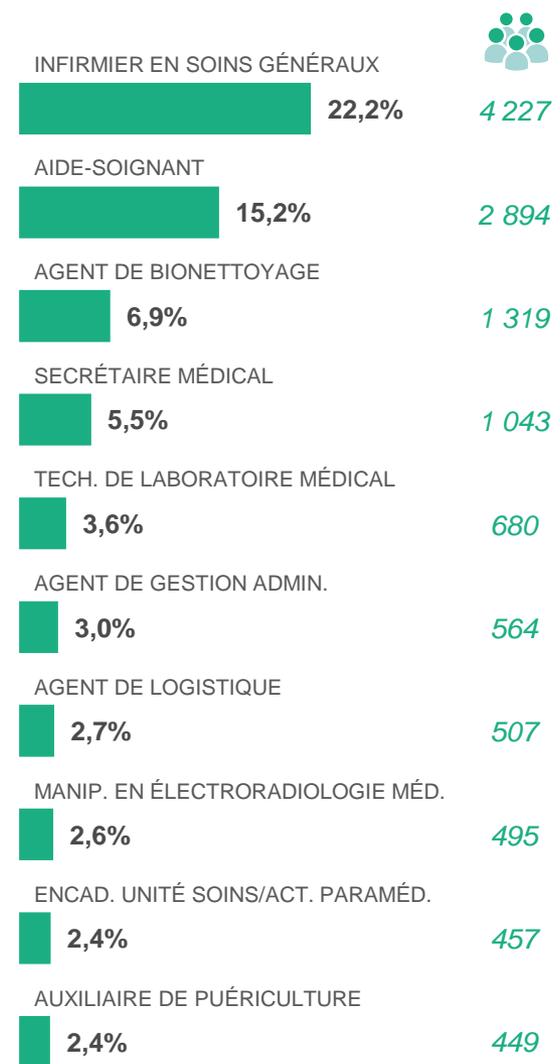
CH



CHS

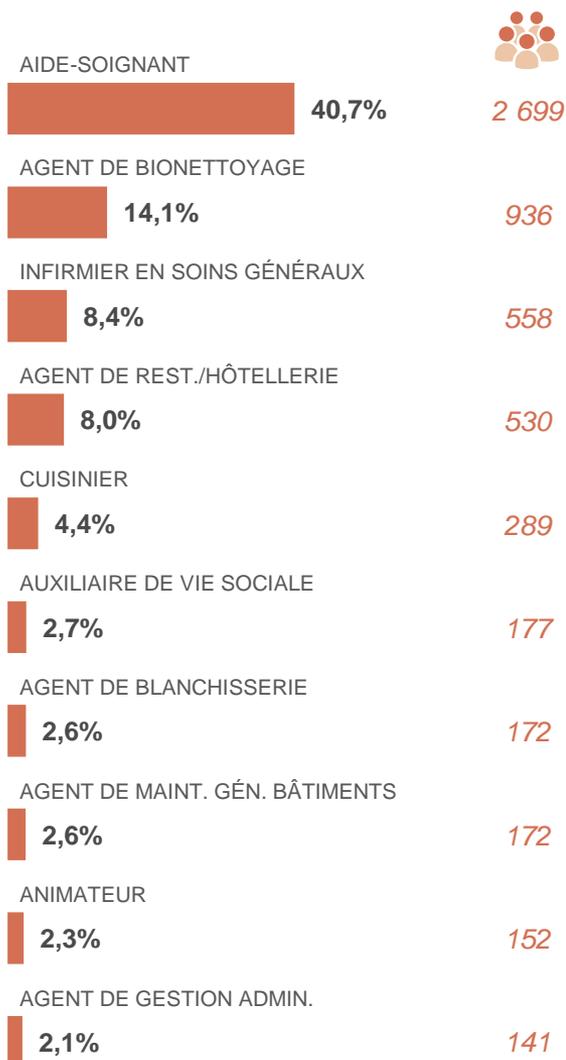


CHU - CHR



À CHAQUE CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS SES MÉTIERS (2/2)

EHPAD & HOP. PROXIMITÉ

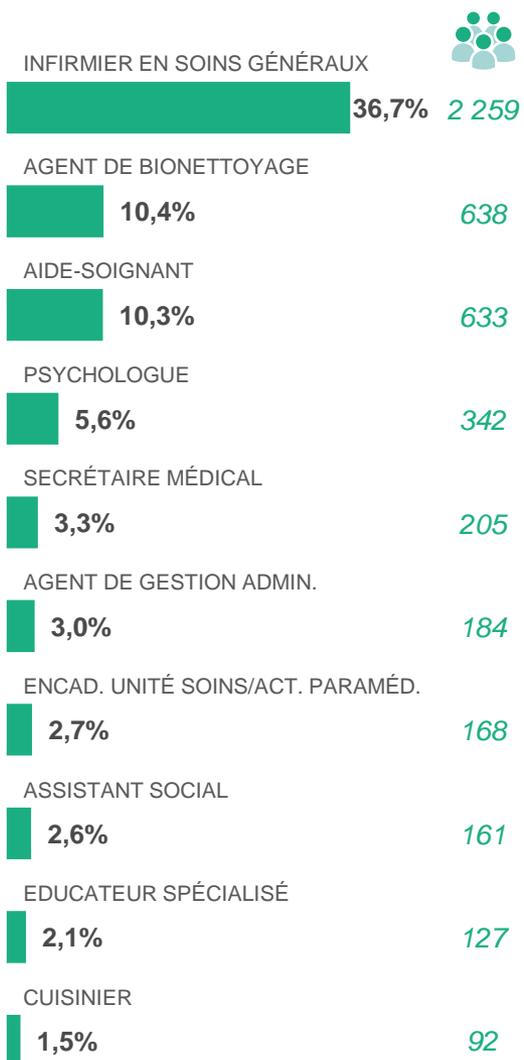


HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE

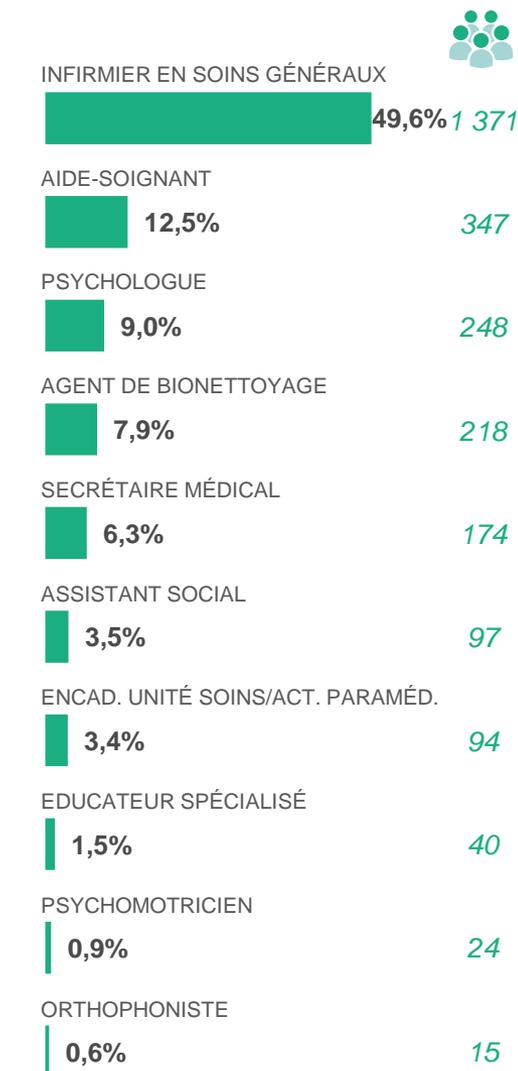


UN PROFIL-MÉTIER SIMILAIRE ENTRE CHS ET SERVICES DE SANTÉ MENTALE PLUS DE 3 600 IDE ET PRÈS de 1 000 AS EXERÇANT DANS CE DOMAINE

CHS : 6 152 agents



SERVICES DE SANTÉ MENTALE DE CH : 2 762 agents*



TOTAL SANTÉ MENTALE : 8 914 agents



DES PROFILS PAR MÉTIER QUI INDUISENT DES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES SPÉCIFIQUES À CHAQUE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

CHR(U)

Taux de féminisation	76,2% -
Soignant	64,9% +
Contractuels	14,9% -
Temps partiel	13,5% --
Catégorie A	37,5% +
Catégorie B	19,0%
Catégorie C	43,5% -

CH

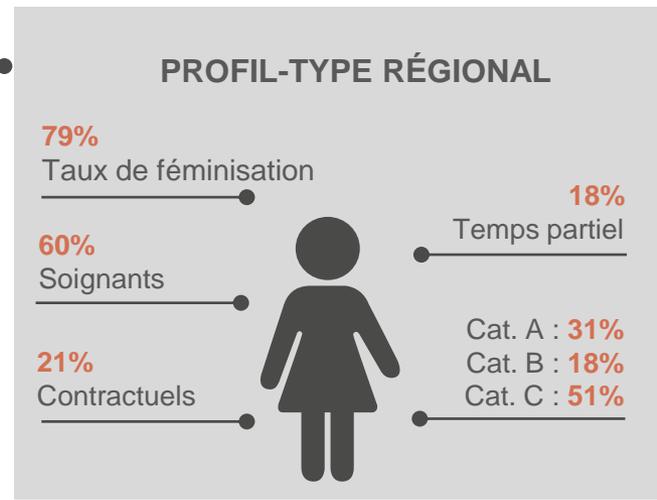
Taux de féminisation	81,1% +
Soignant	63,2% +
Contractuels	21,0%
Temps partiel	19,9%
Catégorie A	29,8%
Catégorie B	18,5%
Catégorie C	51,7%

CHS

Taux de féminisation	71,8% --
Soignant	55,2% -
Contractuels	13,8% --
Temps partiel	15,8% -
Catégorie A	42,0% ++
Catégorie B	21,6% +
Catégorie C	36,4% --

HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE

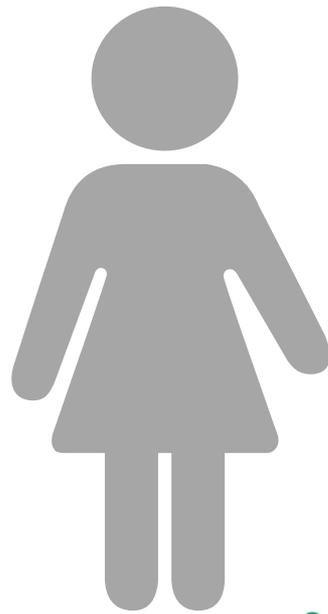
Taux de féminisation	73,8% -
Soignant	13,7% ---
Contractuels	31,0% +++
Temps partiel	14,3% -
Catégorie A	13,0% ---
Catégorie B	35,4% ++
Catégorie C	51,6%



EHPAD & HOP. PROXIMITE

Taux de féminisation	85,8% ++
Soignant	51,4% --
Contractuels	37,1% +++
Temps partiel	20,4% +
Catégorie A	11,1% ---
Catégorie B	6,6% --
Catégorie C	82,2% +++

DES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES STABLES, LÉGÈRE AUGMENTATION DU TAUX DE CONTRACTUELS



% FEMMES : 79%

	2020	2016
PACA	79%	79%

ÂGE MÉDIAN : 43.0

	2020	2016
PACA	43.0	42.9

% SOIGNANT : 60 %

	2020	2016
PACA	60%	61%

% TEMPS PARTIEL : 18%

	2020	2016
PACA	18%	18%

% CONTRACTUEL : 21 %

	2020	2016
PACA	21% +	17%

CATÉGORIE A : 31% - B : 18 % - C : 51 %

	2020	2016
A	31%	27%
B	18%	22%
C	51%	50%

FOCUS SUR LES AGENTS CONTRACTUELS

▶ À RETENIR :

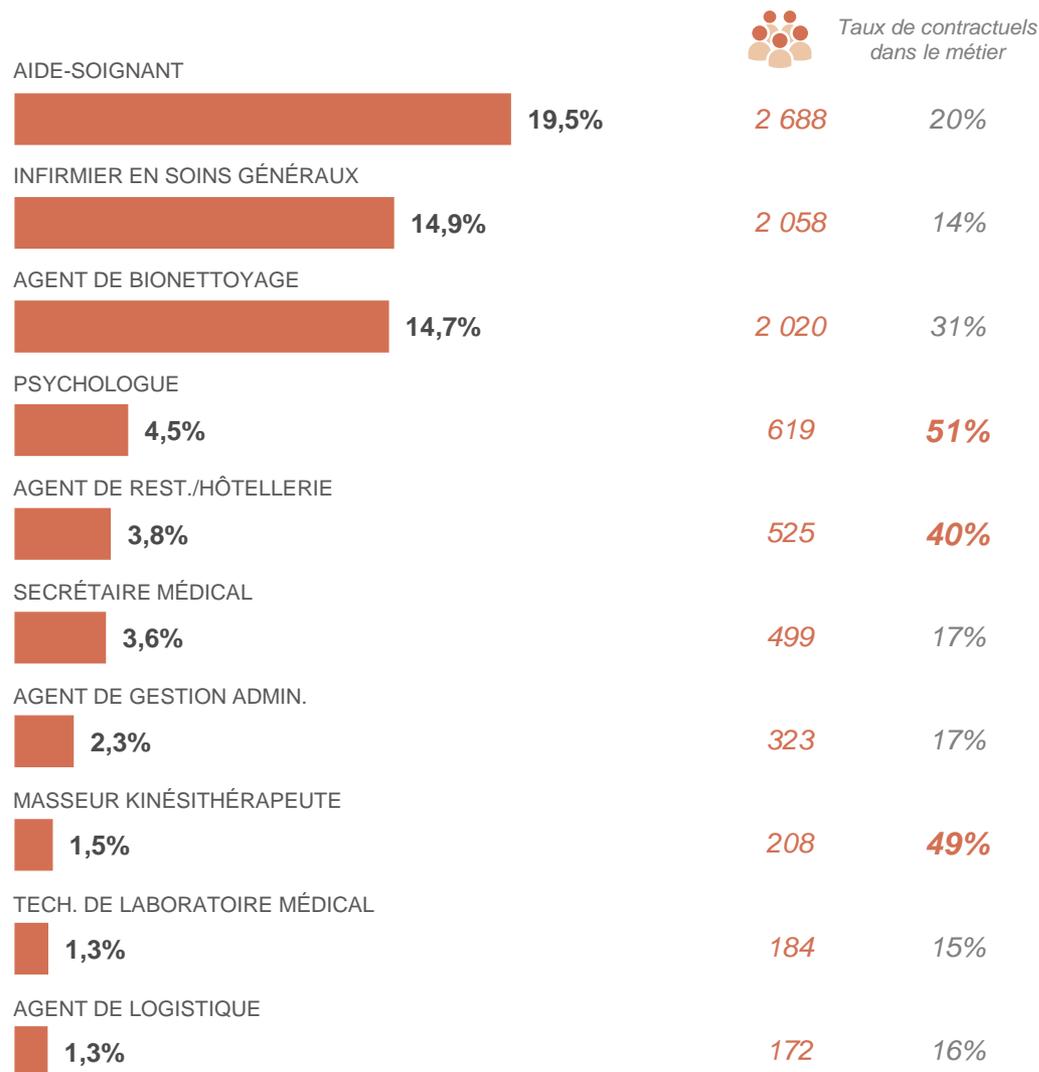
- Plus de 2 agents sur 10 (21%) en situation de contractuels, soit 13 766 agents.
- Les AS, IDE et agents de bionettoyage totalisent près de la moitié des contractuels (49,1%).
- Un taux de contractuels au-delà d'1/3 des agents dans les familles Social-Educatif (37%), SI (42%) ou Recherche clinique (73%), reflétant différentes situations RH :
 - Type de contrat privilégié pour des métiers tels que les psychologues (51% de contractuels), voire quasi-exclusif pour certains métiers (88% des ingénieurs de recherche hospitaliers)
 - Besoins importants de remplacements pour les agents de bionettoyage (contractuels à 31%), pour les agents de restauration/hôtellerie (40%), pour les AS (20%)...
 - Difficultés de recrutement et/ou déficit d'attractivité du statut de titulaire, par exemple pour les chefs de projet informatiques (contractuels à 68%), etc.
- Une surreprésentation des agents de catégorie C parmi les contractuels : 58% des agents contre 51% au total FPH en PACA.
- Une variabilité sectorielle - de 13,8% de contractuels en CHS à 37,1% de contractuels en EHPAD & Hop. Proximité - liée, notamment, à des profils-métiers différenciés.
- Une population de contractuels beaucoup plus jeune, qui laisse augurer une part plus importante de ce statut dans les années à venir :
 - Âge médian de 33,2 ans, près de 10 ans inférieur à celui des agents de la FPH en PACA
 - 74% des agents en 1^{ère} partie de carrière, contre 52% pour l'ensemble des agents en PACA

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

TAUX DE CONTRACTUELS PAR FAMILLE DE MÉTIERS

- 1 **SOINS**
17% (6 609 sur 39 843)
- 2 **QHSE**
29% (2 234 sur 7 585)
- 3 **ACHAT ET LOGISTIQUE**
25% (1 122 sur 4 498)
- 4 **SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL**
37%+ (1 632 sur 4 390)
- 5 **MANAGEMENT**
18% (808 sur 4 412)
- 6 **GESTION DE L'INFORMATION**
17% (689 sur 4 107)
- 7 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE**
17% (240 sur 1 394)
- 8 **SYSTÈMES D'INFORMATION**
42%++ (181 sur 431)
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE**
73%+++ (244 sur 333)

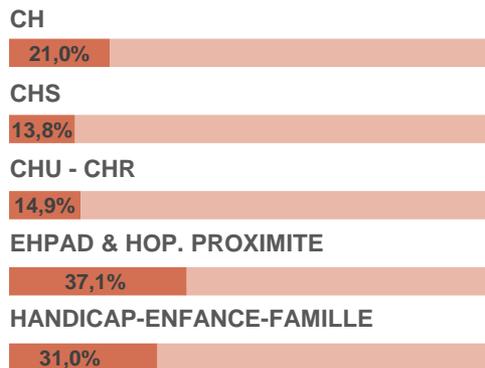
TOP 10 DES MÉTIERS SELON L'EFFECTIF DES CONTRACTUELS



UNE POPULATION D'AGENTS CONTRACTUELS PLUS JEUNE ET PLUS REPRÉSENTÉE EN CATÉGORIE C

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

21%
DES AGENTS
SONT
CONTRACTUELS
EN PACA



ÂGE DES AGENTS

ÂGE MÉDIAN

33.2

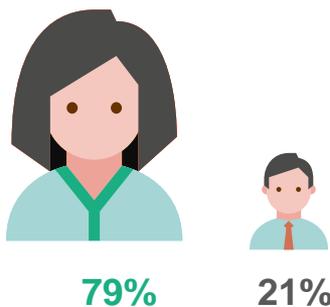
Rappel FPH PACA
43.0

74% en 1^{ère} partie de carrière
(37% de moins de 30 ans)

Rappel FPH PACA
52% en 1^{ère} partie de carrière
(15% de moins de 30 ans)

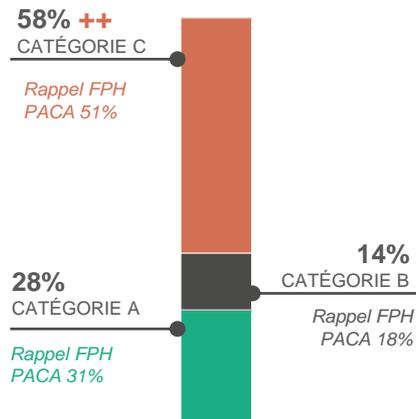
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

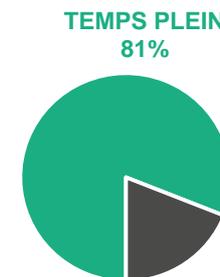


Rappel répartition FPH PACA
Femmes **79%** / Hommes **21%**

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH PACA
18%

FOCUS SUR LES AGENTS EXERCANT UNE MISSION D'ENCADREMENT*

▶ À RETENIR :

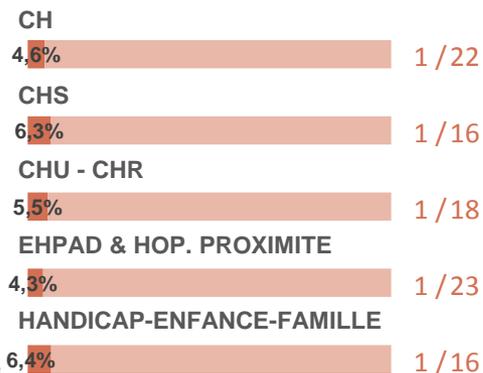
- 3 388 agents sont en situation d'encadrement.
- 6 agents sur 10 sont des encadrants de proximité (encadrants d'unités de soins, d'unités de production culinaire/alimentaire, socio-éducatifs...) et 4 sur 10 relèvent de l'encadrement supérieur (Directeurs, Cadres de Pôle, Responsables RH, Responsables financier...)
- En moyenne, 1 personne en situation d'encadrement pour 20 agents, avec une forte variabilité sectorielle : de 1 encadrant pour 16 agents (handicap – enfance et CHS) jusqu'à 1 encadrant pour 23 agents en EHPAD & HOP. PROXIMITÉ.
- Des encadrants fortement titularisés (85%), mais où les femmes sont nettement moins représentées que dans la FPH au global (65%, soit -14 pts).
- Un âge médian de 50,1 ans, et 35% des encadrants de 55 ans et plus.
- Une quasi-totalité des encadrants en catégorie A (70%) ou B (22%), mais tout de même 8% d'agents en situation d'encadrement en catégorie C.

(*) Directeurs, Responsables et Encadrants au sens du Répertoire des Métiers de la Santé et de l'Autonomie de la FPH – Cf liste détaillée en annexe

PROFIL DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT

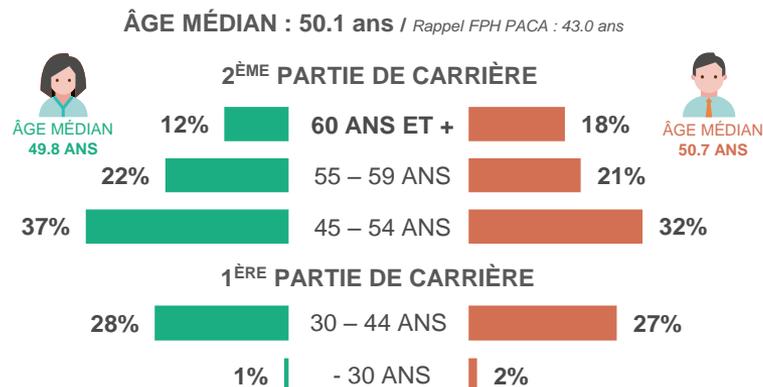
POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

5%
DES AGENTS
soit **1 CADRE**
POUR **20 AGENTS**
en moyenne



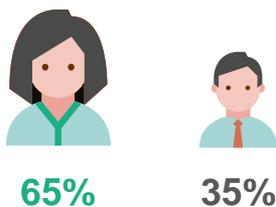
Définition au sens du Répertoire : Directeurs, Responsables et Encadrants au sens du Répertoire des Métiers de la Santé et de l'Autonomie

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



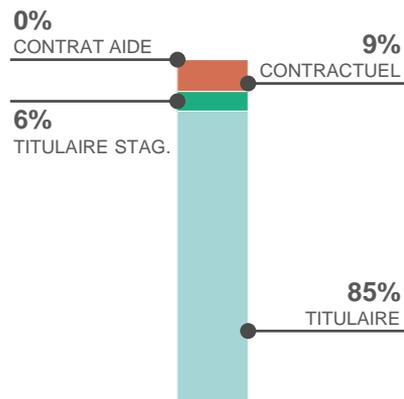
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



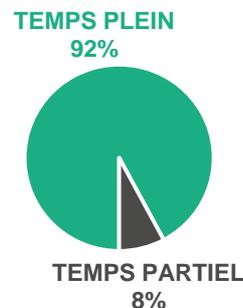
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



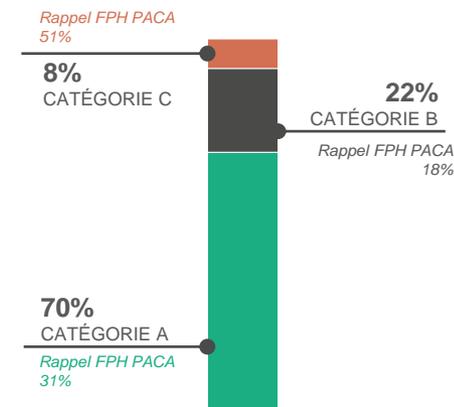
Rappel taux de contractuels FPH en PACA 21%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA 18%

CATÉGORIE D'EMPLOI



TOP 10 DES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT

FAMILLES DE MÉTIERS

EN PACA

3 388

AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT



1 DIRECTEURS ET CADRES DE PÔLES
23% / 783 agents

2 RESPONSABLES
17% / 568 agents

3 ENCADRANTS
60% / 2 037 agents

TOP 10 DES MÉTIERS



ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	38,8%	1 315
CADRE SOIGNANT DE PÔLE	8,0%	270
CADRE ADMINISTRATIF DE PÔLE	4,2%	142
ENCAD. PROD. CULINAIRE/ALIM.	3,5%	120
RESP. BUDGÉTAIRE ET FINANCIER	3,1%	106
ENCADRANT LOGISTIQUE	3,1%	106
RESPONSABLE RH	2,6%	89
DIR.D'ÉTAB. SOC. ET MÉDICO-SOC.	2,3%	78
ENCAD. GESTION DES RH	2,3%	77
RESPONSABLE SOCIO-ÉDUCATIF	2,1%	70

FOCUS SUR LES AGENTS EN CONTRAT AIDÉ

▶ À RETENIR :

- En PACA, 277 personnes sont en contrat aidé au sein d'un établissement de la FPH.
- Un taux de 0,4% de l'effectif, très inférieur au taux de 2016 (2,2%).
- Un recours aux contrats aidés plus important dans les EHPAD & HOP. PROXIMITÉ : 2,6% de l'effectif.
- 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 agents de logistique.
- La quasi-totalité des agents est en catégorie C (98%) et près d'1 agent sur 2 (48%) est en temps partiel.

TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES AGENTS EN CONTRAT AIDÉ

FAMILLES DE MÉTIERS

EN PACA PLUS DE

277

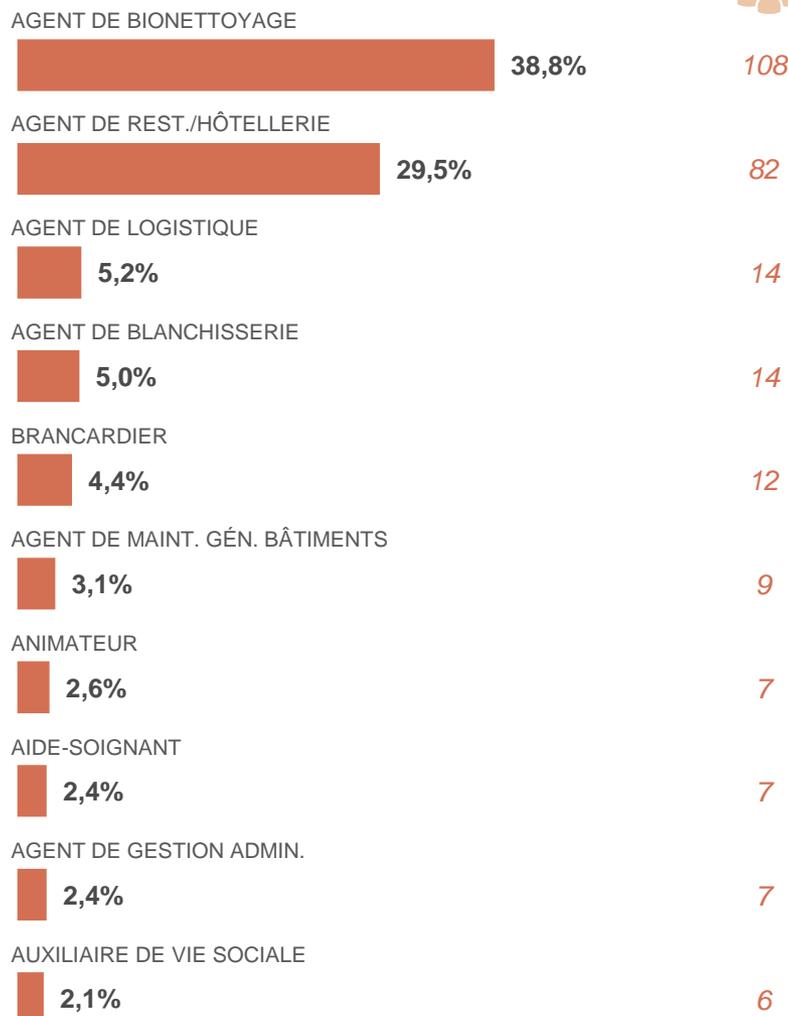
AGENTS

SONT EN CONTRAT AIDÉ



- 1 SOINS**
7%
- 2 QHSE**
40%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE**
40%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL** 5%
- 5 MANAGEMENT**
2%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION**
2%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE** 4%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION**
0%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE**
0%

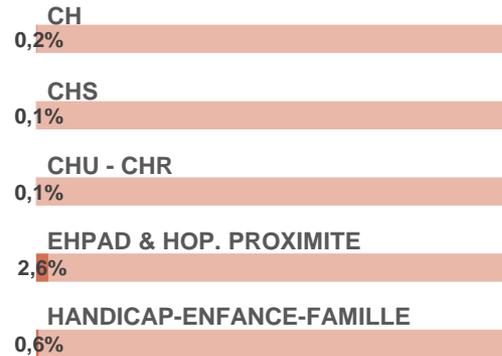
TOP 10 DES MÉTIERS



LES AGENTS EN CONTRAT AIDÉ

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

0,4%
DES AGENTS



ÂGE DES AGENTS

38.1

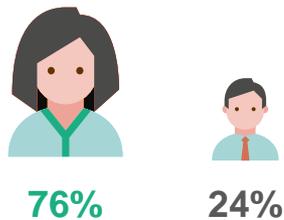
Rappel FPH PACA
43.0

61% en 1^{ère} partie de carrière
(37% de moins de 30 ans)

Rappel FPH PACA
52% en 1^{ère} partie de carrière
(15% de moins de 30 ans)

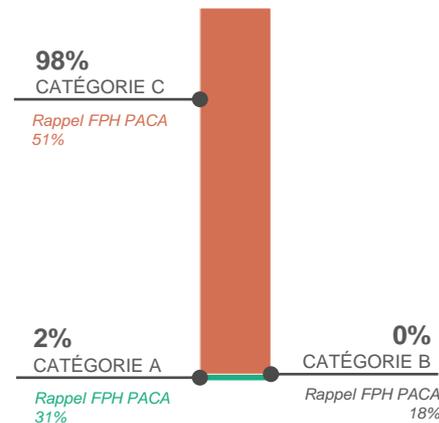
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

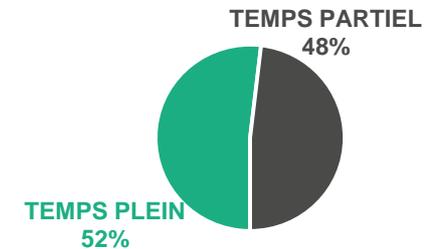


Rappel répartition FPH en PACA
Femme 79% / Homme 21%

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA
18%

FOCUS SUR DES SITUATIONS D'ÉCART DE GRADE OU « FAISANT-FONCTION » - 1

▶ À RETENIR :

- Pour l'ensemble des métiers étudiés, **les taux d'écarts de grade varient énormément selon le métier concerné** : 9% de « faisant-fonction » chez les infirmiers.ères puériculteurs.trices, contre 55% chez les IBODE, soit respectivement **le taux le plus bas et le taux le plus élevé** de « faisant-fonction » pour ces deux métiers parmi les régions ayant réalisé leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle de l'ANFH. Ces taux, à l'échelle de la région PACA, masquent toutefois des réalités sectorielles et territoriales souvent différentes sur un même métier.
- **IBODE** : le taux de « faisant-fonction » de **55%** en PACA est donc supérieur à celui des autres régions. Les évolutions sont à considérer au regard des **dispositions sur les actes exclusifs des IBODE** (à compter du 1er janvier 2020, seuls les IBODE peuvent assurer les actes d'assistance de chirurgie et d'aide opératoire, les IDE pouvant uniquement remplir, en préopératoire, les rôles de circulant et d'instrumentiste) et ayant pu donner lieu à des organisations et politiques de formation différentes de la part des CH(U).
- **Encadrant.e d'unité de soins** : le taux de « faisant-fonction » de **22%** est comparable à celui de l'ensemble des autres régions et doit correspondre, pour une grande partie, aux soignants mis en situation d'encadrement, avant de suivre la formation de cadre de santé. Les **CHS**, déjà dotés d'un taux global d'encadrement plus élevé, ont moins de « faisant-fonction » d'encadrants d'unités de soins (8,7%), tandis que les **CHU - CHR** en ont le plus (31,6%).



DÉFINITION

ÉCART DE GRADE OU « FAISANT- FONCTION »

Situation dans laquelle le grade de l'agent ne correspond pas aux grades préconisés par le Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie

FOCUS SUR DES SITUATIONS D'ÉCART DE GRADE OU « FAISANT-FONCTION » - 2

▶ À RETENIR :

- **Infirmier.ère puér.** : le taux de **9%** d'IDE « faisant-fonction » de puériculteur.trice est nettement inférieur à celui des autres régions (14% à 42%).
- **Aide-soignant.e** : le taux de **6%** d'AS « faisant-fonction » en PACA, assez faible, est à interpréter avec précaution, de même que la comparaison aux taux des autres régions (entre 3% et 12%). Il reflète **le glissement de tâches d'AS vers les ASH, mais aussi la manière dont les métiers ont été affectés à ces ASH**. Ainsi, un taux faible peut masquer des situations où le métier n'a pas été choisi en fonction de la réalité des tâches exercées par l'agent, mais en fonction de son grade (ex : positionnement systématique des ASH en agents de bionettoyage). **L'accompagnement GPMC**, favorisant une affectation-métier adaptée, peut également expliquer ce faible taux. Les « faisant-fonction » sont beaucoup plus présents en EHPAD & HOP. PROXIMITÉ (20,9% VS 0,5% à 2,3% dans le sanitaire).
- **Secrétaire médical.e** : le taux d'écart de grade de **37%** est parmi les plus faibles de l'ensemble des autres régions ayant réalisé leur cartographie sur ce 2^{ème} cycle (entre 33% et 54%).

SITUATIONS DE « FAISANT-FONCTION » CHEZ LES SOIGNANTS

TAUX ET EFFECTIFS DES 'FAISANT-FONCTION'

VARIABILITÉ RÉGIONALE*

min : 34% / max : 55%

INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPERATOIRE



2016

459

310

min : 14% / max : 30%

ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS



286

202

min : 9% / max : 42%

INFIRMIER(ÈRE) PUERICULTEUR(TRICE)



75

89

min : 3% / max : 12%

AIDE-SOIGNANT(E)



846

651

(*) 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 ENCADRANT(E)S D'UNITÉS DE SOINS

CH

18,8%

CHS

8,7%

CHU - CHR

31,6%

EHPAD & HOP. PROXIMITE

14,2%

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

CH

2,3%

CHS

0,5%

CHU - CHR

0,7%

EHPAD & HOP. PROXIMITE

20,9%



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.



AIDE-SOIGNANT(E)

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

SITUATIONS D'ÉCART DE GRADE CHEZ LES SECRÉTAIRES MÉDICALES.AUX

DÉFINITION



ÉCART DE GRADE OU « FAISANT-FONCTION »

Situation dans laquelle le grade de l'agent ne correspond pas aux grades préconisés par le Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie

TAUX ET EFFECTIFS DES ÉCARTS DE GRADE POUR LES SECRÉTAIRES MÉDICALES.AUX

VARIABILITÉ RÉGIONALE*

min : 33% / max : 54%



1 069

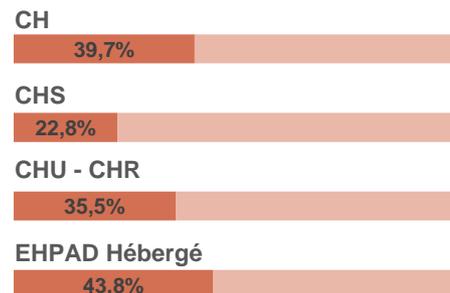
(*) Indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle de l'ANFH.



SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)

- Grade de référence : assistant(e) médico-administratif(ve) (AMA)
- Principaux écarts de grade : adjoint(e) administratif(ve), etc.

ÉCARTS DE GRADE CHEZ LES SECRÉTAIRES MÉDICALES.AUX



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

▶ À 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 :**
 - **6%** des agents de grade AS (789 agents) exercent un métier non soignant, taux proche de celui des régions Centre (5%), Nouvelle-Aquitaine (5%) et AURA (4%), où cette analyse a également été réalisée.
 - **Près d'1 sur 4 est agent de stérilisation** (1^{er} métier occupé) et **près de 7 sur 10** exercent l'un des métiers du **top 5, très similaire dans les autres régions** : agent de stérilisation, agent d'accueil, agent de gestion administrative, AMP et agent de bionettoyage.
 - D'autres métiers, d'effectifs moins importants et également 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.e, assistant.e de régulation médicale, animateur.trice, auxiliaire de vie sociale, secrétaire, gestionnaire admissions-frais de séjour...

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

▶ À RETENIR :

- **Métiers non soignants exercés par des agents de grade IDE :**
 - **0,6%** des agents de grade IDE (95 agents) exercent un métier non soignant, taux proche de Nouvelle-Aquitaine (0,5%), AURA (0,8%) et Centre (1,3%), où cette analyse a également été effectuée.
 - **Près d'1 sur 3 est hygiéniste** (1^{er} métier occupé) et **plus d'1 sur 2** exerce l'un des métiers du **top 3, parmi les plus représentés dans les autres régions** : hygiéniste, agent de gestion administrative et intervenant/support informatique utilisateurs.
 - 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 : Technicien d'Information Médicale (TIM), secrétaire médical.e, technicien d'études cliniques, coordinateur parcours en santé, coordinateur qualité/gestion des risques...

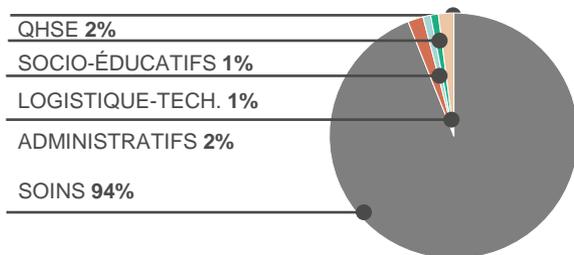
LES MÉTIERS NON SOIGNANTS EXERCÉS PAR DES AGENTS DE GRADE AS (RECONVERSION, ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE...)

6%
DES AGENTS DE
GRADE AIDE-
SOIGNANT
EXERCENT UN
MÉTIER NON
SOIGNANT

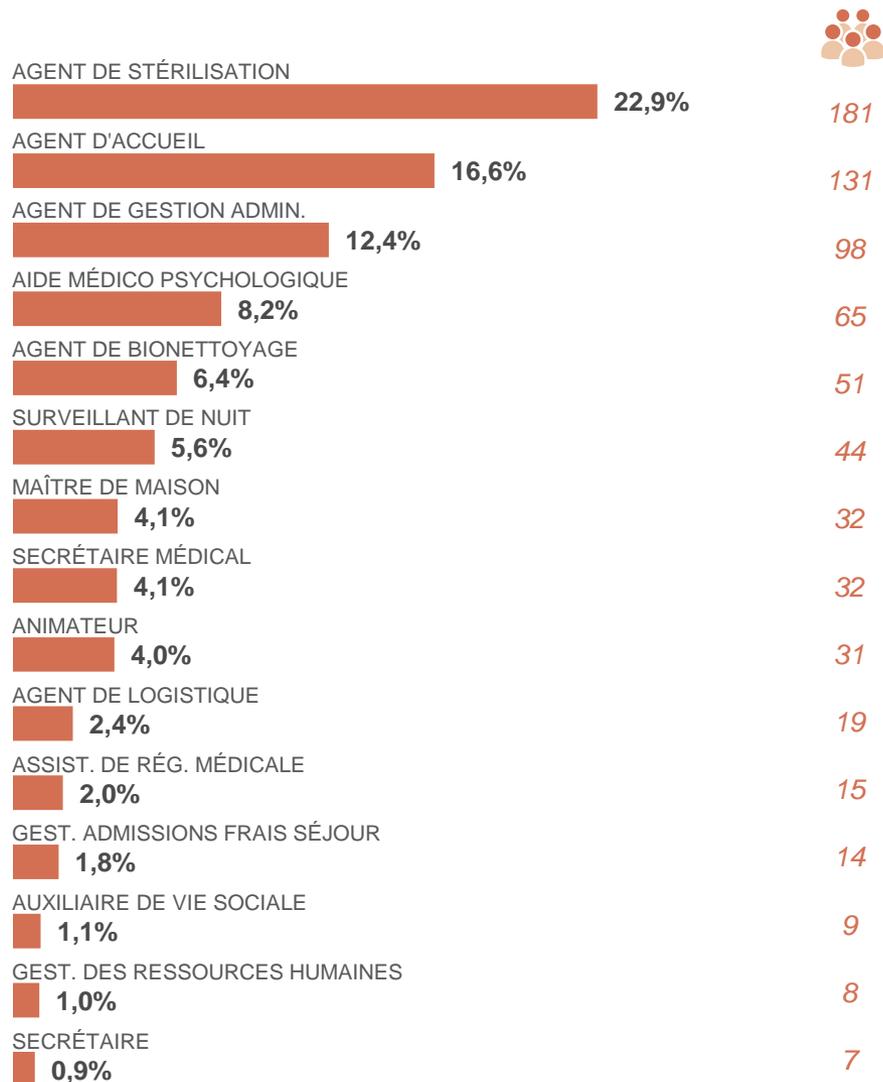
soit 789 agents



RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIER
DES AGENTS
DE GRADE AIDE-SOIGNANT



TOP 15 DES MÉTIERS NON SOIGNANTS SUR LE GRADE AS



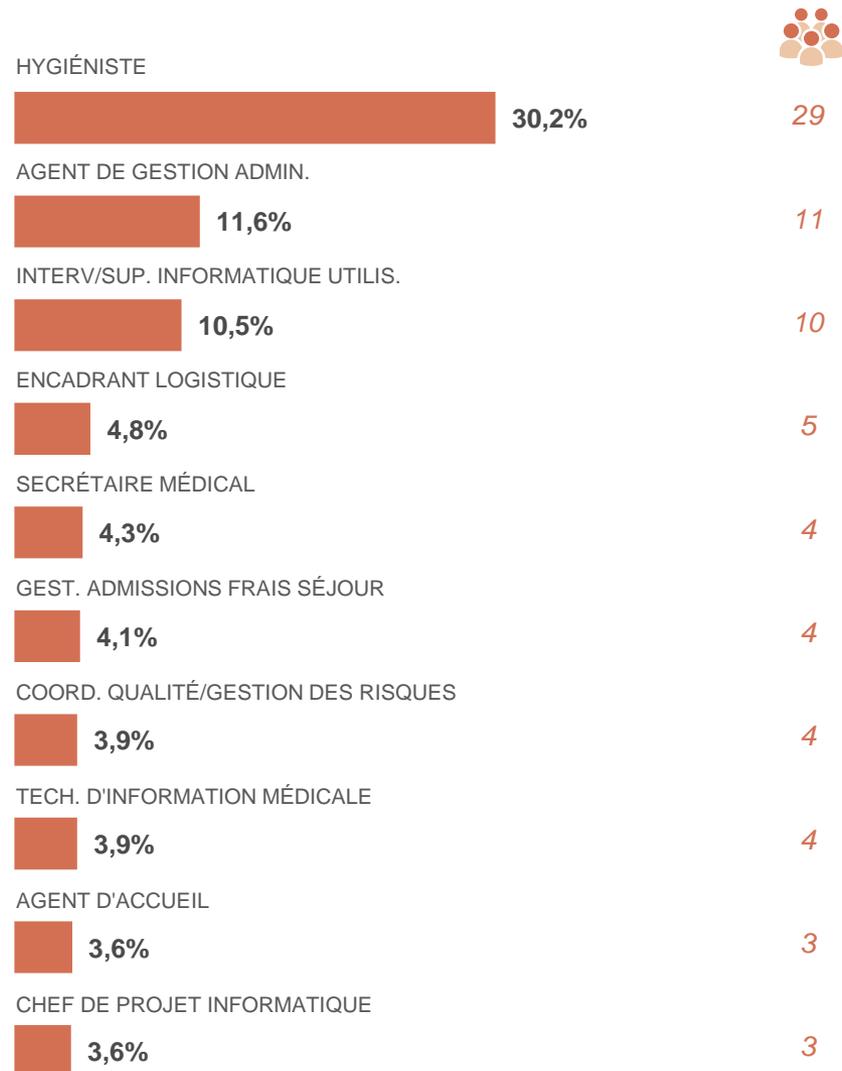
LES MÉTIERS NON SOIGNANTS EXERCÉS PAR DES AGENTS DE GRADE IDE (RECONVERSION, ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE...)

0,6%
DES AGENTS DE
GRADE IDE
EXERCENT UN
MÉTIER NON
SOIGNANT

Soit 95 agents



TOP 10 DES MÉTIERS NON SOIGNANTS SUR LE GRADE IDE



LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET MÉTIERS EN TENSION DANS LA FPH EN PACA

- P. 44** – La méthodologie de l'enquête Métiers en tension
- P. 45** – Les métiers en tension dans la FPH PACA
- P. 50** – Les raisons à l'origine des difficultés de recrutement selon les établissements
- P. 54** – Les solutions auxquelles les établissements ont recours face aux difficultés de recrutement

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE MÉTIERS EN TENSION

L'ANFH a souhaité mener une étude approfondie sur les difficultés de recrutement des établissements de la région PACA. Cette étude a pour objectif d'identifier et de mesurer les difficultés de recrutement en région, par métier et territoire, ainsi que les raisons de ces difficultés et les solutions auxquelles les établissements ont recours ou souhaiteraient avoir recours.



Enquête « **PROSPECTIVE MÉTIERS** » adressée à **L'ENSEMBLE DES ENTITÉS JURIDIQUES DE LA FPH EN RÉGION PACA** (soit 144 établissements)



La personne enquêtée au sein des établissements était la **PERSONNE EN CHARGE DES RESSOURCES HUMAINES** (*Directeur de l'établissement, Directeur des Ressources Humaines, Responsable des Ressources Humaines...*).



Interviews menées en **MIX-MÉTHODOLOGIE (CATI/WI)** : web et relances téléphoniques entre février et juin 2020.



REPRÉSENTATIVITÉ ASSURÉE PAR LA MÉTHODE DES QUOTAS sur les variables de secteur d'activité et département

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

87

ENTITÉS JURIDIQUES

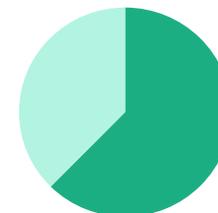
ont répondu au questionnaire

soit

60% DES ENTITÉS JURIDIQUES

en région

PACA



LES MÉTIERS EN TENSION DANS LA FPH EN PACA - 1

▶ À RETENIR :

- Interrogés sur leurs difficultés de recrutement de personnels soignants, éducatifs, administratifs, techniques, et sages-femmes (PNM), la **quasi-totalité des établissements** de PACA se déclare concernée.
- Une **vingtaine de métiers, principalement soignants et socio-éducatifs, apparaît en tension**, avec une **criticité** évaluée selon le **% d'établissements concernés** par des difficultés fréquentes de recrutement, et par le **% de postes non pourvus**, déclarés par les établissements, par rapport à l'effectif en poste au plan régional.
- Selon cette analyse croisée, **quatre types de métiers en tension*** apparaissent :
 1. **Les métiers d'orthophoniste et masseur-kinésithérapeute** : plus de 7 établissements (concernés) sur 10 rencontrent des difficultés de recrutement et le taux de postes vacants est supérieur à 14% → Ces métiers sont structurellement en tension dans la FPH, avec un impact potentiel sur la continuité de ces soins de rééducation : les établissements recherchent des alternatives à l'embauche de salariés. NB : avec près de 7 établissements sur 10 rencontrant des difficultés de recrutement et 30 postes déclarés vacants, les **médecins du travail** font très certainement partie de cette catégorie de métiers très en tension dans la FPH. Toutefois, seul l'effectif en poste dans le sanitaire étant connu (19 selon la SAE 2018), le taux de postes vacants de médecins du travail ne peut être calculé, pour confirmer cette catégorisation.
 2. **D'autres métiers de rééducation (ergothérapeute, psychomotricien) et métiers socio-éducatifs (moniteur-éducateur, éducateur spécialisé, assistant social, AMP)** : au plus 1 établissement sur 3, selon le métier, rencontre des difficultés fréquentes de recrutement, et le taux de postes vacants peut s'élever à 5~50 %.

LES MÉTIERS EN TENSION DANS LA FPH EN PACA - 2

- 3. Les métiers infirmiers (en particulier IBODE, IADE et IDE) :** au moins 8 établissements sur 10 rencontrent des difficultés de recrutement et certains postes sont non pourvus (< 5%)
→ 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. Le taux de postes d'IDE vacants est faible (5%) mais l'effectif correspondant, de l'ordre de 685 postes au plan régional, invite toutefois à se questionner sur les causes : déficit d'attractivité de certains territoires ou activités, ou inadéquation émergente entre les besoins de la FPH et le nombre de professionnels disponibles ?
- 4. Les aides-soignants, ainsi que d'autres métiers des soins ou médico-techniques (IDE puériculteur, manip. en électroradiologie médicale), de l'éducatif (éducateur technique spécialisé) ou de la rééducation (orthoptiste) :** selon le métier, jusqu'à 1 établissement sur 2 rencontre des difficultés fréquentes de recrutement, mais le taux de postes vacants reste faible (environ 2% au maximum) → Ces métiers en tension donnent lieu, selon le métier, le territoire ou le type d'établissement, à une gestion en « flux tendu » avec des problématiques de remplacement ou de renouvellement des personnels. Dans le cas des **AS, 52% des établissements sont concernés**. Un peu plus élevé que celui des IBODE, le taux de postes vacants reste faible (1,9%) mais correspond toutefois à **environ 250 postes non pourvus** au plan régional. Là aussi, le déficit d'attractivité peut constituer un facteur explicatif, mais le nombre de professionnels formés et disponibles peut aussi être questionné.

DES TENSIONS FRÉQUENTES SUR UNE VINGTAIN DE MÉTIERS...

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS PAR MÉTIER SOUVENT DE TEMPS EN TEMPS

INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE



INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION



ORTHOPTISTE



AIDE-SOIGNANT



ORTHOPTISTE



MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE



INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ



INFIRMIER PUÉRICULTEUR



ERGOTHÉRAPEUTE



PSYCHOMOTRICIEN



MONITEUR-ÉDUCATEUR



AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE



MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE



EDUCATEUR SPÉCIALISÉ



ASSISTANT SOCIAL



ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES



PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE



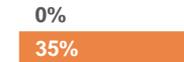
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS



ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF



AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE



SAGE-FEMME



PÉDICURE PODOLOGUE



EDUCATEUR SPORTIF



CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE



TECHNICIEN BIOMÉDICAL



* Note de lecture : 83% des établissements concernés (qui ont des effectifs en poste et/ou un besoin sur ce métier) déclarent rencontrer souvent des difficultés à recruter un(e) (ou des) infirmier(s)-ère(s) de bloc opératoire

Sont également cités : cuisinier, agent de maintenance générale des bâtiments et agent de bionettoyage

... AVEC UN TAUX DE POSTES VACANTS POUVANT ALLER JUSQU'À 15% À 50% DES EFFECTIFS EN POSTE

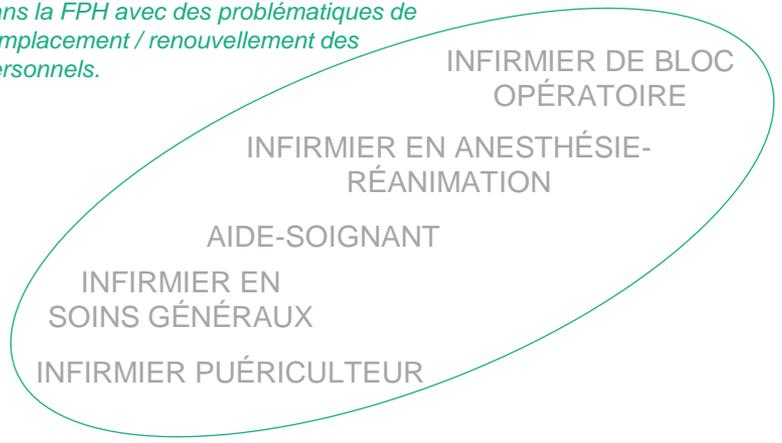
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS ET POIDS DANS LES EFFECTIFS EN POSTE PAR MÉTIER

		
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	+/- 300	49,5%
MONITEUR-ÉDUCATEUR	+/- 90	28,2%
ERGOTHÉRAPEUTE	+/- 40	25,1%
ORTHOPHONISTE	+/- 30	20,3%
MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	+/- 60	14,9%
PSYCHOMOTRICIEN	+/- 25	9,8%
ASSISTANT SOCIAL	+/- 50	7,7%
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	+/- 25	5,5%
ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES	+/- 70	5,2%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	+/- 685	4,7%
PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE	+/- 30	4,4%
INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION	+/- 15	2,2%
AIDE-SOIGNANT	+/- 250	1,9%
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	+/- 15	1,8%
MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE	+/- 10	0,6%

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

Au moins 4 établissements de la FPH sur 10 rencontrent des difficultés fréquentes de recrutement et certains postes sont non pourvus (< 5%) → Gestion en « flux tendu » dans la FPH avec des problématiques de remplacement / renouvellement des personnels.

Difficulté de recrutement ressentie - % Souvent

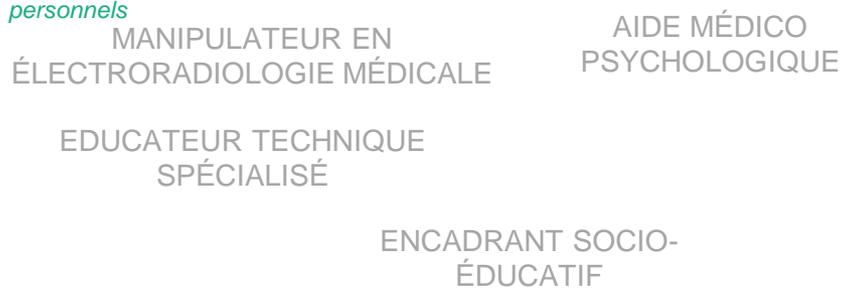


Plus de 3 établissements sur 10 rencontrent souvent des difficultés de recrutement et le taux de postes vacants est supérieur à ~10% → Recherche d'alternatives par les établissements et impact potentiel sur la continuité des soins de rééducation dans la FPH

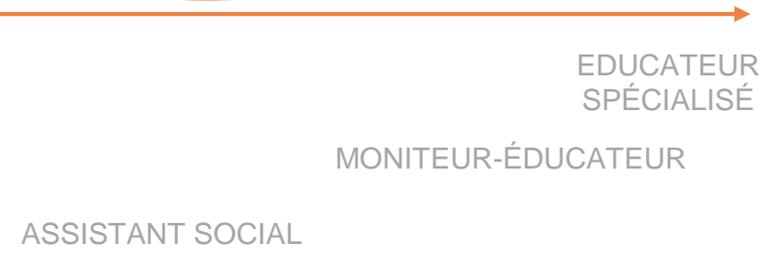


Part des postes non pourvus / effectifs FPH en poste

Selon le métier, jusqu'à 4 établissements sur 10 rencontrent des difficultés fréquentes de recrutement et certains postes sont non pourvus (0,6% à 5,5%) → Gestion + ou - en « flux tendu » selon les établissements et métiers, avec des difficultés potentielles de remplacement / renouvellement des personnels



Selon le métier, jusqu'à 1 établissement sur 3 employant ces métiers rencontre des difficultés fréquentes de recrutement et le taux de postes vacants peut s'élever à 8-50 % → Recherche d'alternatives, impact potentiel sur la continuité de la prise en charge



LES RAISONS À L'ORIGINE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LES ÉTABLISSEMENTS - 1

▶ À RETENIR :

- ▶ **Près de 9 établissements* sur 10** considèrent que les difficultés de recrutement sont dûes, de manière générale, au **manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché**.
- ▶ **Trois principaux freins** ressortent ensuite :
 - la **rémunération** proposée (près de 7 établissements sur 10),
 - la **situation géographique de l'établissement** (coût de la vie, ruralité...) (6 établissements sur 10)
 - et le **type d'activité ou de service** (EHPAD, psychiatrie, handicap...) (près de 5 établissements sur 10).
- ▶ La **quotité de temps de travail** (temps partiel) et le **poste proposé** (travail de nuit, répartition sur plusieurs services) sont cités par moins de 2 établissements sur 10. ■

(*) Les établissements ont été interrogés sur les raisons à l'origine des difficultés de recrutement, pour les métiers des politiques EP. ■

LES RAISONS À L'ORIGINE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SELON LES ÉTABLISSEMENTS - 2

▶ À RETENIR :

- ▶ Les différences sectorielles sont notamment liées à **des freins au recrutement d'impact variable** selon les métiers recrutés :
 - **Infirmiers en soins généraux** : impact plus important de la situation géographique des établissements et du type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap), et dans une moindre mesure du type de poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)
 - **Aide-soignant / AMP** : impact marqué de la situation géographique des établissements
 - **Métiers de la rééducation** : freins particulièrement liés à la rémunération (masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes), à la situation géographique et au type d'activité ou de service concerné (ergothérapeutes, psychomotriciens) ainsi qu'à la quotité de temps et au poste de travail proposés (masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens).
 - **Médecins du travail** : impact marqué de la rémunération, ainsi que de la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)

SELON LE DÉPARTEMENT, DES FREINS PLUS OU MOINS MARQUÉS : RÉMUNÉRATION, SITUATION GÉOGRAPHIQUE, TYPE D'ACTIVITÉ...

	Total	04-Alpes-de-Haute-Provence	05-Hautes-Alpes	06-Alpes-Maritimes	13-Bouches-du-Rhône	83-Var	84-Vaucluse
Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché	89%	88%	100%	89%	81%	95%	90%
A la rémunération proposée	67%	71%	83%	72%	68%	63%	56%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)	60%	73%	58%	84%	17%	65%	55%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)	49%	65%	50%	54%	38%	42%	44%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	17%	7%	33%	8%	21%	4%	39%
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	13%	23%	8%	27%	-	9%	5%
Autres*	11%	31%	8%	-	19%	7%	7%

(*) Principales autres raisons indiquées : manque d'attractivité de la FPH, manque d'attractivité des EHPAD, charge de travail / sentiment de bâcler son travail en EHPAD, préférence des candidats pour l'hôpital, meilleure rémunération dans le libéral, relations entre collègues.

SELON LE MÉTIER, DES FREINS PLUS OU MOINS MARQUÉS : RÉMUNÉRATION, SITUATION GÉOGRAPHIQUE, TYPE D'ACTIVITÉ...

	Total	Aide-soignant	Infirmier en soins généraux	Ergothérapeute	Masseur Kinésithérapeute	Psychomotricien	Orthophoniste	Aide médico psychologique	Médecin du travail
Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché	89%	91%	89%	81%	100%	94%	85%	100%	100%
A la rémunération proposée	67%	45%	59%	58%	85%	65%	89%	25%	84%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)	60%	69%	79%	75%	68%	78%	36%	75%	52%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)	49%	47%	78%	60%	58%	67%	37%	57%	48%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	17%	4%	14%	20%	31%	38%	31%	-	40%
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	13%	5%	18%	6%	21%	27%	15%	-	15%
Autres*	11%	7%	14%	21%	17%	6%	6%	-	21%

(*) Principales autres raisons indiquées : manque d'attractivité de la FPH, manque d'attractivité des EHPAD, charge de travail / sentiment de bâcler son travail en EHPAD, préférence des candidats pour l'hôpital, meilleure rémunération dans le libéral, relations entre collègues.

LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT - 1

▶ À RETENIR :

- Face aux difficultés de recrutement, les établissements combinent plusieurs **solutions internes**, qu'ils privilégient les unes par rapport aux autres **selon les métiers**. Par ordre décroissant d'utilisation :
 1. **Les heures supplémentaires**, solution très utilisée pour les IDE (9 établissements sur 10), ainsi que pour les AS, les AMP et les psychomotriciens (plus de 7 sur 10)
 2. **Le rappel d'agents en repos**, largement utilisé pour les AS, IDE, et psychomotriciens (plus de 8 établissements sur 10), ainsi que pour les AMP (plus de 7 sur 10)
 3. **La réorganisation du travail**, solution utilisée pour les AS, les IDE, les AMP et les masseurs kinésithérapeutes (entre 6 et 8 établissements sur 10)
 4. **La promotion professionnelle du personnel**, solution utilisée pour les IDE et les masseurs kinésithérapeutes par plus de 7 établissements sur 10
 5. **Le recours à des « faisant-fonction » ou métiers approchants**, solution utilisée par plus d'1 établissement sur 2 pour les AS, les AMP, les masseurs kinésithérapeutes et les psychomotriciens
 6. **La « stagiairisation » ou un CDI plus rapide**, solution assez utilisée pour les IDE (plus d'1 établissement sur 2)

LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS FACE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT - 2

▶ À RETENIR :

- En matière de **solutions externes**, les solutions auxquelles les établissements font le plus souvent appel sont les suivantes, par ordre décroissant d'utilisation :
 1. **Le recours à l'intérim**, qui est la **1^{ère} solution utilisée** (plus d'1 établissement sur 2). Il est le plus utilisé pour les masseurs kinésithérapeutes (plus de 6 établissements sur 10), les psychomotriciens (plus de 7 sur 10), et les IDE (plus de 8 sur 10)
 2. **Le recours à des vacataires ou libéraux**, très utilisé pour les orthophonistes (plus de 9 établissements sur 10) ainsi que pour les masseurs kinésithérapeutes (plus de 8 sur 10), et dans une moindre mesure pour les IDE (plus de 5 sur 10)
 3. **Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s)**, utilisé pour l'ensemble des métiers par 4 à 5 établissements sur 10 (7 sur 10 pour les masseurs kinésithérapeutes)
 4. **La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition)**, utilisé en moyenne par 2 établissements sur 10 (plus de 3 sur 10 pour les psychomotriciens)
 5. **Le recours à un cabinet de recrutement, à l'apprentissage ou au recrutement de personnel avec un diplôme étranger (Union Européenne ou hors UE)**, solutions peu utilisées et concernant principalement les masseurs kinésithérapeutes et les orthophonistes

NB : les solutions adoptées par les établissements pour gérer la situation consécutive à l'absence de médecins du travail sont présentées sur la diapositive spécifique aux médecins du travail.

LES SOLUTIONS INTERNES AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

	Total	Aide-soignant	Infirmier en soins généraux	Ergothérapeute	Masseur Kinésithérapeute	Psychomotricien	Orthophoniste	Aide médico psychologique	Médecin du travail
Les heures supplémentaires	67%	74%	90%	48%	69%	79%	68%	74%	68%
Le rappel d'agents en repos	66%	81%	89%	48%	69%	83%	68%	75%	68%
La réorganisation du travail	60%	65%	71%	42%	83%	55%	57%	67%	65%
La promotion professionnelle du personnel	54%	56%	70%	31%	74%	61%	57%	35%	72%
Le recours à des « faisant-fonction » ou métier(s) approchant(s)	42%	67%	48%	43%	55%	53%	27%	52%	33%
Une « stagiairisation » ou un CDI plus rapide	34%	39%	53%	22%	38%	41%	35%	26%	44%
Autres*	3%	7%	6%	-	5%	-	-	-	8%

LES SOLUTIONS EXTERNES AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

	Total	Aide-soignant	Infirmier en soins généraux	Ergothérapeute	Masseur Kinésithérapeute	Psychomotricien	Orthophoniste	Aide médico psychologique	Médecin du travail
Le recours à l'intérim	52%	54%	81%	35%	64%	78%	57%	16%	67%
Le recours à des vacataires ou à des libéraux	46%	20%	55%	20%	84%	53%	94%	8%	88%
Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s)	44%	43%	40%	45%	70%	55%	48%	56%	49%
La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition)	21%	13%	26%	25%	22%	33%	16%	7%	52%
Le recours à un cabinet de recrutement	12%	7%	7%	5%	16%	10%	21%	-	40%
Le recours à l'apprentissage	9%	9%	8%	6%	11%	12%	21%	-	24%
Le recours à du personnel avec un diplôme étranger (Union Européenne ou hors UE)	6%	3%	3%	-	21%	-	5%	-	25%
Autres*	17%	12%	17%	22%	11%	36%	6%	19%	28%

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER D'AIDE-SOIGNANT(E)

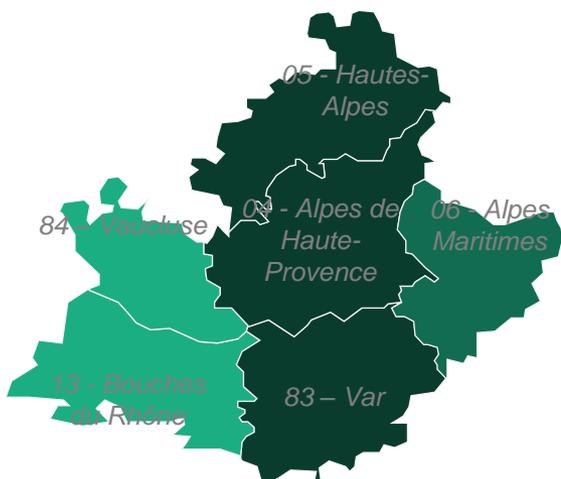
EN PACA PLUS DE

13 632

AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
D'AIDE-SOIGNANT(E)

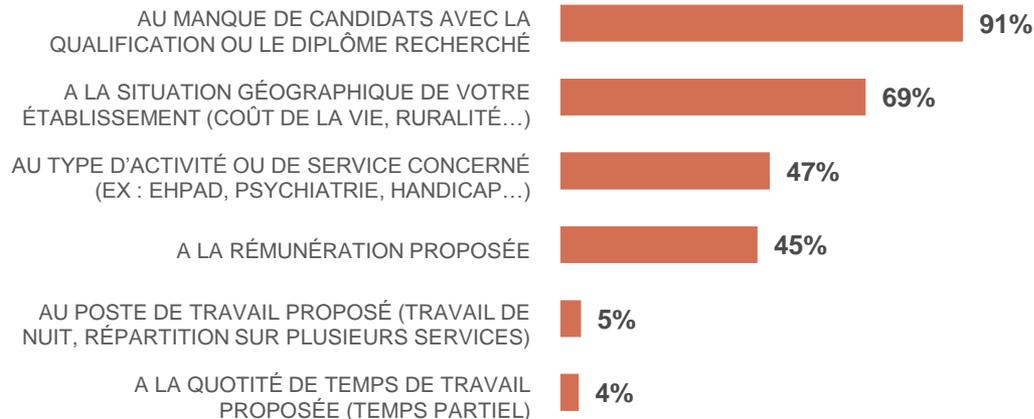
**NOMBRE DE POSTES NON POURVUS
+/- 250**



Faible Elevé

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	81%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	74%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	67%
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	65%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	56%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	39%

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECOURS À L'INTÉRIM	54%
LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	43%
LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	20%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	13%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	9%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	7%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER (UNION EUROPÉENNE OU HORS UE)	3%

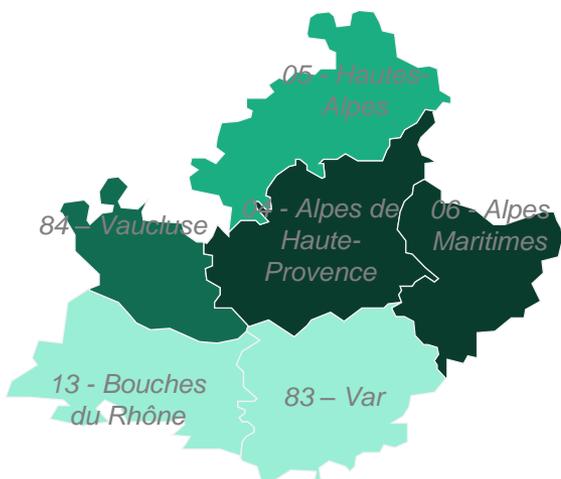
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER D'INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX

EN PACA PLUS DE

14 411 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER D'INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX

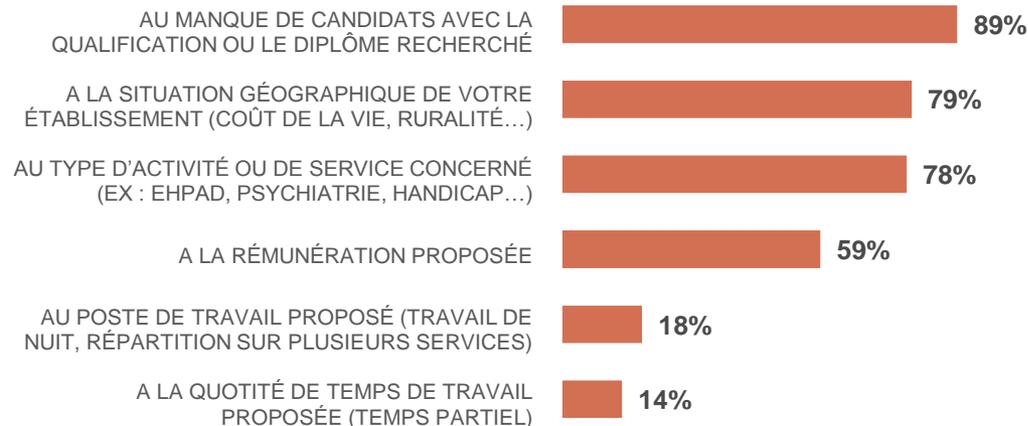
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/- 685



Faible Elevé

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	90%
LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	89%
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	71%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	70%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	53%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	48%

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECOURS À L'INTÉRIM	81%
LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	55%
LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	40%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	26%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	8%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	7%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER (UNION EUROPÉENNE OU HORS UE)	3%

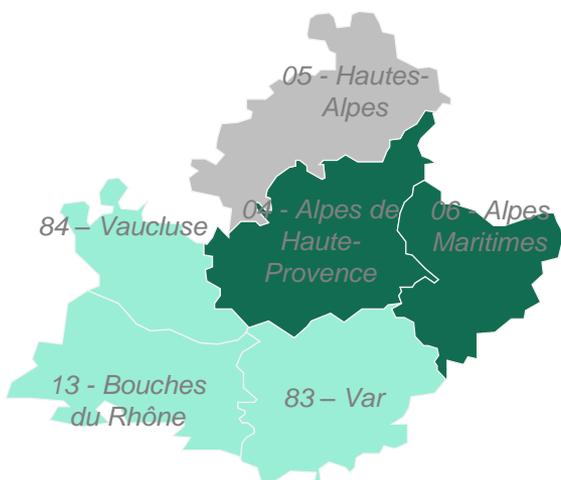
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER D'ERGOTHÉRAPEUTE

EN PACA PLUS DE

152
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
D'ERGOTHÉRAPEUTE

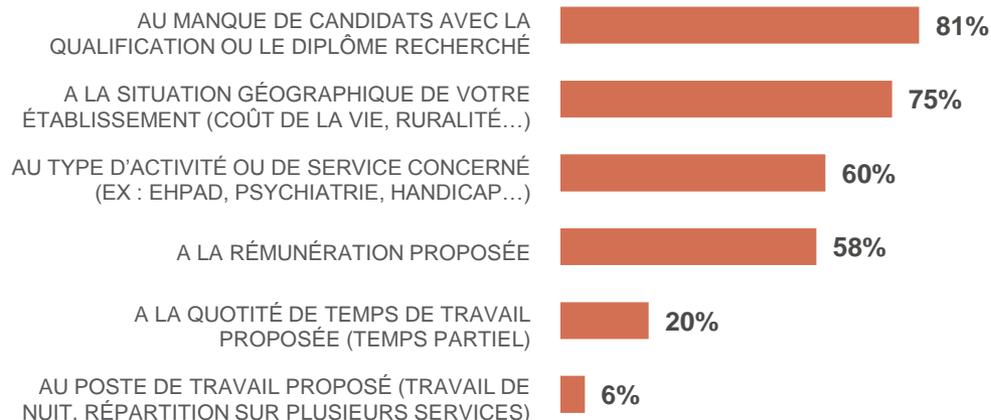
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS
+/-40



Faible Élevé

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	48%
LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	48%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	43%
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	42%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	31%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	22%

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	45%
LE RECOURS À L'INTÉRIM	35%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	25%
LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	20%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	6%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	5%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER (UNION EUROPÉENNE OU HORS UE)	-

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER DE MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

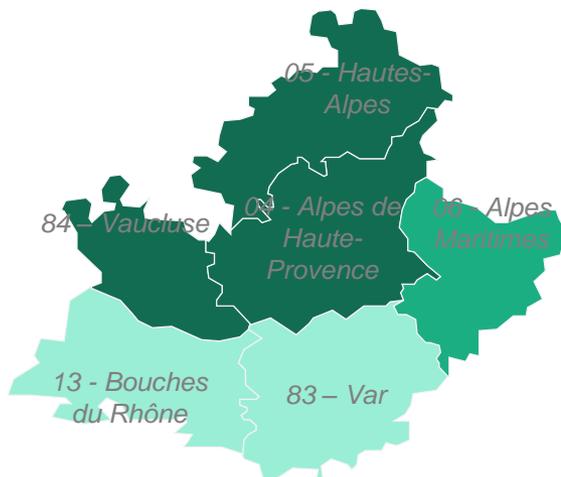
EN PACA PLUS DE

422

AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

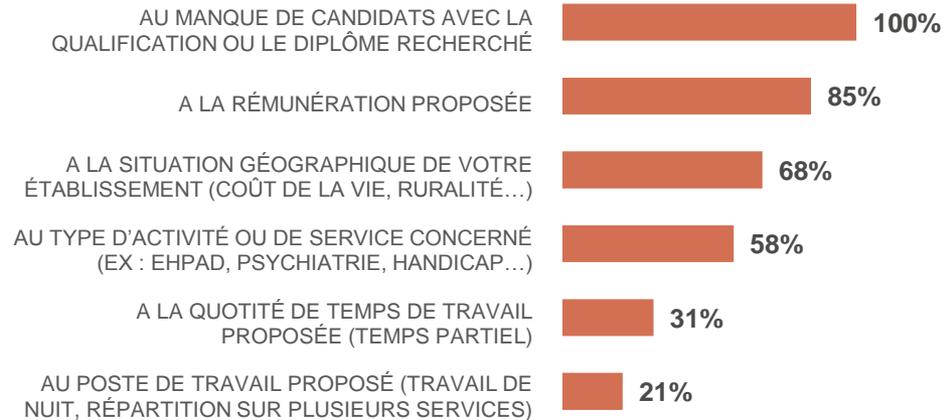
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/-60



Faible Elevé

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	83%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	74%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	69%
LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	69%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	55%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	38%

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	84%
LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	70%
LE RECOURS À L'INTÉRIM	64%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	22%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER (UNION EUROPÉENNE OU HORS UE)	21%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	16%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	11%

(*) Principalement, professeur d'Activité Physique Adaptée, puis éducateur sportif et AS « aide-kiné » 62

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER DE PSYCHOMOTRICIEN

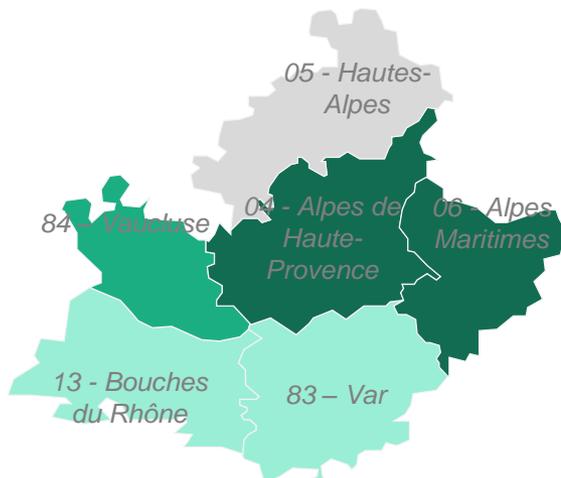
EN PACA PLUS DE

227

AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE PSYCHOMOTRICIEN

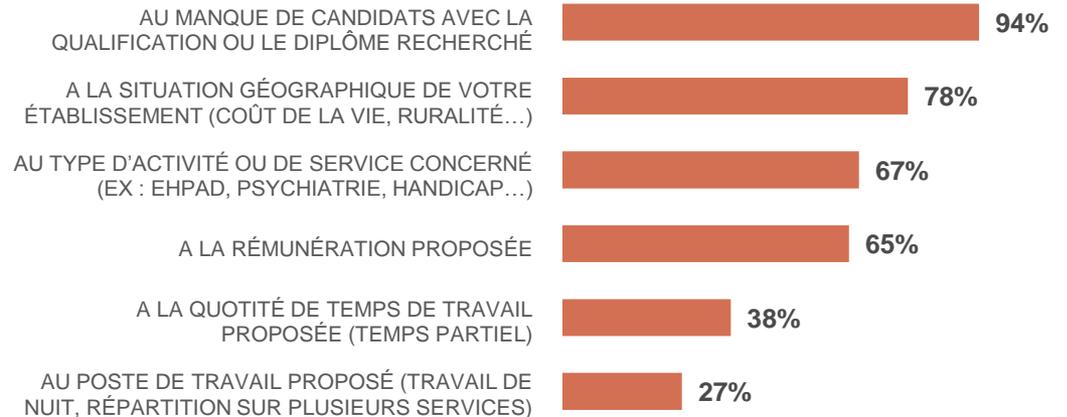
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/- 25



Faible Élevé

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT		EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT	
LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	83%	LE RECOURS À L'INTÉRIM	78%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	79%	LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	55%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	61%	LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	53%
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	55%	LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	33%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	53%	LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	12%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	41%	LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	10%
		LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER (UNION EUROPÉENNE OU HORS UE)	-

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER D'ORTHOPHONISTE

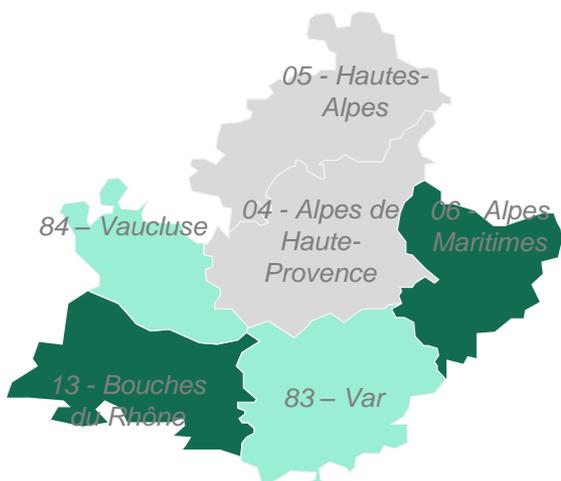
EN PACA PLUS DE

144

AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
D'ORTHOPHONISTE

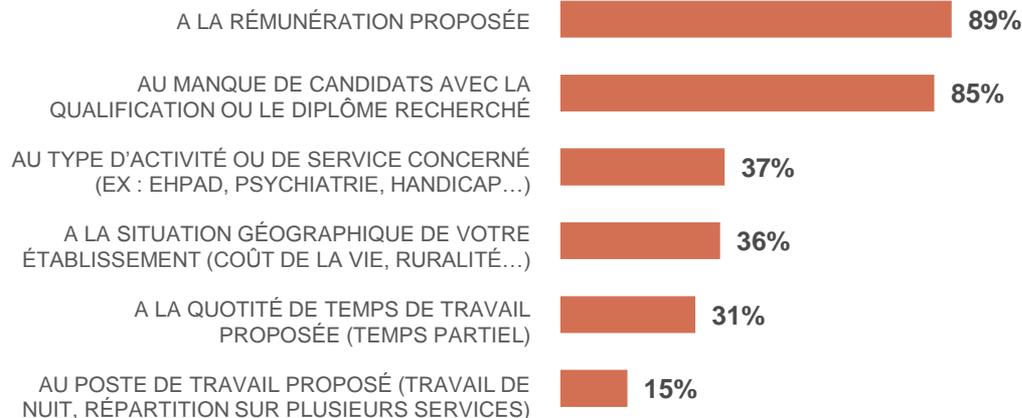
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS
+/- 30



Faible Eleve

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	68%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	68%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	57%
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	57%
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	35%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	27%

EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT

LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	94%
LE RECOURS À L'INTÉRIM	57%
LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	48%
LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	21%
LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	21%
LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	16%
LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER (UNION EUROPÉENNE OU HORS UE)	5%

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LE MÉTIER D'AIDE-MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE

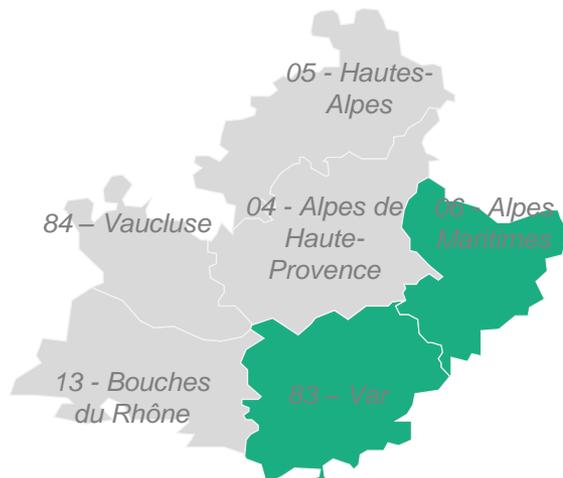
EN PACA PLUS DE

461

AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER D'AIDE-MÉDICO-PSYCHOLOGIQUE

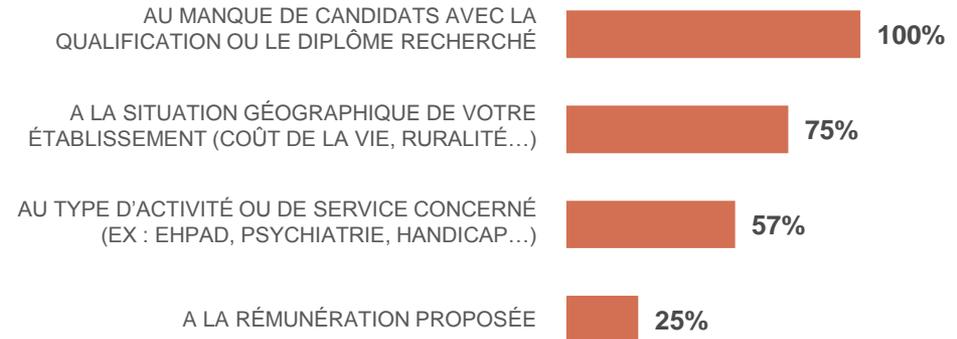
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS +/- 25



Faible Élevé

% d'ébts ayant des difficultés de recrutement

LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS

INTERNE À L'ÉTABLISSEMENT		EXTÉRIEURE À L'ÉTABLISSEMENT	
LE RAPPEL D'AGENTS EN REPOS	75%	LE RECRUTEMENT SUR UN(DES) MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	56%
LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	74%	LE RECOURS À L'INTÉRIM	16%
LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL	67%	LE RECOURS À DES VACATAIRES OU À DES LIBÉRAUX	8%
LE RECOURS À DES « FAISANT-FONCTION » OU MÉTIER(S) APPROCHANT(S)	52%	LA MUTUALISATION DE PERSONNELS AVEC UN OU PLUSIEURS AUTRES ÉTABLISSEMENTS (MISE À DISPOSITION)	7%
LA PROMOTION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL	35%	LE RECOURS À L'APPRENTISSAGE	-
UNE « STAGIAIRISATION » OU UN CDI PLUS RAPIDE	26%	LE RECOURS À UN CABINET DE RECRUTEMENT	-
		LE RECOURS À DU PERSONNEL AVEC UN DIPLÔME ÉTRANGER (UNION EUROPÉENNE OU HORS UE)	-

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES MÉDECINS DU TRAVAIL

EN PACA

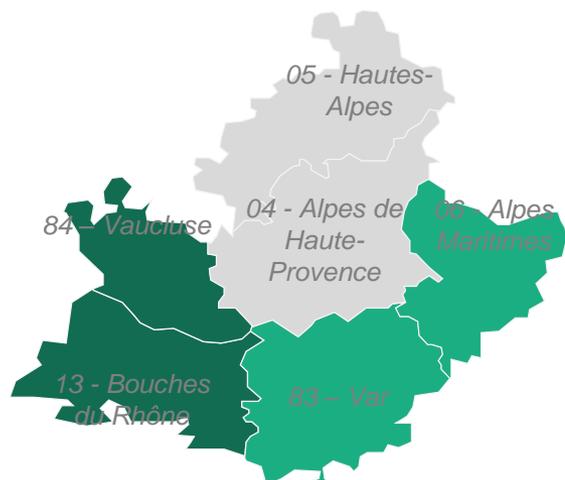
19 MÉDECINS DU TRAVAIL

DANS LE SECTEUR SANITAIRE*

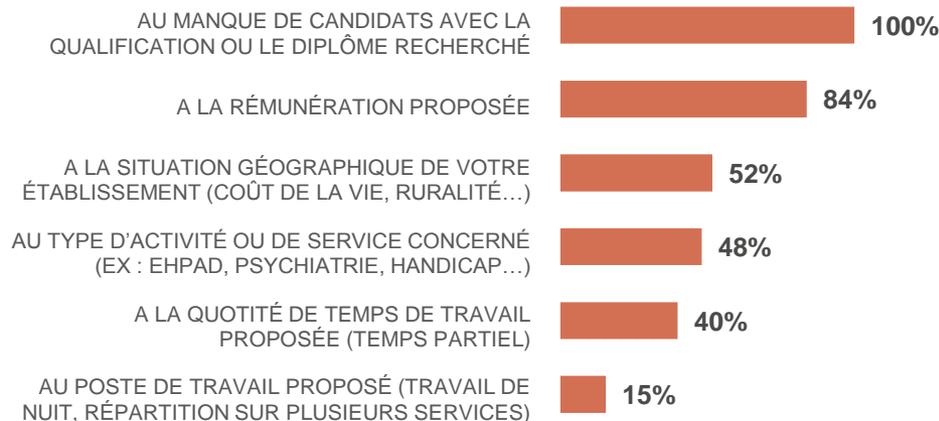
+/-30

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS
AU GLOBAL DANS LA FPH

(*) Seul l'effectif en poste dans le sanitaire est connu (SAE 2018).



LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RENCONTRÉES



LES SOLUTIONS AUXQUELLES LES ÉTABLISSEMENTS ONT RECOURS*

Par ordre décroissant de citations par les établissements :

- **Recours à l'externalisation ou aux médecins libéraux agréés** (plus de 8 établissements sur 10) : conventionnement avec un service de santé au travail ou une association pour sous-traiter la prestation
- **Mutualisation existante ou envisagée** (environ 1/2 des établissements répondants) : entre plusieurs établissements, au sein d'une Direction commune, à l'échelle du GHT...

(*) Question spécifique posée dans le questionnaire « Métiers en tension »

ANNEXES

P. 67

Focus sur les familles de métiers

P. 78

Focus sur les principaux métiers et focus ASHQ

P. 100

Détail des effectifs et ETP par métier

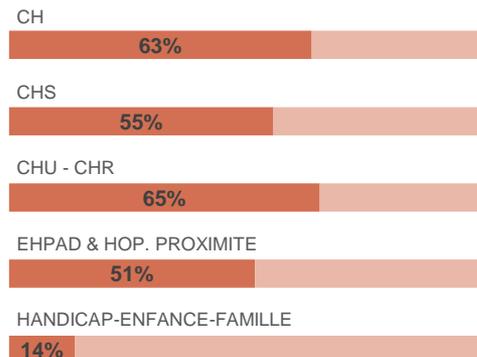
AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DES 'SOINS'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

60%
DES AGENTS

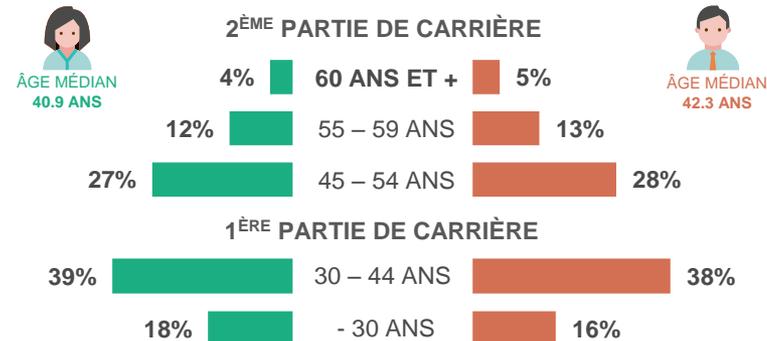
Variabilité régionale
Minimum : 58%
Maximum : 62%

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



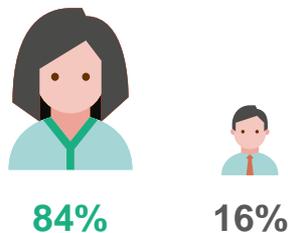
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 41.2 ans / Rappel FPH PACA : 43.0 ans



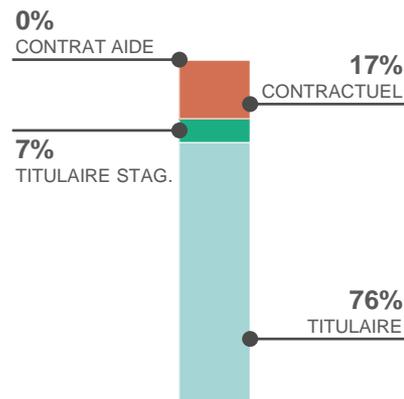
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



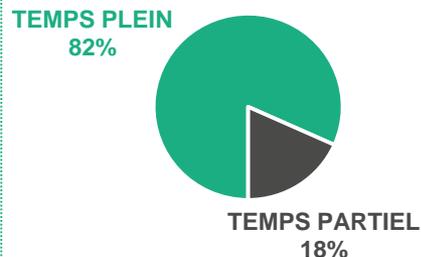
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



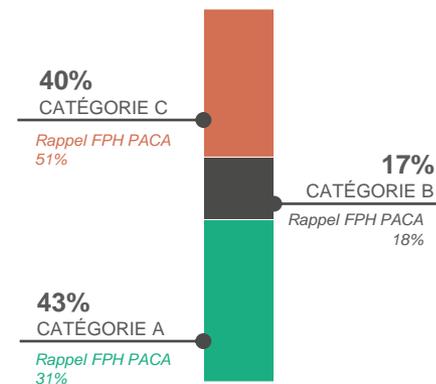
Rappel taux de contractuels FPH en PACA 21%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA 18%

CATÉGORIE D'EMPLOI



LE TOP 10 DES MÉTIERS DES 'SOINS'

FAMILLES DE MÉTIERS

EN PACA PLUS DE

40 176
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER
DES SOINS



- 1 SOINS**
59%
- 2 QHSE
11%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE
7%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL
7%
- 5 MANAGEMENT
7%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION
6%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE
2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION
1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE**
<1%

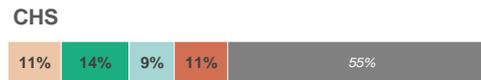
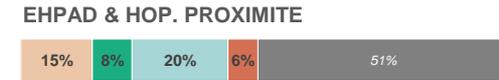
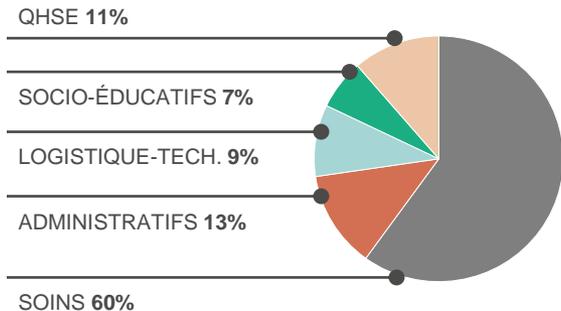
TOP 10 DES MÉTIERS



INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	35,9%	14 411
AIDE-SOIGNANT	33,9%	13 632
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	3,3%	1 315
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL	3,0%	1 218
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	3,0%	1 198
MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.	2,8%	1 107
INFIRMIER PUÉRICULTEUR	2,1%	852
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	2,1%	830
SAGE-FEMME	1,9%	775
BRANCARDIER	1,8%	718

AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'HORS SOINS'

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIER ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT



■ QHSE ¹ ■ SOCIO-ÉDUCATIFS ■ LOGISTIQUE-TECHNIQUE ² ■ ADMINISTRATIFS ³
■ RECHERCHE CLINIQUE ■ SOINS

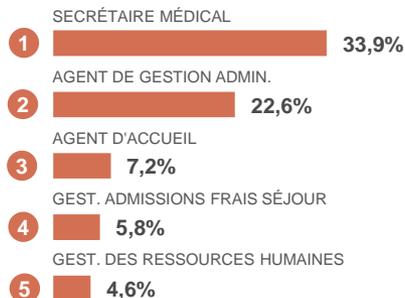
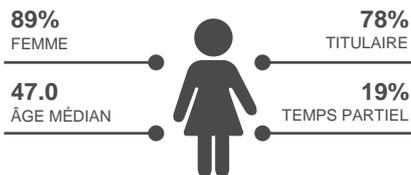
1. Famille de métiers : Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement

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

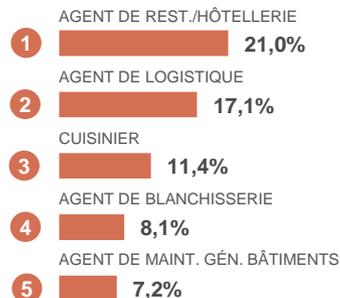
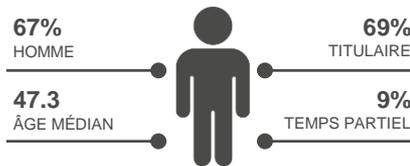
3. Famille de métiers : Management, gestion et aide à la décision + Gestion de l'information (hors Directeur des soins, Directeur de formation aux métiers des soins, Directeur de la logistique, Directeur du système d'information et Directeur des services techniques)

FOCUS SUR 4 TYPES DE MÉTIERS HORS SOINS

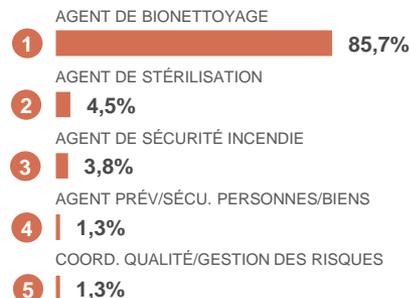
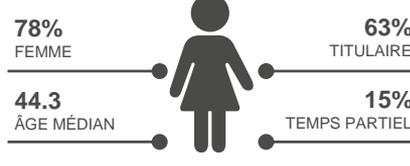
ADMINISTRATIF



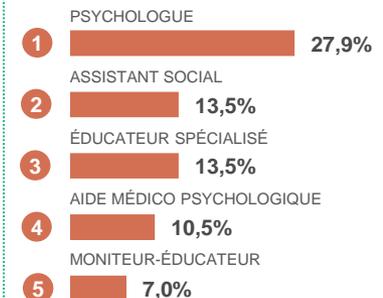
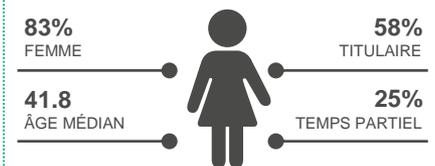
LOGISTIQUE-TECHNIQUE



QHSE



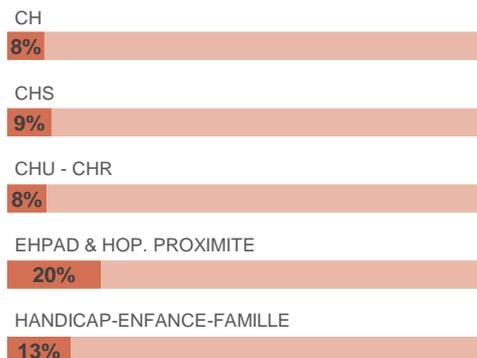
SOCIO-ÉDUCATIF



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'LOGISTIQUE-TECHNIQUE'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

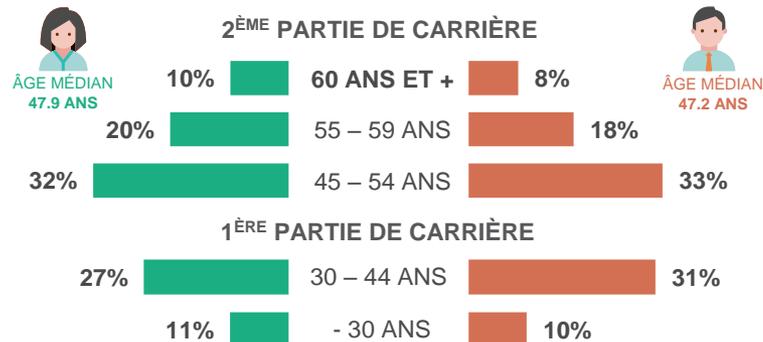
9%
DES AGENTS



Définition : Famille de métiers services logistiques + systèmes d'information + ingénierie et maintenance techniques

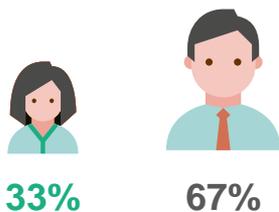
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 47.3 ans / Rappel FPH PACA : 43.0 ans



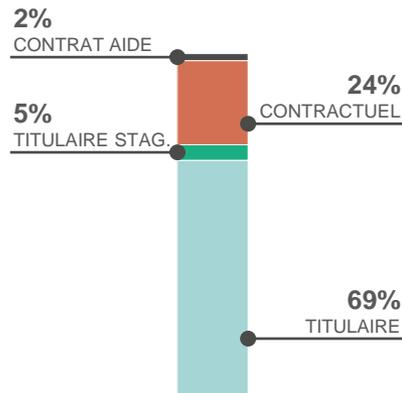
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



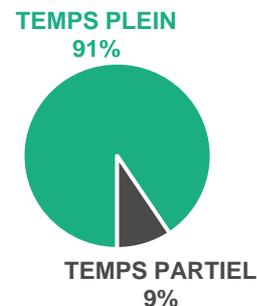
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



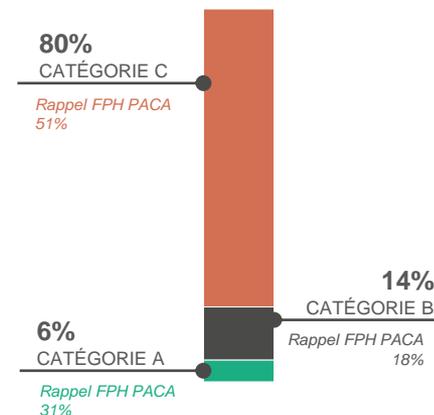
Rappel taux de contractuels FPH en PACA 21%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA 18%

CATÉGORIE D'EMPLOI



LE TOP 10 DES MÉTIERS 'LOGISTIQUE-TECHNIQUE'

FAMILLES DE MÉTIERS

EN PACA PLUS DE

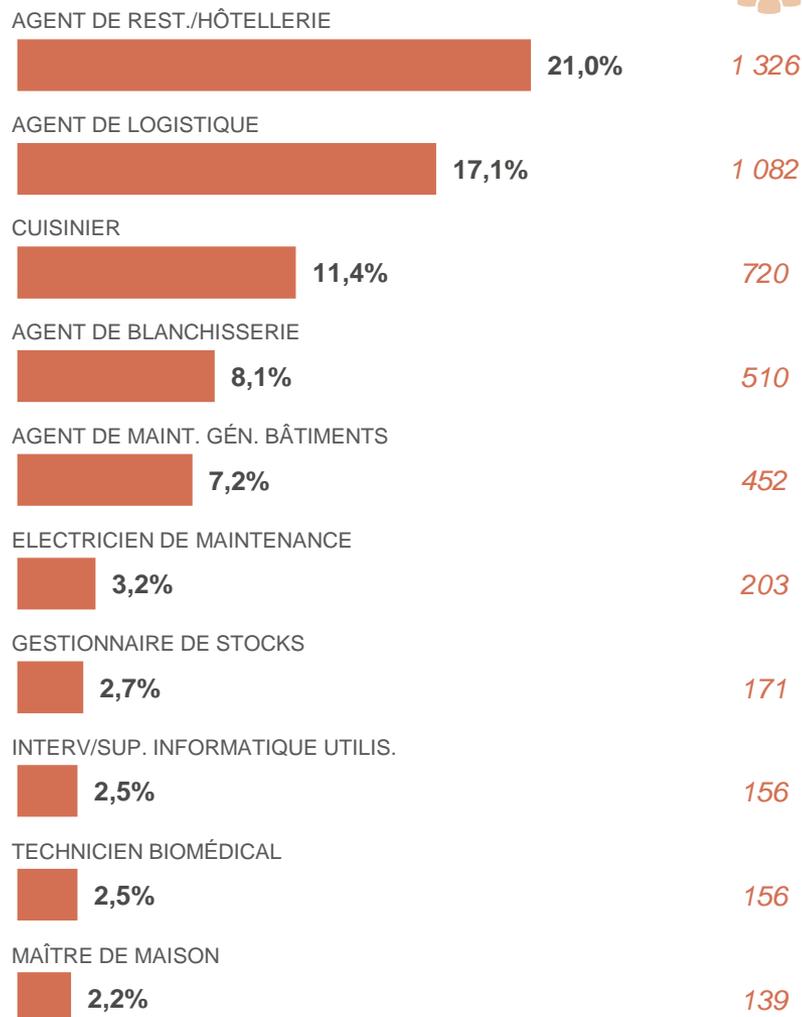
6 324
AGENTS

TRAVAILLENT DANS LES
MÉTIERS 'LOGISTIQUE-TECHNIQUE'



- 1 SOINS 59%
- 2 QHSE 11%
- 3 **ACHAT ET LOGISTIQUE** 7%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%
- 5 MANAGEMENT 7%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 6%
- 7 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE** 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%

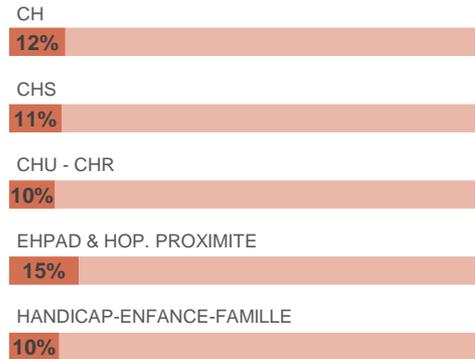
TOP 10 DES MÉTIERS



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'QHSE'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

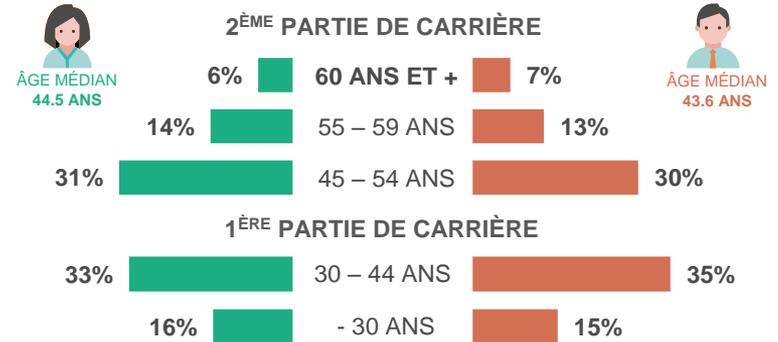
11%
DES AGENTS



Définition : Famille de métiers de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement

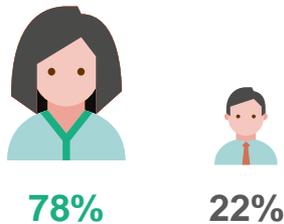
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 44.3 ans / Rappel FPH PACA : 43.0 ans



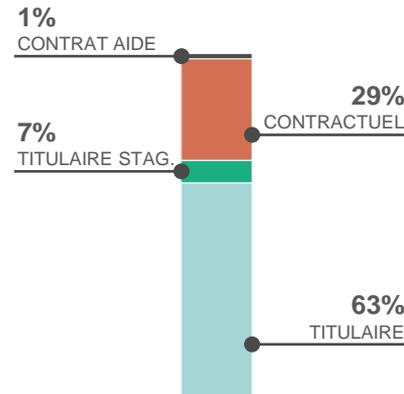
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



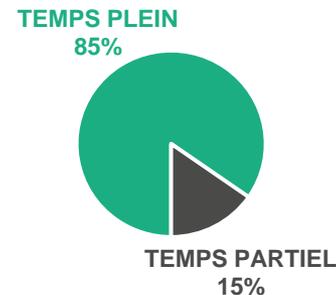
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



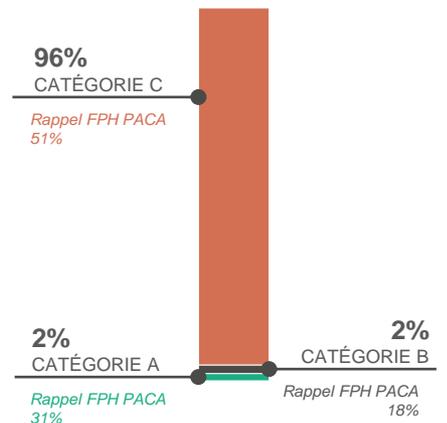
Rappel taux de contractuels FPH en PACA 21%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA 18%

CATÉGORIE D'EMPLOI



LE TOP 10 DES MÉTIERS 'QHSE'

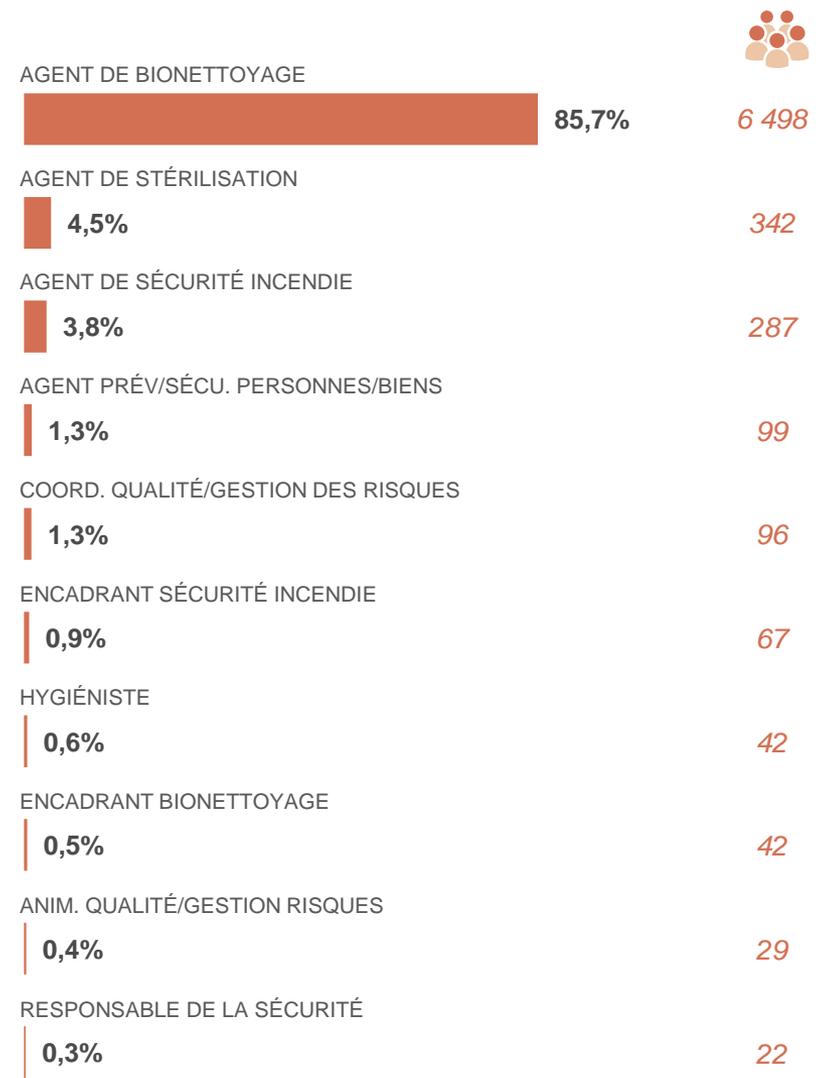
FAMILLES DE MÉTIERS

EN PACA PLUS DE
7 585
AGENTS
 EXERCENT UN MÉTIER
 DE LA QHSE



- 1 SOINS 59%
- 2 **QHSE** 11%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 7%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%
- 5 MANAGEMENT 7%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 6%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%

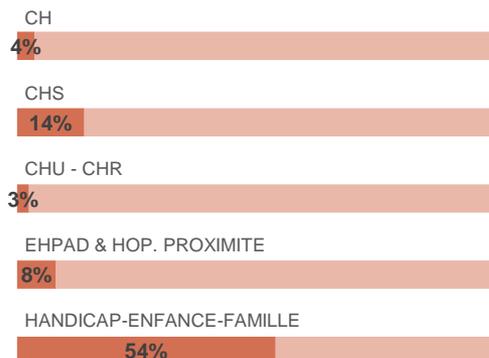
TOP 10 DES MÉTIERS



AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'SOCIO-ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

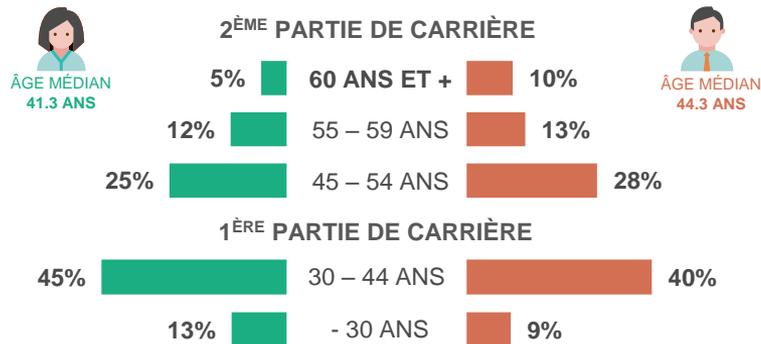
7%
DES AGENTS



Définition : Famille de métiers social, éducatif, psychologie et culturel

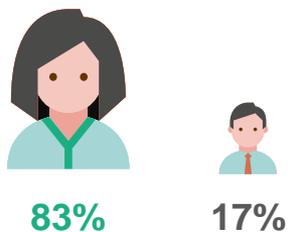
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 41.8 ans / Rappel FPH PACA : 43.0 ans



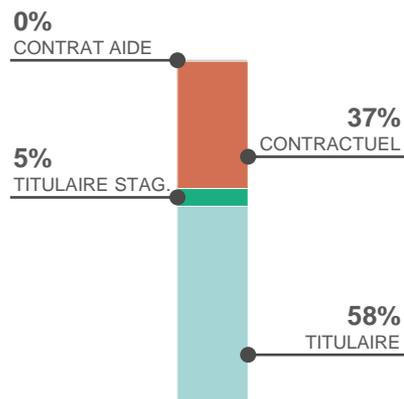
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



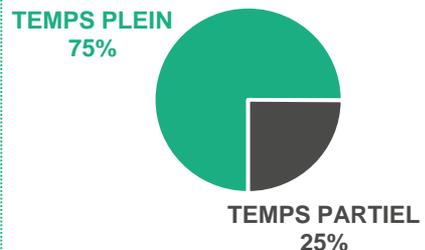
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



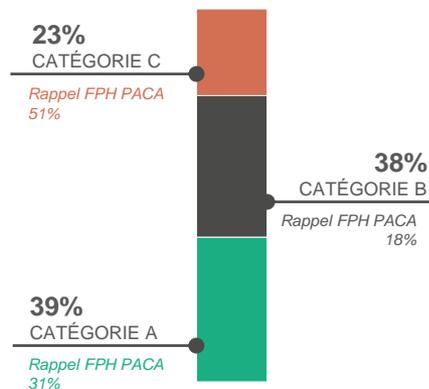
Rappel taux de contractuels FPH en PACA 21%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA 18%

CATÉGORIE D'EMPLOI



LE TOP 10 DES MÉTIERS 'SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL'

FAMILLES DE MÉTIERS

EN PACA PLUS DE

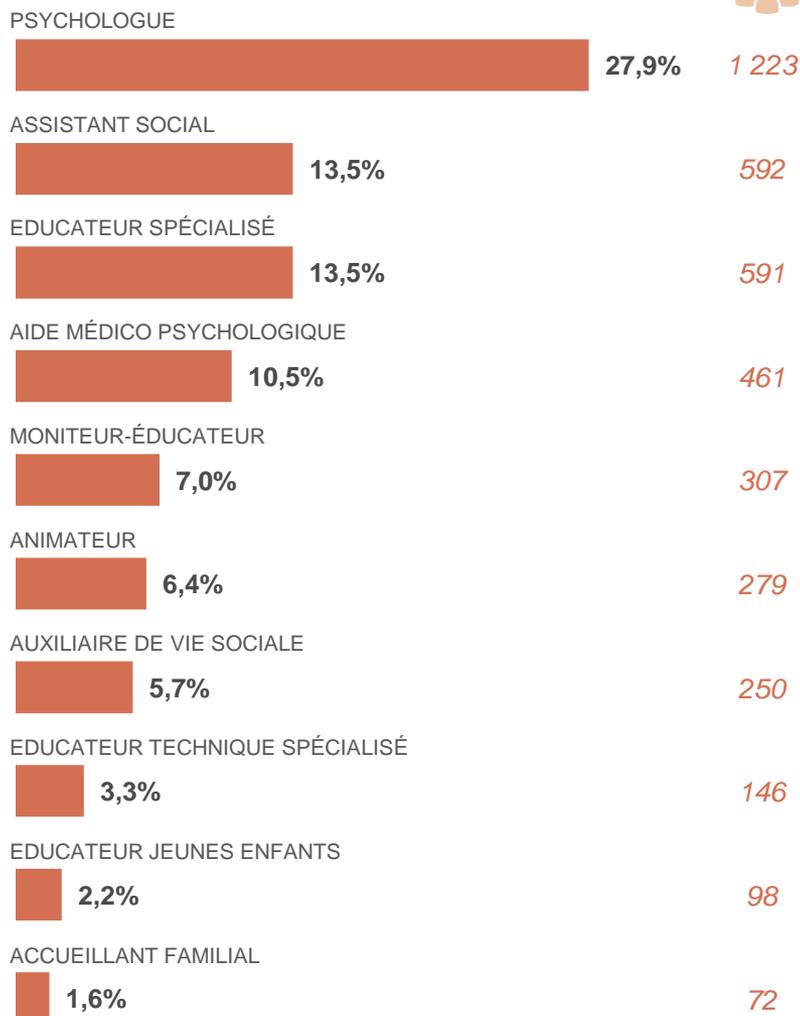
4 390
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER 'SOCIAL,
ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE
ET CULTUREL'



- | | | |
|---|--|-----------|
| 1 | SOINS | 59% |
| 2 | QHSE | 11% |
| 3 | ACHAT ET LOGISTIQUE | 7% |
| 4 | SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL | 7% |
| 5 | MANAGEMENT | 7% |
| 6 | GESTION DE L'INFORMATION | 6% |
| 7 | INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE | 2% |
| 8 | SYSTÈMES D'INFORMATION | 1% |
| 9 | RECHERCHE CLINIQUE | <1% |

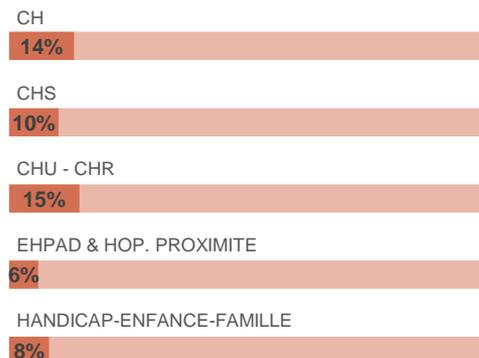
TOP 10 DES MÉTIERS



PROFIL DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER 'ADMINISTRATIF'

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

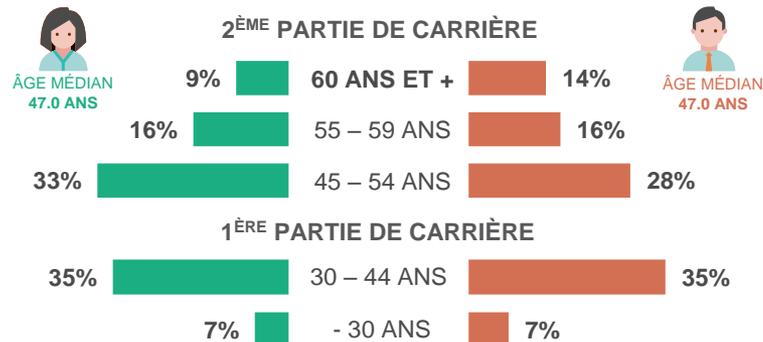
13%
DES AGENTS



Définition : Famille de métiers management, gestion et aide à la décision + gestion de l'information

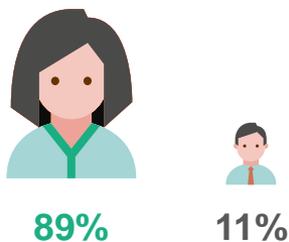
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 47.0 ans / Rappel FPH PACA : 43.0 ans



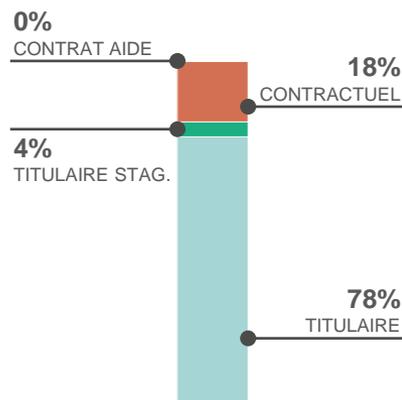
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



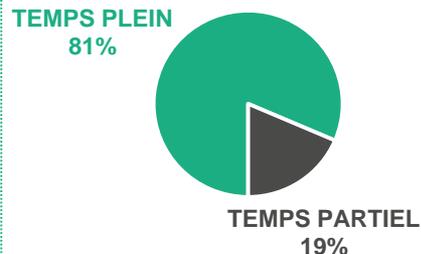
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



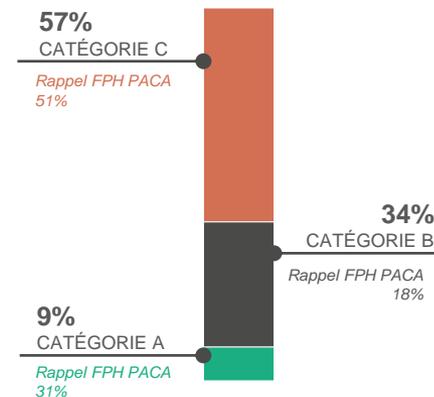
Rappel taux de contractuels FPH en PACA 21%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA 18%

CATÉGORIE D'EMPLOI



TOP 10 DES MÉTIERS 'ADMINISTRATIFS'

FAMILLES DE MÉTIERS

EN PACA PLUS DE

8 519

AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER ADMINISTRATIF



- 1 SOINS 59%
- 2 QHSE 11%
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 7%
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 7%
- 5 **MANAGEMENT** 7%
- 6 **GESTION DE L'INFORMATION** 6%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 2%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%

TOP 10 DES MÉTIERS



SECRÉTAIRE MÉDICAL	33,9%	2 891
AGENT DE GESTION ADMIN.	22,6%	1 921
AGENT D'ACCUEIL	7,2%	610
GEST. ADMISSIONS FRAIS SÉJOUR	5,8%	494
GEST. DES RESSOURCES HUMAINES	4,6%	394
SECRÉTAIRE	4,6%	394
ASSIST. DE RÉG. MÉDICALE	2,3%	200
TECH. D'INFORMATION MÉDICALE	1,7%	143
CADRE ADMINISTRATIF DE PÔLE	1,7%	142
ARCHIVISTE	1,6%	137

FOCUS MÉTIER 'INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX' (1/2)

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
SOINS
INFIRMIERS

CODE MÉTIER :
05C10

DÉFINITION : Evaluer l'état de santé d'une personne et analyser les situations de soins. Concevoir, définir et planifier des projets de soins personnalisés. Dispenser des soins de nature préventive, curative ou palliative visant à promouvoir, maintenir et restaurer la santé. Réaliser l'éducation thérapeutique et l'accompagnement des patients.

AUTRES APPELLATIONS : Infirmier(ère)

SPÉCIFICITÉ :
En stomathérapie
En gypsothérapie
En douleur
En santé au travail
D'accueil et d'orientation
Technicien(ne) du sommeil
En milieu scolaire

PRÉREQUIS RÉGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE MÉTIER : Diplôme d'Etat d'infirmier

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES EN RÉGION

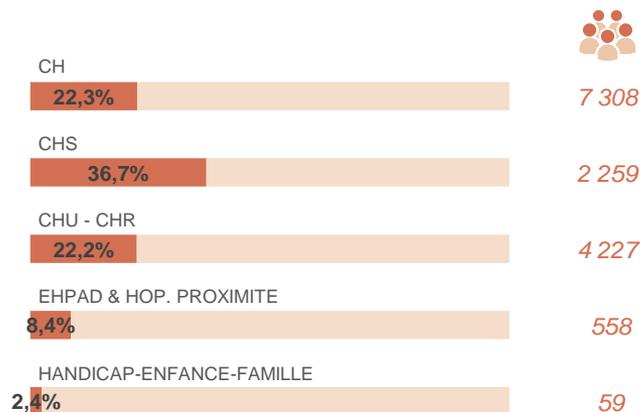
**14 411
AGENTS**

EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT

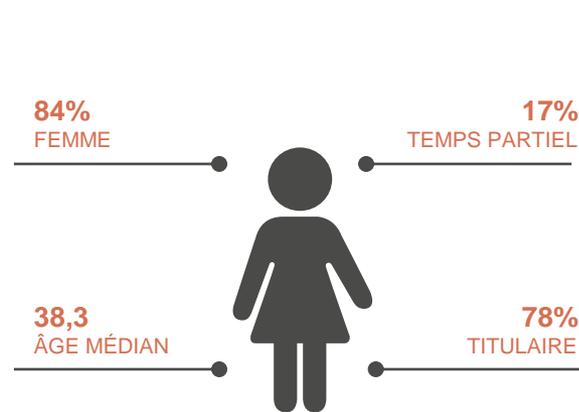
21,5%

DES EFFECTIFS AU
31 DÉCEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

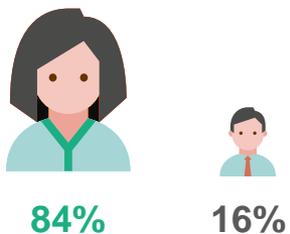


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



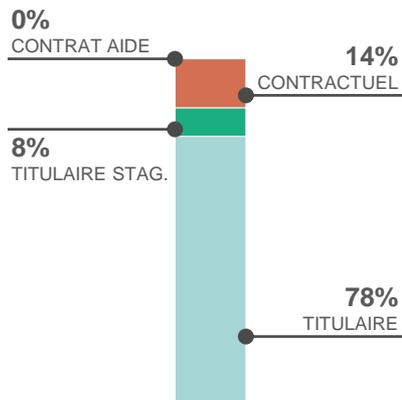
FOCUS MÉTIER 'INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX' (2/2)

SEXE DES AGENTS



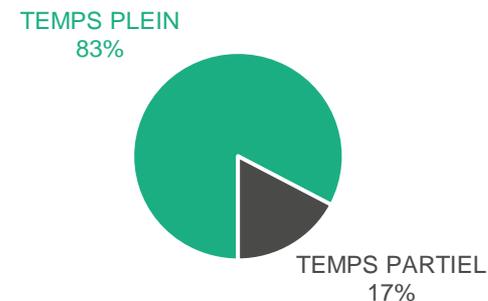
Rappel répartition FPH PACA
Femmes 79% / Hommes 21%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels
FPH en région 21%

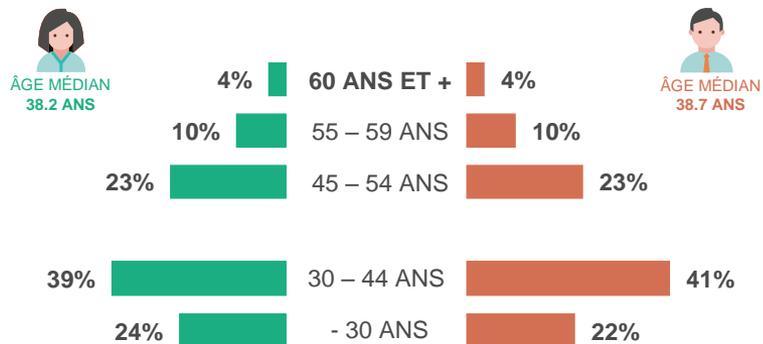
TEMPS PLEIN / PARTIEL



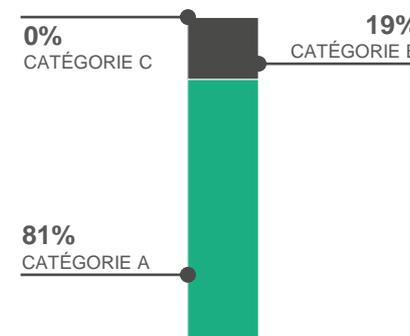
Rappel taux temps partiel FPH
en région 18%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 38,3 ans / Rappel FPH en région : 43,0 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



FOCUS MÉTIER 'AIDE-SOIGNANT(E)' (1/2)

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
ASSISTANCE AUX SOINS

CODE MÉTIER :
05R10

DÉFINITION : Dispenser, en collaboration avec l'infirmier, des soins de prévention, de maintien, de relation et d'éducation à la santé pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne.

SPÉCIFICITÉ :
Assistant(e) de soins en gérontologie (ASG)
Aide-soignant(e) polyhandicap
Agent(e) de service mortuaire

PRÉREQUIS RÉGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE MÉTIER : Diplôme d'Etat d'aide-soignant

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES EN RÉGION

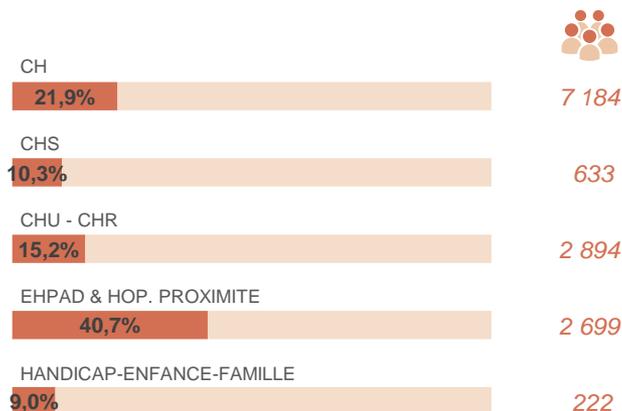
13 632 AGENTS

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

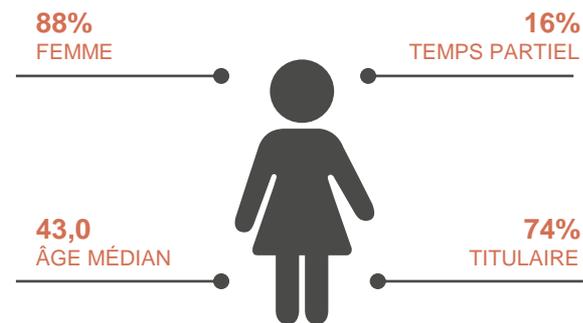
20,3%

DES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

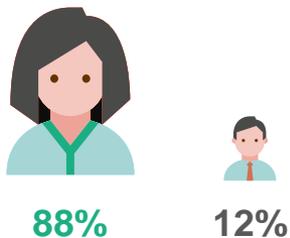


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



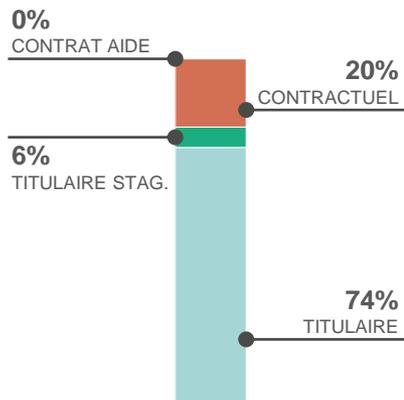
FOCUS MÉTIER 'AIDE-SOIGNANT(E)' (2/2)

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH PACA
Femmes 79% / Hommes 21%

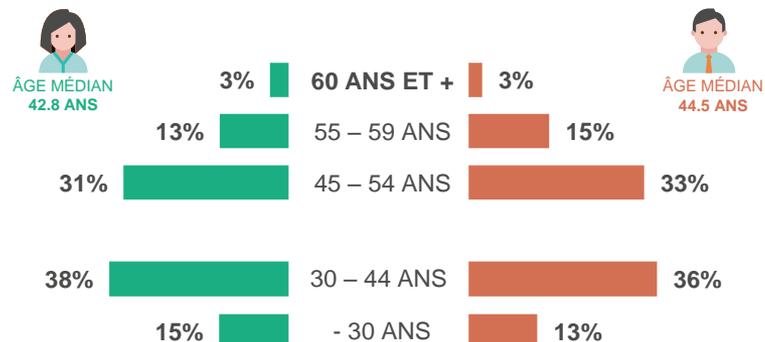
STATUT DES AGENTS



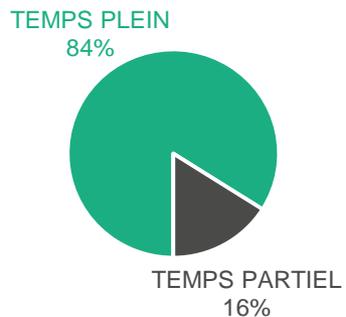
Rappel taux de contractuels FPH
en région 21%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 43,0 ans / Rappel FPH en région : 43,0 ans

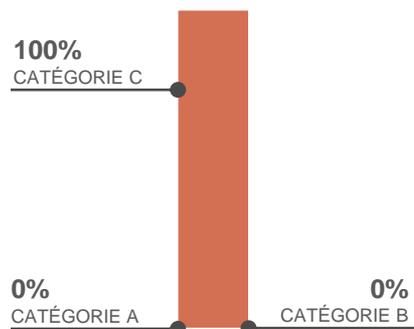


TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH
en région 18%

CATÉGORIE D'EMPLOI



ÉCARTS DE GRADE OU 'FAISANT-FONCTION'



AIDE-SOIGNANT(E)

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

FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE BIONETTOYAGE' (1/2)

FAMILLE :
QUALITÉ,
HYGIENE,
SÉCURITÉ,
ENVIRONNEMENT

SOUS-FAMILLE :
HYGIÈNE

CODE MÉTIER :
30F30

DÉFINITION : Réaliser des opérations de bionettoyage des surfaces et des locaux de l'établissement et vérifier, au moyen d'autocontrôles, la qualité des travaux effectués en appliquant les instructions relatives au bionettoyage, afin de participer à la lutte contre les infections nosocomiales.

AUTRES APPELLATIONS :
Agent(e) d'entretien
Agent(e) hospitalier
Agent(e) de nettoyage
Agent(e) d'entretien polyvalent
Agent(e) de service hospitalier (ASH)

SPÉCIFICITÉ : Dans certains établissements, l'agent de bionettoyage prend également en charge des activités hôtelières (mise en température, distribution des repas, gestion du linge et/ou de déchets...)

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES EN RÉGION

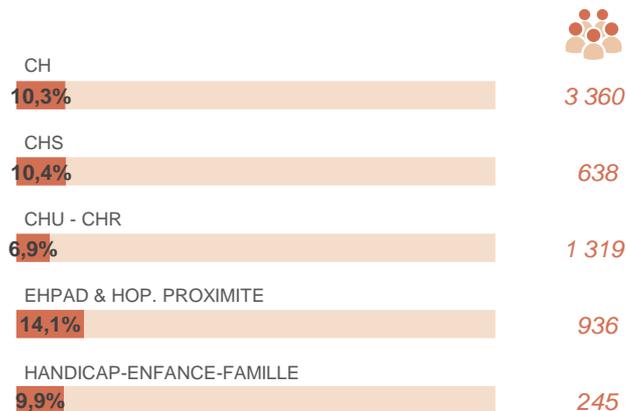
**6 498
AGENTS**

EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT

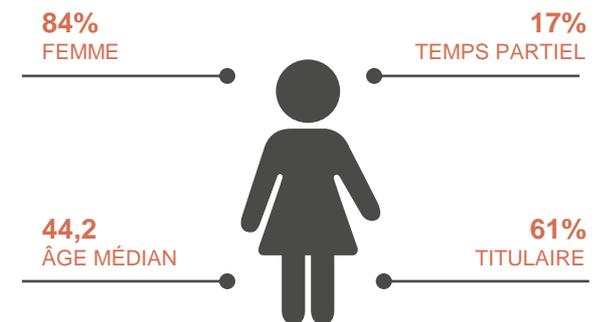
9,7%

DES EFFECTIFS AU
31 DÉCEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

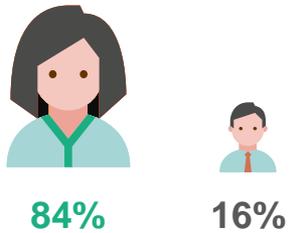


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



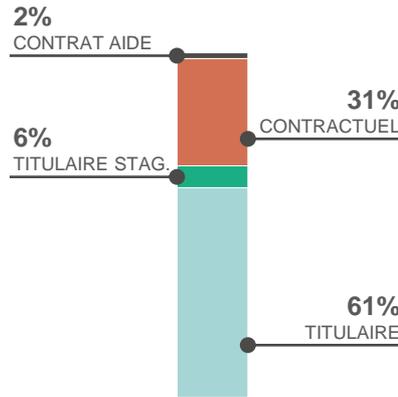
FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE BIONETTOYAGE' (2/2)

SEXE DES AGENTS



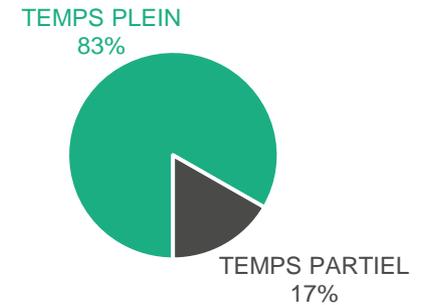
Rappel répartition FPH PACA
Femmes 79% / Hommes 21%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels
FPH en région 21%

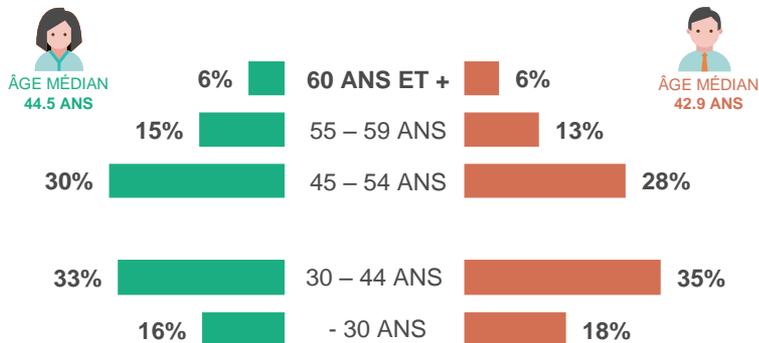
TEMPS PLEIN / PARTIEL



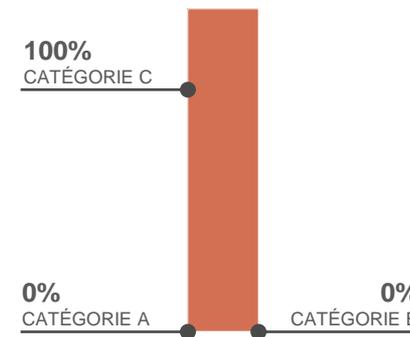
Rappel taux temps partiel FPH
en région 18%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 44,2 ans / Rappel FPH en région : 43,0 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



FOCUS MÉTIER 'SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)' (1/2)

FAMILLE :
GESTION DE
L'INFORMATION

SOUS-FAMILLE :
GESTION MÉDICO
ADMINISTRATIVE ET
TRAITEMENT DE
L'INFORMATION
MÉDICALE

CODE MÉTIER : 40L20

DÉFINITION : Accueillir et renseigner les patients, planifier les activités (agenda des consultations, admissions, convocations, etc.). Gérer, saisir et classer les informations relatives au dossier patient.

PRÉREQUIS RÉGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE MÉTIER :
Connaissance de la bureautique
Connaissance de l'environnement médical

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES EN RÉGION

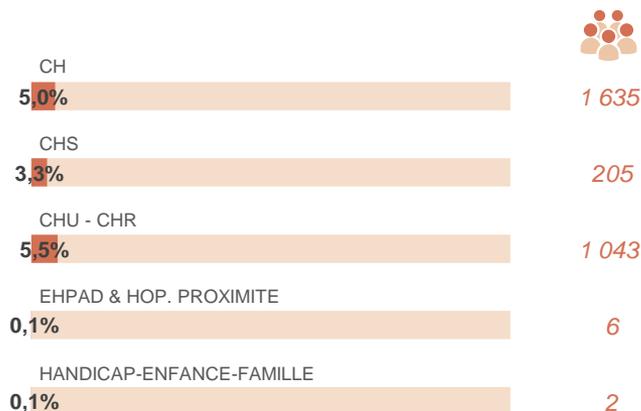
**2 891
AGENTS**

EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT

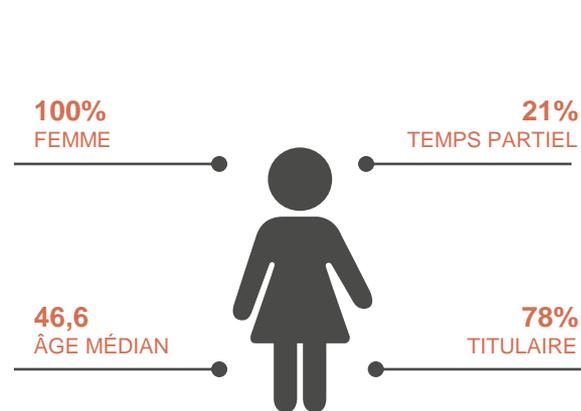
4,3%

DES EFFECTIFS AU
31 DÉCEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

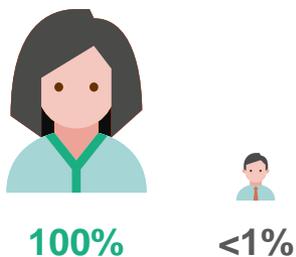


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



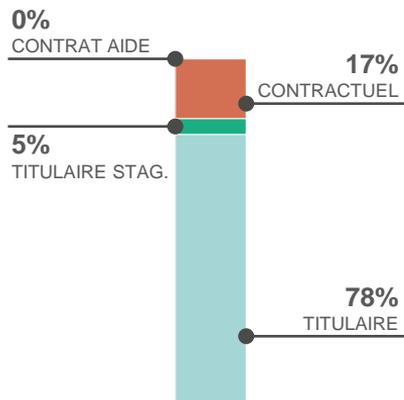
FOCUS MÉTIER 'SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)' (2/2)

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH PACA
Femmes 79% / Hommes 21%

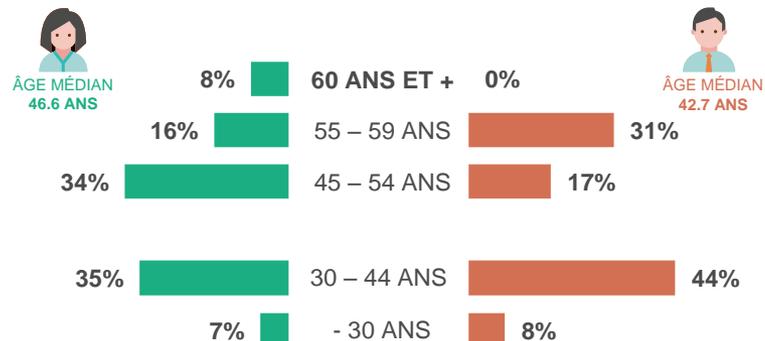
STATUT DES AGENTS



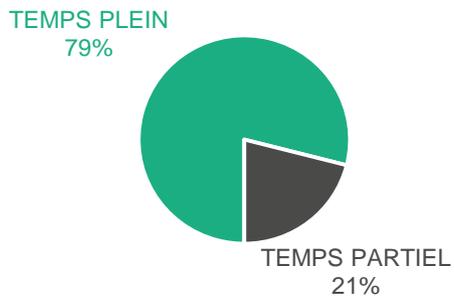
Rappel taux de contractuels FPH en région 21%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 46,6 ans / Rappel FPH en région : 43,0 ans

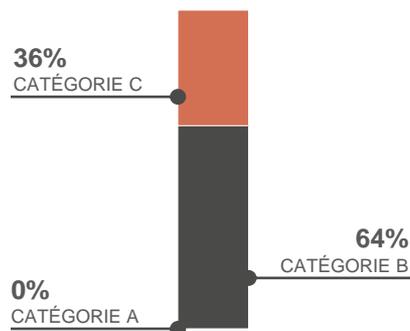


TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en région 18%

CATÉGORIE D'EMPLOI



ÉCARTS DE GRADE OU 'FAISANT-FONCTION'



SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)

- Grade de référence : Assistant(e) médico-administratif(ve) (AMA)
- Principaux écarts de grade : Adjoint(e) administratif(ve), etc.

FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE GESTION ADMINISTRATIVE' (1/2)

FAMILLE :
MANAGEMENT,
GESTION ET AIDE
À LA DÉCISION

SOUS-FAMILLE :
GESTION ET
ADMINISTRATION

CODE MÉTIER :
45S20

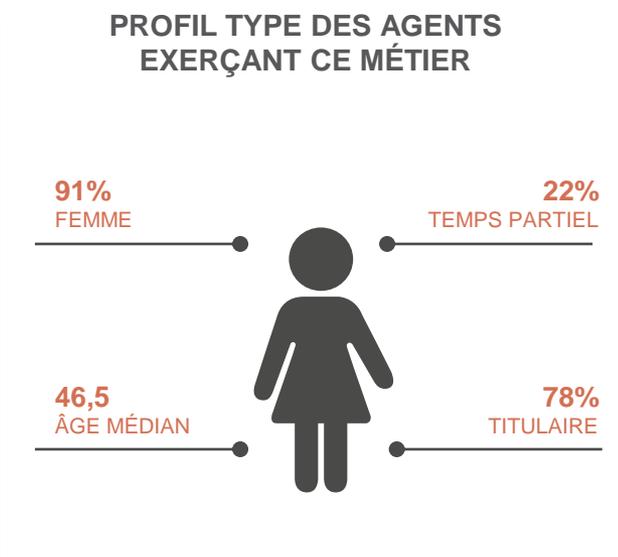
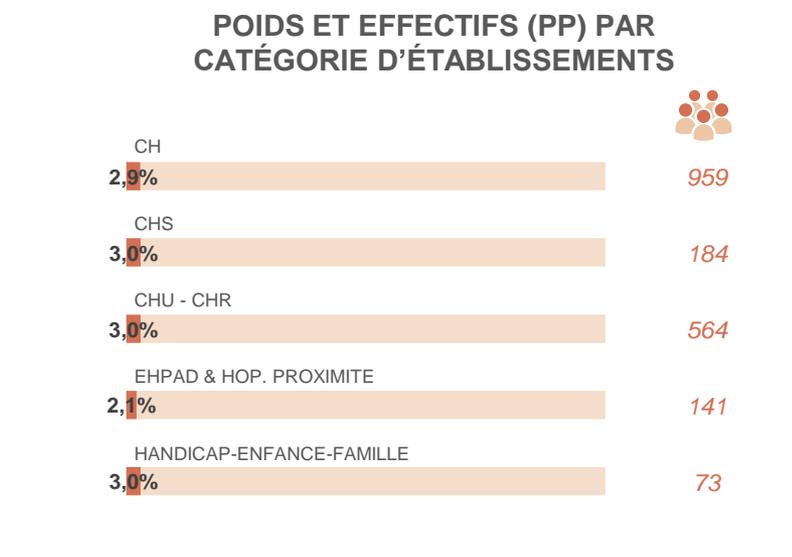
DÉFINITION : Recueillir et traiter les informations nécessaires au fonctionnement administratif du service. Suivre et gérer les processus administratifs.

AUTRES APPELLATIONS :
Agent(e) d'administration
Assistant(e) administratif(ve)



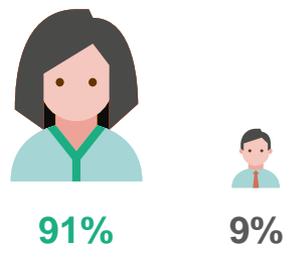
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES EN RÉGION

1 921 AGENTS
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT
2,9%
DES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2019



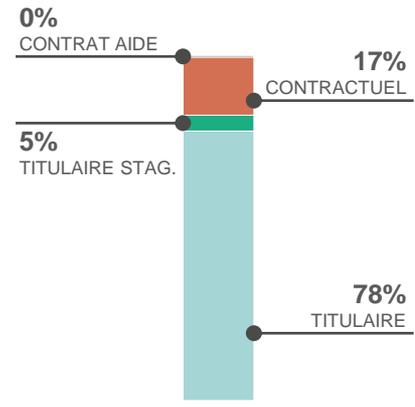
FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE GESTION ADMINISTRATIVE' (2/2)

SEXE DES AGENTS



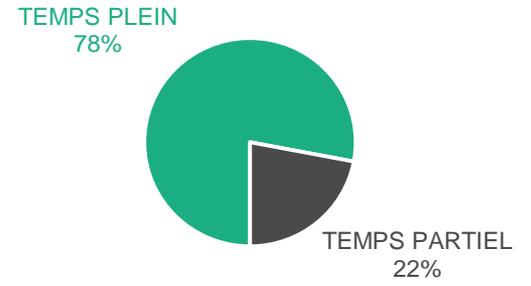
Rappel répartition FPH PACA
Femmes 79% / Hommes 21%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels
FPH en région 21%

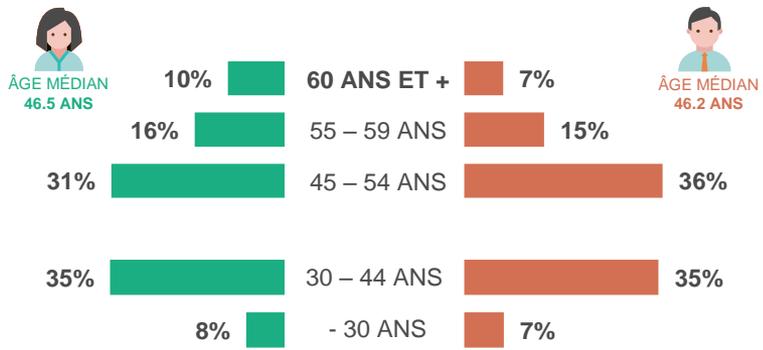
TEMPS PLEIN / PARTIEL



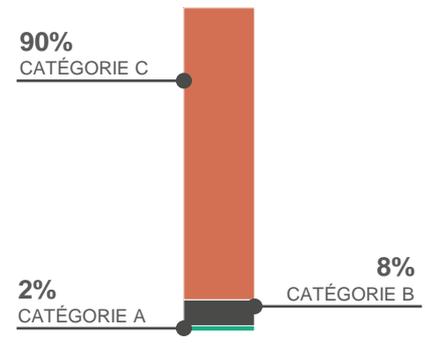
Rappel taux temps partiel FPH
en région 18%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 46,5 ans / Rappel FPH en région : 43,0 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE RESTAURATION ET/OU D'HÔTELLERIE' (1/2)

FAMILLE :
 ACHAT ET LOGISTIQUE

SOUS-FAMILLE :
 RESTAURATION - HÔTELLERIE

CODE MÉTIER :
 25R30

DÉFINITION : Réaliser, en restauration collective, les opérations d'assemblage, de composition et de distribution des repas. Entretien des locaux et des équipements, en cuisine. Réaliser des prestations hôtelières (accueil, repas, collations, lingerie, entretien des locaux) auprès des patients et des résidents en lien avec les équipes soignantes et éducatives.

AUTRES APPELLATIONS : Employé(e) polyvalent(e) de restauration

PRÉREQUIS RÉGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE MÉTIER :
 Détention du diplôme
 Expérience en milieu de restauration collective ou hébergement social

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES EN RÉGION

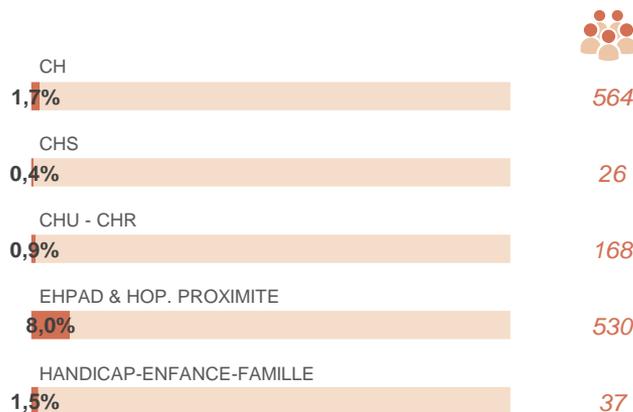
1 326 AGENTS

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

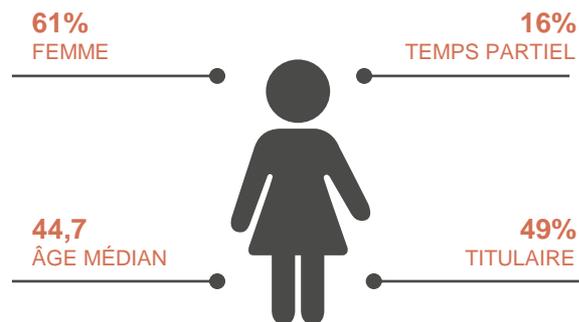
2,0%

DES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

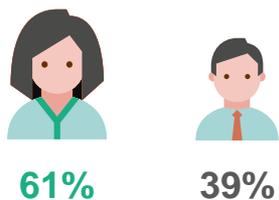


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



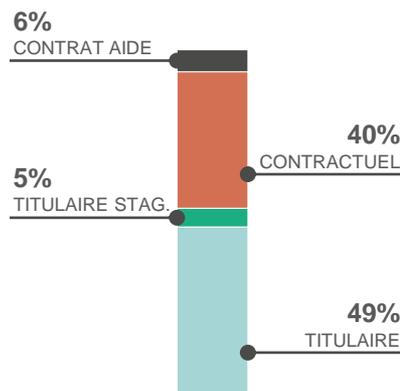
FOCUS MÉTIER 'AGENT(E) DE RESTAURATION ET/OU D'HÔTELLERIE' (2/2)

SEXE DES AGENTS



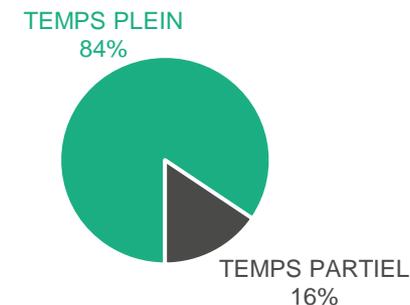
Rappel répartition FPH PACA
Femmes 79% / Hommes 21%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels
FPH en région 21%

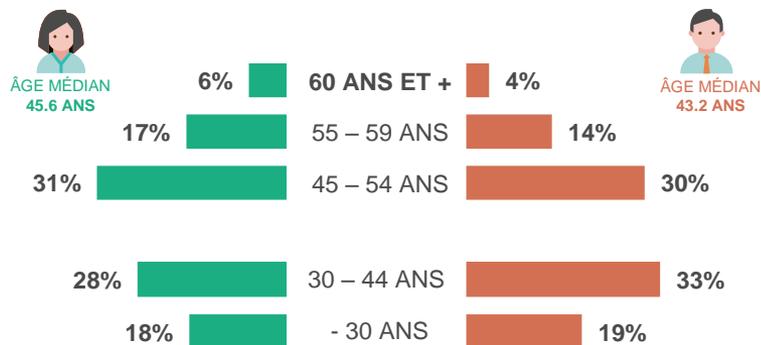
TEMPS PLEIN / PARTIEL



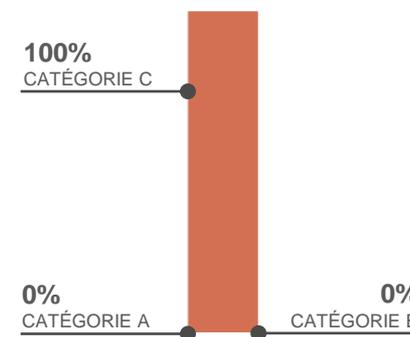
Rappel taux temps partiel FPH
en région 18%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 44,7 ans / Rappel FPH en région : 43,0 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



FOCUS MÉTIER 'ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES' (1/2)

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
MANAGEMENT
DES
ORGANISATIONS
DES SOINS

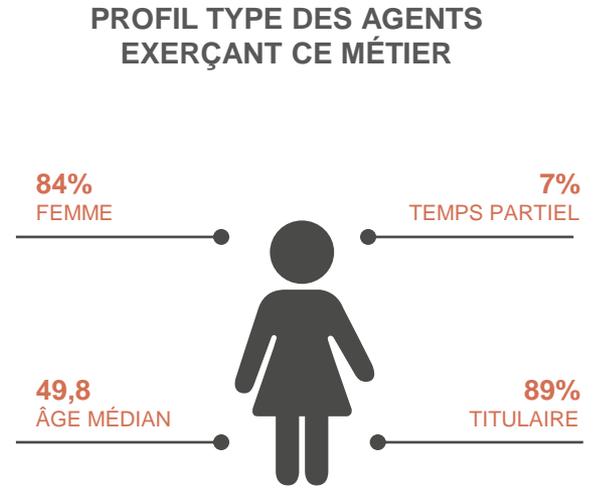
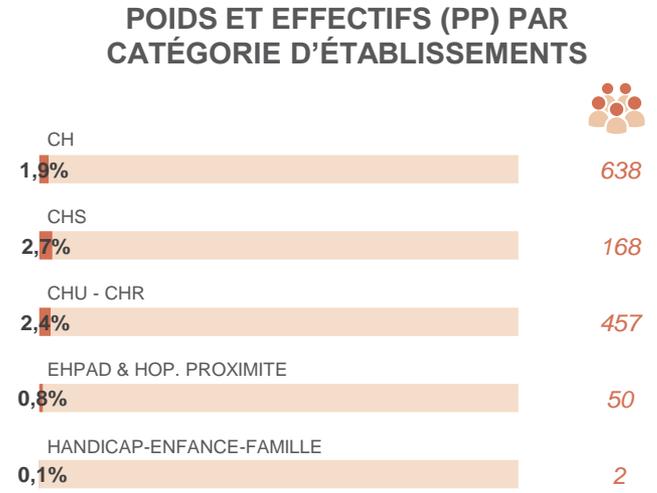
CODE MÉTIER :
05U20

DÉFINITION : Organiser l'activité de soins et les prestations associées. Manager l'équipe et coordonner les moyens d'un service de soins, médicotechniques ou de rééducation, en veillant à l'efficacité et la qualité des prestations. Développer la culture du signalement et gérer les risques. Développer les compétences individuelles et collectives. Participer à la gestion médico-économique au sein du pôle.

PRÉREQUIS RÉGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE MÉTIER : Diplôme de cadre de santé

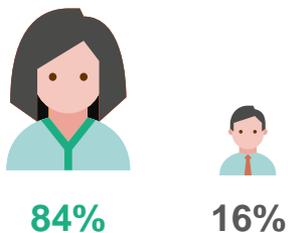
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES EN RÉGION

1 315
AGENTS
EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT
2,0%
DES EFFECTIFS AU
31 DÉCEMBRE 2019



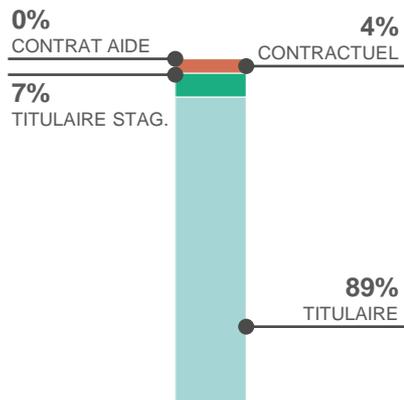
FOCUS MÉTIER 'ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES' (2/2)

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH PACA
Femmes 79% / Hommes 21%

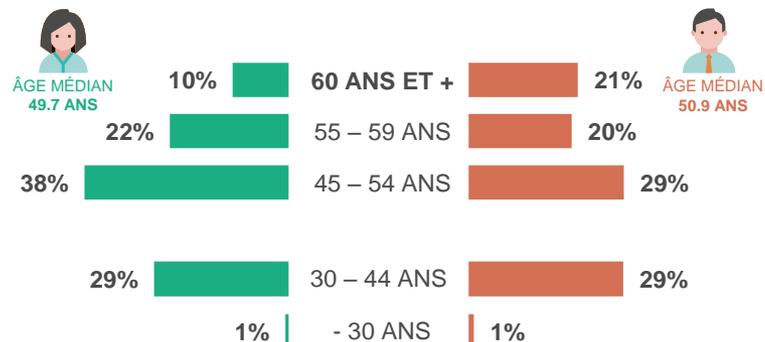
STATUT DES AGENTS



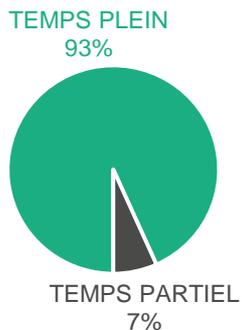
Rappel taux de contractuels FPH
en région 21%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 49,8 ans / Rappel FPH en région : 43,0 ans

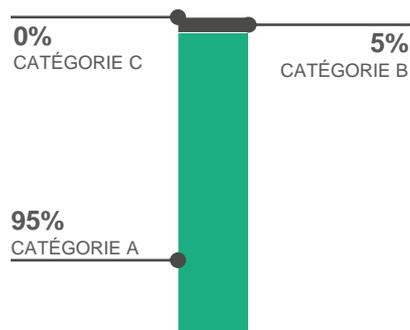


TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH
en région 18%

CATÉGORIE D'EMPLOI



ÉCARTS DE GRADE OU 'FAISANT-FONCTION'



ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES

- 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.

FOCUS MÉTIER 'PSYCHOLOGUE' (1/2)

FAMILLE :
SOCIAL,
ÉDUCATIF,
PSYCHOLOGIE ET
CULTUREL

SOUS-FAMILLE :
PSYCHOLOGIE

CODE MÉTIER :
10P10

DÉFINITION : Concevoir, élaborer et mettre en œuvre des actions préventives, curatives et de recherche à travers une démarche professionnelle propre prenant en compte les rapports réciproques entre la vie psychique et les comportements individuels et collectifs, afin de promouvoir l'autonomie de la personnalité.

AUTRES APPELLATIONS : Psychologue hospitalier

PRÉREQUIS RÉGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE MÉTIER : Licence de psychologie + Master 2 ou DESS de psychologie (clinique, psychopathologie, enfance/adolescence, gérontologie...)

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES EN RÉGION

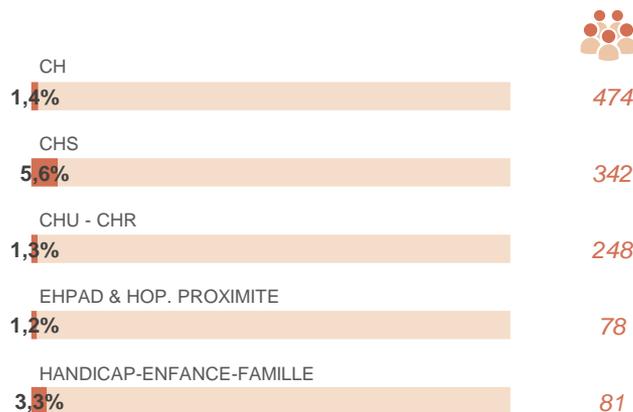
1 223
AGENTS

EXERCENT CE
MÉTIER DANS LA
RÉGION SOIT

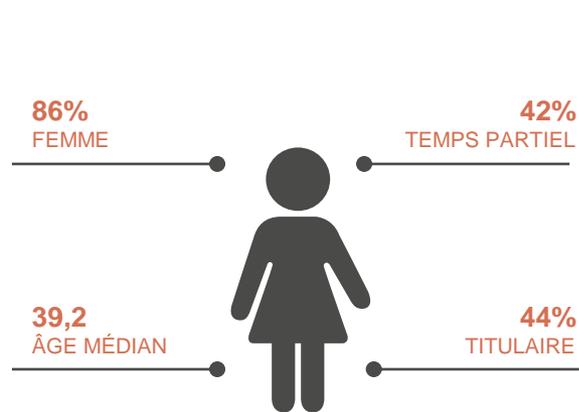
1,8%

DES EFFECTIFS AU
31 DÉCEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

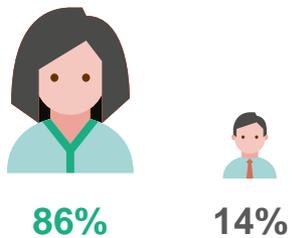


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



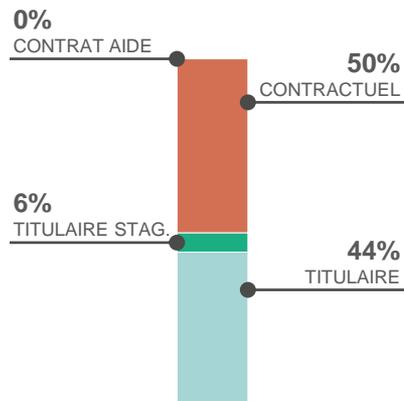
FOCUS MÉTIER 'PSYCHOLOGUE' (2/2)

SEXE DES AGENTS



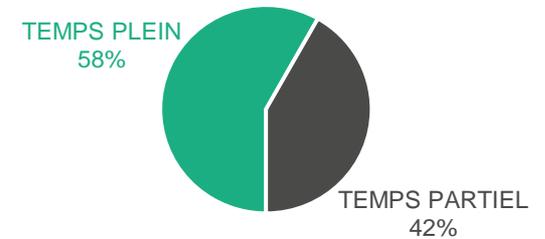
Rappel répartition FPH PACA
Femmes 79% / Hommes 21%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels
FPH en région 21%

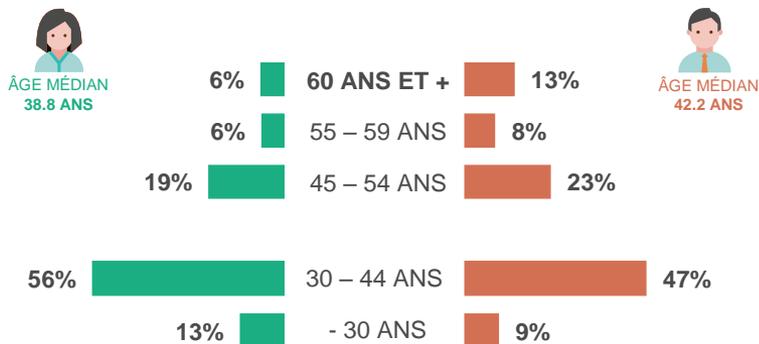
TEMPS PLEIN / PARTIEL



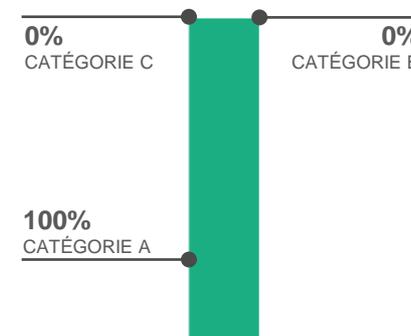
Rappel taux temps partiel FPH
en région 18%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 39,2 ans / Rappel FPH en région : 43,0 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



FOCUS MÉTIER 'TECHNICIEN(NE) DE LABORATOIRE MÉDICAL' (1/2)

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
SOINS MÉDICO-TECHNIQUES

CODE MÉTIER :
05L10

DÉFINITION : Mettre en œuvre les technologies nécessaires à l'obtention des résultats des examens de biologie médicale et d'anatomie et cytologie pathologiques à visée de prévention, de dépistage, de diagnostic et de suivi thérapeutique. Réaliser des prélèvements sanguins, veineux et capillaires.

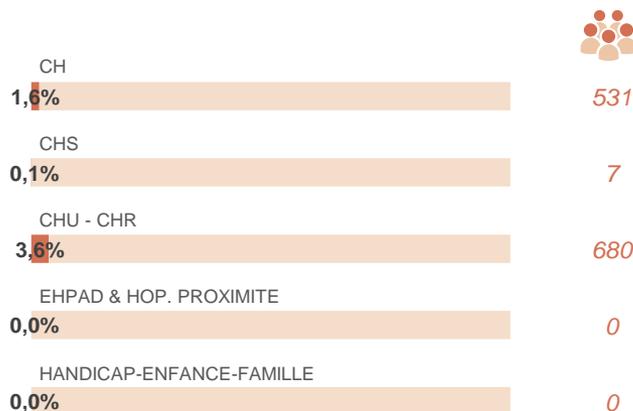
AUTRES APPELLATIONS :
Technicien(ne) de laboratoire
Technicien(ne) d'analyse biologique
Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale
Laborantin(e)

PRÉREQUIS RÉGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE MÉTIER :
Certificat de capacité à effectuer des prélèvements sanguins
AFGSU 1er et deuxième niveau

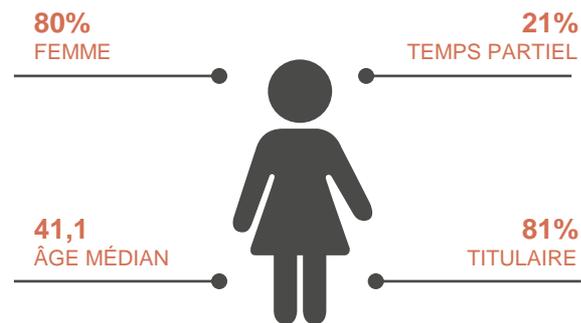
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES EN RÉGION

1 218 AGENTS
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT **1,8%** DES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

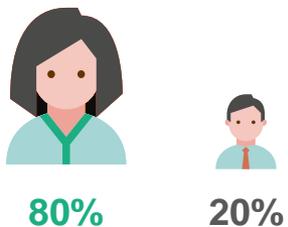


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



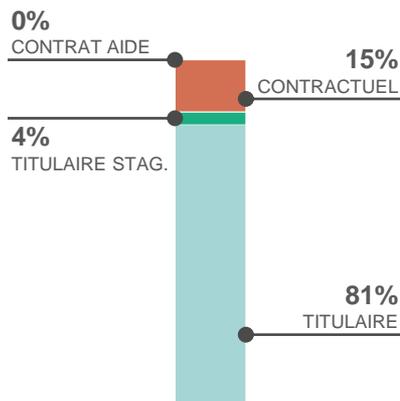
FOCUS MÉTIER 'TECHNICIEN(NE) DE LABORATOIRE MÉDICAL' (2/2)

SEXE DES AGENTS



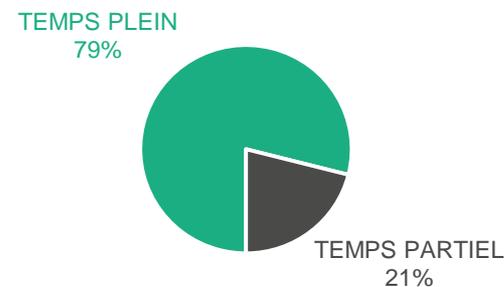
Rappel répartition FPH PACA
Femmes 79% / Hommes 21%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels
FPH en région 21%

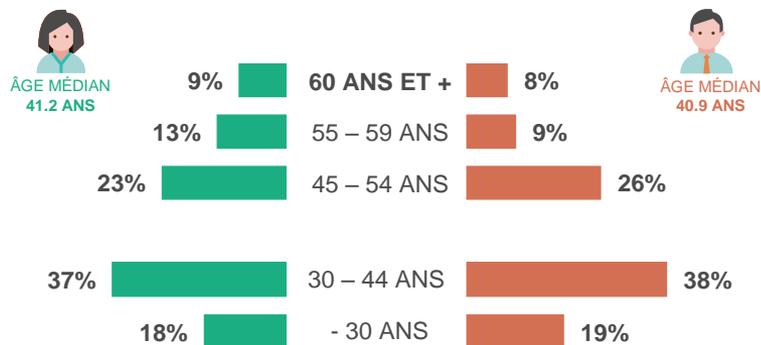
TEMPS PLEIN / PARTIEL



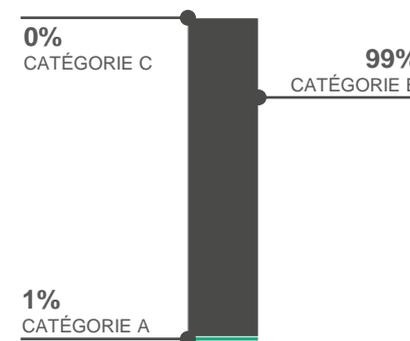
Rappel taux temps partiel FPH
en région 18%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 41,1 ans / Rappel FPH en région : 43,0 ans



CATÉGORIE D'EMPLOI



FOCUS MÉTIER 'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE' (1/2)

FAMILLE :
SOINS

SOUS-FAMILLE :
ASSISTANCE AUX SOINS

CODE MÉTIER :
05R50

DÉFINITION : Dispenser, en collaboration avec l'infirmier, des soins d'hygiène, de confort et de prévention pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de l'enfant. Réaliser des activités d'éveil et d'éducation.

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES EN RÉGION

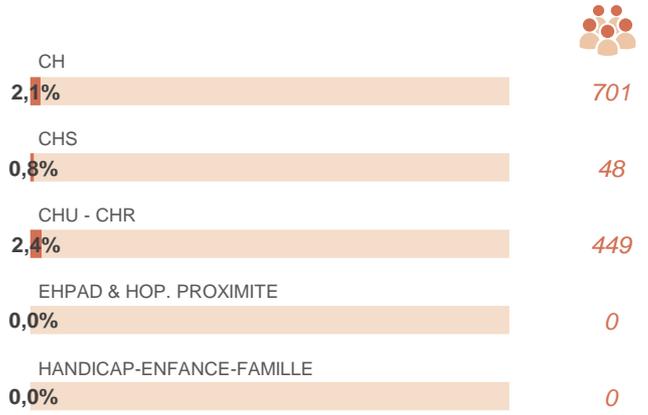
1 198 AGENTS

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

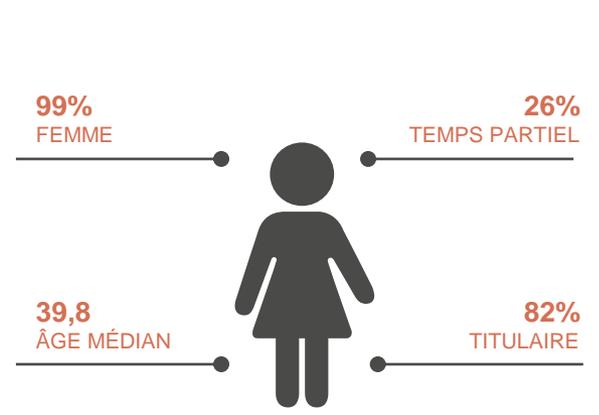
1,8%

DES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2019

POIDS ET EFFECTIFS (PP) PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

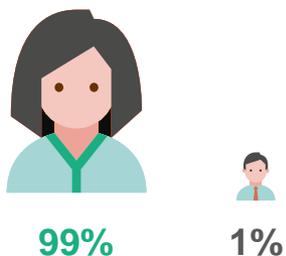


PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



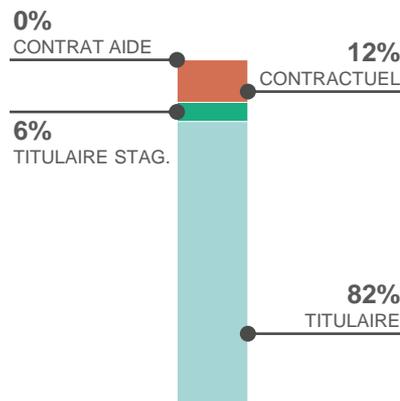
FOCUS MÉTIER 'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE' (2/2)

SEXE DES AGENTS



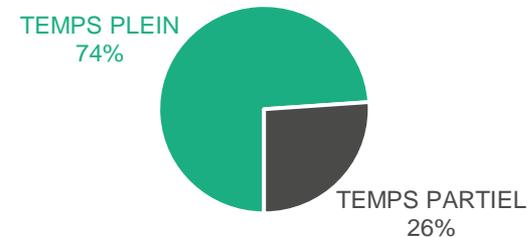
Rappel répartition FPH PACA
Femmes 79% / Hommes 21%

STATUT DES AGENTS



Rappel taux de contractuels
FPH en région 21%

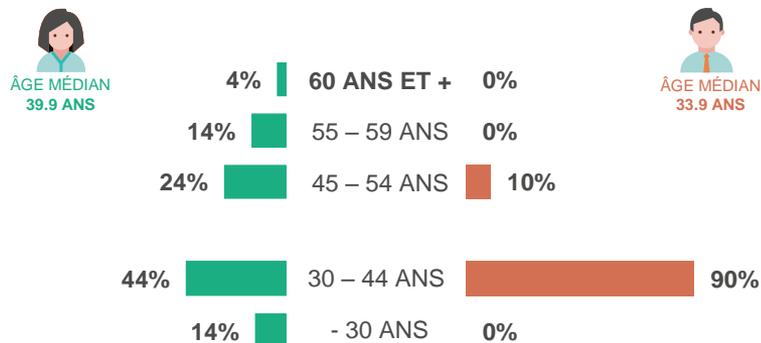
TEMPS PLEIN / PARTIEL



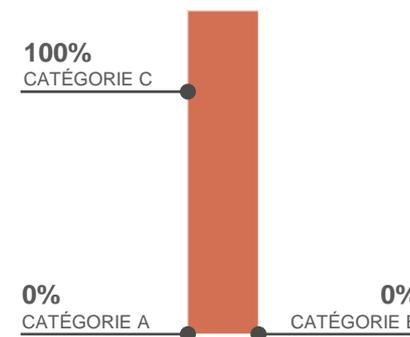
Rappel taux temps partiel FPH
en région 18%

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 39,8 ans / Rappel FPH en région : 43,0 ans



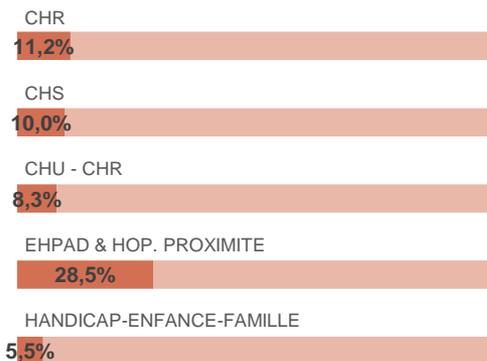
CATÉGORIE D'EMPLOI



LES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS QUALIFIÉS (GRADE ASHQ)

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

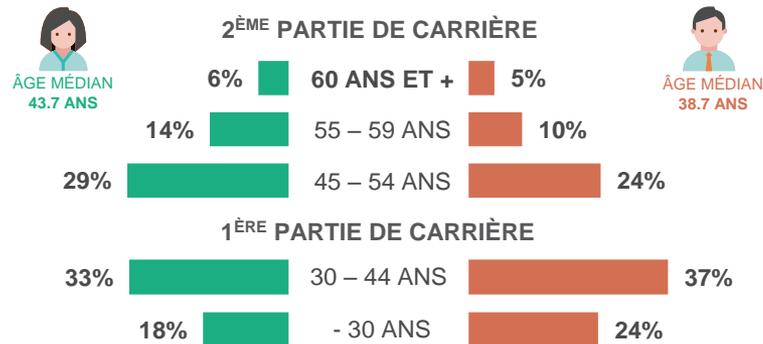
12%
DES AGENTS



Définition : les agents positionnés sur un grade d'agent des services hospitaliers qualifié

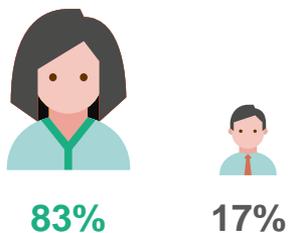
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : 42.9 ans / Rappel FPH PACA : 43.0 ans



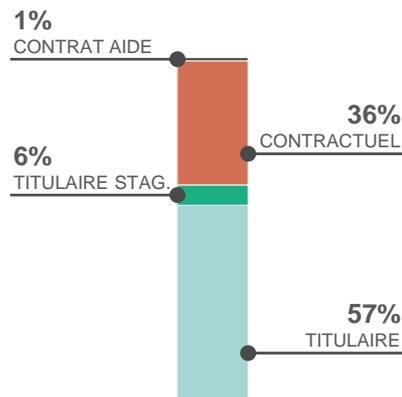
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



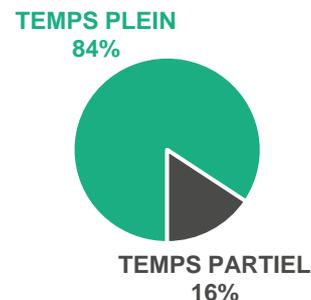
Rappel répartition FPH en PACA
Femme 79% / Homme 21%

STATUT DES AGENTS



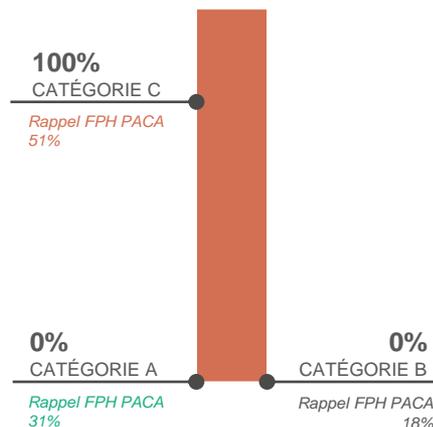
Rappel taux de contractuels FPH en PACA 21%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en PACA 18%

CATÉGORIE D'EMPLOI



TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES 'ASHQ'

FAMILLES DE MÉTIERS

EN PACA PLUS DE

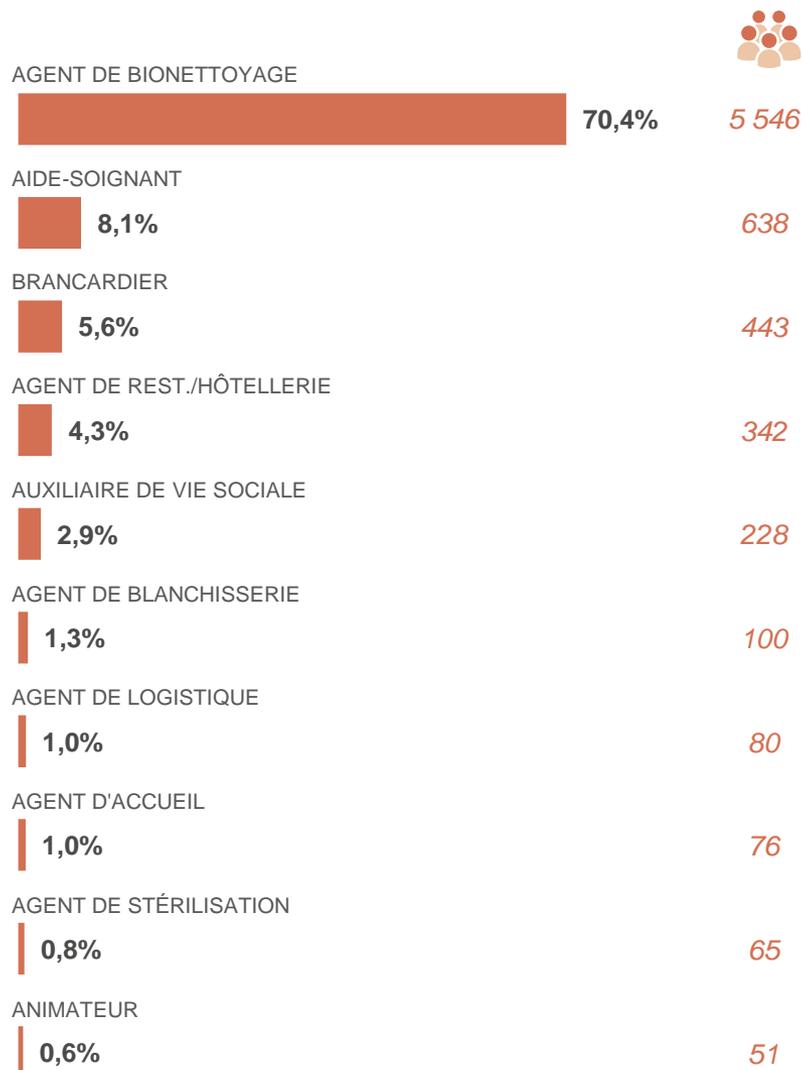
7 875
AGENTS

ONT UN GRADE D'ASHQ



- 1 **SOINS** 59%
- 2 **QHSE** 11%
- 3 **ACHAT ET LOGISTIQUE** 7%
- 4 **SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL** 7%
- 5 **MANAGEMENT** 7%
- 6 **GESTION DE L'INFORMATION** 6%
- 7 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE** 2%
- 8 **SYSTÈMES D'INFORMATION** 1%
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE** <1%

TOP 10 DES MÉTIERS



LES MÉTIERS DES SOINS (1/2)

	Effectifs	ETP
APPAREILLAGE DE PERSONNES	12	7
Audioprothésiste	5	1
Epithésiste	-	-
Oculariste	2	2
Orthopédiste-orthésiste	-	-
Orthoprothésiste	-	-
Podo-orthésiste	-	-
Prothésiste dentaire	5	5
Opticien lunetier	-	-

ASSISTANCE AUX SOINS	15 954	15 206
Aide-soignant(e)	13 632	12 999
Socio-esthéticien(ne)	29	23
Brancardier(ère)	718	708
Assistant(e) dentaire	23	22
Auxiliaire de puériculture	1 198	1 108
Agent de service mortuaire	70	70
Responsable de service mortuaire	3	3
Encadrant(e) transport sanitaire	15	15
Ambulancier(ère)	266	258

	Effectifs	ETP
CONSEIL AUX PERSONNES	11	8
Conseiller en génétique	2	2
Conseiller conjugal	9	6

COORDINATION EN SANTÉ	54	50
Coordinateur de parcours en santé	41	38
Coordinateur de prélèvement ou de transplantation d'organe	11	11
Gestionnaire de lit	2	2

FORMATION ET INGÉNIERIE DE LA FORMATION AUX SOINS	348	337
Formateur des professionnels de santé	348	337

LES MÉTIERS DES SOINS (2/2)

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT DES ORGANISATIONS DES SOINS	1 585	1 504
Cadre soignant de pôle	270	246
Encadrant d'unité de soins et d'activités paramédicales	1 315	1 259

	Effectifs	ETP
SAGE-FEMME	775	687
Sage-femme	775	687

	Effectifs	ETP
SOINS DE RÉÉDUCATION	1 275	1 004
Diététicien	275	235
Orthophoniste	144	90
Masseur Kinésithérapeute	422	358
Orthoptiste	37	27
Pédicure podologue	17	7
Ergothérapeute	152	123
Psychomotricien	227	163

	Effectifs	ETP
SOINS INFIRMIERS	16 778	15 592
Infirmier en soins généraux	14 411	13 360
Infirmier de bloc opératoire	830	794
Infirmier en anesthésie-réanimation	678	644
Infirmier puériculteur	852	786
Infirmier perfusionniste	7	7

	Effectifs	ETP
SOINS MÉDICO-TECHNIQUES	3 050	2 883
Technicien de laboratoire médical	1 218	1 157
Préparateur en pharmacie hospitalière	627	576
Manipulateur en électroradiologie médicale	1 107	1 056
Physicien médical	22	21
Dosimétriste	6	6
Ingénieur en biologie médicale	65	62
Bio informaticien	5	4

LES MÉTIERS DU SOCIAL ET DE L'ÉDUCATIF

	Effectifs	ETP
ASSISTANCE À LA MISE EN ŒUVRE DE PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS	862	813
Aide médico psychologique	461	440
Assistant familial	11	10
Accueillant familial	72	72
Surveillant de nuit	66	63
Auxiliaire de vie sociale	250	226
Assistant maternel	1	1

CONCEPTION ET DÉVELOPPEMENT DE PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS	1 839	1 680
Educateur spécialisé	591	545
Educateur jeunes enfants	98	86
Educateur technique spécialisé	146	139
Assistant social	592	516
Conseiller en économie sociale et familiale	33	30
Mandataire judiciaire à la protection des majeurs	22	19
Moniteur-éducateur	307	295
Educateur sportif	50	50

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT SOCIO-ÉDUCATIF	142	137
Responsable socio-éducatif	70	66
Encadrant socio-éducatif	59	58
Responsable de crèche	14	13

PSYCHOLOGIE	1 223	941
Psychologue	1 223	941

SOCIOCULTUREL, LOISIRS ET CULTUREL	324	281
Ministre du culte	45	27
Animateur	279	254

RECHERCHE CLINIQUE

	Effectifs	ETP
CONCEPTION, GESTION ET ANALYSE DES DONNÉES	19	18
Biostatisticien	8	8
Gestionnaire de données biomédicales	11	10
COORDINATION, ORGANISATION ET SURVEILLANCE	99	94
Assistant de recherche clinique	62	59
Chef de projets de recherche clinique	37	35

	Effectifs	ETP
INVESTIGATION	216	202
Technicien d'études cliniques	155	145
Coordinateur d'études cliniques	16	15
Ingénieur de recherche hospitalier	25	24
Ingénieur d'études hospitalier	19	18

LES MÉTIERS DE L'INGÉNIERIE, DE LA MAINTENANCE TECHNIQUE (1/2)

	Effectifs	ETP
ESPACES VERTS	64	58
Encadrant espaces verts	3	3
Agent d'entretien des espaces verts	61	55

EXPLOITATION, INSTALLATION / MAINTENANCE – MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET SANITAIRES	157	154
Encadrant installations et maintenance équipements sanitaires, thermiques	26	26
Monteur en installations et maintenance des install. sanitaires et thermiques	131	128

INGÉNIERIE ET MAINTENANCE BIOMÉDICALE	183	178
Conseiller en ingénierie biomédicale	15	15
Encadrant maintenance biomédicale	12	12
Technicien biomédical	156	151

	Effectifs	ETP
INGÉNIERIE ET REALISATION TOUS CORPS D'ETAT (TCE)	62	60
Conducteur d'opérations tous corps d'état TCE	23	22
Conducteur de travaux tous corps d'état TCE	22	22
Dessinateur-projeteur	17	15

INSTALLATION ET MAINTENANCE, MATÉRIELS ET SYSTÈMES ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES ET AUTOMATIQUES	253	250
Encadrant maintenance électrique et automatismes	27	27
Electromécanicien de maintenance	24	24
Electricien de maintenance	203	199

LES MÉTIERS DE L'INGÉNIERIE, DE LA MAINTENANCE TECHNIQUE (2/2)

	Effectifs	ETP
MAINTENANCE CLOS ET COUVERTS ET AMÉNAGEMENTS INTÉRIEURS	569	548
Maçon	12	12
Encadrant maintenance Corps d'Etat secondaires	33	32
Agent de maintenance générale des bâtiments	452	434
Menuisier-Agenceur	26	26
Métallier-serrurier	17	17
Peintre en bâtiment	28	28

MAINTENANCE DES MATÉRIELS ET DES ÉQUIPEMENTS MÉCANIQUES	18	18
Encadrant de maintenance des équipements et matériels mécaniques	3	3
Mécanicien de maintenance	15	15

	Effectifs	ETP
MANAGEMENT, INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE	88	85
Responsable des travaux	13	12
Responsable des services biomédicaux	11	11
Responsable de la maintenance tous corps d'état	63	62

LES MÉTIERS DES ACHATS ET DE LA LOGISTIQUE

	Effectifs	ETP
ACHAT	121	116
Responsable des achats	35	34
Acheteur	44	42
Gestionnaire des marchés publics	25	22
Responsable des marchés publics	17	17

	Effectifs	ETP
BLANCHISSERIE-LINGE	608	578
Responsable blanchisserie	19	18
Agent de blanchisserie	510	483
Lingère, couturière	57	56
Encadrant de production blanchisserie	21	21

	Effectifs	ETP
LOGISTIQUE GÉNÉRALE	1 406	1 352
Responsable logistique	48	46
Gestionnaire de stocks	171	165
Agent de logistique	1 082	1 038
Encadrant logistique	106	103

	Effectifs	ETP
RESTAURATION - HÔTELLERIE	2 363	2 250
Encadrant production culinaire / alimentaire	120	117
Cuisinier	720	701
Agent de restauration et/ou d'hôtellerie	1 326	1 242
Conseiller hôtelier	5	5
Maître de maison	139	134
Responsable restauration	31	30
Responsable hôtelier	22	21

LES MÉTIERS DE LA QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT

	Effectifs	ETP
HYGIÈNE	6 953	6 491
Hygiéniste	42	38
Encadrant bionettoyage	42	39
Agent de bionettoyage	6 498	6 051
Encadrant de stérilisation	11	9
Agent de stérilisation	342	337
Bio hygiéniste	17	17
QUALITÉ / PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES	133	124
Coordinateur qualité / gestion des risques	96	92
Animateur qualité / gestion des risques	29	26
Chargé des relations avec les usagers	8	7

	Effectifs	ETP
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TAVAIL ET ENVIRONNEMENT	13	12
Conseiller en prévention des risques professionnels	9	8
Conseiller environnement et développement durable	4	4
SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS	486	479
Encadrant de la sécurité des personnes et des biens	12	11
Agent de sécurité incendie	287	285
Encadrant sécurité incendie	67	66
Agent de prévention et de sécurité des personnes et des biens	99	97
Responsable de la sécurité	22	21

LES MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION

	Effectifs	ETP
CONCEPTION ET INTÉGRATION DES APPLICATIONS	168	155
Chargé des applications informatiques	86	78
Chef de projet informatique	82	77

	Effectifs	ETP
SUPPORT ET EXPLOITATION	217	209
Intervenant / support informatique utilisateurs	156	150
Exploitant technique	61	58

	Effectifs	ETP
EXPERTISE SYSTÈMES D'INFORMATION	47	44
Architecte / Urbaniste du SI	18	17
Expert technique (réseau, système, BDD,...)	22	20
Responsable de sécurité des systèmes d'information	7	6

LES MÉTIERS DE LA GESTION DE L'INFORMATION

	Effectifs	ETP
ACCUEIL ET ORIENTATION DES PERSONNES	832	786
Encadrant Accueil - Standard	23	23
Agent d'accueil	610	571
Assistant de régulation médicale	200	192
ARCHIVAGE ET DOCUMENTATION	168	163
Encadrant archives	13	13
Archiviste	137	134
Documentaliste	15	13
Encadrant documentaliste	-	-
Responsable archives	2	2
Bibliothécaire	1	1

	Effectifs	ETP
GESTION MÉDICO ADMINISTRATIVE ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION MÉDICALE	3 106	2 909
Encadrant de département d'information médicale	4	4
Secrétaire médical	2 891	2 706
Encadrant des secrétariats médicaux	50	49
Technicien d'information médicale	143	132
Analyste des données d'activités hospitalières	9	8
Statisticien	10	10

LES MÉTIERS DU MANAGEMENT (1/2)

	Effectifs	ETP
COMMUNICATION	43	40
Chargé de communication	25	22
Webmestre éditorial	3	3
Technicien communication multimédia	15	15
CONTRÔLE ET ORGANISATION	122	119
Contrôleur de gestion	58	56
Conseiller en organisation	35	34
Gestionnaire de données	30	29
DROIT ET JURIDIQUE	19	18
Conseiller juridique	17	16
Chargé de valorisation de la recherche	2	2

	Effectifs	ETP
FINANCES, COMPTABILITÉ	768	736
Chargé de la trésorerie et de la dette	3	3
Responsable budgétaire et financier	106	102
Gestionnaire admissions frais de séjour traitement externe	494	472
Gestionnaire comptable et achat	119	115
Gestionnaire finances	46	44
GESTION ET ADMINISTRATION	2 457	2 286
Agent de gestion administrative	1 921	1 783
Secrétaire	394	372
Cadre administratif de pôle	142	131

LES MÉTIERS DU MANAGEMENT (2/2)

MANAGEMENT STRATÉGIQUE	Effectifs	ETP
	371	348
Directeur de la logistique et des achats	21	20
Directeur des affaires générales	36	33
Directeur des soins en établissement	47	44
Directeur des finances	17	16
Directeur des soins en institut de formation (aux métiers de la santé)	13	13
Directeur des ressources humaines	34	32
Directeur de la qualité (et de la gestion des risques)	5	4
Directeur des investissements et de la maintenance	12	11
Directeur des affaires médicales (et de la recherche)	9	9
Directeur des systèmes d'information	15	15
Directeur de la communication et des relations avec les usagers	5	3
Directeur d'établissement de santé - chef d'établissement	67	61
Directeur de site / pôle / projets	11	11
Directeur d'établissement social et médico-social - chef d'établissement	78	75

RESSOURCES HUMAINES	Effectifs	ETP
	632	589
Responsable des ressources humaines	89	86
Chargé de la formation continue	45	42
Chargé du développement des ressources humaines	25	18
Chargé des relations sociales	1	1
Gestionnaire des ressources humaines	394	369
Encadrant gestion des ressources humaines	77	73

LES MÉTIERS NON REPRÉSENTÉS EN RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Orthopédiste-orthésiste
Orthoprothésiste
Podo-orthésiste
Epithésiste
Encadrant documentaliste

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

DIRECTEURS

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

CADRES DE POLE

CADRE ADMINISTRATIF(VE) DE PÔLE
CADRE SOIGNANT DE PÔLE

RESPONSABLES

RESPONSABLE BLANCHISSERIE
RESPONSABLE BUDGÉTAIRE ET FINANCIER
RESPONSABLE DE CRÈCHE
RESPONSABLE DE LA MAINTENANCE TOUS CORPS D'ÉTAT
RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ
RESPONSABLE DE SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION
RESPONSABLE DES ACHATS
RESPONSABLE DES MARCHÉS PUBLICS
RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES
RESPONSABLE DES SERVICES BIOMÉDICAUX

RESPONSABLES (suite)

RESPONSABLE DES TRAVAUX
RESPONSABLE HÔTELIER(ÈRE)
RESPONSABLE LOGISTIQUE
RESPONSABLE RESTAURATION
RESPONSABLE SOCIO-ÉDUCATIF

ENCADRANTS

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

PÉRIMÈTRE ET PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES

LE PERIMETRE DE REFERENCE

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

La population recensée sera ainsi constituée de tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière dont les établissements étaient employeurs au 31 décembre 2019, quel que soit leur temps de travail.

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

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

PÉRIMÈTRE ET PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES

LES NOMENCLATURES DE REFERENCE

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

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

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

PÉRIMÈTRE ET PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES

LES PRINCIPES D'AFFECTATION DES METIERS

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

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

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

Anfh