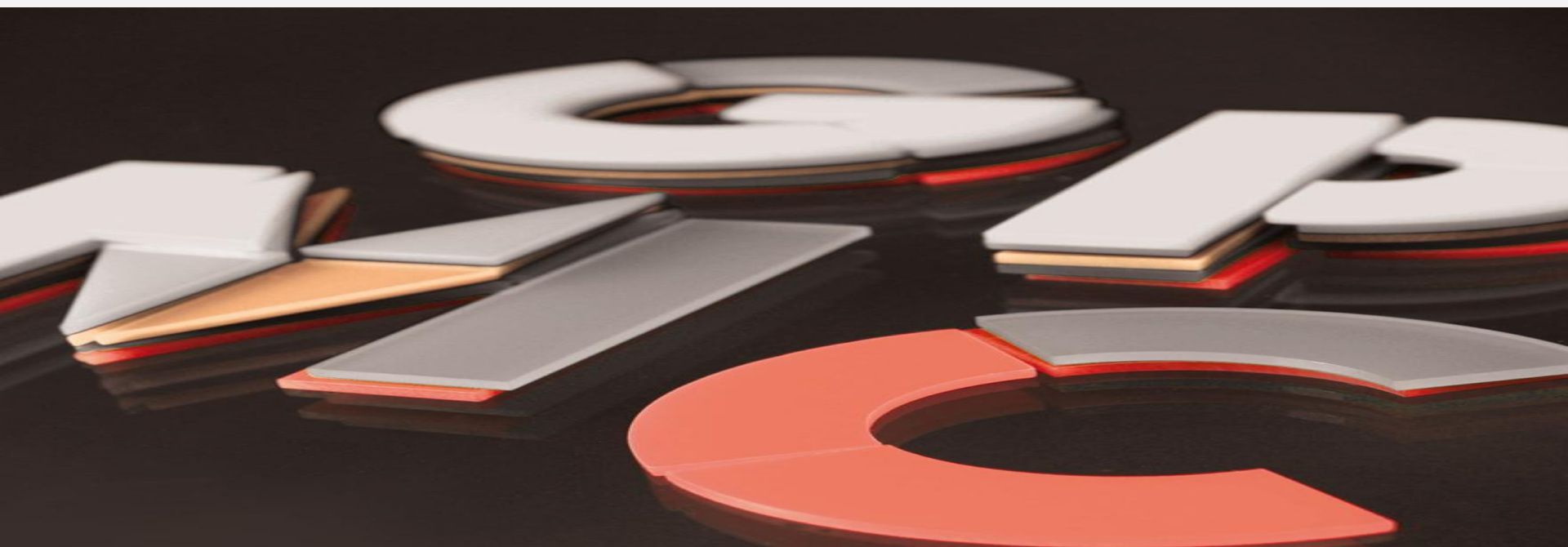


LES MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION CENTRE : PANORAMA ET ANALYSE PROSPECTIVE



SOMMAIRE

Préambule	p.3
1. Eléments contextuels	p.4
2. La FPH en région Centre	p.20
3. Panorama des métiers de la FPH en région Centre	p.36
4. Les problématiques métiers vues par les établissements de la région	p.122
5. Quels enjeux et quelles pistes d'action pour demain ?	p.141

PRÉAMBULE

- ✓ Depuis début 2011, un dispositif régional d'accompagnement sur la GPMC, cofinancé par des fonds européens et des fonds régionaux de l'ANFH, est proposé aux établissements adhérents.
- ✓ Dans la continuité de ce projet, le Conseil Régional de Gestion de l'ANFH s'est engagé, le 26 mars dernier, dans la réalisation d'une cartographie régionale des métiers. Ce projet bénéficie de cofinancements ANFH (siège et région) et de Fonds européens disponibles en 2013. La réalisation de cartographies régionales s'inscrit dans le projet stratégique 2012-2015 de l'ANFH nationale.
- ✓ Dans ce cadre, le groupement OpinionWay-Geste a été mandaté par l'ANFH pour accompagner les Délégations dans le pilotage et la réalisation des cartographies métiers à l'échelle de la région.
- ✓ **Ce document présente le panorama de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) et des métiers de la FPH personnels non médicaux en région Centre.**



1

Eléments contextuels

α . Les contexte et les objectifs de la démarche

CONTEXTE DE LA DÉMARCHE (1/2)

A l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, les coopérations s'organisent, de nouveaux métiers apparaissent, d'autres nécessitent de nouvelles compétences, il est indispensable de disposer d'instruments de pilotage. La GPMC est cet outil qui permet à la fois de développer une gestion dynamique et préventive des ressources humaines et de construire une démarche prospective et stratégique en phase avec le projet d'établissement.

Dans ce cadre, l'ANFH Centre a mis en place un dispositif d'accompagnement des établissements au déploiement de la GPMC. Ainsi, depuis 2010 l'ANFH Centre propose à ses établissements adhérents 2 types d'accompagnement pour la définition et la mise en œuvre d'une démarche de GPMC :

- ❖ **Pour les Centres Hospitaliers (CH) : un accompagnement individualisé,**
- ❖ **Pour les autres établissements (EPHAD notamment) : un accompagnement collectif.**

Trois prestataires ont été retenus par l'ANFH Centre pour mener cet accompagnement : Capitan, Grand Angle, Didaction Conseil.

A mi-avril 2013, 53 établissements sur les 145 établissements de la région se sont engagés dans une démarche de GPMC (intégrant pour partie une cartographie des métiers), soit un taux de couverture de 36 % des établissements et 73% des agents de la région.

CONTEXTE DE LA DÉMARCHE (2/2)

Dans le prolongement de ce dispositif d'accompagnement, l'ANFH Centre a lancé en juin 2013 un projet de réalisation d'une cartographie régionale des métiers visant à consolider et analyser les données métiers au niveau régional, dans le cadre d'une étude permettant notamment :

- ❖ D'avoir une photographie des métiers de la région à instant t,
- ❖ D'identifier les métiers en tension ou émergents,
- ❖ D'identifier les besoins en formation initiale et continue,
- ❖ Pour, au final, avoir une vision claire et prospective de la Fonction Publique Hospitalière à l'échelle de la région, des territoires de santé (départements) et des différents types d'établissements (Centres Hospitaliers, EHPAD et établissements relevant du secteur Handicap & Enfance-Famille).

OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

A l'échelle des adhérents, les résultats permettront de :

- ❖ *Produire une cartographie des métiers avec une restitution permettant le positionnement des adhérents sur leur territoire ou au sein de leur catégorie*
- ❖ *Produire des indicateurs RH permettant d'alimenter les outils de pilotage interne*

A l'échelle régionale, les résultats permettront de :

- ❖ *Disposer de données quantitatives sur les métiers dans la région, par territoire de santé et par catégorie d'établissements.*
- ❖ *Disposer d'une analyse qualitative sur les problématiques de certains métiers et les tendances et évolutions pressenties (métiers en tension, difficultés de recrutement...).*
- ❖ *Identifier les besoins en compétences des établissements*

Avec cette cartographie, les instances régionales de l'ANFH pourront ainsi :

- ❖ *Adapter la politique de prise en charge des études promotionnelles sur les fonds mutualisés au regard des besoins identifiés dans les établissements*
- ❖ *Construire des parcours de formation métiers financés sur les fonds mutualisés régionaux en lien étroit avec les problématiques d'évolution des métiers*
- ❖ *Être force de proposition auprès des partenaires régionaux pour mettre en place des actions collectives adaptées à la FPH*

β.

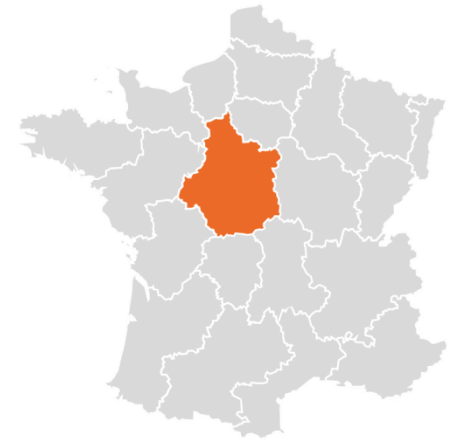
Le contexte régional

LA RÉGION CENTRE EN QUELQUES MOTS

En résumé...

Quatrième région par sa superficie, le Centre s'étend sur 39 151 km². Avec 2,56 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2013, soit 4,1 % de la population métropolitaine, la région se situe au 10^e rang national.

Sa particularité réside dans un profond déséquilibre Nord Sud qui oppose un Nord fortement polarisé par Paris avec un axe ligérien concentrant population, activités économiques et services de haut niveau et Sud en déclin démographique et économique.



Une forte influence de l'Île-de-France dans les échanges migratoires et l'économie

Les flux migratoires sont particulièrement élevés et dominés par les échanges avec l'Île-de-France. Le solde migratoire est positif à tous les âges excepté pour les jeunes de 18 à 24 ans, nombreux à quitter la région pour finir leurs études ou accéder à un premier emploi.

La partie nord de la région, contiguë à l'Île-de-France, bénéficie de l'influence économique de cette dernière, avec laquelle elle entretient de nombreux flux migratoires pendulaires. Son économie, traditionnellement spécialisée dans les activités agricoles et industrielles, présente un secteur tertiaire légèrement sous-représenté, notamment dans le sud régional.

Source : Insee, Présentation de la région Centre, mise à jour septembre 2013 / ARS, Contexte régional

LE PROJET RÉGIONAL DE SANTÉ (1/4)



La définition de 6 territoires de santé

La loi HPST dispose que « l'ARS définit les territoires de santé pertinents pour les activités de santé publique, de soins et d'équipement des établissements de santé, de prise en charge et d'accompagnement médico-social ainsi que pour l'accès aux soins de premier recours. »

En préalable aux travaux du PRS, l'ARS du Centre a retenu les 6 départements comme territoires de santé.

I / Le diagnostic partagé concernant l'offre de santé

II / Le Plan stratégique régional de santé (PSRS)

LE PROJET RÉGIONAL DE SANTÉ (2/4)



I / Le diagnostic partagé concernant l'offre de santé

- ❖ **Une démographie des professionnels de santé préoccupantes** : notamment s'agissant de la filière médicale dont le renouvellement à moyen terme ne semble pas assuré
- ❖ **Des perspectives offertes par le développement de nouveaux systèmes d'information en santé** : télémédecine, télésurveillance, dossier médical personnel, etc.
- ❖ **Une offre de soins hospitalière largement structurée et graduée** : répartition géographique des structures « harmonieuse », gradation des plateaux techniques, développement des alternatives à l'hospitalisation et développement des coopérations entre établissements
- ❖ **Une offre de prévention et de promotion de la santé multiple mais confrontée à une nécessité de réorganisation et de coordination** : les acteurs et les promoteurs en région Centre ne sont pas toujours répartis de manière uniforme sur l'ensemble des territoires
- ❖ **Une offre médico-sociale en faveur des personnes âgées et handicapées à aborder dans une dimension de proximité et de complémentarité entre tous les acteurs d'une même filière** : on note ici également des disparités importantes entre les différents départements, mais aussi en fonction des types de populations et de handicaps rencontrés
- ❖ **Des enjeux de développement en termes de qualité, d'accessibilité et d'efficience** qui se posent à tous les acteurs de la santé, dans un contexte économique restreint

Source : *Projet régional de santé en région Centre 2012-2016, ARS Centre*

LE PROJET RÉGIONAL DE SANTÉ (3/4)



II / Le Plan stratégique régional de santé (PSRS)

Les trois axes structurants de la politique de l'ARS :



Source : *Projet régional de santé en région Centre 2012-2016, ARS Centre*

LE CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES DU CONSEIL RÉGIONAL



« Bâtissons ensemble une région apprenante »

« *Bâtir ensemble une région apprenante* », voici une ambition forte qui s'inscrit dans la responsabilité partagée du champ de l'orientation et de la formation tout au long de la vie.

Avec ce message, les signataires s'accordent à promouvoir et construire une région où la formation devient un réflexe et une ressource pour chacun. Leur engagement se concrétise dans l'adoption d'un plan d'actions qui doit être mis en œuvre, suivi et évalué d'ici à 2014.

I / Le diagnostic pour le territoire régional

II / La stratégie régionale « Bâtissons ensemble une région apprenante »

LE CPRDFP DU CONSEIL RÉGIONAL – DIAGNOSTIC POUR LE TERRITOIRE RÉGIONAL

I / Le diagnostic pour le territoire régional (1/2)

- ❖ **D'ici 2040, la croissance démographique régionale devrait être dynamique et la population de plus en plus âgée**
- ❖ **La problématique des mutations économiques est incontournable, pour territoire où l'industrie et l'agriculture ont une place importante et reconnue**
- ❖ **La crise a eu un impact sur l'emploi mais le chômage en région Centre reste inférieur aux taux national**
- ❖ **Un habitant sur cinq est en formation initiale**
- ❖ **Le niveau de qualification et la réussite aux examens ont progressé**
- ❖ **L'identification des décrocheurs et leur accompagnement se sont renforcés**

Source : CPRDFP 2011—2014, Conseil régional du Centre

LE CPRDFP DU CONSEIL RÉGIONAL – DIAGNOSTIC POUR LE TERRITOIRE RÉGIONAL

I / Le diagnostic pour le territoire régional (2/2)

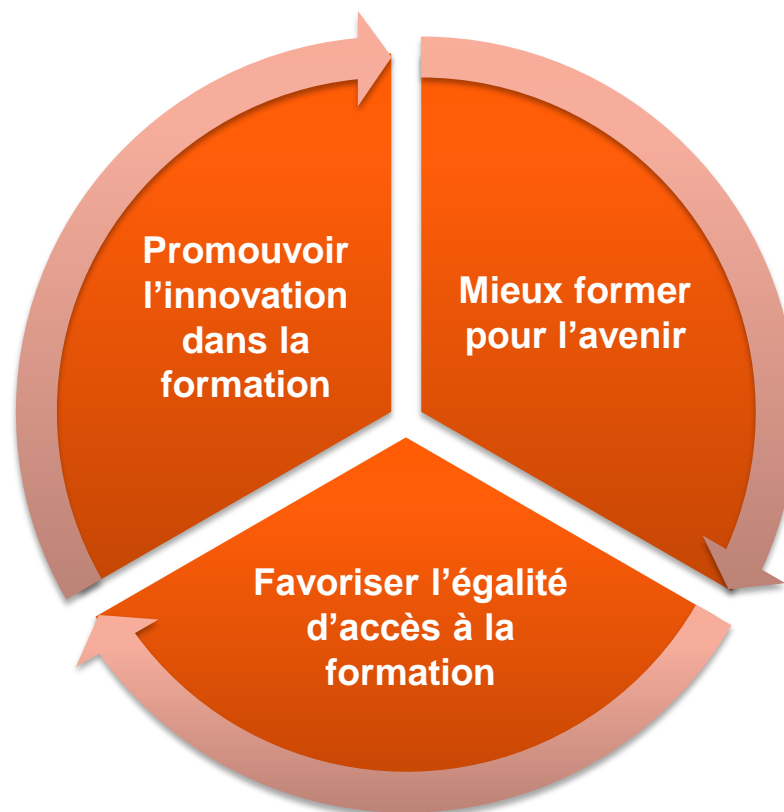
- ❖ **Un appareil de formation supérieure et de recherche diversifié**
- ❖ **La poursuite d'études supérieures est moins importante et plus courte qu'au niveau moyen national**
- ❖ **Le nombre de salariés bénéficiaires de la formation continue est en hausse, les outils de la professionnalisation sont davantage mobilisés**
- ❖ **La participation des entreprises à la formation continue est en retrait et de manière générale les inégalités d'accès persistent**
- ❖ **L'alternance a du succès et se traduit par une meilleure insertion professionnelle**
- ❖ **Une forte progression de l'insertion professionnelle des lycéens et des apprentis**
- ❖ **Les parcours et les chances d'insertion demeurent inégaux selon le genre**

Source : CPRDFP 2011—2014, Conseil régional du Centre

LE CPRDFP DU CONSEIL RÉGIONAL – LES STRATÉGIES DE BASE (1/2)

II / La stratégie régionale « Bâtissons ensemble une région apprenante »

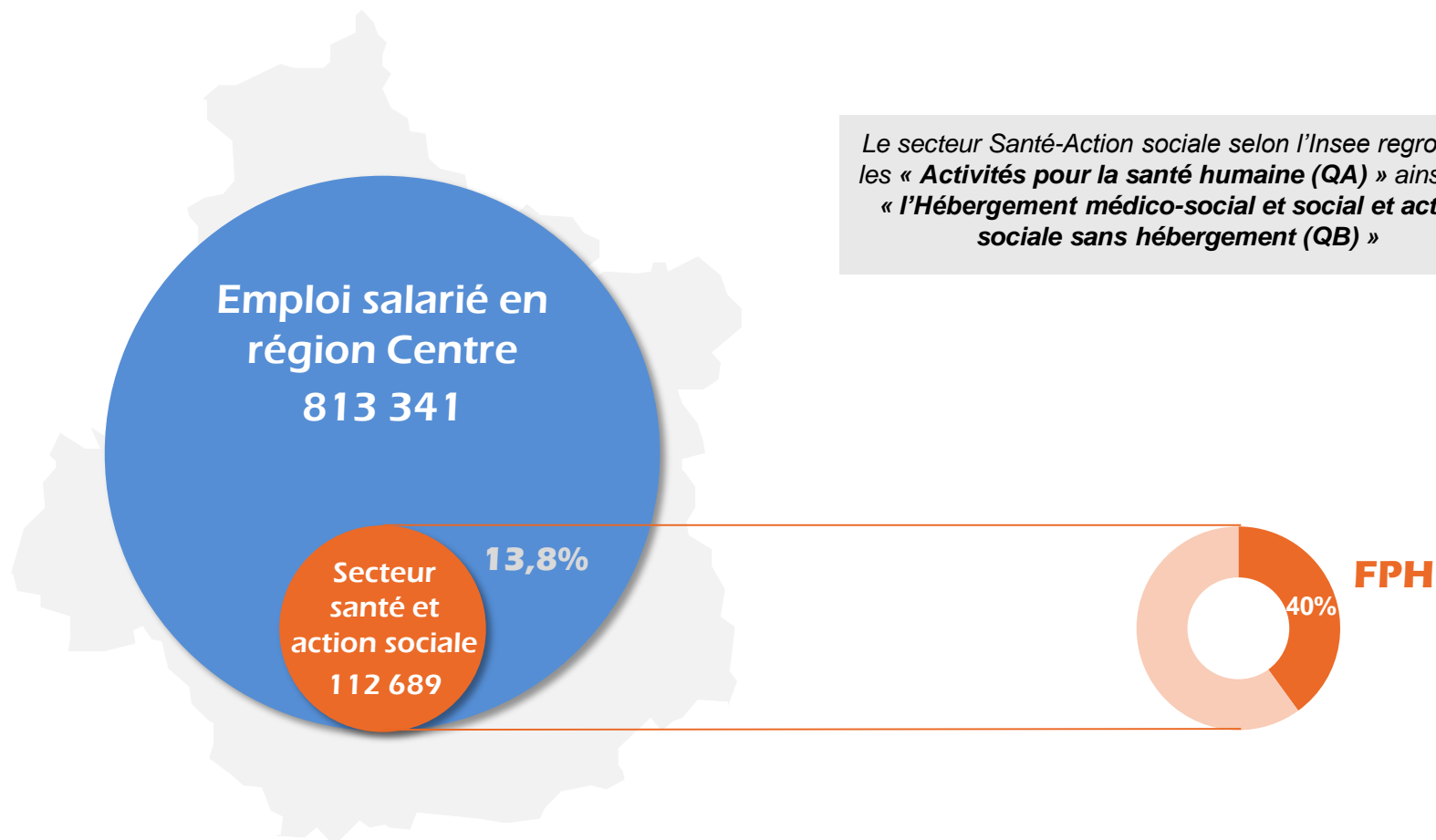
La stratégie se décline en trois grandes clés de lecture complémentaires :



Source : CPRDFP 2011—2014, Conseil régional du Centre

LE SECTEUR DE LA SANTÉ-ACTION SOCIALE EN RÉGION CENTRE (1/2)

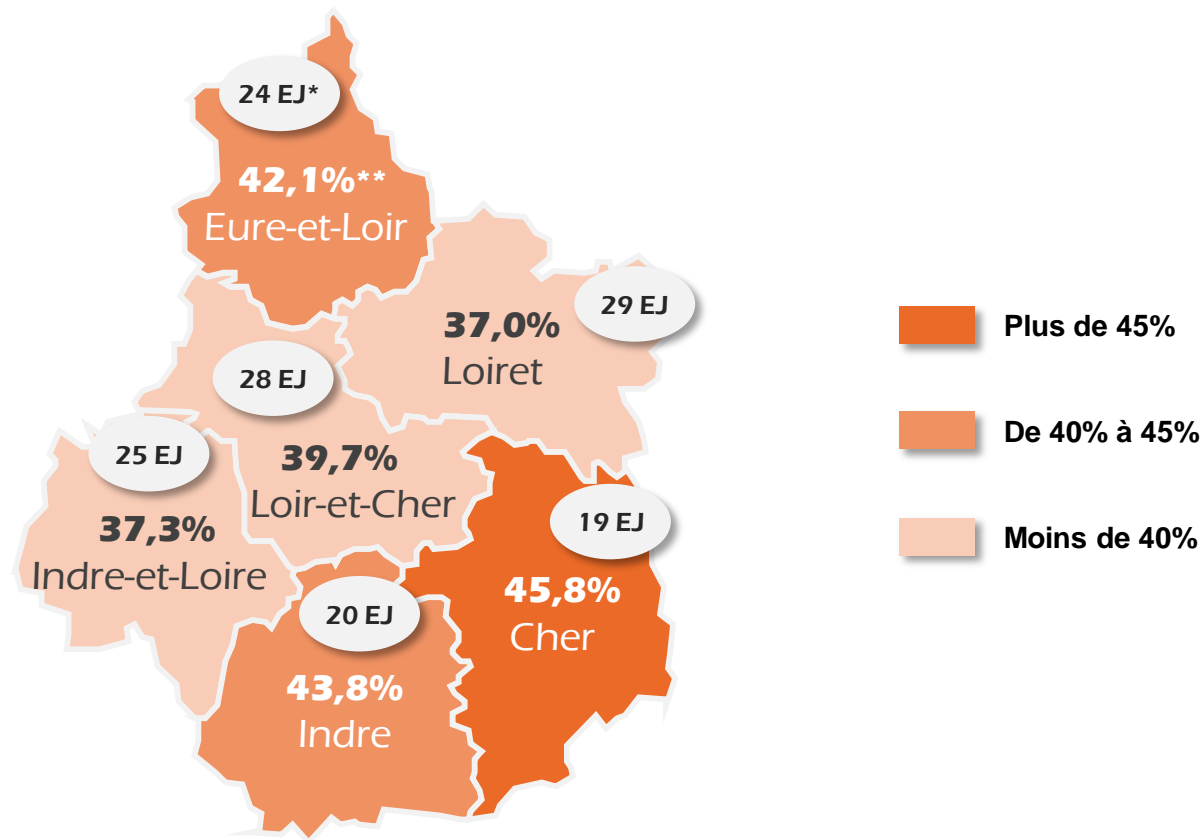
Poids du secteur Santé-Action sociale et de la FPH dans l'emploi salarié de la région



Source : Insee CLAP 2011, Données Recensement ANFH (Effectifs déclarés à l'ANFH au 31/12/2012)

LE SECTEUR DE LA SANTÉ-ACTION SOCIALE EN RÉGION CENTRE (2/2)

Poids de la FPH dans l'emploi du secteur Santé-Action sociale par départements



* Note de lecture : 24 Entités Juridiques de la FPH implantées dans le département de l'Eure-et-Loir

** Note de lecture : La FPH représente 42,1% du secteur Santé-Action sociale dans le département de l'Eure-et-Loir

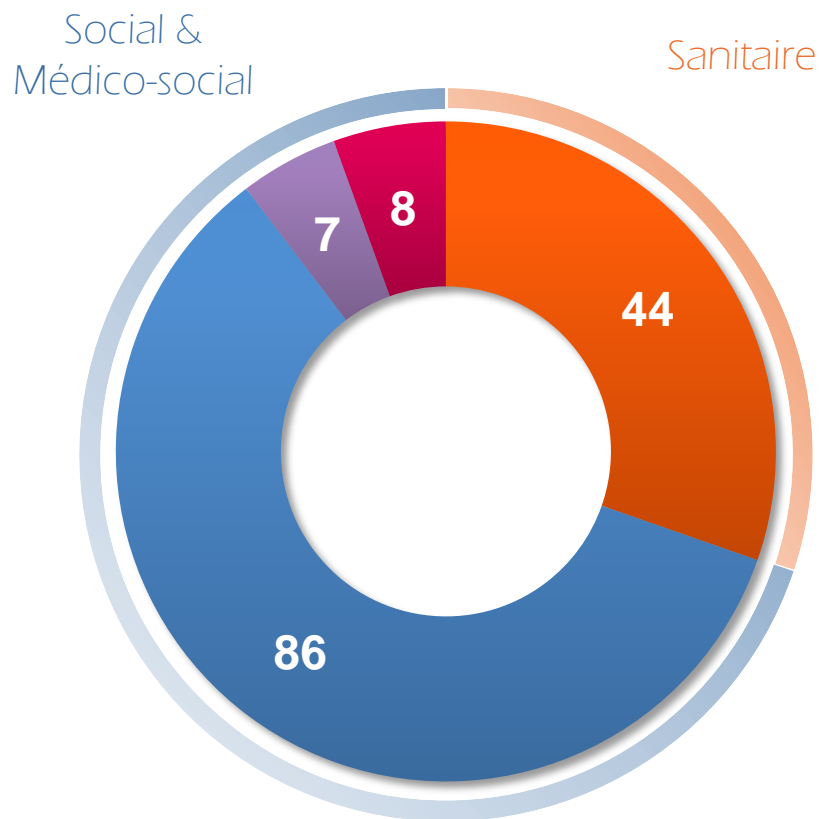
Source : Insee CLAP 2011, Données Recensement ANFH (Effectifs déclarés à l'ANFH au 31/12/2012)



La FPH en région Centre

α . Le panorama des entités juridiques

UNE PRÉDOMINANCE DU SECTEUR SOCIAL / MÉDICO-SOCIAL...



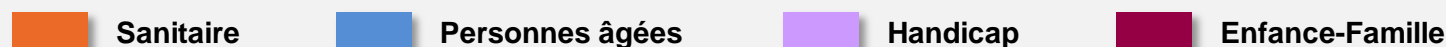
Sanitaire : Centre Hospitalier (CH), Centre Hospitalier Spécialisé (CHS), Centre Hospitalier Universitaire-Centre Hospitalier Régional (CHU-CHR)

Personnes âgées : EHPAD

Handicap : Centre Départemental de Soins d'Accompagnement et d'Education (CDSAE), Foyer de Vie (FDV), Institut Médico-Educatif (IME), Centre de soins pour polyhandicapés, etc.

Enfance-famille : Centre départemental de l'enfance (CDEF), Foyer de l'enfance, etc.

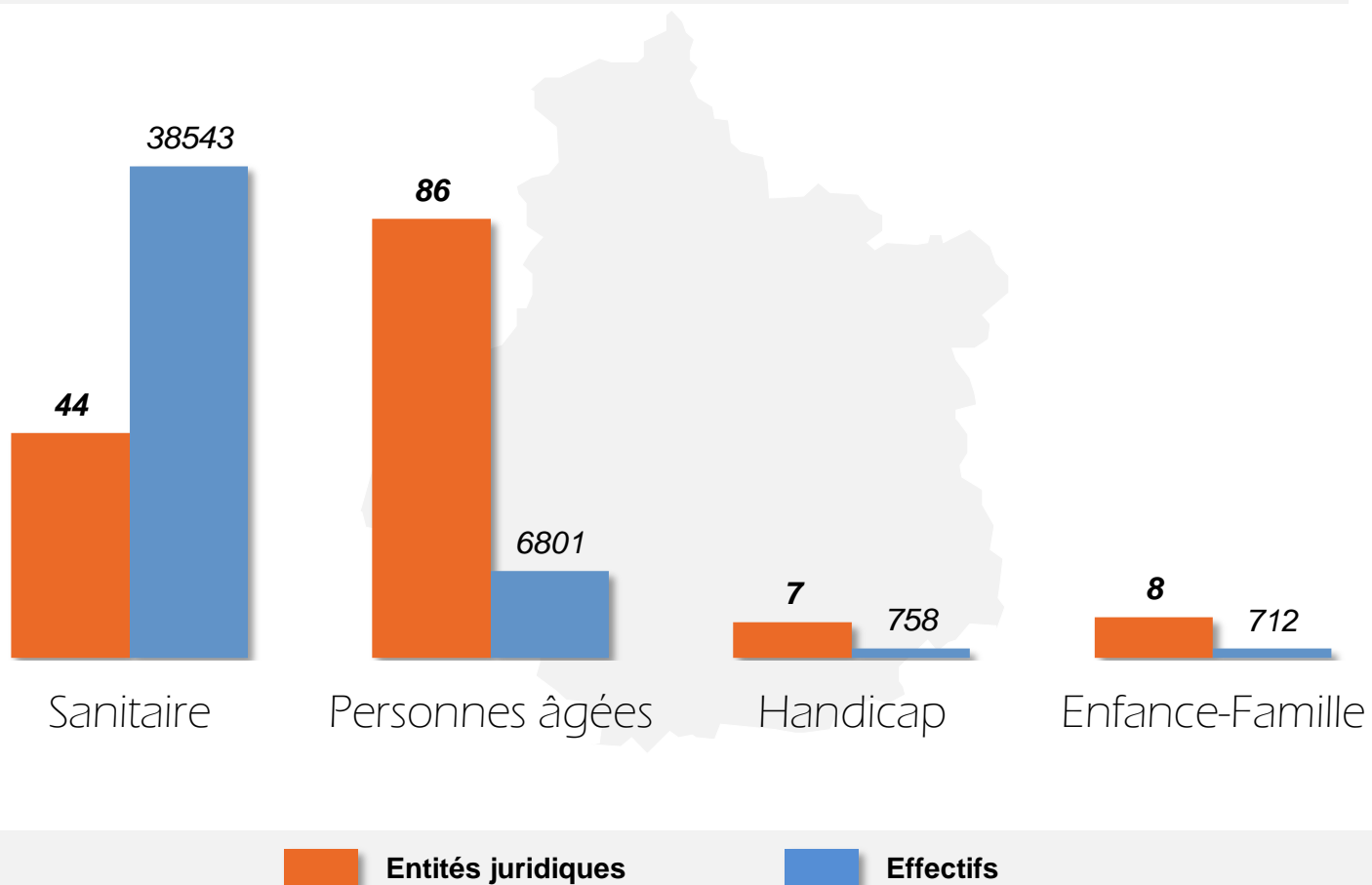
Source : Secteurs d'activité ANFH



Source : Base de données établissements de l'ANFH

... MAIS DES EFFECTIFS QUI SE CONCENTRENT ESSENTIELLEMENT DANS LE SECTEUR SANITAIRE (82% DES EFFECTIFS)

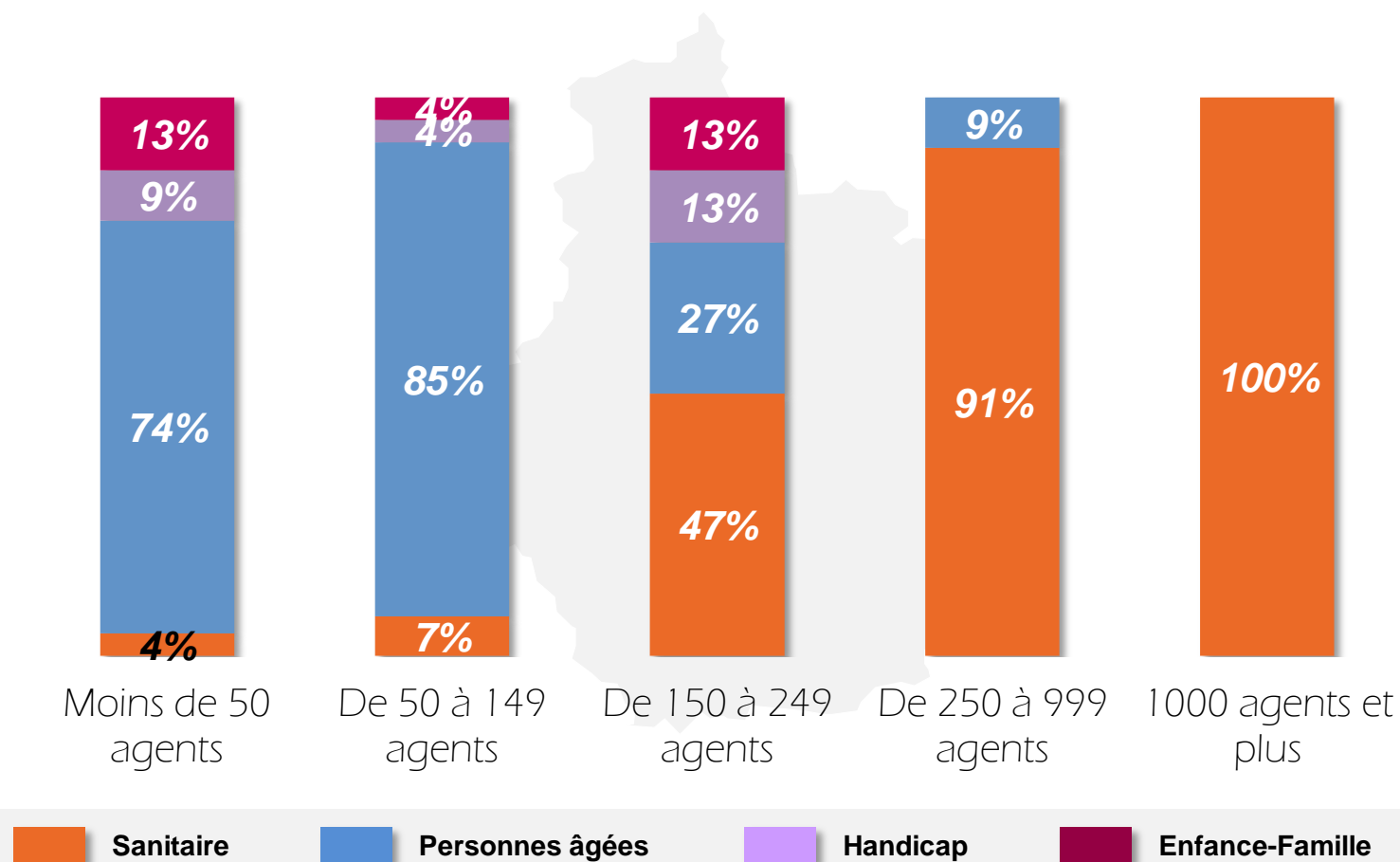
Répartition des entités juridiques et des effectifs par secteurs d'activité



Source : Base de données établissements de l'ANFH

UNE FORTE CORRÉLATION ENTRE TAILLE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

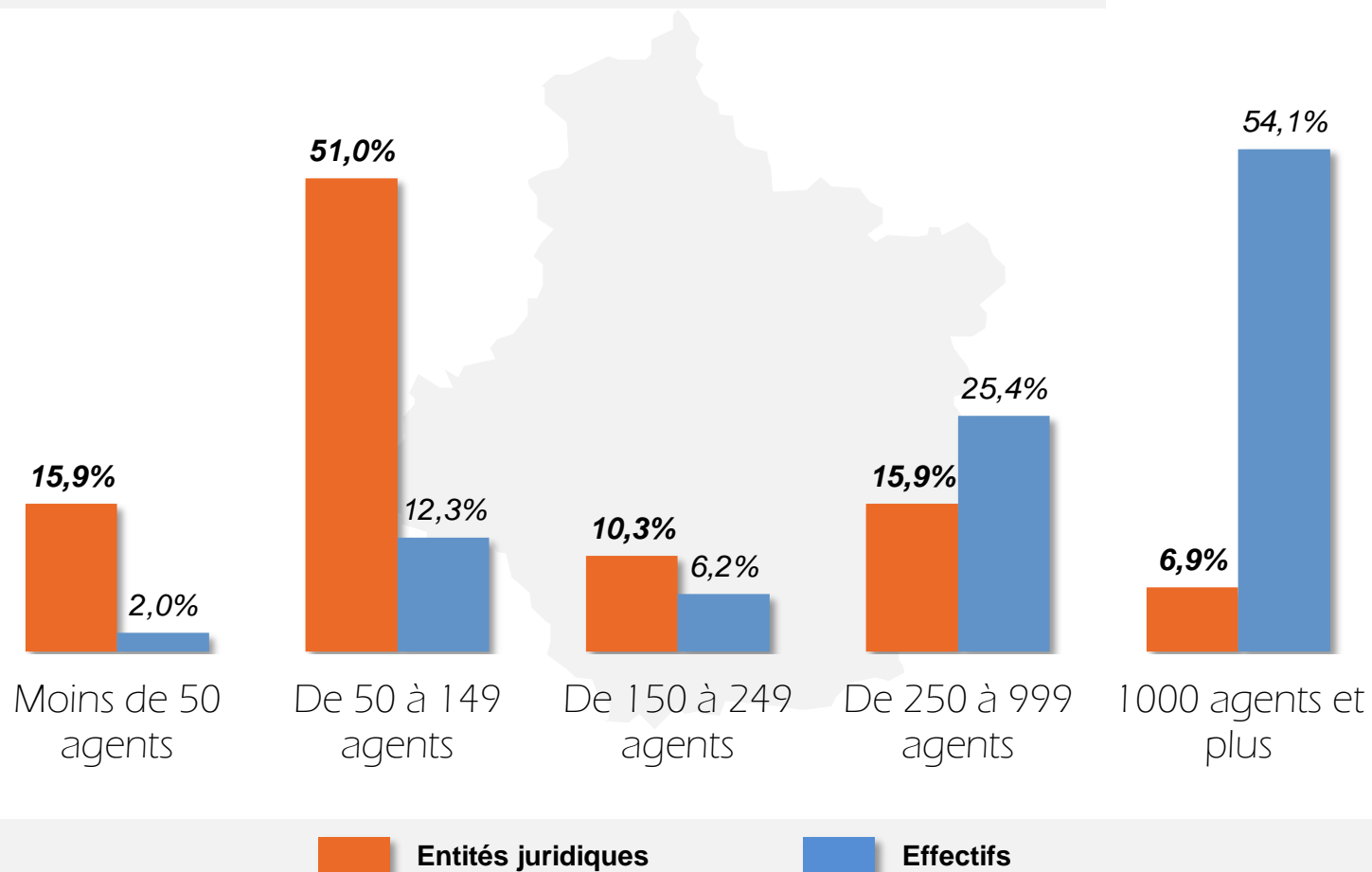
Répartition des entités juridiques par taille et secteur d'activité



Source : Base de données établissements de l'ANFH

80% DES EFFECTIFS RÉPARTIS DANS 23% DES ENTITÉS JURIDIQUES...

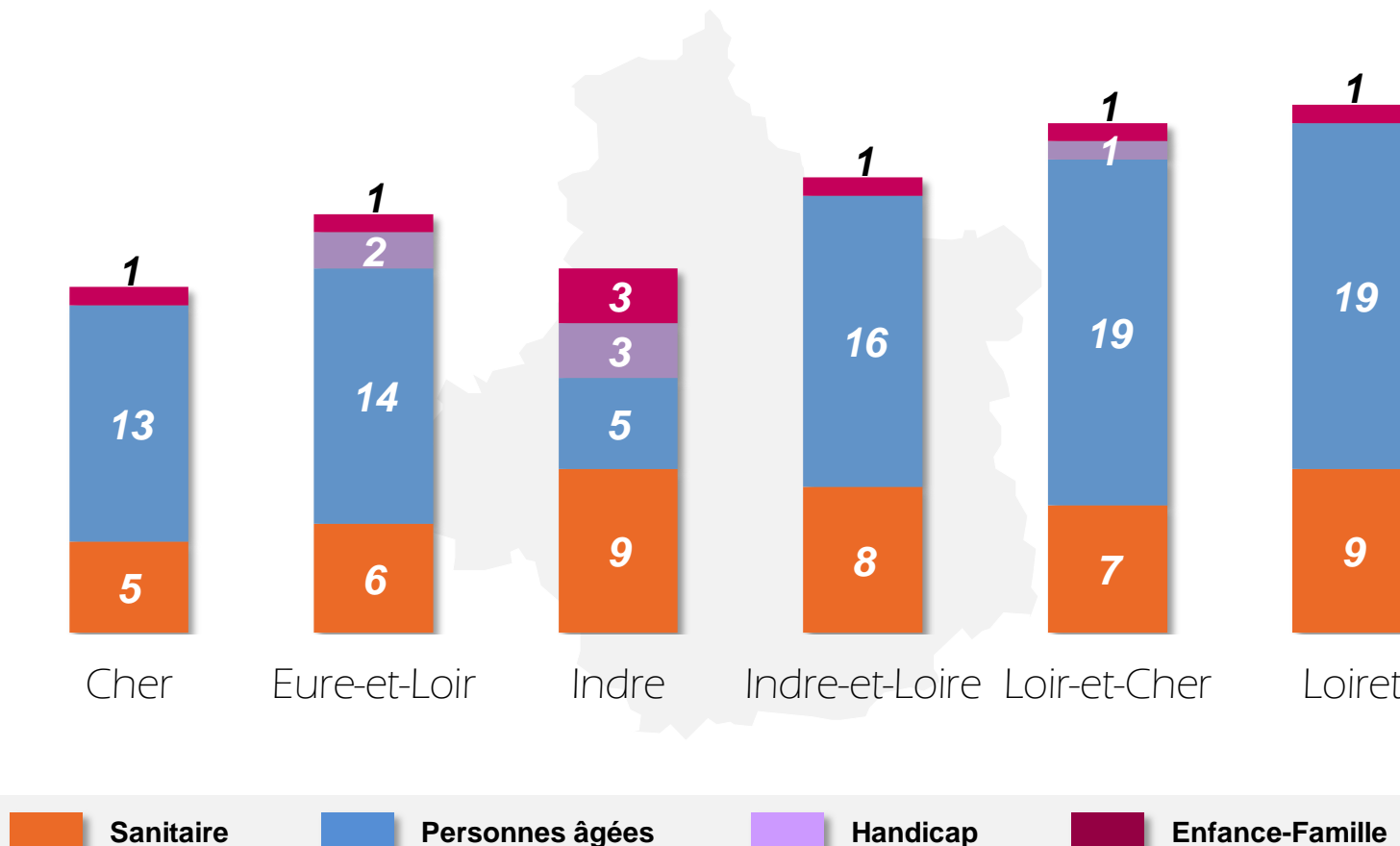
Répartition des entités juridiques et des effectifs par taille



Source : Base de données établissements de l'ANFH

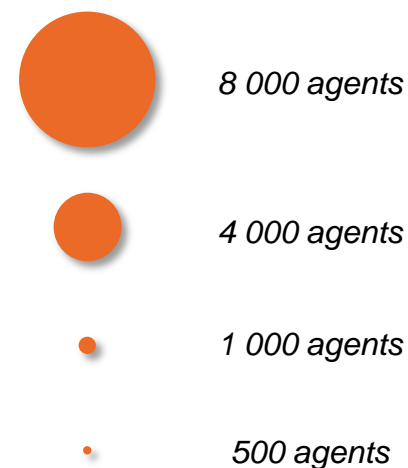
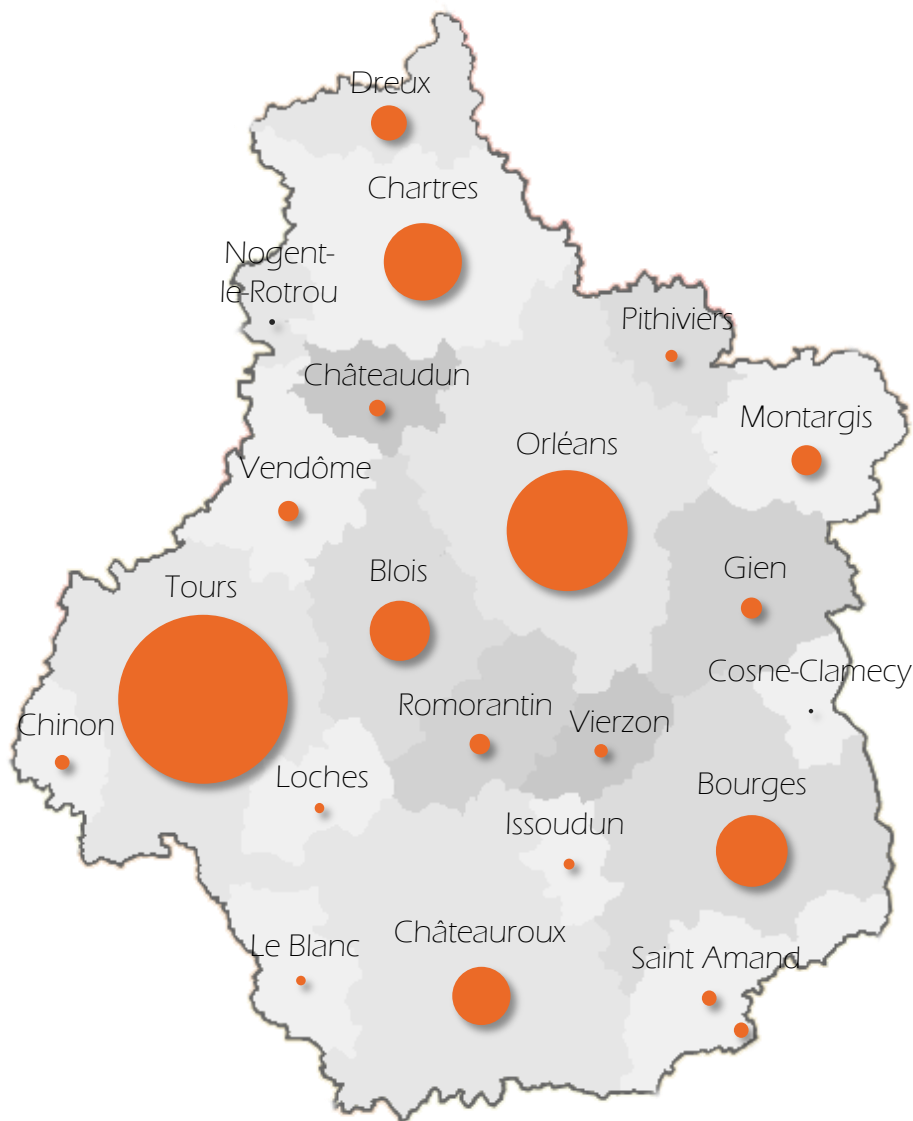
QUELQUES DISPARITÉS TERRITORIALES

Nombre d'entités juridiques par départements et secteurs d'activité



Source : Base de données établissements de l'ANFH

55% DES EFFECTIFS CONCENTRÉS SUR LES 4 PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI DE LA RÉGION (TOURS, ORLÉANS, CHARTRES, BOURGES)



En noir les zones d'emploi à cheval sur la région Centre et une région limitrophe

Nota : Les établissements des Centres Hospitaliers de Bonneval, Châteauroux, et Chinonais ainsi que le CDASE Val-de-Loire étant implantés sur différents territoires de santé, l'ensemble des effectifs a été comptabilisé sur le territoire de santé de l'établissement principal

* Source : Base de données établissements de l'ANFH / FINESS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE LA FPH EN RÉGION CENTRE PAR ZONES D'EMPLOI

	Nombre d'agents de la FPH*	% dans les effectifs de la FPH de la région*	Estimation du nombre d'emplois**	Poids de la FPH dans l'emploi de la région
Tours	9 954	21,3%	201721	4,93%
Orléans	7 169	15,3%	198968	3,60%
Chartres	4 574	9,8%	84024	5,44%
Bourges	4 221	9,0%	71949	5,87%
Blois	3 552	7,6%	70980	5,00%
Châteauroux	3 396	7,3%	62120	5,47%
Dreux	2 073	4,4%	28271	7,33%
Montargis	1 772	3,8%	35810	4,95%
Gien	1 221	2,6%	25304	4,83%
Romorantin-Lanthenay	1 197	2,6%	16217	7,38%
Vendôme	1 161	2,5%	20465	5,67%
Châteaudun	971	2,1%	11517	8,43%
Saint-Amand-Montrond	855	1,8%	9653	8,86%
Chinon	843	1,8%	12770	6,60%
Vierzon	790	1,7%	13658	5,78%
Pithiviers	704	1,5%	17160	4,10%
Issoudun	650	1,4%	7968	8,16%
Loches	560	1,2%	7287	7,68%
Le Blanc	545	1,2%	5823	9,36%
Nogent-le-Rotrou	349***	0,7%	14864	-***
Cosne – Clamecy	257***	0,5%	20486	-***
Total général	46 814	100,0%	937015	5,00%

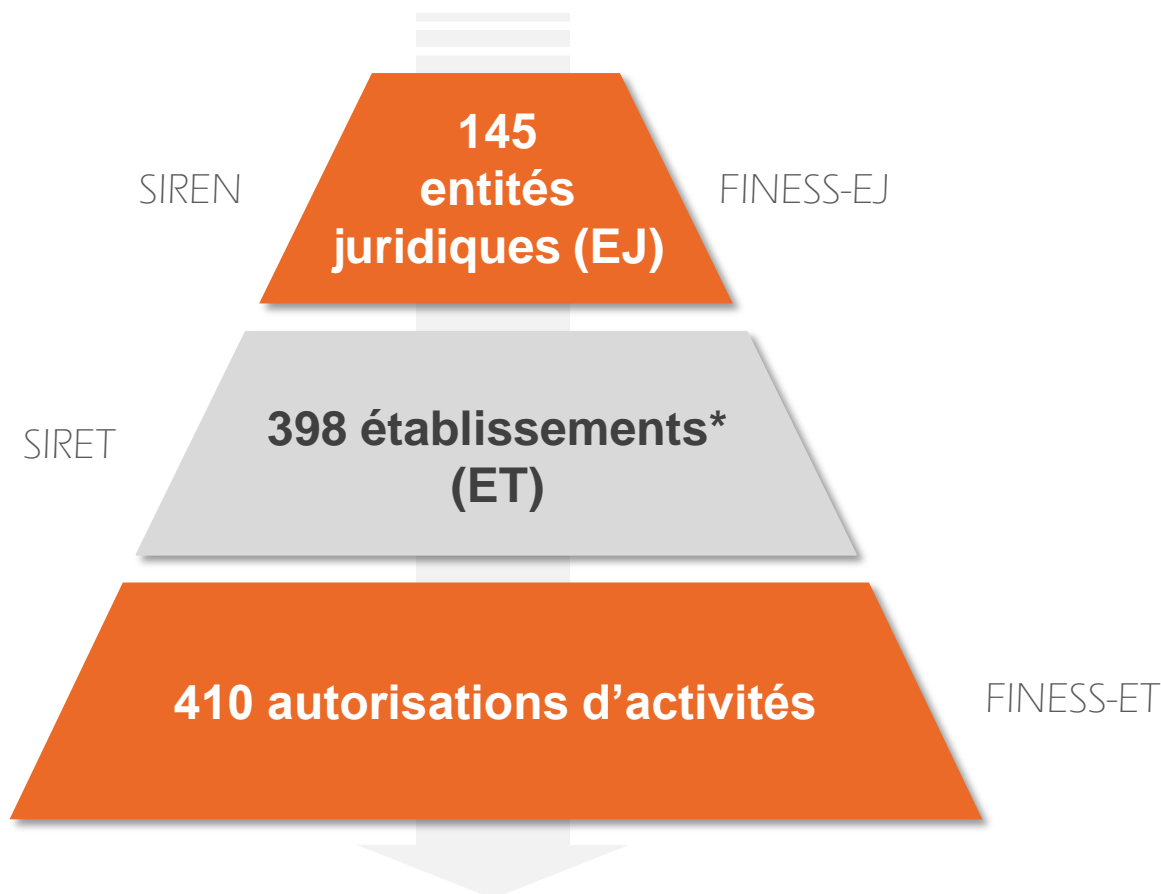
* Source : Base de données établissements de l'ANFH-FINESS, / ** Source : Insee, Estimations d'emploi localisé 2010 (ESTEL) / *** Les zones d'emploi de Nogent-le-Rotrou et Cosne-Clamecy étant à cheval avec les régions limitrophes, ces données sont à interpréter avec précaution

β.

Le panorama des activités autorisées

145 ENTITÉS JURIDIQUES QUI REPRÉSENTENT 398 ÉTABLISSEMENTS ET 410 AUTORISATIONS D'ACTIVITÉS

Si la région Centre dispose de 145 entités juridiques, la comptabilisation de l'ensemble des établissements et activités réparties sur les différents sites géographiques portent à **398 le nombre d'établissements** et à **410 le nombre d'autorisations d'activité**.

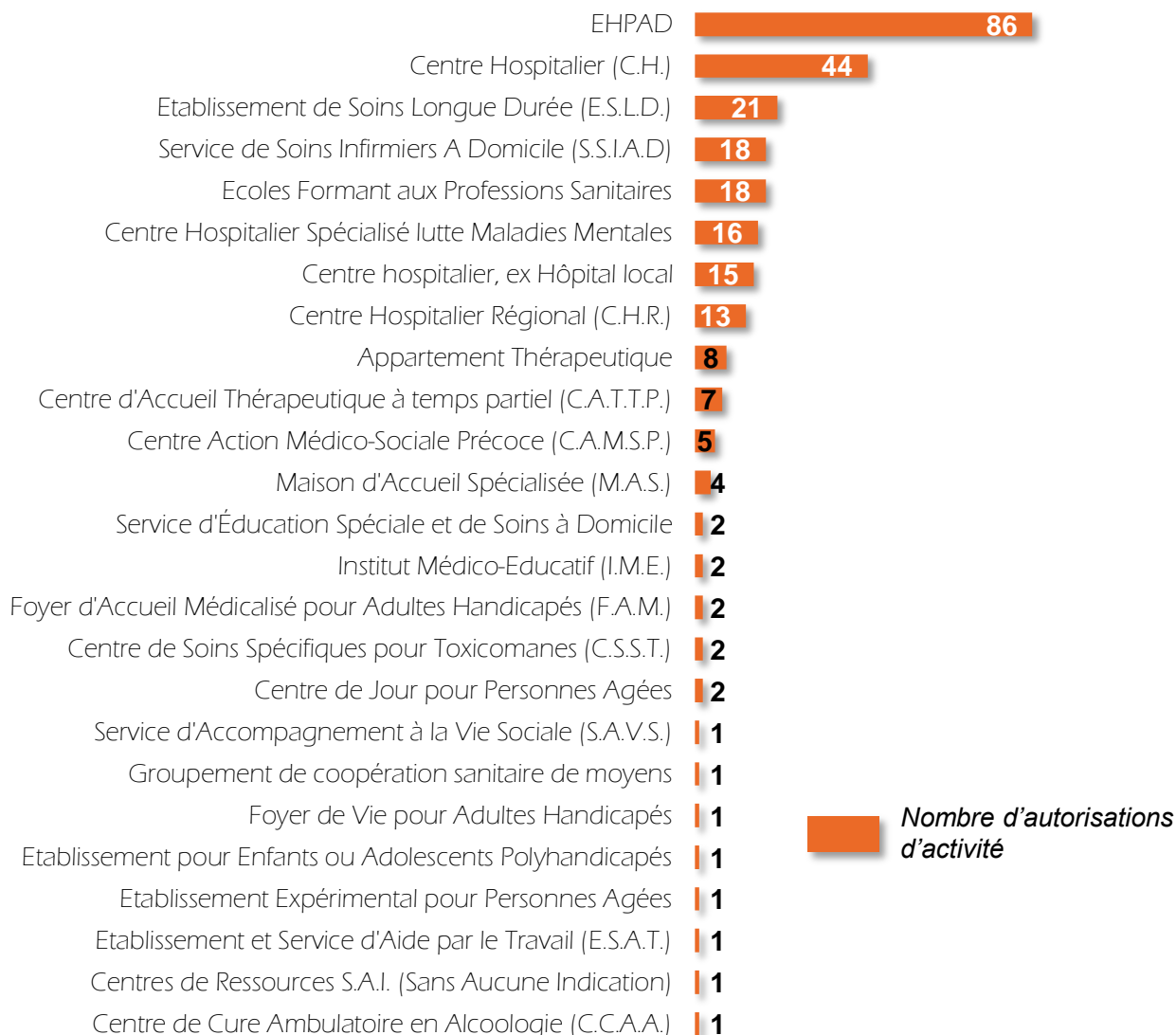
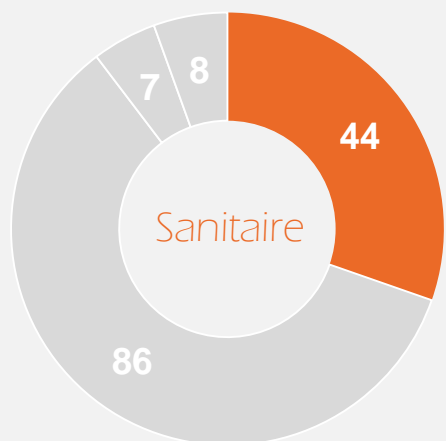


* Nota : 15 numéros de SIRET sont manquants dans la base de données FINESS

Source : Base de données établissements de l'ANFH / FINESS

LES AUTORISATIONS D'ACTIVITÉ DES ENTITÉS JURIDIQUES DU SECTEUR SANITAIRE

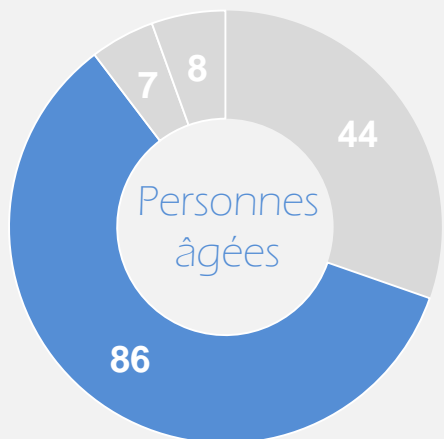
Rappel du nombre d'entités juridiques par secteur d'activité



Source : Base de données établissements de l'ANFH/ FINESS

LES AUTORISATIONS D'ACTIVITÉ DES ENTITÉS JURIDIQUES DU SECTEUR PERSONNES ÂGÉES

Rappel du nombre d'entités juridiques par secteur d'activité



EHPAD

88

Service de Soins Infirmiers A Domicile (S.S.I.A.D)

14

Logement Foyer

2

Foyer de Vie pour Adultes Handicapés

1

Foyer d'Accueil Médicalisé pour Adultes Handicapés (F.A.M.)

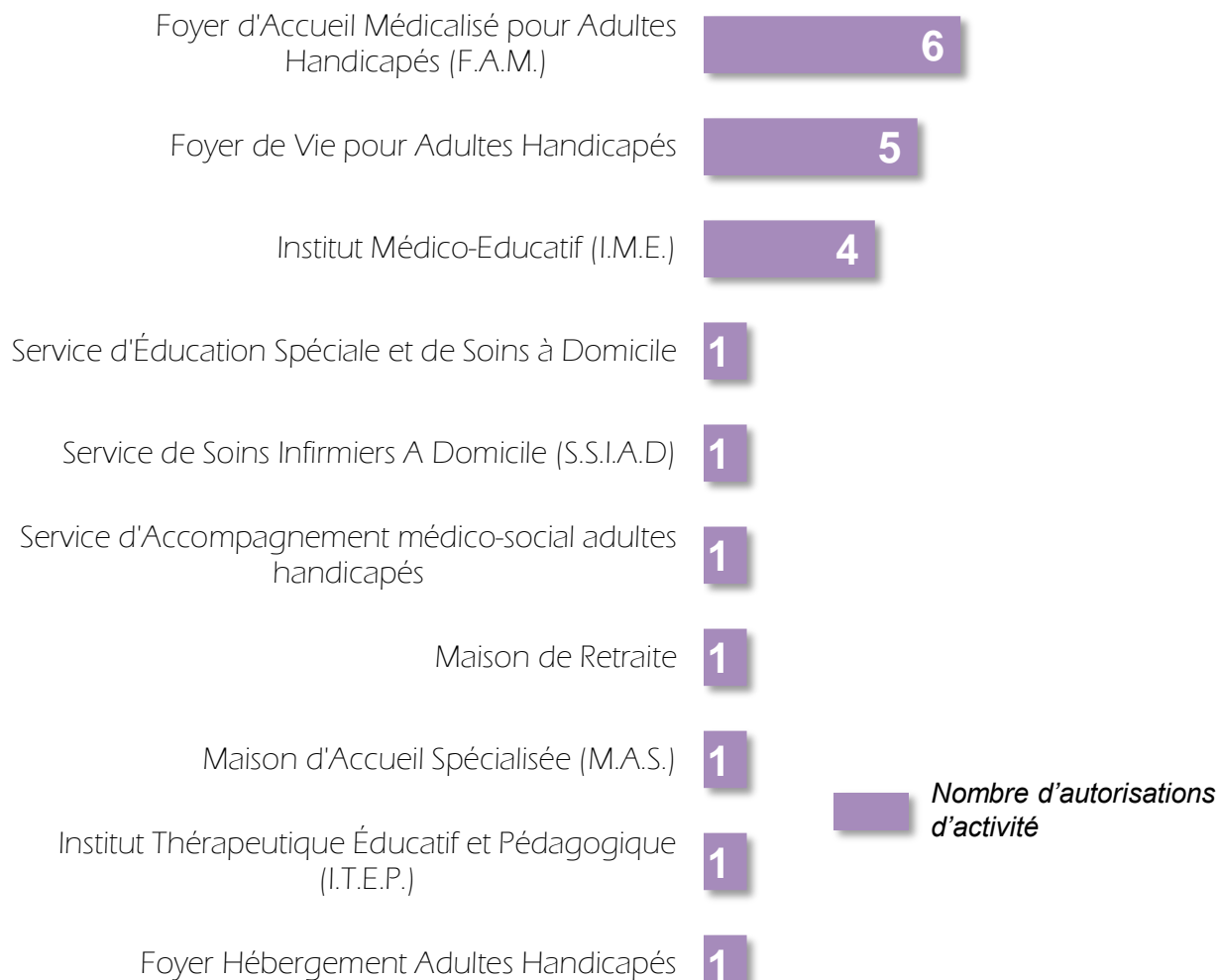
1

 Nombre d'autorisations d'activité

Source : Base de données établissements de l'ANFH/ FINESS

LES AUTORISATIONS D'ACTIVITÉ DES ENTITÉS JURIDIQUES DU SECTEUR HANDICAP

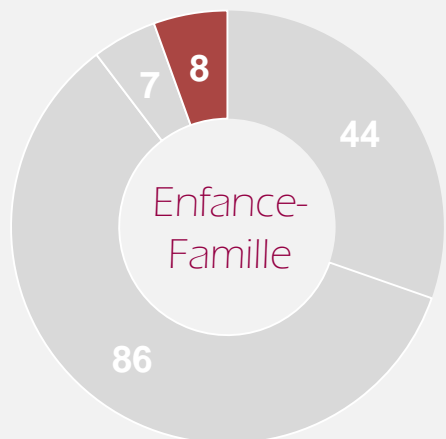
Rappel du nombre d'entités juridiques par secteur d'activité



Source : Base de données établissements de l'ANFH/ FINESS

LES AUTORISATIONS D'ACTIVITÉ DES ENTITÉS JURIDIQUES DU SECTEUR ENFANCE-FAMILLE

Rappel du nombre d'entités juridiques par secteur d'activité



Foyer de l'Enfance

3

Maison d'Enfants à Caractère Social

2

Etablissement d'Accueil Mère-Enfant

2

Foyer de Vie pour Adultes Handicapés

1

Centre Hébergement & Réinsertion Sociale (C.H.R.S.)

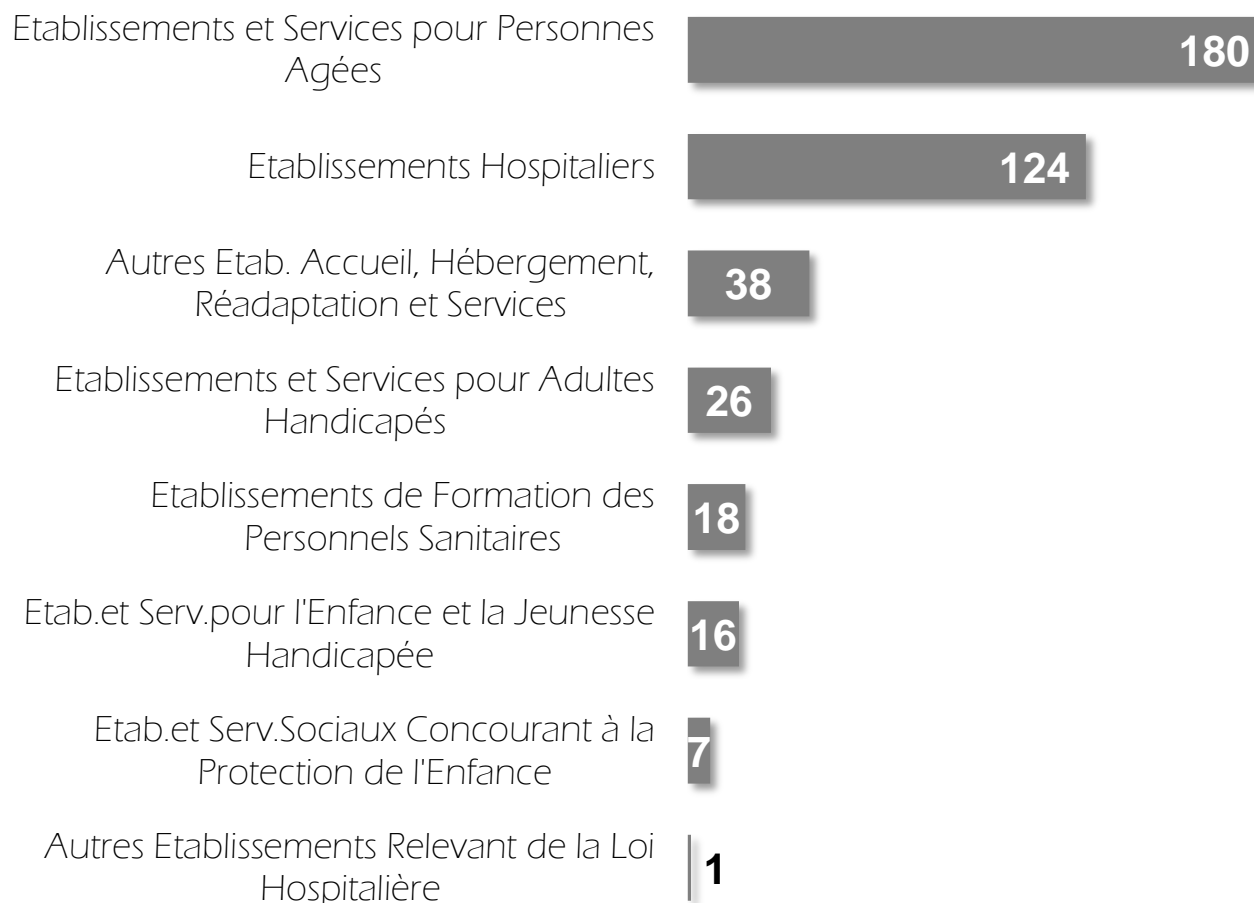
1

 Nombre d'autorisations d'activité

Source : Base de données établissements de l'ANFH/ FINESS

BILAN : DES ACTIVITÉS RÉPARTIES EN 8 GRANDES CATÉGORIES

Nombre d'autorisations d'activités en région Centre par grandes catégories



Source : Base de données établissements de l'ANFH/ FINESS



3

Les métiers de la FPH en région Centre

α . Approche méthodologique

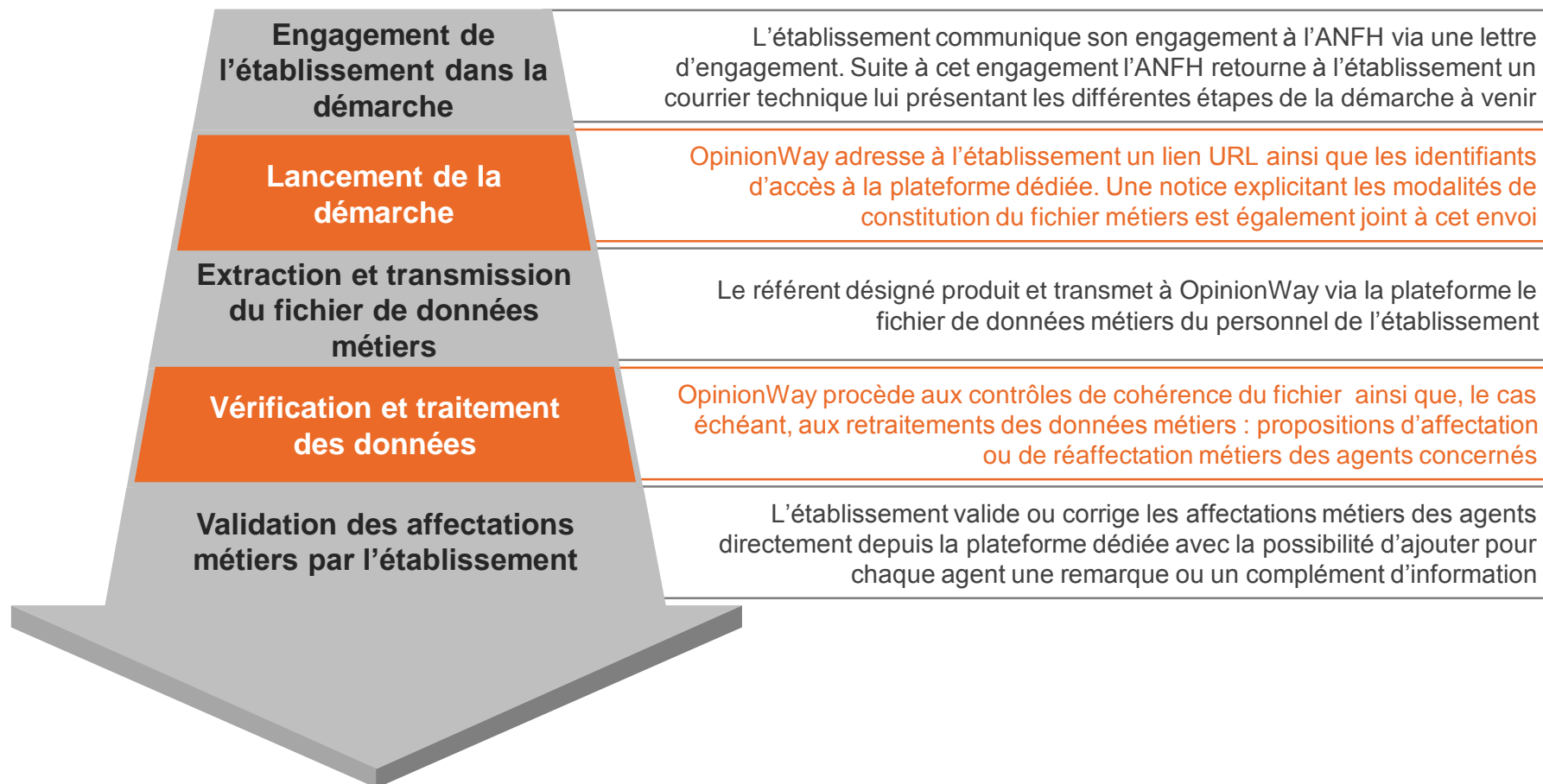
PÉRIMÈTRE DE LA DÉMARCHE

L'ensemble des Entités Juridiques de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) en région Centre

Soit **145 entités juridiques** (141 adhérents de l'ANFH et 4 non adhérents) **couvrant 46 814 agents** répartis comme suit :

- ❖ **44 EJ** relevant du secteur **Sanitaire** (1 CHU, 1 CHR, 39 CH, 3 CHS),
- ❖ **86 EJ** relevant du secteur **Personnes âgées**,
- ❖ **7 EJ** relevant du secteur **Handicap**,
- ❖ **8 EJ** relevant du secteur **Enfance-Famille**.

LE DISPOSITIF MÉTHODOLOGIQUE



NOS PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES (1/3)

LE PÉRIMÈTRE D'AFFECTATION DES MÉTIERS

- ❖ Le choix du périmètre est déterminé par la volonté de disposer d'une photographie à un instant « t » du personnel en activité dans l'établissement, en évitant les doubles comptages.
- ❖ **La population recensée est ainsi constituée de tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière dont votre établissement est employeur au 31 mai 2013, quel que soit leur temps de travail.**

Sont inclus : les titulaires de la FPH (intégrant notamment les sages-femmes, les cadres responsables d'unité en obstétrique, les médecins du travail, les techniciens d'information médicale), les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels sur emploi permanent (CDI ou CDD) ou de remplacement (CDD) et les personnels en formation professionnelle.

Sont exclus : les agents saisonniers, les personnels en contrats aidés (emplois d'avenir, etc.), les personnels n'étant pas en situation d'activité (disponibilité, détachement, congé parental, etc.), les apprentis et les personnels médicaux (dont les directeurs de l'information médicale).

NOS PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES (2/3)

LES NOMENCLATURES DE RÉFÉRENCE

- ❖ Les métiers à affecter à vos agents étaient ceux recensés dans le **Répertoire National des Métiers de la FPH**
- ❖ La nomenclature de référence est la version la plus récente de la **Nomenclature des Métiers Hospitaliers Personnels non Médicaux (NMH PNM)** du Ministère des Affaires sociales et de la Santé
- ❖ La nomenclature de référence en matière de corps/grade est la version la plus récente de la **Nomenclature des Emplois Hospitaliers Personnels non Médicaux (NEH PNM)** du Ministère des Affaires sociales et de la Santé
- ❖ En termes de correspondance corps-grades et métiers, il n'existe pas à ce jour de nomenclature officielle publiée par le Ministère. **La référence utilisée dans le cadre de la démarche est celle proposée par l'ANFH dans le cadre du guide des Métiers** et qui est venue enrichir une première table de correspondance réalisée par la DGOS

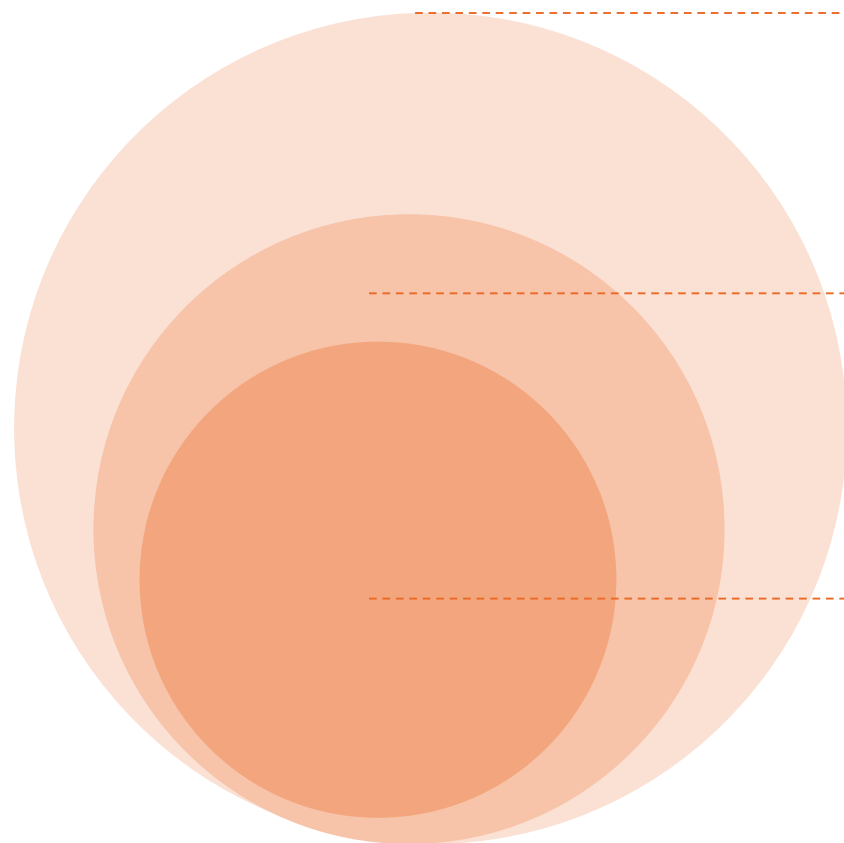
NOS PARTIS-PRIS MÉTHODOLOGIQUES (3/3)

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 a été préconisé à l'établissement de **lui affecter le métier qu'il exerce**.
- ❖ Lorsqu'un agent exerce plusieurs métiers, il devait être recensé dans **son métier principal**. Si l'agent exerce 2 métiers à parts égales, le choix du métier à affecter était à la discrétion de l'établissement.
- ❖ Les personnels en formation professionnelle longue (Etudes Promotionnelles, Congé de Formation Professionnelle, etc.) étaient à affecter au **métier exercé préalablement à la formation**.

Nota : par exemple Aide-soignant même si la personne suit une formation d'Infirmier.

LA PARTICIPATION DES ENTITÉS JURIDIQUES



145 Entités juridiques ont été sollicités pour participer à la démarche

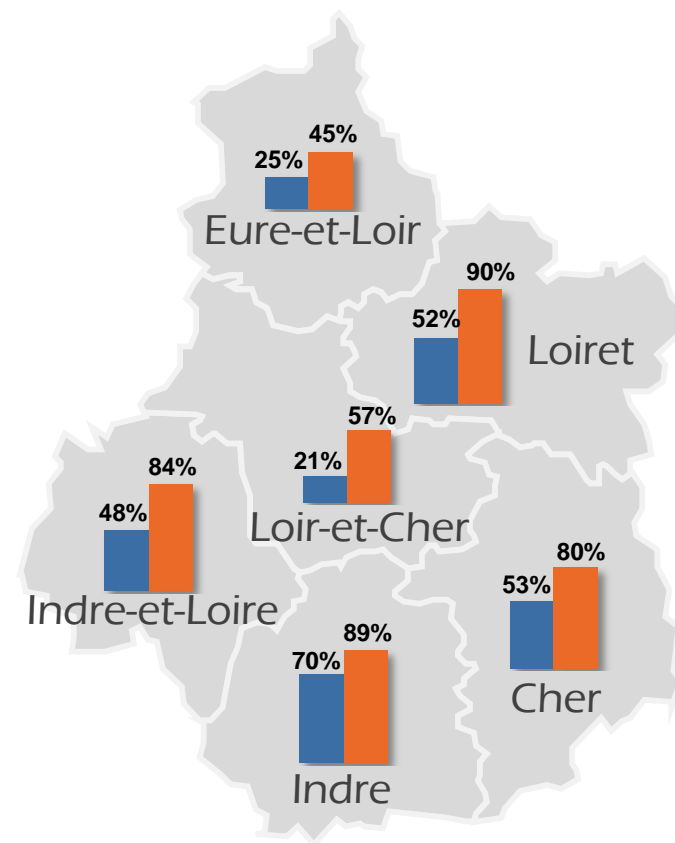
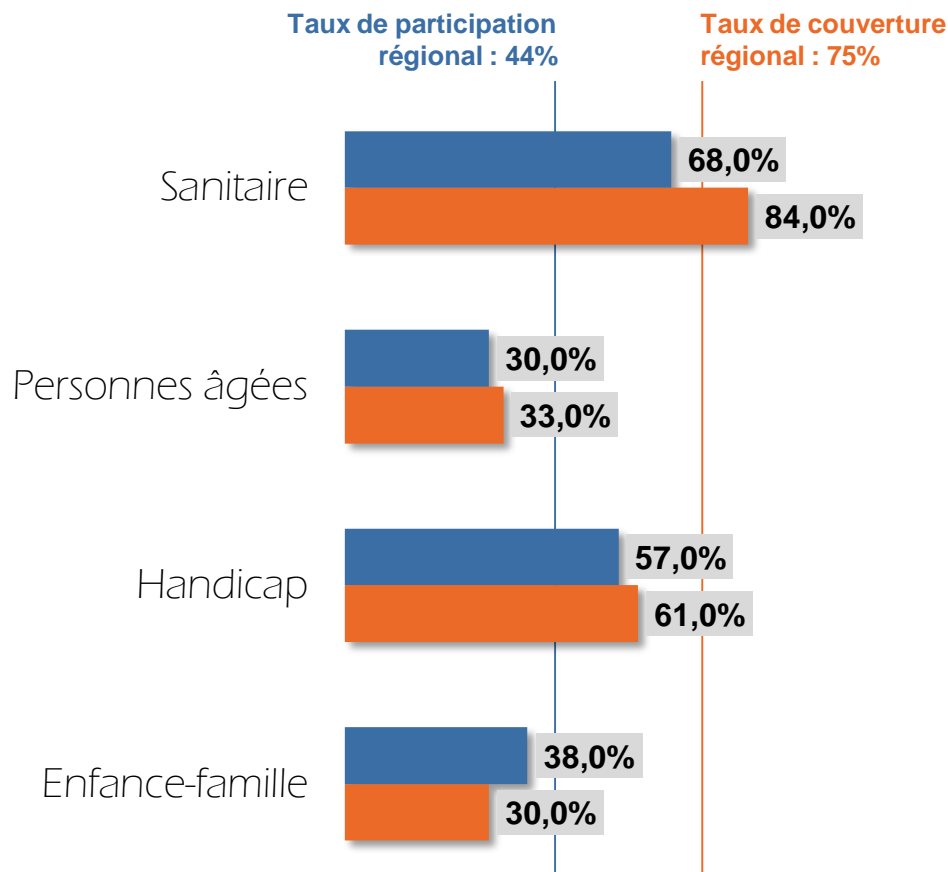
78 Entités juridiques ont accepté de participer à la démarche

63 Entités juridiques ont déposé et validé les informations métiers de leurs agents

Taux de participation
44%

Taux de couverture agents
75%

LA PARTICIPATION PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ET TERRITOIRES DE SANTÉ DE L'ENTITÉ JURIDIQUE



Taux de participation entités juridiques



Taux de couverture agents

PRÉAMBULE MÉTHODOLOGIQUE

- ✓ Cette partie présente la cartographie de métiers de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) en région Centre
- ✓ Cette cartographie se veut une photographie des métiers de la FPH en région Centre à un instant t (au 31 mai 2013). Elle a été établie à partir des informations métiers transmises par les établissements participants
- ✓ En amont de la transmission de ces informations métiers, les établissements étaient invités à compléter en ligne un questionnaire de qualification sur leur degré d'avancement dans la démarche d'affectation des métiers. Celui-ci a mis en évidence que :



77% des Entités Juridiques participant avaient déjà
procédé aux affectations métiers des agents

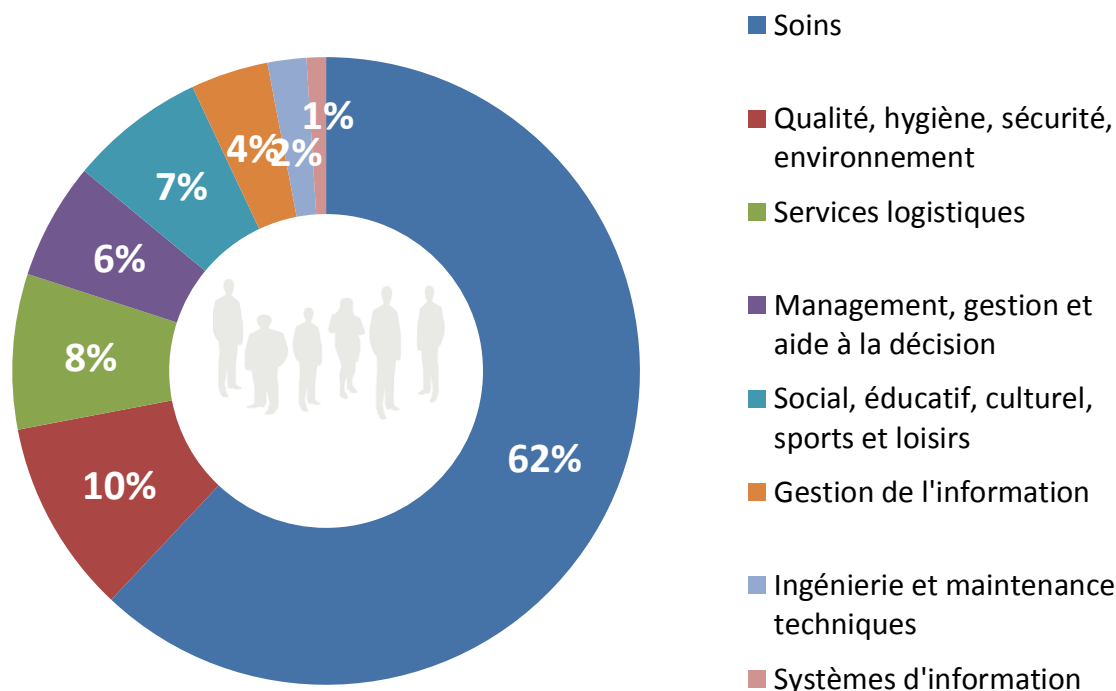


41% ont affecté le métier réellement exercé par l'agent
(22% pour l'ensemble des agents de l'entité juridique / 19% partiellement)

α . Les chiffres clés régionaux

182 MÉTIERS REPRÉSENTÉS SUR LES 200 MÉTIERS DU RÉPERTOIRE

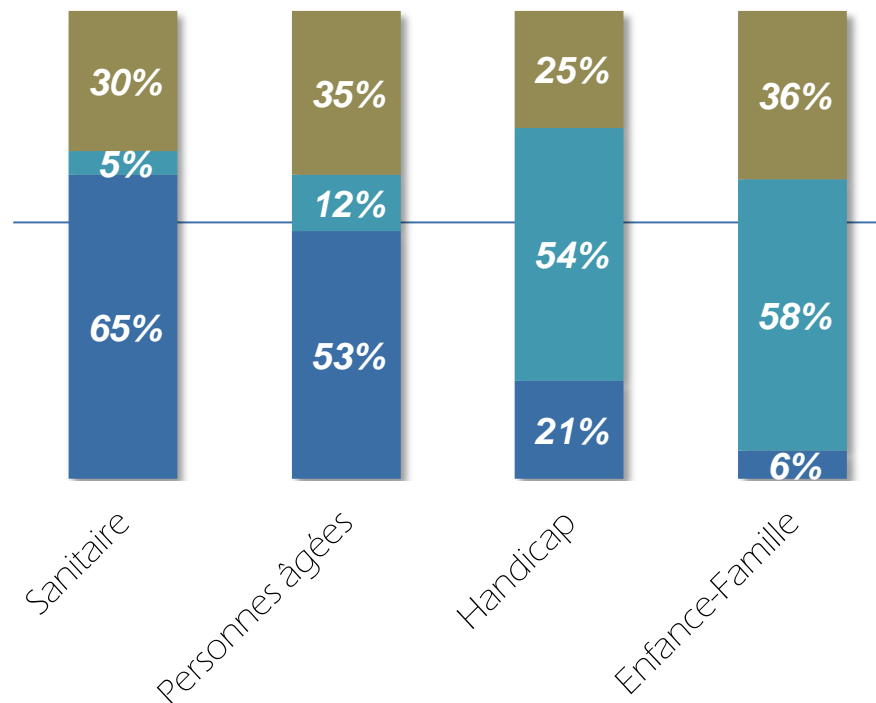
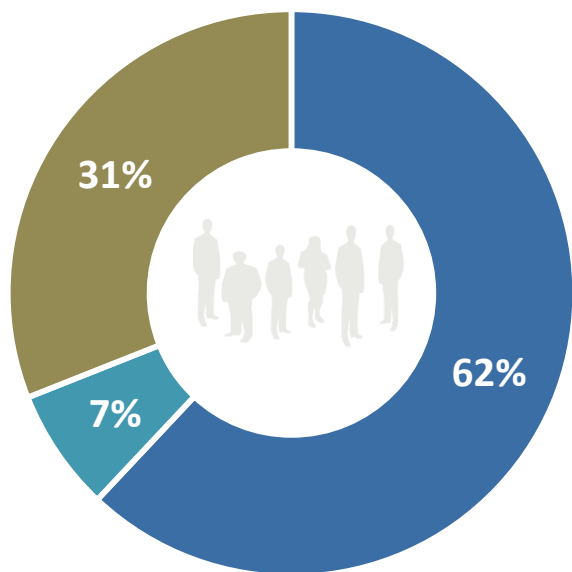
Répartition des métiers de la FPH en région Centre par familles de métiers



1 famille de métiers faiblement représentée dans la cartographie : Recherche clinique

(Assistant(e) de recherche clinique, Biostatisticien(ne), Bioinformaticien(ne), Chargé(e) de valorisation de la recherche, Chef de projet(s) de recherche clinique, Gestionnaire de données biomédicales, Ingénieur(e) biologiste hospitalier, Technicien(ne) d'études cliniques)

RÉPARTITION DES FAMILLES DE MÉTIERS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ : A CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITÉ SES MÉTIERS

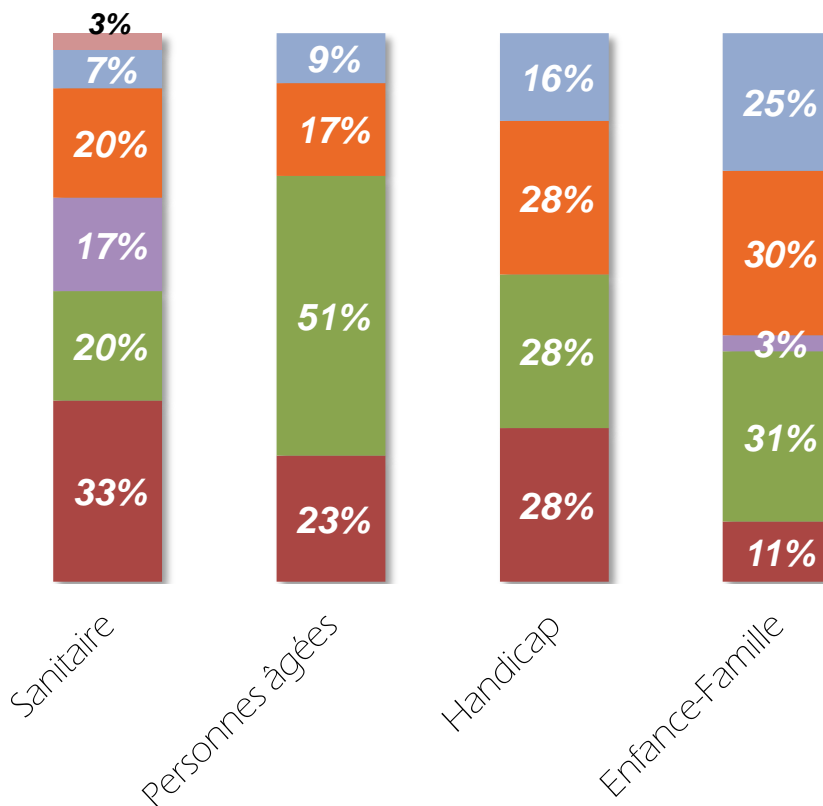
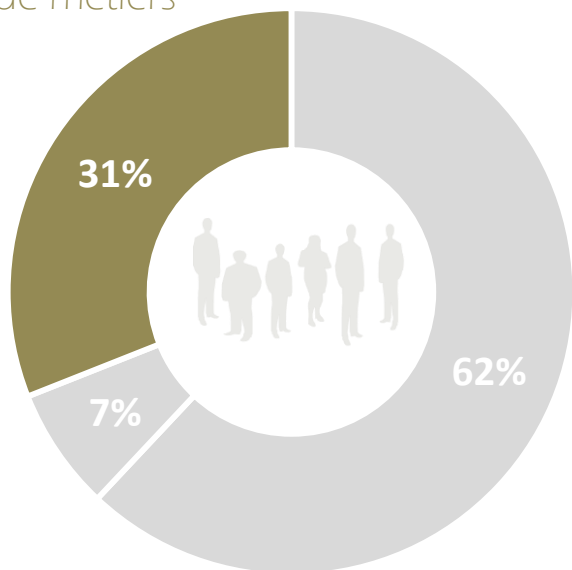


■ Soins
 ■ Social, éducatif, culturel, sport et loisirs
 ■ Autres familles de métiers*

* Systèmes d'information, Services logistiques, Gestion de l'information, Qualité, hygiène, sécurité, environnement, Ingénierie et maintenance technique, Management, gestion et aide à la décision

FOCUS SUR LES AUTRES FAMILLES DE MÉTIERS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ

Autres familles de métiers



Qualité, hygiène, sécurité, environnement

Services logistiques

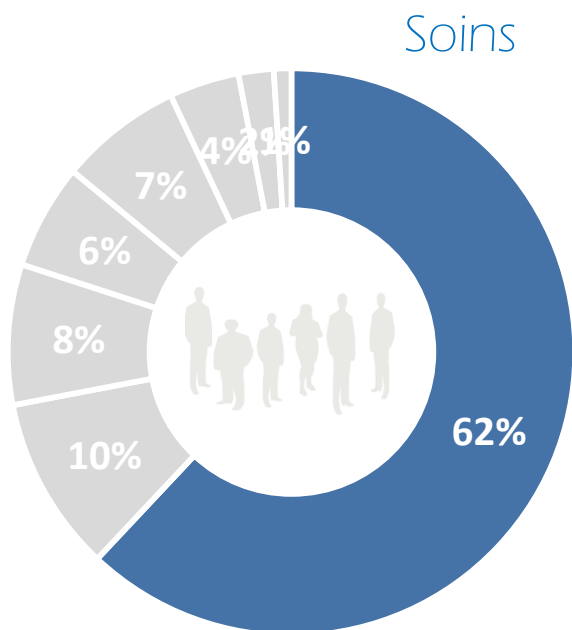
Gestion de l'information

Management, gestion et aide à la décision

Ingénierie et maintenance technique

Systèmes d'information

ZOOM SUR... LA FAMILLE DE MÉTIERS DES SOINS



Assistance aux soins

49%

Dont 94% d'aide-soignant(e)s

Soins infirmiers

36%

Dont 90% d'infirmiers en soins généraux

Soins médico-techniques

5%

Management des soins

3%

Soins de rééducation

2%

Conseil aux personnes et psychologie

2%

Soins gynécologiques et obstétriques

2%

Formation / ingénierie de la formation aux soins

1%

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DES SOINS (1/2)

Soins infirmiers	36%
Infirmier soins généraux	32%
Infirmier de bloc opératoire	2%
Infirmier puéricultrice	1%
Infirmier(ère) en anesthésie réanimation	1%

Assistance aux soins	49%
Aide-soignant(e)	46%
Auxiliaire de puériculture	2%
Brancardier(ère)	1%
Coiffeur(euse)	<0,5%
Agent des services mortuaires	<0,5%
Socio-esthéticien(ne)	<0,5%
Assistant(e) dentaire	<0,5%
Responsable de service mortuaire	-

Soins médico-techniques	5%
Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale	2%
Manipulateur(trice) en électro-radiologie médicale	2%
Préparateur(trice) en pharmacie hospitalière	1%
Radio-physicien(ne) médical(e)	<0,5%
Technicien(ne) circulation extracorporelle (CEC) perfusionniste	<0,5%

Management des soins	3%
Cadre responsable d'unité de soins	3%
Cadre responsable d'unité en obstétrique	<0,5%
Coordinateur(trice) parcours patient	<0,5%
Cadre soignante de pôle	<0,5%

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DES SOINS (2/2)

Conseil aux personnes et psychologie	2%
Psychologue	2%
Conseiller(ère) en génétique	<0,5%
Conseiller(ère) conjugal(e)	<0,5%

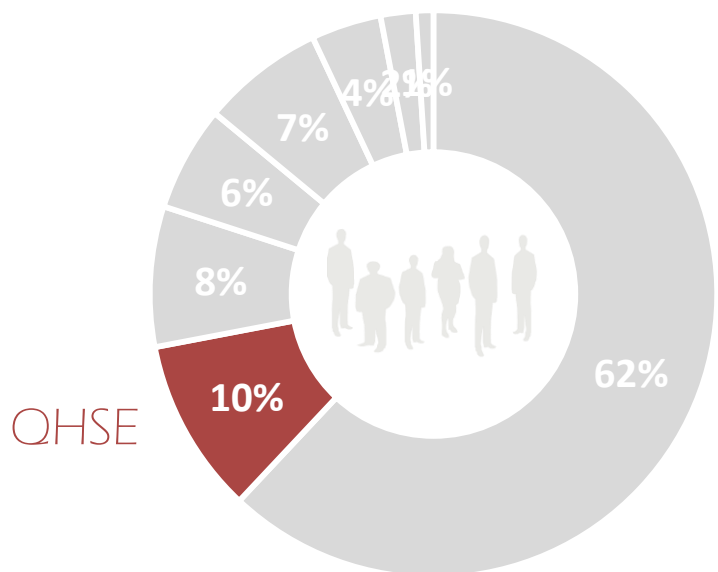
Soins de rééducation	2%
Masseur(euse) kinésithérapeute	1%
Diététicien(ne)	1%
Psychomotricien(ne)	<0,5%
Ergothérapeute	<0,5%
Orthophoniste	<0,5%
Pédicure podologue	<0,5%
Orthoptiste	<0,5%

Soins gynécologiques et obstétriques	2%
Sage-femme	2%

Formation / ingénierie de la formation aux soins	1%
Formateur(trice) en technique, management et pédagogie des soins	1%
Formateur(trice) en gynécologie/obstétrique	<0,5%

Appareillage de personnes	<0,5%
Prothésiste dentaire	<0,5%
Orthoprothésiste	<0,5%
Audioprothésiste	<0,5%
Epithésiste	-
Oculariste	-
Orthopédiste-orthésiste	-
Podo-orthésiste	-

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE LA QUALITÉ, DE L'HYGIÈNE, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT



Hygiène / Environnement



Dont 94% d'agents de bio-nettoyage

Sécurité des biens et des personnes



Qualité / Prévention et gestion des risques



ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE LA QUALITÉ, DE L'HYGIÈNE, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT

Hygiène / Environnement	87%
Agent de bio-nettoyage	82%
Agent de stérilisation	3%
Responsable d'équipe de bio-nettoyage	1%
Spécialiste en hygiène	<0,5%
Gestionnaire des déchets	<0,5%
Spécialiste environnement	<0,5%
Responsable de stérilisation	<0,5%

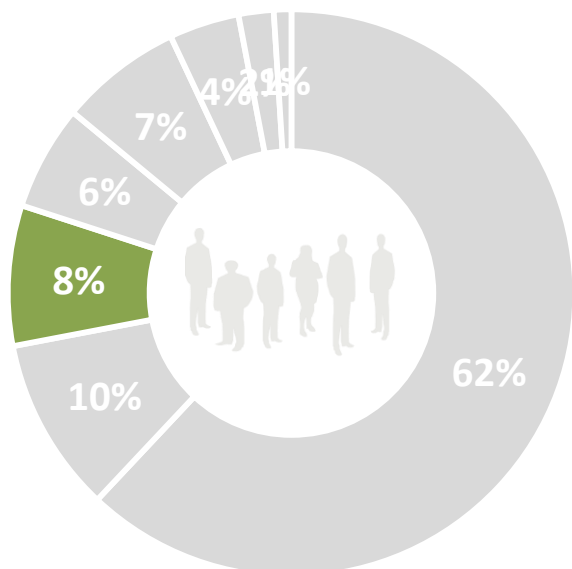
Sécurité des biens et des personnes	11%
Agent de sécurité incendie	4%
Agent de prévention et de sécurité	6%
Responsable sécurité incendie	1%
Responsable de la sécurité des biens et des personnes	<0,5%
Gardien(ne) d'immeuble(s)	<0,5%

Qualité / Prévention et gestion des risques	2%
Spécialiste qualité/gestion des risques	1%
Animateur(trice) qualité	1%
Chargé(e) des relations usagers et associations	<0,5%
Contrôleur(euse) des équipements techniques	<0,5%
Spécialiste en hémovigilance	-
Spécialiste en pharmacovigilance	-

Santé et sécurité au travail	<0,5%
Conseiller(ère) de prévention des risques professionnels	<0,5%
Médecin du travail	<0,5%

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DES SERVICES LOGISTIQUES

Services logistiques



Restauration / Hôtellerie

63%

Dont 41% d'agents de restauration et d'hôtellerie

Blanchisserie / Linge

18%

Opérations logistiques

12%

Opérations transports

5%

Management, conception et gestion de la logistique

1%

Achats

1%

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DES SERVICES LOGISTIQUES

Restauration / Hôtellerie	63%
Agent de production culinaire/alimentaire	29%
Agent de restauration et d'hôtellerie	26%
Maitresse de maison	4%
Encadrant production culinaire/alimentaire	4%
Conseiller(ère) hôtelier(ère)	<0,5%
Intendant(e) gestionnaire du site	-

Blanchisserie / Linge	18%
Agent de blanchisserie	15%
Lingère -couturière	2%
Encadrant blanchisserie	1%

Opérations logistiques	12%
Agent/opérateur de logistique générale	9%
Gestionnaire de stocks/approvisionneur	3%

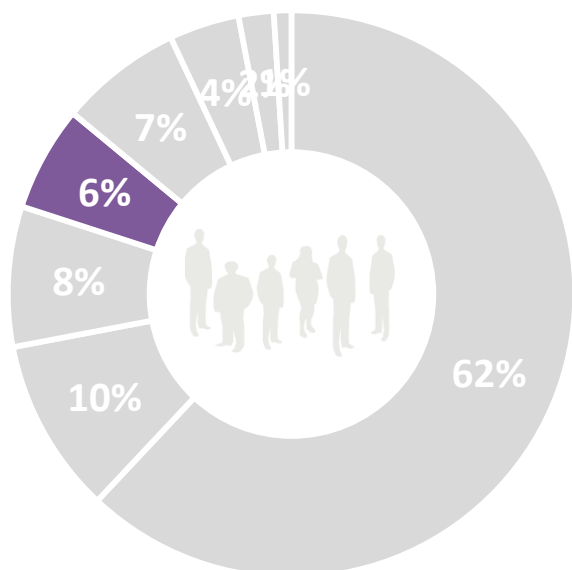
Opérations transports	5%
Ambulancier(ère)	4%
Conducteur de transport de personnes	1%
Régulateur(trice) transport	<0,5%
Responsable de transports	<0,5%

Management, conception et gestion de la logistique	1%
Responsable de magasin	1%
Planificateur(trice) logistique	<0,5%
Gestionnaire de parc	<0,5%

Achats	1%
Acheteur(euse)	1%
Responsable des achats	<0,5%

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE LA GESTION DE L'INFORMATION

Gestion de l'information



Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale



Dont 95% de secrétaires médical(e)s

Accueil et réception des personnes



Information / Documentation



ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE LA GESTION DE L'INFORMATION

Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale	75%
Secrétaire médical	71%
Encadrant des secrétariats médicaux	1%
Technicien(ne) d'information médicale (TIM)	3%
Analyste des données médicales	<0,5%
Statisticien(ne)	<0,5%

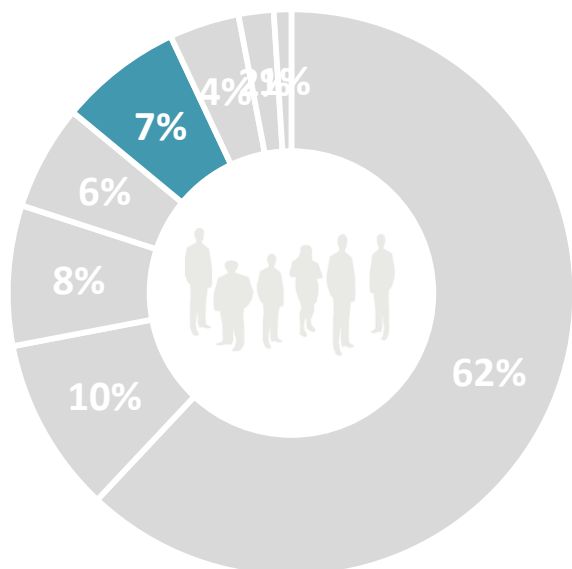
Accueil et réception des personnes	20%
Agent d'accueil	14%
Permanencier(ère) assistant(e) de régulation médicale	5%
Responsable de standard	1%

Information / Documentation	5%
Archiviste	3%
Imprimeur(euse)/reprographe	1%
Documentaliste	1%
Encadrant archiviste	<0,5%

Traduction / Transcription / Langage	<0,5%
Technicien(ne) audiovisuel	<0,5%
Infographiste	<0,5%
Traducteur(trice) (dans une langue donnée)	-
Transcripteur(trice) braille	-

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU SOCIAL, ÉDUCATIF, CULTUREL, SPORT ET LOISIRS

Social, éducatif, culturel, sport et loisirs



Accompagnement / assistance à la mise en oeuvre des projets socioéducatifs



Dont 50% d'auxiliaires de vie sociale

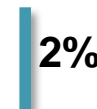
Conception et développement des projets socioéducatifs



Culturel, Culturel / loisirs



Management socio-éducatif



ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU SOCIAL, ÉDUCATIF ET CULTUREL

Conception et développement des projets socioéducatifs	23%
Educateur(trice) (généraliste)	12%
Assistant(e) social(e)	7%
Educateur(trice) technique	2%
Educateur(trice) jeunes enfants	2%
Conseiller(ère) en économie sociale et familiale	<0,5%

Accompagnement / assistance à la mise en œuvre des projets socioéducatifs	63%
Auxiliaire de vie sociale	32%
Aide médico-éducatif(ve), auxiliaire éducatif(ve)	23%
Surveillant(e) de nuit	6%
Avéjiste (aide à l'activité de vie journalière)	2%
Assistant(e) familiale	<0,5%

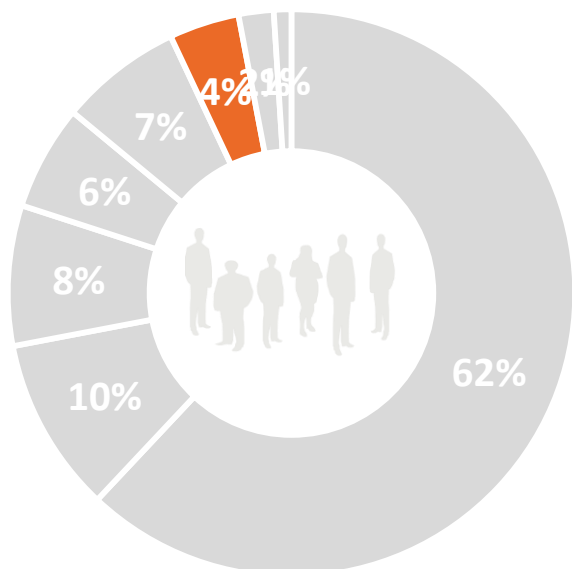
Cultuel, Culturel / loisirs	12%
Animateur(trice) socioculturel(le)	9%
Aumônier	2%
Educateur(trice) sportif(ve)	1%
Chargé(e) d'affaires culturelles	-

Management socio-éducatif	2%
Responsable d'unité socio-éducative	1%
Responsable des services socio-éducatifs	1%
Responsable de crèche	<0,5%

Formation spécialisée / enseignement	<0,5%
Responsable pédagogique	<0,5%
Enseignant(e) auprès de déficients auditifs	-
Enseignant(e) auprès de déficients visuel	-

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU MANAGEMENT, GESTION ET AIDE A LA DECISION

Management, gestion et aide à la décision



Dont 56% d'agents d'administration (dont polyvalent)

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU MANAGEMENT, DE LA GESTION ET DE L'AIDE A LA DECISION (1/2)

Gestion et administration	76%
Agent d'administration	42%
Gestionnaire administratif(ve)	17%
Secrétaire	11%
Responsable de gestion administrative	5%
Cadre gestionnaire de pôle	2%

Management général	11%
Directeur(trice) / chef d'établissement	6%
Directeur(trice) des affaires générales	2%
Directeur(trice) des soins	1%
Directeur (trice) de la logistique	1%
Directrice de formation aux métiers du soins	<0,5%
Directeur(trice) des services techniques	<0,5%
Directeur(trice) du système d'information	<0,5%

Ressources humaines	6%
Gestionnaire paie	2%
Responsable du personnel	2%
Chargé(e) du développement des ressources humaines	<0,5%
Encadrant paie / rémunération	<0,5%

Finances, comptabilité	4%
Responsable budgétaire et financier	3%
Gestionnaire de comptes fournisseur client	1%
Analyste financier(ère)	<0,5%
Gestionnaire de la trésorerie et de la dette	<0,5%
Comptable analytique	<0,5%
Economiste de la santé	-

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DU MANAGEMENT, DE LA GESTION ET DE L'AIDE A LA DECISION (2/2)

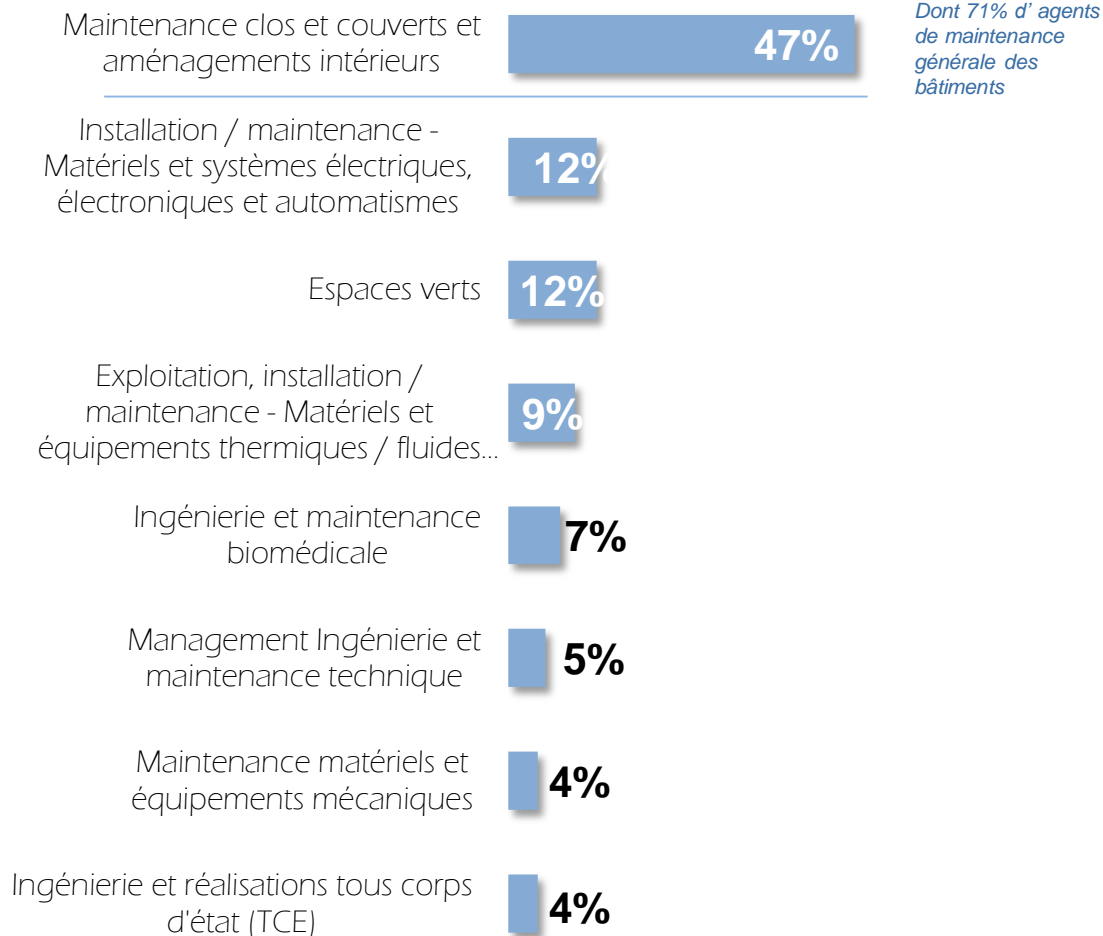
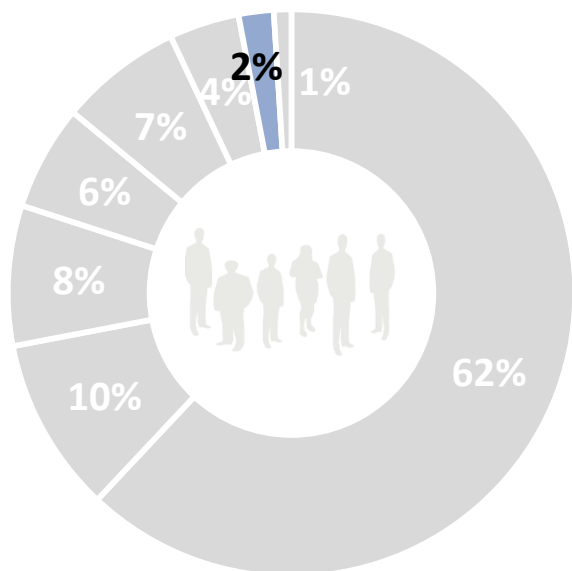
Contrôle et organisation	2%
Contrôleur(euse) de gestion	1%
Conseiller(ère) en organisation	<0,5%

Droit / juridique	1%
Gérant(e) de tutelle	1%
Conseiller(ère) juridique	<0,5%
Spécialiste brevets et propriété intellectuelle	-

Communication	<0,5%
Chargé(e) de communication	<0,5%
Journaliste d'entreprise	<0,5%
Attaché(e) de presse	-
Webmaster éditorial(e)	-

ZOOM SUR... LES MÉTIERS D'INGENIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE

Ingénierie et maintenance technique



ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE L'INGENIERIE ET DE LA MAINTENANCE TECHNIQUE (1/2)

Maintenance clos et couverts et aménagements intérieurs	47%
Agent de maintenance générale des bâtiments	33%
Encadrant maintenance des bâtiments (CE secondaire et VRD)	5%
Peintre en bâtiment	4%
Menuisier - agenceur	2%
Métallier - serrurier	2%
Maçon	1%

Installation / maintenance - Matériels et systèmes électriques, électroniques et automatismes	12%
Electricien(ne) bâtiments	10%
Encadrant maintenance électrique/automatismes	1%
Automaticien(ne) de maintenance	1%

Espaces verts	12%
Jardinier(ère)	10%
Encadrant espaces verts	2%

Exploitation, installation / maintenance - Matériels et équipements thermiques / fluides médicaux	9%
Monteur(euse) en installations et maintenance sanitaires	5%
Encadrant installations et maintenance sanitaires, thermiques, climatiques et fluides médicaux	2%
Thermicien(ne) d'installation et de maintenance	1%
Technicien(ne) d'installation et de maintenance fluides médicaux	1%
Frigoriste/climaticien(ne) d'installation et de maintenance	<0,5%
Conducteur(trice) d'installations thermiques	<0,5%

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE L'INGENIERIE ET DE LA MAINTENANCE TECHNIQUE (2/2)

Ingénierie et maintenance biomédicale	7%
Technicien(ne) de maintenance des équipements biomédicaux	4%
Encadrant maintenance biomédicale	1%
Spécialiste en ingénierie biomédicale	1%
Responsable d'unité biomédicale	1%

Management Ingénierie et maintenance technique	5%
Responsable de la maintenance tous corps d'état (TCE)	4%
Responsable des services biomédicaux	<0,5%

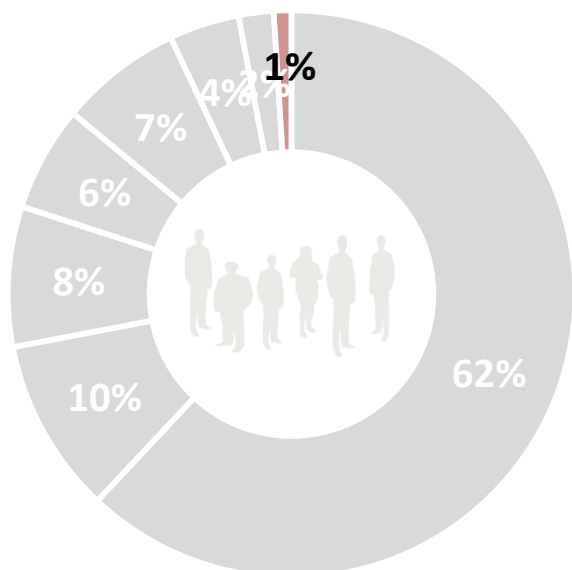
Maintenance matériels et équipements mécaniques	4%
Mécanicien(ne) auto	2%
Electromécanicien(ne)/mécanicien (ne)/de maintenance	2%
Encadrant maintenance des matériels de transports et de manutention	1%
Carrossier et peintre carrossier	-

Ingénierie et réalisations tous corps d'état (TCE)	4%
Conducteur(trice) de travaux tous corps d'état (tce)	2%
Dessinateur(trice) bâtiment	1%
Chargé(e) d'études tous corps d'état (TCE)	1%
Conducteur(trice) d'opérations tous corps d'état (TCE)	<0,5%
Economiste de la construction	-
Projeteur(euse) tous corps d'état	-

Autre	<0,5%
Technicien	<0,5%
Agent technique polyvalent	<0,5%

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION

Systemes d'information



Support et exploitation

56%

Dont 51% de supports/assistant(e)s informatique utilisateurs

Conception, développement et intégration des applications

42%

Expertise systèmes d'information

2%

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION

Support et exploitation	56%
Support/assistant(e) informatique utilisateurs	29%
Exploitant(e) informatique	24%
Exploitant(e) réseau	3%

Conception, développement et intégration des applications	42%
Responsable des applications informatiques	23%
Chef de projet(s) informatique maîtrise d'oeuvre	12%
Développeur(euse) informatique	7%

Expertise systèmes d'information	2%
Architecte technique du système d'information	1%
Spécialiste sécurité du système d'information	1%
Urbaniste, architecte fonctionnel(le) du système d'information	<0,5%

20 MÉTIERS NON REPRÉSENTÉS DANS LA CARTOGRAPHIE

Attaché(e) de presse

Carrossier/peintre carrossier

Chargé(e) des affaires culturels

Coordinateur(trice) d'études cliniques

Economiste de la santé

Economiste de la construction

Enseignant auprès de déficients auditifs

Enseignant auprès de déficients visuels

Epithésiste

Oculariste

Orthopédiste-orthésiste

Podo-orthésiste

Projeteur(euse) tous corps d'état

Responsable du service mortuaire

Spécialiste brevets et propriété intellectuelle

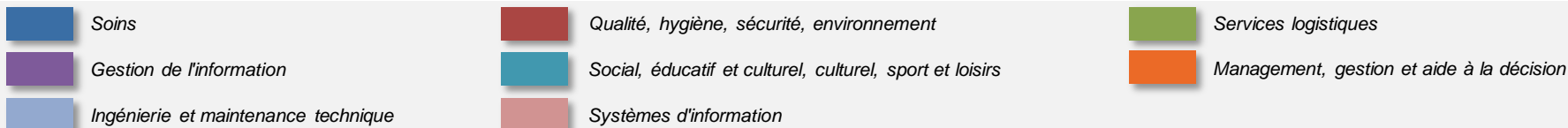
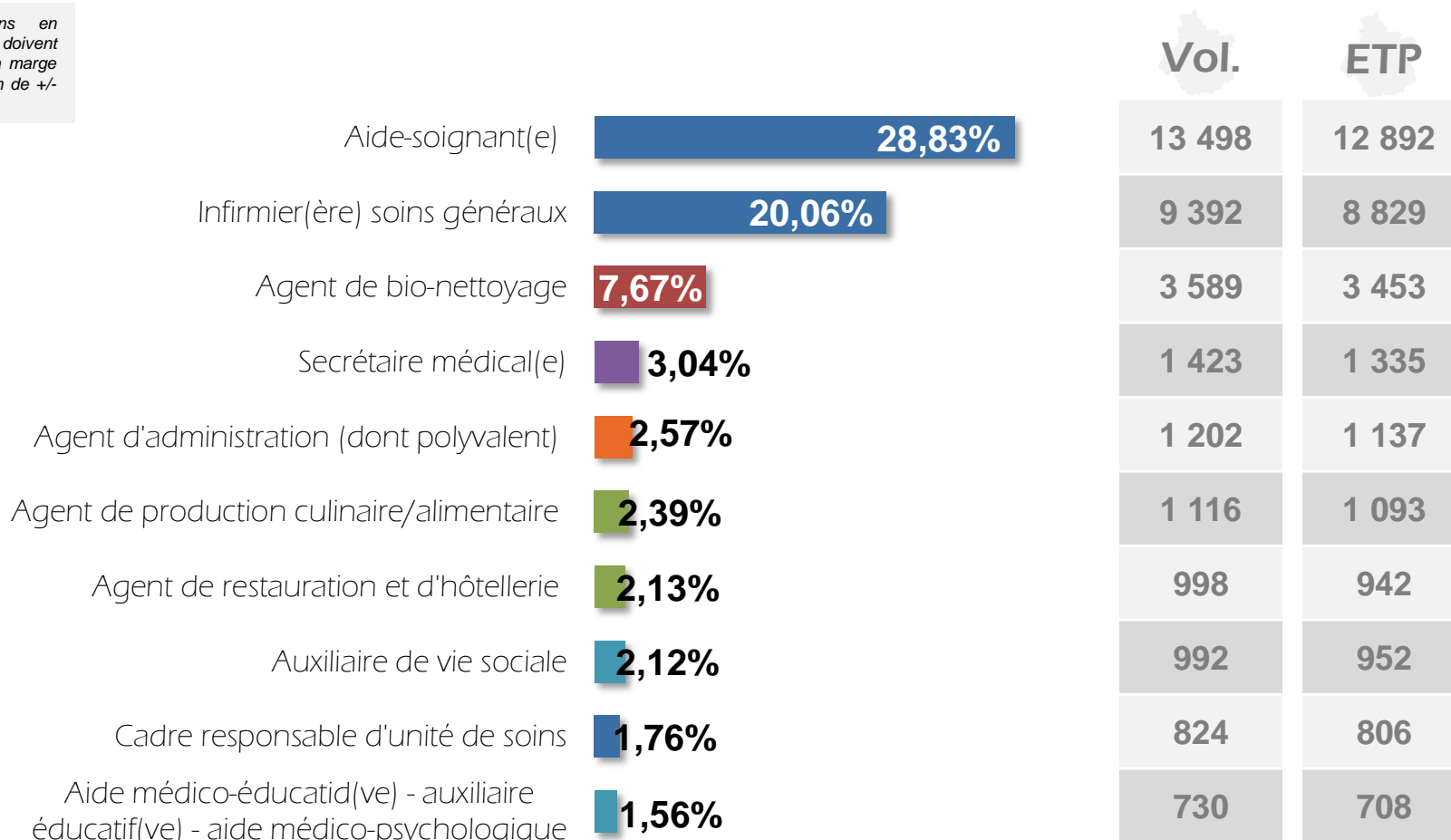
Traducteur(trice) dans une langue donnée

Webmestre éditorial

Transcripteur(trice) braille

TOP 10 DES MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION CENTRE









Les extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,3 point.



TOP 10 DES MÉTIERS DU SECTEUR SANITAIRE

Les extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,3 point.









		Vol.	ETP
Aide-soignant(e)	27,07%	10 434	9 973
Infirmier(ère) soins généraux	22,63%	8 722	8 202
Agent de bio-nettoyage	7,81%	3 010	2 896
Secrétaire médical(e)	3,66%	1 410	1 324
Agent d'administration (dont polyvalent)	2,70%	1 041	980
Cadre responsable d'unité de soins	1,93%	744	728
Agent de production culinaire/alimentaire	1,82%	701	697
Auxiliaire de puériculture	1,66%	640	602
auxiliaire de vie sociale	1,48%	570	545
Manipulateur(trice) en électro-radiologie médicale	1,48%	570	534

 Soins	 Qualité, hygiène, sécurité, environnement	 Services logistiques
 Gestion de l'information	 Social, éducatif et culturel, culturel, sport et loisirs	 Management, gestion et aide à la décision
 Ingénierie et maintenance technique	 Systèmes d'information	

TOP 10 DES MÉTIERS DU SECTEUR PERSONNES ÂGÉES

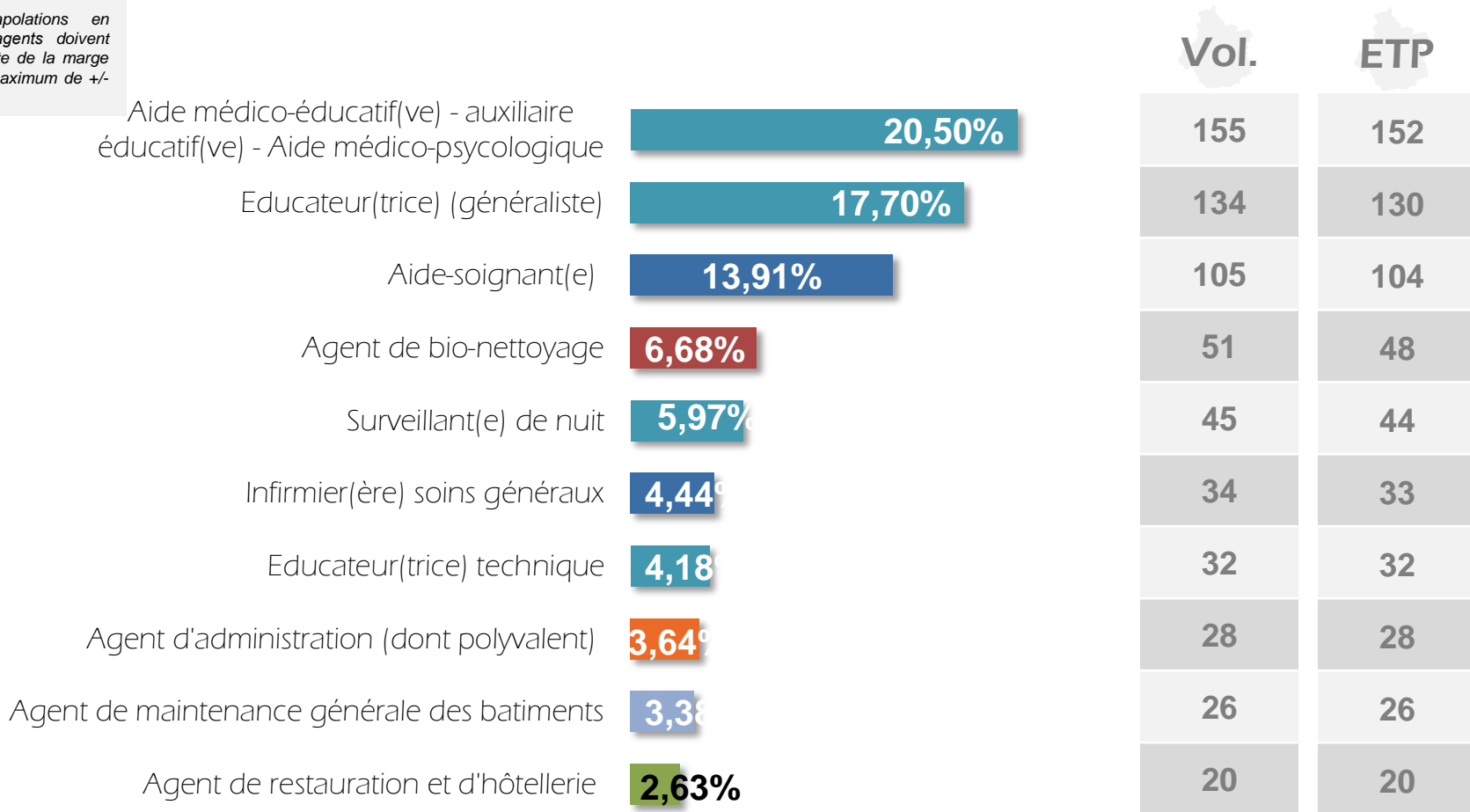
Les extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,3 point.









		Vol.	ETP
Aide-soignant(e)	40,73%	2 770	2 640
Infirmier(ère) soins généraux	8,35%	568	532
Agent de bio-nettoyage	7,30%	496	479
Agent de restauration et d'hôtellerie	7,00%	476	458
Auxiliaire de vie sociale	5,79%	394	381
Agent de production culinaire/alimentaire	5,43%	369	353
Aide médico éducatif(ve) -auxiliaire éducatif(ve) - aide médico-psychologique	2,78%	189	182
Agent de maintenance générale des batiments	2,26%	154	154
Agent de blanchisserie	2,21%	150	144
Animateur(trice) socioculturel(le)	1,88%	128	120

 Soins	 Qualité, hygiène, sécurité, environnement	 Services logistiques
 Gestion de l'information	 Social, éducatif et culturel, culturel, sport et loisirs	 Management, gestion et aide à la décision
 Ingénierie et maintenance technique	 Systèmes d'information	

TOP 10 DES MÉTIERS DU SECTEUR HANDICAP

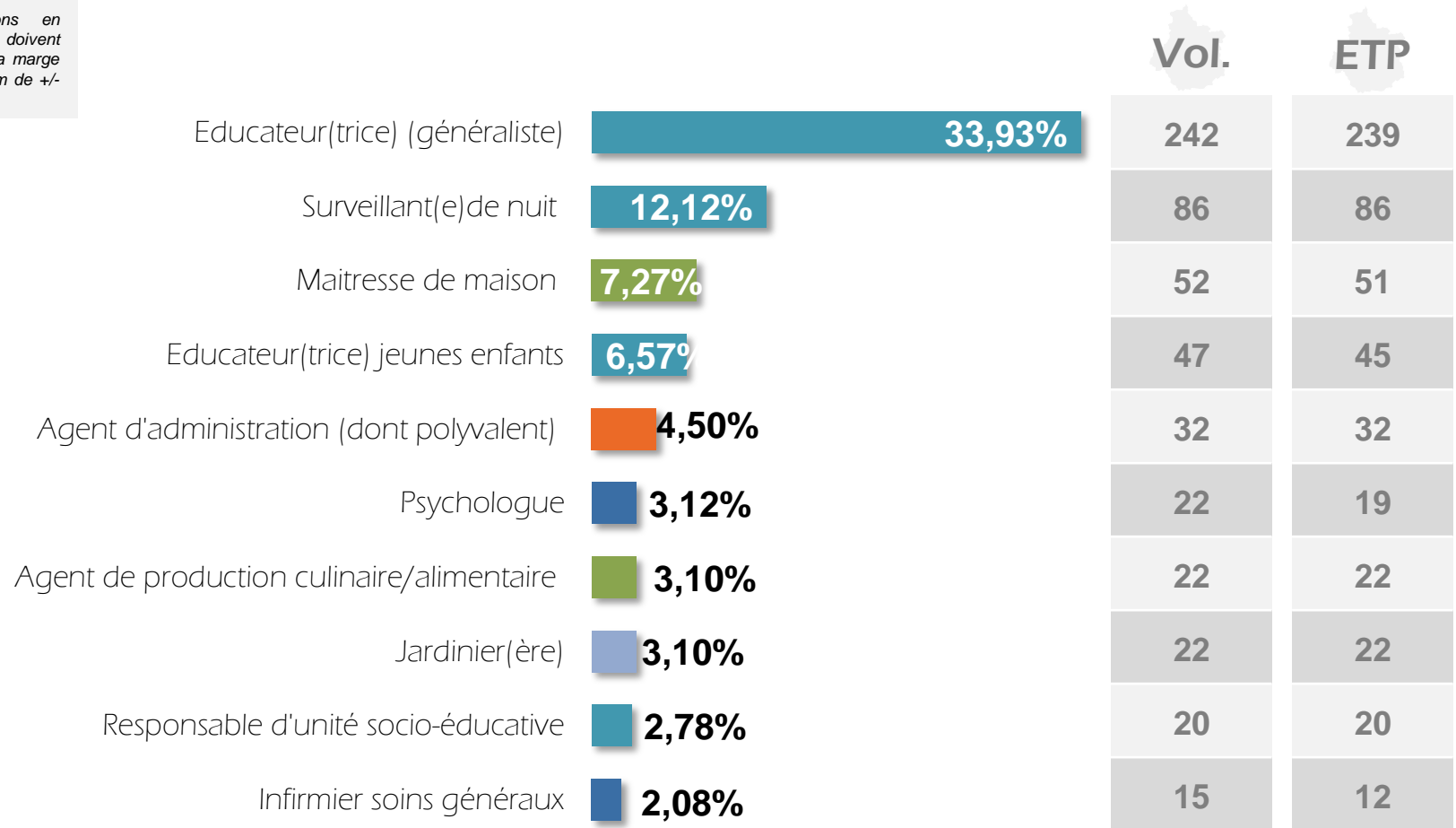
Les extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,3 point.











 Soins	 Qualité, hygiène, sécurité, environnement	 Services logistiques
 Gestion de l'information	 Social, éducatif et culturel, culturel, sport et loisirs	 Management, gestion et aide à la décision
 Ingénierie et maintenance technique	 Systèmes d'information	

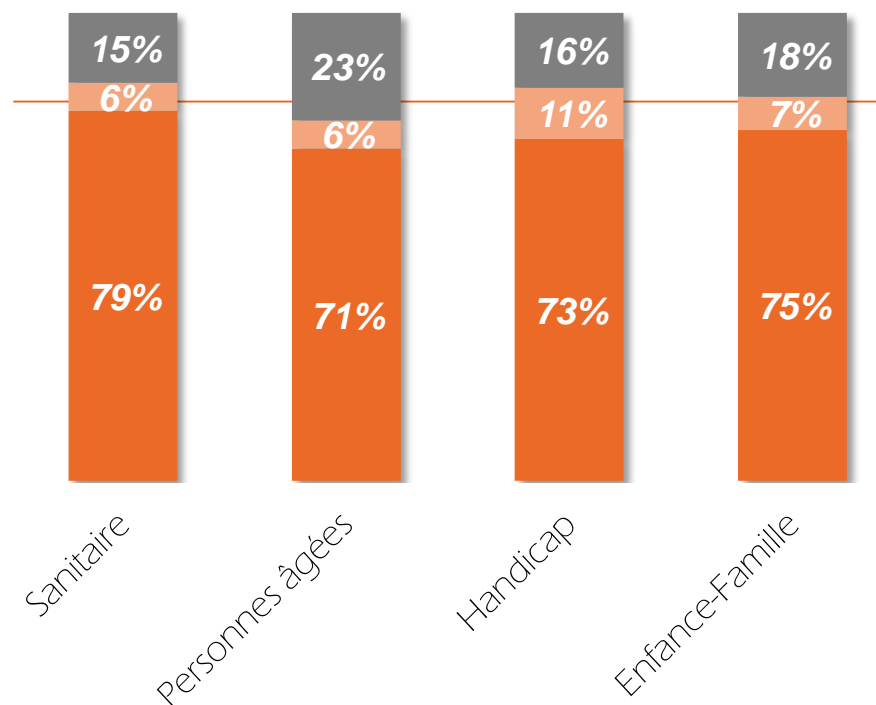
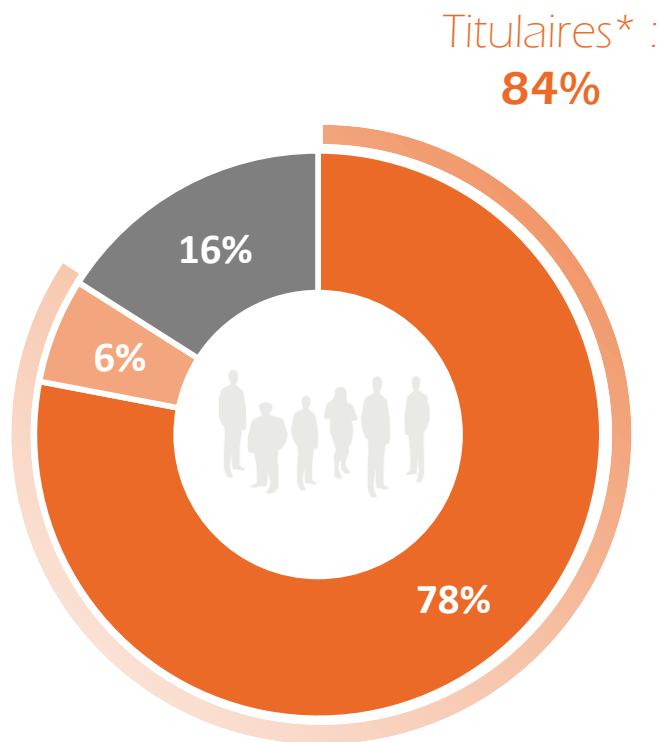
TOP 10 DES MÉTIERS DU SECTEUR ENFANCE-FAMILLE

Les extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,3 point.



 Soins	 Qualité, hygiène, sécurité, environnement	 Services logistiques
 Gestion de l'information	 Social, éducatif et culturel, culturel, sport et loisirs	 Management, gestion et aide à la décision
 Ingénierie et maintenance technique	 Systèmes d'information	

UNE PART PLUS IMPORTANTE DE CONTRACTUELS DANS LE SECTEUR PERSONNES ÂGÉES

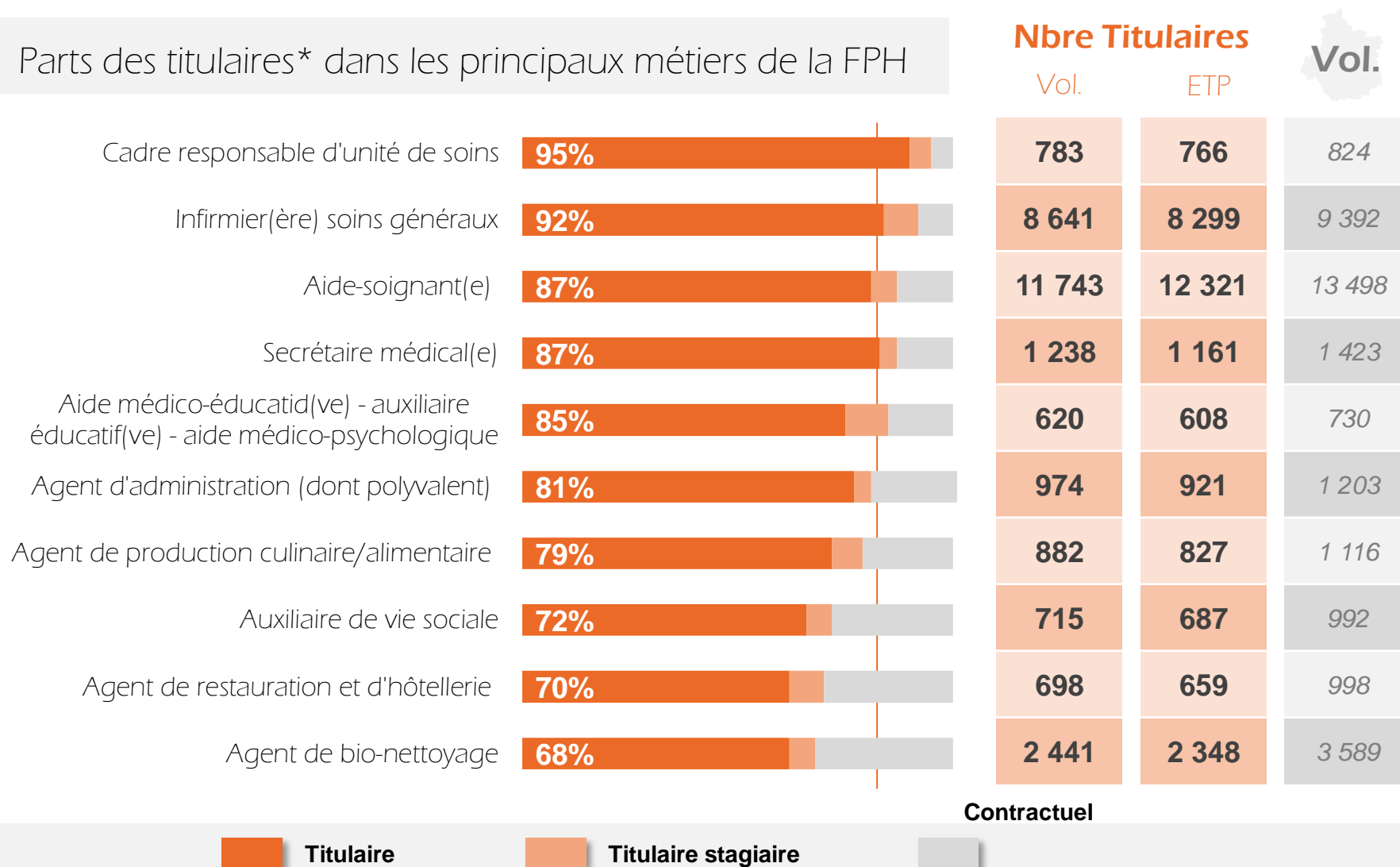


* Titulaires + Titulaires stagiaires



RÉPARTITION TITULAIRES / CONTRACTUELS : DÉTAIL SUR LES 10 PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION CENTRE

Parts des titulaires* dans les principaux métiers de la FPH



* Titulaires + Titulaires stagiaires

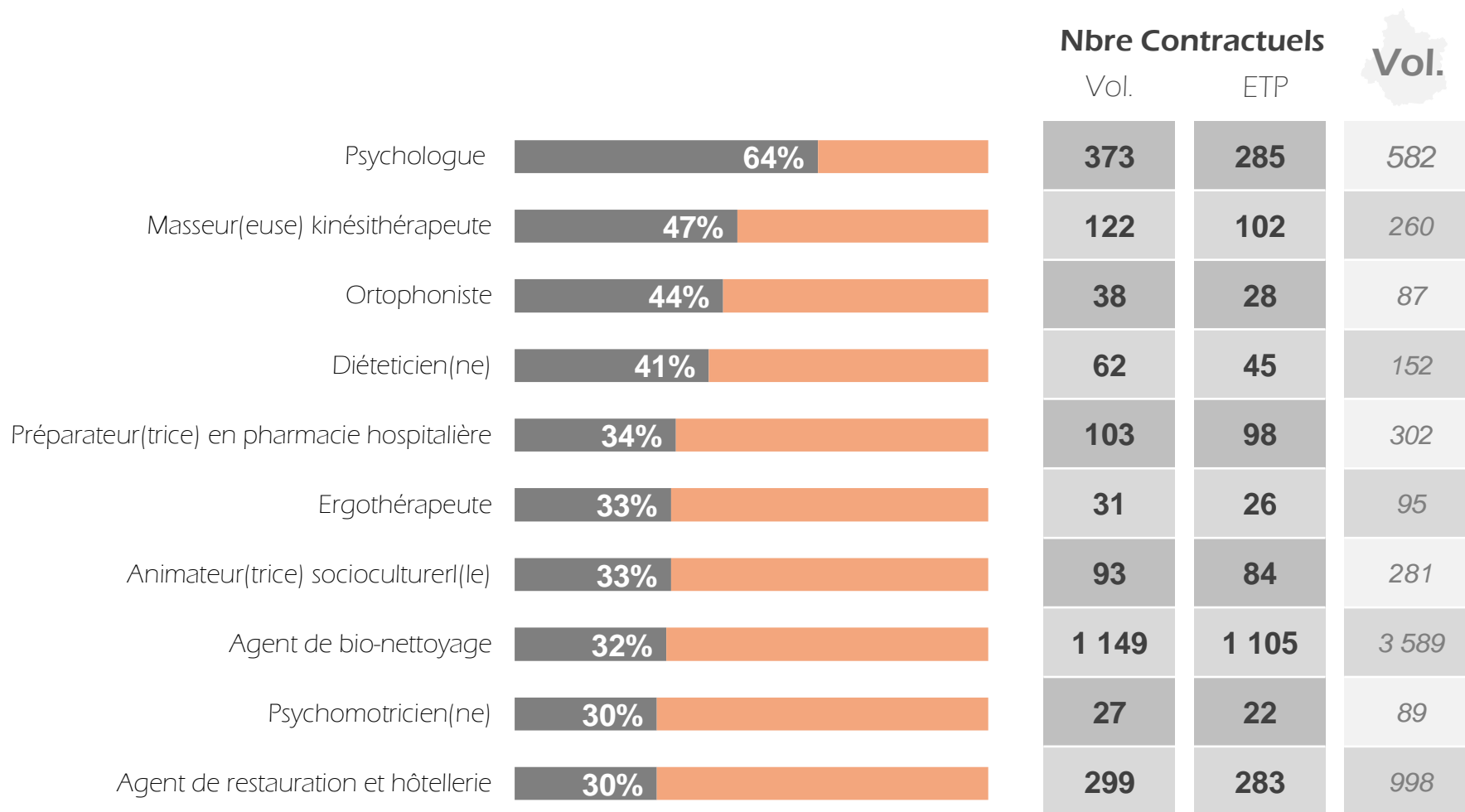
TOP 10 DES MÉTIERS PRÉSENTANT LES PLUS FORTES PARTS DE TITULAIRES*

	%	Nbre Titulaires		Vol.
		Vol.	ETP	
Cadre soignant de pôle	100%	81	80	81
Infirmier du bloc opératoire	98%	373	346	381
Infirmier(ère) en anesthésie-réanimation	98%	275	262	281
Formateur(trice) en techniques, management et pédagogie des soins	96%	166	157	173
Directeur(trice) / chef d'établissement	96%	169	167	176
Cadre responsable d'unité de soins	95%	783	766	824
Permancier(ère) assistant(e) de régulation médicale	94%	92	92	98
Infirmier puéricultrice	94%	301	276	320
Auxiliaire de puéricultrice	93%	598	563	643
Manipulateur(trice) en électro-radiologie médicale	93%	532	498	572

 **Titulaire**
 **Titulaire stagiaire**
 **Contractuel**

* Titulaires + Titulaires stagiaires

TOP 10 DES MÉTIERS PRÉSENTANT LES PLUS FORTS TAUX DE CONTRACTUELS

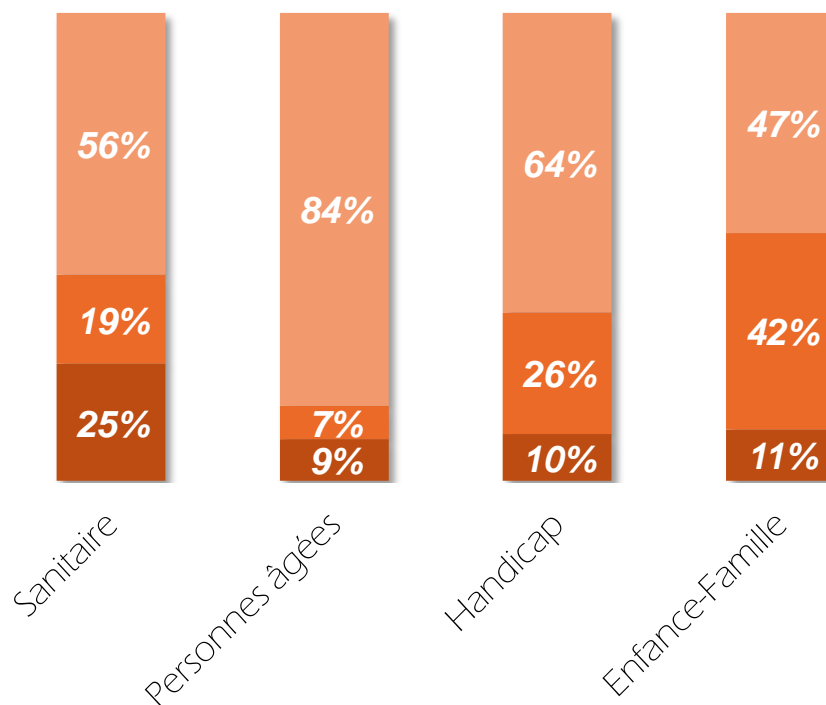
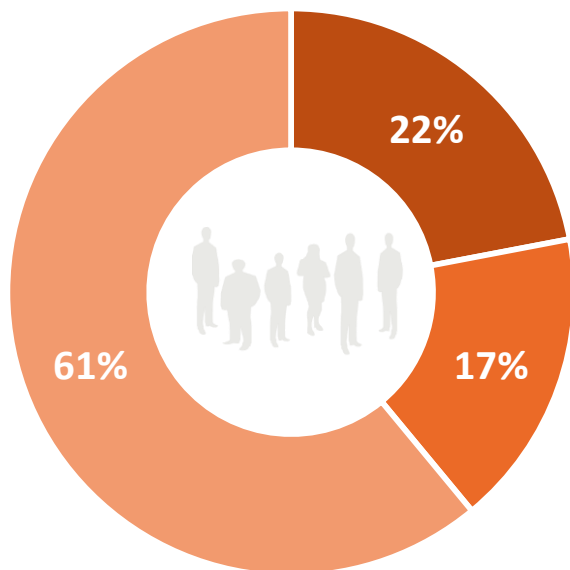


Titulaire

Titulaire stagiaire

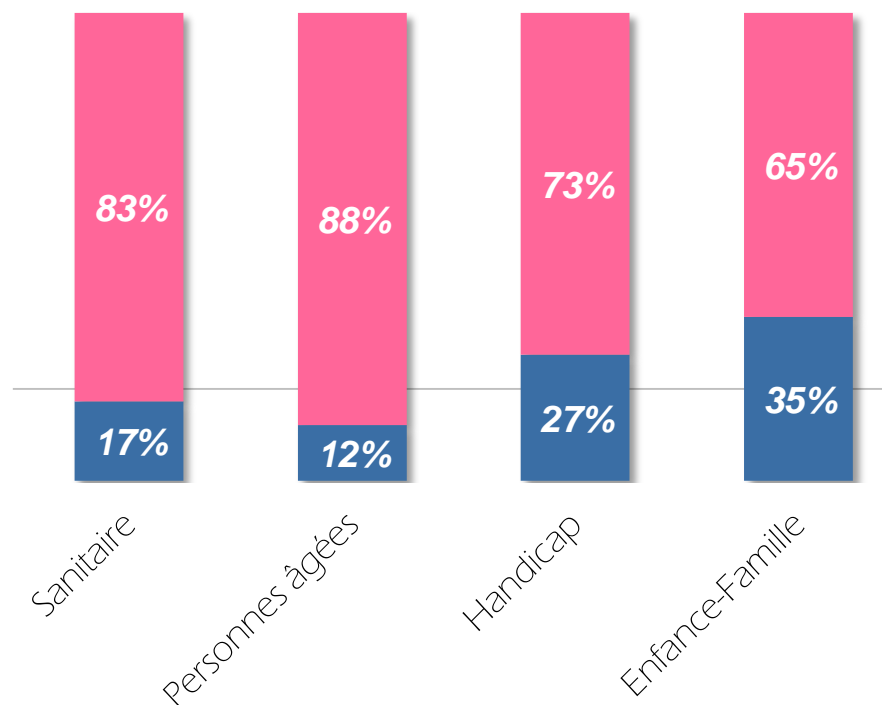
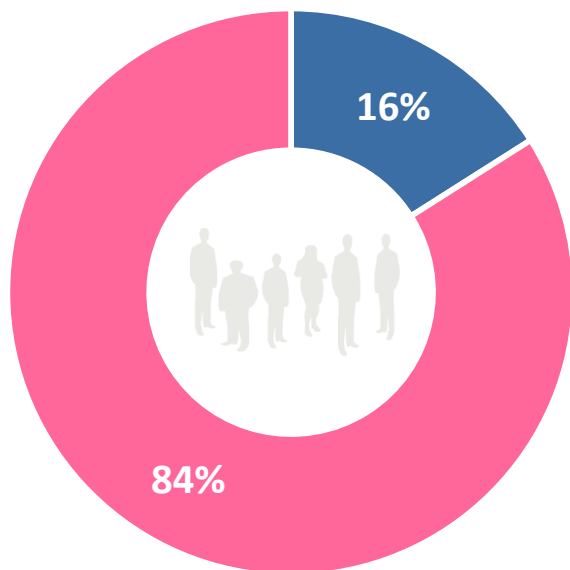
Contractuel

UNE SURREPRÉSENTATION DES AGENTS DE CATÉGORIE C DANS LE SECTEUR DES PERSONNES ÂGÉES



Catégorie A
 Catégorie B
 Catégorie C

PLUS DE 4 AGENTS SUR 5 SONT DES FEMMES, UNE SURREPRÉSENTATION DES HOMMES DANS LES SECTEURS HANDICAP ET ENFANCE-FAMILLE

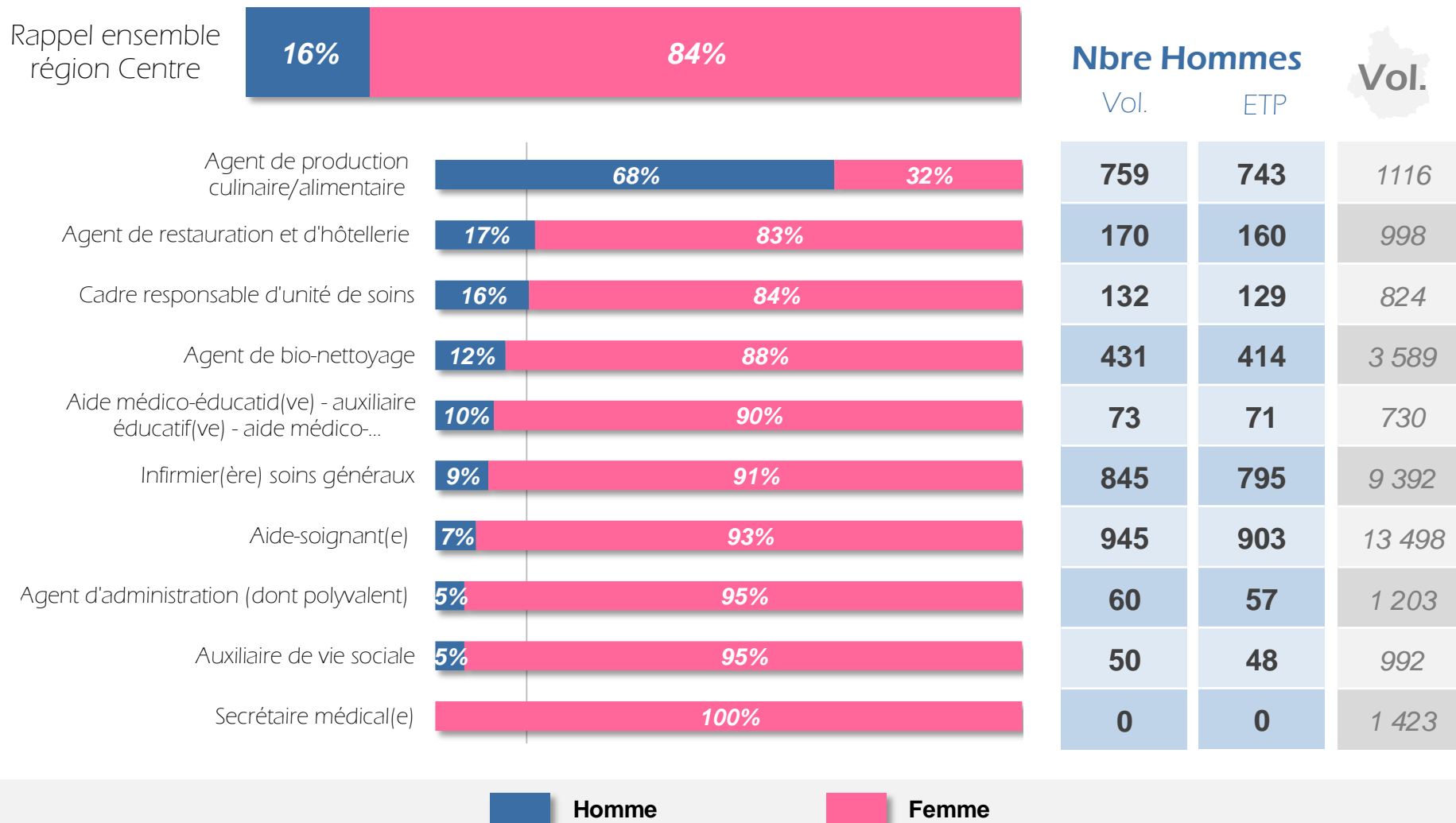


Homme




Femme

RÉPARTITION HOMMES / FEMMES : DÉTAIL SUR LES 10 PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION CENTRE



TOP 10 DES MÉTIERS PRÉSENTANT LES PLUS FORTS TAUX DE FÉMINISATION

	%	Nbre Femmes		Vol. 
		Vol.	ETP	
Secrétaire médical(e)	100%	1 423	1 335	1 423
Secrétaire	100%	299	282	299
Auxiliaire de puériculture	99%	637	599	643
Infirmier(ère) puériculteur(trice)	99%	317	290	320
Orthophoniste	97%	84	47	87
Sage-femme	96%	456	416	475
Avéjiste (aide à l'activité de vie journalière)	96%	73	71	76
Agent d'administration (dont polyvalent)	95%	1 143	1 080	1 203
Auxiliaire de vie sociale	95%	942	905	992
Assistant(e) social(e)	95%	221	202	233

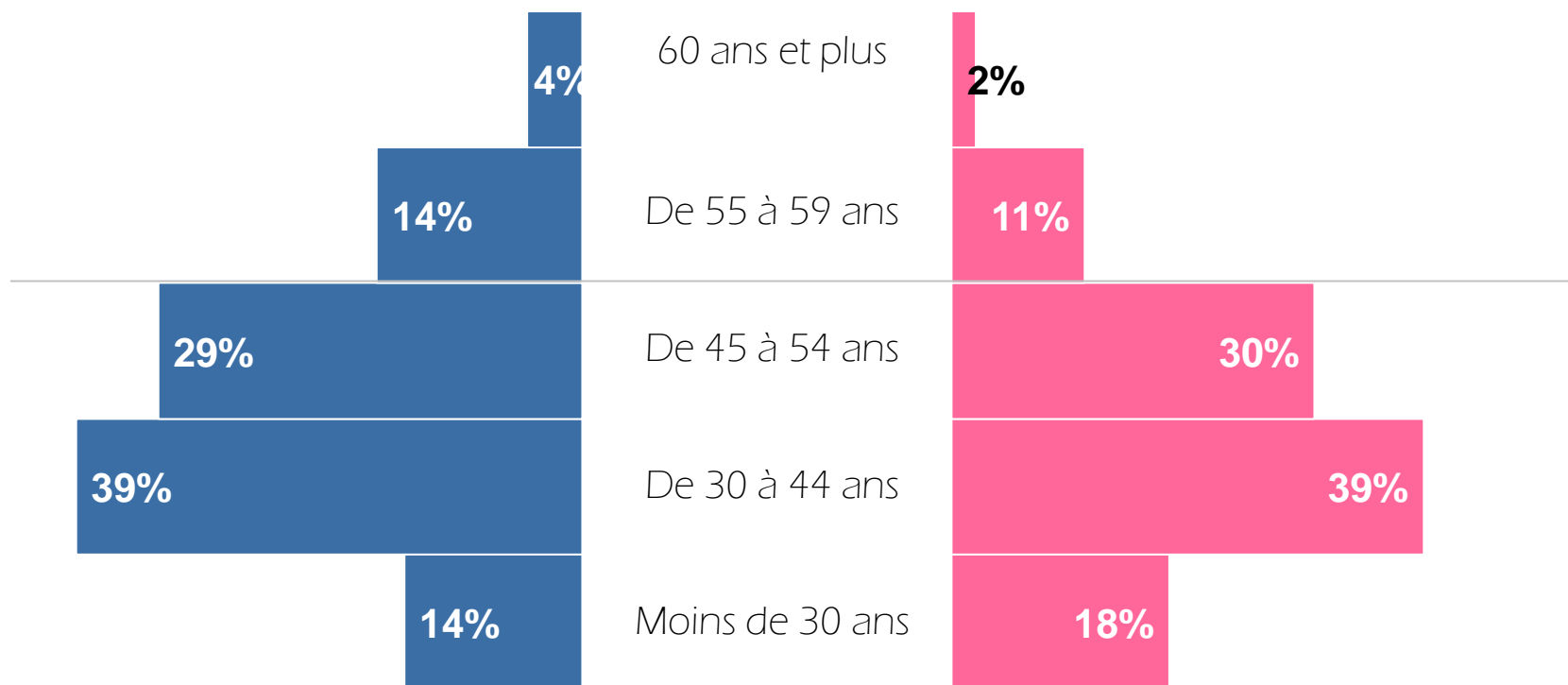
TOP 10 DES MÉTIERS PRÉSENTANT LES PLUS FORTS TAUX DE MASCULINISATION

		Nbre Hommes		Vol.
		Vol.	ETP	
Electricien(ne) batiment	99%	104	104	105
Agent de maintenance générale des batiments	98%	347	347	354
Agent de sécurité incendie	96%	149	149	155
Jardinier(ère)	96%	101	99	105
Ambulancier(ère)	84%	121	120	144
Encadrant production culinaire/alimentaire	83%	126	125	152
Gestionnaire de stocks/approvisionneur	83%	87	86	105
Brancardier(ère)	82%	157	157	192
Agent/operateur logistique générale	80%	273	270	341
Agent de production culinaire/alimentaire	68%	759	743	1 116

UN ÂGE MÉDIAN À 44 ANS POUR LES HOMMES ET 42 ANS POUR LES FEMMES

Hommes (16%)
Âge médian : 44 ans

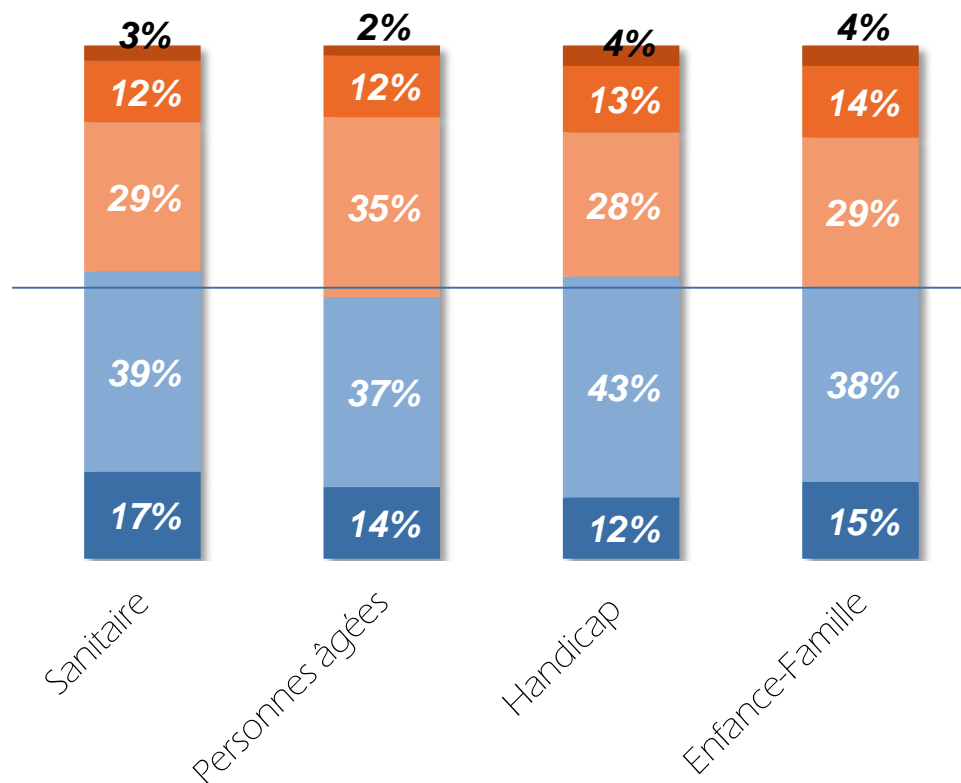
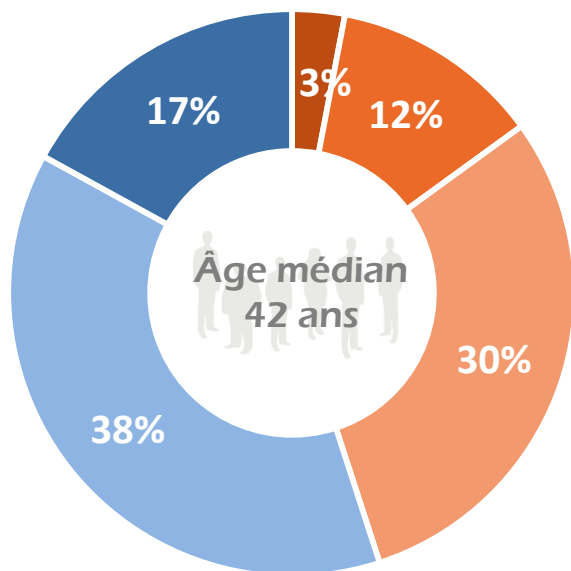
Femmes (84%)
Âge médian : 42 ans



UNE MAJORITÉ D'AGENTS EN 1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE NOTAMMENT A L'EXCEPTION DU SECTEUR PERSONNES ÂGÉES

1^{ère} partie de carrière : **55%**

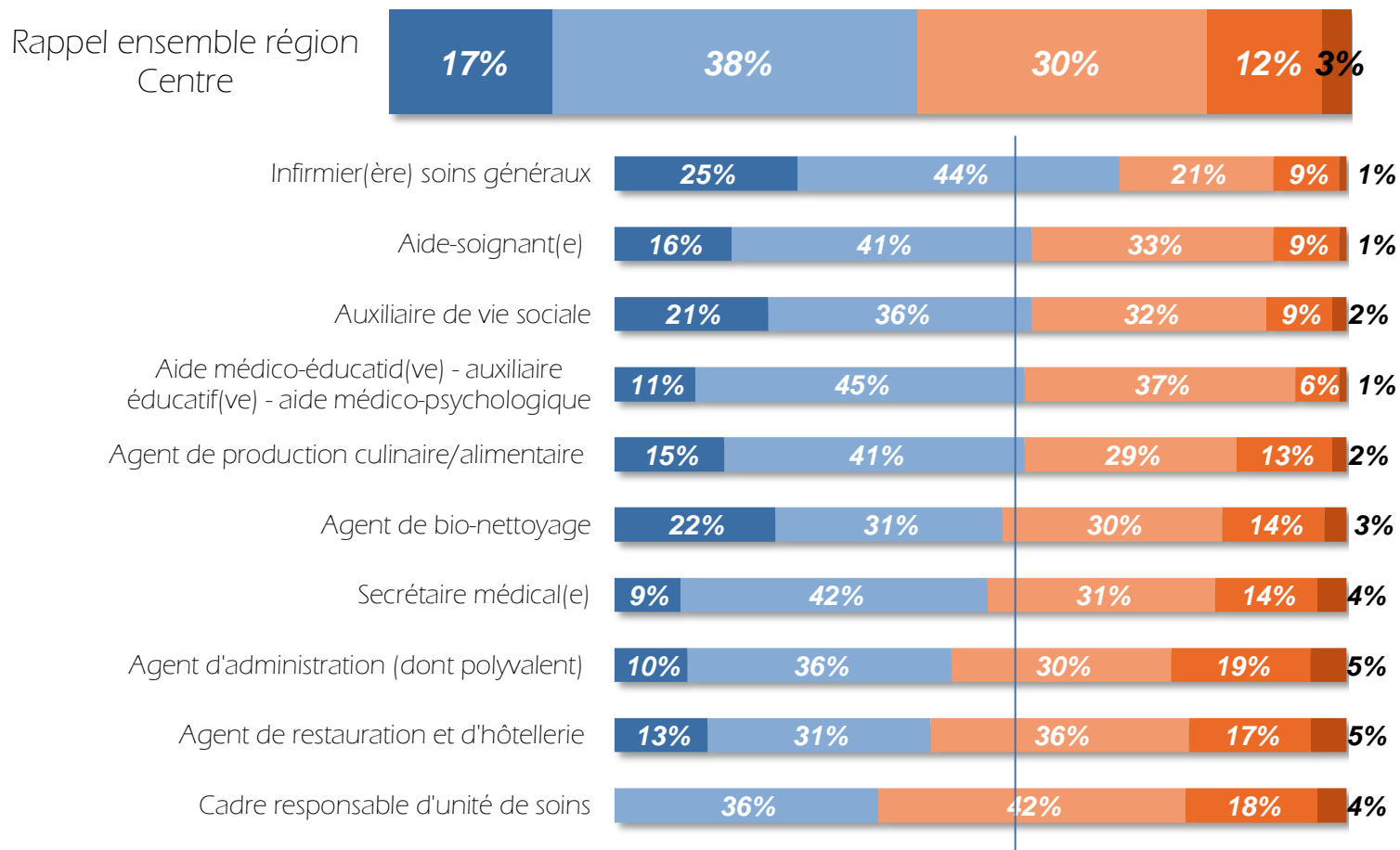
2^{ème} partie de carrière : **45%**



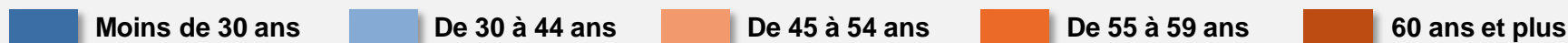
Nota : pour 7% des agents, l'information date de naissance n'était pas renseignée dans les fichiers transmis par les établissements. Les résultats sont ici exprimés hors données non renseignées

Moins de 30 ans De 30 à 44 ans De 45 à 54 ans De 55 à 59 ans 60 ans et plus

PYRAMIDE DES ÂGES : DÉTAIL SUR LES 10 PRINCIPAUX MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION CENTRE




Nota : pour 6% des agents, l'information date de naissance n'étaient pas renseignée dans les fichiers transmis par les établissements. Les résultats sont ici exprimés hors données non renseignées



TAUX DE SENIORS : TAUX LES PLUS ÉLEVÉS NOTAMMENT PARMIS LES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT

Taux de de seniors* : les principaux métiers concernés


* 55 ans et plus

	%	Nbre seniors		Vol. 
		Vol.	ETP	
Directeur(trice) / chef d'établissement	51%	90	88	176
Cadre soignant de pôle	46%	23	22	50
Encadrant production culinaire/alimentaire	33%	50	50	152
Agent d'accueil	32%	90	84	281
Formateur(trice) techniques, management et pédagogie des soins	31%	54	51	173
Masseur(euse) kinésithérapeute	29%	75	63	260
Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale	27%	148	138	549
Responsable de gestion administrative	26%	36	35	137
Agent d'administration (dont polyvalent)	24%	289	273	1203
Agent/Opérateur de logistique générale	23%	78	78	341

UNE « SUR REPRÉSENTATION » DES JEUNES PARMIS LES MÉTIERS DE SAGE-FEMME ET DE DIÉTÉTICIEN(NE)

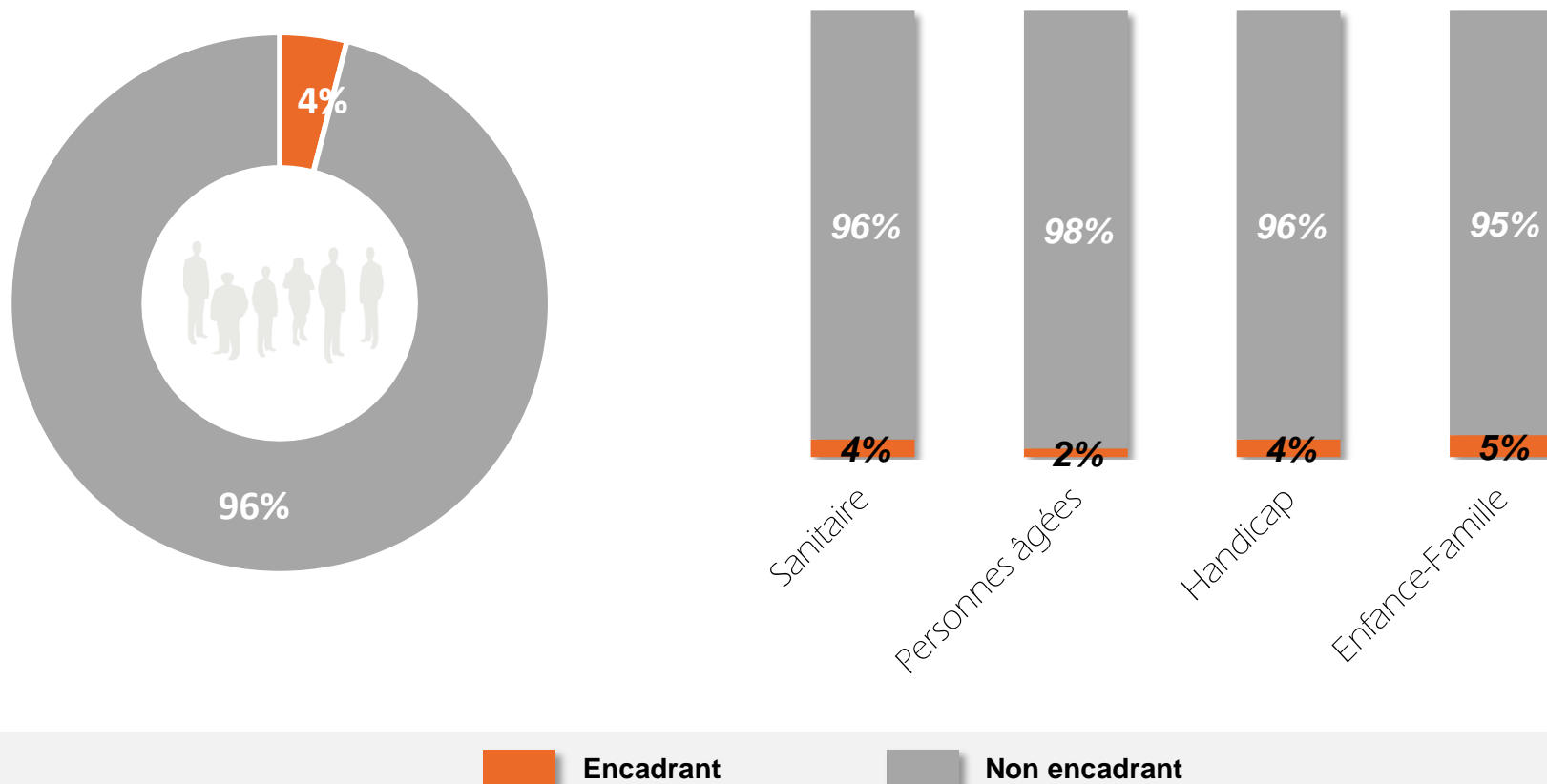
Taux de jeunes* : les principaux métiers concernés

* Moins de 30 ans

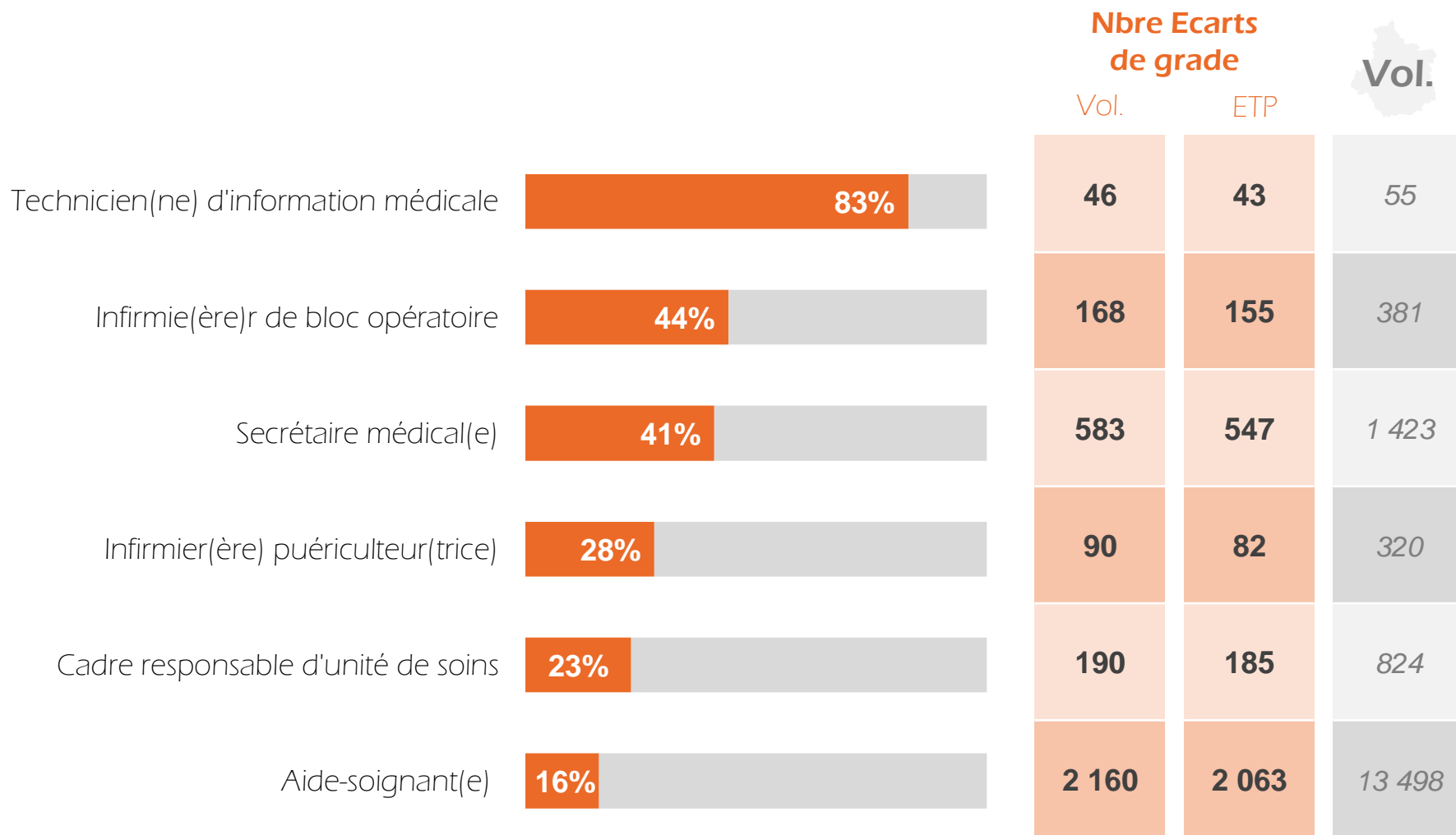
	Taux de jeunes	Nbre Jeunes		Vol. 
		Vol.	ETP	
Sage-femme	31%	147	134	475
Diététicien(ne)	29%	44	32	152
Psychologue	28%	163	125	583
Orthophoniste	26%	23	17	87
Ergothérapeute	25%	24	20	95
Infirmier(ère) soins généraux	25%	2 348	2 207	9 392
Jardinier(ère)	24%	25	25	105
Infirmier(ère) puériculteur(trice)	23%	74	67	320
Psychomotricien(ne)	23%	24	17	89
Assistant(e) social(e)	22%	51	47	234

UN TAUX D'ENCADREMENT INFÉRIEUR À 5% SUR L'ENSEMBLE DE LA RÉGION

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



DES ÉCARTS DE GRADE QUI CONCERNENT ESSENTIELLEMENT 6 MÉTIERS



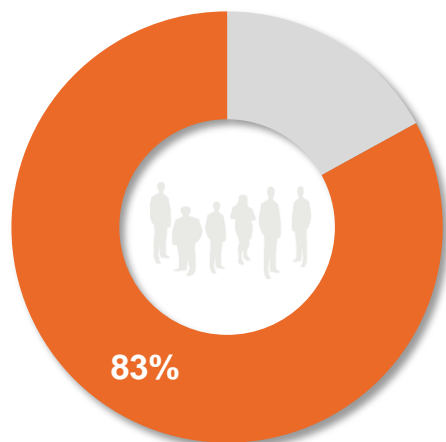
Écarts de grades déclarés



Pas d'écart de grade déclaré

FOCUS SUR LES ÉCARTS DE GRADE DU MÉTIER DE TECHNICIEN(NE) D'INFORMATION MÉDICALE

Technicien(ne) d'information médicale

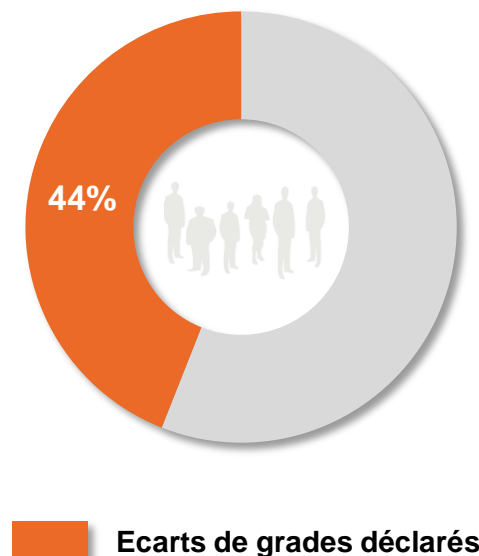


Écarts de grades déclarés

- **Corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers**
- **Grade(s) théorique(s) :**
 - *Technicien hospitalier*
 - *Technicien supérieur hospitalier de 2^{ème} classe*
 - *Technicien supérieur hospitalier de 1^{ère} classe*
- **Principaux écarts observés avec les grades :**
 - *Adjoint administratif hospitalier*
 - *Adjoint des cadres hospitaliers*
 - *Assistants médico-administratifs*

FOCUS SUR LES ÉCARTS DE GRADE DU MÉTIER D'INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE

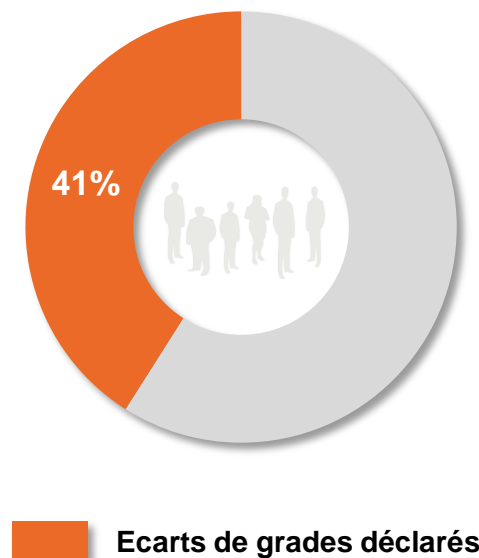
Infirmier(ère) de bloc opératoire



- **Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés**
- **Grade(s) théorique(s) :**
 - *Infirmier(ère) de bloc opératoire de classe normale / supérieure*
 - *Grade 2 / Grade 3 ISGS Infirmier de bloc opératoire*
- **Principaux écarts observés avec les grades :**
 - *Infirmier d.e de classe normale / supérieure*
 - *Grade 1 / Grade 2 ISGS Infirmier en soins généraux (DE)*

FOCUS SUR LES ÉCARTS DE GRADE DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)

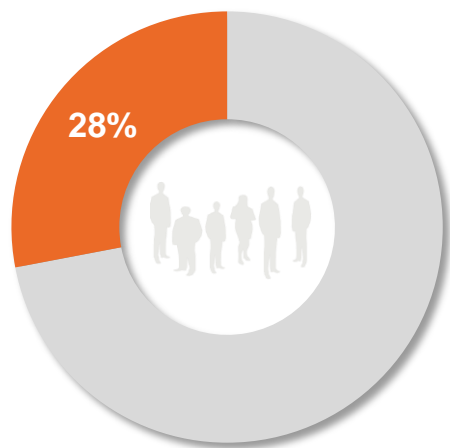
Secrétaire médical(e)



- **Corps des assistants médico-administratifs**
- **Grade(s) théorique(s) :**
 - *Assistant médico-administratif de classe normale / supérieure / exceptionnelle*
- **Principaux écarts observés avec les grades :**
 - *Adjoint administratif hospitalier de 1^{ère} classe / 2^{ème} classe*
 - *Adjoint administratif hospitalier principal de 1^{ère} classe / 2^{ème} classe*

FOCUS SUR LES ÉCARTS DE GRADE DU MÉTIER D'INFIRMIER(ÈRE) PUÉRICULTEUR

Infirmier(ère) puéricultriceur(trice)

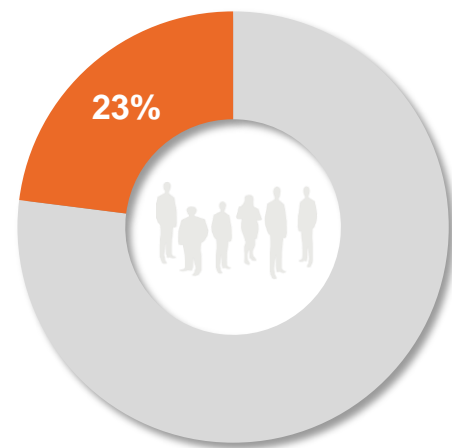


Écarts de grades déclarés

- **Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés**
- **Grade(s) théorique(s) :**
 - *Puéricultrice de classe normale / supérieure*
 - *Grade 2 / Grade 3 ISGS Puéricultrice*
- **Principaux écarts observés avec les grades :**
 - *Infirmier d.e de classe normale / supérieure*
 - *Grade 1 / Grade 2 ISGS Infirmier en soins généraux (DE)*

FOCUS SUR LES ÉCARTS DE GRADE DU MÉTIER DE CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ DE SOINS

Cadre responsable d'unité de soins

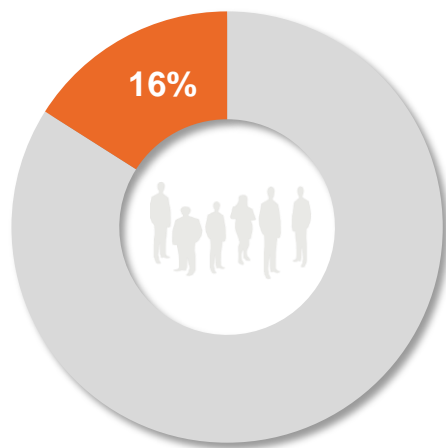


Écarts de grades déclarés

- **Corps des cadres de santé paramédicaux**
- **Grade(s) théorique(s) :**
 - *Cadre / Cadre supérieur de santé*
- **Principaux écarts observés avec les grades :**
 - *Infirmier d.e de classe normale / supérieure*
 - *Grade 1 / Grade 2 ISGS Infirmier en soins généraux (DE)*
 - *Masseur-kinésithérapeute classe normale / supérieure*
 - *Préparateur en pharmacie hospitalière classe normal / supérieure*
 - *Technicien de laboratoire classe normale / supérieure*
 - *Sage femme classe normale / supérieure*

FOCUS SUR LES ÉCARTS DE GRADE DU MÉTIER D'AIDE-SOIGNANT(E)

Aide-soignant(e)



Écarts de grades déclarés

- **Corps des aides-soignants et des agents de services hospitaliers qualifiés (ASHQ)**
- **Grade(s) théorique(s) :**
 - *Aide-soignant de classe normale / supérieure / exceptionnelle*
- **Principaux écarts observés avec les grades :**
 - *Agent des services hospitaliers qualifié (ASHQ)*
 - *Aide médico-psychologique de classe normale*

X.

Les focus métiers

FOCUS MÉTIER : AIDE-SOIGNANT(E) (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Assistance aux soins**

Informations métier

- Code métier : 05R10
- Catégorie : C
- Corps : Aides-soignants et des agents de services hospitaliers qualifiés (ASHQ)
- Grades : Aide-soignant(e) de classe normale, Aide-soignant(e) de classe supérieure, Aide-soignant(e) de classe exceptionnelle

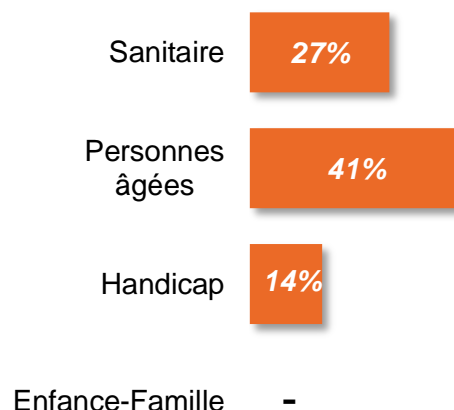
EXERCÉ PAR
13 498*
AGENTS

* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

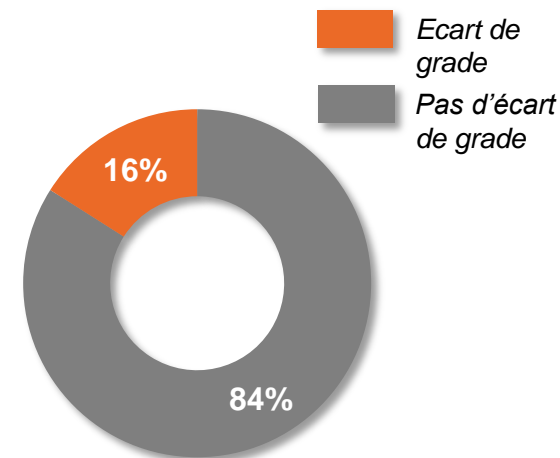
Poids dans la FPH en région Centre



Poids dans chacune des catégories d'adhérents



Écarts de grade déclarés

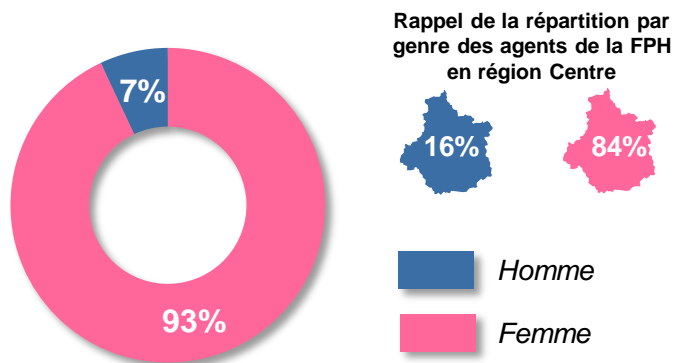


FOCUS MÉTIER : AIDE-SOIGNANT(E) (2/2)

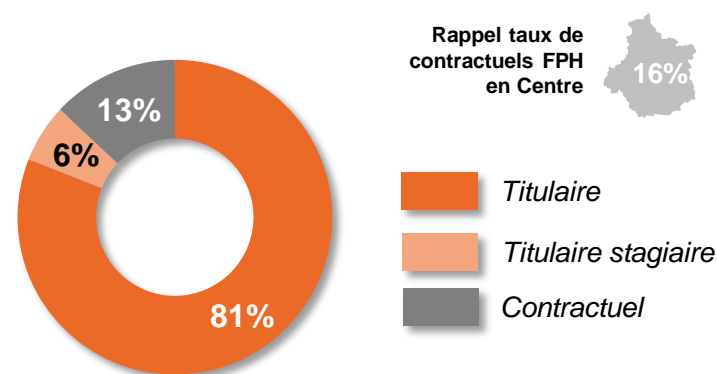
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Assistance aux soins**

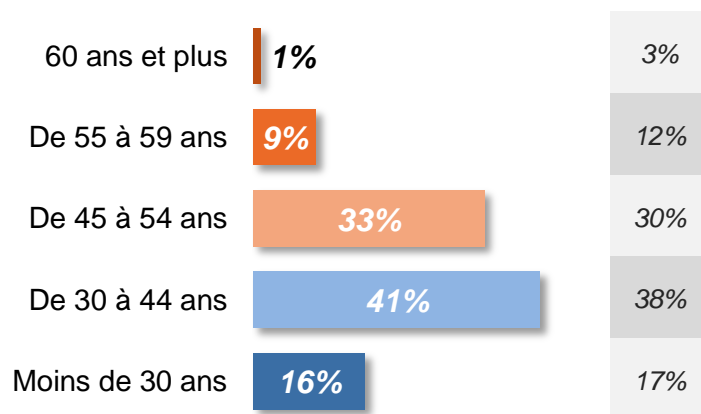
Répartition par genre



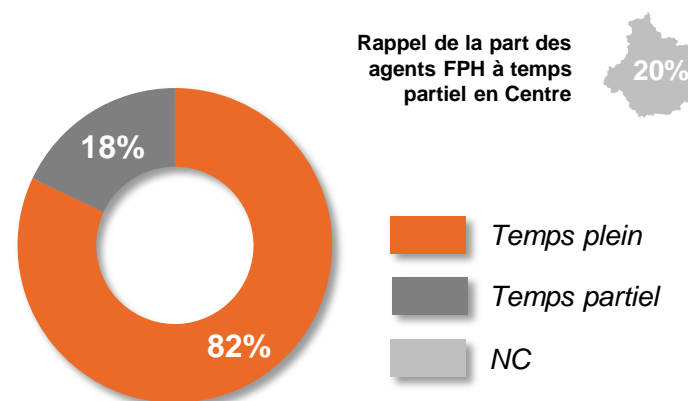
Statut des agents sur le métier



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



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

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

Informations métier

- Code métier : 05C10
- Catégorie : A
- Corps : Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés
- Grades : Infirmier en soins généraux et spécialisés 3ème grade, Infirmier en soins généraux et spécialisés 4ème grade

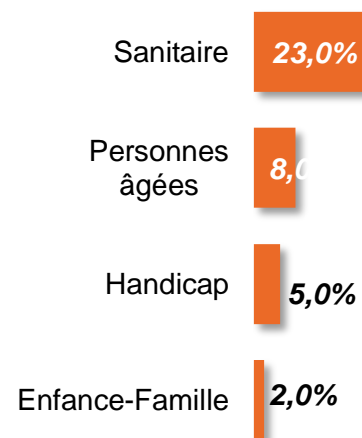
EXERCÉ PAR
9 392*
AGENTS

* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

Poids dans la FPH en région Centre



Poids dans chacune des catégories d'adhérents

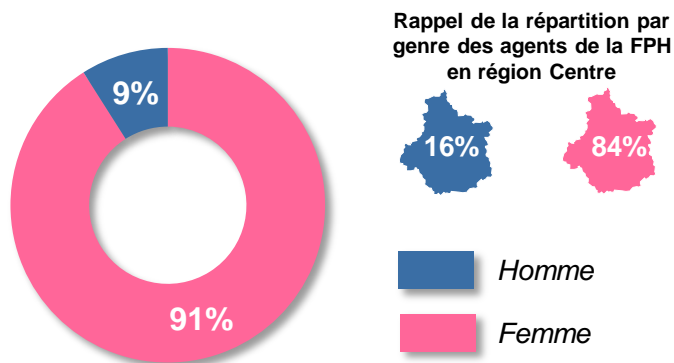


FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX (2/2)

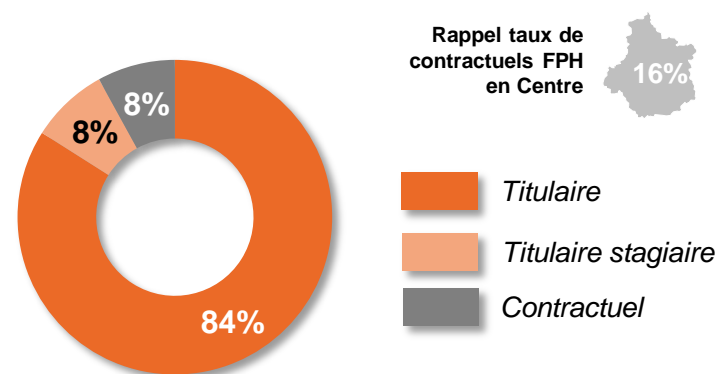
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

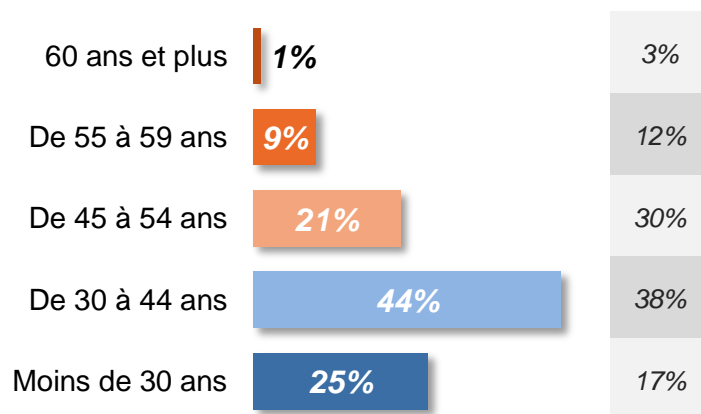
Répartition par genre



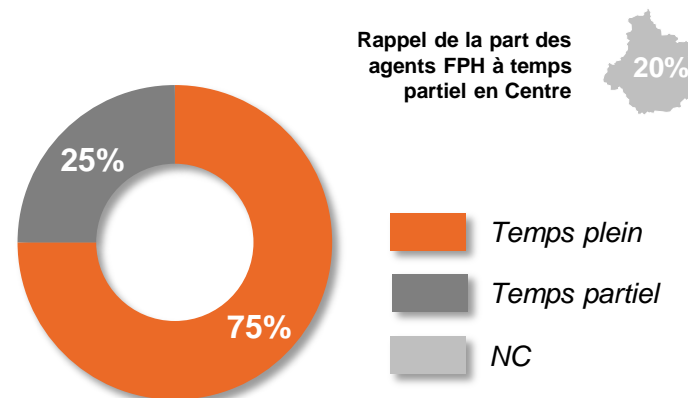
Statut des agents sur le métier



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : AGENT DE BIO-NETTOYAGE (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Hygiène, environnement**

Informations métier

- Code métier : 30F30
- Catégorie : C
- Corps : Corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés
- Grades : Agent des services hospitaliers qualifié/ASHQ

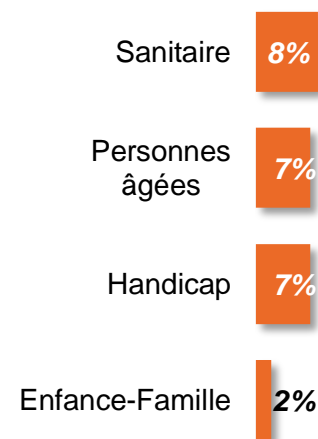
EXERCÉ PAR
3 589*
AGENTS

** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,*

Poids dans la FPH en région Centre



Poids dans chacune des catégories d'adhérents

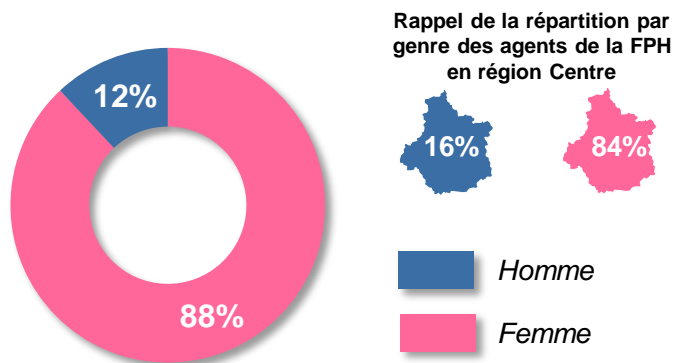


FOCUS MÉTIER : AGENT DE BIO-NETTOYAGE (2/2)

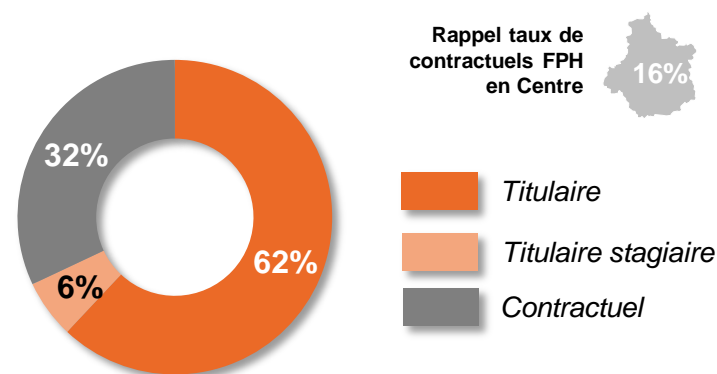
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Hygiène, environnement**

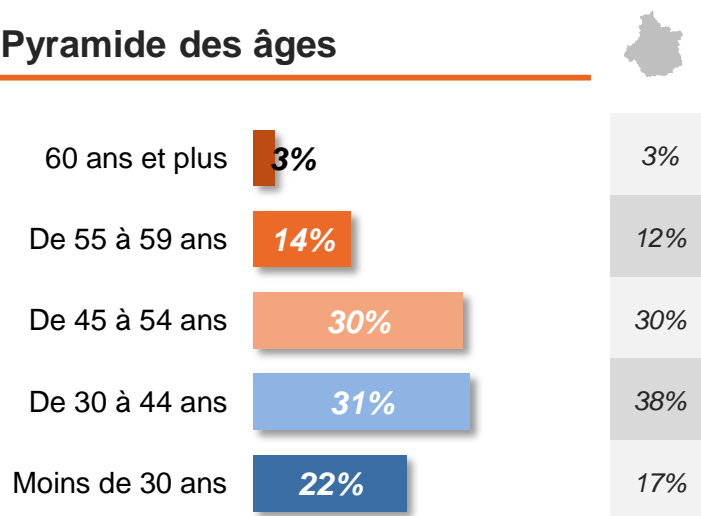
Répartition par genre



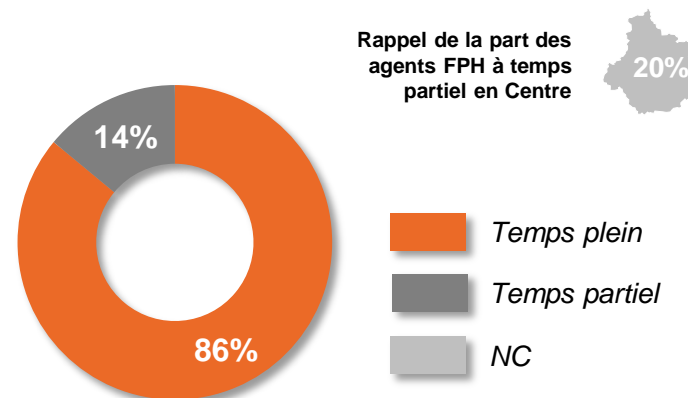
Statut des agents sur le métier



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



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

Famille : **Gestion de l'information**

Sous-famille : **Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale**

Informations métier

- Code métier : 40L20
- Catégorie : B
- Corps : Corps des assistants médico-administratifs
- Grades : Assistant médico-administratif de classe normale, Assistant médico-administratif de classe supérieure, Assistant médico-administratif de classe exceptionnelle

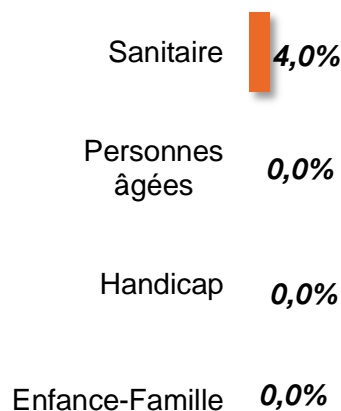
EXERCÉ PAR
1 423*
AGENTS

* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

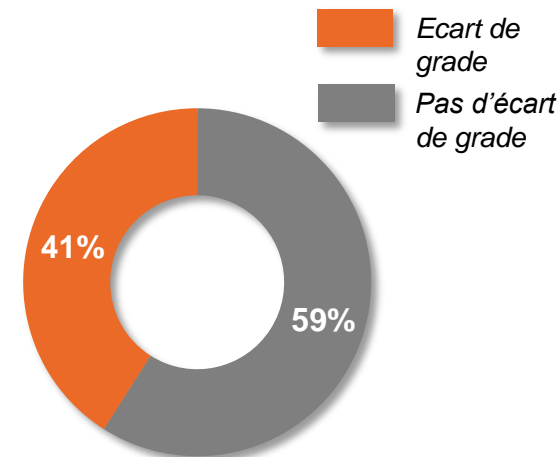
Poids dans la FPH en région Centre



Poids dans chacune des catégories d'adhérents



Écarts de grade déclarés

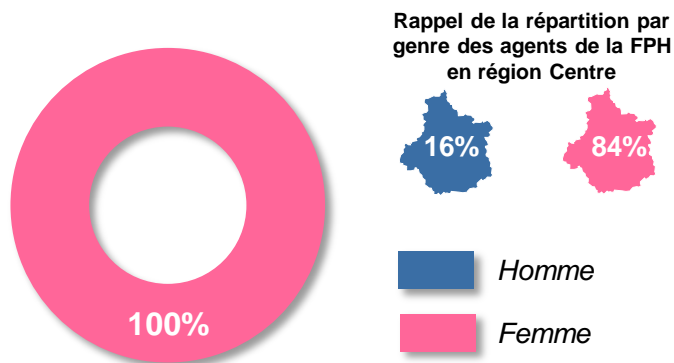


FOCUS MÉTIER : SECRÉTAIRE MÉDICAL(E) (2/2)

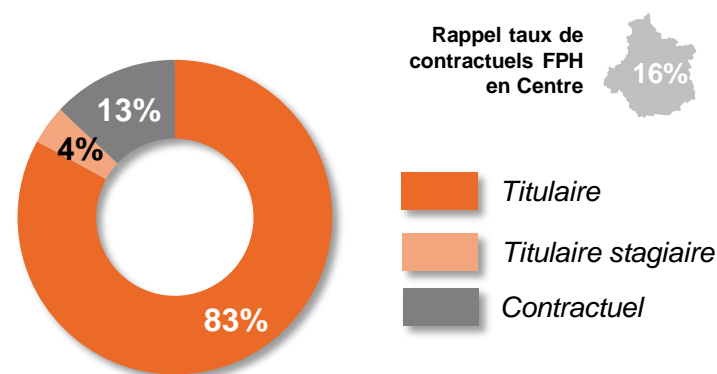
Famille : **Gestion de l'information**

Sous-famille : **Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale**

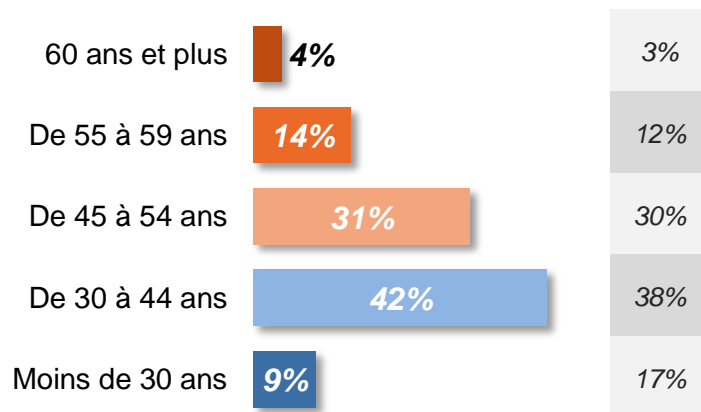
Répartition par genre



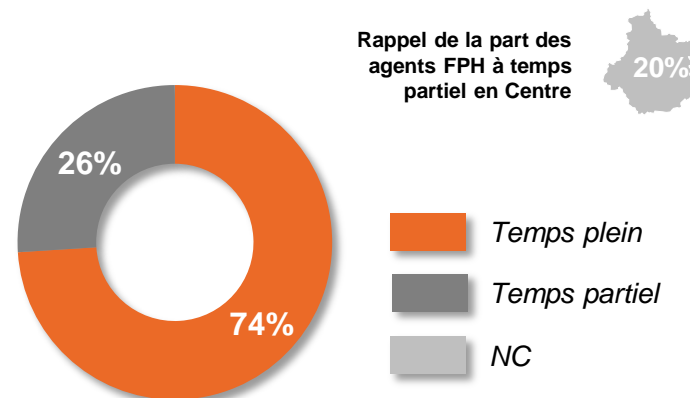
Statut des agents sur le métier



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ DE SOINS (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Management des soins**

Informations métier

- Code métier : 05U20
- Catégorie : A
- Corps : Corps des cadres de santé
- Grades : Cadre de santé , Cadre de santé supérieur

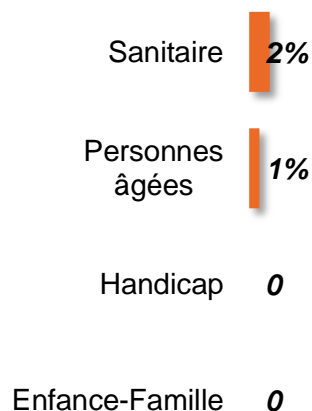


* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

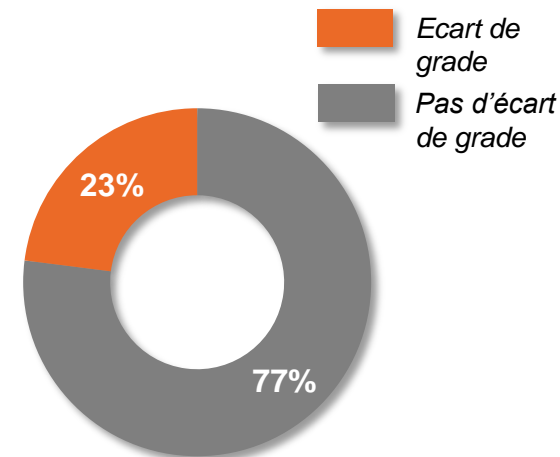
Poids dans la FPH en région Centre



Poids dans chacune des catégories d'adhérents



Écart de grade déclarés

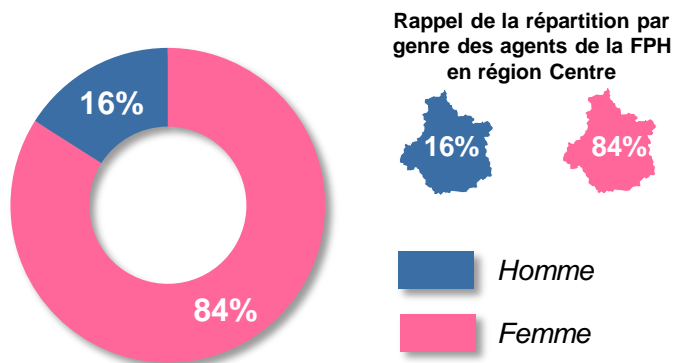


FOCUS MÉTIER : CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ DE SOINS (2/2)

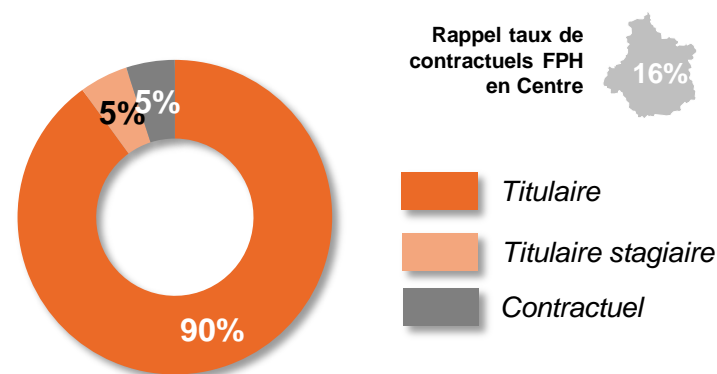
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Management des soins**

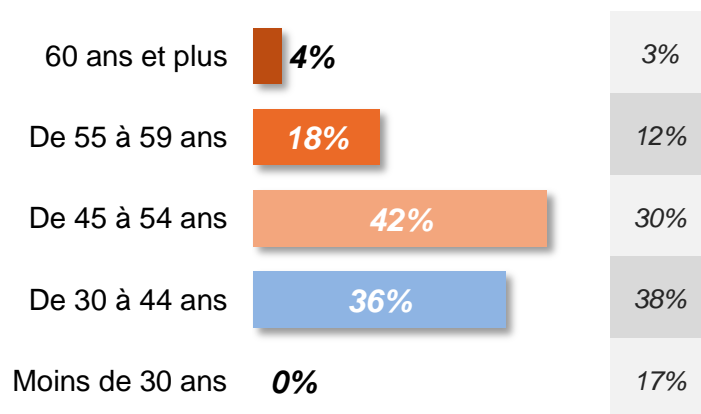
Répartition par genre



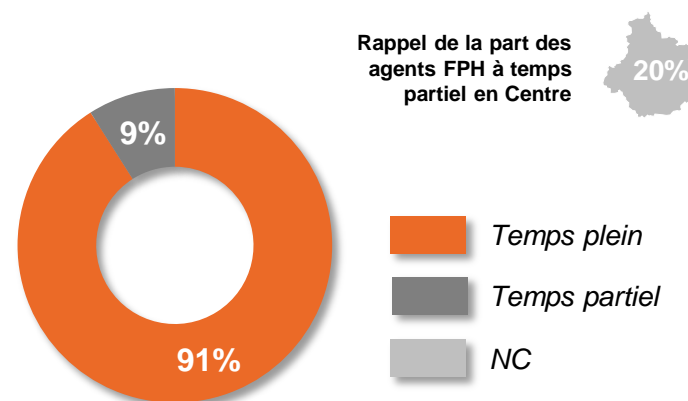
Statut des agents sur le métier



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

Informations métier

- Code métier : 05C20
- Catégorie : A
- Corps : Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés
- Grades : Infirmier en soins généraux et spécialisés 2ème grade, Infirmier en soins généraux et spécialisés 3ème grade

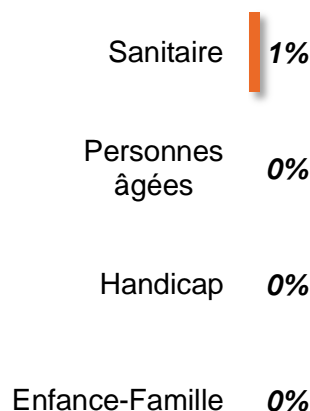


* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

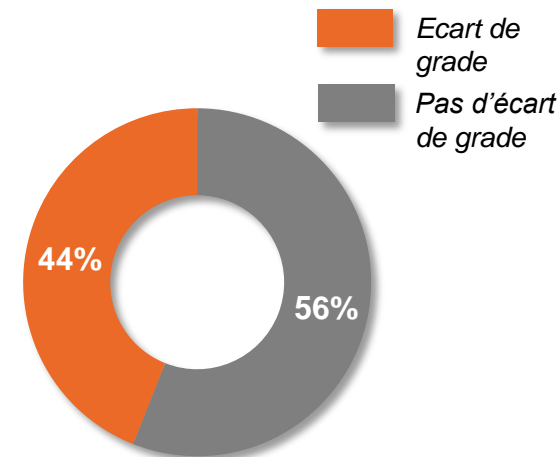
Poids dans la FPH en région Centre



Poids dans chacune des catégories d'adhérents



Écart de grade déclarés

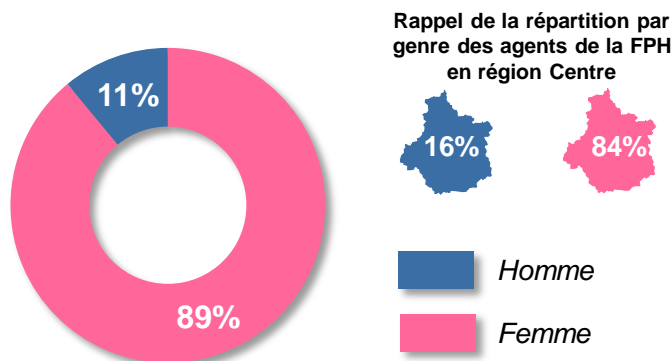


FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE (2/2)

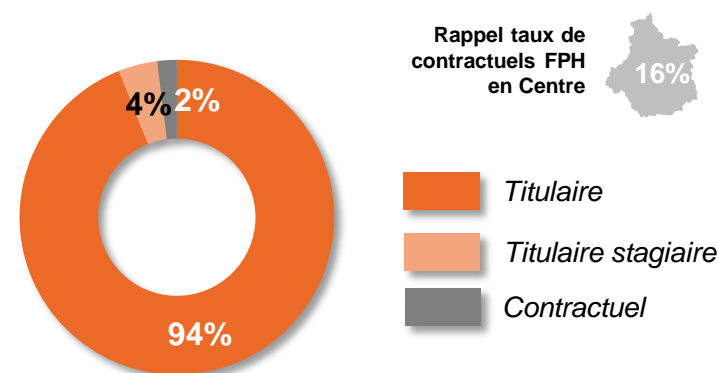
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

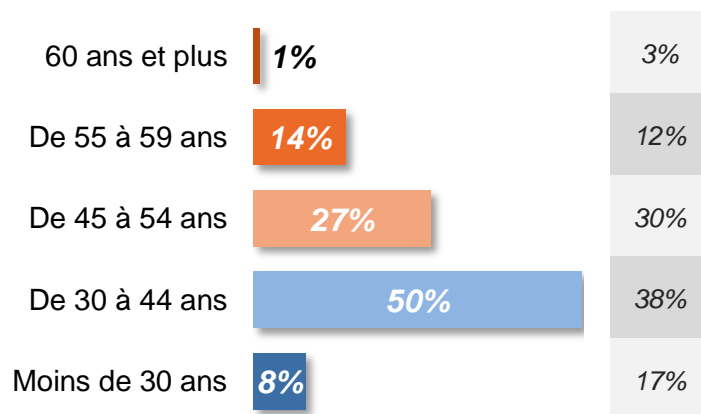
Répartition par genre



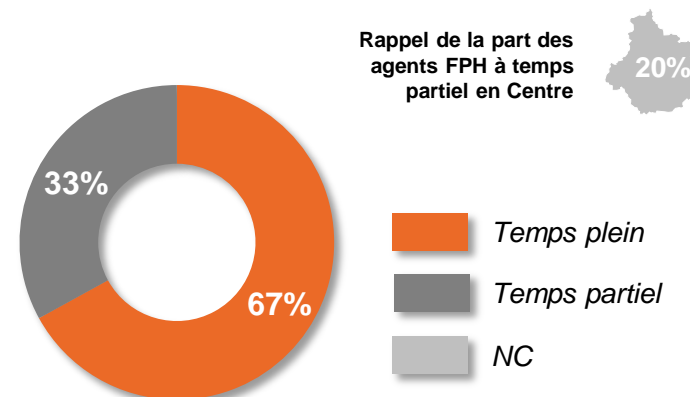
Statut des agents sur le métier



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) PUÉRICULTEUR(TRICE) (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

Informations métier

- Code métier : 05C40
- Catégorie : A
- Corps : Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés
- Grades : Infirmier en soins généraux et spécialisés 2ème grade, Infirmier en soins généraux et spécialisés 3ème grade

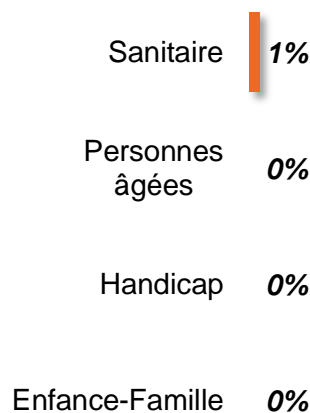


* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

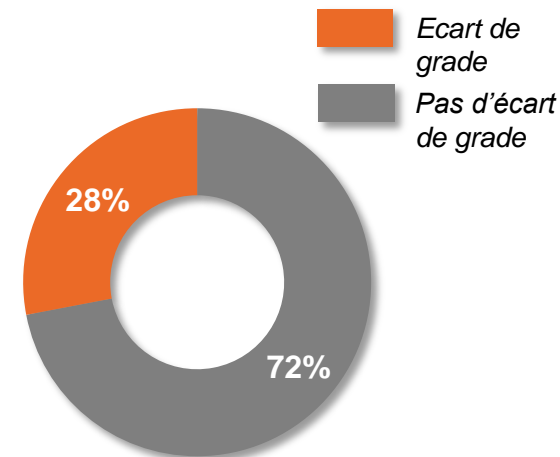
Poids dans la FPH en région Centre



Poids dans chacune des catégories d'adhérents



Écart de grade déclarés

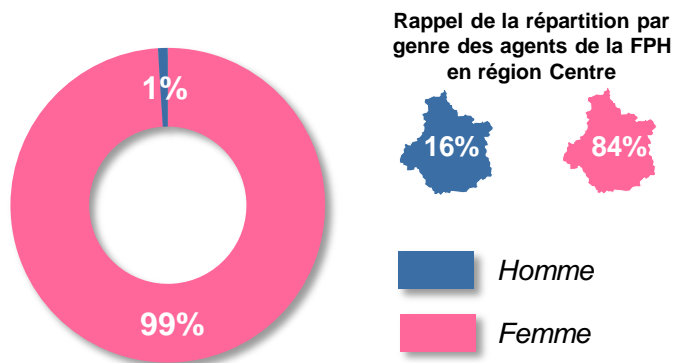


FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) PUÉRICULTEUR(TRICE) (2/2)

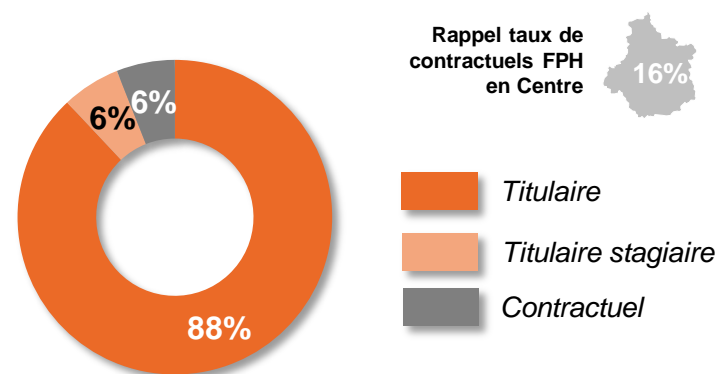
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

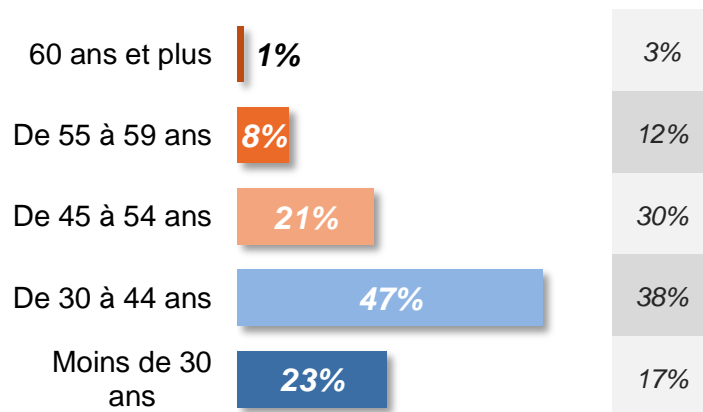
Répartition par genre



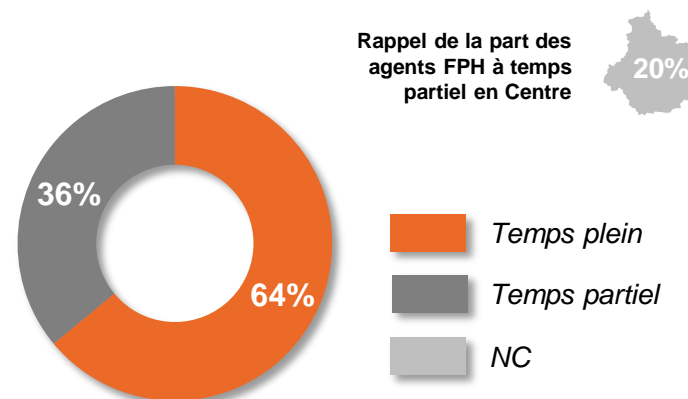
Statut des agents sur le métier



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : TECHNICIEN(NE) D'INFORMATION MÉDICALE (1/2)

Famille : **Gestion de l'information**

Sous-famille : **Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale**

Informations métier

- Code métier : 40L40
- Catégorie : B
- Corps : Corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers
- Grades : Technicien hospitalier, Technicien supérieur hospitalier de 2^e classe, Technicien supérieur hospitalier de 1^{ère} classe



* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

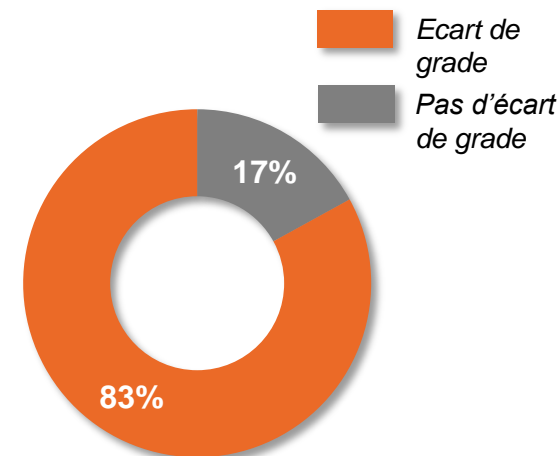
Poids dans la FPH en région Centre



Poids dans chacune des catégories d'adhérents

Sanitaire	0,2%
Personnes âgées	0,0%
Handicap	0,0%
Enfance-Famille	0,0%

Écart de grade déclarés

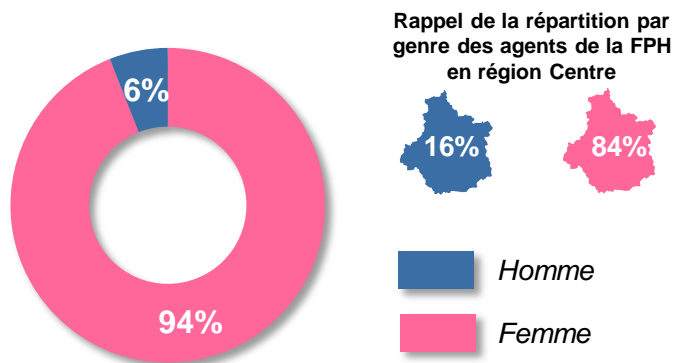


FOCUS MÉTIER : TECHNICIEN(NE) D'INFORMATION MÉDICALE (2/2)

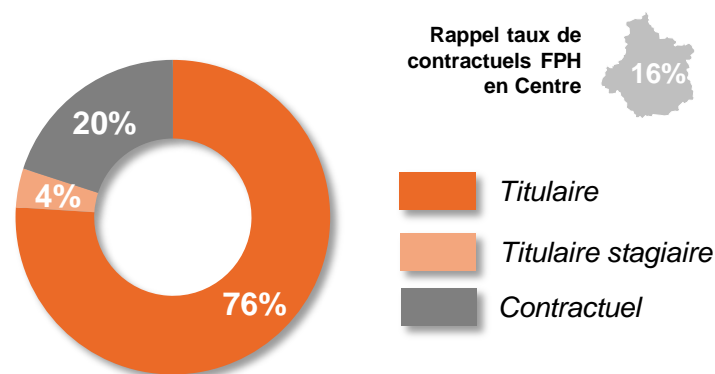
Famille : **Gestion de l'information**

Sous-famille : **Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale**

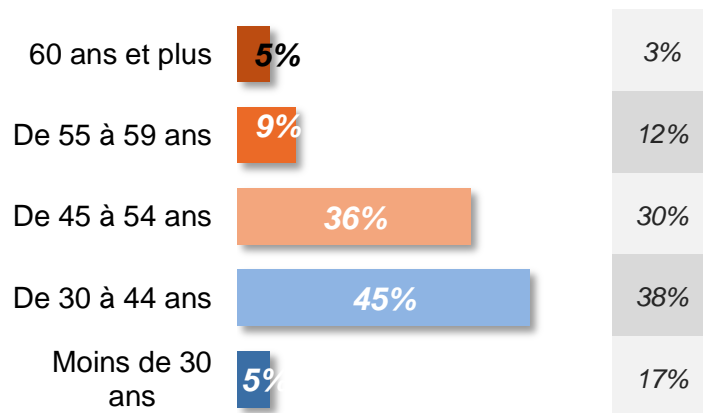
Répartition par genre



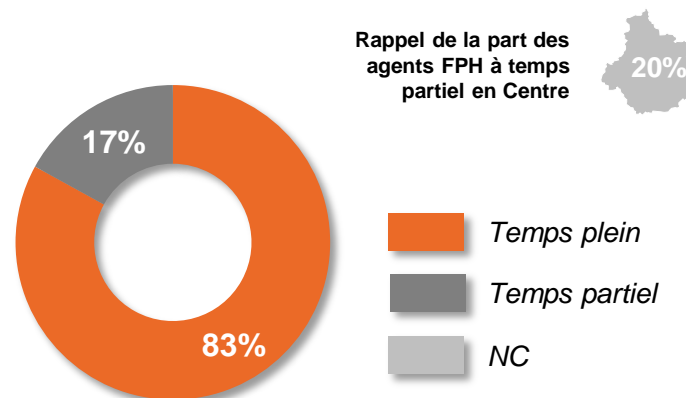
Statut des agents sur le métier



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : MASSEUR(EUSE) KINÉSITHÉRAPEUTE (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins de rééducation**

Informations métier

- Code métier : 05130
- Catégorie : B
- Corps : Corps des masseurs-kinésithérapeutes
- Grades : Masseur-kinésithérapeute de classe normale, Masseur-kinésithérapeute de classe supérieure

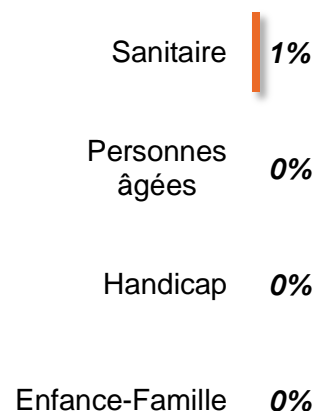


* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

Poids dans la FPH en région Centre



Poids dans chacune des catégories d'adhérents

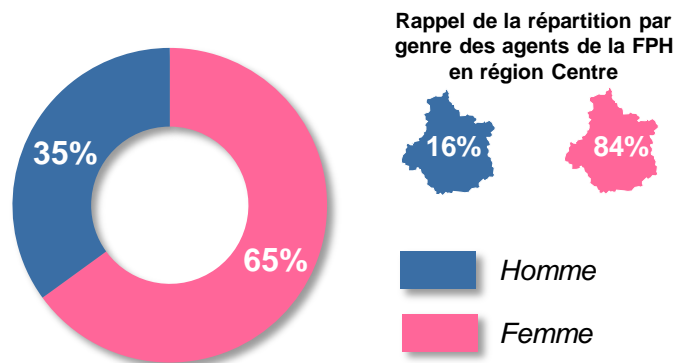


FOCUS MÉTIER : MASSEUR(EUSE) KINÉSITHÉRAPEUTE (1/2)

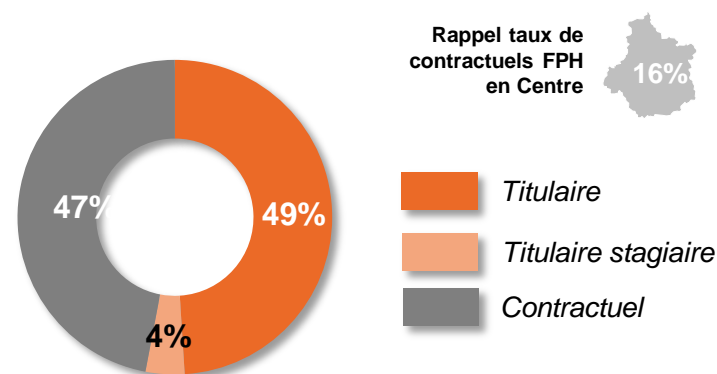
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins de rééducation**

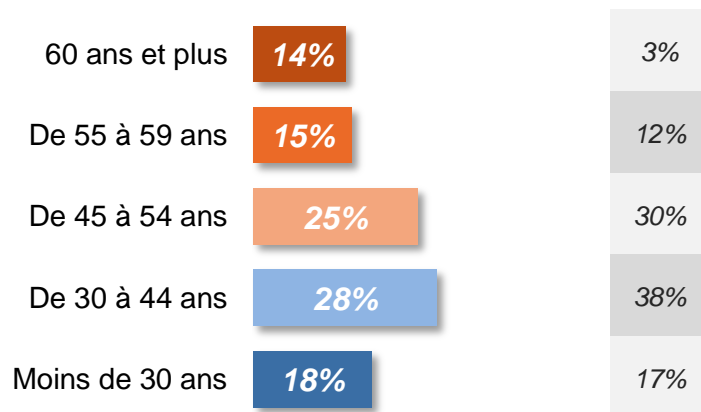
Répartition par genre



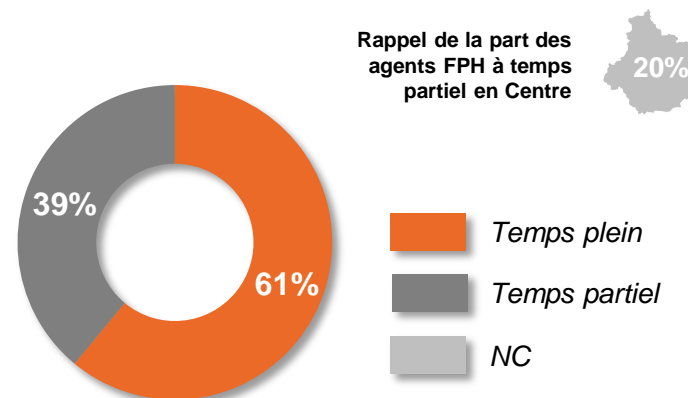
Statut des agents sur le métier



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : ÉDUCATEUR(TRICE) (GÉNÉRALISTE) (1/2)

Famille : Social, éducatif et culturel, culturel, sports et loisirs
Sous-famille : Conception et développement des projets socioéducatifs

Informations métier

- Code métier : 10F10
- Catégorie : B
- Corps : Corps des moniteurs-éducateurs ou Corps des assistants socio-éducatifs
- Grades : Moniteur-éducateur ou Assistant socio-éducatif

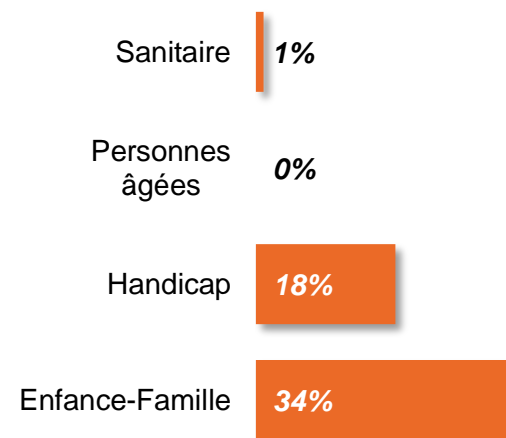


* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

Poids dans la FPH en région Centre



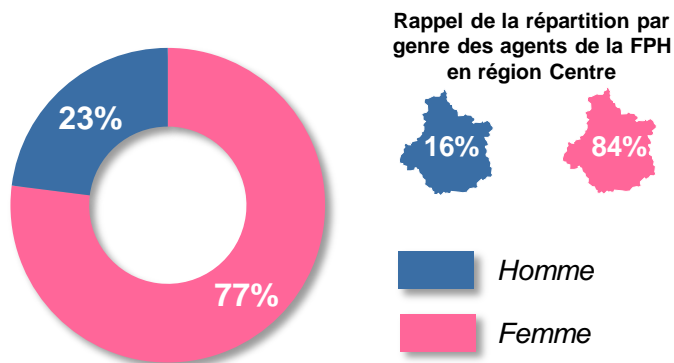
Poids dans chacune des catégories d'adhérents



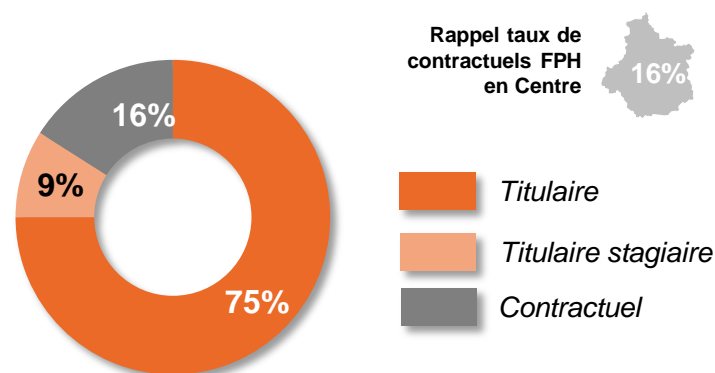
FOCUS MÉTIER : ÉDUCATEUR(TRICE) (GÉNÉRALISTE) (1/2)

Famille : **Social, éducatif et culturel, culturel, sports et loisirs**
 Sous-famille : **Conception et développement des projets socioéducatifs**

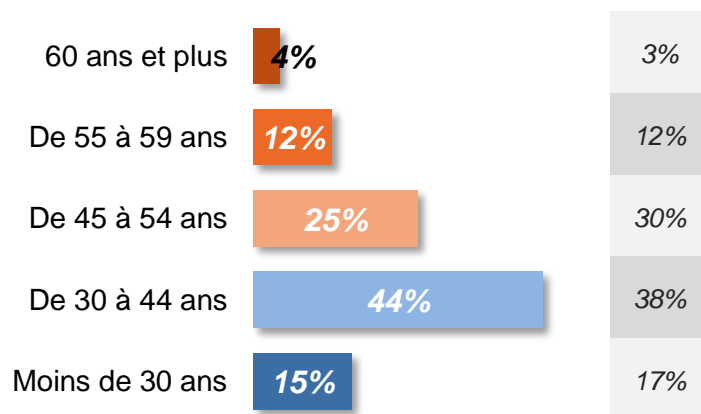
Répartition par genre



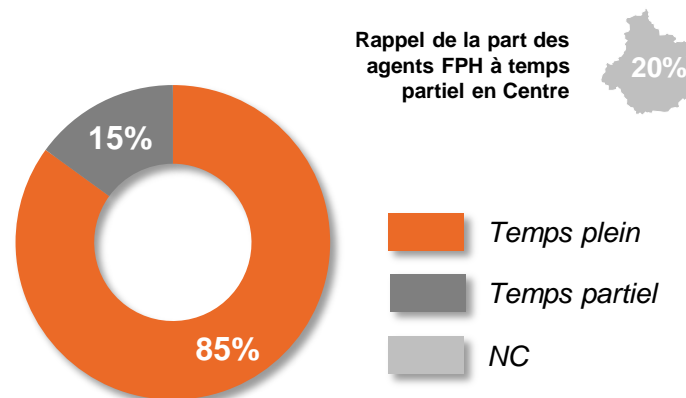
Statut des agents sur le métier



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE (1/2)

Famille : Social, éducatif et culturel, culturel, sports et loisirs

Sous-famille : Accompagnement/assistance à la mise en œuvre des projets socioéducatifs

Informations métier

- Code métier : 10160
- Catégorie : C
- Corps : Corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés (ASHQ)
- Grades : Agent des services hospitaliers qualifié/ASHQ

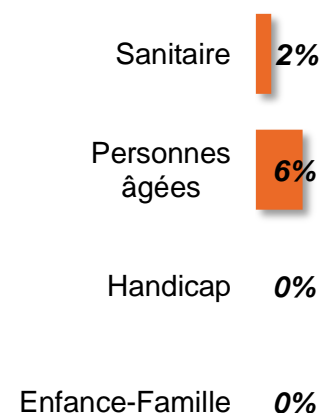
EXERCÉ PAR
983*
AGENTS

** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,*

Poids dans la FPH en région Centre



Poids dans chacune des catégories d'adhérents

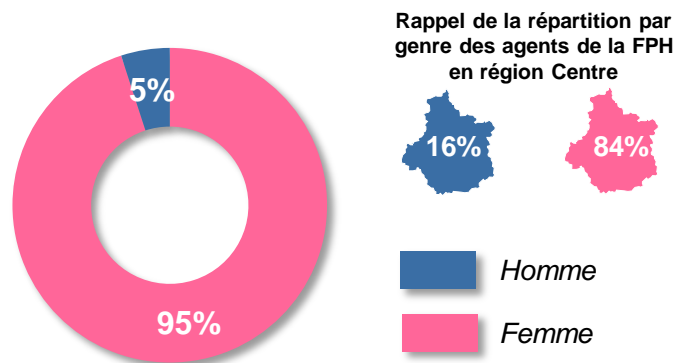


FOCUS MÉTIER : AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE (1/2)

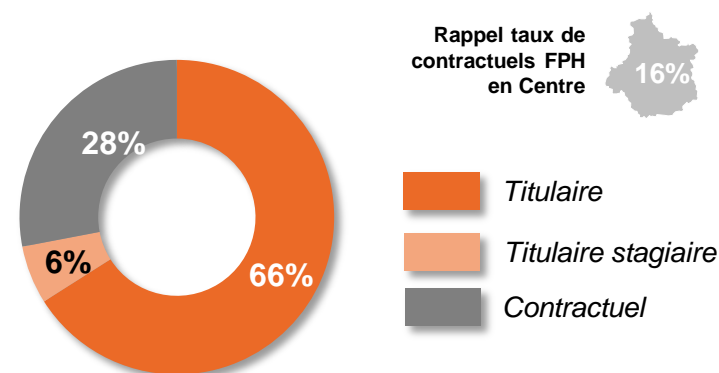
Famille : **Social, éducatif et culturel, culturel, sports et loisirs**

Sous-famille : **Accompagnement/assistance à la mise en œuvre des projets socioéducatifs**

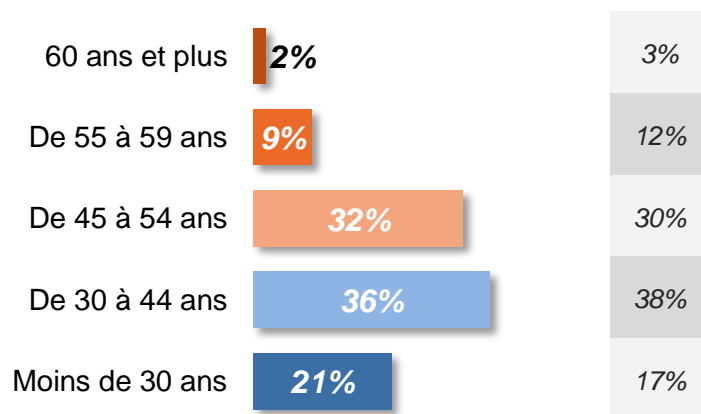
Répartition par genre



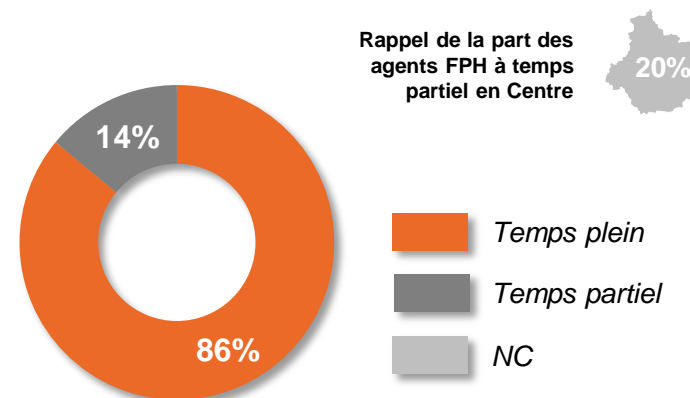
Statut des agents sur le métier



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : AGENT D'ADMINISTRATION (1/2)

Famille : **Management, gestion et aide à la décision**

Sous-famille : **Gestion et administration**

Informations métier

- Code métier : 45S20
- Catégorie : C
- Corps : Corps des adjoints administratifs
- Grades : Adjoint administratif hospitalier de 2ème classe, Adjoint administratif hospitalier de 1ère classe, Adjoint administratif hospitalier principal de 2ème classe, Adjoint administratif hospitalier principal de 1ère

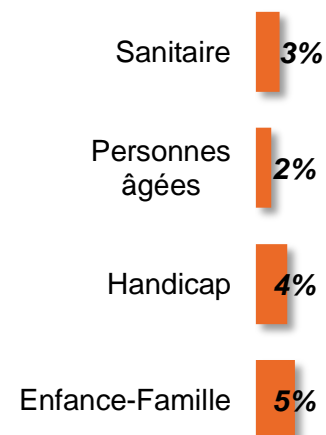


* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,3 points,

Poids dans la FPH en région Centre



Poids dans chacune des catégories d'adhérents

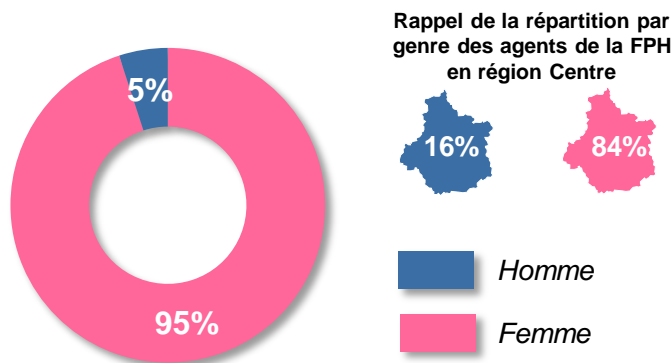


FOCUS MÉTIER : AGENT D'ADMINISTRATION (1/2)

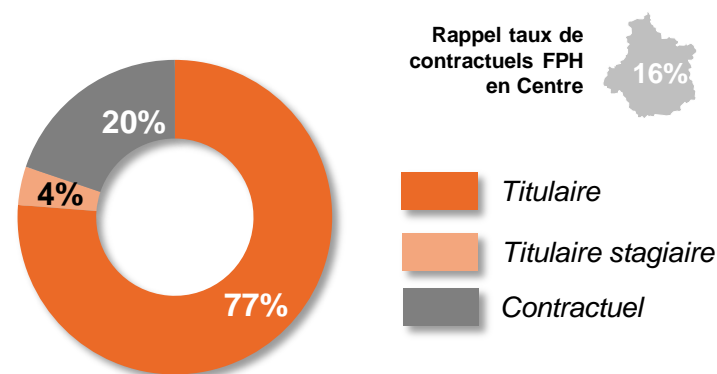
Famille : **Management, gestion et aide à la décision**

Sous-famille : **Gestion et administration**

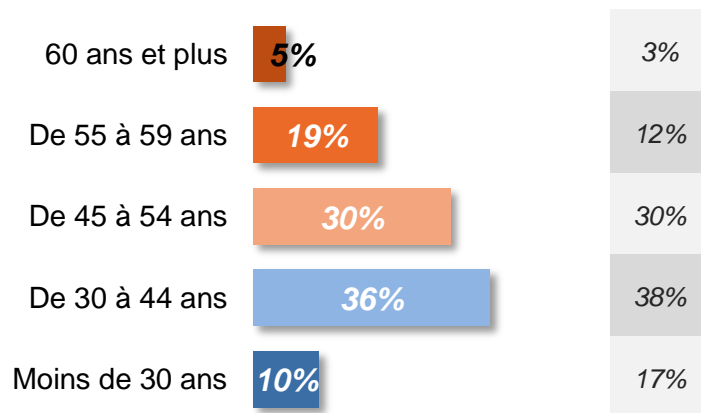
Répartition par genre



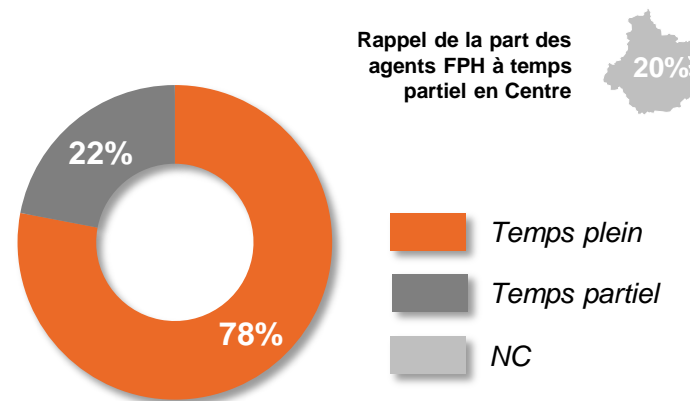
Statut des agents sur le métier



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel





4

Les problématiques métiers vues par les établissements de la région

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

NOTE MÉTHODOLOGIQUE



Enquête « Prospective métiers » adressée à l'ensemble des Entités juridiques de la FPH en région Centre (soit 146 établissements)



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

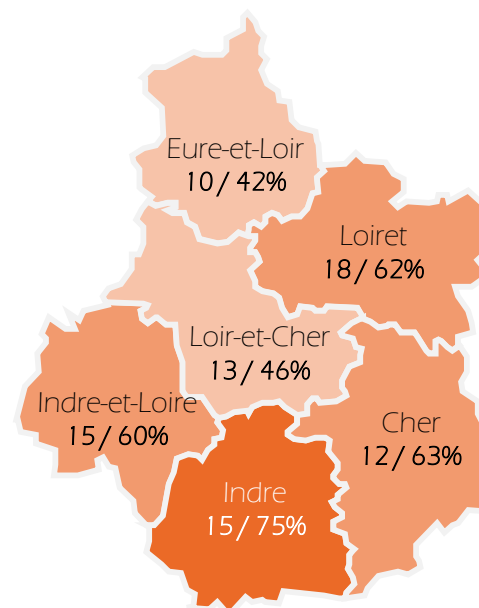
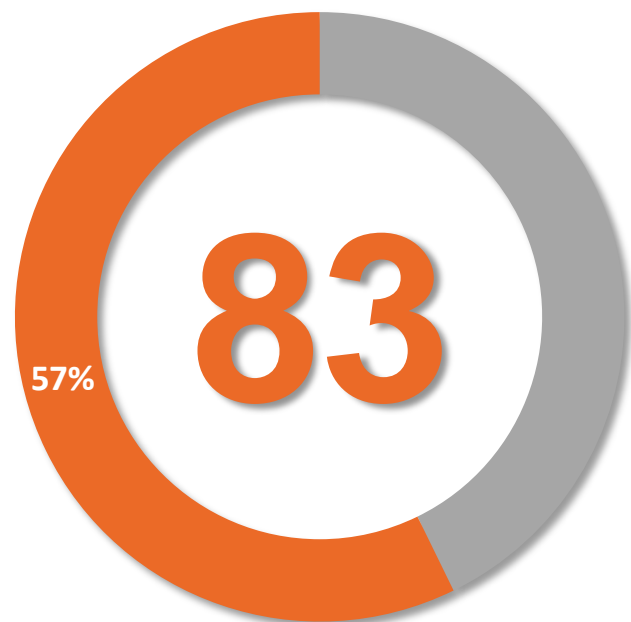


Les DRH et Directeur d'établissement ont été sollicités par mail sur système CAWI du **30 septembre au 18 octobre 2013**.



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

LA PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS



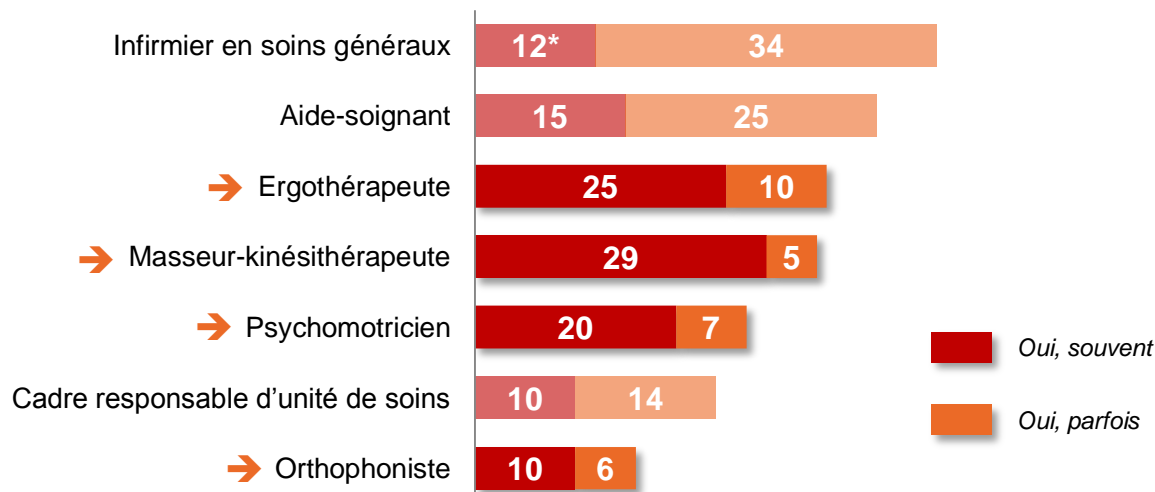
Secteurs	Nombre de répondants	Taux de réponse
Sanitaire	33	75%
Personnes âgées	43	50%
Handicap	1	14%
Enfance-famille	6	75%
TOTAL	83	57%

α. Les difficultés de recrutement recensées

D'IMPORTANTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RESSENTIES PAR LES ÉTABLISSEMENTS NOTAMMENT SUR LES MÉTIERS DE LA RÉÉDUCATION

- ❖ **La quasi-totalité des établissements de la région exprime des difficultés de recrutement** (*seuls 5 établissements déclarent ne jamais avoir rencontré de difficultés de recrutement*)
- ❖ **Les difficultés de recrutement les plus fréquentes portent sur les métiers d'infirmier en soins généraux et d'aide-soignant**
- ❖ **... mais les difficultés les plus importantes se concentrent sur les métiers de la rééducation : ergothérapeute, masseur-kinésithérapeute et psychomotricien notamment**

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



→ Métier de la rééducation

* Nombre de citations

QUELLES SPÉCIFICITÉS EN RÉGION CENTRE ?

Les points marquants du contexte régional :

- ✓ *Ouverture d'une formation d'ergothérapeute en 2012*
- ✓ *Absence de formation de psychomotricien en région Centre*
- ✓ *Augmentation du quota de masseurs-kinésithérapeutes et des IDE sur la région en 2012-2013.*
- ✓ *Aide-soignant : question du nombre de places mais aussi de la territorialisation de la formation. Un des métiers en très forte tension sur la région tous secteurs confondus (Enquête BMO 2013)*

❖ Les raisons avancées par les établissements pour expliquer ces difficultés de recrutement sont souvent « cumulatives » : déficit de professionnels qualifiés et déficit d'attractivité

- ✓ *Les métiers éducatifs sont ceux où la perception d'un déficit de personnes qualifiées est la plus forte alors que pour les métiers de la rééducation et pour les infirmiers c'est le manque d'attractivité (notamment en EHPAD) et la concurrence du libéral ou du privé qui sont le plus souvent évoqués*
- ✓ *Pour expliquer le déficit d'attractivité, la situation géographique est la raison la plus fréquemment avancée par les établissements (davantage que le type d'activité ou le poste et ses conditions de travail)*

❖ Le déficit perçu de professionnels qualifiés est plus fréquent dans le secteur des personnes âgées (64% des réponses)

❖ Tandis que le déficit d'attractivité est plus fréquemment cité dans le département du Cher (55% des réponses)

DES BESOINS DE QUALIFICATION QUI CONCERNENT EN PREMIER LIEU LES « FAISANT-FONCTION » D'AIDES-SOIGNANT(E)S

- ❖ **Les métiers qui connaissent les plus forts besoins de qualification du point de vue des établissements :**
 - ✓ **« Faisant fonction » d'AS : cité par plus de 40% des répondants, autant dans le secteur sanitaire que dans le secteur des personnes âgées**
 - ✓ **IDE : cité par 10% des répondants environ et plus fréquemment dans le secteur des personnes âgées**
 - *Correspond à des besoins en compétences de coordination notamment (cf. question sur les besoins de compétences)*
 - ✓ **Cadre de santé : cité par 10% des répondants environ, autant dans le secteur sanitaire que dans le secteur des personnes âgées**
 - ✓ **Les autres métiers cités : Secrétaire médical(e) (4 citations), IBODE (4 citations), Puériculteur(rice) (3 citations), Masseur-Kinésithérapeute (2 citations), Educateur(rice)-spécialisé(e) (2 citations), Cuisinier(ère) (2 citations)**

β.

Les métiers aux compétences nouvelles

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

- ❖ **Les métiers les plus concernés par ordre décroissant de citations sont** : les aides-soignant(e)s (30 citations), les infirmiers (13 citations), les agents de bio-nettoyage (8 citations) et les cadres de santé (6 citations)
- ❖ **Sont également cités de façon plus ponctuelle** : les métiers de l'administratif et les secrétaires médicales, les métiers de la technique / maintenance, l'informatique, la qualité

LES ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES NOUVELLES ASSOCIÉES (1/3)

Métiers	Principales activités et compétences nouvelles
Aide-soignant	<ul style="list-style-type: none"> - Nécessaire montée en compétence - Prise en charge des personnes âgées fortement dépendantes, pathologie de fin de vie, maladie d'Alzheimer. Formation ASG répond bien à ce besoin - Relation d'aide : douleur, communication, droit des résidents - Capacités à utiliser l'outil informatique (transmissions et dossier patient/résident), écrits professionnels - Compétences pour intervenir en psychiatrie
Agent de bio-nettoyage	<ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge de personnes atteintes de maladies cognitives, qualification auxiliaire de vie - Renforcement de l'importance de l'image de marque des EHPAD : état de propreté de ses locaux, conciliation du cadre de vie du résident et de la vie collective, attentes des résidents et des familles. - Ecrits professionnels et capacité à utiliser l'outil informatique (transmissions et dossier patient/résident) - Adaptation aux nouvelles techniques de nettoyage et de désinfection, intégration de la démarche de développement durable

LES ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES NOUVELLES ASSOCIÉES (2/3)

Métiers	Principales activités et compétences nouvelles
IDE	<ul style="list-style-type: none"> - Montée en compétence : délégations de tâches et missions médicales, redéfinition des missions et responsabilités entre médecins et IDE, prise en charge des urgences, pallier l'absence de médecins - Compétence de gestion d'équipe et management - Nouvelles technologies : Utilisation de la télémédecine, nouvelles techniques de soins - Compétences en informatique - Analyse des pratiques, gestion des risques, gestion de la qualité - Compétences spécifiques : IDE Hygiéniste, IDE coordonnateur...
Cadre de santé	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des ressources humaines : GPMC, accompagnement des projets de qualité de vie au travail, organisation du travail, gestion des conflits, gestion des remplacements <p>Besoin de compétences managériales de niveau Master 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaissance de la législation - Compétences comptables pour la gestion d'un pôle - Compétences informatiques

LES ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES NOUVELLES ASSOCIÉES (3/3)

Métiers	Principales activités et compétences nouvelles
Métiers administratifs	<ul style="list-style-type: none"> - Compétence informatique et nouvelles technologies - Connaissance et mise à jour de la réglementation particulièrement complexe et évolutive - Connaissance, compréhension et mise en œuvre des procédures administratives. Dématérialisation des procédures - Comptabilité analytique, contrôle interne de gestion
Métiers de la technique et de la maintenance	<ul style="list-style-type: none"> - Nouvelles technologies, domotiques, performance des machines-outils. - Evolution des normes et des textes réglementaires → Besoin de polyvalence. - Formations services techniques (incendie, électricité)
Métiers de l'informatique	<ul style="list-style-type: none"> - Réseau informatique et numérisation
Métiers de la qualité	<ul style="list-style-type: none"> - Procédures de certification et d'évaluation interne et externe

QUELS ENJEUX TRANSVERSAUX ?

- ❖ **Pour résumer, les besoins « transversaux » de compétences semblent liés à 6 facteurs d'évolution clés :**
 - ✓ **L'évolution des publics** : prise en charge de personnes de plus en plus dépendantes atteintes de maladies neuro-dégénératives : formation ASG à développer (ouvertes aux AS, AMP, AVS)
 - ✓ **La relation à la personne** : « bientraitance », « humanitude », identification et réponse aux attentes de la personne et de ses proches, notion de « relation client »
 - ✓ **L'utilisation de l'outil informatique** : transmissions et dossier patient informatisés
 - ✓ **Le développement des normes et procédures, à la qualité** : connaissance, compréhension et mise en œuvre, gestion des risques
 - ✓ **L'organisation de l'établissement** : gestion administrative et comptable d'un pôle, management
 - ✓ **La transition d'une gestion du personnel à un gestion des ressources humaines**

X. Les évolutions métiers attendus

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

- ❖ **Seul 1 établissement sur 5 cite au moins un métier dont l'effectif est susceptible de diminuer dans l'établissement**

- ❖ **Les principaux métiers cités :**
 - ❖ **Les agents de bio nettoyage (5 citations) :** compétences insuffisantes et effort de qualification, ou sinon externalisation de l'activité

 - ❖ **Les agents techniques et les agents de maintenance générale des bâtiments (3 citations) :** métiers qui requièrent des besoins en compétences et en qualification plus importants et spécifiques

 - ❖ **Masseurs-kinésithérapeutes (2 citations) et cadres de santé (1 citations) :** comme conséquence des difficultés de recrutement

QUELS SONT LES MÉTIERS ÉMERGENTS OU SUSCEPTIBLES DE SE DÉVELOPPER ?

- ❖ **1 établissement sur 2 cite au moins un métier émergent ou susceptible de se développer dans l'établissement**

- ❖ **Les principaux métiers cités :**
 - ✓ **Aide-kiné, référent en activité physique adaptée, actiphysicien (4 citations) :** pour pallier le manque de masseurs-kinésithérapeutes
 - ✓ **Gestionnaire des planning (2 citations) :** maîtrise et suivi des planning et temps de travail
 - ✓ **Coordinateur de recherche de lits libres, gestionnaire de lits (3 citations) :** besoin de fluidifier le circuit du patient, notamment à partir des urgences
 - ✓ **Agent d'administration en service de soins (2 citations) :** besoin de libérer du temps infirmier, possible sur les tâches administratives
 - ✓ **Technicien, analyste de l'information médicale, analyste des données médicales (4 citations) :** importance de l'exhaustivité et de la qualité du recensement de l'information médicale au regard de la tarification à l'acte
 - ✓ **Spécialiste en ingénierie biomédicale, agent de maintenance biomédicale (4 citations) :** matériel et maintenance de plus en plus pointus
 - ✓ **Spécialiste de la prévention des risques professionnels (1 citation) :** besoins accrus en raison de l'allongement de la durée de vie au travail

δ.

Bilan

LE DIAGNOSTIC PARTAGÉ DES ÉTABLISSEMENTS

- ❖ **Une pénurie forte pour les métiers de la rééducation et certaines spécialités médicales**
 - ✓ *En partie un problème national*
 - ✓ *Aggravée par l'absence de certaines filières de formation en région (notamment pour le métier de psychomotricien)*
 - ✓ *Et un manque d'attractivité géographique ou résidentielle*

- ❖ **Un besoin de qualification limité à quelques métiers**
 - ✓ *Essentiellement, les agents de bio-nettoyage « faisant-fonction » d'aide-soignant(e) et les IDE*
 - ✓ *Qui touche moins les cadres de santé que dans d'autres régions*

LES ÉVOLUTIONS MÉTIERS PRESSENTIES PAR LES ÉTABLISSEMENTS

❖ Les métiers en diminution :

- ✓ *Ce sont surtout les métiers des premiers niveaux de qualification qui sont concernés : agents techniques, agents de bio-nettoyage, personnels administratifs*
- ✓ *Les raisons en sont multiples, mais les évolution technologiques, l'externalisation ou les projets de coopération sont des facteurs d'explication majeurs*

❖ Les métiers en augmentation, deux catégories sont concernées :

- ✓ *Les métiers qui répondent aux besoins des personnes âgées, de leur pathologie ou de leur bien-être*
- ✓ *Les métiers « spécialisés » transversaux pour répondre à des nouvelles problématiques (juristes, agents de sécurité, métiers de la coordination)*

❖ Les métiers dont les compétences changeront le plus :

- ✓ *Ce sont les métiers dont les frontières évoluent compte tenu de la pénurie d'autres métiers (infirmiers par rapport aux médecins & aide-soignant(e)s par rapport aux masseurs-kinésithérapeute par exemple)*
- ✓ *Ou bien les métiers qui doivent prendre en charge de nouveaux publics ou qui sont confrontés à de nouvelles pathologies*



5

Quels enjeux et quelles pistes d'actions pour demain ?

Sur la base de ces enseignements, un atelier prospectif regroupant de nombreux experts/partenaires régionaux (ARS, Conseil régional, DGOS, établissements, représentant des médecins, Croix Rouge Française, consultants ANFH Centre, bureau ANFH) et animé par OpinionWay a permis de dresser une matrice des problématiques et enjeux des métiers de la FPH de la région Centre d'aujourd'hui et de demain.

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ATELIER « PROSPECTIVE MÉTIERS » (1/2)

Problématiques	Enjeux	Pistes d'actions évoquées
<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">Les glissements de tâches</p>	<p>C'est aujourd'hui une réalité de la Fonction Publique Hospitalière, l'enjeu est donc de mieux l'encadrer et le sécuriser</p> <p><i>« Il y a la question du glissement de tâches mais le vrai problème c'est le risque engendré par le glissement de tâches. »</i></p> <p><i>« Le glissement de tâche est une réalité aujourd'hui. Comment on s'assure qu'ils maîtrisent les tâches et les font bien ? »</i></p> <p>Au-delà du glissement à proprement parler, cela pose la question de la pénurie de candidats sur certains métiers et donc de l'attractivité des « métiers à l'hôpital »</p> <p><i>« Il y a un problème de visibilité des métiers. Communique-t-on suffisamment sur les métiers effectués dans les établissements ? Il n'y a pas que des infirmières et des aides-soignants. »</i></p>	<p>Mieux encadrer</p> <p><i>« Il faut renforcer les expériences, définir des parcours d'évolution professionnelle et aller vers une meilleure reconnaissance. »</i></p> <p><i>« Il est important d'avoir des outils de pilotage comme des fiches de tâches précises de manière à apprécier les professionnels. »</i></p> <p>Créer de nouveaux métiers vs interdisciplinarité</p> <p><i>« La notion d'interdisciplinarité est aussi à développer dans les équipes. Les services qui mettent en place des équipes pluridisciplinaires gagnent du temps. »</i></p> <p><i>« On peut remédier aux écarts métiers / grades ou glissements de tâches par la création de nouveaux métiers et diplômes. Cela apportera une reconnaissance statutaire »</i></p> <p>... et consulter</p> <p><i>« Il faut des Etats Généraux des « métiers à l'hôpital » : remettre à plat les besoins des établissements et à partir de là, quel répartition des tâches, quel niveau de cohérence... Comment on peut permettre aux salariés des établissements d'évoluer avec toutes ces évolutions. »</i></p>

LES ENSEIGNEMENTS DE L'ATELIER « PROSPECTIVE MÉTIERS » (2/2)

Problématiques	Enjeux	Pistes d'actions évoquées
<p style="text-align: center;">2</p> <p>L'encadrement des personnels non médicaux</p>	<p>Le faible taux d'encadrement déclaré pose la question du rôle des encadrants ? Qu'en attend-on ?</p> <p><i>« Le cadre de demain c'est quoi ? Que voulez-vous comme cadre de demain ? Des spécialistes ou des cadres qui gèrent toutes les difficultés »</i></p> <p>Quid du parcours de soin ?</p> <p><i>« Le faible taux d'encadrement pose la question de la continuité du parcours de soin du patient. »</i></p>	<p>Une redéfinition des missions</p> <p><i>« Le cadre, aujourd'hui il fait tout. Les missions des cadres sont trop transversales. Il faut redéfinir les missions prioritaires du cadre – son cœur de métier. »</i></p> <p><i>« Que fait encore le cadre de proximité ? Qui gère la vraie vie ? Plus que le taux d'encadrement, c'est l'enjeu des missions du cadre qui est essentiel ».</i></p> <p>La création d'un métier de « cadre intermédiaire »</p> <p><i>« Quel est le rôle précis du cadre de santé ? Ne faut-il pas créer un métier intermédiaire avec un renforcement sur la partie administrative ? »</i></p>
<p style="text-align: center;">3</p> <p>La gestion des 2nde partie de carrière</p>	<p>L'allongement des carrières met en exergue l'enjeu de la pénibilité et des parcours professionnels</p> <p><i>« Doit-on exercer le même métier tout au long de la vie ? »</i></p> <p><i>« Un accompagnement de la troisième partie de carrière est nécessaire »</i></p>	<p>Mieux anticiper et accompagner les fins de carrières</p> <p><i>« Il faut bâtir des parcours professionnels pour les agents à métier pénible. »</i></p> <p><i>« Il est important de développer les actions de formation sur la gestion des fins de carrière. »</i></p>



Annexe

LISTE DES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT RETENUS *(D'APRÈS LE GUIDE DES MÉTIERS DE L'ANFH)*

CADRE GESTIONNAIRE DE PÔLE

CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ DE SOINS

CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ EN OBSTÉTRIQUE

CADRE SOIGNANT DE PÔLE

CHEF DE PROJET(S) DE RECHERCHE CLINIQUE

DIRECTEUR(TRICE) / CHEF D'ÉTABLISSEMENT

DIRECTEUR(TRICE) DE LA LOGISTIQUE

DIRECTEUR(TRICE) DES AFFAIRES GÉNÉRALES

DIRECTEUR(TRICE) DES SERVICES TECHNIQUES

DIRECTEUR(TRICE) DES SOINS

DIRECTEUR(TRICE) DU SYSTÈME D'INFORMATION

DIRECTRICE DE FORMATION AUX MÉTIERS DU SOINS

ENCADRANT ARCHIVES

ENCADRANT BLANCHISSERIE

ENCADRANT DES SECRÉTARIATS MÉDICAUX

ENCADRANT MAINTENANCE BIOMÉDICALE

ENCADRANT MAINTENANCE ÉLECTRIQUE/AUTOMATISMES

ENCADRANT PAIE/RÉMUNÉRATIONS

ENCADRANT PRODUCTION CULINAIRE/ALIMENTAIRE

FORMATEUR(TRICE) EN GYNÉCOLOGIE/OBSTÉTRIQUE

FORMATEUR(TRICE) EN TECH., MANAG. ET PÉDA. DES SOINS

RESPONSABLE BUDGÉTAIRE ET FINANCIER

RESPONSABLE DE CRÈCHE

RESPONSABLE DE GESTION ADMINISTRATIVE

RESPONSABLE DE LA MAINTENANCE TOUS CORPS D'ÉTAT (TCE)

RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ DES BIENS ET DES PERSONNES

RESPONSABLE DE STÉRILISATION

RESPONSABLE DES ACHATS

RESPONSABLE DES APPLICATIONS INFORMATIQUES

RESPONSABLE DES SERVICES BIOMÉDICAUX

RESPONSABLE DES SERVICES SOCIO-ÉDUCATIFS

RESPONSABLE DU PERSONNEL

RESPONSABLE D'UNITÉ BIOMÉDICALE

RESPONSABLE D'UNITÉ SOCIO-ÉDUCATIVE

RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE

RESPONSABLE SÉCURITÉ INCENDIE

COORDINATEUR(TRICE) D'ÉTUDES CLINIQUES

COORDINATEUR(TRICE) PARCOURS PATIENT