

2010
2011
2012
2013
2014

Rapport d'activité 2015

L'Observatoire prospectif des métiers
et des qualifications de la branche de
l'hospitalisation privée sanitaire et
médico-sociale à statut commercial

Bilan 2015 de l'évolution
quantitative et qualitative
des emplois, des qualifications
et des formations

MARS 2016

Sommaire

Première partie :	
Activités de l'Observatoire	4
• L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial	4
• Chiffres clés	4
• Etudes réalisées en 2014	5
• Etude en cours de réalisation	8
• 2014 – 2015 : un bilan positif des rencontres en région et une meilleure visibilité de l'Observatoire	9
Deuxième partie :	
La situation de l'emploi dans la branche	10
• Répartition géographique des établissements	10
• Répartition des salariés par filière et par sexe	11
• Les mouvements de personnel	13
• Pyramide des âges des effectifs permanents	14
• L'ancienneté dans l'entreprise	15
• Les travailleurs en situation de handicap	16
• Les autres formes d'emploi que les CDI	17
• La formation professionnelle	20
Focus - L'alternance : un levier en faveur de l'insertion professionnelle	24

Éditorial

L'année 2015 a été marquée par la finalisation et la réalisation de différentes études pilotées par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée sanitaire et médico-sociale à statut commercial.

Dans un même temps, les membres de l'Observatoire ont poursuivi leur travail de sensibilisation sur les enjeux de l'hospitalisation privée à statut commercial en matière d'emploi et de formation professionnelle auprès des différents acteurs de la branche et de la formation professionnelle mais aussi auprès des politiques et des institutionnels.

Tout au long des années 2014 et 2015, les membres de l'Observatoire ont tenu à faire un état du recours à l'alternance dans la branche mais aussi du temps partiel.

En effet, l'alternance constitue un des moyens de formation pouvant permettre d'accompagner les évolutions des pratiques soignantes et de reconnaître les compétences du personnel ; il paraît important de promouvoir l'accès à ce type de formation. La formation en alternance, par le biais du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation, représente, en effet, un levier d'accès à l'entreprise pertinent qui permet au bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par la branche professionnelle et/ou par l'Etat.

S'agissant du temps partiel, dans la mesure où la branche enregistre un taux d'emploi à temps partiel plus répandu que la moyenne nationale (27 % contre 21 %), l'Observatoire a souhaité s'interroger sur les raisons du travail à temps partiel et dresser un état des lieux.

Enfin, l'étude portant sur la formation ouverte et à distance (FOAD) débutée en 2014 s'est achevée en 2015 et donnera lieu à la publication de deux guides, à destination des salariés et des employeurs afin de les orienter sur ces formations.

Le présent rapport présente succinctement les différentes études réalisées en 2014 et en 2015. Il intègre le rapport sur l'emploi, établi annuellement à partir notamment des rapports de branche de la FHP et du SYNERPA.

La Présidence ainsi que les membres de l'Observatoire remercient tout particulièrement les salariés et les établissements pour leur participation aux différentes études et rapports de branche, qui sont accessibles gratuitement sur le site Internet.

Monsieur Jean-Pierre Chaniat
Président, collègue salariés

Madame Frédérique Bordet
Vice-Présidente, collègue employeurs

Activités de l'Observatoire

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs de la branche de l'hospitalisation privée sanitaire et médico-sociale à statut commercial ont souhaité créer un Observatoire prospectif des emplois et des métiers du secteur privé de la santé à statut commercial.

Cet outil, sur lequel peuvent s'appuyer les différents partenaires de la branche (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel, organisations syndicales) et les institutionnels, permet d'identifier les changements qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter les emplois. Il permet en outre à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle de l'hospitalisation privée (CPNE-FP) de définir les orientations et les priorités de la branche en matière de formation.

De même que l'année précédente, le rapport d'activité se scinde en deux parties. L'une présente les études réalisées en 2014 ainsi que les études en cours de réalisation en 2015. Une seconde partie intègre le rapport sur l'emploi, qui présente la situation de l'emploi et des salariés de la branche, en distinguant les secteurs médico-social et sanitaire.



3 000 établissements



258 780 salariés

25 % de l'offre de soins hospitaliers

et **20 % des places d'accueil d'EHPAD** en France.

Secteur sanitaire



1 050 établissements



156 912 salariés

Secteur médico-social



1 950 établissements



101 868 salariés

Études réalisées en 2014

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'hospitalisation privée sanitaire et médico-sociale à caractère commercial a réalisé en 2014 trois études, toutes publiées sur son site Internet.

- Étude de l'emploi à temps partiel dans la branche
- Étude de la formation en alternance dans la branche
- Étude de la formation ouverte et à distance (FOAD)

Étude de l'emploi à temps partiel dans la branche

La branche de l'hospitalisation privée à statut commercial est marquée par un pourcentage d'emplois à temps partiel plus répandu qu'en moyenne nationale (22 % contre 18 %). L'étude s'est notamment interrogée sur les raisons du travail à temps partiel et a analysé les caractéristiques des salariés travaillant à temps partiel, les conditions d'emploi, la rémunération et les impacts prévus et observés de la réforme (loi du 5 mars 2014).

L'étude, en deux parties, dresse un état des lieux de l'emploi à temps partiel (quels sont les salariés concernés, pour quelles raisons, et avec quels effets sur les conditions de vie professionnelle et privée) et présente une anticipation des effets possibles de cette réforme dans le périmètre de la branche de l'hospitalisation privée.

22 % de salariés à temps partiel dans la branche

Étude de la formation en alternance dans la branche

L'alternance constitue un des moyens de formation pouvant permettre d'accompagner les évolutions des pratiques soignantes et de reconnaître les compétences du personnel. A ce titre, l'accès à ce type de formation doit être développé. La formation en alternance, par le biais du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation, représente, en effet, un levier d'accès à l'entreprise pertinent qui permet au bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par la branche professionnelle et/ou par l'Etat.

L'étude dresse un état des lieux de la formation en alternance et analyse plus spécifiquement les caractéristiques individuelles des effectifs en alternance, les freins énoncés par les employeurs ou, au contraire, les avantages et les actions mises en œuvre par les ressources humaines pour promouvoir la formation en alternance. L'étude analyse également l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur la formation en alternance.

Dans la branche, le contrat de professionnalisation concerne à 60 % la filière soin.

79 % des apprentis sont des femmes

Étude de la formation ouverte et à distance (FOAD)

Faciliter l'accès à la formation de proximité sous différentes formes, quels que soient l'âge et le niveau de formation de la personne, constitue un enjeu de la FOAD.

Différentes logiques sous-tendent les dispositifs de formation s'appuyant sur la FOAD : une logique d'individualisation par la prise en compte des besoins des personnes, une logique d'usage des technologies numériques et une logique d'autonomisation des salariés dans la conduite de leur parcours.

L'étude présente un bilan du recours à la FOAD et identifie les bonnes pratiques. Elle permet de mettre en lumière les caractéristiques des salariés ayant suivi une formation à distance, la durée moyenne des formations, l'offre de formation existante, les thèmes d'action de formation, les freins ou avantages ainsi que l'incidence de l'obligation de DPC sur le recours à la FOAD.

Cette étude a permis l'élaboration de deux guides, l'un à destination des salariés, l'autre à destination des établissements, qui, nous l'espérons, aideront les employeurs et les salariés à se repérer au sein des différentes modalités de formations existantes. Ces guides seront très prochainement publiés.

En 2014, les actions de formation en FOAD représentent 12,4 % des formations prises en charge par Actalians, l'OPCA de branche.



Étude en cours
de réalisation

Étude portant sur 4 métiers : masseur-kinésithérapeute, ergothérapeute, métiers de la facturation et agent de maintenance

A travers cette étude, l'Observatoire souhaite dresser un portrait approfondi de ces quatre métiers. Celle-ci présentera les caractéristiques de ces métiers mais également les évolutions qu'ils connaissent et leurs conséquences sur l'emploi, sur la gestion des ressources humaines et sur les besoins en termes de recrutements. Les possibilités d'évolutions professionnelles et les formations possibles seront présentées.

L'étude permettra de mettre en exergue les problématiques liées à chacun de ces métiers et proposera des pistes de réflexion afin d'y répondre.

2014 – 2015 : un bilan positif des rencontres en région et une meilleure visibilité de l'Observatoire

L'Observatoire a souhaité valoriser ses travaux auprès des différents acteurs de la formation professionnelle et des élus. Un important travail de communication a été mis en place pour présenter l'instance, ses missions et ses travaux. Afin d'accroître sa visibilité en région, l'Observatoire a notamment organisé deux réunions, sous forme de petits déjeuners, l'une pour la région Parisienne, à Paris et l'autre pour la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, à Castelnau-Le-Lez. En présence notamment d'élus, de représentants de la formation professionnelle, d'observatoires régionaux, d'établissements et d'institutionnels, ces rencontres ont permis d'échanger sur les emplois, les évolutions des métiers et les besoins en formation dans la branche à l'horizon 2020. La qualité de ces débats conduit l'Observatoire à renouveler l'organisation de ces rencontres régionales tout au long de l'année 2016.

2014 et 2015 ont également été marquées par la volonté de rencontrer des élus, de manière plus individuelle, pour qui l'évolution de l'emploi et de l'offre de santé constitue un sujet de préoccupation. L'Observatoire s'attachera à poursuivre ces rencontres en 2016.

2 La situation de l'emploi dans la branche

Préambule

Ce rapport sur l'emploi dans la branche de l'hospitalisation privée sanitaire et médico-sociale à statut commercial a principalement été réalisé à partir des données sociales présentées dans les rapports de secteur de la FHP et du SYNERPA, pour l'année 2014. Les données concernant la formation professionnelle pour la branche sont issues du fichier Actalians.

Cette année, le rapport intègre quelques données de branche issues de la DADS (2011).

Les données proviennent d'une enquête annuelle réalisée respectivement dans le secteur sanitaire et dans le secteur médico-social, par le pôle social de chacun des deux syndicats.

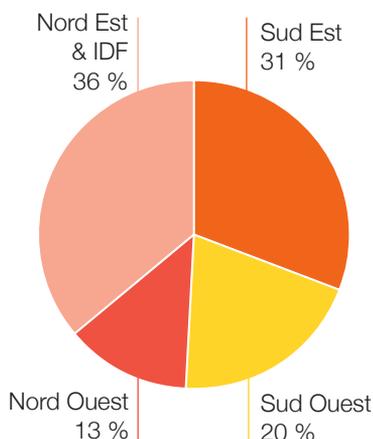
Pour le secteur médico-social, le rapport de branche a été élaboré sur la base de 1 110 établissements (représentant près de 61 % des adhérents du SYNERPA).

Parmi les établissements ayant répondu, 1 089 avaient déjà répondu au questionnaire en 2013.

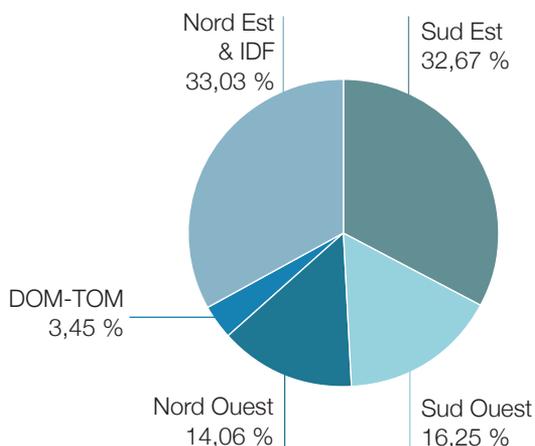
Pour le secteur sanitaire, le rapport intègre les données de 481 établissements ayant répondu intégralement au questionnaire avant le 21 août 2014 (représentant 48,1 % des entreprises du secteur). Le nombre d'établissements ayant répondu est en forte augmentation par rapport à l'année précédente (381 réponses en 2013).

Répartition géographique des établissements

Données du secteur médico-social



Données du secteur sanitaire



Répartition des salariés par filière et par sexe

La branche compte **86 % de femmes contre 14 % d'hommes** (données DADS 2011).

Données du **secteur médico-social**

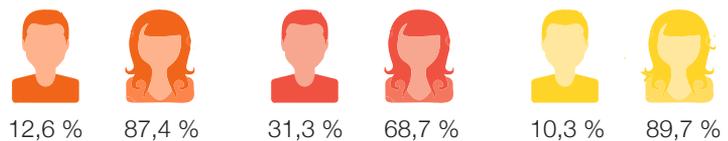
Les établissements dénombrent **47 870 salariés** équivalant à 43 637,1 ETP.
La moyenne des effectifs s'élève à 39 ETP par établissement.

La capacité moyenne de lits s'élève à 79 lits, nombre identique à celui de l'année précédente.

Répartition
du personnel
entre les
différentes
filiales
(en ETP)



Répartition
femmes/hommes



Le taux de féminisation
s'élève à **86,9 %**

Temps de travail des salariés

Pour le secteur médico-social, en 2014, 79,1 % des salariés sont à temps complet, contre 20,9 % à temps partiel.

C'est la filière hébergement qui enregistre le taux le plus élevé de salariés à temps partiel (23,1 %).

C'est au sein de la filière soins que ce taux est le plus faible (19,3 %).

Données du secteur sanitaire

Le nombre moyen de lits par établissement s'élève à 271 (au 31 décembre 2014).

Ce nombre a légèrement augmenté par rapport à 2013 (264 lits).

48 % en MCO, 38 % en SSR et 14 % en psychiatrie.

Nombre de salariés dans le secteur

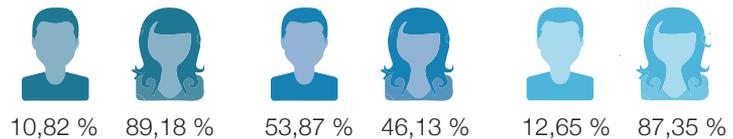
Source SAE (2013) : 153 942 (hors médecins libéraux et mixtes).

Source SAE (2014) : 154 546 (hors médecins libéraux et mixtes).

Répartition
du personnel
entre les
différentes
filiales
(en ETP)



Répartition
femmes/hommes



Le taux de féminisation
s'élève à **84,83 %**

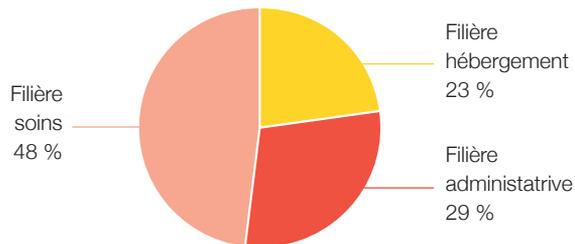
Les mouvements de personnel

Données du secteur médico-social

Entrées des salariés (recrutements)

En 2014, **11 307 salariés ont été recrutés en CDI** (toutes filières confondues).
745 ont le statut cadre, soit 6,6 %.

Répartition des entrées des salariés par filière



Sorties des salariés

Toutes filières confondues, en 2014, 10 260 salariés ont quitté leur emploi (ils étaient 11 507 en 2013). Parmi eux, 6,28 % avaient le statut cadre. Ces 10 260 salariés se répartissent comme suit : 7 030 travaillaient au sein de la filière soins, 2 587 au sein de la filière hébergement et 643 travaillaient pour la filière administrative.

C'est donc la filière soins qui enregistre le nombre le plus élevé de sorties (54,8 %), suivie de la filière hébergement puis de la filière administrative.

La cause principale des départs est la démission (49,2 %), suivie par les licenciements (22,4 %).

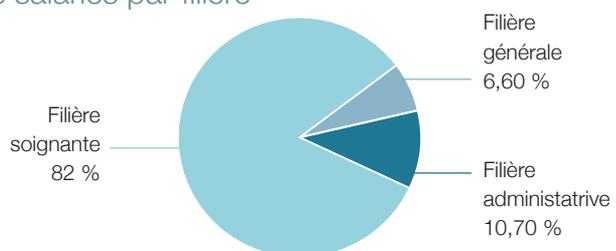
Données du secteur sanitaire

Entrées des salariés (recrutements)

En 2014, on comptabilise 6 604 entrées (6 907 en 2013) contre 6 335 sorties (ruptures de contrats de travail), soit une création nette de 572 emplois.

Répartition des entrées des salariés par filière

La répartition des entrées par filière est semblable à celle de l'année précédente.



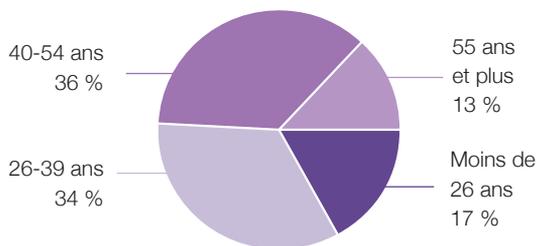
Motifs des départs des salariés en CDI

La démission représente le premier motif de rupture du contrat de travail. Elle représente 57 % des ruptures de contrat. La démission constitue la première cause de rupture de contrat pour chacune des trois filières.

La deuxième cause de rupture de contrat est le départ en retraite (12,80 %), suivi de très près par le licenciement (12,70 %).

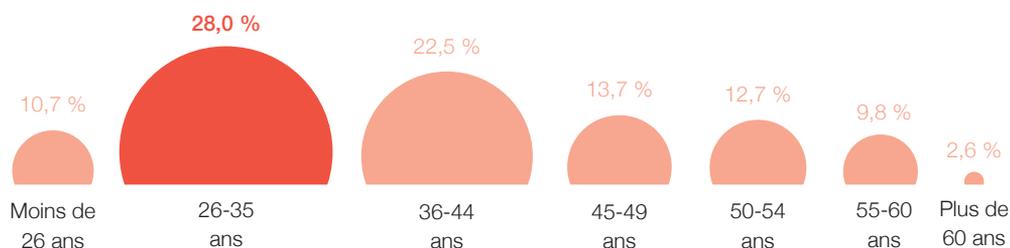
Pyramide des âges des effectifs permanents

On observe pour la branche la répartition suivante (DADS 2011) :



Données du secteur médico-social

Toutes filières confondues, ce sont les 26-35 ans les plus nombreux.

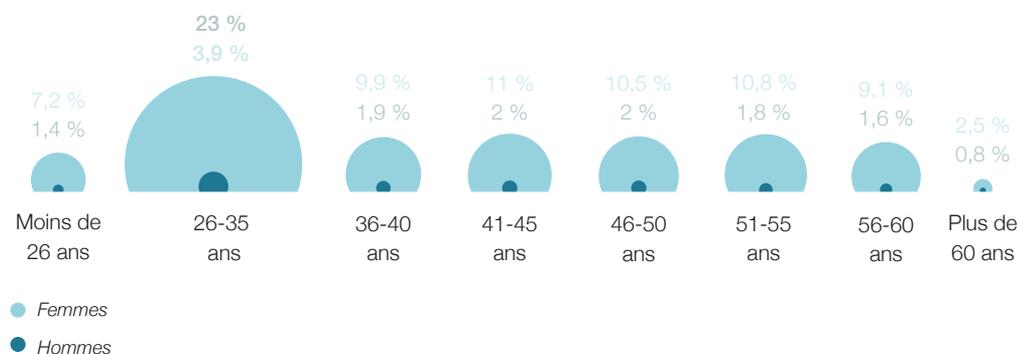


L'âge moyen a très légèrement augmenté : il est passé de 40,46 ans en 2013 à 40,49 ans en 2014. C'est dans la filière soins que la moyenne d'âge des salariés est la plus basse.

Toutes filières confondues, les moins de 45 ans représentent 61,2 % des effectifs. Les 45 ans et plus représentent donc 38,8 % des effectifs.

Données du secteur sanitaire

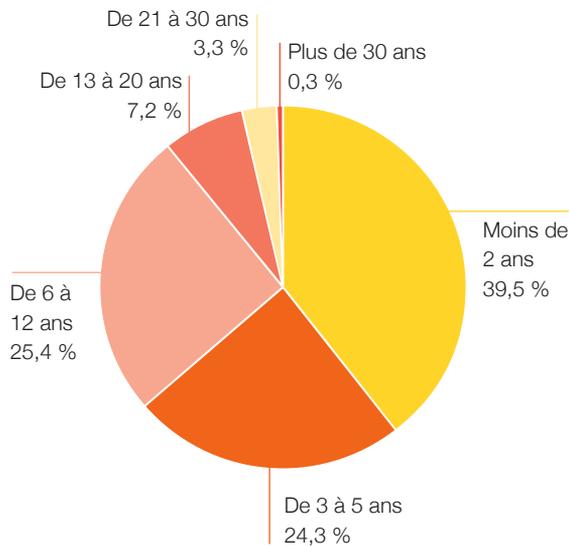
Pyramide des âges toutes filières confondues :



Quel que soit le sexe, c'est la tranche d'âge des 26-35 ans qui enregistre le pourcentage le plus élevé de salariés en CDI.

L'ancienneté dans l'entreprise

Données du secteur médico-social

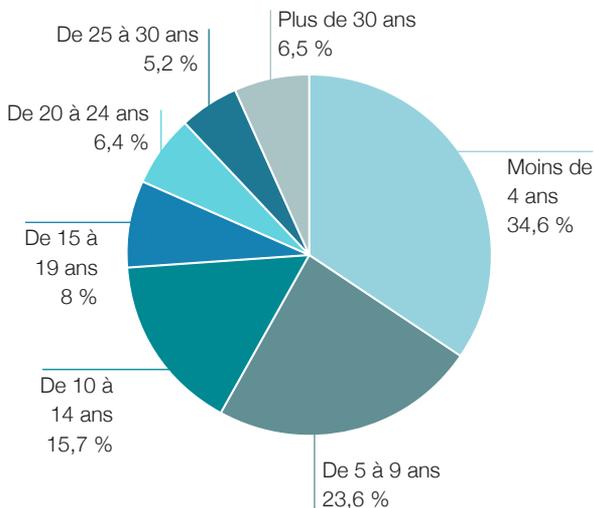


Par rapport à 2013, l'ancienneté moyenne est en diminution (6,33 en 2013 contre 5,77 années en 2014).

Pour une large proportion de salariés (39,5 %), l'ancienneté est inférieure à 2 ans. Seulement 0,3 % des salariés ont une ancienneté supérieure à 30 ans.

C'est au sein de la filière soins que le taux de salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté est le plus élevé.

Données du secteur sanitaire



34,60 % des salariés en CDI ont de 0 à 4 ans d'ancienneté dans l'établissement (35 % en 2013). 6,50 % des salariés en CDI ont plus de 30 ans d'ancienneté. Ce pourcentage est identique à celui de 2013.

De même qu'en 2013, on observe que c'est la filière administrative qui enregistre le pourcentage le plus élevé de salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté. C'est aussi cette filière qui comptabilise le pourcentage le plus faible de salariés ayant de 0 à 4 ans d'ancienneté. C'est au sein de la filière soignante que le pourcentage de salariés ayant de 0 à 4 ans d'ancienneté est le plus élevé.

Les travailleurs en situation de handicap

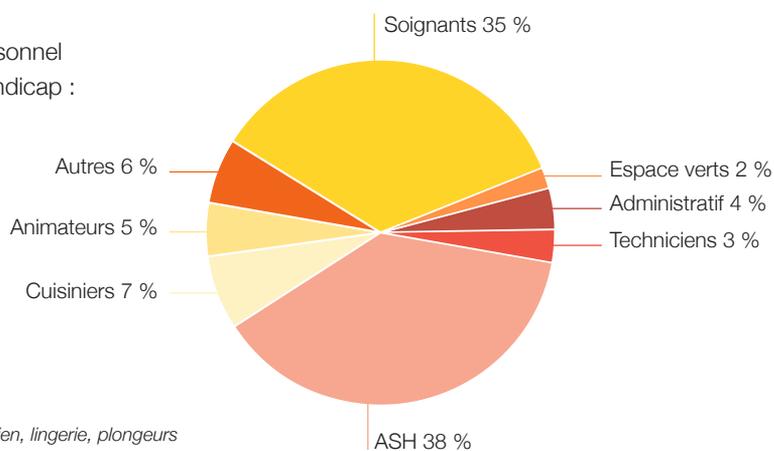
Données du secteur médico-social

2 043,61 unités bénéficiaires (correspondant à l'effectif d'assujettissement) auraient dû être employées. La loi stipule que les entreprises d'au moins 20 salariés doivent compter parmi leur effectif un minimum de 6 % de travailleurs handicapés (emploi direct, sous-traitance du secteur protégé etc.). Or, les établissements ayant répondu déclarent avoir embauché 1 719,37 unités bénéficiaires au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Les établissements contribuent également à l'emploi de travailleurs handicapés par le recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé à hauteur de 54,94 unités bénéficiaires.

Par rapport à 2013, le pourcentage d'emploi de travailleurs handicapés a légèrement augmenté (+ 0,22 point).

Répartition du personnel en situation de handicap :

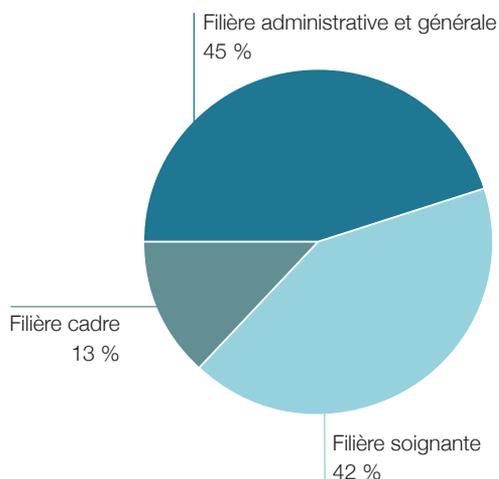


Autres : agents d'entretien, lingerie, plongeurs

324 établissements ont signé une convention de partenariat avec l'AGEFIPH en 2014 (contre 8 conventions conclues en 2013).

Pour l'ensemble des établissements, le montant total de la contribution AGEFIPH s'élève à 1 364 575,79 euros. En 2013, ce montant s'élevait à 1 340 460,40 euros.

Données du secteur sanitaire



Le pourcentage moyen d'emploi AGEFIPH, en 2014, est de 3,86 % (3,85 % en 2013).

Le montant moyen de la contribution AGEFIPH est de 4 443 euros. Ce montant est identique à celui de 2013.

Le pourcentage moyen de travailleurs handicapés ayant pu accéder à la formation par rapport au nombre total de travailleurs handicapés de la branche est de 30 %. Ce pourcentage est identique à celui observé en 2013.

Les autres formes d'emploi que les CDI

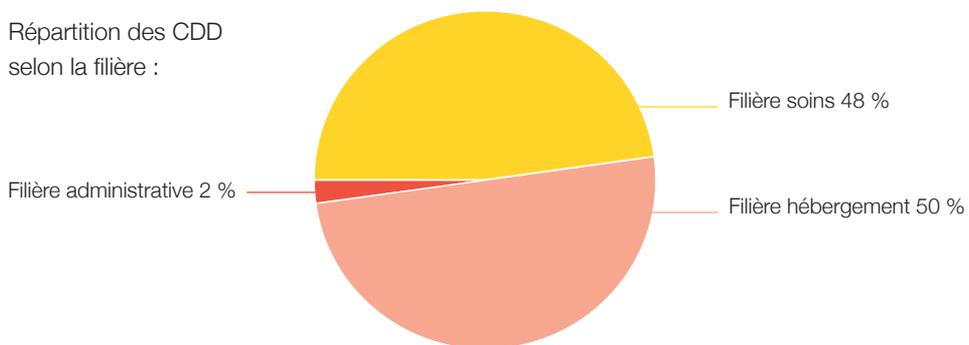
Les contrats à durée déterminée

L'ensemble de la branche comptabilise 79 % de salariés en CDI contre 21 % de salariés en CDD (données DADS 2011)

Données du secteur médico-social

En 2014, le recours aux CDD a diminué. Les CDD représentent 20,92 % des ETP. En 2013, ils représentaient 22,06 % des ETP.

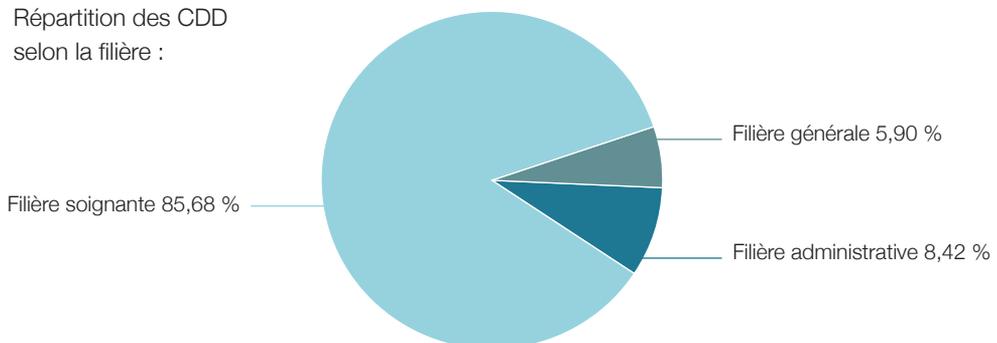
Répartition des CDD selon la filière :



La très large majorité des CDD a été conclue afin de remplacer un salarié absent (77 %). 3 166 salariés ont bénéficié d'une transformation de leur CDD en CDI.

Données du secteur sanitaire

Répartition des CDD selon la filière :



Dans 93,50 % des cas, l'établissement recourt à ce type de contrat pour le remplacement d'un salarié absent.

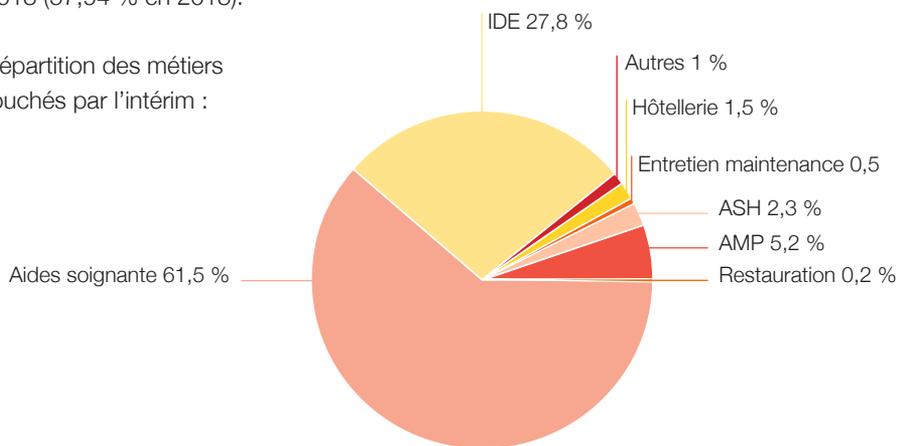
Dans 6,50 % des cas, l'établissement y a recours pour faire face à un surcroît d'activité.

Le recours à l'intérim

Données du secteur médico-social

En 2013, 62,89 % des établissements ayant répondu au questionnaire permettant l'élaboration du rapport de branche ont eu recours à l'intérim. Ce pourcentage est en augmentation par rapport à 2013 (57,94 % en 2013).

Répartition des métiers touchés par l'intérim :



C'est très majoritairement la filière soins qui recourt le plus largement à l'intérim (94,5 %).

En outre, ce pourcentage est en augmentation de 5,4 points par rapport à 2013.

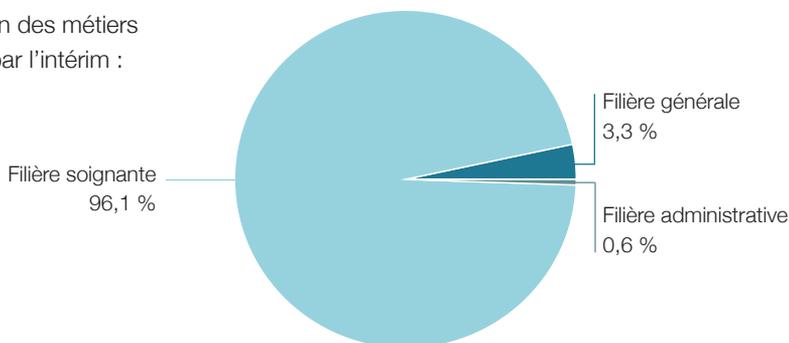
Les salariés ont réalisé 401 126,71 heures, soit une moyenne de 587,30 heures par établissement (soit 0,37 ETP).

Données du secteur sanitaire

Pour le secteur sanitaire, le recours à l'intérim a diminué entre 2013 et 2014. En effet, en 2013, 77,30 % des établissements ayant répondu au questionnaire permettant l'élaboration du rapport de branche ont eu recours à l'intérim alors qu'en 2014 ils étaient 73,70 %.

De même que pour le secteur médico-social, c'est la filière soignante qui compte le plus grand pourcentage de recours à l'intérim. En effet, 96,10 % des contrats sont conclus au sein de cette filière.

Répartition des métiers touchés par l'intérim :



Pour la filière soignante, la durée moyenne d'une mission est de 16 heures. Pour la filière administrative, cette durée moyenne s'élève à 35 heures. Pour ce qui est de la filière générale, la durée moyenne d'une mission s'élève à 31 heures.

Le recours à la sous-traitance

Données du secteur médico-social

En 2014, le pourcentage d'établissements ayant eu recours à la sous-traitance est en baisse par rapport à 2013. Il s'élève à 51 % en 2014 (74 % en 2013).

Recours à la sous-traitance intégrée

C'est pour la cuisine que les établissements ont le plus largement recours à la sous-traitance intégrée (71,6 %, - 2,9 points par rapport à 2013), suivie du ménage (18,1 %, + 3 points par rapport à 2013).

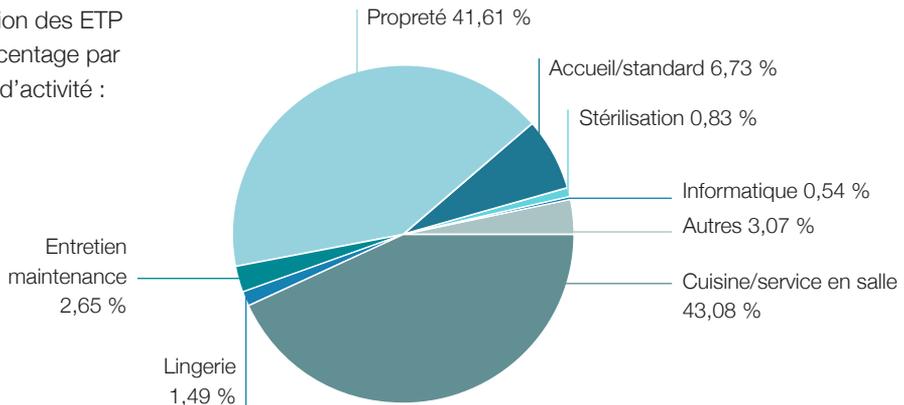
Recours à la sous-traitance externalisée

S'agissant de la sous-traitance externalisée, tout comme en 2013, c'est le secteur de la lingerie qui est le plus concerné, avec 86,1 % des recours (87 % en 2013).

Données du secteur sanitaire

47 % des établissements ont déclaré avoir eu recours à la sous-traitance intégrée en 2014.

Répartition des ETP en pourcentage par secteur d'activité :



Par rapport à 2013, le nombre de salariés (en ETP) travaillant en sous-traitance intégrée a diminué. En 2013, le nombre d'ETP s'élevait à 2435,71 pour 212 entreprises, soit 11,49 ETP en moyenne par établissement. Ce chiffre s'élève à 10,80 ETP en 2014.

Le recours aux contrats aidés

Données du secteur médico-social

En juin 2013, le SYNERPA a conclu une convention d'engagement consacrée aux emplois d'avenir avec le Ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social. Cette convention a pour objectif de favoriser l'embauche de jeunes en emplois d'avenir.

En 2014, 294 établissements ont eu recours aux contrats aidés (241 en 2013), soit 26 % des établissements. Ce chiffre est donc en augmentation par rapport à 2013.

A la fin de l'année 2014, **603 emplois d'avenir avaient été conclus**. Ce chiffre s'élevait à 238 à la fin de l'année 2013. Parmi ces salariés recrutés en emploi d'avenir, 72 % le sont en CDD.

La formation professionnelle

Données de la branche

117 557 formations ont été suivies en 2014.

Ces formations ont été suivies à près de 88 % par des femmes, ce qui est cohérent avec le taux de féminisation de la branche (près de 87 % pour le secteur médico-social et près de 85 % pour le secteur sanitaire).

Données du secteur médico-social

En 2014, 32 086 salariés ont suivi une action de formation, soit près de 29 salariés par établissement. 73,53 % des salariés ont bénéficié d'une action de formation. Ce pourcentage est en augmentation par rapport à 2013 (72,01 %).

Parmi les travailleurs handicapés, 6,4 % ont bénéficié d'une formation en 2014. Ils étaient 27,6 % en 2013.

S'agissant de l'illettrisme, 2,32 % des établissements ont fait bénéficier à leurs salariés d'une formation contre l'illettrisme. Ce pourcentage s'élevait à 12,02 % en 2013.

Recours au DIF

1 177 salariés ont eu recours au DIF en 2014,

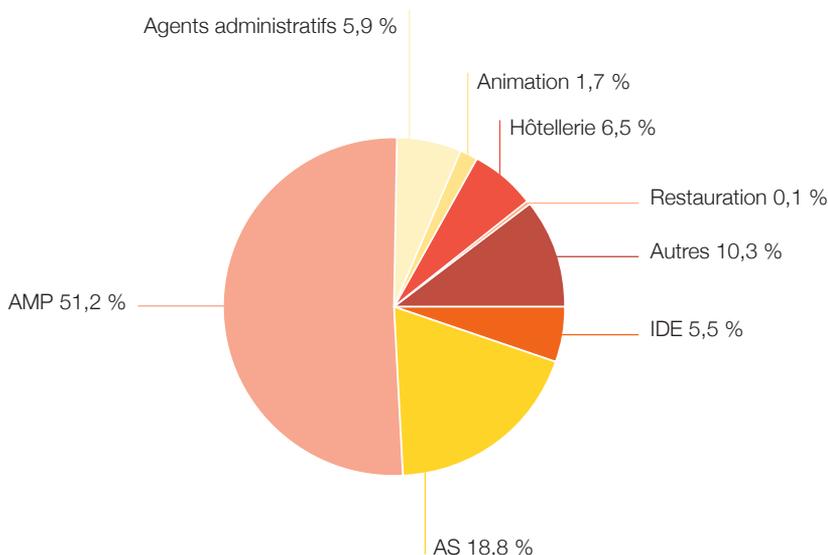
soit une moyenne de 1,06 salarié par établissement. Ce chiffre est stable par rapport à 2013 puisque 1 174 salariés y avaient eu recours (1,03 salarié par établissement en moyenne).

Recours à la période de professionnalisation

En 2014, 49,59 % des établissements ont eu recours à la période de professionnalisation.

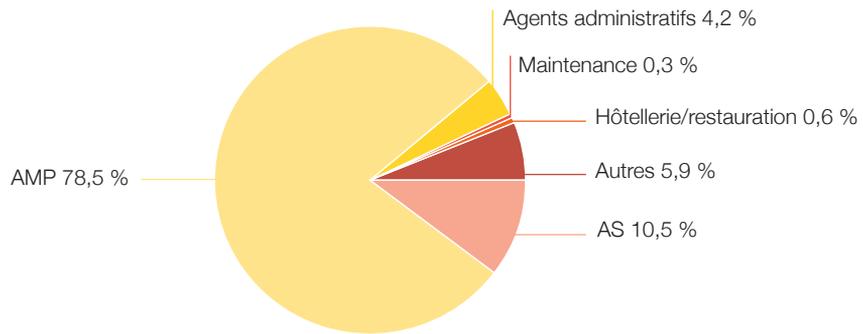
Ils étaient 38,95 % en 2013.

C'est la filière soignante qui en bénéficie le plus largement, avec 75,5 % de recours (65,8 % en 2013).



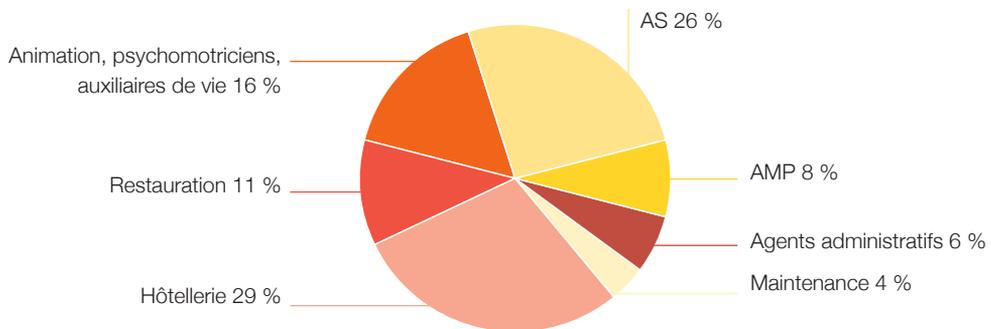
Recours au contrat de professionnalisation

En 2014, 24,72 % des établissements ont eu des salariés en contrat de professionnalisation.



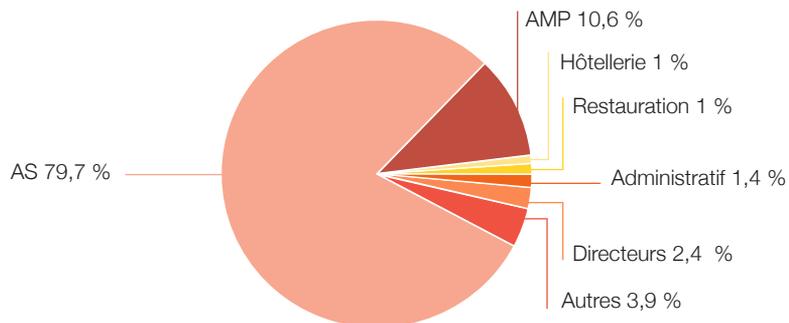
Recours au contrat d'apprentissage

29 % des établissements avaient au moins un apprenti en 2014. Ce sont les métiers de l'hôtellerie les plus concernés (+14 points par rapport à 2013), suivis des aides-soignants (+ 6 points par rapport à 2013).



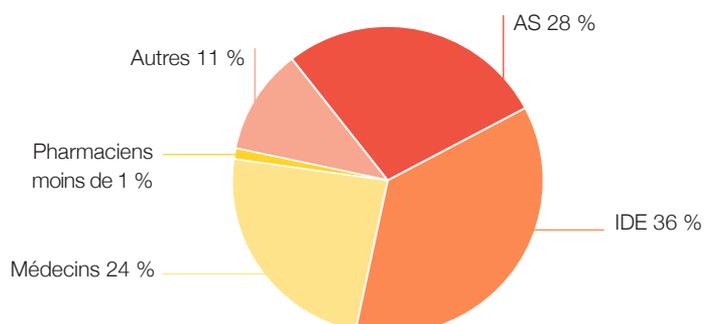
Recours à la VAE

On dénombre 234 salariés en cours de VAE en 2014 (on en comptabilisait 316 en 2013). En 2014, 33 salariés ont obtenu un diplôme *via* la VAE (ils étaient 44 en 2013).



Le développement professionnel continu (DPC)

En 2014, 61,2 % des établissements ont réalisé des actions de DPC.

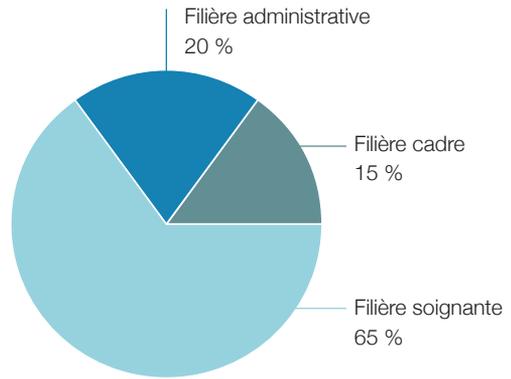


Données du secteur sanitaire

En 2014, les hommes ont suivi 143 401,75 heures de formation continue alors que les femmes en ont suivi 625 427,74.

4 624 hommes ont bénéficié d'une action de formation. Les femmes sont 28 716,66 à en avoir bénéficiée.

Au total, 768 829,49 heures de formation ont été suivies par les salariés (660 535,8 en 2013).



Ces données sont en cohérence avec la répartition des effectifs (ETP) selon les filières (79 % pour la filière soignante, 14,30 % pour la filière administrative et 6,40 % pour la filière générale). Notons par ailleurs que le DPC (développement professionnel continu) a été mis en œuvre en 2013, ce qui a certainement eu une incidence sur le nombre de formations suivies.

Concernant la lutte contre l'illettrisme, on constate, par rapport à 2013, une stagnation du nombre d'établissements s'étant engagés dans une démarche de lutte contre l'illettrisme. En effet, en 2013 et 2014, ils étaient 13 %.

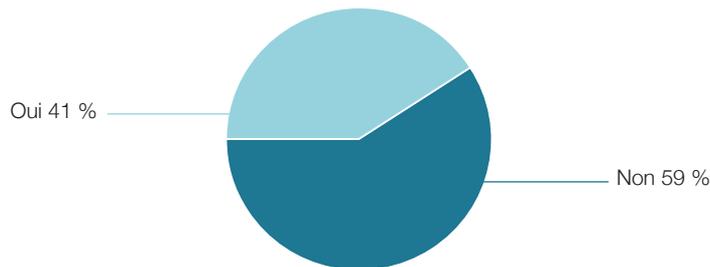
Recours au DIF

Proportionnellement au nombre de réponses, on constate une diminution du nombre d'heures de DIF utilisées en 2014 par rapport à 2013. En 2013, 249,45 heures par établissement ont été utilisées alors qu'en 2014, ce nombre s'élevait à 222,81 heures.

En 2014, 77 761,08 heures ont été utilisées. 2 883 salariés ont utilisé leur DIF.

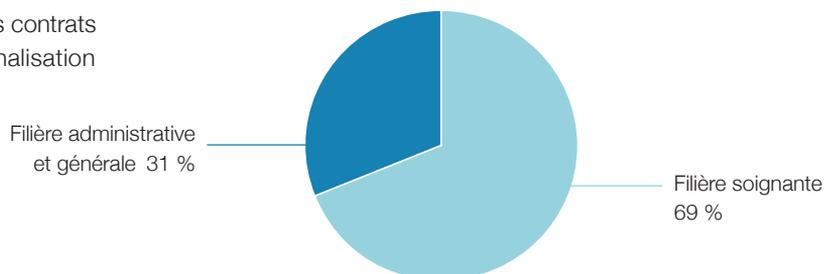
Recours au contrat de professionnalisation

41 % des établissements ont eu recours à des contrats de professionnalisation, nombre en augmentation par rapport à 2013 (35 % en 2013).



En 2014, la durée moyenne des contrats à durée déterminée s'élève à 1 463 heures (999 heures en 2013).

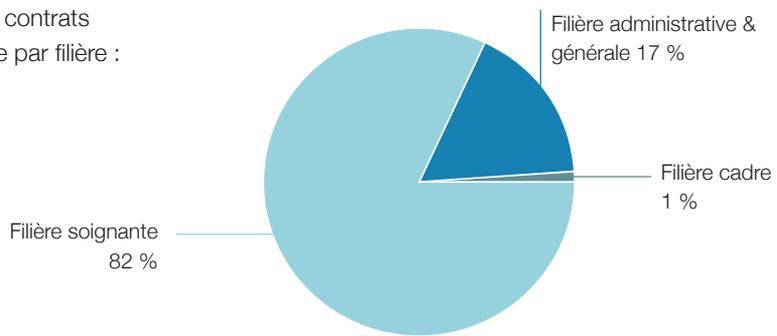
Répartition des contrats de professionnalisation par filière :



Recours au contrat d'apprentissage et aux stages

En 2014, 45 % des établissements ont conclu des contrats d'apprentissage. En 2013, ils étaient 48 %. En 2014, 273 contrats d'apprentissage ont été conclus, pour une durée moyenne de 15,5 mois.

Répartition des contrats d'apprentissage par filière :



7 460 stagiaires ont été accueillis en 2014 contre 15 275 en 2013.

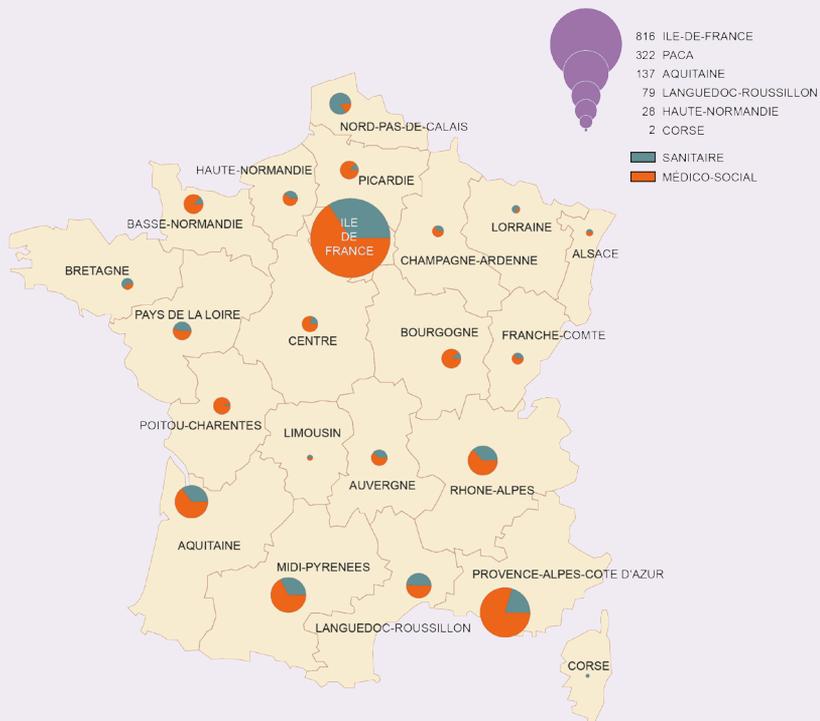
FOCUS

L'alternance : un levier en faveur de l'insertion professionnelle*

* Sources : Quadrat Etudes et Etude de la formation en alternance dans la branche de l'hospitalisation privée sanitaire et médico-sociale à caractère commercial. Etude réalisée par Hommes et Mutations pour l'Observatoire de l'hospitalisation privée à statut commercial, 2015.

En 2013, les établissements ont mobilisé en moyenne, 1,7 contrat de professionnalisation.

Mobilisation des contrats de professionnalisation par région (2011/2013)



Avec 243 contrats de professionnalisation en 2013, l'Île-de-France est la région ayant le plus largement recours à ce dispositif. En revanche, la Lorraine, le Centre, le Poitou-Charentes et la Bretagne sont les régions y ayant le moins recours. Globalement, on observe une corrélation entre l'implantation géographique des établissements et le recours au dispositif du contrat de professionnalisation. Cela est particulièrement vrai pour les établissements médico-sociaux, qui sont très représentés sur toute la France et qui ont un recours plus large à ce dispositif que les établissements sanitaires.

Cette corrélation s'observe également pour le recours à l'apprentissage.

La région Provence-Alpes-Côte d'Azur est celle qui comptabilise le nombre le plus élevé d'apprentis ; viennent ensuite la région Île-de-France et la région Rhône-Alpes. Notons la présence de CFA partenaires de la branche au sein de ces régions.

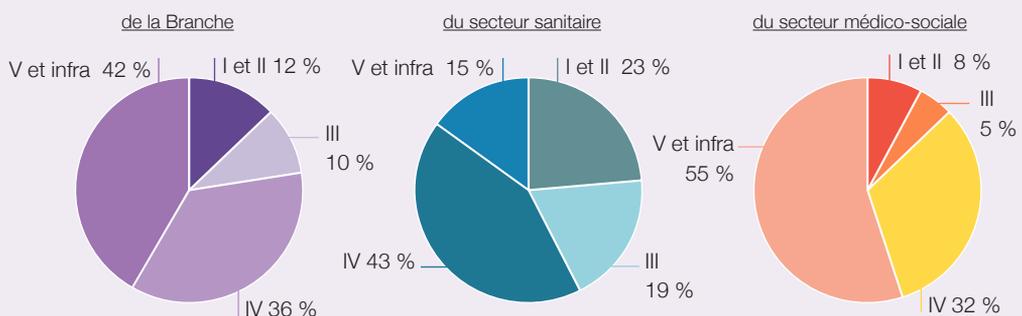
84 % des personnes en contrat de professionnalisation sont des femmes.

79 % des apprentis sont des femmes.

Une majorité des personnes en contrat de professionnalisation sont en établissement médico-social (67 % contre 33 % en établissement sanitaire).

Pour l'ensemble de la branche, 42 % des salariés en contrat de professionnalisation ont un niveau de diplôme V et infra (15 % dans le secteur sanitaire et 55 % dans le secteur médico-social).

Niveau de diplôme initial des salariés en contrat de professionnalisation :



D'où viennent les alternants ?

42 % des alternants (tous secteurs confondus) proviennent du domaine des soins.

Pour le secteur médico-social, 60 % proviennent du domaine des soins.

Pour le secteur sanitaire, seuls 5 % des alternants proviennent de ce domaine. 70 % des alternants proviennent du domaine de la gestion/administration.

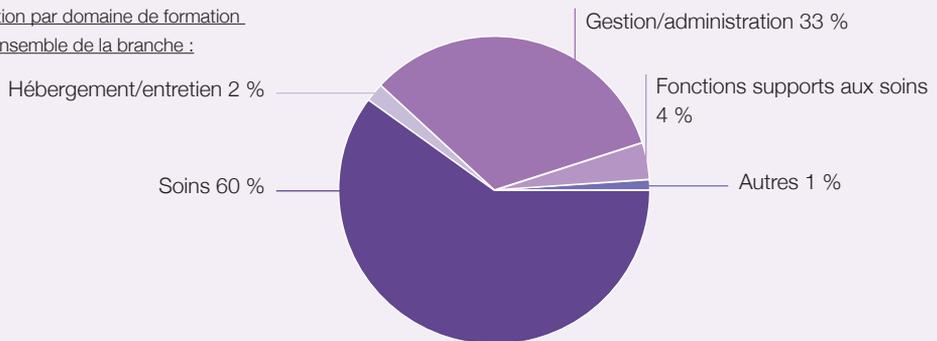
Quelles filières et quels métiers sont les plus concernés ?

Les métiers d'aide-soignant, d'agent de service hospitalier/hôtelier et d'infirmier sont ceux qui dénombrent le plus d'apprentis.

Dans les établissements médico-sociaux, les contrats de professionnalisation concernent majoritairement la filière soins, ce qui s'explique par une présence dominante de formations aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'aide médico-psychologique.

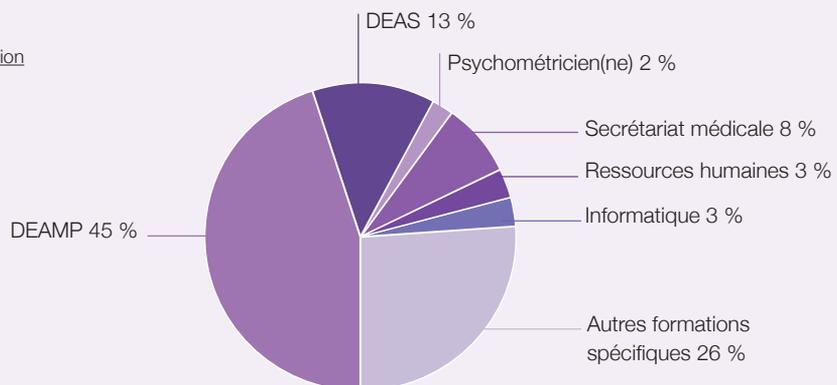
Pour le secteur sanitaire, le contrat de professionnalisation est surtout utilisé dans la filière gestion et administration.

Répartition par domaine de formation pour l'ensemble de la branche :



Formations par le biais du contrat de professionnalisation

Type de formation

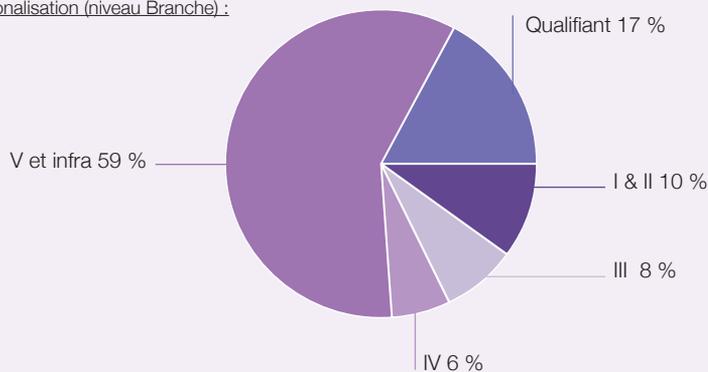


85 % des personnes qui exerçaient dans la filière hébergement/entretien se forment aux métiers du soin. C'est souvent le cas des agents de service hôtelier/hospitalier qui souhaitent se former au métier d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique.

Quel niveau atteint à l'issue des contrats de professionnalisation ?

Tous secteurs confondus, 59 % en sortent avec un niveau V, 10 % en sortent avec un niveau I et II.

Niveau de validation au terme du contrat de professionnalisation (niveau Branche) :



95 % des dispositifs de l'alternance s'effectuent dans le cadre d'un CDD.

67 % des établissements sanitaires privilégient le contrat d'apprentissage. Toutefois, entre 2012 et 2014, le recours à ce dispositif a largement diminué (- 12 points) alors que le contrat de professionnalisation enregistre au contraire une augmentation de 12 points.

Les établissements du secteur médico-social ont un recours plus équilibré entre les deux dispositifs.

Regard porté par les établissements

97 % des établissements considèrent l'alternance comme un levier en faveur de l'insertion professionnelle.

« Un moyen de recrutement » apparaît comme la réponse la plus fréquemment citée par les établissements.

Regard porté par les salariés en alternance sur leur accompagnement pendant la formation

Dans le secteur sanitaire, 80 % des apprentis et 96 % des salariés en contrat de professionnalisation se déclarent satisfaits de la disponibilité de leur tuteur.

Dans le secteur médico-social, 70 % des apprentis et 90 % des salariés en contrat de professionnalisation se déclarent satisfaits de la disponibilité de leur tuteur

Une très large majorité des salariés en alternance pense que ce dispositif lui permettra d'accéder plus facilement à un CDI.

Dans le secteur médico-social, 100 % des apprentis interrogés déclarent ne pas avoir rencontré de difficultés à trouver un organisme de formation.

60 % des alternants souhaiteraient pouvoir continuer à exercer dans l'établissement actuel.

La parole aux alternants



« De manière générale, les contrats d'alternance sont très enrichissants pour les jeunes voulant découvrir un métier tout en obtenant un diplôme. Le secteur de la santé est un secteur riche autant dans les métiers soignants qu'administratifs »

« L'alternance est vraiment une opportunité qui permet de se former sur le terrain, de se confronter à des problématiques réelles et d'acquérir une pratique avant l'obtention du diplôme. Cela confère une place au sein de la structure qui est plus reconnue que la place du stagiaire. De plus, cela augmente la motivation de l'alternant. »



« Elle permet une découverte du terrain et des différents métiers exercés au sein d'une structure. En outre, on acquiert une expérience professionnelle en même temps que des connaissances solides dans le domaine choisi. »



4, rue du Colonel Driant - 75001 Paris

01 53 00 87 54

contact@cpne-fp.com

www.observatoire-hospitalisationprivee.com