



**DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-
SOCIAUX (D3S)**

**ELEMENTS STATISTIQUES SUR LES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS
SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX STATUTAIRES⁽¹⁾**

- SITUATION AU 1^{er} JANVIER 2020 –

(1) Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux = Directeurs titulaires et stagiaires

SOMMAIRE

Introduction.....	4
I / Evolution des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux (D3S) sur les dix dernières années.....	5
II / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux exerçant dans les établissements	6
II.1 Structure par sexe et âge des D3S exerçant en établissement.	6
II.2 Répartition par grade des D3S exerçant en établissement.	7
II.3 Ancienneté dans le corps des D3S exerçant en établissement.	8
II.4 Typologie d'établissement et emploi des D3S exerçant en établissement.	9
II.4.1 Evolution de la typologie d'établissement au cours des dix dernières années.....	9
II.4.2 Proportion de femmes selon l'emploi et selon la typologie d'établissement.....	9
II.4.3 Nombre moyen de D3S par établissement selon l'emploi et la typologie d'établissement	10
II.5 Répartition régionale et territoriale des D3S exerçant en établissement.....	11
II.5.1 Répartition régionale du nombre moyen de D3S par établissement.....	11
II.5.2 Répartition du nombre moyen de D3S par groupements hospitaliers de territoire (GHT)	12
III / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en détachement.....	14
III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années	14
III. 2 Structure par sexe et âge des D3S en détachement	14
III. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en détachement	15
III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement	16
III. 5 Région d'affectation et/ou de rattachement pour les D3S en détachement.....	16
III. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les D3S en détachement	17
IV / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux mis à disposition	19
IV. 1 Evolution des mises à disposition (MAD) sur les dix dernières années	19
IV. 2 Caractéristiques des D3S mis à disposition (âge et sexe, ancienneté dans le corps, durée moyenne dans la position, région d'affectation et organismes d'accueil)	19
V / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en disponibilité	21
V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années	21
V. 2 Structure par sexe et âge des D3S en disponibilité.....	21
V. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en disponibilité.....	22
V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité.....	23
V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les D3S	23
VI / Mobilités et mouvements des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux	24
VI.1 Changements de position statutaire.....	24
VI.2 Changements d'emploi	25
VI.3 Changements de typologie d'établissement.....	25

VI.4 Mobilité régionale	26
VII / Entrées et sorties du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux.....	28
VII.1 Solde des entrées et sorties	30
VII.2 Evolution des modes d'entrée dans le corps	30
VII.3 Evolution des modes de sortie du corps	31
ANNEXE.....	33

Introduction

Régis par le Décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007, les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) constituent un corps de catégorie A+ de la fonction publique hospitalière. Ils exercent leurs fonctions dans les établissements publics de santé, les établissements publics locaux accueillant des personnes âgées, les établissements publics locaux relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, les établissements publics locaux prenant en charge des mineurs ou adultes handicapés, les établissements publics locaux prenant en charge des personnes ou des familles en difficulté ou en situation de détresse ou des demandeurs d'asile, les groupements de coopération sanitaire, les groupements de coopération sociale ou médico-sociale et les autres structures de coopération mentionnées dans le code de la santé publique et dans le code de l'action sociale et des familles.

Un directeur d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux est formé à la gestion d'un établissement accueillant et hébergeant tant des enfants que des adolescents, des personnes en situation de handicap, ainsi que des personnes âgées sur le long cours, en soulageant les aidants mais également en les accompagnants durant les périodes difficiles de la vie.

Le Directeur, chef d'établissement, assure la direction de l'établissement et le positionne comme acteur d'une démarche de santé publique. Il exerce une place prépondérante dans l'impulsion de cette dynamique de bienveillance, connaît bien souvent l'ensemble des bénéficiaires et leurs familles, participe au parcours de l'usager et à l'adéquation de la mise en place des moyens pour subvenir aux besoins des personnes accueillies.

Le directeur adjoint, avec la même philosophie, participe étroitement, toujours dans la proximité, à la vie de l'établissement et à la prise en charge et en soins des bénéficiaires. Il agit dans le cadre d'une délégation que le directeur d'établissement lui a accordée au titre de sa direction fonctionnelle (politique médicale, ressources humaines, gestion financière, gestion économique et logistique, etc.).

Le département de gestion des directeurs du CNG assure l'ensemble des décisions individuelles relatives à la nomination et à la gestion des carrières des directeurs.

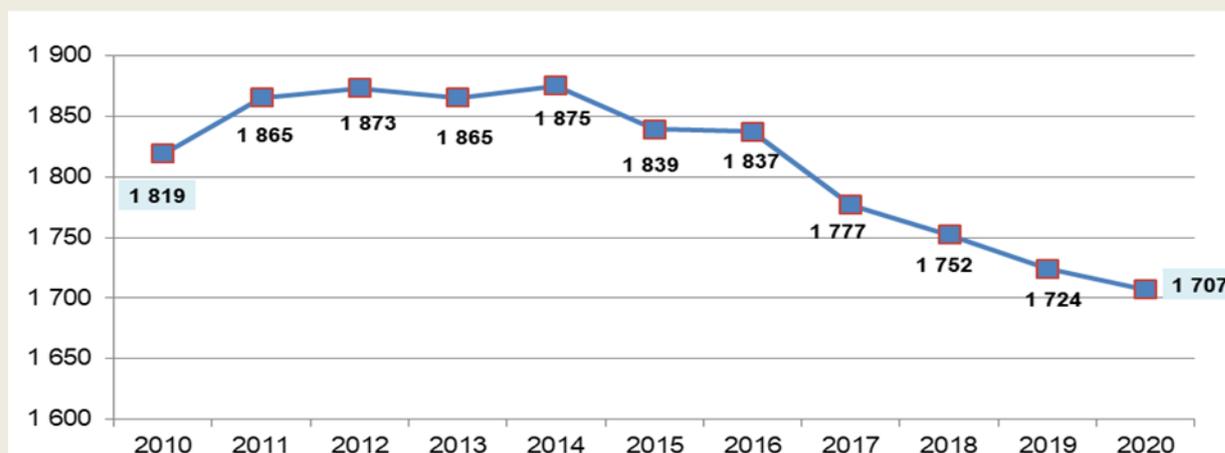
L'ensemble des données restituées proviennent de l'application GIDHES (Gestion informatisée des directeurs d'hôpital et des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social). Ce système de gestion permet d'assurer au niveau national les principales fonctions de la gestion des carrières des corps de direction. Ces données comprennent 3 sortes d'informations : les informations administratives sur les personnels, sur les établissements et sur les emplois.

L'unité de décompte des effectifs utilisée est l'effectif physique (EP). Elle permet de dénombrer les effectifs à un instant donné quelle que soit la quotité de temps de travail des agents. À titre d'exemple, pour un mois donné, un agent à temps partiel avec une quotité de temps de travail de 80 % compte pour 1 EP. L'équivalent temps plein emploi, qui permet de dénombrer les effectifs à un instant donné en tenant compte de la quotité de temps de travail des agents, n'est pas mesurable dans l'application de gestion actuelle.

I / Evolution des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux (D3S) sur les dix dernières années

1 707 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont en activité au 1er janvier 2020, contre 1 819 D3S dix ans auparavant, soit une diminution enregistrée de 6,2 % (- 0,6 % par an en moyenne).

Evolution de l'effectif des D3S du 1^{er} janvier 2010 au 1^{er} janvier 2020



1 388 D3S exercent en établissement, soit 81,3 % du corps, contre 93,1 % dix ans auparavant.

Si la proportion de directeurs en position de détachement reste stable entre 2019 et 2020 à un peu plus de 13 %, soit 228 directeurs au 1^{er} janvier 2020, sur la période considérée (2010-2020), la progression annuelle moyenne du nombre de détachements s'établit à +13,2 %. Il convient également de relever que 54,8 % des détachements de 2020 (soit 125 directeurs) le sont dans le corps des DH. Pour rappel, en 2019, ils représentaient 56,8 %.

Tableau 1 : Evolution de l'effectif des D3S par position statutaire

Position	01/01/2010		01/01/2020		Evolution 2010-2020			Pour rappel	01/01/2019		Evolution 2019-2020 (en %)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Taux moyen d'évolution annuelle (en %)		Effectif	%	
En établissement	1 694	93,1	1 388	81,3	-306	-18,1	-2,0		1 399	81,1	-0,8
- dont congé de longue durée	4	0,2	10	0,6	6	150,0	9,6		10	0,6	0,0
- dont congé de longue maladie	3	0,2	12	0,7	9	300,0	14,9		4	0,2	200,0
- dont congé parental	4	0,2	3	0,2	-1	-25,0	-2,8		3	0,2	0,0
- dont suspension	2	0,1	1	0,1	-1	-50,0	-6,7		1	0,1	0,0
Détachement	66	3,6	228	13,4	162	245,5	13,2		229	13,3	-0,4
- dont détachement dans le corps des DH		0,0	125	7,3	125	-	-		130	7,5	-3,8
Disponibilité	30	1,6	77	4,5	47	156,7	9,9		82	4,8	-6,1
Mis à disposition	16	0,9	9	0,5	-7	-43,8	-5,6		10	0,6	-10,0
Recherche d'Affectation	13	0,7	5	0,3	-8	-61,5	-9,1		4	0,2	25,0
Toutes positions confondues	1 819	100	1 707	100	-112	-6,2	-0,6		1 724	100	-1,0

4,5 % des D3S sont en disponibilité au 1er janvier 2020, soit 77 directeurs, contre 1,6 % dix ans auparavant, soit une progression annuelle moyenne de 9,9 %. S'agissant des D3S mis à disposition, ils ne représentent que 0,5 % des effectifs.

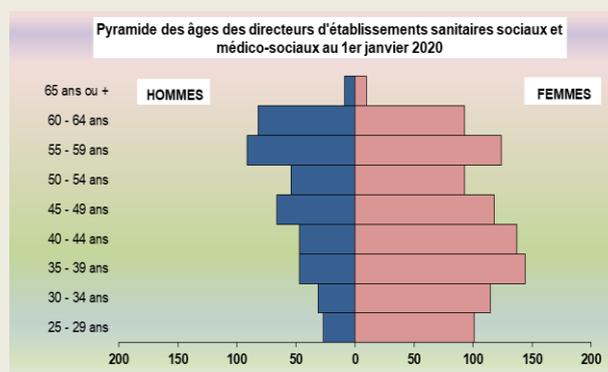
II / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux exerçant dans les établissements

II.1 Structure par sexe et âge des D3S exerçant en établissement.

Situation au 1er janvier 2020 :

Les directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux exerçant en établissement sont majoritairement des femmes (**67,3 %**) et se caractérisent par un âge moyen plutôt jeune (**46,3 ans en moyenne**).

Les femmes occupent une part importante dans chaque tranche d'âge (sex-ratio inférieur à 1) et sont sensiblement plus jeunes que les hommes (44,8 ans, contre 49,4 ans, soit 4,6 ans de moins).



Si au 1^{er} janvier 2020, la moitié des femmes a moins de 44 ans, contre 50,7 ans pour les hommes, soit 6,7 ans d'écart, cet écart tend à se réduire (il était de 7,2 ans en 2019 et de 8,2 ans en 2018).

Tableau 2 : Répartition par sexe et âge des D3S exerçant en établissement au 1^{er} janvier 2020

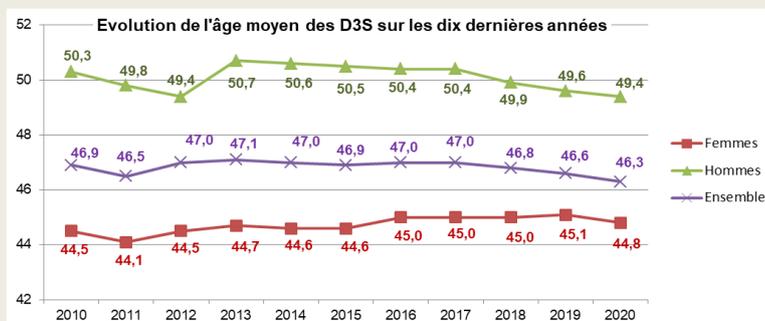
Tranches d'âge	Femmes		Hommes		Ensemble		Sex-ratio (H/F)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
25 - 29 ans	101	10,8	27	5,9	128	9,2	0,3
30 - 34 ans	115	12,3	31	6,8	146	10,5	0,3
35 - 39 ans	144	15,4	47	10,4	191	13,8	0,3
40 - 44 ans	136	14,6	47	10,4	183	13,2	0,3
45 - 49 ans	118	12,6	66	14,5	184	13,3	0,6
50 - 54 ans	93	10,0	54	11,9	147	10,6	0,6
55 - 59 ans	124	13,3	91	20,0	215	15,5	0,7
60 - 64 ans	93	10,0	82	18,1	175	12,6	0,9
65 ans ou +	10	1,1	9	2,0	19	1,4	0,9
Ensemble	934	100,0	454	100,0	1 388	100,0	0,5
Part (en %)	67,3		32,7		100		
Age moyen	44,8 ans		49,4 ans		46,3 ans		
Age médian	44,0 ans		50,7 ans		46,2 ans		

Evolution au cours des 10 ans :

La part des femmes est passée de 57,5 % en 2010 à 67,3 % en 2020, soit +9,8 points.

Si la féminisation du corps se poursuit, un léger rajeunissement est également observé entre 2010 et 2020, l'âge moyen passant de 46,9 ans à 46,3 ans.

Toutefois, ce rajeunissement était bien plus marqué dans la décennie précédente, l'âge moyen était en effet passé de 49,0 ans en 1999 à 44,9 ans en 2009, soit 4,1 ans de moins.



Sur l'ensemble de la période 2010-2020, l'âge moyen des femmes est toujours largement inférieur à celui des hommes mais l'écart se resserre depuis quelques années.

II.2 Répartition par grade des D3S exerçant en établissement.

Situation au 1er janvier 2020 :

64,8 % des D3S exerçant en établissement se positionnent en Hors classe, proportion qui atteint même 67,0 % pour les D3S hommes.

Quelle que soit la classe, la part des hommes se situant au dernier échelon est supérieure à celle des femmes. 12,1 % des D3S en classe normale se situent au dernier échelon, 10,0 % des D3S en Hors classe et 2,6 % des D3S Hors classe sont sur un échelon fonctionnel (contre 3,0 % en 2019).

L'année 2020 enregistre 3 postes ouverts au titre des emplois fonctionnels de D3S.

Tableau 3 : Répartition des D3S exerçant en établissement selon le grade et le sexe au 1^{er} janvier 2020

Sexe	Classe normale			Hors classe				Emploi fonctionnel		Ensemble		Part de hors classe (en %)
	Effectif	%	Part au dernier échelon	Effectif	%	Part au dernier échelon	Part échelon fonctionnel	Effectif	%	Effectif	%	
Femmes	338	69,5	9,8	595	66,2	7,4	1,8	1	33,3	934	67,3	63,7
Hommes	148	30,5	17,6	304	33,8	15,1	3,9	2	66,7	454	32,7	67,0
Ensemble	486	100	12,1	899	100	10,0	2,6	3	100	1 388	100	64,8
Part (en %)	35,0			64,8				0,2		100,0		

36,2 % des D3S femmes se situent en classe normale, contre 32,6 % des D3S hommes.

Tableaux 4 et 5 : Répartition des D3S exerçant en établissement par échelon au 1er janvier 2020

Classe normale : 64,8 % des D3S en classe normale se situent entre les 1er et 5ème échelons, dont 21 % sur le 4^{ème} échelon.

Echelons Classe normale	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	47	13,9	10	6,8	57	11,7
2ème échelon	37	10,9	16	10,8	53	10,9
3ème échelon	39	11,5	15	10,1	54	11,1
4ème échelon	73	21,6	29	19,6	102	21,0
5ème échelon	35	10,4	14	9,5	49	10,1
6ème échelon	24	7,1	20	13,5	44	9,1
7ème échelon	31	9,2	13	8,8	44	9,1
8ème échelon	19	5,6	5	3,4	24	4,9
9ème échelon	33	9,8	26	17,6	59	12,1
Ensemble	338	100	148	100	486	100

Plus de la moitié des directeurs hommes (56,8 %) sont positionnés entre les 1^{er} et 5^{ème} échelons. Cette proportion atteint 68,3 % chez les directrices, reflet de la féminisation croissante du corps notamment dans les tranches d'âge les plus jeunes.

Hors Classe : 73,0 % des D3S en hors classe se situent entre les 1er et 5ème échelons, dont 26,4 % sur le 4^{ème} échelon.

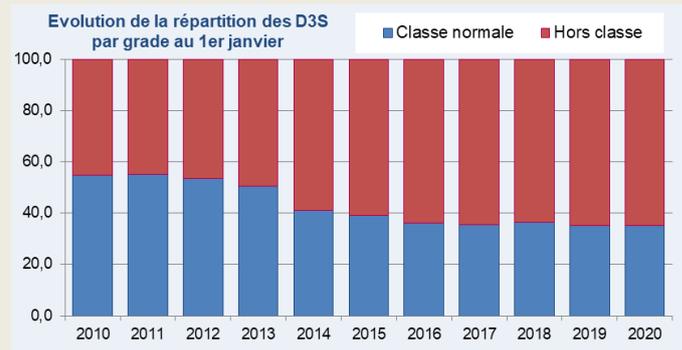
Echelon Hors classe	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	50	8,4	14	4,6	64	7,1
2ème échelon	54	9,1	17	5,6	71	7,9
3ème échelon	79	13,3	34	11,2	113	12,6
4ème échelon	163	27,4	74	24,3	237	26,4
5ème échelon	117	19,7	54	17,8	171	19,0
6ème échelon	66	11,1	44	14,5	110	12,2
7ème échelon (HEA - 1er chev.)	10	1,7	10	3,3	20	2,2
7ème échelon (HEA - 2è chev.)	12	2,0	11	3,6	23	2,6
7ème échelon (HEA - 3è chev.)	33	5,5	34	11,2	67	7,5
Ech. fonctionnel (HEB 2è chev.)	1	0,2		0,0	1	0,1
Ech. fonctionnel (HEB 3è chev.)	10	1,7	12	3,9	22	2,4
Ensemble	595	100	304	100	899	100

Les femmes sont davantage concernées par ce positionnement sur les 5 premiers échelons (77,8 %, contre 63,5 % pour les hommes). L'échelon fonctionnel représente 2,5 % des D3S.

Evolution au cours des 10 ans :

Hormis un très léger fléchissement observé entre 2017 et 2018 (63,6 %, contre 64,4 %), la proportion de D3S en **hors classe** progresse à nouveau et atteint en 2020 son plus haut niveau sur la période considérée (64,8 %).

En 2010, ces directeurs représentaient 45,2 % des effectifs.



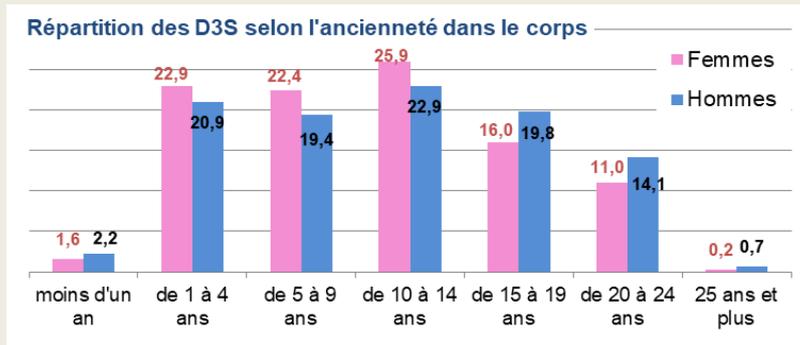
Sur l'ensemble de la période 2010-2020, la proportion de D3S au dernier échelon de la classe normale a légèrement progressé, passant de 10,0 % en 2010 à 12,1 % en 2020. En revanche pour la hors classe, la progression est plus importante. En 2010, le dernier échelon du grade (Hors échelle A - 3^{ème} chevron, Hors échelle B 2^{ème} et 3^{ème} chevrons) comptabilisait 2,0 % des effectifs alors qu'il représente aujourd'hui 10,0 % des effectifs. Le constat est plus marqué encore chez les directeurs hors classe hommes : 3,3 % en 2010, contre 15,1 % en 2020.

II.3 Ancienneté dans le corps des D3S exerçant en établissement.

Situation au 1er janvier 2020 :

Un quart des femmes exerçant en établissement (25,9 %) et 22,9 % des hommes ont une ancienneté moyenne dans le corps comprise entre 10 et 14 ans.

Près de 35 % des hommes D3S ont une ancienneté moyenne de 15 ans et plus, contre 27,2 % des femmes.



Les D3S exerçant en établissement affichent une ancienneté moyenne dans le corps de 10,8 ans, contre 10,6 ans en 2019, soit +0,2 an. L'ancienneté moyenne des D3S femmes est inférieure à celle des D3S hommes de 0,8 an. Cet écart résulte de la structure par âge des hommes et des femmes D3S, avec une féminisation plus marquée dans les tranches d'âge les plus jeunes.

Tableau 6 : Répartition des D3S exerçant en établissement selon l'ancienneté dans le corps et leur grade au 1^{er} janvier 2020

Ancienneté dans le corps	Classe normale			Hors classe			Emploi fonctionnel	Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.		Femmes	Hommes	Ens.
Moins d'un an	2,1	2,7	2,3	1,3	2,0	1,6	0,0	1,6	2,2	1,8
de 1 à 4 ans	53,3	52,0	52,9	5,7	5,9	5,8	0,0	22,9	20,9	22,3
de 5 à 9 ans	32,0	27,0	30,5	17,0	15,5	16,5	33,3	22,4	19,4	21,4
de 10 à 14 ans	8,9	6,1	8,0	35,6	31,3	34,1	0,0	25,9	22,9	24,9
de 15 à 19 ans	3,0	7,4	4,3	23,2	25,7	24,0	66,7	16,0	19,8	17,2
de 20 à 24 ans	0,9	4,1	1,9	16,8	19,1	17,6	0,0	11,0	14,1	12,0
25 ans et plus	0,0	0,7	0,2	0,3	0,7	0,4	0,0	0,2	0,7	0,4
Effectif	338	148	486	595	304	899	3	934	454	1 388
Ancienneté moyenne	5,2	6,2	5,5	13,5	13,8	13,6	13,6	10,5	11,3	10,8

II.4 Typologie d'établissement et emploi des D3S exerçant en établissement.

II.4.1 Evolution de la typologie d'établissement au cours des dix dernières années

Près de la moitié des D3S (46,2 % en 2020) exercent dans les établissements pour personnes âgées (EHPAD), proportion qui demeure stable sur les dix dernières années. Le nombre de directions communes sur secteur mixte augmentant (110 recensées en 2020, contre 99 en 2019 et 90 en 2018), il est logique de voir la part des D3S évoluer en conséquence sur les trois dernières années. Il convient de préciser pour les directions communes sur secteur mixte, qu'il ne s'agit pas de l'ensemble des directions communes. En effet, celles relevant d'un ensemble d'établissements de même type, comme par exemple plusieurs établissements publics de santé, sont répertoriées dans la catégorie établissements publics de santé.

Tableau 7 : Evolution de la répartition des D3S par typologie d'établissement (en%) (D3S)

Typologie d'établissement	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
EHPAD	41,6	44,8	45,6	45,5	45,9	46,0	47,7	47,0	46,6	47,7	46,2
Etablissements publics de santé	26,9	30,3	27,2	26,9	25,4	23,0	21,2	20,2	20,8	18,3	18,5
Mineurs/adultes handicapés ou inadaptés	25,9	16,2	15,9	15,5	13,8	12,9	14,0	13,1	12,4	12,7	12,5
Aide sociale à l'enfance/M.E.C.S.		7,5	7,5	7,5	8,9	8,5	8,2	8,0	8,6	8,6	9,1
Direction commune sur secteur mixte	4,6		2,9	4,0	5,3	7,4	7,4	10,0	9,7	10,9	11,5
C.H.R.S.*		0,9	0,9	0,7	0,7	0,3	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1
Autres**	0,9	0,3				2,0	1,2	1,3	1,7	1,6	2,2
Ensemble	100										
Effectif des D3S	1 694	1 715	1 675	1 645	1 633	1 564	1 528	1 493	1 471	1 399	1 388

*dont CASH de Nanterre **dont DASES de Paris

II.4.2 Proportion de femmes selon l'emploi et selon la typologie d'établissement

Parmi les 1 388 D3S exerçant en établissement, **844 sont chefs d'établissement**, soit 60,8 % des directeurs. Ils représentaient 62,9 % en 2019 (- 2,1 points) et 68,9 % en 2010 (- 8,1 points), soit une diminution de 3,1 % en moyenne par an sur l'ensemble de la période, baisse notamment imputable à la constitution et à l'accroissement des directions communes entre établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

Tableau 8 : Répartition des D3S selon la typologie d'établissement et l'emploi

Typologie d'établissement	Chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble			% de chefs d'établissement selon le sexe	
	Femmes	Total chefs	Part des femmes	Femmes	Total adjoints	Part des femmes	Femmes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes
EHPAD	356	546	65,2	67	95	70,5	423	641	66,0	84,2	87,2
Etablissements publics de santé	34	66	51,5	138	191	72,3	172	257	66,9	19,8	37,6
Mineurs/adultes handicapés ou inadaptés	48	92	52,2	61	81	75,3	109	173	63,0	44,0	68,8
Aide sociale à l'enfance/M.E.C.S.	49	73	67,1	46	54	85,2	95	127	74,8	51,6	75,0
Direction commune sur secteur mixte	27	51	52,9	84	108	77,8	111	159	69,8	24,3	50,0
Autres**	10	16	62,5	14	15	93,3	24	31	77,4	41,7	85,7
Ensemble	524	844	62,1	410	544	75,4	934	1388	67,3	56,1	70,5
Part (en %)	60,8			39,2			100				

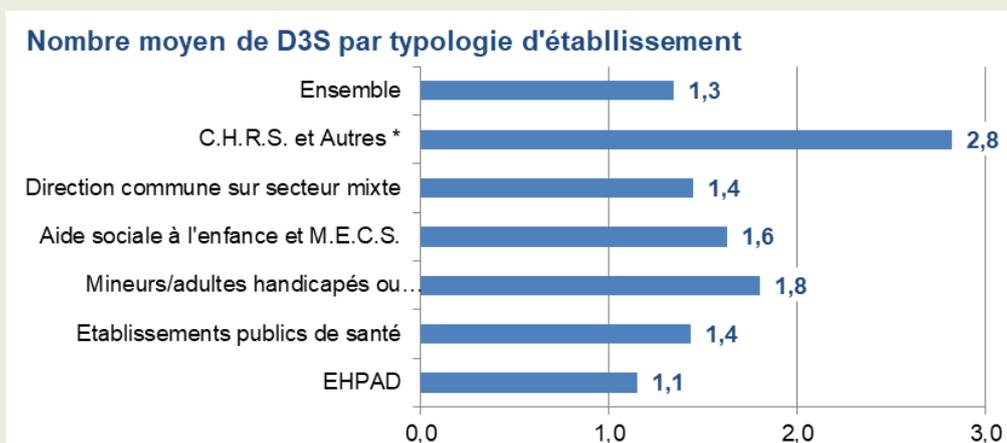
** dont CASH de Nanterre et DASES de Paris

Parmi les 844 chefferies recensées, une majorité reste assurée par des femmes (62,1 % en 2020, contre 61,5 % en 2019, soit une progression de 0,6 point). Toutefois, une analyse par sexe montre que le fort taux de féminisation observé chez les D3S ne se traduit pas par une augmentation proportionnelle des chefferies exercées par des femmes. En effet, **au 1^{er} janvier 2020, alors que 70,5 % des hommes sont chefs d'établissement, les femmes ne sont concernées que pour 56,1 % d'entre elles.** A titre comparatif, la part des chefs d'établissement était de 71,4 % en 2019 pour les hommes, contre 58,5 % pour les femmes. Quel que soit le type de structure, la proportion de chefs d'établissement parmi les hommes est toujours bien plus élevée que celle des femmes.

II.4.3 Nombre moyen de D3S par établissement selon l'emploi et la typologie d'établissement

1,3 D3S par établissement au 1^{er} janvier 2020 (ratio stable depuis 2015).

A l'exception des CHRS et autres établissements qui regroupent plusieurs types d'établissements, pour lesquels le ratio reste exceptionnel (2,8 D3S par établissement), le plus faible ratio (unique ratio inférieur à la moyenne nationale) est observé en EHPAD (1,1 D3S par établissement), tandis que le plus important concerne les établissements pour mineurs ou adultes handicapés (1,8).



Le nombre d'établissements concernés par le secteur social et médico-social passe de 1 078 au 1^{er} janvier 2019 à 1 032 au 1^{er} janvier 2020, soit une diminution de 4,3 %. Le nombre d'EHPAD diminue, quant à lui, de 40 établissements suite à des fusions après des périodes en direction commune, faisant passer la part des EHPAD de 55,5 % en 2019 à 54,1 % en 2020.

Tableau 9 : Nombre moyen de D3S par établissement selon la typologie de l'établissement (D3S)

Typologie d'établissement	Etablissements (directions communes comprises)		Nombre de directeurs en établis.	Ratio moyen (nombre moyen de D3S par établis.)	Chefs d'établissement		Directeurs adjoints	
	Nombre	Proportion (en %)			Nombre	Part (en %)	Nombre	Part (en %)
EHPAD	558	54,1	641	1,1	546	85,2	95	14,8
Etablissements publics de santé	179	17,3	257	1,4	66	25,7	191	74,3
Mineurs/adultes handicapés ou inadaptés	96	9,3	173	1,8	92	53,2	81	46,8
Aide sociale à l'enfance et M.E.C.S.	78	7,6	127	1,6	73	57,5	54	42,5
Direction commune sur secteur mixte	110	10,7	159	1,4	51	32,1	108	67,9
C.H.R.S. et Autres *	11	1,1	31	2,8	16	51,6	15	48,4
Ensemble	1 032	100,0	1 388	1,3	844	60,8	544	39,2

* dont CASH de Nanterre et DASES de Paris

II.5 Répartition régionale et territoriale des D3S exerçant en établissement

II.5.1 Répartition régionale du nombre moyen de D3S par établissement

3 régions se démarquent avec un ratio supérieur à la moyenne nationale de 1,3 D3S par établissement. Il s'agit de l'Ile-de-France (1,8), de la Guadeloupe (1,6) et des Hauts-de-France avec un ratio de 1,5.

L'Ile-de-France se distingue également avec la Guadeloupe concernant les plus faibles parts de D3S chefs d'établissement (respectivement 44,1 % et 30,8 %) contre une moyenne nationale de 60,8%.

Nombre moyen de D3S par établissement au 01/01/2020

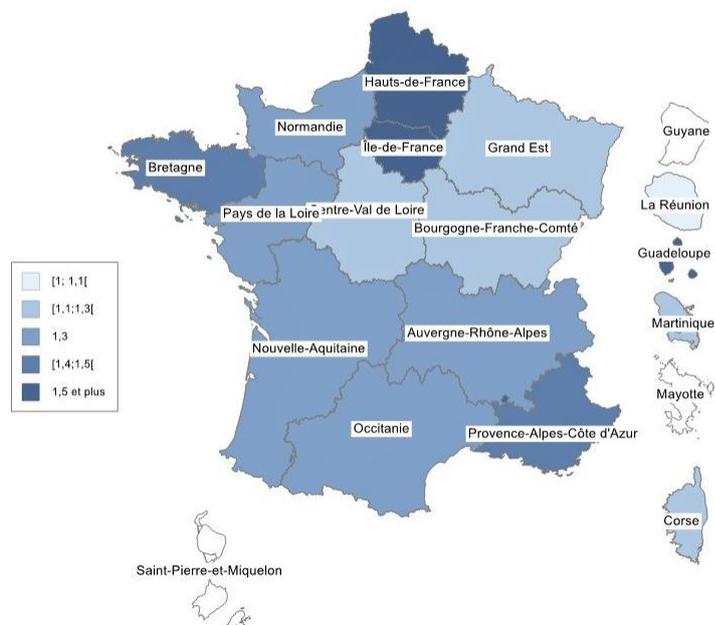


Tableau 10 : Nombre moyen de D3S par région

Régions	Nombre de directeurs en établissement	Nombre d'établissements	Ratio moyen (nombre moyen de D3S par établissement)	Nombre de chefs d'établissement	Part de chefs d'établissement (en %)
Auvergne-Rhône-Alpes	185	142	1,3	124	67,0
Bourgogne-Franche-Comté	74	64	1,2	50	67,6
Bretagne	87	63	1,4	48	55,2
Centre-Val de Loire	81	69	1,2	53	65,4
Corse	5	4	1,3	4	80,0
Grand Est	104	85	1,2	72	69,2
Hauts-de-France	120	80	1,5	64	53,3
Ile-de-France	136	74	1,8	60	44,1
Normandie	88	67	1,3	54	61,4
Nouvelle-Aquitaine	173	133	1,3	111	64,2
Occitanie	127	97	1,3	79	62,2
Pays de la Loire	104	79	1,3	66	63,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	79	57	1,4	47	59,5
France métropolitaine	1 363	1 014	1,3	832	61,0
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	13	8	1,6	4	30,8
Guyane	0	0	-	0	-
Martinique	9	7	1,3	6	66,7
La Réunion	3	3	1,0	2	66,7
DOM-COM	25	18	1,4	12	48,0
France entière	1 388	1 032	1,3	844	60,8

II.5.2 Répartition du nombre moyen de D3S par groupements hospitaliers de territoire (GHT)

Les groupements hospitaliers de territoire (GHT)

- Code de la santé publique : articles L. 6132-1 à L. 6132-7 et R. 6132-1 à R. 6132-23 ;
- Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé (LMSS), article 107 ;
- Décret n° 2016-524 du 27 avril 2016 relatif aux groupements hospitaliers de territoire.

Objectifs du GHT : (art. L. 6132-1 CSP)

- ☞ Permettre aux établissements de mettre en œuvre une stratégie de *prise en charge commune et graduée* du patient, dans le but d'assurer une *égalité d'accès à des soins sécurisés et de qualité* ;
- ☞ Assurer la *rationalisation* des modes de gestion par une *mise en commun de fonctions ou par des transferts d'activités* entre établissements.

Dans chaque groupement, les établissements parties élaborent un projet médical partagé garantissant une offre de proximité ainsi que l'accès à une offre de référence et de recours.

Constitution du GHT :

Le GHT s'inscrit dans une logique de groupe dont les établissements vont devoir coordonner leurs activités et mutualiser leurs moyens. Ce groupe est :

- ☞ *formalisé* par une convention constitutive (projet médical partagé / organisation et fonctionnement) à laquelle les différents établissements sont « parties » ;
- ☞ *incarné* par l'un des établissements « partie », désigné comme « *établissement support* », chargé d'assurer les activités et fonctions déléguées au GHT, pour le compte des autres établissements.

En 2020, sur les **1 032 établissements** recensés employant au moins un D3S (directions communes comprises), **751 n'ont pas intégré un GHT**, soit 72,8 % (contre 75,0 % en 2019).

Cette forte proportion s'explique notamment par le fait que les D3S exercent davantage dans les établissements sociaux et médico-sociaux et qu'un grand nombre de ces établissements n'a pas encore adhéré aux GHT. **980 D3S n'exercent ainsi pas dans un GHT sur les 1 388 directeurs exerçant en établissement**, soit 70,6 % en 2020 (73,4 % en 2019).

Tableau 11 : Nombre de GHT et de D3S par région

Régions	Nombre de GHT au total en France	Nombre d'établissements (D3S) dans les GHT	Nombre total de D3S dans les GHT		
			Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	15	38	23	38	61
Bourgogne-Franche-Comté	12	22	8	18	26
Bretagne	8	17	3	25	28
Centre-Val de Loire	6	18	4	17	21
Corse	2	3	3	1	4
Grand Est	11	23	11	19	30
Hauts-de-France	14	21	9	24	33
Ile-de-France	15	13	4	23	27
Normandie	11	20	7	18	25
Nouvelle-Aquitaine	12	30	11	31	42
Occitanie	14	32	15	33	48
Pays de la Loire	5	21	8	23	31
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6	13	5	12	17
France métropolitaine	131	271	111	282	393
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	2	5	3	6	9
Guyane	1	0	0	0	0
Martinique	1	4	4	1	5
La Réunion	1	1		1	1
Total DOM-COM	5	10	7	8	15
France entière	136	281	118	290	408
Non concernés par un GHT	-	751	726	254	980
Ensemble	136	1 032	844	544	1 388

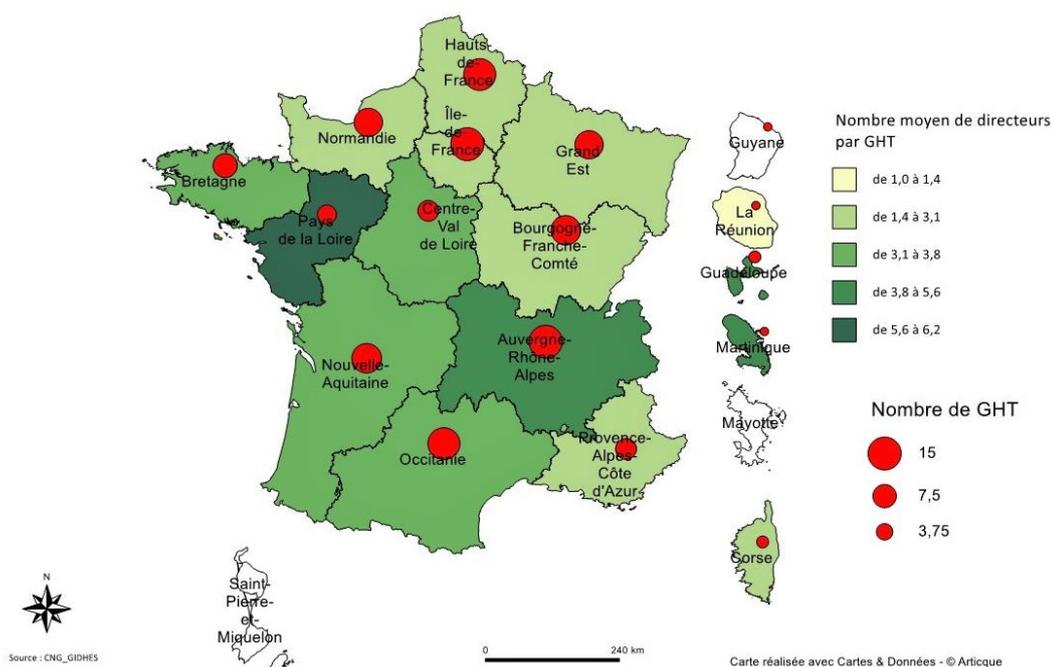
Un GHT regroupe en moyenne 2,1 établissements (D3S), avec en moyenne 3 D3S par GHT, soit un ratio de 1,5 D3S par établissement appartenant à un GHT. Les Pays de la Loire se démarquent et comptent le nombre moyen d'établissements par GHT le plus élevé, avec 4,2 établissements par GHT et 6,2 D3S par GHT.

Tableau 12 : Nombre moyen d'établissements par GHT et nombre moyen de D3S par établissement selon la région

Régions	Nombre de GHT au total en France	Nombre moyen d'établissements (D3S) par GHT	Nombre moyen de D3S par GHT			Nombre moyen de D3S par établissement appartenant à un GHT
			Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble	
Auvergne-Rhône-Alpes	15	2,5	1,5	2,5	4,1	1,6
Bourgogne-Franche-Comté	12	1,8	0,7	1,5	2,2	1,2
Bretagne	8	2,1	0,4	3,1	3,5	1,6
Centre-Val de Loire	6	3,0	0,7	2,8	3,5	1,2
Corse	2	1,5	1,5	0,5	2,0	1,3
Grand Est	11	2,1	1,0	1,7	2,7	1,3
Hauts-de-France	14	1,5	0,6	1,7	2,4	1,6
Ile-de-France	15	0,9	0,3	1,5	1,8	2,1
Normandie	11	1,8	0,6	1,6	2,3	1,3
Nouvelle-Aquitaine	12	2,5	0,9	2,6	3,5	1,4
Occitanie	14	2,3	1,1	2,4	3,4	1,5
Pays de la Loire	5	4,2	1,6	4,6	6,2	1,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6	2,2	0,8	2,0	2,8	1,3
France métropolitaine	131	2,1	0,8	2,2	3,0	1,5
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	2	2,5	1,5	3,0	4,5	1,8
Guyane	1	0,0	-	-	-	-
Martinique	1	4,0	4,0	1,0	5,0	1,3
La Réunion	1	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0
Total DOM-COM	5	2,0	1,4	1,6	3,0	1,5
France entière	136	2,1	0,9	2,1	3,0	1,5

Le détail du nombre moyen d'établissements par GHT et nombre moyen de D3S par GHT selon la région se trouve en annexe.

Nombre moyen de D3S par GHT selon le nombre de GHT

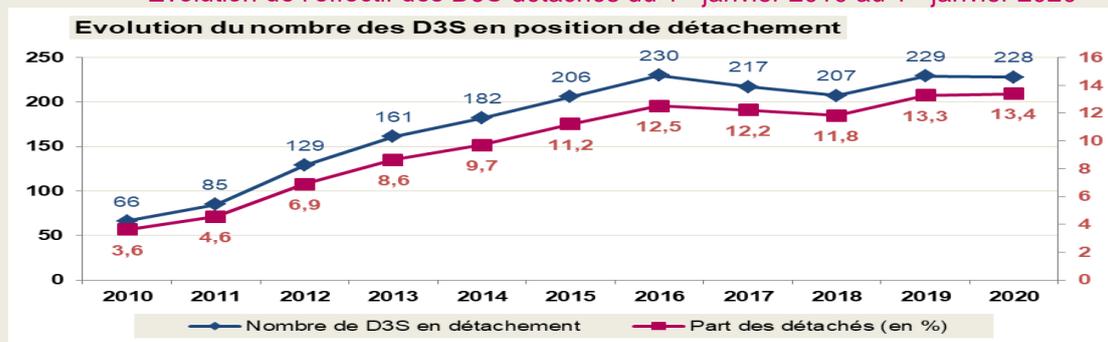


III / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en détachement¹

III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années

228 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont détachés au 1er janvier 2020, contre 66 dix ans auparavant, soit une hausse enregistrée de 245,5 %, avec un taux d'évolution annuel moyen de 13,2 %.

Evolution de l'effectif des D3S détachés du 1^{er} janvier 2010 au 1^{er} janvier 2020



La part des D3S détachés par rapport à l'effectif total du corps est passée de 3,6 % en 2010 à 13,4 % en 2020, proportion la plus importante observée sur l'ensemble de la période.

Plus de la moitié des D3S concernés sont détachés dans le corps des DH (54,8 %, soit 125 directeurs). En 2019, ils représentaient 56,8 %.

Tableau 13 : Evolution des détachements entre 2010 et 2020

D3S	2010	2020	Evolution 2010-2020		Taux d'évolution annuel moyen (%)
			Effectif	%	
Nombre de D3S en détachement	66	228	162	245,5	13,2
Ensemble des D3S	1 819	1 707	-112	-6,2	-0,6
Part des détachés (%)	3,6	13,4			

III. 2 Structure par sexe et âge des D3S en détachement

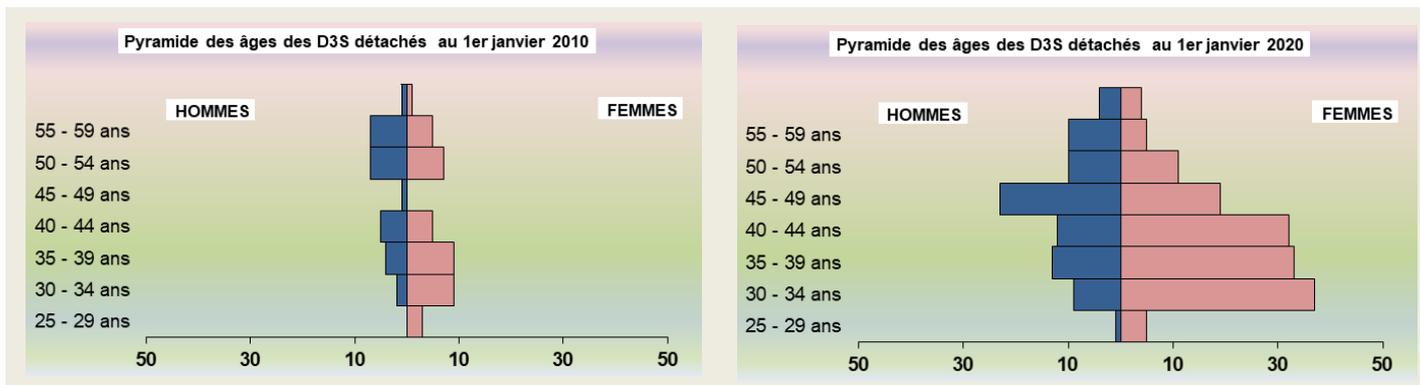
64,0 % des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social en détachement sont des femmes, contre 59,1 % dix ans auparavant, soit une progression de 4,9 points. Ce ratio est légèrement inférieur à la proportion des directrices exerçant en établissement (67,3 % en 2020).

Tableau 14 : Répartition par sexe et âge des D3S en détachement

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2010 (en %)			Structure au 01/01/2020 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans	4,5	0,0	4,5	2,2	0,4	2,6
30 - 34 ans	13,6	3,0	16,7	16,2	3,9	20,2
35 - 39 ans	13,6	6,1	19,7	14,5	5,7	20,2
40 - 44 ans	7,6	7,6	15,2	14,0	5,3	19,3
45 - 49 ans	0,0	1,5	1,5	8,3	10,1	18,4
50 - 54 ans	10,6	10,6	21,2	4,8	4,4	9,2
55 - 59 ans	7,6	10,6	18,2	2,2	4,4	6,6
60 ans et +	1,5	1,5	3,0	1,8	1,8	3,5
Ensemble	59,1	40,9	100,0	64,0	36,0	100,0
Nombre de D3S	39	27	66	146	82	228
Age moyen	42,2 ans	48,5 ans	44,8 ans	40,7 ans	45,9 ans	42,6 ans
Age médian	38,8 ans	51,3 ans	42,1 ans	39,8 ans	46,6 ans	41,5 ans

¹ Le directeur est placé hors de son corps ou emploi d'origine, tout en conservant ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il convient également de noter que la proportion de détachement est sensiblement la même quel que soit le sexe, 15,6 % de directrices détachées parmi les femmes pour 18,1 % des directeurs détachés parmi les hommes en 2020. En dix ans, les D3S détachés ont rajeuni de 2,2 ans, rajeunissement un peu plus marqué que chez les D3S exerçant en établissement (0,6 an).



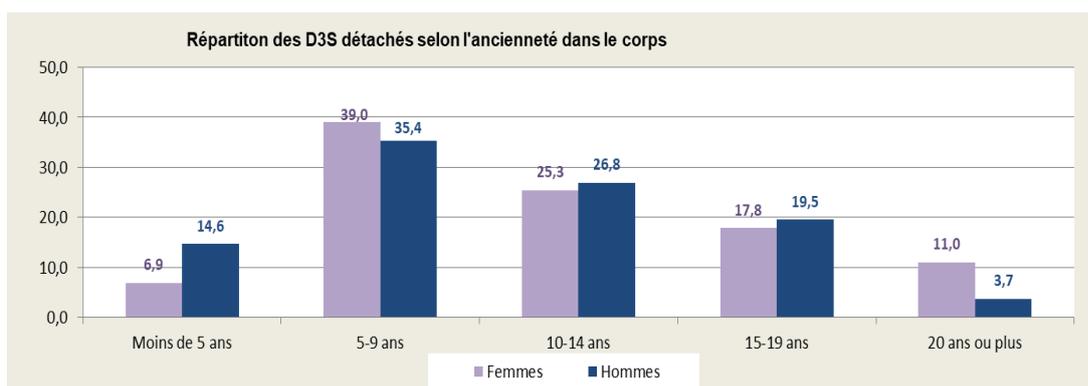
Si les femmes occupent une part importante dans chaque tranche d'âge, elles le sont malgré tout davantage dans les tranches d'âges les plus jeunes, d'où un âge moyen de 40,7 ans en 2020, contre 45,9 ans pour les hommes, soit 5,2 ans de moins et un âge médian plus faible également. La moitié des directrices détachées ont moins de 39,8 ans, contre 46,6 ans pour les directeurs détachés.

III. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en détachement

En 2020, les D3S détachés ont une ancienneté dans le corps qui varie de 1,5 an à 23 ans, avec une ancienneté moyenne de 10,9 ans (tous sexes confondus), quasi égale à celle des D3S exerçant en établissement (10,8 ans). Les femmes D3S détachées qui sont pourtant globalement plus jeunes dans le corps, ont une ancienneté moyenne dans le corps supérieure à celle des hommes, de 1,3 an en moyenne. Tous sexes confondus, plus d'un quart (26,8 %) des D3S détachés ont plus de 15 ans d'ancienneté dans le corps.

Tableau 15 : D3S en détachement - Ancienneté dans le corps (au 1^{er} janvier 2020)

Ancienneté dans le corps	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans	10	6,9	12	14,6	22	9,7
5-9 ans	57	39,0	29	35,4	86	37,7
10-14 ans	37	25,3	22	26,8	59	25,9
15-19 ans	26	17,8	16	19,5	42	18,4
20 ans ou plus	16	11,0	3	3,7	19	8,3
Ensemble	146	100	82	100	228	100
Ancienneté moyenne	11,4 ans		10,1 ans		10,9 ans	
Ancienneté médiane	10,0 ans		9,0 ans		10,0 ans	



III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement

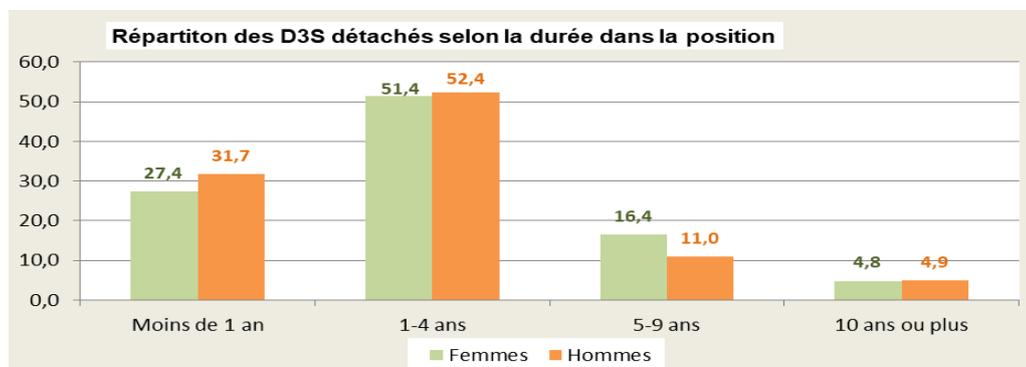
8 directeurs détachés sur dix (80,7 %) comptabilisent moins de 5 ans dans cette position, avec la plus grande proportion, quel que soit le sexe, pour une durée allant de 1 à 4 ans. La durée du détachement varie de 1 jour (date de détachement au 1^{er} janvier 2020) à 16,5 ans.

En moyenne, les D3S sont détachés depuis 2,7 ans.

Tableau 16 : D3S en détachement - Ancienneté dans la position (au 1^{er} janvier 2020)

Durée de détachement	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 1 an	40	27,4	26	31,7	66	28,9
1-4 ans	75	51,4	43	52,4	118	51,8
5-9 ans	24	16,4	9	11,0	33	14,5
10 ans ou plus	7	4,8	4	4,9	11	4,8
Ensemble	146	100,0	82	100,0	228	100,0
Durée moyenne	3,0 ans		2,2 ans		2,7 ans	
Durée médiane	1,8 an		1,4 an		1,5 an	

Cette durée moyenne est plus élevée chez les directrices, 3 ans, contre 2,2 ans chez les directeurs. On observe une légère progression de la part des détachements de dix ans et plus, 4,8 % en 2020, contre 3,5 % en 2019, soit 1,3 point de plus.



III. 5 Région d'affectation et/ou de rattachement pour les D3S en détachement

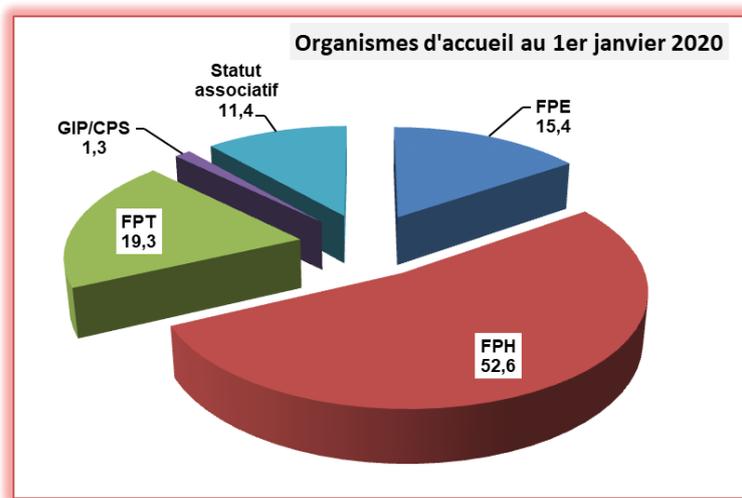
95,6 % des directeurs sont détachés en France métropolitaine. 41,2 % des directeurs, opérant un détachement, ont effectué une mobilité géographique. L'Île de France demeure la région ayant le plus grand nombre de détachés (39 D3S) et celle fournissant le plus grand nombre aux autres régions (23).

Tableau 17 : D3S en détachement – Région de rattachement de détachement (au 1^{er} janvier 2020)

Région de rattachement	Région de détachement															Changements	
	RA	BC	Bret	CVL	Cor	GE	HF	IDF	Norm	NA	Occ	PL	PACA	Dom-Com	Ens.	Nb.	%
Auvergne-Rhône-Alpes (RA)	12	2		1					2	1	1		1		20	8	40,0
Bourgogne Franche Comté (BC)	1	8		2											11	3	27,3
Bretagne (Bret)		1	7					2	1						11	4	36,4
Centre Val de Loire (CVL)	1	1		5											7	2	28,6
Corse				1				1							2	2	100,0
Grand Est (GE)	2	3		1		15		1			1				23	8	34,8
Hauts-de-France (HF)	1						10		1	1					13	3	23,1
Île de France (IDF)	4	2	1	4		1	1	28	1	2	3	2	2		51	23	45,1
Normandie (Nor)			1			1	2	1	7			1			13	6	46,2
Nouvelle Aquitaine (NA)		4	1	1				1		17	3				27	10	37,0
Occitanie (Occ)			2	1				2	1	1	13		2		22	9	40,9
Pays de la Loire (PL)								1				7			8	1	12,5
PACA								3			3	1	3		10	7	70,0
Dom-Com	1		1	1				1	1		1	1		2	10	8	80,0
Ensemble	22	21	13	17	0	17	17	39	12	22	25	12	8	2	228	94	41,2

III. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les D3S en détachement

Plus de 7 D3S en détachement sur 10 (71,9%) occupent un emploi qui relève des fonctions publiques hospitalière ou territoriale. **La Fonction Publique Hospitalière accueille la majorité des D3S en détachement** avec 52,6 % d'entre eux en 2020, contre 55,0 % en 2019, soit une baisse de 2,4 points.



La part des D3S détachés dans un centre hospitalier ou un CHU/CHR sur des postes de directeurs d'hôpital (DH) progresse régulièrement depuis la loi du 3 Août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels de la fonction publique qui a introduit la notion de corps comparable, notamment entre DH et D3S.

Dans les centres hospitaliers, cette part progresse encore cette année, elle s'établit à **47,4 %** au 1^{er} janvier 2020, contre 46,7 % en 2019, tendance qui confirme l'attractivité du corps des DH pour les D3S. La part des D3S détachés dans un CHU/CHR représente en 2020 près de 5,0 % des détachements.

Vient ensuite la Fonction Publique Territoriale qui accueille **19,3 %** des D3S en détachement, suivie de très près par la Fonction Publique d'Etat qui enregistre **15,4 %** des détachements, constituant ainsi la troisième catégorie d'organismes d'accueil, suivie par le milieu associatif qui occupe depuis quelques années la 4^{ème} place, avec **11,4 %** des D3S en détachement.

La mobilité inter-fonctions publiques permet l'accès pour les D3S à des métiers ou fonctions variées. Non seulement les organismes peuvent être très variés (Cour des comptes, Agences régionales de Santé, Collectivités territoriales,...) mais les fonctions exercées également. Ainsi, certains exercent en tant que magistrat, délégué régional, chargé de mission, directeur de la petite enfance en mairie, conseiller en chambre régionale des comptes ou encore, en tant que professeur des écoles.

Tableau 18 : D3S en détachement – Organismes d'accueil et fonctions exercées

		Effectif	%	Fonctions exercées
FPE	ARS	9	3,9	4 responsables de pôle, 2 directeurs, 1 responsable du secteur médico-social et 2 chargés de mission
	Conseil d'Etat	1	0,4	1 magistrat
	Cour des comptes	3	1,3	1 magistrat, 1 premier conseiller et 1 conseiller
	DRIHL	2	0,9	1 responsable de cellule et 1 directeur régional/ interdépartemental
	ENA	1	0,4	1 élève
	HAS	2	0,9	2 chefs de projet
	I.N.J.S.	4	1,8	2 directeurs et 1 secrétaire général
	IRA	1	0,4	1 élève
	Ministère de l'Education nationale	1	0,4	1 instituteur
	Ministère des Armées	1	0,4	1 conseiller juridique
	Ministère des Outre-mer	1	0,4	1 conseiller affaires sociales
	Ministère chargé de la santé	7	3,1	5 chargés de mission, 1 chef de pôle et 1 chef de projet
	Ministère du travail	1	0,4	1 sous-directeur
	Ministère de la Cohésion des territoires	1	0,4	1 directeur de pôle
Total FPE	35	15,4		
FPH	CH	108	47,4	8 directeurs et 100 directeurs adjoints
	CHU-CHR	11	4,8	11 directeurs adjoints
	EHPAD	1	0,4	1 directeur adjoint
	Total FPH	120	52,6	
FPT	CCAS / CASVP	20	8,8	16 directeurs d'EHPAD, 1 sous-directeur, 1 cadre gestionnaire et 1 directeur délégué 1 attaché
	CH	4	1,8	4 directeurs adjoints
	Collectivités territoriales	3	1,3	1 chef de district et 2 directeurs adjoints
	Conseil départemental	10	4,4	2 administrateurs territoriaux, 1 délégué territorial, 1 adjoint au sous-directeur, 2 chefs de mission, 4 directeurs
	ESAT	1	0,4	1 directeur
	Mairies / Communautés de communes	6	2,6	3 directeurs, 2 animateurs/coordonnateurs et 1 responsable événements
	Total FPT	44	19,3	
GIP/GCS/GIE	GIP	3	1,3	1 directeur général adjoint et 2 directeurs adjoints
Statut associatif	AFDAIM - ADAPEI	2	0,9	2 directeurs
	ANRAS	1	0,4	1 directeur
	APAJH	1	0,4	1 directeur
	APEI	2	0,9	1 directeur général et 1 chef de pôle
	Association protection de la jeunesse	3	1,3	1 directeur général et 2 directeurs
	CGOS	1	0,4	1 délégué régional
	Croix-Rouge française	2	0,9	1 directeur et 1 délégué national
	ERASME	1	0,4	1 directeur adjoint
	FHF	2	0,9	1 délégué régional et 1 directeur adjoint
	Fondation	4	1,8	1 directeur général, 2 directeurs et 1 chargé de projet
	GEPSO	1	0,4	1 chercheur
	IRSA	1	0,4	1 directeur
	Les Petits Frères des Pauvres	1	0,4	1 délégué général
	Maison de retraite associative	1	0,4	1 directeur
	Mutualités	1	0,4	1 directeur
	ORIAPA	1	0,4	1 directeur
	Société Philanthropique	1	0,4	1 directeur
Total statut associatif	26	11,4		
Ensemble	228	100		

IV / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux mis à disposition²

IV. 1 Evolution des mises à disposition (MAD) sur les dix dernières années

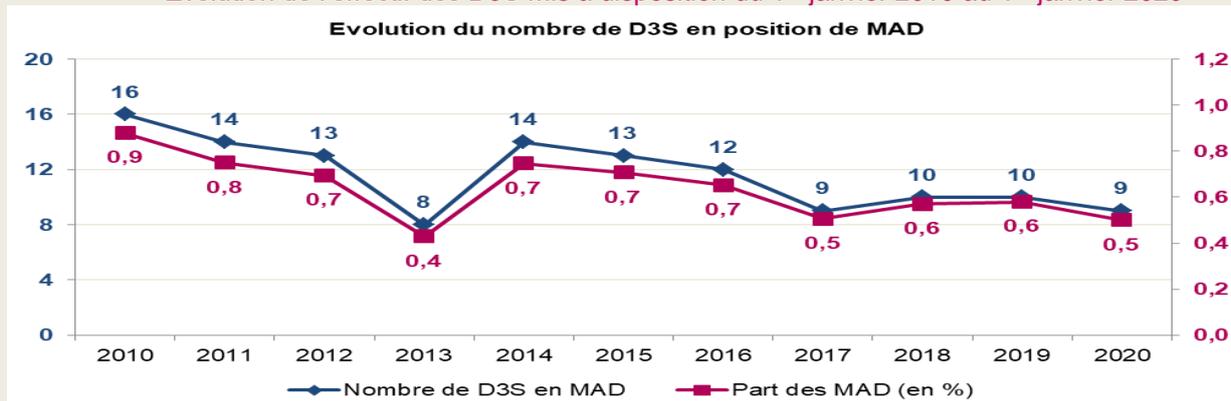
9 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont mis à disposition au 1er janvier 2020, soit 0,5 % de l'effectif global des D3S, contre 16 D3S dix ans auparavant (0,9 % du corps), soit une baisse enregistrée de 43,8 %, avec un taux d'évolution annuel moyen de -5,6 % (le faible nombre rend toutefois l'analyse en % d'évolution annuelle délicate).

Tableau 19 : Evolution des MAD entre 2010 et 2020

D3S	2010	2020	Evolution 2010-2020		Taux d'évolution annuel moyen (%)
			Effectif	%	
Nombre de D3S mis à disposition	16	9	-7	-43,8	-5,6
Ensemble des D3S	1 819	1 707	-112	-6,2	-0,6
Part des MAD (%)	0,9	0,5			

Le nombre de D3S en position de mise à disposition varie de 8 D3S en 2013, son niveau le plus bas, à 16 D3S en 2010, son niveau le plus haut. La part des D3S en MAD oscille entre 0,4 % et 0,9 % de l'effectif global du corps au cours de la période.

Evolution de l'effectif des D3S mis à disposition du 1^{er} janvier 2010 au 1^{er} janvier 2020



IV. 2 Caractéristiques des D3S mis à disposition (âge et sexe, ancienneté dans le corps, durée moyenne dans la position, région d'affectation et organismes d'accueil)

Au vu du faible effectif des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux mis à disposition (9 D3S), les éléments statistiques démographiques tels que présentés précédemment pour les directeurs en position de détachement ne peuvent être analysés de la même manière ou sous une forme identique. Les mêmes caractéristiques sont toutefois présentées mais de façon plus restreinte ou plus agrégée.

² Le directeur mis à disposition demeure dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, est réputé occuper son emploi et continue à percevoir sa rémunération, mais il effectue son service dans une autre administration ou dans un organisme d'intérêt général, public ou privé (notamment les associations).

6 D3S mis à disposition sur 9 sont des femmes soit 66,7 %, contre 56,3 % dix ans auparavant.

En moyenne, les D3S mis à disposition sont âgés de 48,9 ans, moyenne plus élevée que les directeurs en position de détachement (42,6 ans) et que l'ensemble des D3S (46,3 ans). Les femmes en MAD sont plus âgées que leurs collègues masculins (50,0 ans en moyenne, contre 46,5 ans).

L'ancienneté dans le corps des D3S mis à disposition varie de 10 ans à 20 ans, avec une moyenne de **14,7 ans** (tous sexes confondus), soit 3,9 ans de plus que celle des D3S exerçant en établissement. Les femmes comptent une ancienneté moyenne dans le corps de 14,0 ans, contre 16,0 ans pour les hommes.

La durée dans la position de mise à disposition s'échelonne, quant à elle, de 4 mois à 11 ans, avec une moyenne de **3,4 ans** (tous sexes confondus). La durée moyenne enregistrée dans la position est bien plus importante chez les hommes (7,6 ans en moyenne) que chez les D3S femmes (1,3 an). Cet important écart observé entre les hommes et les femmes d'une année sur l'autre peut s'expliquer par le faible effectif dont les valeurs extrêmes d'ancienneté dans la position impactent fortement les valeurs moyennes.

Les D3S mis à disposition sont **majoritairement recensés en Ile de France** (6 sur 9), les trois autres étant situés en Auvergne-Rhône-Alpes, Pays de la Loire et Nouvelle Aquitaine.

Concernant les organismes d'accueil et les fonctions exercées par les D3S mis à disposition, il s'agit pour cinq d'entre eux de fonctions exercées dans le cadre d'un mandat syndical et pour les quatre autres de fonctions de directeur adjoint exercées dans un établissement public de santé ou une association.

V / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en disponibilité³

V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années

77 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont en position de disponibilité au 1er janvier 2020, contre 30 D3S dix ans auparavant, soit une hausse enregistrée de 156,7 %, avec un taux d'évolution annuel moyen de 9,9 %.

Evolution de l'effectif des D3S en disponibilité du 1^{er} janvier 2010 au 1^{er} janvier 2020

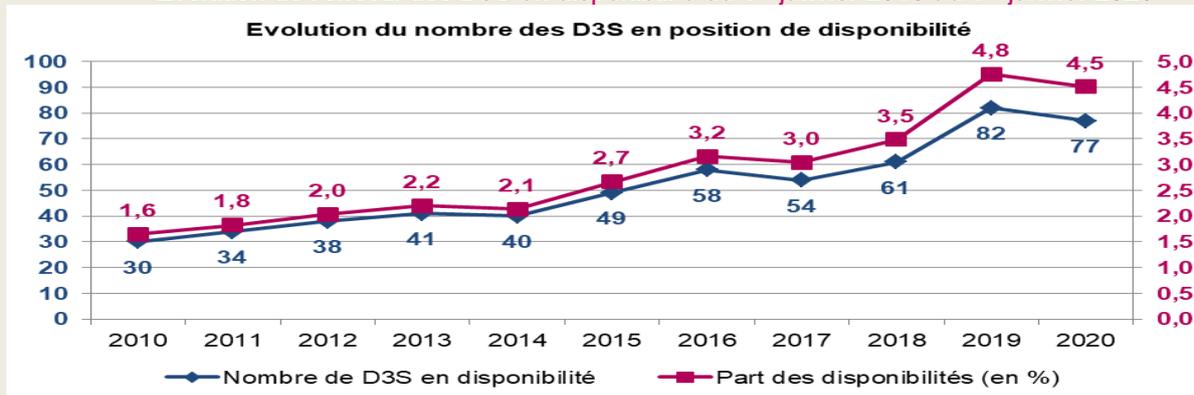


Tableau 20 : Evolution des disponibilités entre 2010 et 2020

La proportion de D3S en position de disponibilité est passée de 1,6 % de l'effectif global du corps en 2010 à 4,5 % en 2020.

D3S	2010	2020	Evolution 2010-2020		Taux d'évolution annuel moyen (%)
			Effectif	%	
Nombre de D3S en disponibilité	30	77	47	156,7	9,9
Effectif total des D3S	1 819	1 707	-112	-6,2	-0,6
Part des MAD (en %)	1,6	4,5			

V. 2 Structure par sexe et âge des D3S en disponibilité

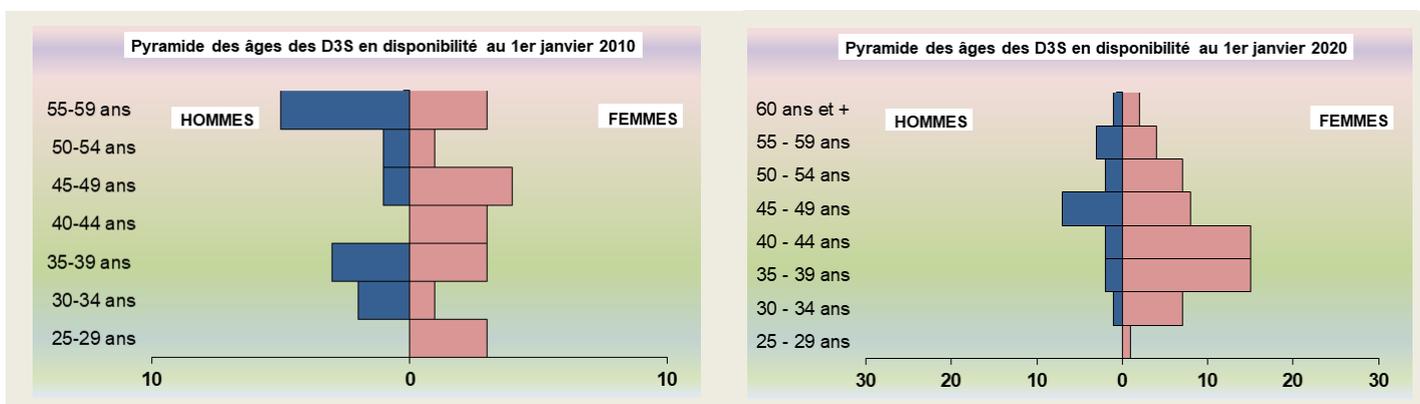
76,6 % des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en position de disponibilité sont des femmes, contre 60,0 % dix ans auparavant, soit une progression de 16,6 points.

Tableau 21 : Répartition par sexe et âge des D3S en position de disponibilité

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2010 (en %)			Structure au 01/01/2020 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans	10,0	0,0	10,0	1,3	0,0	1,3
30 - 34 ans	3,3	6,7	10,0	9,1	1,3	10,4
35 - 39 ans	10,0	10,0	20,0	19,5	2,6	22,1
40 - 44 ans	10,0	0,0	10,0	19,5	2,6	22,1
45 - 49 ans	13,3	3,3	16,7	10,4	9,1	19,5
50 - 54 ans	3,3	3,3	6,7	9,1	2,6	11,7
55 - 59 ans	10,0	16,7	26,7	5,2	3,9	9,1
60 ans et +	-	-	-	2,6	1,3	3,9
Ensemble	60,0	40,0	100	76,6	23,4	100
Nombre de D3S	18	12	30	59	18	77
Age moyen	43,3 ans	46,6 ans	44,6 ans	43,3 ans	47,7 ans	44,3 ans
Age médian	44,1 ans	44,6 ans	47,7 ans	41,1 ans	46,7 ans	42,0 ans

³ Le directeur se trouve placé temporairement, en disponibilité hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Au 1^{er} janvier 2020, l'âge moyen des D3S en disponibilité est de 44,3 ans, contre 44,6 ans en 2010, soit un léger rajeunissement de 0,3 an. Pour rappel, l'âge moyen observé chez les D3S en établissement est de 46,3 ans, soit 2 ans de plus que les directeurs en disponibilité. Avec un âge moyen de 43,3 ans, les femmes sont plus jeunes que les hommes (47,7 ans, soit 4,4 ans d'écart). La structure par âge fait ressortir un rajeunissement confirmé des D3S en disponibilité depuis dix ans. En 2010, la moitié des D3S en disponibilité avait plus de 47,7 ans ; aujourd'hui l'âge médian a diminué de 5,7 ans, la moitié des D3S en disponibilité en 2020 ayant moins de 42 ans.



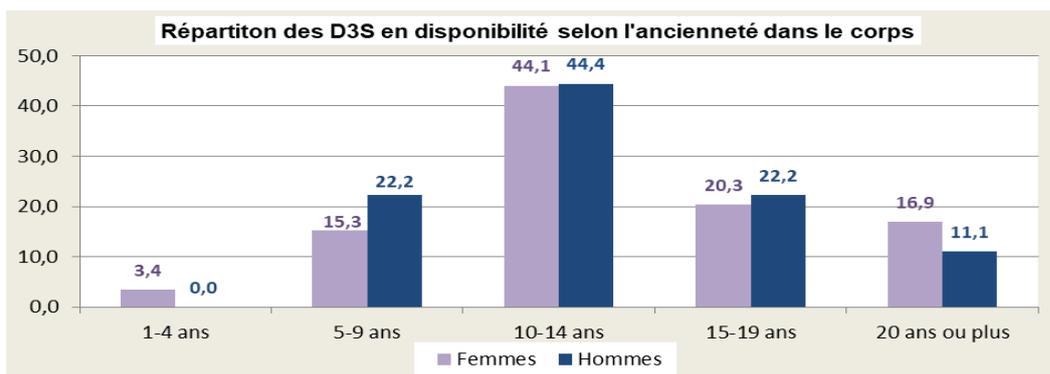
V. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en disponibilité

En 2020, les D3S en disponibilité ont une ancienneté dans le corps qui varie de 4 à 23,3 ans, avec une ancienneté moyenne de 13,7 ans, supérieure de près de 3 ans à celle des D3S exerçant en établissement (10,8 ans). Les femmes, qui sont pourtant plus jeunes, ont une ancienneté moyenne dans le corps supérieure à celle des hommes, de 0,7 an en moyenne. Tous sexes confondus, plus du tiers (36,4 %) des D3S en position de disponibilité a 15 ans et plus d'ancienneté dans le corps.

Tableau 22 : D3S en disponibilité - Ancienneté dans le corps (au 1^{er} janvier 2020)

Ancienneté dans le corps	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1-4 ans	2	3,4	0	0,0	2	2,6
5-9 ans	9	15,3	4	22,2	13	16,9
10-14 ans	26	44,1	8	44,4	34	44,2
15-19 ans	12	20,3	4	22,2	16	20,8
20 ans ou plus	10	16,9	2	11,1	12	15,6
Ensemble	59	100	18	100	77	100
Ancienneté moyenne	13,9 ans		12,9 ans		13,7 ans	
Ancienneté médiane	13,0 ans		12,3 ans		12,7 ans	

Quel que soit le sexe, la classe modale, la plus représentée, est la classe d'ancienneté comprise entre 10 et 14 ans (44 %).



V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité

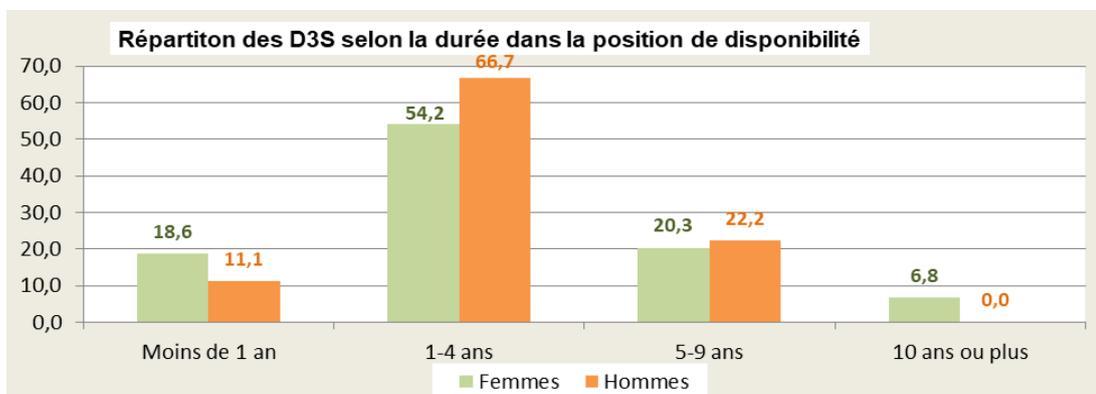
En 2020, les D3S sont en moyenne en position de disponibilité depuis 4,1 ans, durée moyenne qui varie très peu selon le sexe.

Si 57,1 % des directeurs en position de disponibilité comptabilisent entre un et quatre ans d'ancienneté dans cette position, la moitié des directeurs a en fait une ancienneté de moins de 2,4 ans.

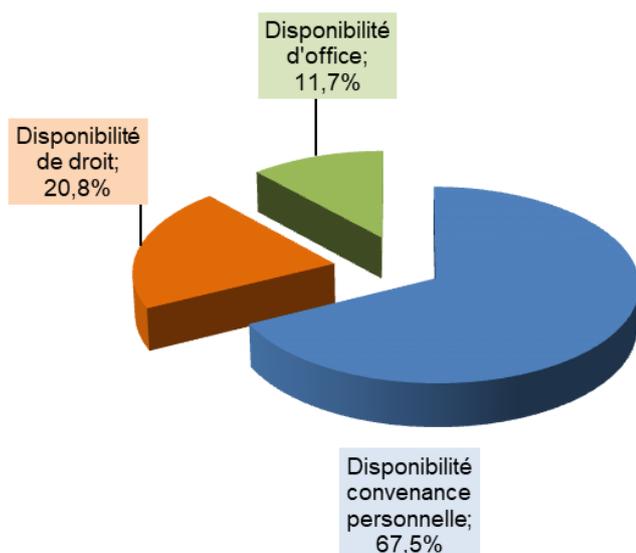
La durée d'ancienneté dans la disponibilité varie en 2020 de 1 jour (date de disponibilité au 1^{er} janvier 2020) à 21,8 ans.

Tableau 23 : D3S en disponibilité - Ancienneté dans la position au 1^{er} janvier 2020

Durée de disponibilité	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 1 an	11	18,6	2	11,1	13	16,9
1-4 ans	32	54,2	12	66,7	44	57,1
5-9 ans	12	20,3	4	22,2	16	20,8
10 ans ou plus	4	6,8	0	0,0	4	5,2
Ensemble	59	100	18	100	77	100
Durée moyenne	4,1 ans		4,0 ans		4,1 ans	
Durée médiane	2,2 ans		3,8 ans		2,4 ans	



V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les D3S



67,5 % des disponibilités sont prononcées pour convenances personnelles, suivie de la disponibilité de droit (20,8 %) et enfin la disponibilité d'office (11,7 %).

VI / Mobilités et mouvements des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux

La période d'observation des mouvements des D3S porte sur l'année 2019. Elle correspond aux **mouvements enregistrés entre le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} janvier 2020**.

Pour observer ces mouvements, il a été tenu compte des directeurs présents au 1^{er} janvier 2020 et qui étaient en position statutaire au 1^{er} janvier 2019. Cette étude permet d'étudier plus finement les différents changements de position effectués par les D3S en cours d'année.

VI.1 Changements de position statutaire

Sur les 1 707 directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social recensés au 1er janvier 2020, toutes positions statutaires confondues, **1 600** étaient présents et bénéficiaient d'une position statutaire au 1er janvier 2019, soit 93,7 % du corps.

La différence observée de 107 directeurs correspond aux entrées dans le corps au cours de l'année.

Parmi ces 1 600 D3S, 105 directeurs ont changé de position statutaire au cours de l'année 2019, soit 6,6 %, contre 8,4 % (137 changements en 2018).

Tableau 24 : Changement de position entre 2019 et 2020

Position au 1er janvier 2019	Position au 1er janvier 2020						Nombre de changement de position	Part (%)
	En activité en établissement	Détachement	Disponibilité	MAD	RA	Ensemble		
En activité en établissement	1 261	62	9	3		1 335	74	5,5
Détachement	15	159	3			177	18	10,2
Disponibilité	3	6	65			74	9	12,2
Mis à disposition (MAD)	2	1		6	1	10	4	40,0
Recherche d'affectation (RA)					4	4	0	0,0
Ensemble	1 281	228	77	9	5	1 600	105	6,6
Nombre de changement de position	20	69	12	3	1	105	-	
Part (en %)	19,0	65,7	11,4	2,9	1,0	100		

Lecture : Sur les 1 335 D3S en activité dans un établissement au 01/01/2019, 1 261 le sont toujours au 01/01/2020 (94,5 %). 74 ont changé de position au cours de l'année (soit 5,5 %), dont 62 pour un détachement, 9 pour une disponibilité et 3 pour une mise à disposition.

Sur les **105 changements de position statutaire** observés au cours de l'année 2019, **74 concernent les D3S en position d'activité** au 1^{er} janvier 2019 soit 70,5 % des changements de position (73,7 % en 2018). 20 D3S ont effectué un retour en établissement, il en résulte donc un solde négatif de 54 directeurs, ce qui explique en partie la baisse des effectifs de D3S en établissement, au profit du détachement, notamment dans le corps des DH.

S'agissant des **228 D3S en détachement au 1^{er} janvier 2020**, 159 étaient déjà dans cette position au 1^{er} janvier 2019 (70 %), tandis que 69 l'intégraient au cours de l'année (la majorité étant des D3S en activité au sein d'un d'établissement (62). Ainsi, les D3S, intégrant la position de détachement, représentent 65,7 % des changements de position en 2019 (56,9 % en 2018).

Concernant les **misés à disposition**, 4 des 10 D3S présents au 1^{er} janvier 2019 ont changé de position. 3 nouveaux D3S ont intégré cette position au cours de l'année, tous exerçaient précédemment dans un établissement.

Sur les **74 D3S placés en disponibilité** au 1er janvier 2019 et présents au 1er janvier 2020, 9 ont changé de position en optant pour un retour en établissement pour 3 d'entre eux et pour un détachement pour 6 D3S. Au cours de l'année 2019, 12 nouveaux D3S sont placés en position de disponibilité (dont 9 provenant d'un établissement, soit 75 %).

VI.2 Changements d'emploi

69 D3S ont changé d'emploi en 2019, soit 5,5 % de l'effectif, contre 62 en 2018. Parmi ces 69 directeurs, 29 sont passés d'un poste de directeur adjoint à celui de directeur chef d'établissement tandis que 40 chefs d'établissement ont rejoint un poste de directeur adjoint. Il convient toutefois de rappeler que le passage de directeur chef d'établissement à directeur adjoint ne constitue pas une rétrogradation. C'est notamment le cas lorsque le changement de fonction intervient à la suite d'une mutation sollicitée par l'intéressé qui, initialement affecté dans une petite structure, souhaite rejoindre un établissement de taille plus importante, par exemple, dans le secteur sanitaire, dans le but de diversifier son expérience professionnelle.

Tableau 25 : Changement de type d'emploi entre 2019 et 2020

 Emploi au 1 ^{er} janvier 2019	Emploi au 1er janvier 2020				
	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble	Nombre de changement de typologie d'emploi	Part (%)
Chefs d'établissement	766	40	806	40	5,0
Directeurs adjoints	29	426	454	29	6,4
Ensemble	795	465	1 261	69	5,5
Nombre de changement de typologie d'emploi	29	40	69	-	
Part (%)	42,0	58,0	100		

VI.3 Changements de typologie d'établissement

Sur les 1 261 D3S exerçant en établissement au 1er janvier 2019 et au 1er janvier 2020, 92 directeurs ont changé de type d'établissement au cours de l'année, soit 7,3 %. Cette part était de 7 % en 2018.

Tableau 26 : Changement de typologie d'établissement en 2019

 Typologie d'établissement au 1er janvier 2019	Typologie d'établissement au 1er janvier 2020								Nombre de changement de typologie d'établissement	Part (%)
	EHPAD	EPS	Mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés	DC mixte	Aide sociale à l'enfance et M.E.C.S.	EPSMS	Autres	Ensemble		
Personnes âgées (EHPAD)	585	7	5	11	1	3	1	613	28	4,6
Etablissements publics de santé (EPS)	4	188	2	17	2			213	25	11,7
Mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés		2	155	3	1	4		165	10	6,1
Direction commune sur secteur mixte (DC mixte)	4	22		110				136	26	19,1
Aide sociale à l'enfance et M.E.C.S.		1	1		110			112	2	1,8
Etablissement public social et médico-social (EPSMS)						9		9	0	0,0
Autres					1		12	13	1	7,7
Ensemble	593	220	163	141	115	16	13	1 261	92	7,3
Nombre de changement de typologie d'établissement	8	32	8	31	5	7	1	92	-	
Part (en %)	8,7	34,8	8,7	33,7	5,4	7,6	1,1	100,0		

Lecture : Sur les 613 D3S exerçant en établissement pour personnes âgées au 01/01/2019, 585 le sont toujours au 01/01/2020 et 28 ont changé de type d'établissement.

Les EHPAD, les établissements pour mineurs, adultes handicapés, les établissements publics, sociaux et médico-sociaux ainsi que les établissements d'aide sociale à l'enfance restent moins attractifs que les autres structures sociales ou médico-sociales, avec respectivement 8,7 % pour les deux premières structures, 7,6 % et 5,4 % des changements d'établissement recensés.

31 D3S ont intégré une direction commune en 2019, alors que 26 la quittaient, soit 19,1 % des effectifs présents en direction commune au 1^{er} janvier 2019, au profit d'un EPS dans 85 % des cas.

VI.4 Mobilité régionale

Au cours de l'année 2019, parmi les 1 261 directeurs présents en établissement au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2020, seuls **42** (soit 3,3 %) ont effectué un changement de région, contre 45 directeurs en 2018.

Si la région Auvergne-Rhône-Alpes enregistre le plus de départs avec 8 D3S, c'est la région Centre-Val-de-Loire qui connaît la part la plus importante avec 7,4 % de directeurs qui ont changé de région. Les régions Nouvelle Aquitaine et Pays de la Loire sont, quant à elles, les plus attractives, enregistrant pour la première six entrées pour trois départs de la région et pour la seconde quatre entrées pour un départ.

On ne comptabilise aucun mouvement dans les territoires d'Outre-mer en 2019, comme en 2018. En effet, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, ainsi que La Réunion n'enregistrent aucune arrivée ni aucun départ.

Tableau 27: Changement de région d'exercice au cours de l'année 2019

Régions 2019	Régions 2020																			Total	Nombre de changements	Part (%)
	Auvergne-Rhône-Alpes	Bourgogne-Franche-Comté	Bretagne	Centre-Val de Loire	Corse	Grand Est	Hauts-de-France	Ile-de-France	Normandie	Nouvelle-Aquitaine	Occitanie	Pays de Loire	PACA	France Métropole	Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	Martinique	La Réunion	DOM Com				
Auvergne-Rhône-Alpes	165	1				2	2						3	173						173	8	4,6
Bourgogne-Franche-Comté	2	60								1				63						63	3	4,8
Bretagne			79							1				80						80	1	1,3
Centre - Val de Loire	1	1		75				1		1		2		81						81	6	7,4
Corse					5									5						5	0	0,0
Grand Est						90			1	1				92						92	2	2,2
Hauts-de-France							104	1						105						105	1	1,0
Ile-de-France	1		1	1		1		121	1			2		128						128	7	5,5
Normandie	1		1						2	74				78						78	4	5,1
Nouvelle-Aquitaine			1					1		152	1			155						155	3	1,9
Occitanie										2	110		1	113						113	3	2,7
Pays de Loire									1				89	90						90	1	1,1
Provence - Alpes - Côte d'Azur	1												2	72	75					75	3	4,0
France métropole	171	62	82	76	5	93	107	125	77	158	113	93	76	1 238						1 238	42	3,4
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy															13			13		13	0	0,0
Martinique																8		8		8	0	0,0
Océan indien																	2	2		2	0	0,0
DOM-Com															13	8	2	23		23	0	0,0
France entière	171	62	82	76	5	93	107	125	77	158	113	93	76	1 238	13	8	2	23		1 261	42	3,3
Nombre de changements	6	2	3	1	0	3	3	4	3	6	3	4	4	42	0	0	0	0		42	3,3	
Part (%)	14,3	4,8	7,1	2,4	0,0	7,1	7,1	9,5	7,1	14,3	7,1	9,5	9,5	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0		100,0		

Lecture : Sur les 173 D3S en activité dans la région Auvergne-Rhône-Alpes au 01/01/2019, 165 le sont toujours au 01/01/2020 (96,7 %) et 8 ont changé de région (4,6 %).

VII / Entrées et sorties du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux

Encadré : Le recrutement des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)

Les D3S sont recrutés par voie de concours, par détachement ou par la voie du tour extérieur.

1/ Recrutement par concours

Les élèves D3S suivent un cycle de formation théorique et pratique d'une durée de vingt-quatre mois, organisé par l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP) de Rennes. Ils sont admis à suivre ce cycle de formation lorsqu'ils ont satisfait aux épreuves d'un concours national externe ou interne. Nul ne peut concourir plus de 3 fois. Au moment de leur titularisation, les élèves directeurs sont classés au 1^{er} échelon de la classe normale ou en tenant compte de leur situation antérieure, s'il s'agit de fonctionnaires ou d'agents non titulaires.

2/ Recrutement par détachement

Seuls peuvent être détachés dans le corps des D3S, les fonctionnaires et les militaires répondant aux conditions prévues par les articles 13 bis et 13 ter de la loi n°83.634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. Le détachement dans le corps des D3S intervient à un grade comparable et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le corps d'origine. L'application des dispositions des articles de loi susvisés et notamment la notion de comparabilité des corps introduite par les dispositions de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a considérablement réduit le nombre de corps de catégorie A pouvant accéder au corps des D3S par la voie du détachement. Ce corps est désormais considéré comme comparable en particulier à celui des directeurs d'hôpital et des administrateurs civils et territoriaux.

3/ Recrutement par le tour extérieur (liste d'aptitude)

Ce recrutement intervient après présélection et réussite à un entretien avec un jury composé notamment de professionnels (inscription sur une liste d'aptitude valide une année).

Peuvent accéder directement à la hors classe :

- dans la limite de 6 % des nominations prononcées, les fonctionnaires hospitaliers de catégorie A ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966 ;
- dans la limite de 4 % des nominations prononcées, les fonctionnaires de catégorie A de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966.

Ces fonctionnaires doivent, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ils sont inscrits sur la liste d'aptitude, justifier de dix ans de services effectifs dans la catégorie A. Les places offertes à chacune des catégories visées ci-dessus qui n'auraient pas été pourvues peuvent être attribuées à l'autre catégorie.

Peuvent accéder directement à la classe normale :

- dans la limite de 9 % des effectifs d'élèves directeurs titularisés à l'issue de leur formation à l'Ecole des hautes études en santé publique pendant l'année au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude, les fonctionnaires hospitaliers de catégorie A ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 780 ;

- dans la limite de 6 % des effectifs d'élèves directeurs titularisés à l'issue de leur formation à l'Ecole des hautes études en santé publique pendant l'année au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude, les fonctionnaires de catégorie A de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 780. Ces fonctionnaires doivent, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ils sont inscrits sur la liste d'aptitude, justifier de huit ans de services effectifs dans la catégorie A. Les places offertes à chacune des catégories visées ci-dessus qui n'auraient pas été pourvues peuvent être attribuées à l'autre catégorie.

PROCEDURE DE NOMINATION APRES INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE (PAR LE TOUR EXTERIEUR)

Une fois inscrits sur la liste d'aptitude, les agents doivent faire acte de candidature aux emplois vacants de hors classe ou de classe normale qui font l'objet de publication au Journal officiel de la République française, au cours de l'année civile au titre de laquelle la liste d'aptitude a été établie.

Les nominations dans le corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en qualité de directeurs stagiaires n'interviennent, pour les personnes inscrites sur la liste d'aptitude, que si elles sont recrutées :

- pour les postes de directeur adjoint, sur proposition du chef d'établissement.
- pour les postes de directeur, sur proposition du directeur général de l'agence régionale de santé ou du préfet de département (directeur départemental chargé de la cohésion sociale), selon le type d'établissement concerné, après que la candidature a été retenue par le comité de sélection compétent.

Dans les deux cas, la nomination est prononcée par la directrice générale du centre national de gestion.

L'inscription sur la liste d'aptitude est valide 1 an : les candidats qui n'ont pas trouvé d'emploi perdent le bénéfice de leur inscription sur la liste d'aptitude au bout d'une année.

Durant l'année de stage, les agents sont tenus de suivre des travaux de formation théorique et pratique, organisés par l'Ecole des hautes études en santé publique sur une durée de douze semaines et répartis en modules, dans les conditions définies par l'arrêté du 4 juillet 2008.

A l'issue de l'année de stage, s'ils sont jugés aptes, ils sont titularisés dans leur nouveau grade, à la date anniversaire de leur première prise de fonctions en qualité de stagiaire. Dans le cas contraire, ils réintègrent leur corps d'origine. Ils peuvent, toutefois, après avis de la commission administrative paritaire nationale compétente, être autorisés à effectuer une seconde année de stage.

Il est rappelé par ailleurs que les lauréats inscrits sur la liste d'aptitude ne peuvent être nommés dans l'établissement où ils exerçaient précédemment leurs fonctions.

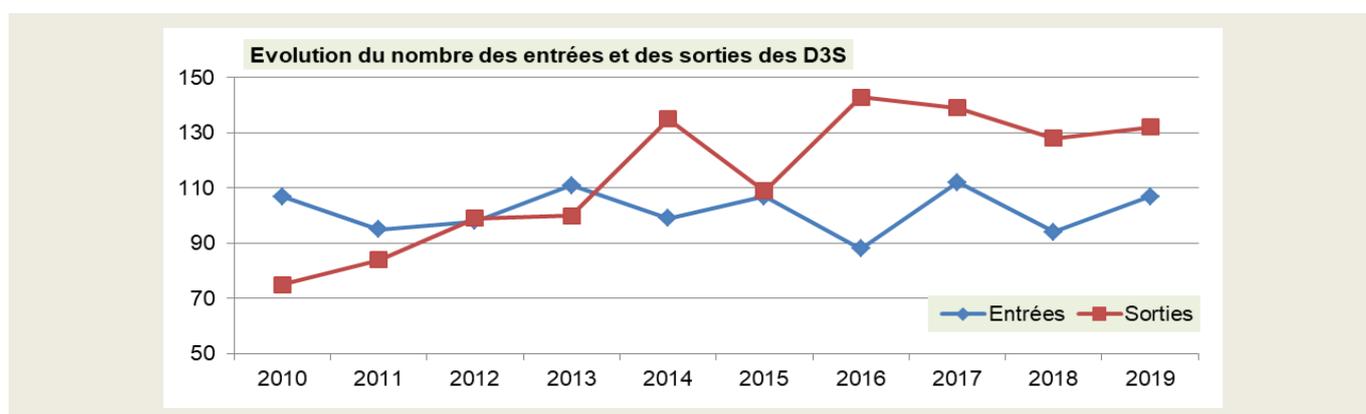
4/ Emplois pourvus par des contractuels

Conformément aux dispositions prévues par l'article 3 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée, dans sa rédaction issue de la loi HPST du 21 juillet 2009, des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, peuvent être recrutées, sur des postes de chef d'établissement, pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite maximale de 6 ans.

VII.1 Solde des entrées et sorties

107 personnes sont entrées dans le corps des D3S en 2019, contre 94 l'année précédente, alors que **132 D3S la quittaient au cours de la même année**, contre 128 en 2018, soit un solde négatif de - 25. Ce solde des entrées-sorties est maintenant négatif depuis 2014, avec le plus haut niveau constaté en 2016 (- 55) et le plus faible en 2015 (- 2).

Sur les trois dernières années, il convient de noter une légère baisse des entrées dans le corps des D3S en 2018 du fait de la légère diminution du nombre d'élèves directeurs nommés après titularisation. Comme les années précédentes, les D3S issus du concours demeurent très largement majoritaires par rapport aux deux autres modes d'entrée. Les recrutements, par voie contractuelle, qui ne constituent pas une modalité d'entrée dans le corps mais des recrutements non pérennes, ne compensent pas la baisse des entrées dans ce corps.



VII.2 Evolution des modes d'entrée dans le corps

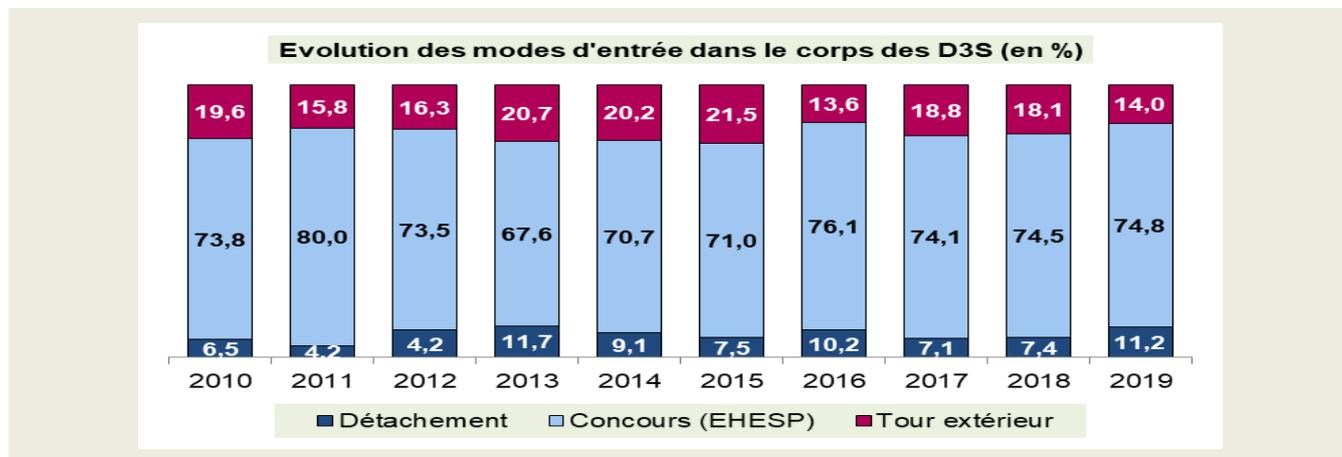
1 018 D3S sont entrés dans le corps entre 2010 et 2019, oscillant entre 88 et 112 entrées par an. **Près de 75 % des entrées se fait par la voie du concours à l'issue de la formation validée par l'EHESP**. En 2019, cette part est de 74,8 %, soit en légère hausse (+ 0,3 point) par rapport à 2018.

Tableau 28 : Evolution des entrées dans le corps des D3S selon le motif entre 2010 et 2019.

Mode d'entrée dans le corps	Entrées dans le corps											Evolution 2010-2019		
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total sur 10 ans	Effectif	%	Taux moyen d'évolution annuelle (%)
Concours (EHESP)	79	76	72	75	70	76	67	83	70	80	748	1	1,3	0,1
Détachement	7	4	10	13	9	8	9	8	7	12	87	5	71,4	5,5
Liste d'aptitude (Tour extérieur)	21	15	16	23	20	23	12	21	17	15	183	-6	-28,6	-3,3
Ensemble	107	95	98	111	99	107	88	112	94	107	1018	0	0,0	0,0
Part Concours (%)	73,8	80,0	73,5	67,6	70,7	71,0	76,1	74,1	74,5	74,8	73,5			

Le détachement, comme l'inscription sur la liste d'aptitude (tour extérieur), sont deux modes d'entrée qui restent minoritaires par rapport au concours. La comparabilité des corps d'origine et d'accueil instituée par la loi du 9 août 2009 modifiée à laquelle l'article 13 bis de la loi susvisée du 13 juillet 1983 elle-même modifiée, conditionne le détachement, limite l'accès au corps des D3S par la voie du détachement aux directeurs d'hôpital, administrateurs civils et administrateurs territoriaux notamment.

Cette disposition a fortement diminué le recrutement dans le corps des D3S par la voie du détachement depuis 2010. Toutefois, le nombre de professionnels détachés dans ce corps a augmenté par rapport à l'an passé, soit 12 détachements en 2019, contre 7 en 2018.



VII.3 Evolution des modes de sortie du corps

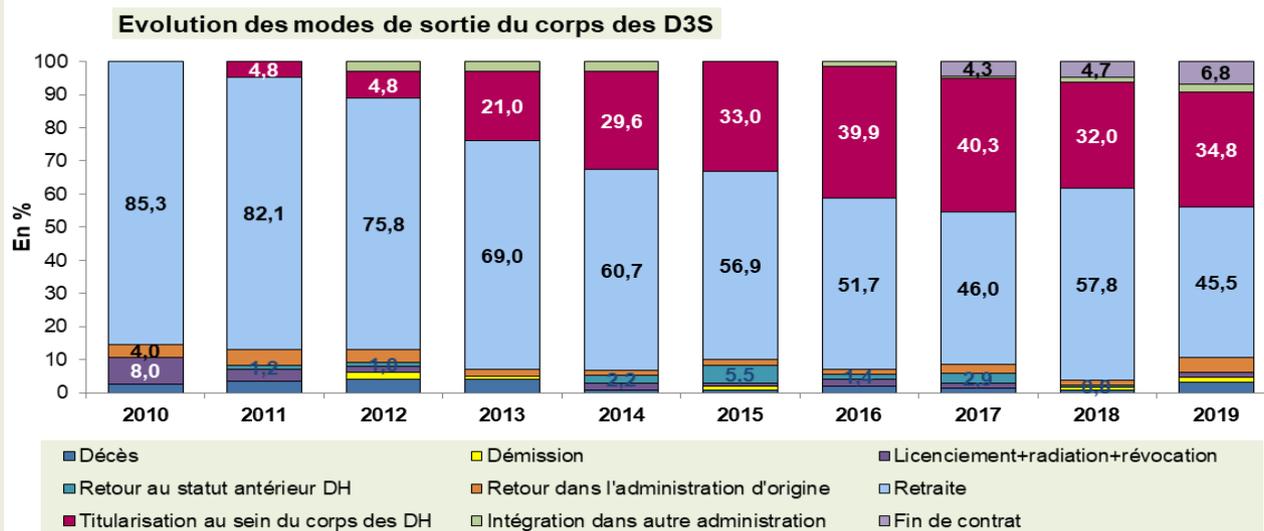
Sur les dix dernières années, **1 144 directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sont sortis définitivement du corps**, dont 693 pour cause de départs à la retraite, soit 60,6 % du total des sorties.

En 2019, 132 directeurs ont quitté le corps des D3S, contre 128 l'année précédente.

Tableau 29 : Evolution du nombre de sorties selon le motif entre 2010 et 2019.

Motifs des sorties	Sorties définitives du corps										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total sur 10 ans
Décès	2	3	4	4	1	1	3	2	1	4	25
Démission			2	1		1			1	2	7
Licenciement + radiation + révocation	6	3	2		3	1	3	2		2	22
Retour au statut antérieur DH		1	1		3	6	2	4	1		18
Retour dans l'administration d'origine	3	4	4	2	2	2	2	4	2	6	31
Retraite	64	69	75	69	82	62	74	64	74	60	693
Intégration au sein du corps des DH		4	8	21	40	36	57	56	41	46	309
Intégration dans autre administration			3	3	4		2	1	2	3	18
Fin de contrat								6	6	9	21
Tous motifs confondus	75	84	99	100	135	109	143	139	128	132	1 144
Part des retraites (en %)	85,3	82,1	75,8	69,0	60,7	56,9	51,7	46,0	57,8	45,5	60,6
Part des titularisations au sein du corps des DH (en %)	-	4,8	8,1	21,0	29,6	33,0	39,9	40,3	32,0	34,8	24,1
Age moyen de départ à la retraite	62,0 ans	62,1 ans	62,4 ans	62,9 ans	62,9 ans	63,0 ans	62,6 ans	63,2 ans	62,7 ans	62,9 ans	+ 0,9 an

Les départs à la retraite constituent toujours le principal motif de départ mais leur proportion a fortement diminué en 2019, avec 45,5 % des sorties, contre 57,8 % en 2018. Le nombre de démissions, reste, quant à lui, stable. S'agissant des retours dans l'administration d'origine, on note une sensible augmentation en 2019 mais relative au regard des faibles effectifs.



L'âge moyen de départ à la retraite s'établit, quant à lui, à 62,9 ans, soit 0,2 an de plus qu'en 2018, +0,9 an sur les dix dernières années.

La part des titularisations des D3S au sein du corps des DH, après détachement de deux ans, n'a cessé de progresser, avec une légère inflexion en 2018, passant de 4,8 % en 2011 à 40,3 % des sorties définitives en 2017 (son plus haut niveau). Elles demeurent le second motif de départ en 2019, avec 34,8 % des sorties définitives.

ANNEXE

Tableau 30 : Nombres moyens d'établissements et D3S par GHT selon la région

Régions	Nombre de GHT	Nom du GHT	Nombre d'établissements	Nombre de D3S par GHT			Nombre moyen de D3S par GHT	Nombre moyen de D3S par établissement
				Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble		
Auvergne-Rhône-Alpes	15	Allier Puy-de-Dôme	2	2	1	3	4,1	1,5
		Alpes Dauphiné	3	2	7	9		3,0
		Bresse Haut-Bugey	2	1	2	3		1,5
		Cantal	3	2	2	4		1,3
		Genevois Annecy Albanais						-
		Haute-Loire	3	2	2	4		1,3
		Léman Mont-Blanc	3	1	2	3		1,0
		Loire	8	6	3	9		1,1
		Nord Dauphiné						-
		Rhône centre	2	2	2	4		2,0
		Rhône Nord Beaujolais Dombes	2		4	4		2,0
		Val Rhône santé	2	1	2	3		1,5
		Rhône Vercors Vivarais	4	1	7	8		2,0
		Savoie Belley	1		1	1		1,0
		Sud Drôme Ardèche	3	3	3	6		2,0
Non concerné par un GHT	104	101	23	124	1,2			
Ensemble Auvergne-Rhône-Alpes	142	124	61	185	1,3			
Bourgogne-Franche-Comté	12	21-52 Côte d'Or-Haute-Marne	1		1	1	2,2	1,0
		Bourgogne méridionale	5	2	3	5		1,0
		Centre Franche-Comté	4	2	2	4		1,0
		GHT Sud Côte d'Or	3	2	1	3		1,0
		Haute-Saône	2	1	2	3		1,5
		Jura	1		2	2		2,0
		Nièvre	1		1	1		1,0
		Nord Franche-Comté	1		1	1		1,0
		Nord Yonne						-
		Psychiatrie Doubs-Jura	1		2	2		2,0
		Saône-et-Loire-Bresse Morvan	2	1	1	2		1,0
		Sud Yonne-Haut-Nivernais	1		2	2		2,0
Non concerné par un GHT	42	42	6	48	1,1			
Ensemble Bourgogne-Franche-Comté	64	50	24	74	1,2			
Bretagne	8	Armor	2		2	2	3,5	1,0
		Bretagne Occidentale	2		4	4		2,0
		Brocéliande Atlantique	2	1	2	3		1,5
		Centre Bretagne						-
		Groupe hospitalier Sud Bretagne	2		2	2		1,0
		Haute Bretagne	5	2	10	12		2,4
		Rance Emeraude	1		1	1		1,0
		Union hospitalière de Cornouaille	3		4	4		1,3
		Non concerné par un GHT	46	45	14	59		1,3
Ensemble Bretagne	63	48	39	87	1,4			
Centre-Val de Loire	6	Cher	4	1	4	5	3,5	1,3
		Eure-et-Loir	2		2	2		1,0
		Indre	4		4	4		1,0
		Loiret	2	1	2	3		1,5
		Loir-et-Cher	2		2	2		1,0
		Touraine Val de Loire	4	2	3	5		1,3
		Non concerné par un GHT	51	49	11	60		1,2
Ensemble Centre-Val de Loire	69	53	28	81	1,2			
Corse	2	Corse du Sud	1	1		1	2,0	1,0
		Haute-Corse G2HC	2	2	1	3		1,5
		Non concerné par un GHT	1	1		1		1,0
Ensemble Corse	4	4	1	5	1,3			

Régions	Nombre de GHT	Nom du GHT	Nombre d'établissements	Nombre de D3S par GHT			Nombre moyen de D3S par GHT	Nombre moyen de D3S par établissement
				Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble		
Grand Est	11	Aube et Sézannais	1		2	2	2,7	2,0
		Centre Alsace	6	5	5	10		1,7
		Champagne	4	2	2	4		1,0
		Haute Alsace	2		2	2		1,0
		Lorraine Nord						-
		Marne Haute-Marne Meuse						-
		Moselle Est	1		1	1		1,0
		Basse Alsace Sud Moselle	4	2	3	5		1,3
		Nord Ardennes						-
		Sud Lorraine	2		2	2		1,0
		Vosges	3	2	2	4		1,3
	Non concerné par un GHT	62	61	13	74	1,2		
Ensemble Grand Est	85	72	32	104	1,2			
Hauts-de-France	14	Aisne Nord	2		3	3	2,4	1,5
		Aisne Sud-Saphir	2		3	3		1,5
		Artois						-
		Artois-Ternois	1		1	1		1,0
		Douaisis	1		1	1		1,0
		Hainaut-Cambrésis	1	1		1		1,0
		Lille Métropole Flandre Intérieure	5	3	5	8		1,6
		Dunkerquois et Audomarois	1	1	1	2		2,0
		Littoral Sud						-
		Oise Nord Est (ONE)	2	1	4	5		2,5
		Oise Ouest et Vexin	3	2	3	5		1,7
		Oise Sud						-
		PSYchiatry 59-62	1		1	1		1,0
	Somme Littoral Sud	2	1	2	3	1,5		
Non concerné par un GHT	59	55	32	87	1,5			
Ensemble Hauts-de-France	80	64	56	120	1,5			
Ile-de-France	15	77 Nord					1,8	-
		77 Sud	1		2	2		2,0
		93 Est	1		1	1		1,0
		93/95						-
		94 Est						-
		94 Nord						-
		Hauts-de-Seine	4	2	8	10		2,5
		Ile-de-France Sud	1		1	1		1,0
		Nord Essonne	1		2	2		2,0
		Nord-Ouest Val d'Oise	1		1	1		1,0
		Paris psychiatrie et neurosciences	1		1	1		1,0
		Psy Sud Paris						-
		Sud Val d'Oise Nord Hauts-de-Seine	2		2	2		1,0
		Yvelines Nord	1	1		1		1,0
	Yvelines Sud	3	1	5	6	2,0		
Non concerné par un GHT	58	56	53	109	1,9			
Ensemble Ile-de-France	74	60	76	136	1,8			
Normandie	11	Caux Maritime					2,3	-
		Centre Manche	1	1		1		1,0
		Cotentin	2	1	1	2		1,0
		Estuaire de la Seine	1	1		1		1,0
		Eure-Seine Pays d'Ouche	3	3		3		1,0
		Groupe hospitalier Mont Saint Michel	3		5	5		1,7
		Les Collines de Normandie	1		1	1		1,0
		Normandie Centre	3		4	4		1,3
		Orne-Perche-Saosnois	1		1	1		1,0
		Rouen Cœur de Seine	4	1	5	6		1,5
	Val de Seine et Plateaux de l'Eure	1		1	1	1,0		
Non concerné par un GHT	47	47	16	63	1,3			
Ensemble Normandie	67	54	34	88	1,3			

Régions	Nombre de GHT	Nom du GHT	Nombre d'établissements	Nombre de D3S par GHT			Nombre moyen de D3S par GHT	Nombre moyen de D3S par établissement	
				Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble			
Nouvelle-Aquitaine	12	Alliance de Gironde	3		4	4	3,5	1,3	
		Atlantique 17	2	1	1	2		1,0	
		Béarn-Soule	2		2	2		1,0	
		Charente	3		5	5		1,7	
		Deux Sèvres						-	
		Dordogne	4	3	1	4		1,0	
		Landes	1	1	1	2		2,0	
		Limousin	9	4	6	10		1,1	
		Moyenne Garonne	2	1	1	2		1,0	
		Navarre-Côte Basque	1		4	4		4,0	
		Saintonge	2	1	5	6		3,0	
		Vienne	1		1	1		1,0	
		Non concerné par un GHT	103	100	31	131			1,3
		Ensemble Nouvelle-Aquitaine	133	111	62	173			1,3
Occitanie	14	Cévennes Gard Camargue	3	1	7	8	3,4	2,7	
		Est Hérault et Sud Aveyron	4	2	4	6		1,5	
		Gers	7	4	7	11		1,6	
		Aude-Pyrénées	1	1		1		1,0	
		Haute-Garonne et Tarn Ouest	1		3	3		3,0	
		Hauts-Pyrénées	1		1	1		1,0	
		Lot						-	
		Lozère	3	3		3		1,0	
		Ouest audois	3		3	3		1,0	
		Ouest Hérault	2	1	1	2		1,0	
		Pyrénées ariégeoises	2	1	1	2		1,0	
		Rouergue	1		1	1		1,0	
		Tarn Revelois et Saint-Ponais - Cœur d'Occitanie	2		4	4		2,0	
		Tarn-et-Garonne	2	2	1	3		1,5	
Non concerné par un GHT	65	64	15	79		1,2			
Ensemble Occitanie	97	79	48	127		1,3			
Pays de la Loire	5	Loire Atlantique	4	1	6	7	6,2	1,8	
		Maine et Loire	6	5	5	10		1,7	
		Mayenne et Haut-Anjou	4	2	3	5		1,3	
		Sarthe	4		4	4		1,0	
		Vendée	3		5	5		1,7	
		Non concerné par un GHT	58	58	15	73			1,3
Ensemble Pays de la Loire	79	66	38	104		1,3			

Régions	Nombre de GHT	Nom du GHT	Nombre d'établissements	Nombre de D3S par GHT			Nombre moyen de D3S par GHT	Nombre moyen de D3S par établissement
				Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble		
Provence-Alpes-Côte d'Azur	6	Alpes du Sud	1		1	1	2,8	1,0
		Alpes Maritimes	3	1	2	3		1,0
		Alpes-de-Haute-Provence	1	1		1		1,0
		Bouches-du-Rhône	3	1	3	4		1,3
		Var						-
		Vaucluse	5	2	6	8		1,6
	Non concerné par un GHT	44	42	20	62	1,4		
Ensemble Provence-Alpes-Côte d'Azur			57	47	32	79	1,4	
France métropolitaine	131		1 014	832	531	1363	3,0	1,3
Guadeloupe	2	Ile du Nord					4,5	-
		GHT de la Guadeloupe	5	3	6	9		1,8
		Non concerné par un GHT	3	1	3	4		1,3
	Ensemble Guadeloupe			8	4	9	13	1,6
Guyane	1	GHT de la Guyane					-	-
	Ensemble Guyane			0	0	0	0	-
Martinique	1	Centre Sud	4	4	1	5	5,0	1,3
		Non concerné par un GHT	3	2	2	4	1,3	
	Ensemble Martinique			7	6	3	9	1,3
La Réunion	1	La Réunion	1		1	1	1,0	1,0
		Non concerné par un GHT	2	2		2	1,0	
	Ensemble La Réunion			3	2	1	3	1,0
Ensemble DOM-COM	5		18	12	13	25	3,0	1,4
France entière	136		1 032	844	544	1388	3,0	1,3