

DIRECTEURS D'HOPITAL (DH)

ELEMENTS STATISTIQUES SUR LES DIRECTEURS D'HOPITAL  
STATUTAIRES<sup>(1)</sup>

- SITUATION AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2021 –

(1) *Directeurs d'hôpital = Directeurs titulaires et stagiaires*

## SOMMAIRE

Introduction.....	4
I / Evolution des directeurs d'hôpital (DH) sur les dix dernières années .....	5
II / Directeurs d'hôpital en activité en établissement .....	6
II.1 Structure par sexe et âge des DH en activité en établissement.....	6
II.2 Répartition par grade et échelons des DH exerçant en établissement.....	7
II.3 Ancienneté dans le corps des DH exerçant en établissement. ....	14
II.4 Typologie d'établissement et emploi des DH exerçant en établissement. ....	15
II.4.1 Nombre moyen de DH par établissement selon la typologie d'établissement.....	15
II.4.2 Proportion de femmes selon l'emploi et selon la typologie d'établissement.....	16
II.4.3 Répartition régionale du nombre moyen de DH par établissement .....	17
II.4.5 Répartition du nombre moyen de DH par groupements hospitaliers de territoire (GHT).....	18
III / Directeurs d'hôpital en détachement .....	20
III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années .....	20
III. 2 Structure par sexe et âge des DH en détachement.....	20
III. 3 Ancienneté dans le corps des DH en détachement.....	21
III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement .....	22
III. 5 Région d'affectation et/ou de rattachement pour les DH en détachement.....	23
III. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les DH en détachement .....	24
IV / Directeurs d'hôpital mis à disposition (MAD) .....	27
IV. 1 Evolution des mises à disposition sur les dix dernières années.....	27
IV. 2 Structure par sexe et âge des DH mis à disposition .....	27
III. 3 Ancienneté dans le corps des DH mis à disposition .....	28
III. 4 Durée moyenne dans la position de mise à disposition.....	29
IV. 5 Région d'affectation et/ou de rattachement pour les DH mis à disposition .....	29
IV. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les DH mis à disposition.....	30
V / Directeurs d'hôpital en disponibilité.....	32
V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années.....	32
V. 2 Structure par sexe et âge des DH en disponibilité .....	32
V. 3 Ancienneté dans le corps des DH en disponibilité .....	33
V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité.....	34
V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les DH.....	34
VI / Mobilités et mouvements des directeurs d'hôpital.....	35
VI.1 Changements de position statutaire .....	35
VI.2 Changements d'emploi .....	36
VI.3 Changements de typologie d'établissement.....	36

VI.4 Mobilité régionale .....	37
VII / Entrées et sorties du corps des directeurs d'hôpital .....	38
VII.1 Solde des entrées et sorties .....	40
VII.2 Evolution des modes d'entrée dans le corps .....	40
VII.3 Evolution des modes de sortie du corps .....	41

## Introduction

Régis par le décret n°2005-921 du 2 août 2005 modifié, les directeurs d'hôpital constituent un corps de catégorie A+ de la fonction publique hospitalière. Ils exercent leurs fonctions dans les établissements publics de santé, dans le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, 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, à l'exception des établissements dont le directeur doit être un directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social. Néanmoins, dans le cadre d'une direction commune, un directeur d'hôpital peut être amené à gérer des structures normalement gérées par un directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Le directeur d'hôpital nommé chef d'établissement est le représentant légal de l'établissement. Il conduit à ce titre la politique générale de l'établissement en cohérence avec la politique de santé, sociale et médico-sociale développée sur le territoire. Il est le garant de la prise en charge optimale des populations, du bon fonctionnement de l'établissement et de sa performance globale.

Les missions générales du directeur s'inscrivent dans les valeurs du service public et dans une politique de santé publique, et concernent autant les chefs d'établissements que les adjoints dans l'exercice de leurs responsabilités et de leurs fonctions, au sein de l'équipe de direction.

Le directeur, chef ou adjoint, est responsable du fonctionnement de l'établissement et de la continuité de service.

Le Directeur, chef d'établissement, va ainsi assurer la direction de l'établissement et le positionner comme acteur d'une démarche de santé publique.

Le directeur adjoint va participer étroitement, toujours dans la proximité, à la vie de l'établissement et à la prise en charge et en soins des bénéficiaires. Il est à la tête de directions fonctionnelles relatives aux finances, aux ressources humaines, aux services économiques et logistiques, aux travaux et équipements, à la communication et à la qualité du service.

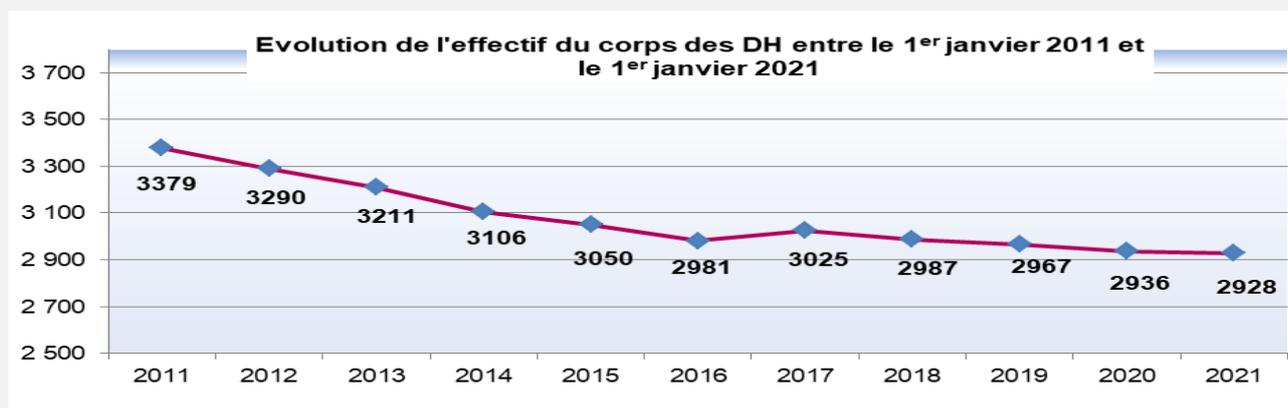
Le département de gestion des personnels de direction du Centre National de Gestion (CNG) assure l'ensemble des décisions individuelles relatives à la nomination et à la gestion de carrière des directeurs.

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) utilisée au CNG. 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), il 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 utilisée par le CNG.

## I / Evolution des directeurs d'hôpital (DH) sur les dix dernières années

Sur les dix dernières années, le nombre de directeurs d'hôpital est passé de 3 379 directeurs en 2011 à 2 928 DH en 2021, soit une diminution enregistrée de 13,3 %, correspondant à une diminution moyenne annuelle de 1,4 %. Pour rappel, en 2001, les directeurs d'hôpital étaient au nombre de 3 592, ce qui correspond à une diminution des effectifs de près de 20 % en vingt ans (-18,5 %).



**2 415 DH exercent en établissement, soit 82,5 % du corps.**

Au cours de la période observée, l'effectif des directeurs d'hôpital a notablement diminué, quel que soit le type de position. **338 DH** sont en **position de détachement en 2021**, avec une proportion qui demeure stable depuis quelques années (11,5 % en 2019, 11,7 % en 2020 et 11,5 % en 2021).

**68 DH** sont mis à disposition, soit une diminution du quart en dix ans et **91 directeurs** sont en disponibilité. S'agissant des directeurs placés en recherche d'affectation, leur nombre reste stable sur les deux dernières années (16).

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

Pour rappel :

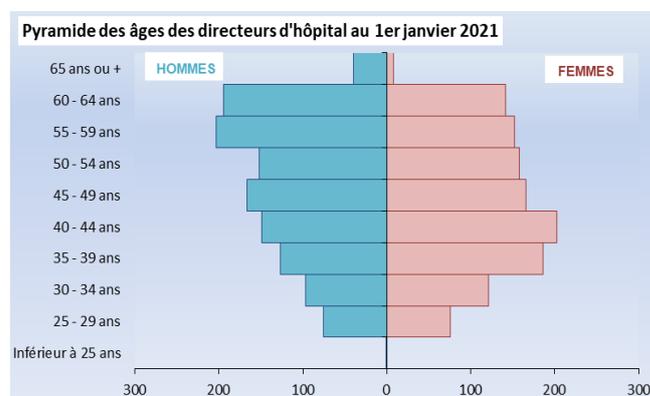
Position	01/01/2011		01/01/2021		Evolution 2011-2021		Taux d'évolution moyen annuel	Position	01/01/2020	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%			Effectif	%
<b>En activité en établissement dont :</b>	<b>2 800</b>	<b>82,9</b>	<b>2 415</b>	<b>82,5</b>	<b>-385</b>	<b>-13,8</b>	<b>-1,5</b>	<b>En activité en établissement dont :</b>	<b>2 429</b>	<b>82,7</b>
- Activité en détachement DG de CHU / CHR	29	0,9	29	1,0	0	0,0	<b>0,0</b>	- Détachement DG de CHU / CHR	29	1,0
- Congé de longue maladie	5	0,1	13	0,4	8	160,0	<b>10,0</b>	- Congé de longue maladie	13	0,4
- Congé de longue durée	11	0,3	5	0,2	-6	-54,5	<b>-7,6</b>	- Congé de longue durée	7	0,2
- CITIS		0,0	6	0,2	6	-	-	- Congé parental	3	0,1
- Congé parental	4	0,1	4	0,1	0	0,0	<b>0,0</b>	Détachement	345	11,7
<b>Détachement</b>	<b>366</b>	<b>10,8</b>	<b>338</b>	<b>11,5</b>	<b>-28</b>	<b>-7,7</b>	<b>-0,8</b>	Mis à disposition	62	2,1
<b>Mis à disposition</b>	<b>90</b>	<b>2,7</b>	<b>68</b>	<b>2,3</b>	<b>-22</b>	<b>-24,4</b>	<b>-2,8</b>	Disponibilité/ hors cadre	84	2,9
<b>Disponibilité et hors cadre</b>	<b>101</b>	<b>3,0</b>	<b>91</b>	<b>3,1</b>	<b>-10</b>	<b>-9,9</b>	<b>-1,0</b>	Recherche d'affectation	16	0,5
<b>Recherche d'affectation</b>	<b>22</b>	<b>0,7</b>	<b>16</b>	<b>0,5</b>	<b>-6</b>	<b>-27,3</b>	<b>-3,1</b>	<b>Ensemble</b>	<b>2 936</b>	<b>100</b>
<b>Ensemble</b>	<b>3 379</b>	<b>100</b>	<b>2 928</b>	<b>100</b>	<b>-451</b>	<b>-13,3</b>	<b>-1,4</b>			

## II / Directeurs d'hôpital en activité en établissement

### II.1 Structure par sexe et âge des DH en activité en établissement.

#### Situation au 1er janvier 2021 :

Pour la première fois, les femmes sont légèrement plus nombreuses chez les directeurs d'hôpital exerçant en établissement : 50,1 %, contre 49,9 % d'hommes. Egalement plus nombreuses dans les classes d'âges plus jeunes, le sex-ratio s'inverse à partir de 55 ans. En effet, 59,3 % des directeurs âgés de 55 ans et plus sont des hommes.

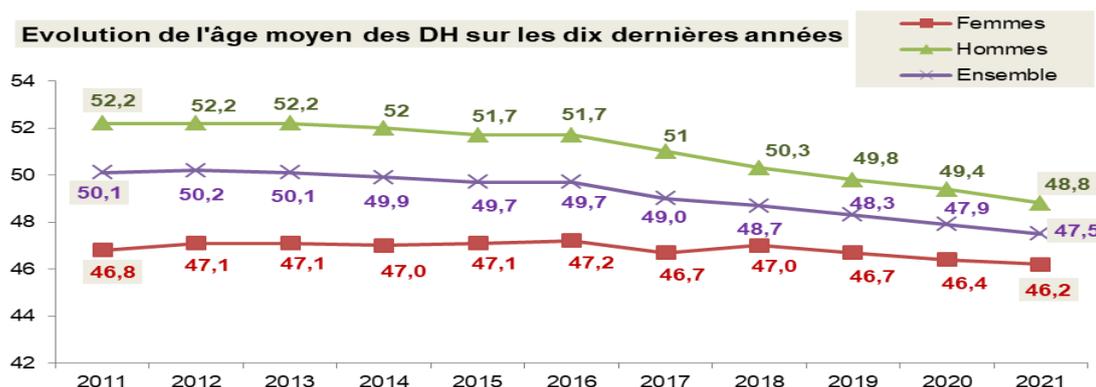


**Tableau 2 :** Répartition par sexe et âge des DH exerçant en établissement au 1<sup>er</sup> janvier 2021

Tranches d'âge	Femmes		Hommes		Ensemble		Sex-ratio (H/F)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
Inférieure à 25 ans			1	0,1	1		-
25 - 29 ans	76	6,3	75	6,2	151	6,3	0,99
30 - 34 ans	121	10,0	97	8,0	218	9,0	0,80
35 - 39 ans	186	15,4	127	10,5	313	13,0	0,68
40 - 44 ans	202	16,7	149	12,4	351	14,5	0,74
45 - 49 ans	166	13,7	166	13,8	332	13,7	1,00
50 - 54 ans	158	13,1	152	12,6	310	12,8	0,96
55 - 59 ans	152	12,6	203	16,8	355	14,7	1,34
60 - 64 ans	141	11,7	195	16,2	336	13,9	1,38
65 ans ou +	8	0,7	40	3,3	48	2,0	5,00
<b>Ensemble</b>	<b>1 210</b>	<b>100</b>	<b>1 205</b>	<b>100</b>	<b>2 415</b>	<b>100</b>	<b>1,00</b>
<b>Part (en %)</b>	<b>50,1</b>		<b>49,9</b>		<b>100,0</b>		
<b>Age moyen</b>	<b>46,2 ans</b>		<b>48,8 ans</b>		<b>47,5 ans</b>		
<b>Age médian</b>	<b>45,8 ans</b>		<b>49,7 ans</b>		<b>47,8 ans</b>		
<b>Age 25 % (Q1)</b>	<b>38,2 ans</b>		<b>40,0 ans</b>		<b>39,0 ans</b>		
<b>Age 75 % (Q3)</b>	<b>54,8 ans</b>		<b>58,5 ans</b>		<b>57,0 ans</b>		

#### Evolution au cours des 10 ans :

Si la féminisation du corps se poursuit, un rajeunissement est également observé entre 2011 et 2021, l'âge moyen est passé pour l'ensemble des DH, de 50,1 ans à 47,5 ans. Les femmes demeurent plus jeunes (46,2 ans, contre 48,8 ans), mais l'écart se réduit depuis quelques années. De 3,3 ans en 2018, il est passé à 3,1 ans en 2019 puis à 3 ans en 2020 et enfin à 2,6 ans en 2021.



## II.2 Répartition par grade et échelons des DH exerçant en établissement.

Conformément au décret n° 2005-921 du 2 août 2005 portant statut particulier des grades et emplois des personnels de direction, le corps des DH est constitué de **trois grades** :

- la **classe normale**, qui comprend neuf échelons ;
- la **hors classe**, qui comprend sept échelons (Indice Brut 813 à Hors échelle B bis)
- et la **classe exceptionnelle**, qui comprend cinq échelons (Indice Brut 1027 à Hors échelle C) et un échelon spécial (Hors échelle D) contingenté après inscription sur un tableau d'avancement.

Conditions d'accès à la classe exceptionnelle : DH hors classe ayant atteint au moins le 5<sup>ème</sup> échelon de leur grade et ayant occupé précédemment durant 6 ans, en position d'activité, de détachement ou de mise à disposition, un ou plusieurs emplois supérieurs ou de direction à forte responsabilité (vivier I), ou ayant eu un exercice précédent pendant 8 ans, sur des fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité (vivier II), ou ayant atteint le dernier échelon de leur grade (8<sup>ème</sup> échelon) lorsqu'ils ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

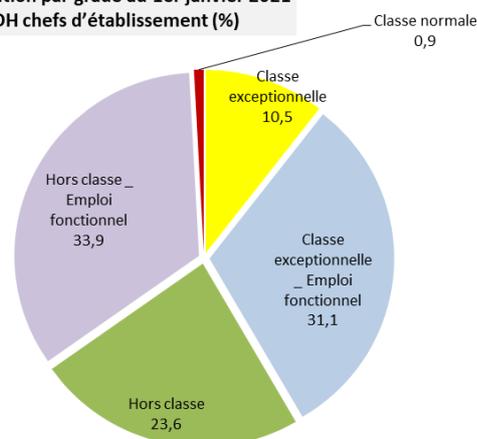
Conditions d'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle : DH de classe exceptionnelle ayant au moins 4 ans d'ancienneté au 5<sup>ème</sup> échelon ou ayant occupé pendant au moins 2 ans au cours des 5 années précédant l'établissement du tableau d'avancement un emploi mentionné au 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code la Santé publique (CHU et CHR).

### Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

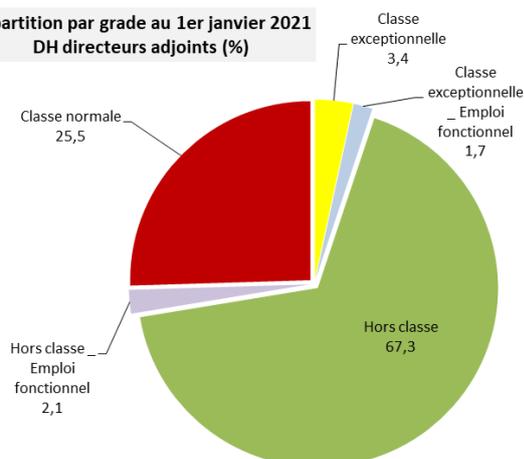
**Près de 70 % des DH sont en Hors classe. Chez les chefs d'établissement**, qui représentent 14,5 % des DH en établissement, cette proportion s'établit à **57,5 %**. **Chez les directeurs adjoints** (soit 85,5 % des DH en établissement), la part des hors classe atteint **69,4 %**.

65,0 % des chefs d'établissement sont sur un emploi fonctionnel en hors classe ou en classe exceptionnelle.

Répartition par grade au 1er janvier 2021  
DH chefs d'établissement (%)



Répartition par grade au 1er janvier 2021  
DH directeurs adjoints (%)



92,8 % des directeurs adjoints se situent sur deux grades, en hors classe hors emplois fonctionnels, pour 67,3 % et en classe normale pour 25,5 % d'entre eux.

Les directeurs chefs d'établissement et directeurs adjoints hommes sont en classe exceptionnelle à hauteur de 15,1 % (13,8 % en 2020), les directrices pour 5,7 % d'entre elles (4,6 % en 2020).

Parmi les 92 femmes cheffes d'établissement (7,6 % des directrices d'hôpital), 65,2 % sont en hors classe et 34,8 % en classe exceptionnelle. Parmi les 259 chefs d'établissements hommes (soit 21,5 % des directeurs), 54,8 % d'entre eux sont en hors classe, 44,0 % en classe exceptionnelle.

**Tableau 3 : Répartition des DH exerçant en établissement, selon le grade et le sexe au 01/01/2021**

Grades		Classe normale	% sur ensemble CN	Hors classe	% sur ensemble HC	Classe exceptionnelle	% sur ensemble CE	Total	% sur ensemble	% par sexe
Chef d'établissement	Femmes			60	3,7	32	12,7	92	3,8	7,6
	% par grade			65,2		34,8		100,0		
	Hommes	3	0,6	142	8,7	114	45,4	259	10,7	21,5
	% par grade	1,2		54,8		44,0		100,0		
	<b>Total Chefs</b>	<b>3</b>	<b>0,6</b>	<b>202</b>	<b>12,4</b>	<b>146</b>	<b>58,2</b>	<b>351</b>	<b>14,5</b>	
% par grade	0,9		57,5		41,6		100,0			
Directeur adjoint	Femmes	279	52,7	802	49,1	37	14,7	1118	46,3	92,4
	% par grade	25,0		71,7		3,3		100,0		
	Hommes	247	46,7	631	38,6	68	27,1	946	39,2	78,5
	% par grade	26,1		66,7		7,2		100,0		
	<b>Total adjoints</b>	<b>526</b>	<b>99,4</b>	<b>1 433</b>	<b>87,6</b>	<b>105</b>	<b>41,8</b>	<b>2 064</b>	<b>85,5</b>	
% par grade	25,5		69,4		5,1		100,0			
Ensemble	Femmes	279	52,7	862	52,7	69	27,5	1210	50,1	100
	% par grade	23,1		71,2		5,7		100,0		
	Hommes	250	47,3	773	47,3	182	72,5	1205	49,9	100
	% par grade	20,7		64,1		15,1		100,0		
	<b>Total</b>	<b>529</b>	<b>100</b>	<b>1635</b>	<b>100</b>	<b>251</b>	<b>100</b>	<b>2 415</b>	<b>100,0</b>	
% par grade	21,9		67,7		10,4		100,0			

Ces différences observées entre sexe pourraient en partie s'expliquer par le fait que les femmes sont plus jeunes (46,2 ans en moyenne pour les directrices, contre 48,8 ans pour les directeurs). Cependant, cette hypothèse est atténuée au regard de l'ancienneté dans le corps car les écarts ne sont pas si significatifs : 0,8 an en classe exceptionnelle, 0,1 an en classe normale et 1,2 an en hors classe entre les hommes et les femmes.

**Tableaux 4 et 5 : Ancienneté dans le corps au 1<sup>er</sup> janvier 2021 des DH exerçant en établissement, selon le sexe et le grade**

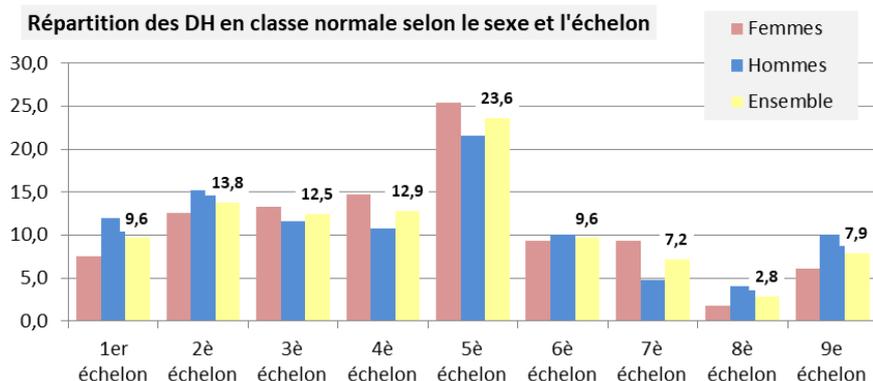
ancienneté moyenne dans le corps	Classe exceptionnelle			Classe normale			Hors classe			Ensemble
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
	28,6 ans	29,4 ans	29,2 ans	3,8 ans	3,9 ans	3,8 ans	15,9 ans	17,1 ans	16,4 ans	15,0 ans

Chefs d'établissement	Classe exceptionnelle	Femmes	27,5 ans
		Hommes	29,0 ans
		<b>Total</b>	<b>28,7 ans</b>
	Classe normale	Hommes	10,4 ans
		Femmes	18,3 ans
		Hommes	19,1 ans
	Hors classe	Femmes	18,9 ans
		Hommes	19,1 ans
		<b>Total</b>	<b>18,9 ans</b>
<b>Total chefs d'établissement</b>		<b>22,9 ans</b>	
Directeurs adjoints	Classe exceptionnelle	Femmes	29,6 ans
		Hommes	30,2 ans
		<b>Total</b>	<b>29,9 ans</b>
	Classe normale	Femmes	3,8 ans
		Hommes	3,8 ans
		<b>Total</b>	<b>3,8 ans</b>
	Hors classe	Femmes	15,7 ans
		Hommes	16,7 ans
		<b>Total</b>	<b>16,1 ans</b>
<b>Total directeurs adjoints</b>		<b>13,7 ans</b>	

De même, en fonction de l'emploi occupé, les écarts d'ancienneté ne sont pas flagrants.

✓ Classe normale (529 DH) :

Près d'un quart des DH en classe normale se situe au 5ème échelon.



La proportion de DH au dernier échelon représente 6,1 % des directrices et 10,0 % des directeurs. Tous sexes confondus, cette part reste comparable à celle observée l'année dernière, à savoir 7,9 % (8,0 % en 2020).

✓ Hors classe (hors emplois fonctionnels) (1 472 DH) :

Quel que soit le sexe, plus de la moitié des **chefs d'établissement** en hors classe hors emplois fonctionnels sont positionnés sur les 7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons (53,8 % chez les directrices et 54,4 % chez les directeurs) avec 21,1 % des chefs d'établissement hommes sur l'échelon spécial (hors échelle B bis) et 15,4 % pour les cheffes d'établissement.

**S'agissant des directeurs adjoints**, près de la moitié d'entre eux sont positionnés entre le 3<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> échelon (46,7 %), avec une proportion plus importante chez les directrices (51,5 %, contre 40,5 % chez les hommes). Près de 20 % des hommes directeurs adjoints sont à l'échelon spécial, contre 12,8 % des directrices adjointes.

**Tableau 6 :** Répartition par échelon, sexe et emploi des DH en hors classe exerçant en établissement (hors emplois fonctionnels)

Emplois	Echelons	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
<b>Chefs d'établissement</b>	1 <sup>er</sup> échelon			1	1,8	1	1,2
	2 <sup>ème</sup> échelon	1	3,8	3	5,3	4	4,8
	3 <sup>ème</sup> échelon	4	15,4	4	7,0	8	9,6
	4 <sup>ème</sup> échelon	1	3,8	4	7,0	5	6,0
	5 <sup>ème</sup> échelon	4	15,4	11	19,3	15	18,1
	6 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle A - 1 <sup>er</sup> chevron)	2	7,7	1	1,8	3	3,6
	6 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle A - 2 <sup>è</sup> chevron)			2	3,5	2	2,4
	7 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle B - 2 <sup>è</sup> chevron)	2	7,7	8	14,0	10	12,0
	7 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle B - 3 <sup>è</sup> chevron)	8	30,8	11	19,3	19	22,9
	8 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle B bis - 2 <sup>è</sup> chevron)	1	3,8	3	5,3	4	4,8
	8 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle B bis - 3 <sup>è</sup> chevron)	3	11,5	9	15,8	12	14,5
	<b>Total HC chefs d'établissement</b>		<b>26</b>	<b>100,0</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>	<b>83</b>
<b>Directeurs adjoints</b>	1 <sup>er</sup> échelon	41	5,2	42	6,9	83	6,0
	2 <sup>ème</sup> échelon	51	6,5	48	7,9	99	7,1
	3 <sup>ème</sup> échelon	92	11,8	54	8,9	146	10,5
	4 <sup>ème</sup> échelon	168	21,5	111	18,3	279	20,1
	5 <sup>ème</sup> échelon	143	18,3	81	13,3	224	16,1
	6 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle A - 1 <sup>er</sup> chevron)	51	6,5	34	5,6	85	6,1
	6 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle A - 2 <sup>è</sup> chevron)	12	1,5	10	1,6	22	1,6
	6 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle A - 3 <sup>è</sup> chevron)	21	2,7	22	3,6	43	3,1
	7 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle B - 2 <sup>è</sup> chevron)	33	4,2	17	2,8	50	3,6
	7 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle B - 3 <sup>è</sup> chevron)	70	9,0	69	11,4	139	10,0
	8 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle B bis - 2 <sup>è</sup> chevron)	15	1,9	17	2,8	32	2,3
	8 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle B bis - 3 <sup>è</sup> chevron)	85	10,9	102	16,8	187	13,5
<b>Total HC directeurs adjoints</b>		<b>782</b>	<b>100,0</b>	<b>607</b>	<b>100,0</b>	<b>1 389</b>	<b>100,0</b>
<b>Ensemble Hors classe (hors Emplois fonctionnels)</b>		<b>808</b>		<b>664</b>		<b>1 472</b>	

✓ Classe exceptionnelle (hors emplois fonctionnels) (107 DH) :

107 directeurs d'hôpital se positionnent en classe exceptionnelle (hors emplois fonctionnels), 70 directeurs adjoints et 37 chefs d'établissement. Concernant ces derniers, 43,2 % se situent au 5<sup>ème</sup> échelon hors échelle C - 3<sup>ème</sup> chevron, ils représentaient 36,4 % en 2020.

Près de 30 % des directeurs chefs d'établissement relèvent de l'échelon spécial, ils représentaient en 2020, 36,3 % et 40,9 % en 2019.

Les directeurs adjoints se situent, quant à eux, pour 65,7 % au 5<sup>ème</sup> échelon de la grille Hors échelle C - 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> chevrons. S'agissant de l'échelon spécial, 8,6 % des directeurs adjoints de classe exceptionnelle sont concernés, ils représentaient 5,9 % en 2020 et 8,0 % en 2019.

**Tableau 7 :** Répartition par échelon, sexe et emploi des DH en classe exceptionnelle exerçant en établissement (hors emplois fonctionnels)

Emplois	Echelons	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
<b>Chefs d'établissement</b>	4 <sup>ème</sup> échelon (HEB bis-3) / 5 <sup>ème</sup> échelon (HEC-1)			2	8,3	2	5,4
	4 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle B bis - 2 <sup>ème</sup> chevron)	1	7,7	1	4,2	2	5,4
	5 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle C - 2 <sup>ème</sup> chevron)	1	7,7	5	20,8	6	16,2
	5 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle C - 3 <sup>ème</sup> chevron)	5	38,5	11	45,8	16	43,2
	Echelon spécial (Hors échelle D - 2 <sup>ème</sup> chevron)	2	15,4			2	5,4
	Echelon spécial (Hors échelle D - 3 <sup>ème</sup> chevron)	4	30,8	5	20,8	9	24,3
	<b>Total CE chefs d'établissement</b>		<b>13</b>	<b>100,0</b>	<b>24</b>	<b>100,0</b>	<b>37</b>
<b>Directeurs adjoints</b>	1 <sup>er</sup> échelon	1	3,8			1	1,4
	2 <sup>ème</sup> échelon (HEA-3) / 3 <sup>ème</sup> échelon (HEB-1)	1	3,8			1	1,4
	2 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle A - 1 <sup>er</sup> chevron)	1	3,8	1	2,3	2	2,9
	3 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle B - 2 <sup>ème</sup> chevron)	2	7,7			2	2,9
	3 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle B - 3 <sup>ème</sup> chevron)	1	3,8	2	4,5	3	4,3
	4 <sup>ème</sup> échelon (HEB bis-3) / 5 <sup>ème</sup> échelon (HEC-1)	4	15,4	2	4,5	6	8,6
	4 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle B bis - 2 <sup>ème</sup> chevron)	1	3,8	2	4,5	3	4,3
	5 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle C - 2 <sup>ème</sup> chevron)	7	26,9	11	25,0	18	25,7
	5 <sup>ème</sup> échelon (Hors échelle C - 3 <sup>ème</sup> chevron)	7	26,9	21	47,7	28	40,0
	Echelon spécial (Hors échelle D - 3 <sup>ème</sup> chevron)	1	3,8	5	11,4	6	8,6
<b>Total CE directeurs adjoints</b>		<b>26</b>	<b>100,0</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>
<b>Ensemble Classe exceptionnelle (hors Emplois fonctionnels)</b>		<b>39</b>		<b>68</b>		<b>107</b>	

✓ Directeurs sur emplois fonctionnels Hors classe et classe exceptionnelle (307 DH):

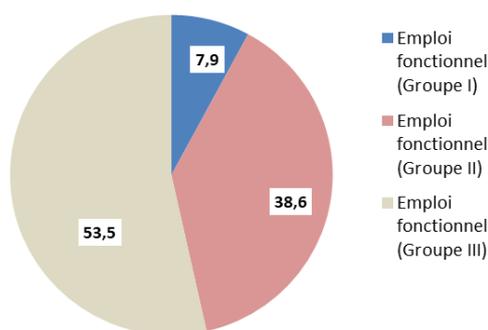
Sur les 355 emplois fonctionnels autorisés, 307 emplois sont occupés par des directeurs d'hôpital en position d'activité dans les établissements au 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit 86,5 %.

- 30 emplois fonctionnels en groupe I, dont 21 en classe exceptionnelle, soit 70,0 % ;
- 109 emplois fonctionnels en groupe II, dont 67 en classe exceptionnelle, soit 61,5 % ;
- Et 168 emplois fonctionnels en groupe III, dont 56 en classe exceptionnelle, soit 33,3 %.

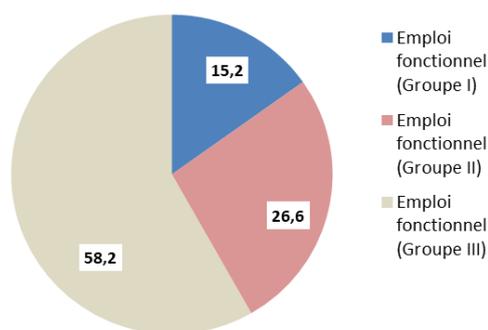
Soit 144 emplois fonctionnels en classe exceptionnelle et 163 en hors classe.

53,5 % des chefs d'établissement sur emploi fonctionnel sont en groupe III, pour 58,2 % des directeurs adjoints sur emploi fonctionnel.

Répartition des emplois fonctionnels des DH chefs d'établissement

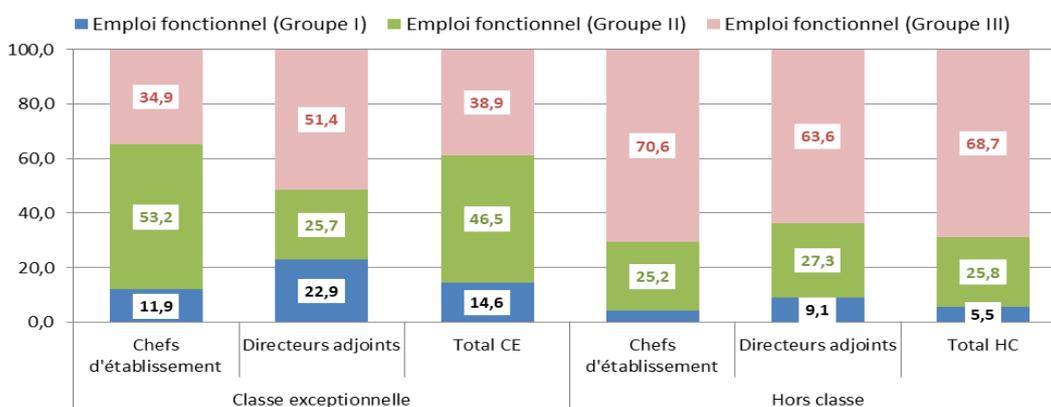


Répartition des emplois fonctionnels des DH directeurs adjoints



Parmi les 163 emplois fonctionnels en hors classe, 112 sont en groupe III, soit 68,7 %, 75 % d'entre eux concernent des chefs d'établissement.

Parmi les 144 emplois fonctionnels en classe exceptionnelle, 46,5 % sont en groupe II (67 directeurs), pour la plupart chefs d'établissement (86,6 %).



Parmi les 30 emplois fonctionnels pourvus du groupe I, 22 le sont par des hommes (soit 70,0 %). 30 % des directeurs sur emploi fonctionnel du groupe I sont positionnés au 3ème chevron de la hors échelle D.

**Tableau 8 :** Répartition par échelon et sexe des DH sur emploi fonctionnel appartenant au groupe I.

	Groupe I								Ensemble			
	Classe exceptionnelle				Hors classe				Femmes	Hommes	Total	%
	Femmes	Hommes	Total CE	%	Femmes	Hommes	Total HC	%				
3 <sup>ème</sup> éch. (HEA - 2 <sup>ème</sup> chevron)						1	1	11,1	0	1	1	3,3
4 <sup>ème</sup> éch. (HEB - 1 <sup>er</sup> chevron)						1	1	11,1	0	1	1	3,3
4 <sup>ème</sup> éch. (HEB - 2 <sup>ème</sup> chevron)						1	1	11,1	0	1	1	3,3
5 <sup>ème</sup> éch. (HEB bis - 1 <sup>er</sup> chevron)						3	3	33,3	0	3	3	10,0
5 <sup>ème</sup> éch. (HEB bis - 2 <sup>ème</sup> chevron)						1	1	11,1	0	1	1	3,3
6 <sup>ème</sup> éch. (HEC-3) / 7 <sup>ème</sup> échelon (HED-1)		5	5	23,8					0	5	5	16,7
6 <sup>ème</sup> éch. (HEC - 1 <sup>er</sup> chevron)		1	1	4,8	1	1	2	22,2	1	2	3	10,0
6 <sup>ème</sup> éch. (HEC - 2 <sup>ème</sup> chevron)	2	2	4	19,0					2	2	4	13,3
7 <sup>ème</sup> éch. (HED - 2 <sup>ème</sup> chevron)	1	1	2	9,5					1	1	2	6,7
7 <sup>ème</sup> éch. (HED - 3 <sup>ème</sup> chevron)	2	7	9	42,9					2	7	9	30,0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>

Parmi les 109 emplois fonctionnels pourvus dans le groupe II, 32 sont occupés par des femmes (soit 29,4 %). Plus de la moitié (51,4 %) des directeurs sur emploi fonctionnel du groupe II sont positionnés au 3<sup>ème</sup> chevron de la hors échelle C, ils représentaient 45,3 % en 2020.

**Tableau 9 :** Répartition par échelon et sexe des DH sur emploi fonctionnel appartenant au groupe II.

	Groupe II								Ensemble			
	Classe exceptionnelle				Hors classe				Femmes	Hommes	Total	%
	Femmes	Hommes	Total CE	%	Femmes	Hommes	Total HC	%				
4 <sup>ème</sup> éch. (HEA - 1 <sup>er</sup> chevron)						3	3	7,1		3	3	2,8
4 <sup>ème</sup> éch. (HEA - 2 <sup>ème</sup> chevron)					4	2	6	14,3	4	2	6	5,5
5 <sup>ème</sup> éch. (HEB - 1 <sup>er</sup> chevron)						1	1	2,4		1	1	0,9
5 <sup>ème</sup> éch. (HEB - 2 <sup>ème</sup> chevron)	1	1	2	3,0	6	5	11	26,2	7	6	13	11,9
6 <sup>ème</sup> éch. (HEB bis-3) / 7 <sup>ème</sup> échelon (HEC-1)	1	3	4	6,0		3	3	7,1	1	6	7	6,4
6 <sup>ème</sup> éch. (HEB bis - 1 <sup>er</sup> chevron)		1	1	1,5	2	2	4	9,5	2	3	5	4,6
6 <sup>ème</sup> éch. (HEB bis - 2 <sup>ème</sup> chevron)	1	3	4	6,0	2	1	3	7,1	3	4	7	6,4
7 <sup>ème</sup> éch. (HEC - 2 <sup>ème</sup> chevron)	2	5	7	10,4	1	3	4	9,5	3	8	11	10,1
7 <sup>ème</sup> éch. (HEC - 3 <sup>ème</sup> chevron)	8	41	49	73,1	4	3	7	16,7	12	44	56	51,4
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>54</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>77</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

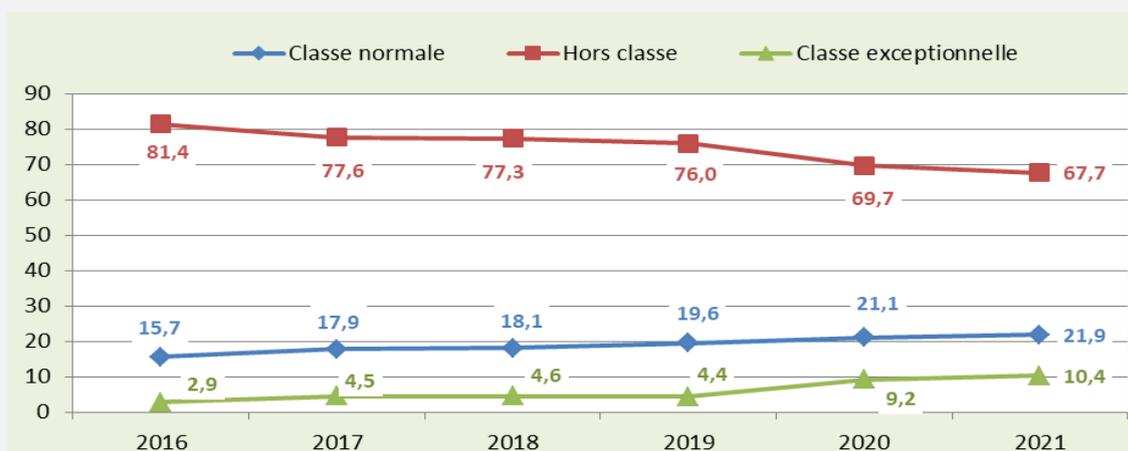
Parmi les 168 emplois fonctionnels pourvus du groupe III, 27,4 % d'entre eux le sont par des femmes, proportion en légère augmentation (23,5 % en 2019, 25,8 % en 2020).

Près de la moitié des directeurs (47,0 %) se situent au 3<sup>ème</sup> chevron de la hors échelle B bis, en augmentation également, ils représentaient 41,9 % en 2019 et 45,5 % en 2020.

**Tableau 10 :** Répartition par échelon et sexe des DH sur emploi fonctionnel appartenant au groupe III.

	Groupe III								Ensemble			
	Classe exceptionnelle				Hors classe				Femmes	Hommes	Total	%
	Femmes	Hommes	Total CE	%	Femmes	Hommes	Total HC	%				
3 <sup>ème</sup> échelon					1	4	5	4,5	1	4	5	3,0
4 <sup>ème</sup> échelon					3	7	10	8,9	3	7	10	6,0
5 <sup>ème</sup> échelon (HEA - 1 <sup>er</sup> chevron)					4	8	12	10,7	4	8	12	7,1
5 <sup>ème</sup> échelon (HEA - 2 <sup>ème</sup> chevron)					4	11	15	13,4	4	11	15	8,9
6 <sup>ème</sup> éch. (HEB-3) / 7 <sup>ème</sup> éch. (HEB bis 1)	1	3	4	7,1	3	7	10	8,9	4	10	14	8,3
6 <sup>ème</sup> éch. (HEB - 1 <sup>er</sup> chevron)		1	1	1,8	4	4	8	7,1	4	5	9	5,4
6 <sup>ème</sup> éch. (HEB - 2 <sup>ème</sup> chevron)	1	1	2	3,6	2	4	6	5,4	3	5	8	4,8
7 <sup>ème</sup> éch. (HEB bis - 2 <sup>ème</sup> chevron)	1	2	3	5,4	5	8	13	11,6	6	10	16	9,5
7 <sup>ème</sup> éch. (HEB bis - 3 <sup>ème</sup> chevron)	9	37	46	82,1	8	25	33	29,5	17	62	79	47,0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>78</b>	<b>112</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>122</b>	<b>168</b>	<b>100</b>

## Evolution dans les grades au cours des cinq dernières années :



La proportion de DH **hors classe** n'a cessé de diminuer sur l'ensemble de la période (-16,8 %), au profit des deux autres classes (+39,5 % en classe normale et +258,6 % en classe exceptionnelle). Si les directeurs d'hôpital exerçant en établissement décroissent de 3,9 % entre 2016 et 2021, la classe exceptionnelle a, quant à elle, plus que triplé son effectif, passant de 74 DH en 2016 à 251 directeurs en 2021.

S'agissant des directrices d'hôpital, leur part au sein de la hors classe a augmenté de 8 points en cinq ans. En classe exceptionnelle, leur effectif a été multiplié par 6,3 (passant de 11 à 69). En 2016, les directrices d'hôpital en classe exceptionnelle représentaient 1% des effectifs féminins, en 2021, cette proportion atteint 5,7 %.

**Tableau 11 :** Répartition par grade et sexe des DH entre 2016 et 2021.

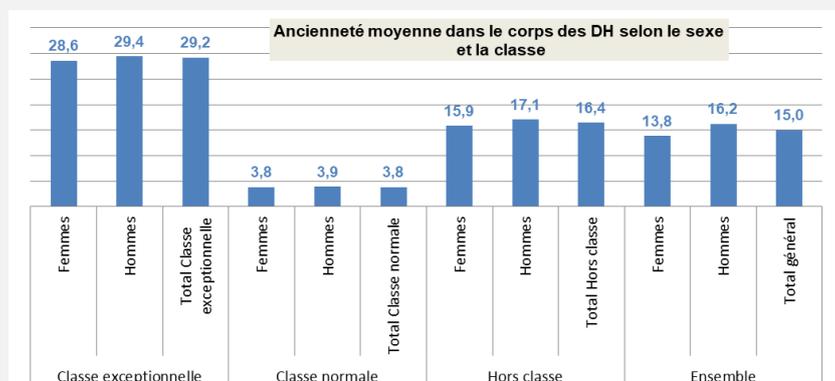
		Classe Normale		Hors Classe			Classe exceptionnelle			Total	%
		Effectif	%	Effectif	%	Dont EF(*)	Effectif	%	Dont EF(*)		
2016	Femmes	220	55,8	914	44,7	60	11	14,9	5	1 145	45,6
	Hommes	174	44,2	1 131	55,3	203	63	85,1	37	1 368	54,4
	<b>Ensemble</b>	<b>394</b>	<b>100</b>	<b>2 045</b>	<b>100</b>	<b>263</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>2 513</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>15,7</b>		<b>81,4</b>			<b>2,9</b>			<b>100</b>	
2017	Femmes	251	55,3	913	46,3	61	23	20	11	1 187	46,7
	Hommes	203	44,7	1 058	53,7	187	92	80	60	1 353	53,3
	<b>Ensemble</b>	<b>454</b>	<b>100</b>	<b>1 971</b>	<b>100</b>	<b>248</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>71</b>	<b>2 540</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>17,9</b>		<b>77,6</b>			<b>4,5</b>			<b>100</b>	
2018	Femmes	245	54,1	939	48,6	71	28	24,1	13	1 212	48,4
	Hommes	208	45,9	994	51,4	180	88	75,9	56	1 290	51,6
	<b>Ensemble</b>	<b>453</b>	<b>100</b>	<b>1 933</b>	<b>100</b>	<b>251</b>	<b>116</b>	<b>100</b>	<b>69</b>	<b>2 502</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>18,1</b>		<b>77,3</b>			<b>4,6</b>			<b>100</b>	
2019	Femmes	264	54,8	923	49,4	68	25	23,4	8	1 212	49,3
	Hommes	218	45,2	945	50,6	176	82	76,6	52	1 245	50,7
	<b>Ensemble</b>	<b>482</b>	<b>100</b>	<b>1 868</b>	<b>100</b>	<b>244</b>	<b>107</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>2 457</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>19,6</b>		<b>76</b>			<b>4,4</b>			<b>100</b>	
2020	Femmes	275	53,7	876	51,7	55	55	24,6	25	1 206	49,7
	Hommes	237	46,3	817	48,3	120	169	75,4	115	1 223	50,3
	<b>Ensemble</b>	<b>512</b>	<b>100</b>	<b>1 693</b>	<b>100</b>	<b>175</b>	<b>224</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>2 429</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>21,1</b>		<b>69,7</b>			<b>9,2</b>			<b>100</b>	
2021	Femmes	279	52,7	862	52,7	54	69	27,5	30	1 210	50,1
	Hommes	250	47,3	773	47,3	109	182	72,5	114	1 205	49,9
	<b>Ensemble</b>	<b>529</b>	<b>100</b>	<b>1 635</b>	<b>100</b>	<b>163</b>	<b>251</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>2 415</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>21,9</b>		<b>67,7</b>			<b>10,4</b>			<b>100</b>	

(\*) EF : Emploi fonctionnel

## II.3 Ancienneté dans le corps des DH exerçant en établissement.

### Situation au 1er janvier 2021 :

Les DH exerçant en établissement ont une **ancienneté moyenne dans le corps de 15,0 ans**.



L'écart moyen observé quelle que soit l'année entre l'ancienneté des hommes et l'ancienneté des femmes résulte de la structure par âge mais cet écart se réduit depuis quelques années, passant de 4 ans en 2017 à 3,4 ans en 2018, à 3,1 ans en 2019, à 3 ans en 2020 et enfin à 2,4 ans en 2021.

Un quart des directeurs d'hôpital, tous grades et sexes confondus, ont une ancienneté moyenne dans le corps inférieure à 5 ans, proportion un peu plus élevée pour les femmes (26,3 %, contre 23,3 %).

**Tableau 12 :** Répartition des DH exerçant en établissement, selon l'ancienneté dans le corps et leur grade au 1<sup>er</sup> janvier 2021

Tranches d'ancienneté dans le corps	Chef d'établissement			Directeur adjoint			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total Chef d'établissement	Femmes	Hommes	Total Directeur adjoint	Femmes	Hommes	Total DH
Moins d'un an		1,2	0,9	6,5	8,0	7,2	6,0	6,6	6,3
1 à 4 ans	3,3	4,6	4,3	21,7	20,0	20,9	20,3	16,7	18,5
5 à 9 ans	14,1	5,8	8,0	20,7	17,9	19,4	20,2	15,3	17,7
10 à 14 ans	8,7	9,3	9,1	11,9	13,1	12,5	11,7	12,3	12,0
15 à 19 ans	17,4	11,2	12,8	13,1	9,6	11,5	13,4	10,0	11,7
20 à 24 ans	13,0	14,7	14,2	7,7	8,2	7,9	8,1	9,6	8,9
25 à 29 ans	18,5	22,4	21,4	7,5	9,9	8,6	8,3	12,6	10,5
30 à 34 ans	15,2	19,7	18,5	6,1	6,2	6,2	6,8	9,1	8,0
35 à 39 ans	8,7	10,4	10,0	4,6	5,7	5,1	4,9	6,7	5,8
40 ans et +	1,1	0,8	0,9	0,3	1,3	0,7	0,3	1,2	0,7
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Effectifs</b>	<b>92</b>	<b>259</b>	<b>351</b>	<b>1 118</b>	<b>946</b>	<b>2 064</b>	<b>1 210</b>	<b>1 205</b>	<b>2 415</b>
<b>Durée moyenne</b>	<b>21,5</b>	<b>23,4</b>	<b>22,9</b>	<b>13,2</b>	<b>14,3</b>	<b>13,7</b>	<b>13,8</b>	<b>16,2</b>	<b>15,0</b>

Les chefs d'établissement enregistrent une ancienneté moyenne dans le corps plus élevée que celle des directeurs adjoints, supérieure de 9,2 ans. 30,9 % des chefs d'établissement hommes ont une ancienneté dans le corps de 30 ans et plus, contre 25 % des femmes cheffes d'établissement.

S'agissant des directeurs adjoints, 60 % des hommes ou des femmes ont une ancienneté moyenne de moins de quinze ans.

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

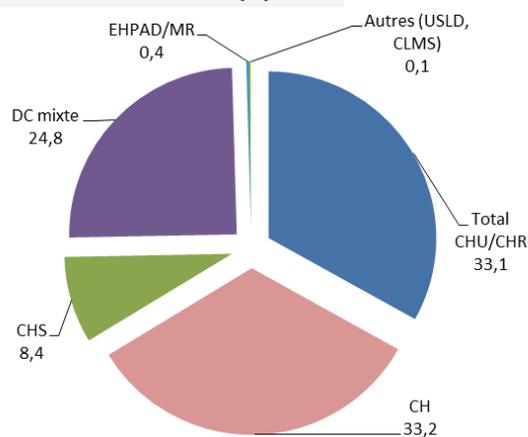
### II.4.1 Nombre moyen de DH par établissement selon la typologie d'établissement

La typologie d'établissement, présentée ici, tient compte du type d'établissement en premier lieu. Les directions communes mixtes identifient donc les établissements de type de structures différentes comme par exemple un centre hospitalier avec trois EHPAD en direction commune. Si deux centres hospitaliers forment une direction commune, ils sont comptabilisés pour 2 établissements appartenant à une entité et sont identifiés comme CH. Le nombre d'entités fait ainsi référence au nombre d'entités juridiques, une entité pouvant donc concerner plusieurs établissements. Le ratio DH par entité présente donc le nombre moyen de directeurs par entité juridique (une direction commune compte pour une entité) et le ratio des DH par établissement présente le nombre moyen de directeurs par établissements (les établissements en direction commune sont comptabilisés selon leur nombre total).

Parmi les 2 415 DH exerçant en établissement, la majorité a pour établissement d'affectation un centre hospitalier (33,2 %) ou un CHU/CHR (33,1 %).

**Les 2 415 directeurs d'hôpital sont affectés dans 384 entités juridiques, représentant ou couvrant un total de 874 établissements.**

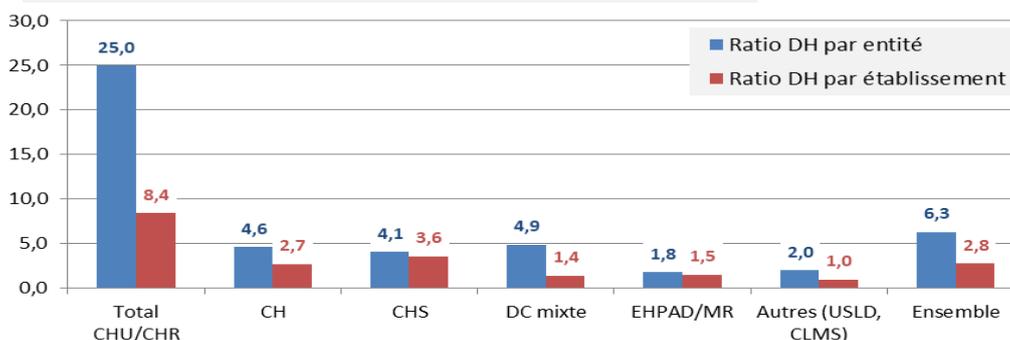
Répartition des DH par typologie d'établissement (%)



Toutes catégories confondues, le nombre moyen de directeurs par entité juridique est donc de 6,3 DH et passe à 2,8 DH en moyenne par établissement.

Sans surprise, les CHU/CHR enregistrent les ratios les plus élevés, 25 DH en moyenne par entité, 8,4 DH par établissement couvert. Dans les autres types de structures, les ratios sont bien inférieurs, comme pour les centres hospitaliers, par exemple, où le ratio moyen relevé par établissement est de 4,6 DH.

Nombre moyen de DH par typologie (entités et établissements)



Pour les 418 établissements en direction commune mixte, le ratio est légèrement supérieur (4,9) à celui relevé dans les autres types de structure, hormis pour les CHU/CHR).

**Tableau 13 :** Répartition et nombre moyen de DH selon la typologie d'établissement et l'emploi

Type d'établissement	Nombre d'entités	Etablissements		DH		dont				Ratio DH par entité	Ratio DH par établissement
		Nb.	%	Nb.	%	Chefs d'établissement	%	DH adjoints	%		
AP-HM	1	1	0,1	34	1,4	1	0,3	33	1,6	34,0	34,0
AP-HP	1	1	0,1	214	8,9			214	10,4	214,0	214,0
HCL	1	1	0,1	48	2,0	1	0,3	47	2,3	48,0	48,0
Autres CHU/CHR	29	92	10,5	503	20,8	27	7,7	476	23,1	17,3	5,5
<b>Total CHU/CHR</b>	<b>32</b>	<b>95</b>	<b>10,9</b>	<b>799</b>	<b>33,1</b>	<b>29</b>	<b>8,3</b>	<b>770</b>	<b>37,3</b>	<b>25,0</b>	<b>8,4</b>
CH	174	296	33,9	802	33,2	154	43,9	648	31,4	4,6	2,7
CHS	50	57	6,5	203	8,4	48	13,7	155	7,5	4,1	3,6
DC mixte	122	418	47,8	600	24,8	114	32,5	486	23,5	4,9	1,4
EHPAD/MR	5	6	0,7	9	0,4	5	1,4	4	0,2	1,8	1,5
Autres (USLD, CLMS)	1	2	0,2	2	0,1	1	0,3	1	0,0	2,0	1,0
<b>Ensemble</b>	<b>384</b>	<b>874</b>	<b>100</b>	<b>2 415</b>	<b>100</b>	<b>351</b>	<b>100</b>	<b>2 064</b>	<b>100</b>	<b>6,3</b>	<b>2,8</b>

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

**Les postes de directeurs adjoints sont pourvus à 54,2 % par des femmes.**

En effet, les chefferies restent majoritairement occupées par des hommes (73,8 %) même si cette proportion diminue depuis quelques années (77,1 % en 2019 et 75,3 % en 2020). Il convient également de souligner la proportion de femmes cheffes d'établissement dans les CHU/CHR (41,4 %).

Cependant, rapporté au nombre de directeur d'hôpital exerçant en établissement, quelle que soit la structure, la proportion de chefs d'établissement est toujours supérieure chez les hommes. En effet, 21,5 % des directeurs d'hôpital hommes sont chefs d'établissement, contre 7,6 % des directrices d'hôpital. Dans les centres hospitaliers, par exemple, où un tiers des DH exercent, 27,7 % des hommes sont chefs d'établissement, contre 9,9 % des femmes.

**Tableau 14 :** Répartition des DH selon la typologie d'établissement et l'emploi

Type d'établissement	Nombre d'entités	Nombre d'établissements	Chefs d'établissement		Directeurs adjoints		% de chefs d'établissement selon le sexe	
			Nombre	% de femmes	Nombre	% de femmes	Hommes	Femmes
AP-HM	1	1	1		33	63,6	7,7	0,0
AP-HP	1	1			214	56,5		
HCL	1	1	1		47	70,2	6,7	0,0
Autres CHU/CHR	29	92	27		476	53,4	6,3	4,5
<b>Total CHU/CHR</b>	<b>32</b>	<b>95</b>	<b>29</b>	<b>41,4</b>	<b>770</b>	<b>55,7</b>	<b>4,7</b>	<b>2,7</b>
CH	174	296	154	24,7	648	53,2	27,7	9,9
CHS	50	57	48	25,0	155	51,6	32,4	13,0
DC mixte	122	418	114	23,7	486	53,9	28,0	9,3
EHPAD/MR	5	6	5	60,0	4	25,0	40,0	75,0
Autres (USLD, CLMS)	1	2	1	0,0	1	100,0	100,0	0,0
<b>Ensemble</b>	<b>384</b>	<b>874</b>	<b>351</b>	<b>26,2</b>	<b>2 064</b>	<b>54,2</b>	<b>21,5</b>	<b>7,6</b>

## II.4.3 Répartition régionale du nombre moyen de DH par établissement

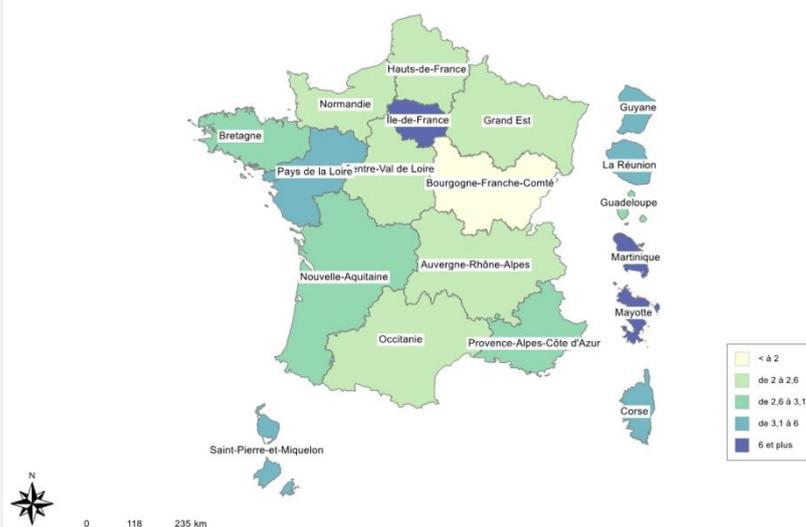
Cinq régions avoisinent le ratio moyen de 2,8 directeurs par établissement, il s'agit d'Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Nouvelle Aquitaine, Provence-Alpes-Côte-D'azur et de la Guadeloupe.

L'Ile-de-France enregistre quant à elle le plus fort ratio (7,5), découlant de la présence de l'AP-HP qui comptabilise 214 directeurs à elle seule.

Hors AP-HP, l'Ile-de-France afficherait un nombre moyen de directeurs par établissement de 3,7.

Dans les DOM et collectivités territoriales, à l'exception de la Guadeloupe, chaque département ou territoire enregistre un ratio supérieur au ratio moyen.

Nombre moyen de DH par établissements au 01/01/2021



Près de 40 % des directeurs d'hôpital exercent dans trois régions : en Ile de France (17,1 %), en Auvergne Rhône Alpes (12,0 %) et en Nouvelle Aquitaine (10,5 %). Ces trois régions concentrent, à elles trois, 275 établissements, soit près d'un tiers des établissements (31,5 %).

**Tableau 15 :** Nombre moyen de DH par établissement selon la région

Régions	DH		Chefs d'établissement		Nombre d'entités	Nombre d'établissements	Ratio DH par entité	Ratio DH par établissement
	Nombre	%	Nombre	%				
Auvergne-Rhône-Alpes	289	12,0	44	15,2	48	128	6,0	2,3
Bourgogne-Franche-Comté	92	3,8	20	21,7	21	63	4,4	1,5
Bretagne	149	6,2	20	13,4	21	49	7,1	3,0
Centre - Val de Loire	92	3,8	18	19,6	18	46	5,1	2,0
Corse	14	0,6	3	21,4	3	3	4,7	4,7
Grand Est	186	7,7	27	14,5	30	84	6,2	2,2
Hauts-de-France	197	8,2	36	18,3	40	77	4,9	2,6
Ile-de-France	414	17,1	29	7,0	32	55	12,9	7,5
Normandie	121	5,0	21	17,4	22	57	5,5	2,1
Nouvelle-Aquitaine	253	10,5	38	15,0	41	92	6,2	2,8
Occitanie	194	8,0	36	18,6	43	90	4,5	2,2
Pays de Loire	138	5,7	19	13,8	20	43	6,9	3,2
PACA	205	8,5	30	14,6	33	71	6,2	2,9
<b>France métropole</b>	<b>2 344</b>	<b>97,1</b>	<b>341</b>	<b>14,5</b>	<b>372</b>	<b>858</b>	<b>6,3</b>	<b>2,7</b>
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barth.	16	0,7	4	25,0	4	6	4,0	2,7
Guyane	15	0,6	2	13,3	3	3	5,0	5,0
La Réunion	21	0,9	2	9,5	2	4	10,5	5,3
Martinique	12	0,5	1	8,3	2	2	6,0	6,0
Mayotte	7	0,3	1	14,3	1	1	7,0	7,0
<b>Dom Com</b>	<b>71</b>	<b>2,9</b>	<b>10</b>	<b>14,1</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>5,9</b>	<b>4,4</b>
<b>France entière</b>	<b>2 415</b>	<b>100,0</b>	<b>351</b>	<b>14,5</b>	<b>384</b>	<b>874</b>	<b>6,3</b>	<b>2,8</b>

## II.4.5 Répartition du nombre moyen de DH 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* et 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 2021, sur les **874 établissements** recensés employant au moins un DH, 44 **n'ont pas intégré un GHT**. Sur les 136 GHT constitués, 2 064 directeurs d'hôpital sont concernés, soit 85,5 % des DH exerçant en établissement.

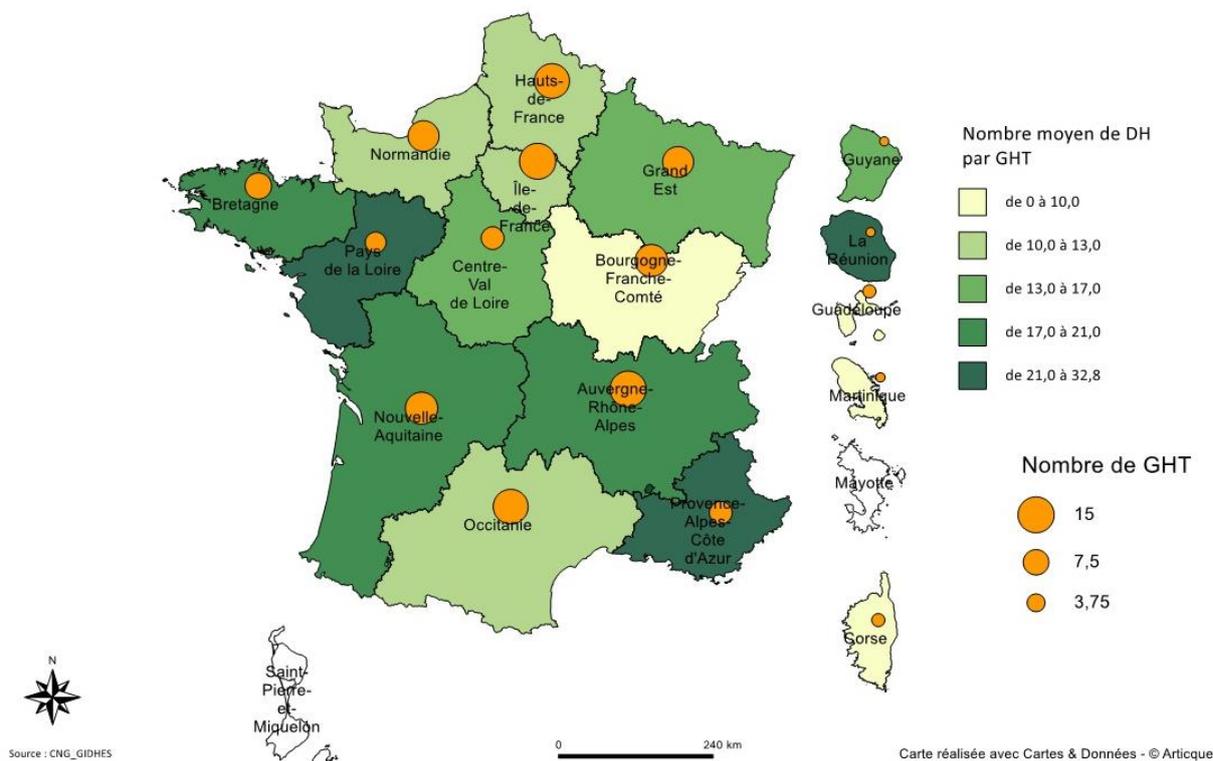
**Tableau 16 :** Nombre moyen d'établissements par GHT et nombre moyen de DH par établissement dans les GHT selon la région

Régions	Nombre de GHT au total en France	Nombre d'établissements (DH) dans les GHT	Nombre moyen d'établissements par GHT	Nombre total de DH dans les GHT			Nombre moyen de DH par GHT	Nombre moyen de DH par établissement en GHT
				Ensemble DH	dont chefs d'établissement	dont directeurs adjoints		
Auvergne-Rhône-Alpes	15	124	8,3	280	42	238	18,7	2,3
Bourgogne-Franche-Comté	12	63	5,3	92	20	72	7,7	1,5
Bretagne	8	46	5,8	138	18	120	17,3	3,0
Centre-Val de Loire	6	46	7,7	92	18	74	15,3	2,0
Corse	2	2	1,0	11	2	9	5,5	5,5
Grand Est	11	83	7,5	185	26	159	16,8	2,2
Hauts-de-France	14	67	4,8	142	31	111	10,1	2,1
Ile-de-France	15	46	3,1	182	25	157	12,1	4,0
Normandie	11	57	5,2	121	21	100	11,0	2,1
Nouvelle-Aquitaine	12	89	7,4	251	37	214	20,9	2,8
Occitanie	14	83	5,9	179	33	146	12,8	2,2
Pays de la Loire	5	43	8,6	138	19	119	27,6	3,2
PACA	6	68	11,3	197	28	169	32,8	2,9
<b>France métropolitaine</b>	<b>131</b>	<b>817</b>	<b>6,2</b>	<b>2008</b>	<b>320</b>	<b>1 688</b>	<b>15,3</b>	<b>2,5</b>
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	2	5	2,5	13	3	10	6,5	2,6
Guyane	1	3	3,0	15	2	13	15,0	5,0
Martinique	1	0	0,0	0	0	0	0,0	-
La Réunion	1	4	4,0	21	2	19	21,0	5,3
Mayotte		1	-	7	1	6	-	7,0
<b>Total DOM-COM</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>2,6</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>48</b>	<b>11,2</b>	<b>4,3</b>
<b>France entière</b>	<b>136</b>	<b>830</b>	<b>6,1</b>	<b>2 064</b>	<b>328</b>	<b>1 736</b>	<b>15,2</b>	<b>2,5</b>
<i>Non concernés par un GHT</i>		44		351	23	328		
<b>Ensemble</b>		<b>874</b>		<b>2 415</b>	<b>351</b>	<b>2 064</b>		

Un GHT regroupe en moyenne 6,1 établissements, avec en moyenne 15,2 DH par GHT. Ce nombre est, par contre, ramené à 2,5 DH par établissement appartenant à un GHT.

La région PACA demeure la région qui enregistre le nombre moyen d'établissements par GHT le plus élevé (11,3) et le nombre moyen de directeurs par GHT également le plus élevé (32,8 DH en moyenne par GHT). Suivie de près par la région Pays de Loire avec 27,6 DH en moyenne par GHT et 8,6 établissements par GHT.

Nombre moyen de directeurs d'hôpital par GHT selon le nombre de GHT

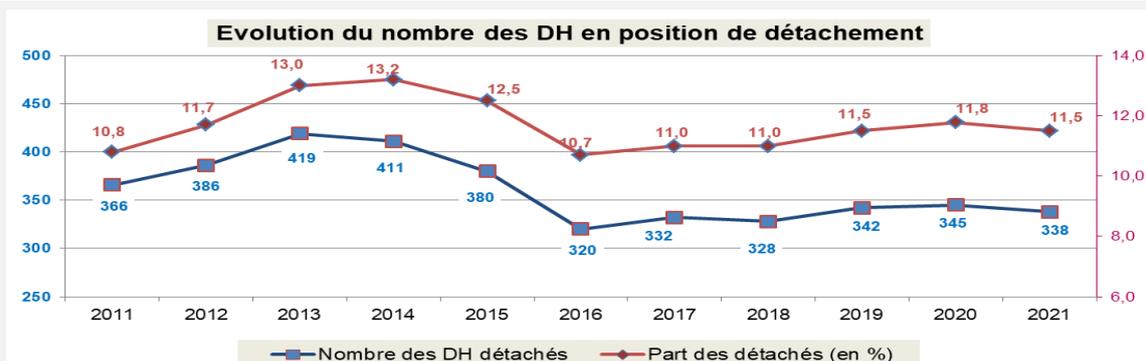


### III / Directeurs d'hôpital en détachement<sup>1</sup>

#### III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années

**338 directeurs d'hôpital sont détachés au 1<sup>er</sup> janvier 2021**, contre 366 DH dix ans auparavant, soit une légère diminution enregistrée de 7,7 %, avec un taux d'évolution annuel moyen de - 0,8 %.

Après avoir connu une diminution entre 2013 et 2016, l'effectif des détachements s'est stabilisé depuis 2016 autour des 330 détachements. La part des DH détachés par rapport à l'effectif du corps représente, en 2021, 11,5 % du corps.



**Tableau 17 :** Evolution des DH en détachement entre 2011 et 2021

	2011	2021	Evolution 2011-2021		Taux d'évolution annuel moyen (%)
			Effectif	%	
Nombre de DH détachés	366	338	-28	-7,7	<b>-0,8</b>
Effectif total des DH	3 379	2 928	-451	-13,3	<b>-1,4</b>
<b>Part des DH détachés (%)</b>	<b>10,8</b>	<b>11,5</b>			

#### III. 2 Structure par sexe et âge des DH en détachement

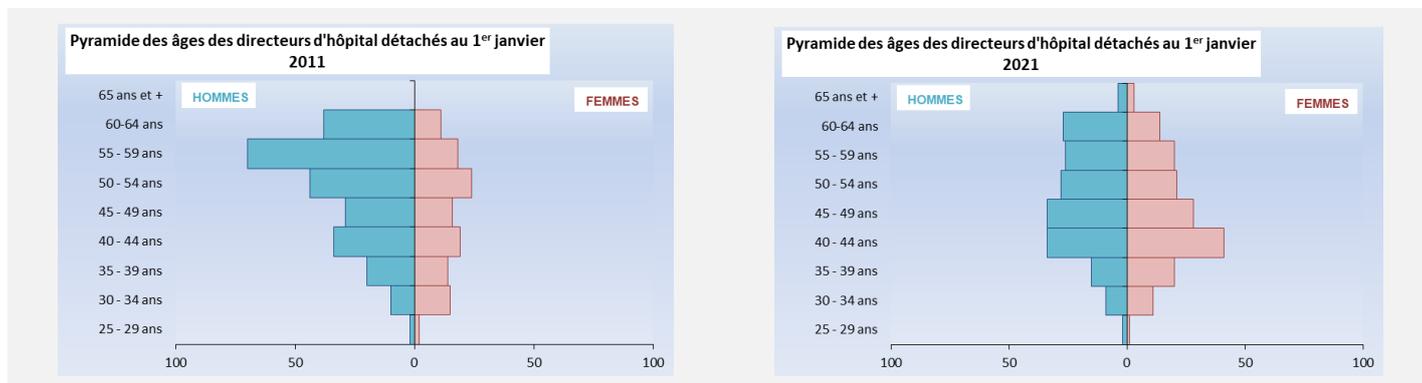
L'année 2021 confirme la progression de la féminisation des DH en détachement également. La part des femmes s'établit, en effet, à 47,0 % en 2021, elles représentaient 45,5 % des détachés en 2020 et 43,6 % en 2019. Dix ans auparavant, en 2011, cette part était de 32,5 %.

**Tableau 18 :** Répartition par sexe et âge des DH en détachement

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2011 (en %)			Structure au 01/01/2021 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans	2	2	4	1	2	3
30 - 34 ans	15	10	25	11	9	20
35 - 39 ans	14	20	34	20	15	35
40 - 44 ans	19	34	53	41	34	75
45 - 49 ans	16	29	45	28	34	62
50 - 54 ans	24	44	68	21	28	49
55 - 59 ans	18	70	88	20	26	46
60 - 64 ans	11	38	49	14	27	41
65 ans et +				3	4	7
<b>Ensemble</b>	<b>119</b>	<b>247</b>	<b>366</b>	<b>159</b>	<b>179</b>	<b>338</b>
<b>%</b>	<b>32,5</b>	<b>67,5</b>	<b>100,0</b>	<b>47,0</b>	<b>53,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Age moyen</b>	<b>47,1 ans</b>	<b>51,4 ans</b>	<b>50,0 ans</b>	<b>47,4 ans</b>	<b>49,7 ans</b>	<b>48,6 ans</b>
<b>Age médian</b>	<b>48,4 ans</b>	<b>53,4 ans</b>	<b>51,7 ans</b>	<b>46,0 ans</b>	<b>49,4 ans</b>	<b>48,2 ans</b>

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

En 2011, on comptait 9,2 % de directrices détachées parmi les DH femmes ; aujourd'hui elles représentent 10,9 %, soit 1,7 point de plus. On comptait 11,8 % de directeurs détachés parmi les DH hommes en 2011 alors qu'ils représentent aujourd'hui 12,2 %, soit 0,4 point de plus.



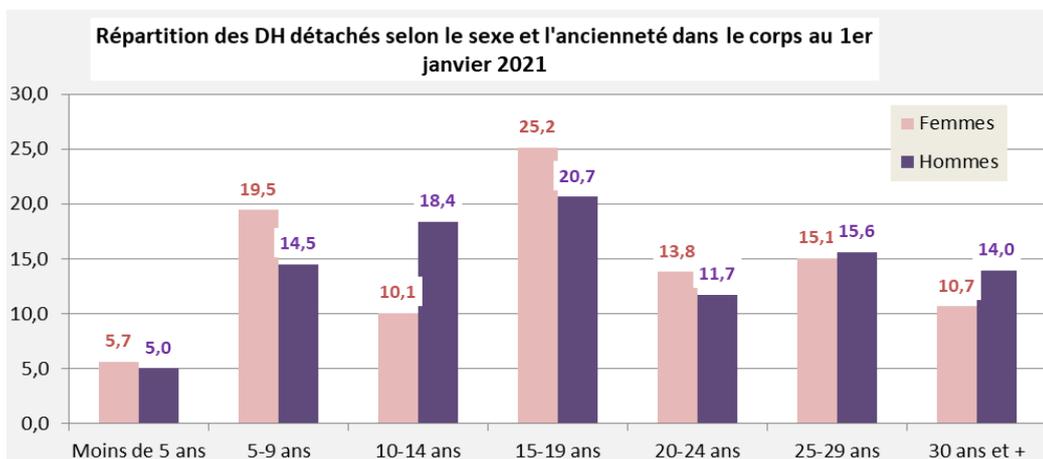
En dix ans, les DH en position de détachement ont légèrement rajeuni comme le montrent les pyramides des âges. 56,0 % des DH détachés avaient 50 ans et plus en 2011, cette part représente 42,3 % aujourd'hui. En moyenne, les DH détachés sont âgés de 48,6 ans en 2021, soit 1,4 an de moins qu'en 2011. La moitié des DH détachés a moins de 48,2 ans en 2021, contre 51,7 ans en 2011. Les femmes sont moins âgées que les hommes de 2,3 ans en 2021, écart qui se réduit depuis quelques années (- 3 ans en 2020 et - 3,8 ans en 2019).

### III. 3 Ancienneté dans le corps des DH en détachement

En 2021, les DH détachés ont une ancienneté dans le corps qui varie de 2,2 ans à 41 ans, avec une ancienneté moyenne de 18,1 ans (tous sexes confondus), supérieure de 3,1 ans à celle des DH exerçant en établissement (15,0 ans). Les hommes, étant en moyenne plus âgés que les femmes, ont légitimement une ancienneté dans le corps supérieure, de 0,8 an en moyenne (18,5 ans, contre 17,7 ans). Tous sexes confondus, 12,4 % des DH détachés comptabilisent 30 ans et plus d'ancienneté dans le corps, en baisse par rapport à 2020 (15,4 %) et à 2019 où ils représentaient près d'un DH détaché sur cinq.

**Tableau 19 : DH en détachement - Ancienneté dans le corps**

Ancienneté dans le corps	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans	9	5,7	9	5,0	18	5,3
5-9 ans	31	19,5	26	14,5	57	16,9
10-14 ans	16	10,1	33	18,4	49	14,5
15-19 ans	40	25,2	37	20,7	77	22,8
20-24 ans	22	13,8	21	11,7	43	12,7
25-29 ans	24	15,1	28	15,6	52	15,4
30 ans et +	17	10,7	25	14,0	42	12,4
<b>Ensemble</b>	<b>159</b>	<b>100</b>	<b>179</b>	<b>100</b>	<b>338</b>	<b>100</b>
Ancienneté moyenne	17,7 ans		18,5 ans		18,1 ans	
Ancienneté médiane	17,0 ans		17,0 ans		17,0 ans	



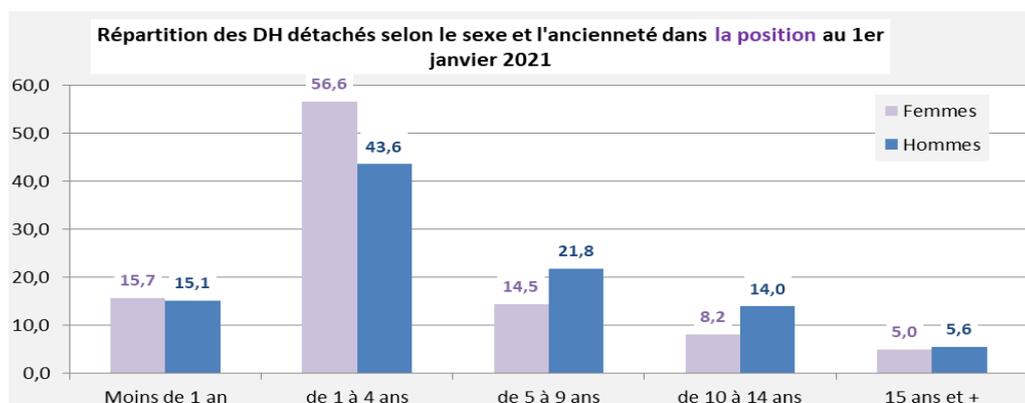
### III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement

En moyenne, les DH sont détachés depuis 5,2 ans. La durée dans la position de détachement varie de manière importante allant d'une journée (date de détachement au 1<sup>er</sup> janvier 2021) à 31,7 ans. Pour autant, plus de la moitié des directeurs (65,1%) sont détachés depuis moins de 5 ans, et ceci encore davantage chez les femmes (72,3 %).

**Tableau 20** : DH en détachement - Ancienneté dans la position

Durée de détachement au 01/01/2021	Femmes		Hommes		Ensemble		Part des femmes (%)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
Moins de 1 an	25	15,7	27	15,1	52	15,4	48,1
de 1 à 4 ans	90	56,6	78	43,6	168	49,7	53,6
de 5 à 9 ans	23	14,5	39	21,8	62	18,3	37,1
de 10 à 14 ans	13	8,2	25	14,0	38	11,2	34,2
15 ans et +	8	5,0	10	5,6	18	5,3	44,4
<b>Ensemble</b>	<b>159</b>	<b>100</b>	<b>179</b>	<b>100</b>	<b>338</b>	<b>100</b>	<b>47,0</b>
Durée moyenne	4,7 ans		5,7 ans		5,2 ans		
Durée médiane	3,1 ans		4,0 ans		3,3 ans		

L'ancienneté dans le détachement est légèrement inférieure pour les femmes, 4,7 ans, contre 5,7 ans pour les hommes, soit un écart d'une année.



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

90,5 % des directeurs d'hôpital sont détachés en France métropolitaine, 3,9 % étant détachés dans les territoires d'outre-mer et les 5,6 % restants relevant d'un détachement au titre de la coopération internationale.

Parmi les 338 détachements recensés au 1<sup>er</sup> janvier 2021, 160 directeurs, soit 47,3 % des détachés, ont effectué un changement de région dans leur détachement.

L'Ile-de-France représente, à elle seule, 37,6 % des détachements au 1<sup>er</sup> janvier 2021. La forte présence des organismes d'accueil au sein de cette région explique la part importante qu'elle représente pour l'affectation (127) ou le rattachement des DH en détachement (106).

Sur les 127 détachements recensés en Ile de France, la majorité des directeurs (75 DH) sont et restent en Ile de France, 52 directeurs (soit 40,9 %) proviennent d'une autre région, majoritairement des Hauts-de-France (12 directeurs).

**Tableau 21 :** DH en détachement – Région de rattachement et de détachement

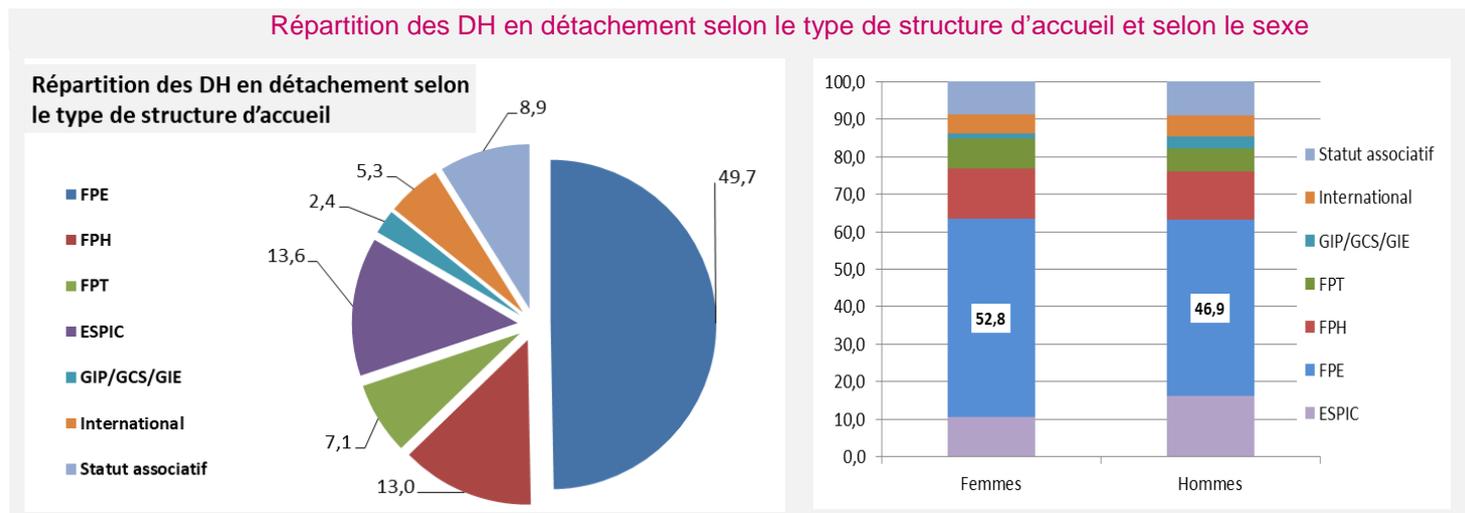
Région de rattachement	Région de détachement																Changements de région	
	ARA	BC	Bretagne	CVL	Corse	Grand est	H de F	IDF	Normandie	NA	Occ	PL	PACA	DOM Com	International	Ens.	Nb	%
Auvergne-Rhône-Alpes (ARA)	9		3			1		5	2		2		2	1	2	27	18	66,7
Bourgogne- (BC)	1	4						1				2	1			9	5	55,6
Bretagne			11						1	4		2		1	2	21	10	47,6
Centre – Val de Loire (CVL)				4				3	1		1					9	5	55,6
Corse		1									2		1			4	4	100,0
Grand Est	1		2			18	2	4			1	1			2	31	13	41,9
Hauts-de-France (HdeF)							8	12	1	1	1				1	24	16	66,7
Ile-de-France (IDF)	1		2	2		2	2	75	5	4	2	3	2	2	4	106	31	29,2
Normandie	1	1		1				7	5					1	1	17	12	70,6
Nouvelle-Aquitaine (NA)	1				1			6		14	1	1			1	25	11	44,0
Occitanie (Occ)							1	5		1	9		2	2	2	22	13	59,1
Pays de Loire (PL)			4					5				6				15	9	60,0
Provence – Alpes – Côte d'Azur (PACA)		1							1			2	10	1	4	19	9	47,4
DOM Com								4						5		9	4	44,4
<b>Ensemble</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>127</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>338</b>	<b>160</b>	<b>47,3</b>
<b>Nombre de provenances</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>52</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>160</b>		

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

Près de la moitié des DH en détachement (49,7 %) occupent un emploi qui relève de la fonction publique de l'Etat. Les établissements de santé privés d'intérêt collectif (ESPIC) arrivent en seconde position avec 13,6 % des DH détachés.

Aucune différence notable n'est enregistrée entre les hommes et les femmes, même si ces dernières sont un peu plus nombreuses à bénéficier d'un détachement dans la FPE (52,8 %, contre 46,9 % des DH hommes détachés).

Répartition des DH en détachement selon le type de structure d'accueil et selon le sexe



S'agissant de la fonction publique de l'Etat, les agences régionales de santé accueillent, à elles seules, 49 DH, soit 14,5 % de l'ensemble des DH en détachement. Elles restent en 2021 le plus gros organisme d'accueil des directeurs détachés, suivies de près par les établissements publics comme des hôpitaux intercommunaux ou des EHPAD où les directeurs exercent des fonctions de chefs d'établissement pour la majorité (43 directeurs sont concernés). La Cour des comptes enregistre 20 directeurs qui occupent des fonctions de magistrats ou premiers conseillers.

Les établissements de santé privés d'intérêt collectif (ESPIC) attirent également les directeurs d'hôpital, ils représentent 13,6 % des directeurs détachés.

Les structures relevant de l'international attirent, quant à elles, un nombre non négligeable de directeurs en détachement, proportion qui demeure stable, en 2021, ils représentent 5,3 % des DH détachés, ils étaient 5,8 % en 2020.

La mobilité inter-fonctions publiques permet ainsi l'accès pour les DH à des organismes ou structures variés (Cour des comptes, préfectures, universités, mairies, ambassades, collectivités territoriales,...) mais également à des métiers ou fonctions diversifiées. Ainsi, certains exercent en tant que directeur général d'ARS, délégué territorial, sous-préfet, conseiller, magistrat, ou encore directeur de parc zoologique ou enseignant-chercheur.

**Tableau 22 : DH en détachement – Organismes d'accueil et fonctions exercées**

Catégorie et organismes		Nb	Fonctions exercées
<b>FPE = 168 DH détachés (49,7 %)</b>	Agence Expertise France	1	1 chargé de mission
	Agence française anticorruption	1	1 chef de section
	Agence française de développement	5	1 directeur régional, 3 chargés de mission, 1 chef de projet
	Agence nationale de recherches sur le SIDA et les hépatites	1	1 secrétaire général
	Agence nationale de sécurité du médicament	2	2 directeurs adjoints
	Agence nationale pour la rénovation urbaine	1	1 secrétaire général
	Agence Nationale d'Appui à la Performance	1	1 directeur de département
	ARS	49	5 directeurs, 1 directeur de cabinet, 3 DGA, 24 directeurs adjoints, 6 délégués départementaux, 3 chargés de mission et 7 responsables de département/pôles.
	Caisses nationales de l'Assurance maladie	5	1 DGA, 4 directeurs adjoints
	CNG	3	1 directeur, 1 DGA, 1 chef de département
	Conseil d'Etat	3	1 magistrat, 2 premiers conseillers
	Cour des Comptes	20	3 magistrats, 1 procureur, 6 premiers conseillers, 3 conseillers, 7 rapporteurs extérieurs
	EHESP	9	4 enseignants chercheurs, 3 directeurs adjoints, 2 responsables de filière
	FHF	18	9 délégués régionaux, 1 conseiller stratégique, 1 directeur régional, 2 responsables de pôle, 5 adjoints au responsable de pôle
	HAS	3	1 chef de cabinet, 1 conseiller technique, 1 chef de service
	INJS	3	1 directeur, 1 responsable de programme
	Ministère de la justice	1	1 administrateur civil
	Ministère de la transformation et de la fonction publique	1	1 sous-directeur
	Ministère de la transition écologique et solidaire	1	1 secrétaire général
	Ministère de l'Europe et des affaires étrangères	4	3 conseillers de coopération, 1 attaché de coopération
	Ministère de l'Intérieur	1	1 sous-préfet
	Ministère des solidarités et de la santé	13	1 chef de service, 1 directeur, 2 sous-directeurs, 2 chefs de bureau, 3 adjoints au sous-directeur, 3 chargés de mission et 1 chef de projet
	Ministères économiques et financiers	3	1 auditeur, 1 responsable de pôle et 1 adjoint au chef de bureau
Muséum national d'histoire naturelle	1	1 directeur de parc zoologique	
Pôle emploi	1	1 directeur des achats	
Préfecture et sous-préfecture	6	4 sous-préfets, 1 premier conseiller et 1 directeur d'administration territoriale	
Premier ministre	1	1 responsable ressources humaines	
Tribunal administratif	7	4 premiers conseillers, 1 conseiller, 1 assesseur et 1 rapporteur public	
Université/Ecoles/Rectorat	3	1 professeur et 2 chefs de service	
<b>FPH = 44 DH détachés (13,0 %)</b>	AP-HP International	1	1 Directeur chargé de la stratégie et du développement
	CH/EHPAD	43	40 directeurs, 1 secrétaire général, 1 DGA, 1 directeur adjoint
<b>FPT = 24 DH détachés (7,1 %)</b>	Agence française de développement	1	1 secrétaire général
	Conseil départemental/régional	5	1 secrétaire général et 4 directeurs adjoints
	Etablissement Public Médico-Social	12	11 directeurs et 1 directeur adjoint
	Hôtel de ville	6	1 maire, 2 DGA, 3 directeurs adjoints
<b>ESPIC = 46 DH détachés (13,6 %)</b>	FEHAP	1	1 directeur de l'offre de soin
	Fondation	19	12 directeurs, 3 DGA, 1 secrétaire général, 2 directeurs adjoints 1 chef de projet
	Hôpital/EHPAD	8	7 directeurs, 1 directeur adjoint
	Institut /CLCC	18	11 DGA, 7 directeurs adjoints
<b>GIP/GCS/GIE = 8 DH détachés (2,4 %)</b>	GCS	2	2 directeurs généraux
	GIE	3	1 directeur général, 1 DGA et 1 directeur adjoint
	GIP	3	1 directeur général et 2 directeurs adjoints

Catégorie et organismes		Nb	Fonctions exercées
<b>International = 18 DH détachés (5,3 %)</b>	Ambassade	1	1 conseiller
	Banque mondiale	3	2 experts, 1 coordonnateur de programmes
	Centre européen de prévention et de contrôle des maladies	1	1 directeur de projet
	CH/EHPAD	10	4 directeurs et 6 directeurs adjoints
	Fédération Européenne des Hôpitaux	1	1 directeur général
	OMS	1	1 administrateur technique
	Université	1	1 enseignant
<b>Statut associatif = 30 DH détachés (8,9 %)</b>	ADAGES	1	1 directeur général
	AGIRC ARCCO	1	1 directeur général
	ANFH	5	1 DGA, 3 délégués régionaux et 1 directeur adjoint
	Associations	12	10 directeurs généraux et 2 directeurs adjoints
	CGOS	2	1 directeur général et 1 délégué régional
	CNEH	1	1 directeur de pôle
	Fédération des spécialités médicales	1	1 délégué régional
	Médecins du monde	1	1 DRH
Mutualités	6	4 directeurs généraux et 2 DGA	
<b>Ensemble</b>		<b>338</b>	

## IV / Directeurs d'hôpital mis à disposition (MAD)<sup>2</sup>

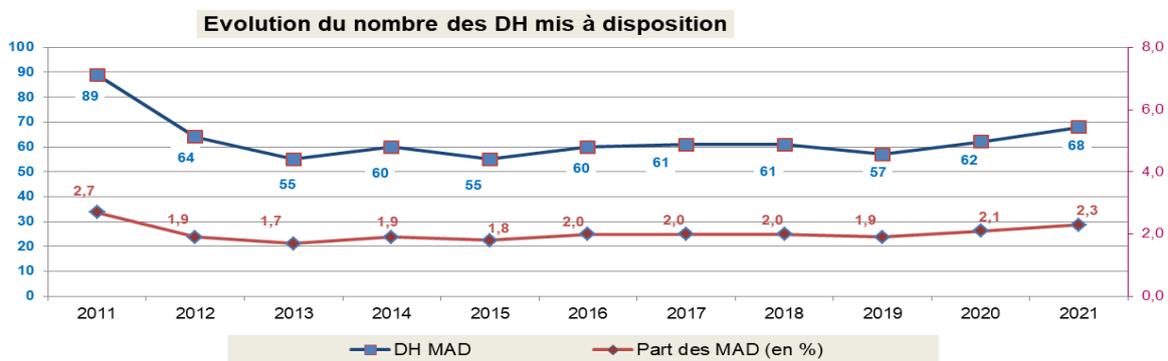
### IV. 1 Evolution des mises à disposition sur les dix dernières années

Le nombre de DH mis à disposition (MAD) a diminué de 23,6 % en dix ans, ce qui représente une décroissance annuelle moyenne de 2,7 %, caractérisée par un rythme plus soutenu que pour l'ensemble des DH qui connaît, pour sa part, une diminution annuelle moyenne de 1,4 %.

**Tableau 23 :** Evolution des MAD entre 2011 et 2021

	2011	2021	Evolution 2011-2021		Taux d'évolution annuel moyen (%)
			Effectif	%	
Nombre de DH MAD	89	68	-21	-23,6	-2,7
Effectif total des DH	3 379	2 928	-451	-13,3	-1,4
<b>Part des DH MAD (en %)</b>	<b>2,6</b>	<b>2,3</b>			

Les effectifs progressent à nouveau sur les trois dernières années.



### IV. 2 Structure par sexe et âge des DH mis à disposition

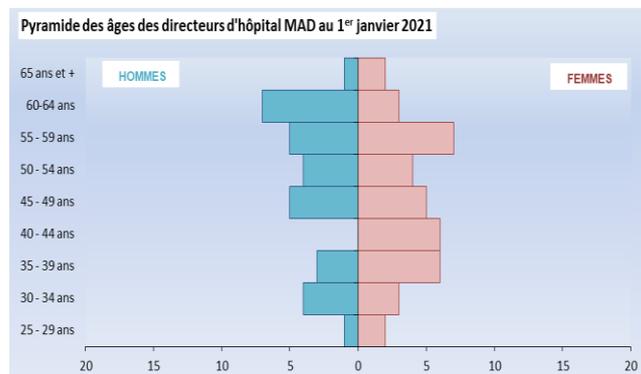
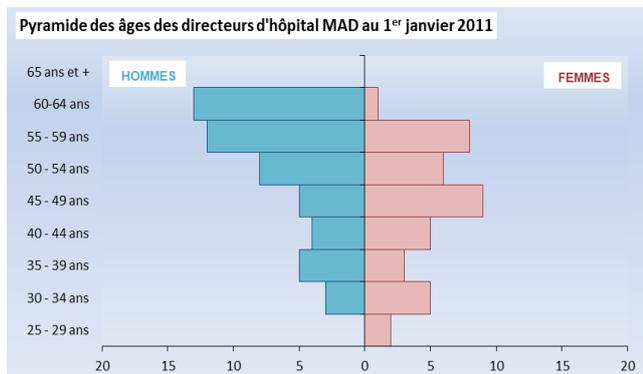
La majorité des directeurs en position de mise à disposition sont des femmes (55,9 %). Leur part a d'ailleurs progressé de 12,1 points sur la période considérée opérant un basculement de la structure par sexe par rapport à 2011, puisque la majorité des directeurs mis à disposition étaient des hommes (56,2 %) il y a 10 ans.

**Tableau 24 :** Structure par sexe et par âge des DH en MAD entre le 01/01/2011 et le 01/01/2021

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2011 (en %)			Structure au 01/01/2021 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans	2		2	2	1	3
30 - 34 ans	5	3	8	3	4	7
35 - 39 ans	3	5	8	6	3	9
40 - 44 ans	5	4	9	6		6
45 - 49 ans	9	5	14	5	5	10
50 - 54 ans	6	8	14	4	4	8
55 - 59 ans	8	12	20	7	5	12
60-64 ans ans	1	13	14	3	7	10
65 ans et +				2	1	3
<b>Ensemble</b>	<b>39</b>	<b>50</b>	<b>89</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>68</b>
<b>%</b>	<b>43,8</b>	<b>56,2</b>	<b>100,0</b>	<b>55,9</b>	<b>44,1</b>	<b>100,0</b>
<b>Age moyen</b>	<b>46,7 ans</b>	<b>52,2 ans</b>	<b>49,8 ans</b>	<b>47,6 ans</b>	<b>50,5 ans</b>	<b>48,9 ans</b>
<b>Age médian</b>	<b>48,3 ans</b>	<b>54,6 ans</b>	<b>50,3 ans</b>	<b>45,8 ans</b>	<b>53,8 ans</b>	<b>49,0 ans</b>

<sup>2</sup> 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).

**36,8 % des DH mis à disposition sont âgés de 55 ans ou plus.** En moyenne, les DH mis à disposition sont âgés de 48,9 ans en 2021 et la moitié des DH MAD compte plus de 49 ans en 2021, contre 50,3 ans en 2011. L'écart d'âge constaté entre les hommes et les femmes se réduit, de 5,5 ans en 2011, il est de 2,9 ans en 2021.



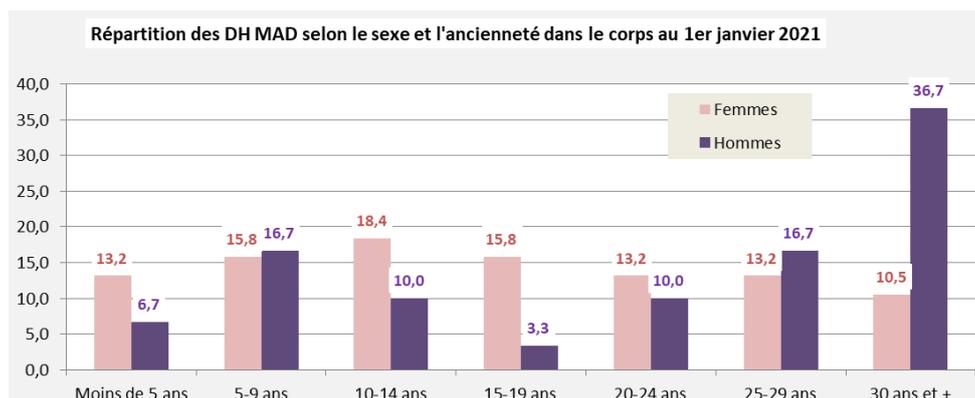
### III. 3 Ancienneté dans le corps des DH mis à disposition

En 2020, les DH mis à disposition ont une ancienneté dans le corps qui varie de 2,4 ans à 40 ans, avec une ancienneté moyenne de 19,3 ans, soit supérieure de 4,3 ans à celle des DH exerçant en établissement (15,0 ans). L'ancienneté observée chez les hommes (22,9 ans) est toujours plus élevée que celle des femmes (16,5 ans), soit un écart de 6,4 ans mais ce dernier se réduit (27,6 ans, contre 17,3 ans en 2020, soit un écart de 10,3 ans).

La moitié des femmes MAD compte une ancienneté moyenne dans le corps des DH de plus de 15 ans, contre plus de 25 ans chez les hommes. Tous sexes confondus, 22,1 % des DH mis à disposition comptabilisent 30 ans et plus d'ancienneté dans le corps, ils représentaient 29,0 % en 2020.

**Tableau 25 : DH mis à disposition - Ancienneté dans le corps**

Ancienneté dans le corps	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans	5	13,2	2	6,7	7	10,3
5-9 ans	6	15,8	5	16,7	11	16,2
10-14 ans	7	18,4	3	10,0	10	14,7
15-19 ans	6	15,8	1	3,3	7	10,3
20-24 ans	5	13,2	3	10,0	8	11,8
25-29 ans	5	13,2	5	16,7	10	14,7
30 ans et +	4	10,5	11	36,7	15	22,1
<b>Ensemble</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>100</b>
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>16,5 ans</b>		<b>22,9 ans</b>		<b>19,3 ans</b>	
<b>Ancienneté médiane</b>	<b>15,0 ans</b>		<b>25,0 ans</b>		<b>18,5 ans</b>	



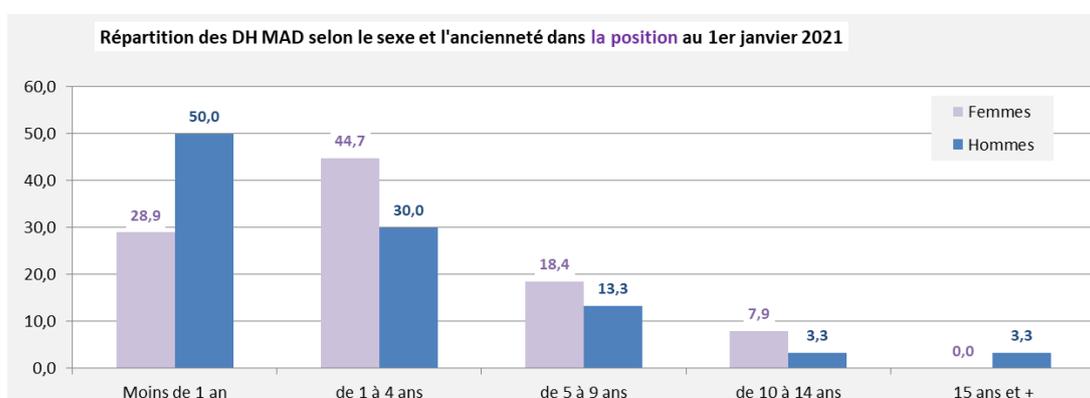
### III. 4 Durée moyenne dans la position de mise à disposition

En moyenne, les DH sont mis à disposition depuis 3,3 ans.

La durée dans la position de mise à disposition varie d'une journée (date de mise à disposition au 1<sup>er</sup> janvier 2020) à 19,3 ans. La moitié des DH MAD a une durée dans la position inférieure à 2 ans. Plus d'un tiers des mises à disposition (38,2 %) sont en fait de nouvelles MAD.

**Tableau 26 : DH mis à disposition - Ancienneté dans la position**

Durée de mise à disposition au 01/01/2021	Femmes		Hommes		Ensemble		Part des femmes (%)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
Moins de 1 an	11	28,9	15	50,0	26	38,2	42,3
de 1 à 4 ans	17	44,7	9	30,0	26	38,2	65,4
de 5 à 9 ans	7	18,4	4	13,3	11	16,2	63,6
de 10 à 14 ans	3	7,9	1	3,3	4	5,9	75,0
15 ans et +	0	0,0	1	3,3	1	1,5	0,0
<b>Ensemble</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>68</b>	<b>100</b>	<b>55,9</b>
<b>Durée moyenne</b>	<b>3,3 ans</b>		<b>2,9 ans</b>		<b>3,3 ans</b>		
<b>Durée médiane</b>	<b>2,8 ans</b>		<b>1,0 an</b>		<b>2,0 ans</b>		



### IV. 5 Région d'affectation et/ou de rattachement pour les DH mis à disposition

97,1 % des directeurs d'hôpital sont mis à disposition dans des organismes se situant en France métropolitaine et 95,6 % proviennent de France métropolitaine.

**Tableau 27 : DH mis à disposition – Région de l'organisme d'accueil et région de rattachement**

Région de rattachement	Région de la mise à disposition												Changements de région	
	ARA	Bret	CVL	Grand Est	HdF	IDF	Normandie	Occitanie	PL	PACA	DOM Com	Ens.	Nb	%
Auvergne-Rhône-Alpes (ARA)	3					4		1				8	5	62,5
Bretagne (Bret)		1										1	0	0,0
Centre - Val de Loire (CVL)						2						2	2	100,0
Grand Est						3						3	3	100,0
Hauts-de-France (HdF)						4						4	4	100,0
Ile-de-France (IDF)						31						31	0	0,0
Normandie						3	1					4	3	75,0
Occitanie						2		2				4	2	50,0
Pays de Loire		1				3						4	4	100,0
PACA						1				3		4	1	25,0
DOM Com						1					2	3	1	33,3
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>68</b>	<b>25</b>	<b>36,8</b>
<b>Nombre de provenances</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>		

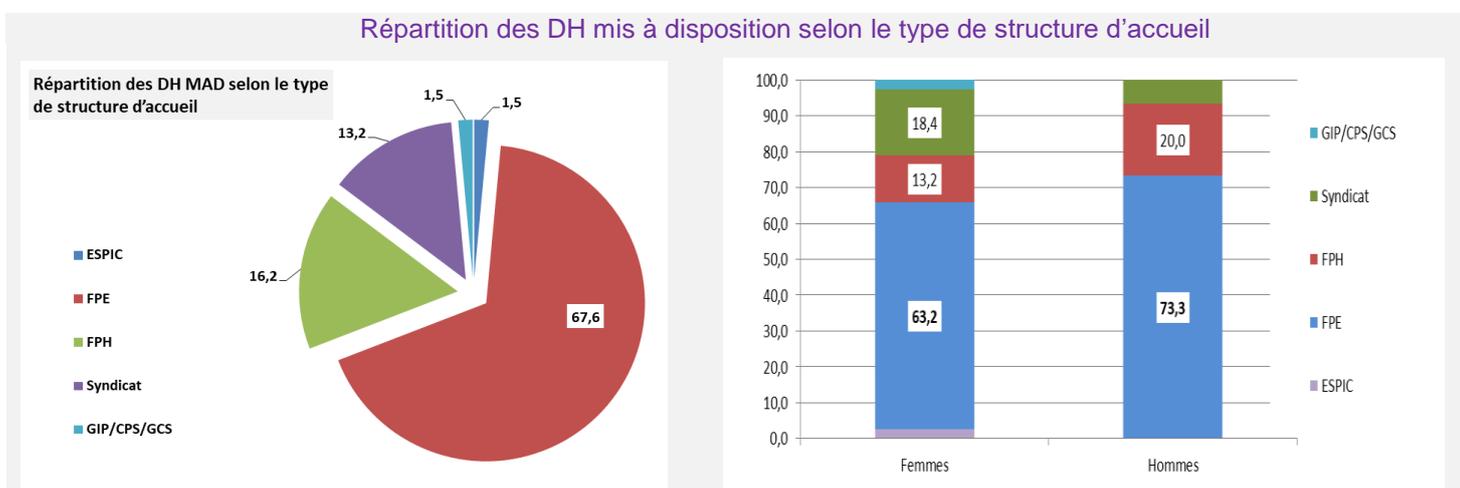
La majorité des organismes d'accueil se situent en Ile-de-France. En effet, cette région représente, à elle seule, 79,4 % des directeurs MAD en 2021 (80,6 % en 2020). Parmi les 54 DH mis à disposition dans un organisme en Ile-de-France, 31 directeurs sont rattachés administrativement à cette région.

On observe 25 changements de région lors d'une mise à disposition, soit 36,8 %.

#### IV. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les DH mis à disposition

Près de 70 % des directeurs d'hôpital mis à disposition occupent un emploi relevant de la fonction publique d'Etat (FPE). La fonction publique hospitalière arrive en seconde position avec 16,2 % des MAD et les syndicats nationaux en troisième position, avec 13,2 % des mises à disposition.

Les hommes sont davantage mis à disposition dans la fonction publique de l'Etat (73,3 % d'entre eux) par rapport femmes (63,2 %). Ces dernières sont plus nombreuses dans le secteur syndical (18,4 % d'entre elles, contre 6,7 % des hommes).



La mise à disposition permet à certains directeurs d'exercer, soit un métier différent de celui qu'ils ont initialement choisi, soit d'évoluer dans un milieu professionnel différent, notamment au titre de la mobilité statutairement requise pour leur évolution de carrière.

Certains directeurs d'hôpital mis à disposition exercent ainsi en tant qu'inspecteur général en service extraordinaire ou directeur dans un groupement de coopération sanitaire ou encore permanent syndical. Le ministère chargé de la santé accueille, à lui seul, 24 DH, soit 35,3 % de l'ensemble des DH mis à disposition. Il reste donc, en 2021, le plus gros organisme d'accueil des directeurs mis à disposition.

**Concernant la FPH et les syndicats nationaux, les deux autres plus gros employeurs de DH MAD**, il s'agit pour le premier, de fonctions exercées dans la plupart des cas, en tant que directeur chef d'établissement ou directeur adjoint et pour le second, de fonctions exercées dans le cadre d'un mandat.

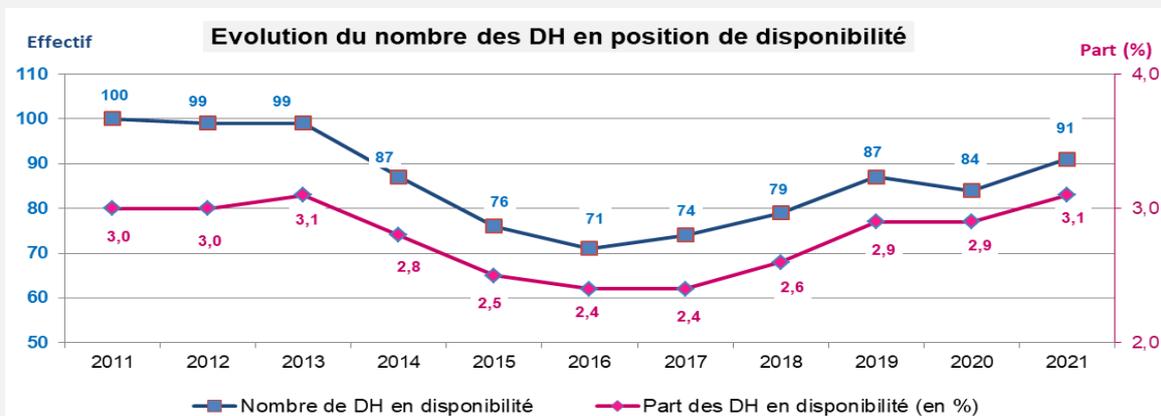
**Tableau 28 : DH mis à disposition – Type d'organisme d'accueil**

Catégorie et organismes		Effectifs	Fonctions exercées
<b>FPE = 46 DH MAD (67,6%)</b>	ARS	6	1 directeur de cabinet, 1 directeur de réseau, 4 directeurs de pôle ou de projet
	CNG	2	1 chef de département, 1 adjoint au chef de département
	HAS	1	1 membre du collège
	ATIH	2	1 secrétaire général, 1 responsable de pôle
	IGAS/IGSE	6	3 IGAS, 3 IGSE
	Ministère des solidarités et de la santé	24	2 adjoints au sous-directeur, 3 chefs de bureau, 7 adjoints au chef de bureau, 10 chargés de mission, 2 chefs de projet
	Ministère chargé de l'économie	1	1 chargé de secteur
	Ministère de la transformation et de la fonction publique	1	1 conseiller au cabinet du Ministre
	Ministère des armées	2	2 directeurs adjoints
	Etablissement public de santé national de Fresnes	1	1 adjoint au directeur
<b>FPH = 11 DH MAD (16,2 %)</b>	AP-HP International	1	1 responsable de la formation
	CHU/CH/EHPAD	10	3 directeurs, 1 secrétaire général, 6 directeurs adjoints
<b>ESPIC = 1 DH MAD (1,5 %)</b>	Fondation	1	1 délégué régional
<b>GIP/GCS/GIE = 1 DH MAD (1,5 %)</b>	GCS	1	1 directeur des opérations
<b>Syndicat = 9 DH MAD (13,2 %)</b>	Syndicats nationaux	9	4 délégués permanents, 5 permanents nationaux
<b>Ensemble</b>		<b>68</b>	

## V / Directeurs d'hôpital en disponibilité<sup>3</sup>

### V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années

**91 directeurs d'hôpital sont en disponibilité au 1er janvier 2021**, contre 100 DH dix ans auparavant, soit une baisse enregistrée de 9,0 % sur la période considérée, avec un taux d'évolution annuel moyen de - 0,9 %.



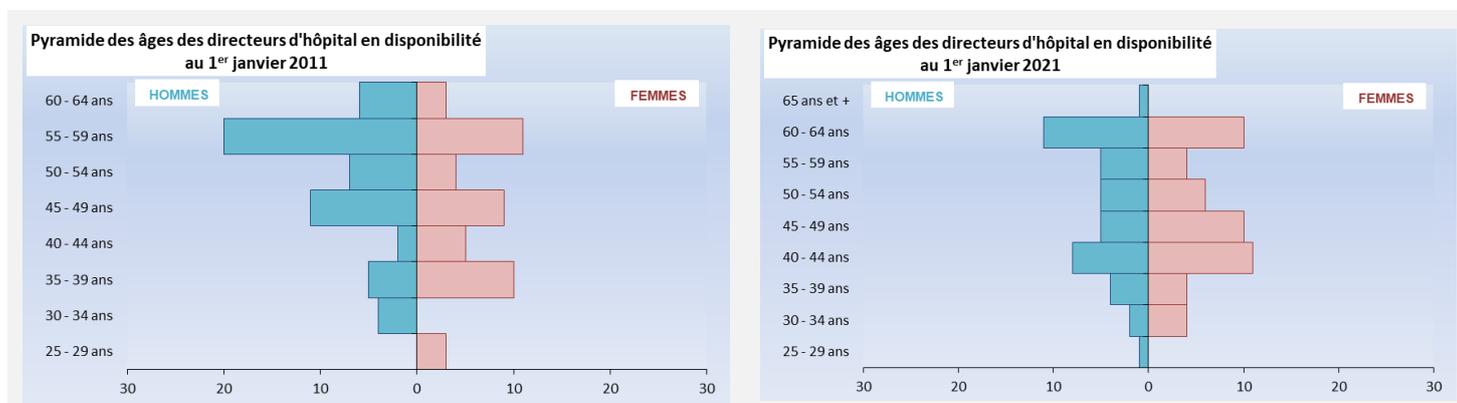
**Tableau 29 :** Evolution des disponibilités entre 2011 et 2021

La proportion de DH en position de disponibilité a retrouvé depuis 2019, le taux de 2011, 2012 et 2013.

	2011	2021	Evolution 2011-2021		Taux d'évolution annuel moyen (%)
			Effectif	%	
Nombre de DH en disponibilité	100	91	-9	-9,0	<b>-0,9</b>
Effectif total des DH	3 379	2 928	-451	-13,3	<b>-1,4</b>
<b>Part des DH en disponibilité (%)</b>	<b>3,0</b>	<b>3,1</b>			

### V. 2 Structure par sexe et âge des DH en disponibilité

Alors que les directeurs en disponibilité ont toujours historiquement concerné majoritairement des hommes, **la part des femmes s'établit à 53,8 % en 2021**, alors qu'elle était de 45,0 % en 2011, soit une progression de 8,8 points.



<sup>3</sup> 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.

L'âge moyen des directeurs en disponibilité est stable ces dernières années, passant de 49,7 ans en 2019 à 50,0 ans en 2020 et revenant à 49,5 ans en 2021, comme en 2011. Avec un âge moyen de 48,7 ans, les femmes sont plus jeunes que les hommes (50,5 ans, soit 1,8 an d'écart).

L'âge médian note un léger rajeunissement des DH en disponibilité : en 2011, la moitié des DH en disponibilité avait moins de 50,2 ans ; aujourd'hui l'âge médian a diminué de 0,7 an. 34,1 % des DH en disponibilité sont âgés de 55 ans ou plus en 2021, contre 40 % en 2019.

**Tableau 30 :** Répartition par sexe et âge des DH en position de disponibilité

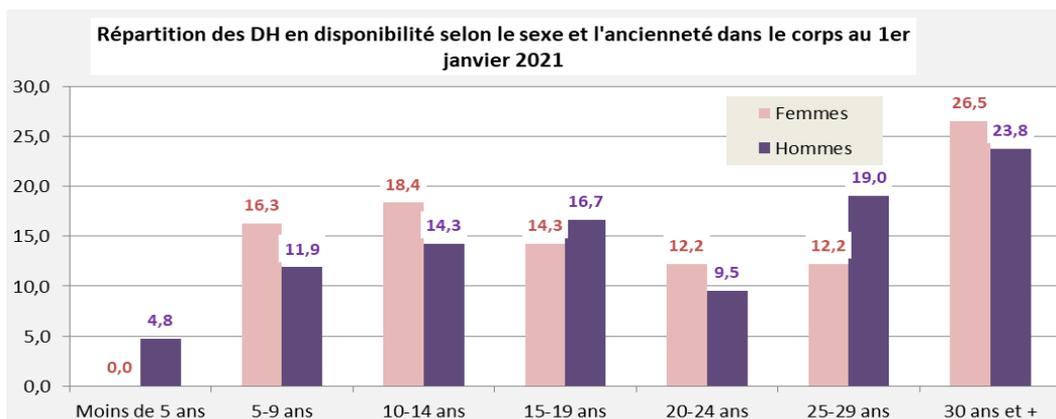
Tranche d'âges	Structure au 01/01/2011 (en %)			Structure au 01/01/2021 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans	3		3		1	1
30 - 34 ans		4	4	4	2	6
35 - 39 ans	10	5	15	4	4	8
40 - 44 ans	5	2	7	11	8	19
45 - 49 ans	9	11	20	10	5	15
50 - 54 ans	4	7	11	6	5	11
55 - 59 ans	11	20	31	4	5	9
60 ans	3	6	9	10	11	21
65 ans et +					1	1
<b>Ensemble</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>49</b>	<b>42</b>	<b>91</b>
<b>%</b>	<b>45,0</b>	<b>55,0</b>	<b>100,0</b>	<b>53,8</b>	<b>46,2</b>	<b>100,0</b>
<b>Age moyen</b>	<b>47,5 ans</b>	<b>51,1 ans</b>	<b>49,5 ans</b>	<b>48,7 ans</b>	<b>50,5 ans</b>	<b>49,5 ans</b>
<b>Age médian</b>	<b>48,8 ans</b>	<b>53,1 ans</b>	<b>50,2 ans</b>	<b>47,9 ans</b>	<b>50,4 ans</b>	<b>49,5 ans</b>

### V. 3 Ancienneté dans le corps des DH en disponibilité

En 2021, les DH en disponibilité ont une ancienneté dans le corps qui varie de 1,7 an à 39 ans, avec une ancienneté moyenne de 21 ans, supérieure de 6 ans à celle des DH exerçant en établissement (15,0 ans). Les femmes comptent une ancienneté moyenne très légèrement inférieure à celle des hommes (de -0,2 an). La moitié des DH en disponibilité a une ancienneté dans le corps de plus de 19,5 ans.

**Tableau 31 :** DH en disponibilité - Ancienneté dans le corps

Ancienneté dans le corps	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans	0	0,0	2	4,8	2	2,2
5-9 ans	8	16,3	5	11,9	13	14,3
10-14 ans	9	18,4	6	14,3	15	16,5
15-19 ans	7	14,3	7	16,7	14	15,4
20-24 ans	6	12,2	4	9,5	10	11,0
25-29 ans	6	12,2	8	19,0	14	15,4
30 ans et +	13	26,5	10	23,8	23	25,3
<b>Ensemble</b>	<b>49</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>91</b>	<b>100</b>
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>20,9 ans</b>		<b>21,1 ans</b>		<b>21,0 ans</b>	
<b>Ancienneté médiane</b>	<b>20,3 ans</b>		<b>19,3 ans</b>		<b>19,5 ans</b>	



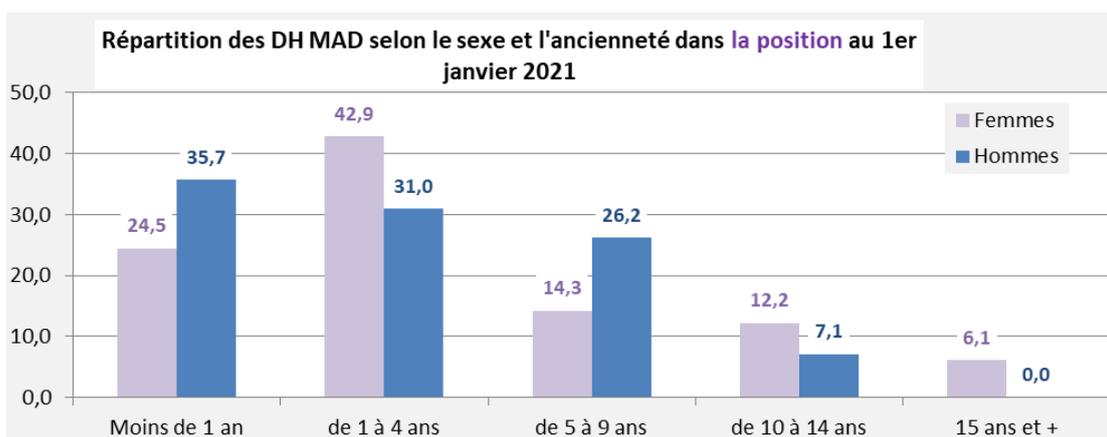
## V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité

En 2021, les DH sont en moyenne en disponibilité depuis 4,7 ans, durée qui varie de 3,7 ans en moyenne pour les hommes à 5,5 ans en moyenne pour les femmes.

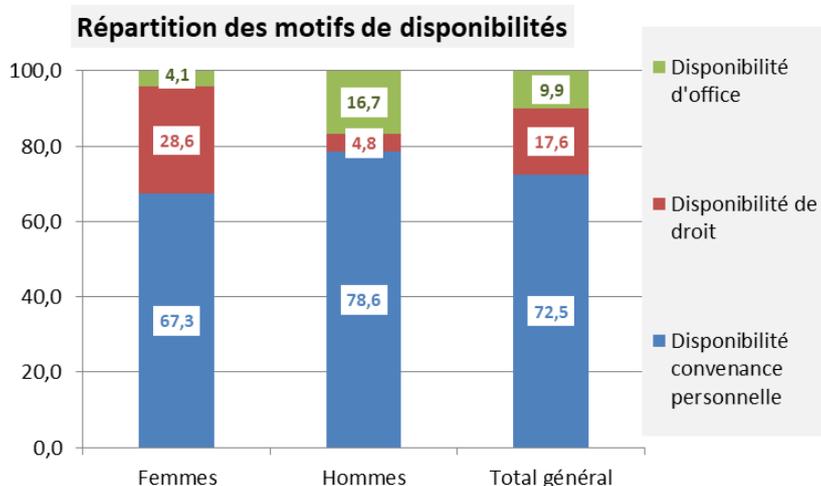
La majorité des directeurs en position de disponibilité comptabilisent une ancienneté de moins de cinq ans (67,1 %). Il convient de noter que la moitié des directeurs a une ancienneté de moins de 3,1 ans dans la position. La durée d'ancienneté dans la disponibilité varie en 2021 d'une journée à 30,4 ans.

**Tableau 32 : DH en disponibilité - Ancienneté dans la position**

Durée de disponibilité au 01/01/2021	Femmes		Hommes		Ensemble		Part des femmes (%)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
Moins de 1 an	12	24,5	15	35,7	27	29,7	44,4
de 1 à 4 ans	21	42,9	13	31,0	34	37,4	61,8
de 5 à 9 ans	7	14,3	11	26,2	18	19,8	38,9
de 10 à 14 ans	6	12,2	3	7,1	9	9,9	66,7
15 ans et +	3	6,1			3	3,3	100,0
<b>Ensemble</b>	<b>49</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>91</b>	<b>100</b>	<b>53,8</b>
<b>Durée moyenne</b>	<b>5,5 ans</b>		<b>3,7 ans</b>		<b>4,7 ans</b>		
<b>Durée médiane</b>	<b>3,4 ans</b>		<b>2,3 ans</b>		<b>3,1 ans</b>		



## V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les DH



**72,5 % des demandes de disponibilité sont prononcées pour convenance personnelle**, suivie de la disponibilité de droit (17,6 %) et enfin de la disponibilité d'office (9,9 %).

**Les femmes sont davantage concernées par la disponibilité de droit (28,6 % d'entre elles, contre 4,6 % des hommes).**

## VI / Mobilités et mouvements des directeurs d'hôpital

La période d'observation des mouvements des DH porte sur l'année 2020. Elle correspond aux **mouvements enregistrés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 1<sup>er</sup> janvier 2021**.

Pour observer ces mouvements, il a été tenu compte des directeurs présents au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et qui étaient en position statutaire « active » au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cette étude permet d'étudier plus finement les différents changements de position effectués par les DH en cours d'année.

### VI.1 Changements de position statutaire

Sur les 2 928 directeurs d'hôpital recensés au 1er janvier 2021, toutes positions statutaires confondues, **2 776** étaient présents et en position statutaire « active » au 1er janvier 2020, soit 94,8 % du corps. La différence observée de 152 directeurs correspond aux entrées dans le corps au cours de l'année. **Parmi ces 2 776 DH, 146 directeurs ont changé de position statutaire au cours de l'année 2020**, soit 5,3 % d'entre eux (146 changements), contre 137 changements l'année dernière qui représentaient 4,9 %.

**Tableau 33 : Changement de position entre 2020 et 2021**

Position au 1er janvier 2020	Position au 1er janvier 2021						Nombre de changement de position	Part (%)
	En activité	Détachement	Disponibilité	MAD	RA	Ensemble		
En activité	2 222	40	21	18	2	2 303	81	3,5
Détachement	22	291	6	8	1	328	37	11,3
Disponibilité	13	2	41	1		57	16	28,1
Mis à disposition (MAD)	4	5		64	1	74	10	13,5
Recherche d'affectation (RA)	2				12	14	2	14,3
<b>Ensemble</b>	<b>2 263</b>	<b>338</b>	<b>68</b>	<b>91</b>	<b>16</b>	<b>2 776</b>	<b>146</b>	<b>5,3</b>
<b>Nombre de changement de position</b>	<b>41</b>	<b>47</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>146</b>	-	
<b>Part (en %)</b>	<b>28,1</b>	<b>32,2</b>	<b>18,5</b>	<b>18,5</b>	<b>2,7</b>	<b>100,0</b>		

**Lecture :** Sur les 2 303 DH en activité dans un établissement au 01/01/2020, 2 222 le sont toujours au 01/01/2021 (96,5 %). 81 ont changé de position au cours de l'année (soit 3,5 %), dont 40 pour un détachement, 21 pour une disponibilité, 18 pour une mise à disposition et 2 pour la recherche d'affectation.

Sur ces **146 changements de position statutaire** enregistrés, 81 DH en **position d'activité dans un établissement** au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ont changé de position au cours de l'année, ce qui représente plus de la moitié des changements de position (55,5 %). 41 directeurs effectuaient à contrario un retour en établissement, soit 28,1 % des changements de position. Il en découle donc un solde négatif de 40 DH en 2020 pour la position « en activité en établissement ».

S'agissant des DH en **position de détachement**, alors que **47 directeurs** ont été placés en détachement en cours d'année 2020, 37 l'ont quittée, soit un solde positif de 10 directeurs. Parmi ces 47 nouveaux détachés, 40 étaient en activité au sein d'un établissement, soit 85,1 %.

Pour les DH **mis à disposition** (MAD), 10 des 74 présents au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (13,5 %) ont changé de position, dont 4 pour un retour en établissement. Parmi les 27 nouveaux DH mis à disposition, 18 exerçaient précédemment dans un établissement et 8 étaient en détachement.

Pour les 57 directeurs placés **en disponibilité** au 1<sup>er</sup> janvier 2020, 16 directeurs ont changé de position (soit 28,1 %), dont 13 pour un retour en établissement. Parmi les 27 DH nouvellement placés en disponibilité au 1<sup>er</sup> janvier 2021, 21 exerçaient précédemment dans un établissement, soit 77,8 %.

4 DH ont intégré le dispositif de **recherche d'affectation** au cours de l'année 2020, comme en 2019, tandis que deux le quittaient parmi les 14 DH concernés par cette position.

## VI.2 Changements d'emploi

**42 directeurs** ont opéré un changement d'emploi au cours de l'année 2020 parmi les 2 222 directeurs présents et exerçant en établissement sans interruption du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 1<sup>er</sup> janvier 2021 (1,9 %). Pour rappel, 43 directeurs avaient changé d'emploi en 2019 (ce qui représentait 1,9 % également).

Parmi ces 42 changements d'emploi, plus de la moitié (62 %) revient à des directeurs adjoints devenus chefs d'établissement (26 DH), tandis que 16 chefs d'établissement ont pris des fonctions de directeur adjoint.

**Tableau 34 :** Changement de type d'emploi entre 2020 et 2021

Emploi au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Emploi au 1er janvier 2021				Part (%)
	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble	Changement de typologie d'emploi	
Chefs d'établissement	316	16	332	16	4,8
Directeurs adjoints	26	1 864	1890	26	1,4
<b>Ensemble</b>	<b>342</b>	<b>1 880</b>	<b>2 222</b>	<b>42</b>	<b>1,9</b>
Nombre de changement de typologie d'emploi	26	16	42	-	
Part (%)	61,9	38,1	100,0		

## VI.3 Changements de typologie d'établissement

Sur les 2 222 DH exerçant en établissement au 1er janvier 2020 et au 1er janvier 2021, 216 directeurs ont changé de type d'établissement au cours de l'année, soit 9,7 %. Cette part était de 10,7 % en 2019. Parmi les 216 changements de catégorie d'établissement, le plus fort volume revient aux directeurs de CH qui ont intégré une direction commune mixte, ce qui ne reflète pas forcément un changement de type d'établissement (86 DH). A noter également que 22 directeurs ont quitté un centre hospitalier pour aller dans un CHU/CHR quand 17 quittaient un CHU/CHR pour aller vers un CH.

**Tableau 35 :** Changement de typologie d'établissement en 2020

Typologie d'établissement au 01/01/2020	Typologie d'établissement au 01/01/2021										Changements de type d'établissement	Part (en %)
	AP-HP	HCL	AP-HM	Autres CHU / CHR	CH	CHS	EHPAD	Directions communes mixtes	Autres (EPS, CLMS, etc.)	Ens.		
AP-HP	31	1			1			1		34	3	8,8
HCL	2	189		5	2	1		1		200	11	5,5
AP-HM			42	1	3	1				47	5	10,6
Autres CHU/CHR	1	1	1	439	17	4		4		467	28	6,0
CH		4	1	22	671	5		86		789	118	15,0
CHS					6	177	1	9		193	16	8,3
EHPAD							7			7	0	0,0
Directions communes mixtes		2	1	4	24	1	1	448		481	33	6,9
Autres (EPS, CLMS)					2			2		4	2	50,0
<b>Ensemble</b>	<b>34</b>	<b>197</b>	<b>45</b>	<b>471</b>	<b>726</b>	<b>189</b>	<b>9</b>	<b>549</b>	<b>2</b>	<b>2 222</b>	<b>216</b>	<b>9,7</b>
Changements de type d'établissement	3	8	3	32	55	12	2	101	0	216		
%	1,4	3,7	1,4	14,8	25,5	5,6	0,9	46,8	0,0	100,0		
Part des changements (%)	8,8	4,1	6,7	6,8	7,6	6,3	22,2	18,4	0,0	9,7		

**Lecture :** Sur les 789 DH exerçant en centre hospitalier au 01/01/2020, 671 le sont toujours au 01/01/2021 et 111 ont changé de type d'établissement.

## VI.4 Mobilité régionale

Au cours de l'année 2020, parmi les 2 222 directeurs présents en établissement au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et au 1<sup>er</sup> janvier 2021, **111** (soit 5,0 %) ont effectué un changement de région, contre 6,3 % des directeurs l'année précédente. Avec un solde des entrées-sorties de + 5, l'Occitanie connaît la situation la plus favorable, avec 8 arrivées pour 3 départs. A l'inverse, la Bourgogne Franche Comté enregistre un solde négatif de - 7 DH, soit 10 départs pour 3 arrivées. La Réunion se distingue avec aucune entrée ni sortie.

**Tableau 36:** Changement de région d'exercice au cours de l'année 2020

Régions 2020	Régions 2021																			Nombre de changements	%
	Auvergne Rhône-Alpes	Bourgogne Franche-Comté	Bretagne	Centre Val de Loire	Corse	Grand Est	Guadeloupe St-M. et St-B.	Guyane	Hauts-de-France	Ile-de-France	La Réunion	Martinique	Mayotte	Normandie	Nouvelle-Aquitaine	Occitanie	Pays de Loire	PACA	Total		
Auvergne-Rhône-Alpes	256	2				1			2				1			1		4	267	11	4,1
Bourgogne-Franche-Comté	1	82		1		3		1	1				1		2				92	10	10,9
Bretagne	1		130					1	1		1			1			4		140	10	7,1
Centre - Val de Loire	1			78				1	1							1			82	4	4,9
Corse					12								1					1	14	2	14,3
Grand Est	2		1			163	1	1	1								1		170	7	4,1
Guadeloupe, St-Martin /St-B.						1	12		1										14	2	14,3
Guyane								12											12	0	0,0
Hauts-de-France	2	1				1			168	2				2	1			1	178	10	5,6
Ile-de-France	1		1	2	1	1			4	360					4		1	3	378	18	4,8
La Réunion											18								18	0	0,0
Martinique												11			2				13	2	15,4
Mayotte													3						3	0	0,0
Normandie			2						1	2				106			1		112	6	5,4
Nouvelle-Aquitaine				3						2					226	4	1	1	237	11	4,6
Occitanie									1						1	172		1	175	3	1,7
Pays de Loire	1		2	1						1					3		120		128	8	6,3
PACA					1		1			1				2		2		182	189	7	3,7
<b>Total</b>	<b>265</b>	<b>85</b>	<b>136</b>	<b>85</b>	<b>14</b>	<b>170</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>178</b>	<b>374</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>111</b>	<b>239</b>	<b>180</b>	<b>128</b>	<b>193</b>	<b>2222</b>	<b>111</b>	<b>5,0</b>
<b>Nombre de changements</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>111</b>		
<b>%</b>	<b>8,1</b>	<b>2,7</b>	<b>5,4</b>	<b>6,3</b>	<b>1,8</b>	<b>6,3</b>	<b>2,7</b>	<b>0,9</b>	<b>9,0</b>	<b>12,6</b>	<b>0,0</b>	<b>0,9</b>	<b>2,7</b>	<b>4,5</b>	<b>11,7</b>	<b>7,2</b>	<b>7,2</b>	<b>9,9</b>	<b>100,0</b>		
<b>Part (%) des changements</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>4,4</b>	<b>8,2</b>	<b>14,3</b>	<b>4,1</b>	<b>20,0</b>	<b>7,7</b>	<b>5,6</b>	<b>3,7</b>	<b>0,0</b>	<b>8,3</b>	<b>50,0</b>	<b>4,5</b>	<b>5,4</b>	<b>4,4</b>	<b>6,3</b>	<b>5,7</b>	<b>5,0</b>		

**Lecture :** Sur les 267 DH en activité dans la région Auvergne-Rhône-Alpes au 01/01/2020, 256 le sont toujours au 01/01/2021 et 11 ont changé de région (4,1 %).

## VII / Entrées et sorties du corps des directeurs d'hôpital

### Encadré : Le recrutement des directeurs d'hôpital

Les directeurs d'hôpital sont recrutés par voie de concours, détachement ou par la voie du tour extérieur.

#### 1/ Recrutement par concours

Les élèves directeurs suivent un cycle de formation théorique et pratique d'une durée de vingt-quatre mois, organisé par l'Ecole des hautes études en santé publique à Rennes. Ils sont admis à suivre ce cycle de formation lorsqu'ils ont satisfait aux épreuves d'un concours national externe ou interne. Au moment de leur titularisation, les élèves directeurs sont classés au 1<sup>er</sup> échelon de la classe normale ou à un niveau qui tient compte de leur situation antérieure, s'il s'agit de fonctionnaires ou d'agents non titulaires.

#### 2/ Recrutement par détachement

Peuvent seuls être détachés dans le corps des directeurs d'hôpital, 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 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.

Les fonctionnaires dirigeant un établissement public de santé peuvent être détachés sur contrat de droit public, dans le cadre d'une mission visant à rétablir le bon fonctionnement d'un établissement en difficulté pour une durée de 2 ans, le cas échéant renouvelable exceptionnellement pour une année supplémentaire.

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

Ce recrutement intervient après présélection et réussite à un entretien avec une commission présidée par un membre de l'Inspection Générale des Affaires Sociales et composé notamment de professionnels (inscription sur une liste d'aptitude valide une année).

Peuvent accéder directement à la hors classe de directeurs d'hôpital, les fonctionnaires hospitaliers de catégorie A dans la limite de 6 % des nominations prononcées, ainsi que les fonctionnaires de l'Etat et de la fonction publique territoriale de catégorie A dans la limite de 4 %, ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1015. Ces fonctionnaires doivent justifier de dix ans de services effectifs en catégorie A.

Peuvent accéder directement à la classe normale, les fonctionnaires hospitaliers de catégorie A dans la limite de 9 % des effectifs d'élèves directeurs titularisés à l'issue de leur formation, les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale dans la limite de 6 % des effectifs d'élèves directeurs titularisés à l'issue de leur formation, ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 852. Ces fonctionnaires doivent justifier de huit ans de services effectifs en catégorie A.

## **PROCEDURE DE NOMINATION APRES INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE (par concours ou par le tour extérieur) (DH)**

Une fois inscrites sur la liste d'aptitude, les personnes concernées doivent faire acte de candidature aux emplois vacants de directeurs ou directrices adjoint(e)s de hors classe ou de classe normale qui font l'objet de publication au Journal officiel, au cours de l'année civile au titre de laquelle la liste d'aptitude a été établie. En tout état de cause, la nomination dans le corps des directeurs d'hôpital en qualité de stagiaire ne peut intervenir que si les candidats inscrits sur la liste d'aptitude sont retenus sur l'un des emplois au titre duquel ils ont postulé.

Les nominations dans le corps des directeurs d'hôpital, en qualité de directeur stagiaire, 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. Ainsi, 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 une formation théorique et pratique, organisée par l'Ecole des hautes études en santé publique sur une durée de douze semaines et répartie en modules, dans les conditions définies par les dispositions de l'arrêté du 4 juillet 2008, visé en référence.

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

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

### **4/ Emplois pourvus par des contractuels**

Des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, peuvent être recrutées sur des emplois fonctionnels de chef ou sur des emplois de chef d'établissement, pour une durée maximale de 4 ans renouvelable dans la limite maximale de 8 ans.

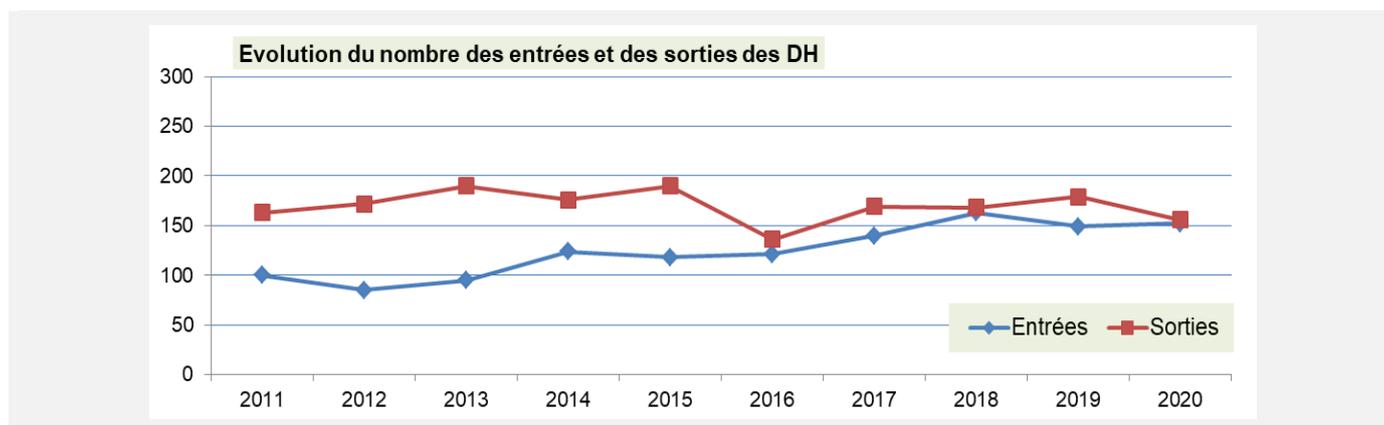
La loi « Hôpital, Patients, Santé et Territoire » du 21 juillet 2009 a autorisé les personnes, n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, à être nommées dans les emplois de directeurs d'hôpital. La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a étendu la possibilité de nommer des contractuels aux emplois fonctionnels d'adjoint (ex : directeur général adjoint de CHU).

## VII.1 Solde des entrées et sorties

**152 personnes sont entrées dans le corps des DH en 2020**, contre 149 l'année précédente, alors que **156 DH le quittaient**, contre 179 en 2019, soit un solde négatif de – 4 en 2020.

Comme en 2016 et 2018, le nombre d'entrées est quasi égal au nombre de sorties de corps.

En effet, l'écart, qui s'était creusé entre les entrées et les sorties de 2010 à 2015, s'est fortement réduit depuis 2016. Il convient de préciser que le solde négatif observé chez les DH résulte notamment de la limitation antérieure du nombre de places offertes au concours national et, par voie de conséquence, des recrutements par la voie du tour extérieur malgré l'application du taux plafond réglementairement autorisé. Les entrées par concours, qui n'avaient cessé de diminuer de 2008 à 2014 (elles étaient autour des 80/90 les années précédentes), se maintiennent aujourd'hui et retrouvent depuis 2018 ce niveau d'entrée.



En cinq ans, les entrées ont effectivement fortement augmenté, passant de 118 en 2015 à 152 en 2020, soit + 28,8 % alors que les sorties ont, durant la même période, diminué de 17,9 %.

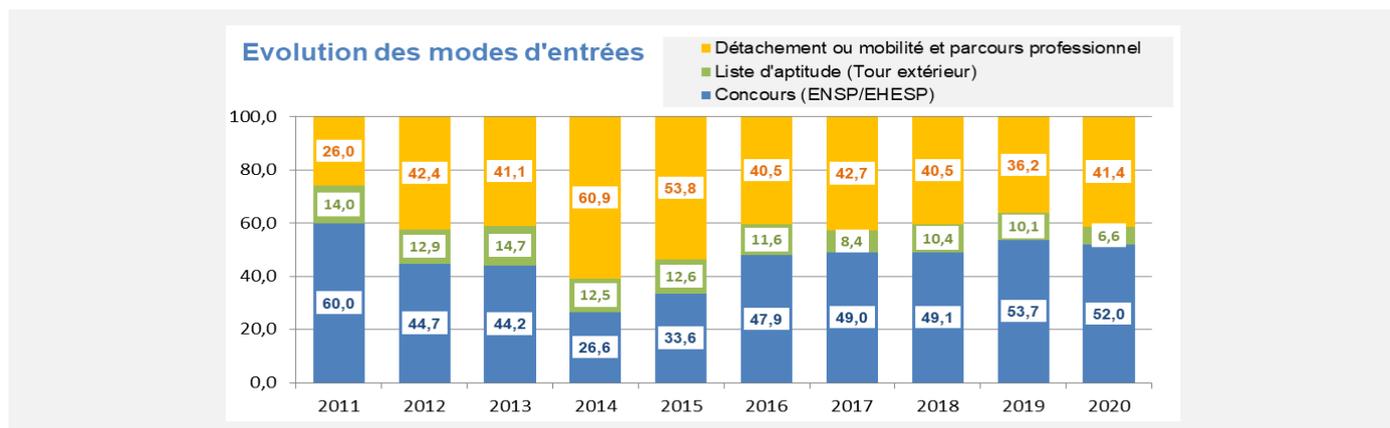
## VII.2 Evolution des modes d'entrée dans le corps

**1 255 DH sont entrés dans le corps entre 2011 et 2020**, oscillant sensiblement entre 85 et 163 entrées par an. Le concours, qui ne s'imposait plus comme voie « normale » d'entrée dans le corps, entre 2012 et 2018, progresse depuis ces deux dernières années, reprenant sa place comme mode d'entrée principal. En 2020, ce sont **79 personnes** qui entrent par la voie du concours, soit 52,0 % des entrées, contre **63 personnes** par la voie du détachement (41,4 %) et enfin 10 personnes entrant par le tour extérieur, qui représente 6,6 %. L'âge d'entrée dans le corps des DH s'est, depuis quelques années, stabilisé autour des 36 / 37 ans en moyenne.

**Tableau 37 :** Evolution des entrées dans le corps selon le motif entre 2011 et 2020.

Modes	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total sur 10 ans
Concours (ENSP/EHESP)	60	38	42	34	40	58	70	80	80	<b>79</b>	<b>581</b>
Liste d'aptitude (Tour extérieur)	14	11	14	16	15	14	12	17	15	<b>10</b>	<b>138</b>
Détachement ou mobilité et parcours professionnel	26	36	39	78	64	49	61	66	54	<b>63</b>	<b>536</b>
<b>Total Entrées</b>	<b>100</b>	<b>85</b>	<b>95</b>	<b>128</b>	<b>119</b>	<b>121</b>	<b>143</b>	<b>163</b>	<b>149</b>	<b>152</b>	<b>1 255</b>
<b>Part des concours (en %)</b>	<b>60,0</b>	<b>44,7</b>	<b>44,2</b>	<b>26,6</b>	<b>33,6</b>	<b>47,9</b>	<b>49,0</b>	<b>49,1</b>	<b>53,7</b>	<b>52,0</b>	<b>46,3</b>
<b>Age à l'entrée dans le corps</b>	<b>36,3 ans</b>	<b>37,6 ans</b>	<b>36,9 ans</b>	<b>40,1 ans</b>	<b>39,2 ans</b>	<b>36,5 ans</b>	<b>37,7 ans</b>	<b>36,8 ans</b>	<b>36,9 ans</b>	<b>36,1 ans</b>	

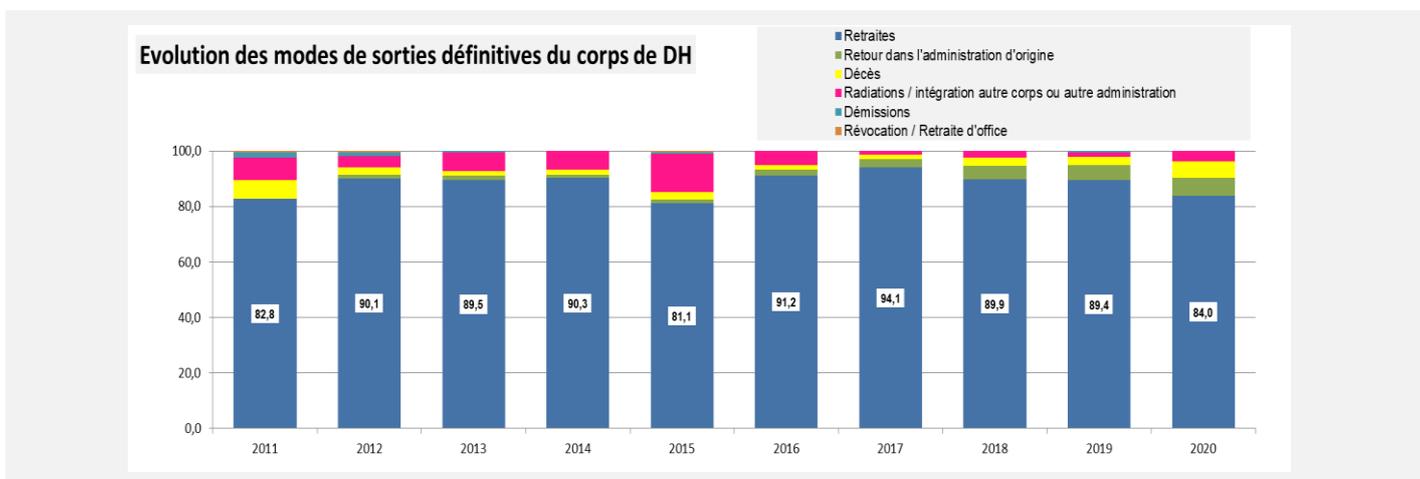
S'agissant des entrées par détachement dans le corps des DH, cela concerne majoritairement des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social qui représentent 75,3 %.



### VII.3 Evolution des modes de sortie du corps

Sur les dix dernières années, 1 699 directeurs d'hôpital sont sortis définitivement du corps, dont 1 498 pour cause de départs à la retraite, soit 84,0 % du total des sorties.

**En 2020, 156 directeurs ont quitté le corps des DH**, contre 179 l'année précédente. Les départs à la retraite constituent, sur l'ensemble de la période considérée, le principal motif de sortie du corps, ils atteignent même 94,1 % des sorties en 2017. L'âge moyen de départ à la retraite s'établit à 64,1 ans, soit 0,1 an de plus qu'en 2019, +1,8 an sur les dix dernières années.



**Tableau 38 :** Evolution du nombre de sorties selon le motif entre 2011 et 2020.

Modes	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total sur 10 ans
Décès	11	5	3	3	5	2	3	5	5	9	51
Démissions	3	2	1		1				1		8
Radiations / intégration autre corps ou autre administration	13	7	13	12	26	7	2	4	3	6	93
Retour dans l'administration d'origine		2	3	2	3	3	5	8	10	10	46
Révocation / Retraite d'office	1	1			1						3
Retraites	135	155	170	159	154	124	159	151	160	131	1 498
<b>Total Sorties</b>	<b>163</b>	<b>172</b>	<b>190</b>	<b>176</b>	<b>190</b>	<b>136</b>	<b>169</b>	<b>168</b>	<b>179</b>	<b>156</b>	<b>1 699</b>
<b>Part des retraites (en %)</b>	<b>82,8</b>	<b>90,1</b>	<b>89,5</b>	<b>90,3</b>	<b>81,1</b>	<b>91,2</b>	<b>94,1</b>	<b>89,9</b>	<b>89,4</b>	<b>84,0</b>	<b>88,2</b>
<b>Age moyen de départ à la retraite</b>	<b>62,3 ans</b>	<b>63,6 ans</b>	<b>63,8 ans</b>	<b>63,9 ans</b>	<b>63,9 ans</b>	<b>63,8 ans</b>	<b>64,1 ans</b>	<b>63,9 ans</b>	<b>64,0 ans</b>	<b>64,1 ans</b>	-

