

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

**ELEMENTS STATISTIQUES SUR LES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS
SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX (D3S)**

- SITUATION AU 1^{er} JANVIER 2023 –

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

SOMMAIRE

Introduction.....	3
I / Evolution des effectifs des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux (D3S) sur les dix dernières années	4
II / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux exerçant dans les établissements	5
II.1 Structure par sexe et âge des D3S exerçant en établissement.	5
II.2 Répartition par grade des D3S exerçant en établissement.	7
II.3 Ancienneté dans le corps des D3S exerçant en établissement	13
III / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en détachement.....	17
III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années	17
III. 2 Structure par sexe et âge des D3S en détachement	19
III. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en détachement	20
III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement	23
III. 5 Région d'affectation et/ou de rattachement pour les D3S en détachement.....	24
III. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les D3S en détachement	25
IV / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux mis à disposition	29
IV. 1 Evolution des mises à disposition (MAD) sur les dix dernières années	29
IV. 2 Caractéristiques des D3S mis à disposition (âge et sexe, ancienneté dans le corps, durée moyenne dans la position, région d'affectation et organismes d'accueil)	30
V / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en disponibilité	31
V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années	31
V. 2 Structure par sexe et âge des D3S en disponibilité.....	31
V. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en disponibilité.....	33
V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité.....	33
V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les D3S	34
VI / Mobilités et mouvements des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux	34
VI.1 Changements de position statutaire	35
VI.2 Changements d'emploi	36
VI.3 Mobilité régionale	36
VII / Entrées et sorties du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux.....	39
VII.1 Solde des entrées et des sorties.....	41
VII.2 Evolution des modes d'entrée dans le corps	41
VII.3 Evolution des modes de sortie du corps	42

Introduction

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

Le directeur d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux est formé à la gestion d'un établissement accueillant et hébergeant tant des enfants que des adolescents, des personnes en situation de handicap, ainsi que des personnes âgées.

Les missions générales du directeur s'inscrivent dans les valeurs du service public, dans les politiques sociales, médico-sociales et dans une démarche de santé publique¹.

Le directeur, chef ou adjoint, est responsable du fonctionnement et de la continuité de service. Il concourt à la mise en œuvre des politiques sociales, médicosociales et sanitaires, définies au plan national et territorial, au sein de son territoire et favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médico-social et sanitaire permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies ou accompagnées et de leurs familles. Il définit et conduit la politique générale de l'établissement et assure la gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies ou accompagnées.

Il encadre des équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences des personnels dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.

Il développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles et s'assure de la qualité des prestations (médicales, soignantes, sociales et éducatives, administratives, techniques, logistiques et hôtelières). Il est le responsable légal de l'établissement.

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

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

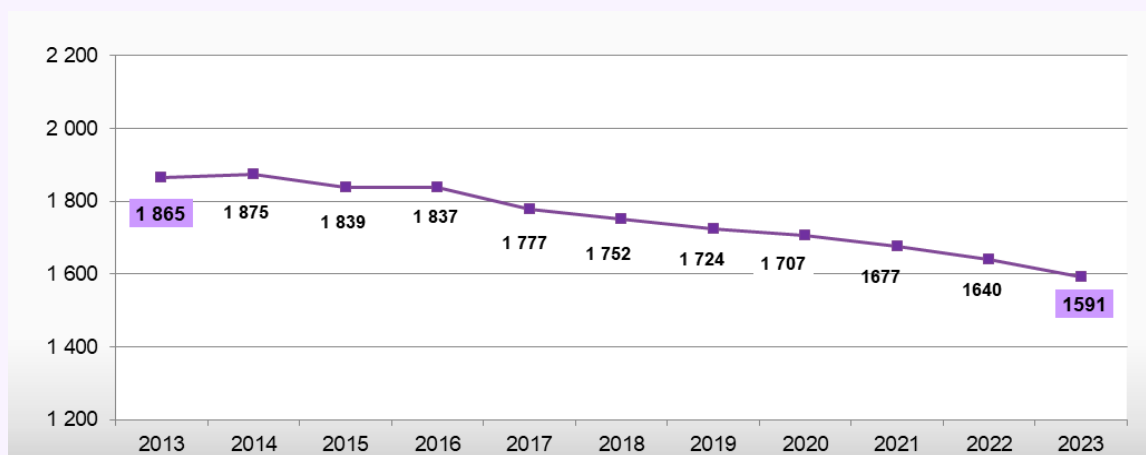
L'unité de décompte des effectifs utilisée est l'effectif physique (EP). Elle permet de dénombrer les effectifs à un instant donné quelle que soit la quotité de temps de travail des agents. À titre d'exemple, pour un mois donné, un agent à temps partiel avec une quotité de temps de travail de 80 % compte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

¹ Information complète contenue dans le référentiel métier de directeur d'établissement social et médico-social

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

1 591 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont en activité au 1er janvier 2023, contre 1 865 D3S en 2013, soit une diminution enregistrée de 14,7 % qui correspond à une diminution moyenne annuelle de 1,6 % (respectivement : - 12,4 % et -1,3 % de 2012 à 2022).

Evolution de l'effectif des D3S du 1er janvier 2013 au 1er janvier 2023



Au 1^{er} janvier 2023, 1 198 D3S exercent en établissement, soit 75,3 % du corps, contre 78,1 % en 2022 et 88,2 % dix ans auparavant.

Se trouvent en position de détachement 278 D3S soit 17,5 % du corps (258 D3S, soit 15,7 % du corps en 2022). Depuis trois ans, la part de D3S détachés dans le corps des DH reste importante malgré une faible tendance à la baisse enregistrée en 2023.

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

Position D3S	01/01/2013		01/01/2023		Evolution 2013-2023			Pour rappel	01/01/2022		Evolution 2022-2023 (en %)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Taux moyen d'évolution annuelle (en %)		Effectif	%	
En établissement	1 645	88,2	1 198	75,3	-447	-27,2	-3,1		1 281	78,1	-6,5
- dont congé de longue durée	3	0,2	6	0,4	3	100,0	7,2		10	0,6	-40,0
- dont congé de longue maladie	4	0,2	7	0,4	3	75,0	5,8		9	0,5	-22,2
- dont congé parental	2	0,1	3	0,2	1	50,0	4,1		2	0,1	50,0
- dont suspension	1	0,1	1	0,1	0	0,0	0,0		1	0,1	0,0
- dont Congé invalidité temporaire (CITIS)			6	0,4	6	-	-		4	0,2	50,0
- dont Congé de formation professionnelle			2	0,13	2	-	-		-	-	-
Détachement	161	8,6	278	17,5	117	72,7	5,6		258	15,7	7,8
- dont détachement dans le corps des DH			131	8,2	131	-	-		136	8,3	-3,7
Disponibilité	41	2,2	97	6,1	56	136,6	9,0		81	4,9	19,8
Mis à disposition	8	0,4	11	0,7	3	37,5	3,2		11	0,7	0,0
Recherche d'Affectation	10	0,5	7	0,4	-3	-30,0	-3,5		9	0,5	-22,2
Toutes positions confondues	1 865	100,0	1 591	100,0	-274	-14,7	-1,6		1 640	100,0	-3,0

Ainsi, au 1^{er} janvier 2023, la part de D3S détachés dans le corps des DH s'établit à 8,2 % du corps et à 47,1 % des directeurs D3S en position de détachement (8,3 % du corps et 52,7 % des détachements en 2022 contre 8,5 % du corps et 56,1 % des détachements en 2021). Entre 2013 et 2023, les détachements ont progressé de 72,7 %, avec un taux moyen d'évolution annuelle de + 5,6 %.

Au 1^{er} janvier 2023, 6,1 % des D3S, soit 97 directeurs, sont en **disponibilité**. Ce nombre est en évolution de 19,8 % en un an. Dix ans auparavant la proportion en disponibilité était de 2,2 % (soit 41 D3S en disponibilité). Quant à l'évolution de 2013 à 2023, le taux moyen d'évolution annuelle s'établit à + 9,0 % (il était de + 7,9 % entre 2012 et 2022).

S'agissant des directeurs **D3S mis à disposition**, ce nombre reste stable en un an et s'établit au 1^{er} janvier 2023 à 11 D3S, soit 0,7 % des effectifs.

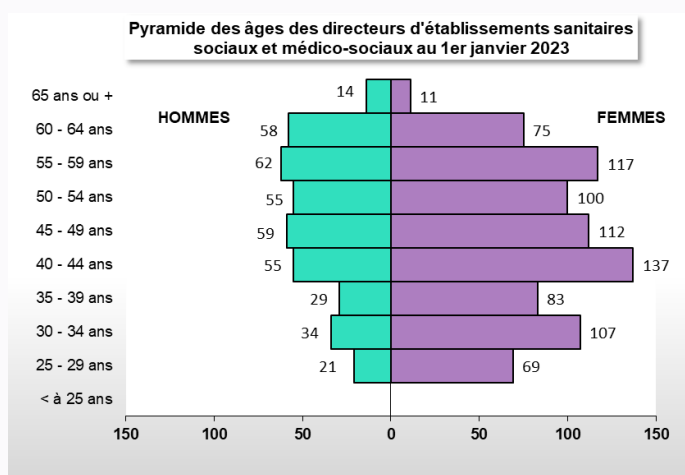
II / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux exerçant dans les établissements

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

Situation au 1er janvier 2023 :

Les directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux exerçant en établissement sont majoritairement des femmes. Cette part s'établit comme en 2021 à 67,7 % au 1^{er} janvier 2023 (67,4 % en 2022 et 67,3 % en 2020).

L'âge moyen de l'ensemble des D3S est de 46,7 ans, quasi stable par rapport à 2021 et 2020 (46,6 ans).



Avec un **âge moyen** de **45,6 ans**, les femmes sont plus jeunes que les hommes (**48,9 ans**) de **3,3 ans** (3,6 ans de moins en 2022 et 3,9 ans en 2021).

Elles occupent une part importante dans chaque tranche d'âge mais le ratio hommes femmes s'inverse après la tranche d'âge 50-54 ans (sex-ratio de 0,6). Le ratio atteint la valeur de 0,8 pour les tranches d'âge de 60-64 ans et de 1,3 pour les directeurs de 65 ans et plus.

L'**âge médian** des D3S femmes est au 1^{er} janvier 2023 de **45,6 ans** contre **50,0 ans** pour les hommes, soit un écart de 4,1 ans. Cet écart était de 4,7 ans en 2022, 5,5 ans en 2021 et 6,7 ans en 2020. Pour les 25 % des directeurs les plus jeunes (âge au premier quartile) l'écart homme-femme augmente légèrement par rapport à 2022 (4,6 ans au premier janvier 2023 contre 4,2 ans en 2022). Néanmoins l'écart reste quasi stable depuis trois ans, parmi les 25 % des directeurs les plus âgés (âge au troisième quartile) (3,2 ans en 2023 et en 2021 contre 3,1 ans en 2022).

Tableau 2 : Répartition par sexe et âge des D3S exerçant en établissement au 1er janvier 2023

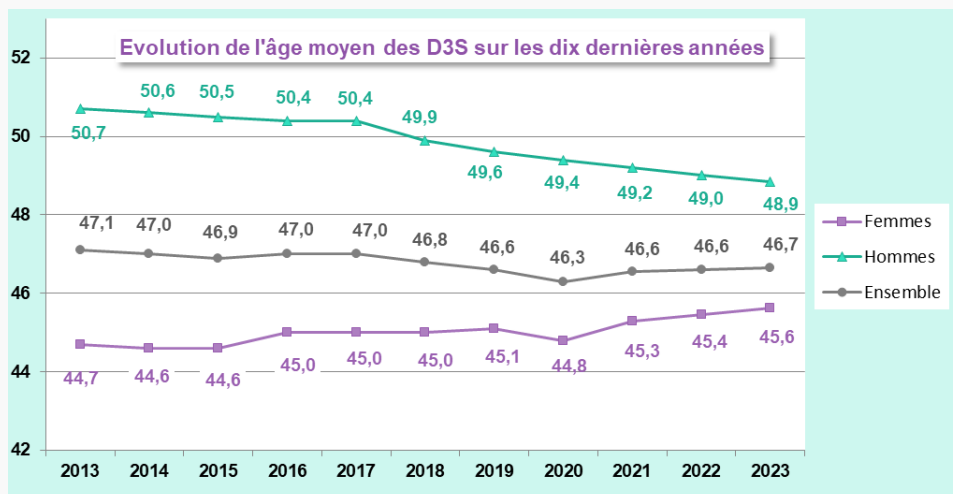
Tranches d'âge	Femmes		Hommes		Ensemble		Sex-ratio (H/F)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
25 - 29 ans	69	8,5	21	5,4	90	7,5	0,3
30 - 34 ans	107	13,2	34	8,8	141	11,8	0,3
35 - 39 ans	83	10,2	29	7,5	112	9,3	0,3
40 - 44 ans	137	16,9	55	14,2	192	16,0	0,4
45 - 49 ans	112	13,8	59	15,2	171	14,3	0,5
50 - 54 ans	100	12,3	55	14,2	155	12,9	0,6
55 - 59 ans	117	14,4	62	16,0	179	14,9	0,5
60 - 64 ans	75	9,2	58	15,0	133	11,1	0,8
65 ans ou +	11	1,4	14	3,6	25	2,1	1,3
Ensemble	811	100,0	387	100,0	1 198	100,0	0,5
Part (en %)	67,7		32,3		100,0		
Age moyen	45,6		48,9		46,7		
Age Q1 25 %	36,5		41,1		37,8		
Age médian	45,6		49,7		47,2		
Age Q3 75 %	55,1		58,3		56,3		

Evolution au cours des 10 ans :

La part des femmes est passée de 60,2 % au 1^{er} janvier 2013 à 67,7 % au 1^{er} janvier 2023, soit une augmentation de 7,5 points. Malgré une féminisation du corps qui se poursuit et un âge moyen des femmes en faible mais constante augmentation (45,6 ans en 2023 contre 45,4 ans en 2022 et 45,3 ans en 2021) l'âge moyen des directrices demeure depuis 10 ans, toujours très inférieur à celui des hommes (48,9 ans en 2023 contre 49,0 ans en 2022 et 49,2 ans en 2021).

En dix ans, après une première faible fluctuation autour de 47 ans, l'âge moyen du corps diminue très légèrement passant de 47,1 ans en 2013 à **46,7 ans en 2023**, soit 0,4 ans de moins.

La valeur la plus faible est enregistrée en 2020, avec une moyenne du corps à 46,3 ans.



Toutefois l'écart d'âge entre les femmes et les hommes était plus marqué dans la décennie précédente. En 2023 notamment cet écart est environ deux fois moins élevé qu'en 2013. Ainsi les directrices avaient 6 ans de moins que les directeurs hommes en 2013, contre 3,3 ans en 2023. L'âge moyen était de 44,7 ans pour les femmes et de 50,7 ans pour les hommes, contre dix ans après, 45,6 pour les femmes et 48,9 pour les D3S hommes.

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

Conformément à l'article 2 du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, le corps des D3S est constitué de **deux grades** :

- **la classe normale**, qui comprend neuf échelons (Indice brut 511 à 912) ;
- **la hors classe**, qui comprend sept échelons et un échelon fonctionnel (Indice Brut 762 à Hors échelle B)

Conditions d'accès à la hors classe : D3S appartenant à la classe normale ayant atteint le 5^e échelon de leur grade, justifiant de 5 années de services effectifs dans le corps ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable et inscrits au tableau d'avancement. Peuvent seuls être inscrits à ce tableau les fonctionnaires ayant exercé, depuis leur accès à la classe normale, dans au moins deux établissements au sens de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les périodes de détachement, de mise à disposition, de disponibilité et l'exercice en direction commune peuvent être pris en compte dans les conditions définies dans le décret n° 2007-1930.

Conditions d'accès à l'échelon fonctionnel de la hors classe : un arrêté des ministres chargés de la santé, du budget et de la fonction publique fixe le pourcentage maximal des établissements mentionnés au 1^o de l'article 1^{er} du décret n° 2007-1930, pour lesquels l'occupation de l'emploi de directeur peut donner accès à l'échelon fonctionnel. Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe, dans cette limite, la liste des établissements concernés, en prenant en compte le montant des budgets et l'importance des responsabilités assumées. L'échelon fonctionnel n'est accessible qu'aux directeurs ayant acquis au moins trois ans d'ancienneté dans le 7^e échelon.

Situation au 1er janvier 2023 :

La part des D3S en **hors classe** est de **66,2 %** (66,7 % des D3S femmes contre 63,1 % de directeurs hommes). Se positionnent en **hors classe hors emplois fonctionnels**, **65,9 %** des D3S exerçant en établissement (+ 0,6 point par rapport à 2022) ; 66,6 % des D3S femmes et 64,3 % des D3S hommes (66,4 % pour les femmes et 63,1 pour les hommes en 2022). Se situent en **classe normale** 33,3 % (33,5 % en 2022 ; - 0,2 point en un an) des D3S femmes contre 34,9 % (36,5 % en 2022 ; - 1,6 point en un an) des D3S hommes.

Répartition au dernier échelon : comme constaté au moins depuis 2021, la part des hommes se situant au dernier échelon est supérieure à celle des femmes quel que soit le grade. En 2022, se situent au dernier échelon 10,4 % (12,0 % en 2022, 13 % en 2021) des D3S en classe normale, 9,2 % (10,6 % en 2022, 10,8 % en 2021) des D3S en hors classe ; 2,5 % (3,3 % en 2022, 3,0 % en 2021) des D3S hors classe sont sur un échelon fonctionnel. L'année 2023 comptabilise 4 emplois fonctionnels, contre 3 en 2022 et 1 en 2021.

Tableau 3 : Répartition des D3S exerçant en établissement selon le grade et le sexe au 1er janvier 2023

2023	Classe normale			Hors classe				Hors classe sur emploi fonctionnel		Ensemble		Part en hors classe (en %)
	Effectif	%	Part au dernier échelon	Effectif	%	Part au dernier échelon	Part échelon fonctionnel	Effectif	%	Effectif	%	
Femmes	270	66,7	9,6	541	68,2	6,8	1,8	1	25,0	811	67,7	66,7
Hommes	135	33,3	11,9	252	31,8	14,3	4,0	3	75,0	387	32,3	65,1
Ensemble	405	100,0	10,4	793	100,0	9,2	2,5	4	100,0	1 198	100,0	66,2
Part (en %)	33,8			66,2						100,0		

Tableaux 4 et 5 : Répartition des D3S exerçant en établissement par échelon et sexe au 1er janvier 2023

Classe normale : 65,7 % (64,4 % en 2022 ; + 1,3 point en un an) des D3S en classe normale se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon, dont 26,2 % du total sur le seul 4^{ème} échelon (23,1 % en 2022 ; + 3,1 points en un an). Se situent entre le 8^{ème} et le 9^{ème} échelon 14,4 % (17,2 % en 2022 ; - 2,8 points) des D3S.

Echelons Classe normale	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	23	8,5	7	5,2	30	7,4
2ème échelon	25	9,3	14	10,4	39	9,6
3ème échelon	31	11,5	11	8,1	42	10,4
4ème échelon	72	26,7	34	25,2	106	26,2
5ème échelon	33	12,2	16	11,9	49	12,1
6ème échelon	38	14,1	18	13,3	56	13,8
7ème échelon	13	4,8	12	8,9	25	6,2
8ème échelon	9	3,3	7	5,2	16	4,0
9ème échelon	26	9,6	16	11,9	42	10,4
Ensemble	270	100,0	135	100,0	405	100,0
%	66,7		33,3		100,0	

Reflète de la féminisation du corps notamment dans les tranches d'âge les plus jeunes, en augmentation de 1,1 point en un an, 68,2 % des directrices sont positionnées entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon (67,1 % en 2022 ; 68,1 % au 1er janvier 2021).

Cette proportion atteint 60,8 % des directeurs hommes (59,2 % en 2022 et 56,9 % en 2021) soit une augmentation de 1,6 point en un an.

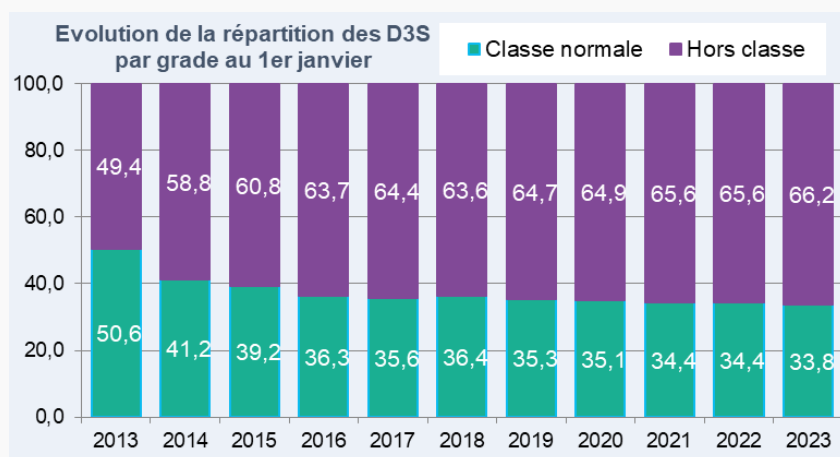
Hors Classe hors emplois fonctionnels : 513 D3S en hors classe soit 65,1 % (67,7 % en 2022, 70,3 % en 2021) se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon, dont 24,7 % (22,8 % en 2022) du total sur le 5^{ème} échelon et 18,3 % (21,4 % en 2022) sur le 4^{ème} échelon. Les femmes sont davantage concernées par ce positionnement sur les 5 premiers échelons (67,8 % contre 59 % pour les hommes; 71,3 % contre 60,1 % pour les hommes en 2022 ; 74,3 % contre 61,9 % pour les hommes en 2021).

L'échelon fonctionnel concerne 2,5 % des D3S (soit 20 directeurs) ; 4 % des D3S hommes, contre 1,9 % des directrices (3,3 % des D3S, 5,3 % pour les D3S hommes, contre 2,4 % pour les directrices en 2022; 5 % pour les D3S hommes, contre 2 % pour les directrices en 2021). Sont positionnés sur l'échelon fonctionnel 10 directrices et 10 directeurs hommes.

Echelons Hors classe hors emplois fonctionnels	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	26	4,8	9	3,6	35	4,4
2ème échelon	49	9,1	17	6,8	66	8,4
3ème échelon	54	10,0	19	7,6	73	9,3
4ème échelon	103	19,1	41	16,5	144	18,3
5ème échelon	134	24,8	61	24,5	195	24,7
6ème échelon	97	18,0	43	17,3	140	17,7
7ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)	28	5,2	17	6,8	45	5,7
7ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)	12	2,2	6	2,4	18	2,3
7ème échelon (Hors échelle A - 3ème chevron)	27	5,0	26	10,4	53	6,7
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 2ème chevron)		0,0	1	0,4	1	0,1
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 3ème chevron)	10	1,9	9	3,6	19	2,4
Ensemble	540	100,0	249	100,0	789	100,0
%	68,4		31,6		100,0	

Evolution au cours des 10 ans :

Hormis un très léger fléchissement observé entre 2017 et 2018 (63,6 % de D3S, contre 64,4 % en 2017), depuis le 1^{er} janvier 2013 (49,4 %), la proportion de D3S en hors classe (**emplois fonctionnels compris**) a continué sa progression. La part atteint son plus haut niveau en 2023 avec 66,2 % de D3S concernés (65,6 % en 2022 et en 2021). La part des D3S en classe normale s'établit ainsi à 33,8 % en 2023.



Dernier échelon : sur l'ensemble de la période de 2013 à 2023, la proportion de D3S au **dernier échelon de la classe normale** diminue de 1,3 point, passant de 11,7 % en 2013 à 10,4 % en 2023. Concernant la hors classe l'évolution est positive. Ainsi en 2013, le dernier échelon du grade (Hors échelle A - 3^{ème} chevron, Hors échelle B 2^{ème} et 3^{ème} chevrons) comptabilisait 4,2 % des effectifs alors qu'il représente, au 1^{er} janvier 2023, 9,2 % des directeurs, soit une augmentation de 5,0 points en 10 ans.

Chez les directeurs hommes en hors classe la proportion ayant atteint le dernier échelon a quasi doublé en 10 ans : 7,6 % en 2013, contre 14,4 % en 2023, soit + 6,8 points. Pour les directrices en hors classe, l'évolution de + 5,7 points (1,2 % en 2013 à 6,9 % en 2023) est significative, mais reste inférieure à celle des D3S hommes.

Répartition selon l'emploi :

Tableau 6 : Répartition des D3S chefs d'établissement exerçant en établissement selon le grade et le sexe au 1er janvier 2023

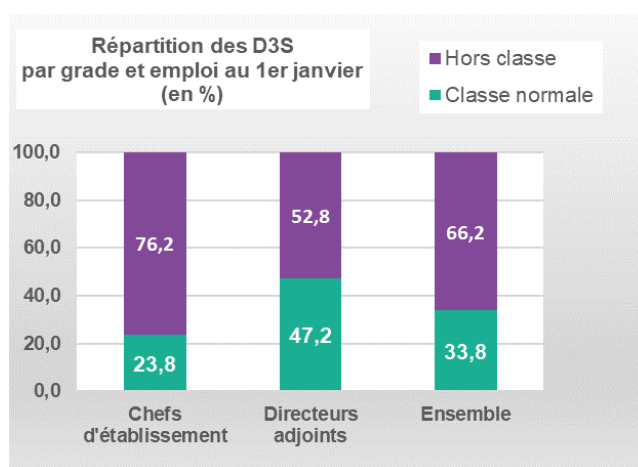
Chefs d'établissement												
2023	Classe normale			Hors classe				Hors classe dont emploi fonctionnel		Ensemble		Part en hors classe (en %)
	Effectif	%	Part au dernier échelon	Effectif	%	Part au dernier échelon	Part échelon fonctionnel	Effectif	%	Effectif	%	
Femmes	103	63,2	15,5	327	62,6	8,3	3,1	1	25,0	430	62,8	76,0
Hommes	60	36,8	18,3	195	37,4	14,9	4,6	3	75,0	255	37,2	76,5
Ensemble	163	100,0	16,6	522	100,0	10,7	3,6	4	100,0	685	100,0	76,2
Part (en %)	23,8			76,2						100,0		

Au 1^{er} janvier 2023, **76,2 %** (74,7 % en 2022) des D3S **chefs d'établissement** sont positionnés en **hors classe**, 76,0 % (74,7 % en 2022) des D3S femmes et 76,5 % (74,6 % en 2022) des D3S hommes. 63,2 % (62,5 % en 2022) des 163 **chefs d'établissements** en **classe normale** sont des femmes.

Tableau 7 : Répartition des D3S directeurs adjoints exerçant en établissement selon le grade et le sexe au 1er janvier 2023

Directeurs adjoints												
2023	Classe normale			Hors classe				Hors classe dont emploi fonctionnel		Ensemble		Part en hors classe (en %)
	Effectif	%	Part au dernier échelon	Effectif	%	Part au dernier échelon	Part échelon fonctionnel	Effectif	%	Effectif	%	
Femmes	167	69,0	6,0	214	79,0	4,7	0,0			381	74,3	56,2
Hommes	75	31,0	6,7	57	21,0	12,3	1,8			132	25,7	43,2
Ensemble	242	100,0	6,2	271	100,0	6,3	0,4			513	100,0	52,8
Part (en %)	47,2			52,8						100,0		

Sont positionnés en **hors classe** au 1^{er} janvier 2023, 52,8 % (52,4 % en 2022) des **directeurs adjoints**, 56,2 % (56,7 % en 2022) des directrices contre 43,2 % (39,8 % en 2022) des directeurs.



Tableaux 8 et 9 : Répartition des D3S chefs d'établissement exerçant en établissement par échelon et sexe au 1er janvier 2023

Classe normale pour les D3S chefs d'établissement :

Au 1^{er} janvier 2023, **53,7 %** (53,6 % en 2022) des D3S **chefs d'établissement** en **classe normale** se situent entre le **1^{er} et le 5^{ème} échelon**, dont 24,5 % du total sur le 4^{ème} échelon. En légère baisse depuis un an, **16,6 %** des D3S chefs d'établissement se situent au **9^{ème} échelon** (19,3 % en 2022).

Chefs d'établissement						
Echelons Classe normale	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	1	1,0	2	3,3	3	1,8
2ème échelon	3	2,9	2	3,3	5	3,1
3ème échelon	9	8,7	6	10,0	15	9,2
4ème échelon	31	30,1	9	15,0	40	24,5
5ème échelon	14	13,6	9	15,0	23	14,1
6ème échelon	18	17,5	9	15,0	27	16,6
7ème échelon	9	8,7	6	10,0	15	9,2
8ème échelon	2	1,9	6	10,0	8	4,9
9ème échelon	16	15,5	11	18,3	27	16,6
Ensemble	103	100,0	60	100,0	163	100,0
%	63,2		36,8		100,0	

56,3 % des directrices cheffes d'établissement sont positionnées entre le **1^{er} et le 5^{ème} échelon** contre 46,6 % des directeurs chefs hommes. L'écart hommes femmes au **9^{ème} échelon** est de 2,8 points (4,1 points en 2022) soit 18,3 % pour les hommes contre 15,5 % pour les femmes.

Hors classe hors emplois fonctionnels pour les D3S chefs d'établissement :

Au 1^{er} janvier 2023, se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon 59,2 % (63,1 % en 2022) des D3S chefs d'établissement en hors classe, dont 23,9 % du total sur le 5^{ème} échelon et 18,1 % sur le 4^{ème} échelon. Les femmes sont davantage concernées par ce positionnement sur les 5 premiers échelons (61,9 % contre 54,7 % pour les hommes, soit un écart de 7,2 points (10,9 points en 2022) en faveur des femmes). L'échelon fonctionnel comptabilise 3,1 % de cheffes d'établissement (3,7 % en 2022) contre 4,7 % de chefs hommes (6,7 % en 2022).

Chefs d'établissement						
Echelons Hors classe hors emplois fonctionnels	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	12	3,7	3	1,6	15	2,9
2ème échelon	16	4,9	10	5,2	26	5,0
3ème échelon	34	10,4	14	7,3	48	9,3
4ème échelon	64	19,6	30	15,6	94	18,1
5ème échelon	76	23,3	48	25,0	124	23,9
6ème échelon	67	20,6	36	18,8	103	19,9
7ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)	22	6,7	17	8,9	39	7,5
7ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)	8	2,5	5	2,6	13	2,5
7ème échelon (Hors échelle A - 3ème chevron)	17	5,2	20	10,4	37	7,1
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 2ème chevron)		0,0	1	0,5	1	0,2
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 3ème chevron)	10	3,1	8	4,2	18	3,5
Ensemble	326	100,0	192	100,0	518	100,0
Part (en %)	62,9		37,1		100,0	

Le pourcentage au dernier échelon en **hors classe** des D3S chefs d'établissement (Hors échelle A - 3^{ème} chevron, Hors échelle B 2^{ème} et 3^{ème} chevrons), est de 15,1 % pour les hommes contre 8,3 % pour les directrices cheffes d'établissement.

Tableaux 10 et 11 : Répartition des D3S directeurs adjoints exerçant en établissement par échelon et sexe au 1er janvier 2023

Directeurs adjoints de classe normale :

Au 1^{er} janvier 2023, 74,4 % (72,7 % en 2022) des directeurs adjoints en classe normale se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon, dont 27,3 % du total sur le 4^{ème} échelon.

Directeurs adjoints						
Echelons Classe normale	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	22	13,2	5	6,7	27	11,2
2ème échelon	22	13,2	12	16,0	34	14,0
3ème échelon	22	13,2	5	6,7	27	11,2
4ème échelon	41	24,6	25	33,3	66	27,3
5ème échelon	19	11,4	7	9,3	26	10,7
6ème échelon	20	12,0	9	12,0	29	12,0
7ème échelon	4	2,4	6	8,0	10	4,1
8ème échelon	7	4,2	1	1,3	8	3,3
9ème échelon	10	6,0	5	6,7	15	6,2
Ensemble	167	100,0	75	100,0	242	100,0
Part (en %)	69,0		31,0		100,0	

Sont positionnés entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon 75,6 % (75,2 % en 2022) de femmes contre 72 % (67,7 % en 2022) d'hommes. Cette proportion chez les directrices est le reflet de la féminisation du corps notamment dans les tranches d'âge les plus jeunes.

Directeurs adjoints en hors classe :

Se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon 76,1 % (77,4 % en 2022) des directeurs adjoints en hors classe, dont 26,2 % du total sur le 5^{ème} échelon et 18,5 % sur le 4^{ème} échelon. Les femmes sont davantage concernées par ce positionnement sur les 5 premiers échelons (76,5 % contre 73,7 % pour les hommes; 77,8 % pour les D3S femmes et 75,5 % pour les directeurs hommes en 2022).

La part au dernier échelon de la hors classe des directeurs adjoints est de 12,3 % (13,2 % en 2022) pour les hommes contre trois fois moins en proportion soit 4,7 % (5,0 % en 2022) pour les directrices adjointes.

Directeurs adjoints						
Echelons Hors classe hors emplois fonctionnels	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	14	6,5	6	10,5	20	7,4
2ème échelon	33	15,4	7	12,3	40	14,8
3ème échelon	20	9,3	5	8,8	25	9,2
4ème échelon	39	18,2	11	19,3	50	18,5
5ème échelon	58	27,1	13	22,8	71	26,2
6ème échelon	30	14,0	7	12,3	37	13,7
7ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)	6	2,8		0,0	6	2,2
7ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)	4	1,9	1	1,8	5	1,8
7ème échelon (Hors échelle A - 3ème chevron)	10	4,7	6	10,5	16	5,9
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 3ème chevron)		0,0	1	1,8	1	0,4
Ensemble	214	100,0	57	100,0	271	100,0
Part (en %)	79,0		21,0		100,0	

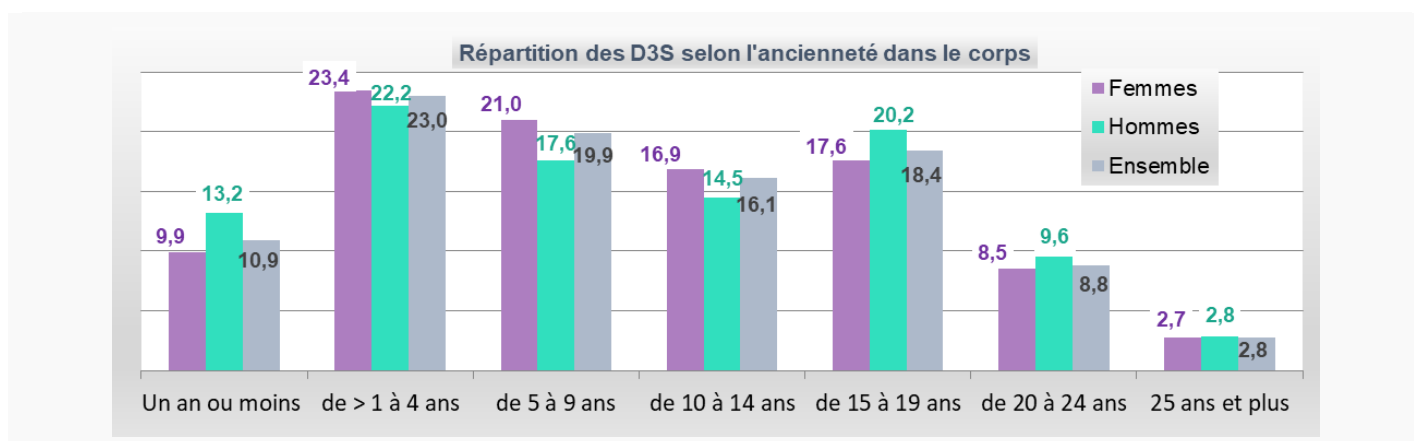
II.3 Ancienneté dans le corps des D3S exerçant en établissement

Situation au 1er janvier 2023 :

Les D3S exerçant en **établissement** enregistrent au 1^{er} janvier 2023 **une ancienneté moyenne** dans le corps de **10,2 ans** (10,0 ans en 2022).

Seulement 2,8 % (1,9 % en 2022) du corps a une ancienneté supérieure ou égale à **25 ans** et 11,6 % (11,7 % en 2022) une ancienneté **supérieure ou égale à 20 ans**.

Ancienneté dans le corps des D3S selon le sexe :



Dans l'ensemble, l'ancienneté moyenne des femmes est quasi identique à celle des hommes et l'écart est de seulement de 0,1 an (0,5 an en 2022 ; 0,7 an en 2021) en faveur des hommes (10,2 ans pour les femmes et 10,3 ans pour les hommes).

Cet écart, plus important dans les tranches d'âges de 1 à 14 ans, résulte notamment de la structure par âge des hommes et des femmes, avec une féminisation encore plus marquée dans les tranches d'âge les plus jeunes. Ainsi, ont une ancienneté de plus d'un an à 14 ans 61,3 % des femmes contre 54,3 % des D3S hommes.

Chez les D3S en classe normale, l'ancienneté dans le corps est de 3,9 ans pour les femmes et 4,0 ans pour les hommes (soit 0,1 an d'écart contre 0,6 an en 2022). En hors classe (emplois fonctionnels compris) l'ancienneté est beaucoup plus élevée et s'établit à 13,3 ans pour les femmes et à 13,7 ans pour les hommes (soit un écart de 0,4 an contre 0,9 an en 2022).

Ancienneté dans le corps des D3S selon le sexe et le grade:

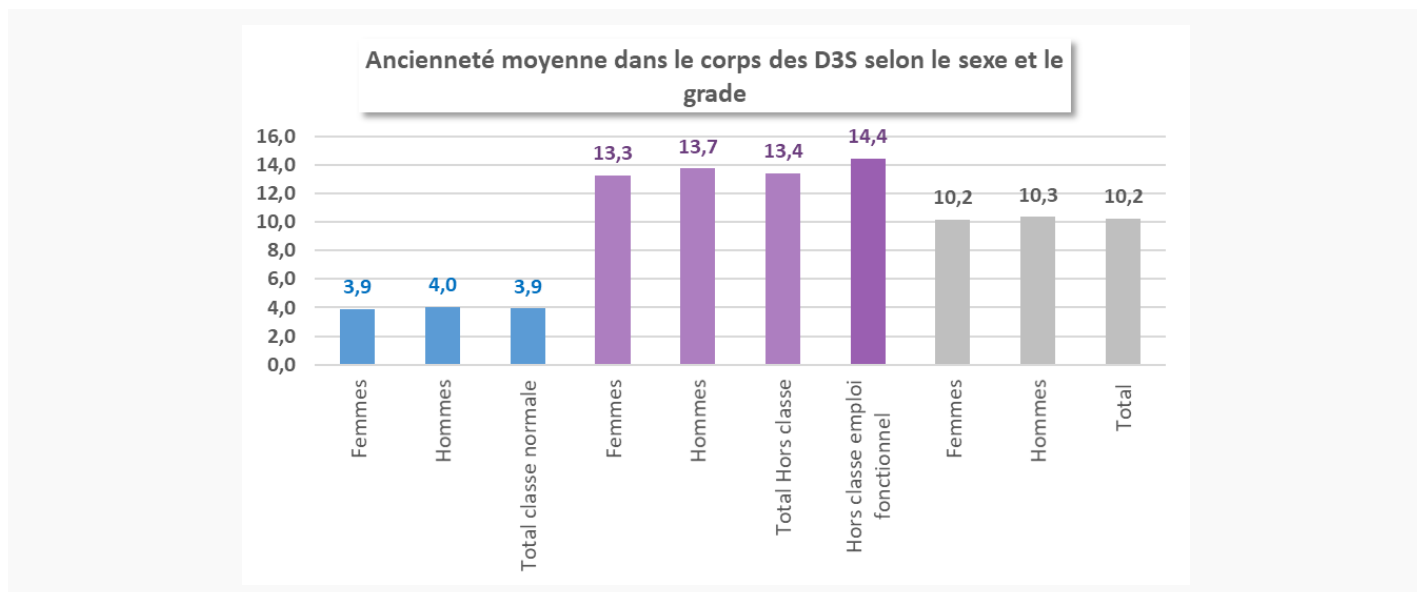


Tableau 12 : Répartition des D3S exerçant en établissement selon l'ancienneté dans le corps et leur grade

Ancienneté dans le corps	Classe normale			Hors classe			Hors classe dont emploi fonctionnel	Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Ens.	Femmes	Hommes	Ensemble
Un an ou moins	26,7	33,3	28,9	1,5	2,4	1,8	0,0	9,9	13,2	10,9
de > 1 à 4 ans	56,3	47,4	53,3	7,0	8,7	7,6	25,0	23,4	22,2	23,0
de 5 à 9 ans	9,3	11,1	9,9	26,8	21,0	25,0	0,0	21,0	17,6	19,9
de 10 à 14 ans	3,0	2,2	2,7	23,8	21,0	23,0	0,0	16,9	14,5	16,1
de 15 à 19 ans	3,3	3,0	3,2	24,8	29,4	26,2	50,0	17,6	20,2	18,4
de 20 à 24 ans	1,1	2,2	1,5	12,2	13,5	12,6	25,0	8,5	9,6	8,8
25 ans et plus	0,4	0,7	0,5	3,9	4,0	3,9	0,0	2,7	2,8	2,8
Effectif	270	135	405	541	252	793	4	811	387	1 198
ancienneté moyenne	3,9	4,0	3,9	13,3	13,7	13,4	14,4	10,2	10,3	10,2

Ens. = Ensemble

Chefs d'établissement et directeurs adjoints

Les chefs d'établissement ont une ancienneté moyenne de 11,8 ans (11,3 ans en 2022, 11,6 ans en 2021) et les directeurs adjoints de 8,2 ans (8,1 ans en 2022, 8,9 ans en 2021).

Ce faible écart s'explique par le fait que les D3S peuvent prendre dès leur sortie de l'EHESP des chefferies d'établissement.

Le troisième quartile, soit 25 % des directeurs ayant l'ancienneté dans le corps la plus élevée, se situe à 15,6 ans (15,0 ans en 2022), 17,0 ans pour les chefs d'établissement et 14,0 ans pour les directeurs adjoints.

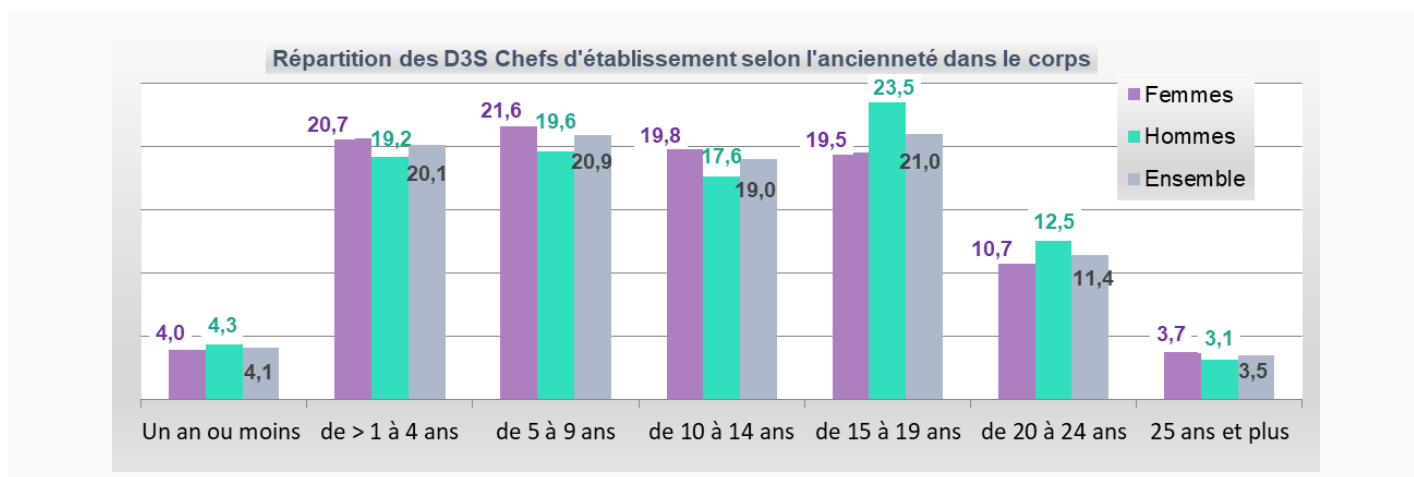
Concernant le 1^{er} quartile (25 % des directeurs ayant l'ancienneté dans le corps la plus faible) le seuil se situe à 4,0 ans (3,7 ans en 2022), 5,4 ans pour les chefs d'établissement et 2,0 ans pour les directeurs adjoints.

La médiane est de 9,0 ans pour l'ensemble des D3S, de 11,3 ans pour les chefs d'établissement et de seulement 6,0 ans pour les directeurs adjoints.

Chefs d'établissement

Environ 20 % des chefs exerçant en établissement a une ancienneté moyenne dans le corps compris entre plus d'un an et 4 ans (20,7 % de femmes et 19,2% d'hommes). Cependant ont une ancienneté moyenne dans le corps de 15 ans et plus, 39,1 % des hommes (32,4 % en 2022) et 33,9 % (25,6, % en 2022) des femmes.

Ancienneté dans le corps des D3S chefs d'établissement selon le sexe :



L'ancienneté moyenne dans le corps des chefs d'établissement est de 11,8 ans (11,6 ans pour les femmes et 12,0 ans pour les hommes). La médiane se situe à 11,0 ans pour les femmes et à 12,0 ans pour les hommes.

Parmi les D3S chefs d'établissements, 25 % des directrices ayant l'ancienneté la plus élevée ont une ancienneté de 16 ans ou plus contre 17,0 ans ou plus chez les chefs d'établissements hommes.

Tableau 13 : Répartition des D3S chefs d'établissement exerçant en établissement selon l'ancienneté dans le corps et leur grade

Chefs d'établissement										
Ancienneté dans le corps	Classe normale			Hors classe			Hors classe dont emploi fonctionnel	Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.
Un an ou moins	12,6	15,0	13,5	1,2	1,0	1,1		4,0	4,3	4,1
de > 1 à 4 ans	63,1	55,0	60,1	7,3	8,2	7,7	25,0	20,7	19,2	20,1
de 5 à 9 ans	13,6	16,7	14,7	24,2	20,5	22,8		21,6	19,6	20,9
de 10 à 14 ans	1,9	5,0	3,1	25,4	21,5	23,9		19,8	17,6	19,0
de 15 à 19 ans	4,9	3,3	4,3	24,2	29,7	26,2	50,0	19,5	23,5	21,0
de 20 à 24 ans	2,9	3,3	3,1	13,1	15,4	14,0	25,0	10,7	12,5	11,4
25 ans et plus	1,0	1,7	1,2	4,6	3,6	4,2		3,7	3,1	3,5
Effectif	103	60	163	327	195	522	4	430	255	685
Ancienneté moyenne	5,2	5,4	5,3	13,6	14,1	13,8	14,4	11,6	12,0	11,8

Ancienneté dans le corps des D3S directeurs adjoints selon le sexe :

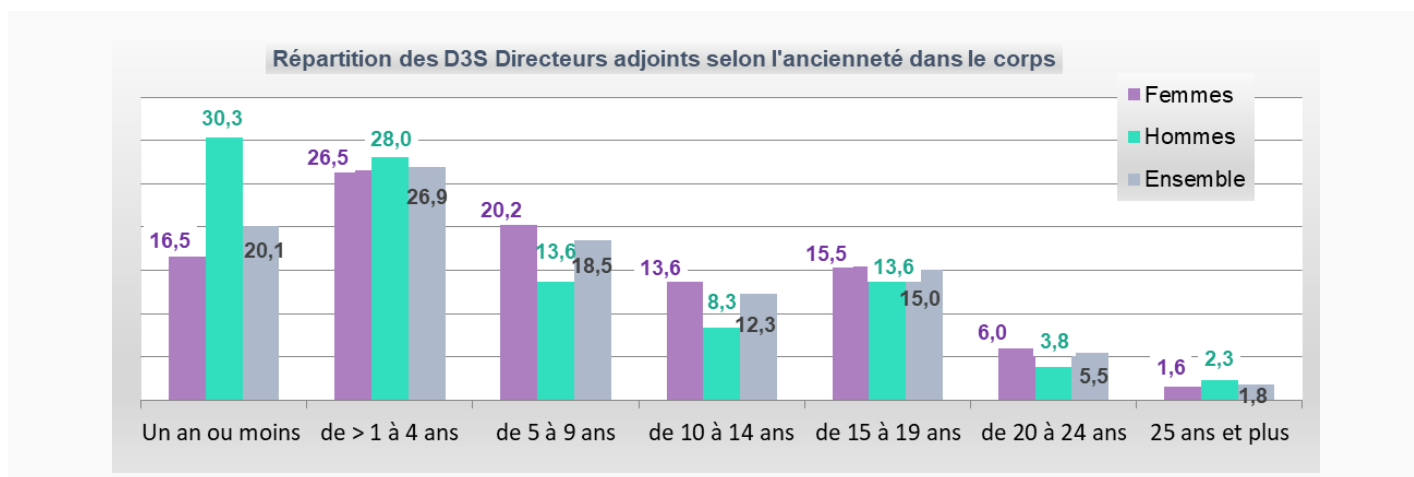


Tableau 14 : Répartition des D3S directeurs adjoints exerçant en établissement selon l'ancienneté dans le corps et leur grade

Directeurs adjoints										
Ancienneté dans le corps	Classe normale			Hors classe			Hors classe dont emploi fonctionnel	Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.
Un an ou moins	35,3	48,0	39,3	1,9	7,0	3,0		16,5	30,3	20,1
de > 1 à 4 ans	52,1	41,3	48,8	6,5	10,5	7,4		26,5	28,0	26,9
de 5 à 9 ans	6,6	6,7	6,6	30,8	22,8	29,2		20,2	13,6	18,5
de 10 à 14 ans	3,6	0,0	2,5	21,5	19,3	21,0		13,6	8,3	12,3
de 15 à 19 ans	2,4	2,7	2,5	25,7	28,1	26,2		15,5	13,6	15,0
de 20 à 24 ans	0,0	1,3	0,4	10,7	7,0	10,0		6,0	3,8	5,5
25 ans et plus	0,0	0,0	0,0	2,8	5,3	3,3		1,6	2,3	1,8
Effectif	167	75	242	214	57	271		381	132	513
ancienneté moyenne	3,1	2,9	3,0	12,7	12,6	12,7		8,5	7,1	8,2

Ens. = Ensemble

Directeurs adjoints

Chez les directeurs adjoints, l'ancienneté moyenne dans le corps est de 8,2 ans (8,5 ans pour les femmes et 7,1 pour les hommes). La médiane se situe à 7,0 ans pour les femmes et à 4,0 ans pour les hommes.

L'ancienneté des 25 % de directrices adjointes ayant l'ancienneté la plus élevée (3^{ème} quartile) est de 14,0 ans ou plus contre 12,5 ans ou plus pour les directeurs adjoints hommes.

Distribution au 1^{er} quartile

Quant à la distribution de l'ancienneté dans le corps au 1^{er} quartile (25 % des valeurs les plus faibles), les directrices cheffes d'établissements ont une ancienneté de 5,3 ans ou moins contre 5,4 ans ou moins pour les chefs hommes, alors que pour les D3S adjoints hommes cette valeur est de seulement 1 an ou moins contre 3 ans ou moins pour les directrices adjointes femmes.

Ancienneté dans le corps des D3S chefs d'établissement et des directeurs adjoints

La comparaison de l'ancienneté dans le corps selon l'emploi, montre que les directeurs adjoints sont en proportion plus nombreux à avoir une ancienneté dans le corps, inférieure à 5 ans (24,2 % pour les chefs d'établissements contre 47 % pour les directeurs adjoints).

Par ailleurs 19 % des chefs d'établissement ont une ancienneté dans le corps de 10 ans à 14 ans contre 12,3 % des directeurs adjoints, ou encore les adjoints sont seulement 7,3 % à avoir une ancienneté supérieure à 20 ans contre 14,9 % des chefs d'établissement. Cela s'explique probablement par le fait que ce sont majoritairement les directeurs adjoints qui quittent le corps des D3S pour devenir notamment DH.

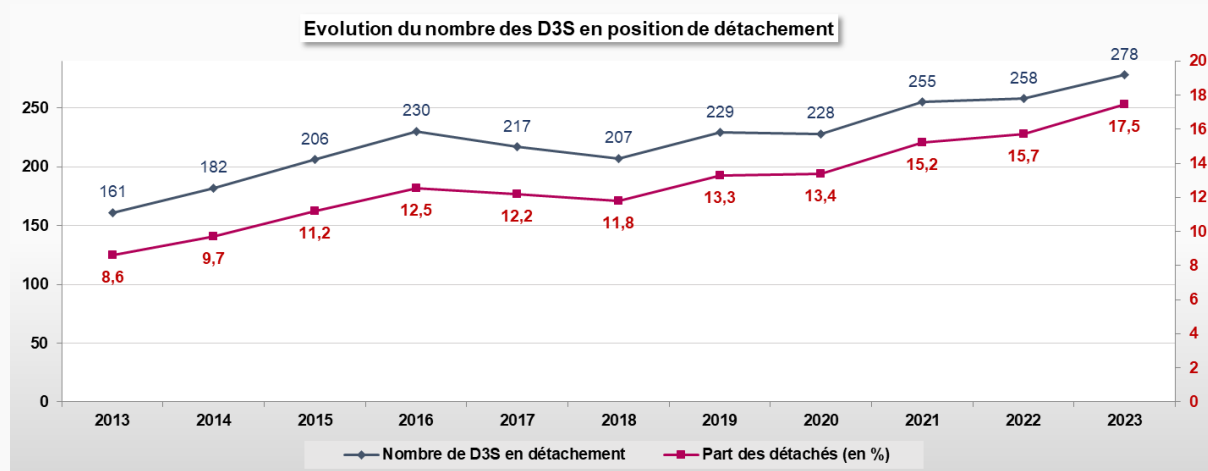
Pour rappel au 1^{er} janvier 2023, 71 % des D3S détachés dans le corps des DH (dans leur dernière situation de D3S) sont des directeurs adjoints soit 94 directeurs contre seulement 38 chefs d'établissement.

III / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en détachement²

III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années

278 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont détachés au 1er janvier 2023, contre 161 en 2013, soit une hausse enregistrée de 72,7 %, avec un taux d'évolution annuel moyen de 5,6 %.

Evolution de l'effectif des D3S détachés du 1er janvier 2013 au 1er janvier 2023



² Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite (art. L513-1 du Code général de la fonction publique).

Cette hausse intervient dans un contexte de baisse des effectifs du corps sur la période de 2013 à 2023. Ainsi, le taux d'évolution annuel moyen des effectifs totaux des D3S est de -1,6 % et l'évolution sur dix ans des effectifs est de -14,7 %.

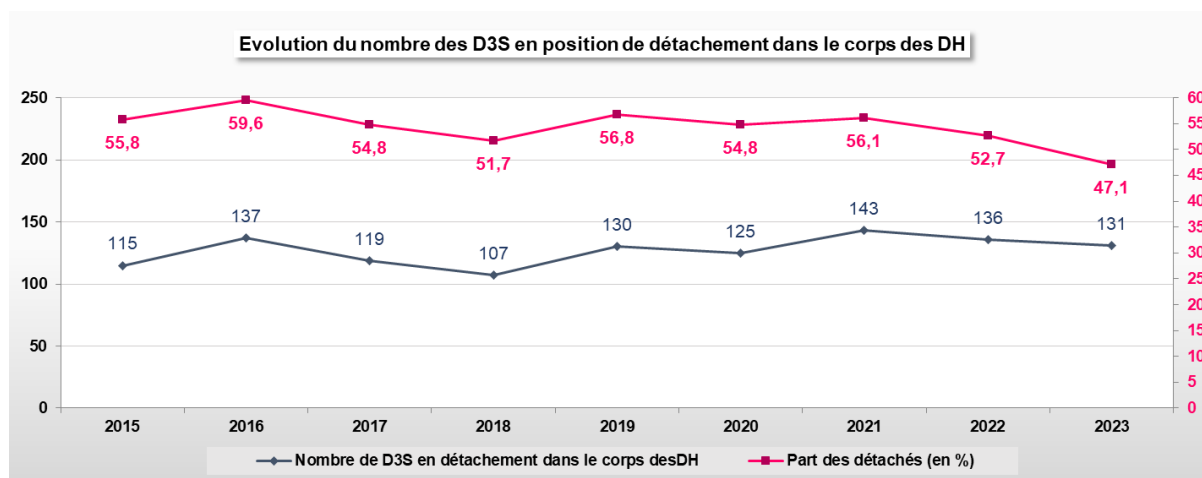
La part des D3S détachés par rapport à l'effectif total du corps est passée de 8,6 % en 2013 à 17,5 % en 2023, soit une augmentation de 8,8 points en 10 ans. Par ailleurs, l'évolution depuis 2022 est de 1,7 point et la part de 2023 reste la plus importante observée sur l'ensemble de la période.

Tableau 15 : Evolution des détachements entre 2013 et 2023

D3S	2013	2023	Evolution 2013-2023		Taux d'évolution annuel moyen (en %)
			Effectif	%	
Nombre de D3S en détachement	161	278	117	72,7	5,6
Effectif total des D3S	1 865	1 591	-274	-14,7	-1,6
Part des détachés (en %)	8,6	17,5			

Focus sur les détachements des D3S dans le corps des DH

Evolution du 1er janvier 2015 au 1er janvier 2023 de l'effectif des D3S détachés dans le corps des DH



47,1 % (- 5,6 points en un an) des D3S détachés, soit 131 directeurs concernés, le sont dans le corps des directeurs d'hôpital (DH). En 2022, 136 des 258 D3S en position de détachement étaient détachés dans le corps des DH, soit 52,7 %. En 2021, ils étaient 143 directeurs parmi les 255 D3S en position de détachement soit 56,1 % (54,8 % en 2020, soit 125 D3S parmi les 228 D3S en détachement).

De 2015 à 2023 malgré une augmentation du nombre de D3S détachés dans le corps des DH (+ 16 D3S), la part de ces détachés dans l'ensemble des détachés, est en diminution de 8,7 points.

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

Au 1^{er} janvier 2023, la féminisation des D3S en détachement se confirme et la part augmente en un an de 4,1 points.

Ainsi 72,7 % des D3S en détachement en 2023 (68,6 % en 2022, 64,7 % en 2021 et 64,0 % en 2020), sont des femmes, contre 67,7 % dix ans auparavant, soit une progression de 5,0 points.

Cette part est supérieure aussi à la proportion (67,7 % au 1^{er} janvier 2023) des directrices exerçant en établissement (67,4 % au 1^{er} janvier 2022, 67,7 % en 2021 et 67,3 % en 2020).

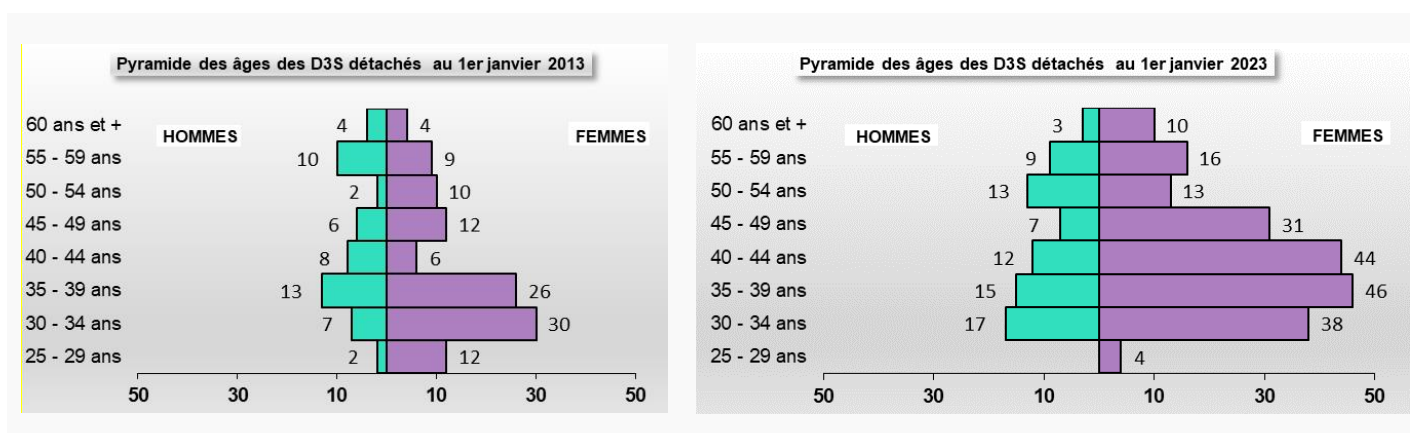
S'agissant de la part des détachements parmi l'ensemble des membres du corps des D3S, la part des directrices en détachement est supérieure à celle des hommes. En 2023, parmi les directrices (1 102 femmes), 18,3 % (15,8 % en 2022) sont détachées soit 202 directrices. Chez les hommes, cette part correspond comme en 2022 à 15,5 %, soit 76 D3S détachés parmi 489 hommes D3S.

La différence en nombre de points entre les femmes et les hommes est de 2,8 en 2023 et de seulement 0,3 point en 2022.

Tableau 16 : Répartition par sexe et âge des D3S en détachement

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2013 (en %)			Structure au 01/01/2023 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans	7,5	1,2	8,7	1,4	0,0	1,4
30 - 34 ans	18,6	4,3	23,0	13,7	6,1	19,8
35 - 39 ans	16,1	8,1	24,2	16,5	5,4	21,9
40 - 44 ans	3,7	5,0	8,7	15,8	4,3	20,1
45 - 49 ans	7,5	3,7	11,2	11,2	2,5	13,7
50 - 54 ans	6,2	1,2	7,5	4,7	4,7	9,4
55 - 59 ans	5,6	6,2	11,8	5,8	3,2	9,0
60 ans et +	2,5	2,5	5,0	3,6	1,1	4,7
Ensemble	67,7	32,3	100,0	72,7	27,3	100,0
Nombre de D3S	109	52	161	202	76	278
Age moyen	40,6	45,0	42,0	42,8	43,9	43,1
Age Q1 25 %	33,1	36,4	34,1	35,6	35,6	35,6
Age médian	37,2	43,2	38,7	42,0	41,8	42,0
Age Q3 75 %	47,2	55,6	49,4	47,9	51,9	49,3

De 2013 à 2023, les D3S détachés sont en moyenne plus âgés de 1,1 an, alors que chez les D3S exerçant en établissement la tendance s'inverse très faiblement avec un rajeunissement de l'âge moyen de 0,4 an (47,1 ans en 2013 et 46,7 ans en 2023).



L'analyse de la pyramide des âges des détachés fait ressortir, en 2023, un ratio hommes/femmes de 0,38 (0,48 en 2022 et en 2013) à tous âges confondus ; il est de 1,0 aux tranches d'âges de 50 à 54 ans et de seulement 0,23 aux tranches d'âges de 45 à 49 ans et 0,27 aux âges de 40 à 44 ans.

Les femmes occupent une part importante dans chaque tranche d'âge et en particulier dans les tranches d'âges les plus jeunes, d'où un âge moyen au 1^{er} janvier 2023 de 42,8 ans pour les directrices (42,3 ans en 2022, 40,8 ans en 2021), contre 43,9 ans (45,3 ans en 2022, 45,2 ans en 2021) pour les directeurs hommes, soit 1,1 an de moins (3,0 ans en 2022).

L'âge médian des D3S en détachement se situe à 42 ans, alors que la moitié des directrices détachées ont moins de 42,0 ans (41,2 ans en 2022, 40,2 ans en 2021), contre 41,8 ans (46,3 ans en 2021) pour les directeurs détachés. Un écart d'âge élevé est observé pour le seuil des 25 % des D3S les plus âgés (3^{ème} quartile), ce seuil étant plus bas de 4 ans (5,6 ans en 2022) pour les directrices par rapport aux directeurs. Parmi les 25 % des D3S les plus jeunes (1^{er} quartile), le seuil d'âge des directeurs hommes dans la position de détachement est identique à celui des femmes (35,6 ans). En 2022, le seuil au 1^{er} quartile était de 36,1 ans pour les directrices contre 35,7 ans pour les directeurs (soit légèrement inférieur, de 0,4 an à celui des 25 % des D3S femmes).

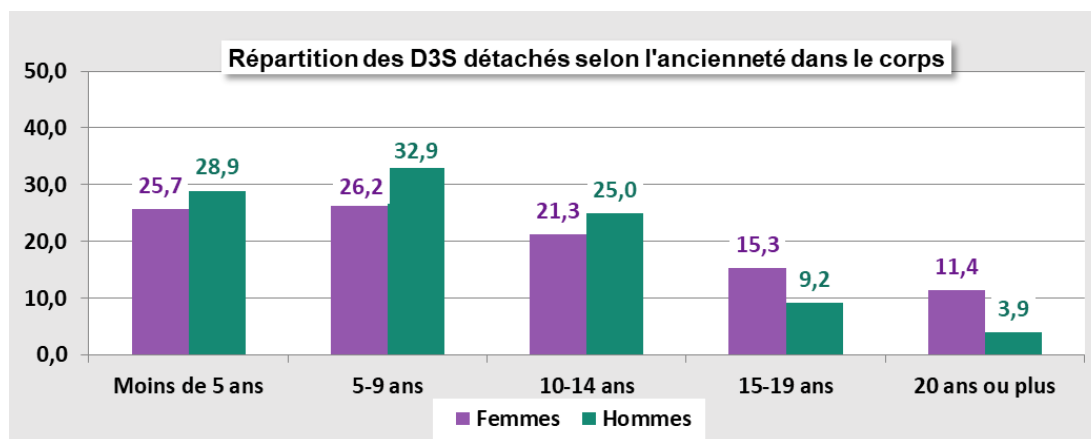
III. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en détachement

Au 1^{er} janvier 2023, les directeurs D3S détachés ont une ancienneté dans le corps qui varie de 1 an à 30 ans (de 1 à 30 ans pour les femmes et de 1 à 25 ans pour les hommes). L'ancienneté moyenne tous sexes confondus au 1^{er} janvier 2022 est de 10,3 ans (9,8 ans au 1^{er} janvier 2022, 10,3 ans au 1^{er} janvier 2021; 10,9 ans au 1^{er} janvier 2020). Invariante depuis un an, l'ancienneté médiane se situe à 9 ans.

Tableau 17 : D3S en détachement - Ancienneté dans le corps (au 1er janvier 2023)

Ancienneté dans le corps	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans	52	25,7	22	28,9	74	26,6
5-9 ans	53	26,2	25	32,9	78	28,1
10-14 ans	43	21,3	19	25,0	62	22,3
15-19 ans	31	15,3	7	9,2	38	13,7
20 ans ou plus	23	11,4	3	3,9	26	9,4
Ensemble	202	100,0	76	100,0	278	100,0
Ancienneté moyenne	10,8		9,0		10,3	
Ancienneté médiane	10,0		8,0		9,0	

Les femmes D3S détachées, qui sont pourtant globalement plus jeunes, ont une ancienneté moyenne dans le corps, supérieure à celle des hommes, de 1,8 an en moyenne (0,9 an en 2022, 1,2 an en 2021; 1,3 an en 2020). Concernant le seuil de l'ancienneté médiane il se situe à 10 ans pour les directrices et à 8 ans pour les D3S hommes.



Au 1^{er} janvier 2023, ont plus de 15 ans d'ancienneté dans le corps 23 % des D3S détachés (18,6 % en 2022, 21,9 % en 2021) ; la part des directrices détachées ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans le corps s'établit à 26,7 % (20,4 % pour les directrices en 2022 contre 24,2 % en 2021) et de 13,1 % pour les directeurs (14,8 % pour les directeurs en 2022 contre 17,7 % en 2021). 11,4 % des directrices détachées ont une ancienneté dans le corps de 20 ans ou plus contre seulement 3,9 % des hommes.

Focus sur les directeurs D3S en détachement dans le corps des DH

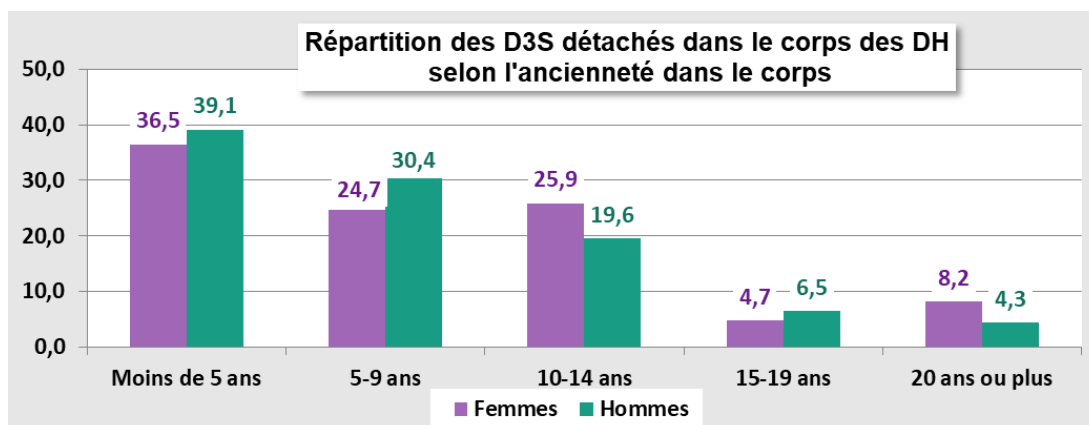
Au 1^{er} janvier 2023, les directeurs D3S détachés dans le corps des DH ont une ancienneté dans le corps qui varie de 1 an à 30 ans (de 1 à 30 ans pour les femmes et de 1 à 24 ans pour les hommes). Tous sexes confondus l'ancienneté moyenne (ancienneté depuis la date d'entrée dans le corps) se situe à 8,8 ans (8,2 ans en 2022). Les directrices ont une ancienneté dans le corps supérieure à celle des hommes en détachement dans le corps des DH (9,2 ans pour les directrices contre 8,1 pour les hommes). Par ailleurs la moitié des directrices ont une ancienneté inférieure à 8 ans contre 7 ans chez les D3S hommes en détachement dans le corps des DH.

Tableau 18 : D3S en détachement dans le corps des DH - Ancienneté dans le corps (au 1er janvier 2023)

Ancienneté dans le corps des D3S en détachement dans le corps des DH	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 2 ans	8	9,4	6	13,0	14	10,7
2-3 ans	8	9,4	2	4,3	10	7,6
4 ans	15	17,6	10	21,7	25	19,1
Moins de 5 ans	31	36,5	18	39,1	49	37,4
5-9 ans	21	24,7	14	30,4	35	26,7
10-14 ans	22	25,9	9	19,6	31	23,7
15-19 ans	4	4,7	3	6,5	7	5,3
20 ans ou plus	7	8,2	2	4,3	9	6,9
Ensemble	85	100,0	46	100,0	131	100,0
Ancienneté moyenne	9,2		8,1		8,8	
Ancienneté médiane	8,0		7,0		7,7	

Ont une ancienneté dans le corps de 20 ans ou plus, 8,2 % des directrices contre 4,3 % des directeurs hommes en détachement dans le corps des DH. 37,4 % des D3S en détachement dans le corps des DH ont moins de 5 ans d'ancienneté dans le corps (39,1 % des hommes contre 36,5 % des femmes) ; 64,1 % des D3S détachés dans le corps des DH ont une ancienneté dans le corps inférieure à 10 ans et 87,8 %

ont une ancienneté dans le corps inférieure à 15 ans. Ainsi une majorité de D3S détachés dans le corps des DH font ce choix très tôt dans leur carrière de D3S.



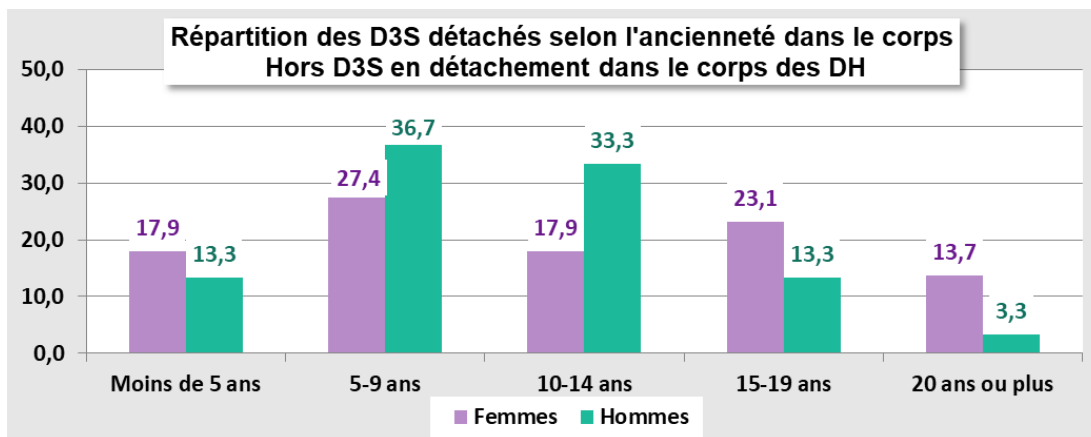
Focus sur les directeurs D3S détachés hors détachements dans le corps des DH

L'analyse des D3S en position de détachement hors détachements dans le corps des DH montre une part plus importante de directeurs dans la tranche d'ancienneté de 5 à 9 ans (28,3 % soit 32 femmes et 11 hommes) et une moins importante (17 %) pour ceux avec une ancienneté de moins de 5 ans. Ces détachements-là se font donc un peu plus tard dans la carrière.

L'ancienneté moyenne dans le corps des 147 directeurs est de 11,7 ans, la médiane de 11,0 ans.

Tableau 19 : D3S en détachement hors détachements dans le corps des DH - Ancienneté dans le corps (au 1er janvier 2023)

Ancienneté dans le corps des D3S en détachement (Hors D3S en détachement dans le corps des DH)	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans	21	17,9	4	13,3	25	17,0
5-9 ans	32	27,4	11	36,7	43	29,3
10-14 ans	21	17,9	10	33,3	31	21,1
15-19 ans	27	23,1	4	13,3	31	21,1
20 ans ou plus	16	13,7	1	3,3	17	11,6
Ensemble	117	100,0	30	100,0	147	100,0
Ancienneté moyenne	12,0		10,4		11,7	
Ancienneté médiane	12,0		10,5		11,0	



III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement

83,4 % (84,1 % ; - 0,7 point en un an) des D3S détachés comptabilisent moins de 5 ans dans cette position, avec la plus grande proportion (49,6 % ; 53,5 % en 2022), quel que soit le sexe, pour une durée allant de plus de 1 an à 4 ans.

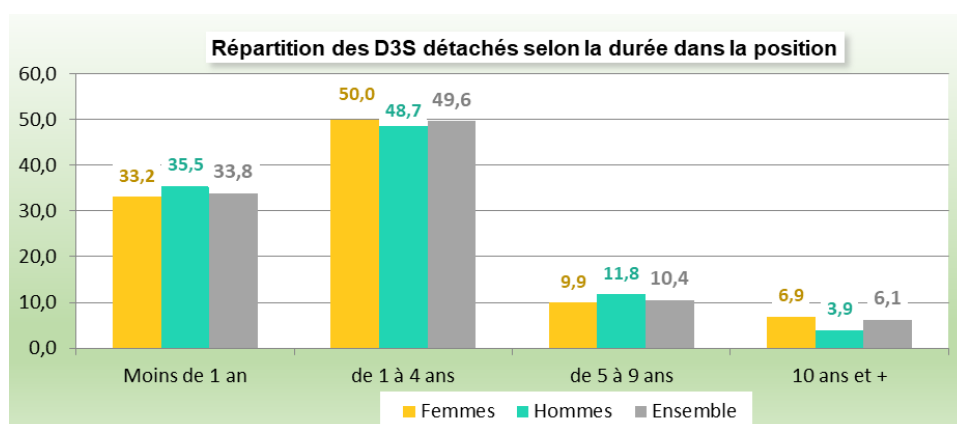
Tableau 20 : D3S en détachement - Ancienneté dans la position (au 1^{er} janvier 2023)

Durée de détachement	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 1 an	67	33,2	27	35,5	94	33,8
de 1 à 4 ans	101	50,0	37	48,7	138	49,6
de 5 à 9 ans	20	9,9	9	11,8	29	10,4
10 ans et +	14	6,9	3	3,9	17	6,1
Ensemble	202	100,0	76	100,0	278	100,0
Durée moyenne	2,9		2,8		2,9	
Durée médiane	1,8		1,9		1,8	

La durée du détachement (détachement ayant débuté au 1^{er} janvier 2023) varie de 1 jour à 19,5 ans (de 1 jour à 16,2 ans pour les femmes et de 1 jour à 19,5 ans pour les hommes).

En moyenne, les D3S actuellement détachés le sont depuis 2,9 ans (2,9 ans pour les femmes et 2,8 ans pour les hommes ; 3,0 ans pour les femmes contre 2,7 ans pour les hommes en 2022 ; 2,9 ans, contre 2,3 ans en 2021).

Après une lente mais constante progression depuis 2020, la part des détachements de dix ans et plus est en 2023 en légère diminution de 0,9 point en un an (6,1 % en 2023, 7,0 % en 2022 ; 5,1 % en 2021). Les D3S femmes enregistrent la part la plus importante (50,0 %) de la durée dans la position de détachement de plus d'un an à 4 ans.



Focus sur les directeurs D3S en détachement dans le corps des DH

100 % (98,6 % en 2022) des D3S détachés dans le corps des DH comptabilisent moins de 5 ans dans cette position, avec la plus grande proportion (54,2 % ;57,4 % en 2022), pour une durée allant de plus de 1 an à 4 ans.

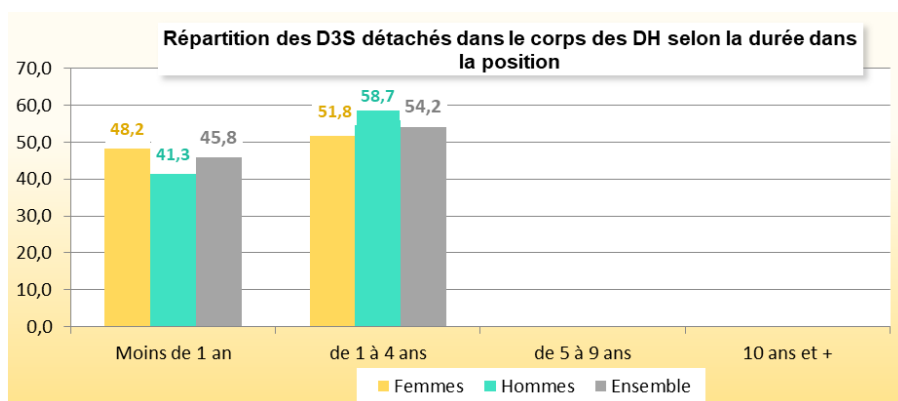
Les D3S actuellement détachés dans le corps des DH, le sont depuis 1,4 an en moyenne.

Tableau 21 : D3S en détachement dans le corps des DH - Ancienneté dans la position (au 1er janvier 2023)

Durée de détachement	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 1 an	41	48,2	19	41,3	60	45,8
de 1 à 4 ans	44	51,8	27	58,7	71	54,2
de 5 à 9 ans						
10 ans et +						
Ensemble	85	100,0	46	100,0	131	100,0
Durée moyenne	1,3		1,6		1,4	
Durée médiane	1,3		1,3		1,3	

La durée moyenne la plus élevée est observée chez les directeurs hommes avec 1,6 an. **La médiane**, la même pour les hommes et pour les femmes, se situe à 1,3 an.

Comme en 2022, les D3S hommes enregistrent la part la plus importante (58,7 %, 71,7 % en 2022) de la durée dans la position de détachement de plus d'un an à 4 ans.



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

95,7 % (+ 0,4 point en un an) des directeurs D3S sont détachés en France métropolitaine. Parmi les 278 détachés recensés au 1^{er} janvier 2023 40,8 % (39,9 % en 2022) des D3S, ont effectué une mobilité géographique à l'occasion de leur détachement.

L'Ile-de-France demeure la région ayant le plus grand nombre de détachés (61 D3S le 1^{er} janvier 2023 ; 51 D3S le 1^{er} janvier 2022 ; 57 D3S le 1^{er} janvier 2021) et la région fournissant le plus grand nombre aux autres régions (24 D3S en 2023 ; 20 D3S en 2022). Sur les 61 détachements recensés en Ile-de-France, 36,1 % (soit 22 D3S) proviennent majoritairement des régions Bourgogne-Franche-Comté (6 D3S), Centre-Val de Loire (5 D3S), Hauts-de-France (5 D3S), Nouvelle-Aquitaine (3 D3S) et Occitanie (3 D3S).

Tableau 22 : D3S en détachement – Région de rattachement et de détachement

Région de rattachement (établissement d'origine)	Région de détachement															Changements de région	
	ARA	BC	Bretagne	CVL	Corse	Grand est	H de F	IDF	Normandie	NA	Occ	PL	PACA	DOM Com	Ens.	Nb	%
Auvergne-Rhône-Alpes (ARA)	20	1					1	2		1					25	5	20,0
Bourgogne- (BC)	1	8	1	1				6		1	1	1	1		21	13	61,9
Bretagne	1		10					1	1	1	2	1			17	7	41,2
Centre – Val de Loire (CVL)	1	1	1	8		1		5		2	1	1		2	23	15	65,2
Corse															0	0	
Grand Est				2		11		1							14	3	21,4
Hauts-de-France (HdeF)						1	12	5		1	1		1		21	9	42,9
Ile-de-France (IDF)	2		4		1	2		37	2	3	1	2	4	3	61	24	39,3
Normandie			4			1	1	2	6	1	1				16	10	62,5
Nouvelle-Aquitaine (NA)		1	1			1		3		18		1		1	26	8	30,8
Occitanie (Occ)					1	1		3		2	18		1	2	28	10	35,7
Pays de Loire (PL)			5	1				2	1		1	8			18	10	55,6
Provence – Alpes – Côte d'Azur (PACA)													3	1	4	1	25,0
DOM Com			1											3	4	1	25,0
Ensemble	25	11	27	12	2	18	14	67	10	30	26	14	10	12	278	104	40,8
Nombre de provenances	5	3	17	4	2	7	2	30	4	12	8	6	7	9			

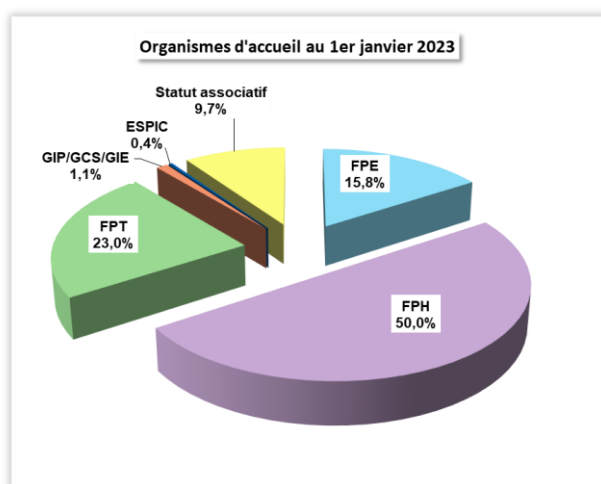
III. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les D3S en détachement

Comme l'année précédente, plus de 7 D3S en détachement sur 10 soit 73,0 % (71,7 % en 2022 ; + 1,3 point en un an) occupent en 2023 un emploi qui relève des fonctions publiques hospitalière (FPH) ou territoriale (FPT).

La Fonction Publique Hospitalière accueille la moitié des D3S en détachement avec 50,0 % d'entre eux (53,9 % en 2022, 56,5 % en 2021 et 52,6 % en 2020).

La Fonction Publique Territoriale (FPT) en augmentation de 5,2 points en un an, accueille quant à elle 23,0 %, (17,8 % en 2022, 18,0 % en 2021) des D3S en détachement, suivie de près par la **Fonction Publique d'Etat (FPE)** qui enregistre, 15,8 % des détachements (15,1 % en 2022, 13,7 % en 2021), constituant ainsi la troisième catégorie d'organismes d'accueil.

Le milieu associatif, en quatrième place comme depuis quelques années, accueille 9,7 % (11,2 % en 2022 et 10,6 % en 2021) des D3S en détachement et enregistre une légère diminution de 1,5 point par rapport à l'année précédente.



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

Tableau 23 : D3S en détachement – Organismes d'accueil et fonctions exercées

	Organisme d'accueil	Effectif	%	Fonctions exercées
FPE	ARS	11	4,0	4 responsable de pôle, 3 directeurs et 3 chargés de mission 1 Cheffe de projet
	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	1	0,4	1 chargée de mission
	Conseil d'état	1	0,4	1 conseiller
	Cour des comptes	7	2,5	1 magistrat et 6 premiers conseillers
	EHESP	3	1,1	2 enseignantes expertes et 1 enseignante
	HAS	1	0,4	1 chef de projet
	I.N.J.S.	1	0,4	1 secrétaire générale
	Ministère de la justice	2	0,7	1 directeur et 1 conseillère
	Ministère de la Santé et de la Prévention	6	2,2	1 directrice adjointe, 3 chargés de mission, 1 chef de pôle, et 1 resp. serv.
	Ministère de l'Europe et des affaires étrangères	2	0,7	1 cheffe du bureau et consul général
	Ministère de l'intérieur	1	0,4	1 chargée de mission
	Ministère des Armées	2	0,7	2 conseillères
	Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des personnes handicapées	1	0,4	1 directrice adjointe
	Ministère sociaux, division des cabinets	1	0,4	1 adjointe au Chef du Département
	Ministères sociaux, direction des affaires juridiques	1	0,4	1 adjointe au chef de bureau
	Préfecture	1	0,4	1 Experte de haut niveau
	Tribunal administratif	2	0,7	1 magistrat et 1 première conseillère
Total FPE		44	15,8	

	Organisme d'accueil	Effectif	%	Fonctions exercées
FPH	CH / CHS / CHI / Hôpitaux	100	36,0	1 directrice générale, 7 directeurs délégués, 1 chargée de la direction déléguée, 1 directeur, 45 directrices adjointes, 43 directeurs adjoints, 1 directrice déléguée et 1 affaires générales DAM DAF
	EHPAD	6	2,2	4 directrices, 1 directeur, 1 directrice adjointe
	CHU-CHR	24	8,6	19 directrices adjointes, 3 directeurs adjoints, 1 DA directrice déléguée et 1 attachée d'administration hospitalière
	EPS	3	1,1	2 directrices adjointes et 1 chargée de mission
	EPSM	6	2,2	4 directeur adjoints et 2 directrices adjointes
	Total FPH		139	50,0
FPT	CDEF / MECS	2	0,7	2 directeurs
	Autres Collectivités territoriales	4	1,4	1 directeur, 1 déléguée régionale 1 attachée territoriale et 1 chargée de mission
	CCAS / CASVP	19	6,8	8 directeurs/ces d'EHPAD, 3 directeur/ce, 2 directrices adjointes, 2 chef/ffe de service et 1 cadre gestionnaire, 1 cheffe de projets et 2 responsable des résidences
	Conseil départemental	18	6,5	1 administrateur territorial, 14 directrices/directeurs, 1 directrice adjointe, 1 délégué territorial, 1 Attaché de direction et 1 cheffe de mission
	Conseil général	2	0,7	1 directrice adjointe et 1 administratrice territoriale
	ESAT	1	0,4	1 directrice
	Institut départemental de l'enfance et de l'adolescence	1	0,4	1 directrice
	Lycée	1	0,4	1 directeur
	Mairies / Communautés de communes	16	5,8	13 directeur/ce, 1 cheffe du bureau, 1 coordinatrice et 1 responsable formation,
Total FPT		64	23,0	
GIP/GCS/GIE	GIP	1	0,4	1 directrice
	RESAH	1	0,4	1 directrice générale adjointe
	SAMU social	1	0,4	1 directrice qualité
	Total GIP/GCS/GIE		3	1,1
ESPIC	Institut/CLCC	1	0,4	1 directrice du contrôle de gestion et de la performance
	Total ESPIC		1	0,4

	Organisme d'accueil	Effectif	%	Fonctions exercées
Statut associatif	ANFH	1	0,4	1 déléguée territoriale
	ANRAS	1	0,4	1 directrice
	Association	4	1,4	1 directeur général, 2 directrices et 1 cadre
	Association protection de la jeunesse / handicap	5	1,8	1 Directrice générale, 4 directeurs/trices
	Croix-Rouge française	2	0,7	2 directrices
	Etablissement de santé mentale MGEN	1	0,4	1 directrice adjointe
	FHF	4	1,4	1 directeur GCS, 2 adjoints au responsable, et 1 délégué régionale adjoint
	Fondation	4	1,4	1 directeur général, 1 directrice adjointe, 1 directrice de pôle et 1 chargé de projet
	Maison de retraite associative	1	0,4	1 directrice
	Médecin du Monde	1	0,4	1 directrice des achats et logistique
	Mutualités/Mutuelles	2	0,7	1 directrice et 1 directrice de pôle
	Société Philanthropique	1	0,4	1 directrice
	Total statut associatif	27	9,7	
Ensemble		278		

Dans les centres hospitaliers et les hôpitaux (CH/CHS/CHI/ Hôpitaux), cette part de détachés, s'établit au 1^{er} janvier 2023 à 36,0 % (45,7 % en 2022).

Par ailleurs, le pourcentage de directeurs détachés (8,6 % en 2023, 6,2 % en 2022 contre 5,5 % en 2021) dans un CHU/CHR continue d'augmenter en 2023 (+ 2,4 points en un an), tendance qui confirme l'attractivité du corps des DH pour les D3S.

Ainsi, l'ensemble des CH, CHS, CHI, CHU/CHR et des hôpitaux, comptabilisent à eux seuls 44,6 % du total des organismes d'accueil, du fait des nombreux détachements dans le corps des DH.

La mobilité inter-fonctions publiques permet l'accès pour les D3S à des métiers ou fonctions variées. Les organismes d'accueil peuvent également être très variés (Agences Régionales de Santé, Chambres régionales des comptes, Ministères, Collectivités territoriales, associations, etc.).

Parmi les **278 D3S en détachement**, certains exercent ainsi en tant que magistrat administratif, directeur adjoint, délégué régional, chargé de mission, conseiller, directeur de la petite enfance, ou encore en tant qu'enseignant expert, chef de projet ou responsable formation.

IV / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux mis à disposition³

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

11 D3S sont mis à disposition au 1er janvier 2023, soit 0,7 % de l'effectif global des D3S, contre 8 D3S dix ans auparavant (0,4 % du corps), soit une augmentation enregistrée de 37,5 %.

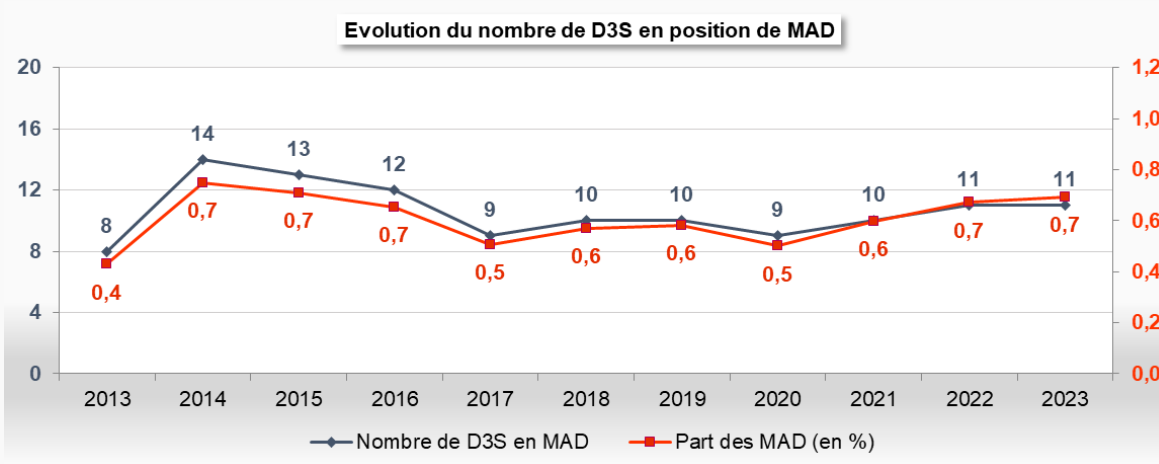
Tableau 24 : Evolution des MAD entre 2013 et 2023

D3S	2013	2023	Evolution 2013-2023		Taux d'évolution annuel moyen (en %)
			Effectif	%	
Nombre de D3S en MAD	8	11	3	37,5	3,2
Effectif total des D3S	1 865	1 591	-274	-14,7	-1,6
Part des MAD (en %)	0,4	0,7			

Le nombre de D3S mis à disposition entre 2013 et 2023, varie de 8 D3S en 2013, son niveau le plus bas, à 14 D3S en 2014, son niveau le plus haut. La part des D3S en MAD oscille entre 0,4 % (en 2013) et 0,7 % (de 2014 à 2016 et en 2022 et 2023) de l'effectif global du corps au cours de la période de 10 ans.

Toutefois **en raison du faible nombre de D3S enregistrés sous ce statut dans la période de dix ans**, le taux d'évolution en augmentation entre 2013 et 2023 (37,5 %) et le taux annuel moyen de **3,2 % ne permettent pas une analyse significative de l'évolution des mises à disposition (MAD)**.

Evolution de l'effectif des D3S mis à disposition du 1er janvier 2013 au 1er janvier 2023



³ La mise à disposition est la situation du fonctionnaire réputé occuper son emploi qui, demeurant dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondante mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir (L512-6 du Code général de la fonction publique). Le directeur mis à disposition peut exercer *notamment dans un organisme d'intérêt général, public ou privé (p. ex. les associations)*.

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

Les éléments statistiques et démographiques des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux mis à disposition (11 D3S) sont analysés et présentés sous une forme plus agrégée et descriptive au vu du faible effectif.

7 D3S mis à disposition sur 11 sont des femmes, soit 63,6 %, contre 50,0 % dix ans auparavant.

Les D3S mis à disposition sont âgés en moyenne de 44,7 ans (40,7 ans en 2022, 47,4 ans en 2021), moyenne un peu plus élevée que celle des directeurs en position de détachement (43,1 ans en 2023, 43,2 ans en 2022 contre 42,3 ans en 2021), mais un peu moins élevée que celle des D3S exerçant en établissement (46,7 ans en 2023, 46,6 ans en 2022 et en 2021). Au 1er janvier 2023, les femmes en MAD, sont en moyenne moins âgées que leurs collègues masculins (**41,9 ans** pour les directrices contre **49,7 ans pour les directeurs hommes**, soit un écart de 7,7 ans). La médiane se situe à 41,6 ans (37,7 ans en 2022, 53 ans en 2021) pour les femmes et 47,6 ans (42,8 ans en 2022, 44,6 ans en 2021) pour les directeurs hommes.

L'ancienneté dans le corps des D3S mis à disposition varie de moins d'un an à 20 ans pour les directrices et de 13 à 19 ans pour les directeurs. La moyenne tous sexes confondus est de 10,0 ans (10,1 ans en 2022), elle est quasi identique à celle des D3S exerçant en établissement (10,2 ans). Les femmes comptent une ancienneté moyenne dans le corps de 9,0 ans (9,3 ans en 2022) contre 15,2 ans (12,3 ans en 2022) pour les hommes.

La durée moyenne de la mise à disposition, pour les directeurs actuellement concernés, est de **2,7 ans** (2,1 ans en 2022) tous sexes confondus. Les hommes enregistrent une durée moyenne (3,2 ans ; 3,3 ans en 2022) plus importante que celle enregistrée chez les D3S femmes (2,4 an ; 1,7 an en 2022). Cet écart observé entre les hommes et les femmes d'une année sur l'autre peut s'expliquer par le faible effectif dont les valeurs extrêmes d'ancienneté dans la position impactent fortement les valeurs moyennes.

Quant à l'ancienneté en valeur absolue elle varie tous sexes confondus de 1 jour (début de mise à disposition au 1^{er} janvier 2023) à 10,0 ans, pour les directeurs D3S hommes, de 1 jour à 10,0 ans et pour les directrices de 1 jour à 6 ans.

Au 1^{er} janvier 2023, 7 des 11 D3S mis à disposition sont recensés en Bourgogne-Franche-Comté, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine ; les quatre autres sont en Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire, Hauts-de-France et Martinique.

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

V / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en disponibilité⁴

V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années

97 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont en position de disponibilité au 1^{er} janvier 2023, contre 41 D3S en 2013, soit une hausse enregistrée de 136,6%, avec un taux d'évolution annuel moyen de 9,0 %. Le taux d'évolution entre la situation au 1^{er} janvier 2022 et au 1^{er} janvier 2023 s'établit à 19,8 %.

Evolution de l'effectif des D3S en disponibilité du 1er janvier 2013 au 1er janvier 2023

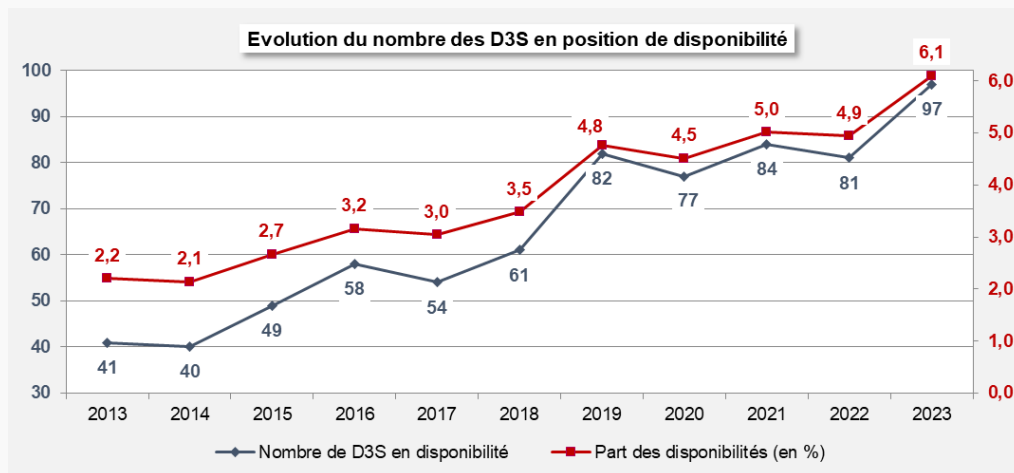


Tableau 25 : Evolution des disponibilités entre 2013 et 2023

La proportion de D3S en position de disponibilité est passée de 2,2 % de l'effectif global du corps en 2013 à 6,1 % en 2023.

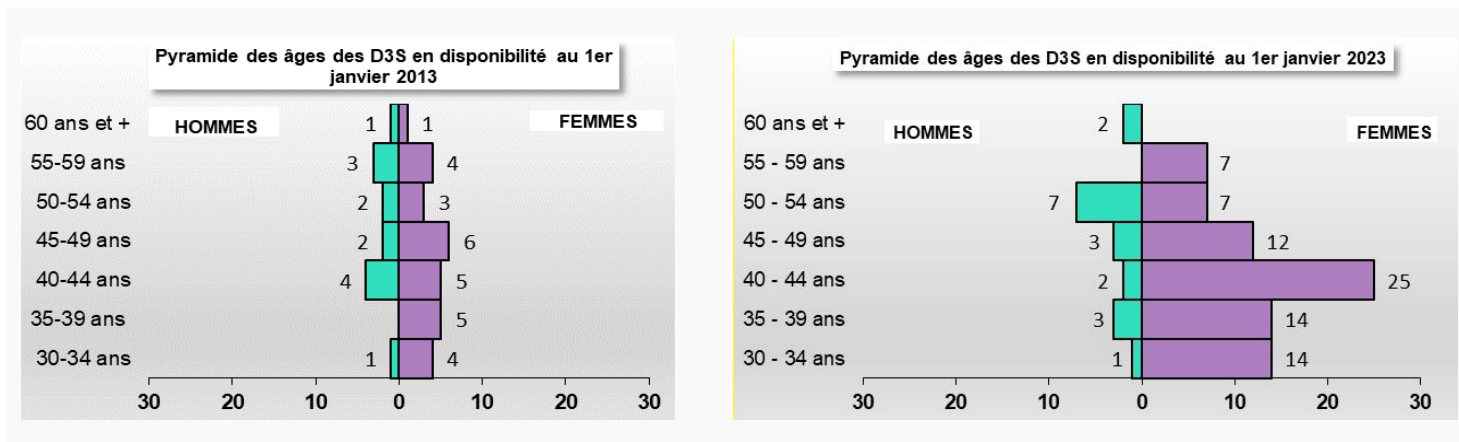
D3S	2013	2023	Evolution 2013-2023		Taux d'évolution annuel moyen (en %)
			Effectif	%	
Nombre de D3S en disponibilité	41	97	56	136,6	9,0
Effectif total des D3S	1 865	1 591	-274	-14,7	-1,6
Part des D3S en disponibilité (en %)	2,2	6,1			

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

Au 1^{er} janvier 2023, 81,4 % des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en position de disponibilité sont des femmes, contre 68,3 % dix ans auparavant, soit une progression considérable de 13,1 points qui dépasse la proportion de femmes dans le corps. En un an, cette part a progressé de + 2,4 points.

⁴ La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite (art. L514-1 du Code général de la fonction publique). L'intéressé cesse également de bénéficier de sa rémunération.

L'âge moyen des D3S en disponibilité au 1^{er} janvier 2023 est de **44,0 ans**, contre 46,3 ans en 2013, soit un rajeunissement de 2,3 ans en 10 ans. Avec un âge moyen de 43 ans, les femmes sont plus jeunes que les hommes (48,6 ans). Ainsi l'écart d'âge entre les directrices et les directeurs hommes est de 5,6 ans en 2023 contre 3,8 ans en 2013 (au 1^{er} janvier 2022 : 42,6 ans pour les femmes avec un écart de 6,0 ans avec les hommes).



La structure par âge fait ressortir depuis dix ans un rajeunissement confirmé des D3S en disponibilité, particulièrement marqué pour les femmes.

Alors qu'en 2013, la moitié des D3S en disponibilité avait plus de 46,5 ans, en 2023, l'âge médian se situe à 43,6 ans, soit une diminution de 2,9 ans (43,1 ans pour les femmes, 50,0 ans pour les hommes en 2023). Le troisième quartile se situe à 47,5 ans (46,9 ans en 2022) pour les femmes et à 53,1 ans (52,8 ans en 2022) pour les D3S hommes. Le 1^{er} quartile à 37,6 ans (36,7 ans en 2022) pour les directrices et à 40,8 ans (43,4 ans en 2022) pour les directeurs hommes.

Tableau 26 : Répartition par sexe et âge des D3S en position de disponibilité

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2013 (en %)			Structure au 01/01/2023 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans						
30 - 34 ans	9,8	2,4	12,2	14,4	1,0	15,5
35 - 39 ans	12,2	0,0	12,2	14,4	3,1	17,5
40 - 44 ans	12,2	9,8	22,0	25,8	2,1	27,8
45 - 49 ans	14,6	4,9	19,5	12,4	3,1	15,5
50 - 54 ans	7,3	4,9	12,2	7,2	7,2	14,4
55 - 59 ans	9,8	7,3	17,1	7,2	0,0	7,2
60 ans et +	2,4	2,4	4,9	0,0	2,1	2,1
Ensemble	68,3	31,7	100	81,4	18,6	100,0
Nombre de D3S	28	13	41	79	18	97
Age moyen	45,1	48,9	46,3	43,0	48,6	44,0
Age Q1 25 %	39,2	42,5	40,1	37,6	40,8	38,3
Age médian	44,0	49,0	46,5	43,1	50,0	43,6
Age Q3 75 %	51,7	56,9	53,7	47,5	53,1	49,7

V. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en disponibilité

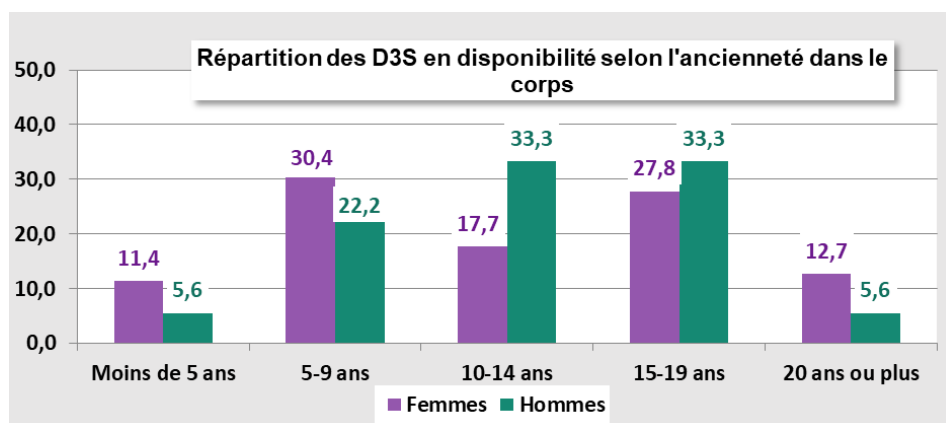
Les directeurs en disponibilité au 1^{er} janvier 2023, ont une ancienneté moyenne dans le corps de **12,8 ans** (12,5 ans en 2022). Avec une moyenne de 12,6 ans, les femmes ont une ancienneté dans le corps, inférieure à celle des hommes (13,6 ans).

Tableau 27 : D3S en disponibilité - Ancienneté dans le corps (au 1er janvier 2023)

Ancienneté dans le corps	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans	9	11,4	1	5,6	10	10,3
5-9 ans	24	30,4	4	22,2	28	28,9
10-14 ans	14	17,7	6	33,3	20	20,6
15-19 ans	22	27,8	6	33,3	28	28,9
20 ans ou plus	10	12,7	1	5,6	11	11,3
Ensemble	79	100,0	18	100,0	97	100,0
Ancienneté moyenne	12,6		13,6		12,8	
Ancienneté médiane	13,0		14,0		13,0	

40,2 % des directeurs en disponibilité a **15 ans et plus** d'ancienneté dans le corps (40,5 % des directrices, 38,9 % des directeurs).

Les directrices sont les plus représentées dans la classe d'ancienneté de 5-9 ans, alors que les hommes sont répartis en majorité pour un tiers dans les classes d'anciennetés de 10-14 ans et de 15-19 ans.



V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité

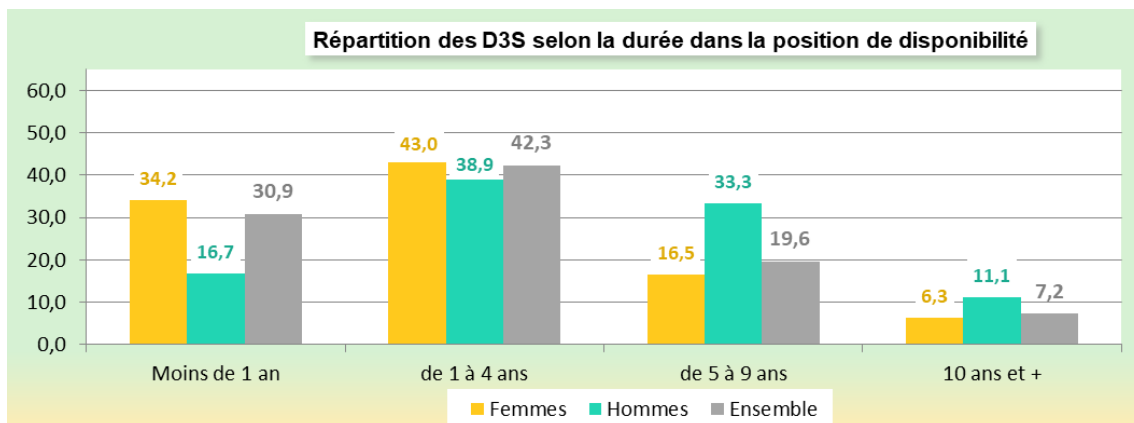
Au 1^{er} janvier 2023, les D3S sont en moyenne en position de disponibilité depuis **3,8 ans** (4,4 ans en 2022 soit 0,6 ans en un an). La durée médiane se situe à 2,5 ans (2,3 ans pour les femmes et 4,6 ans pour les hommes) ; elle était de 3,3 ans en 2022.

19,6 % des directeurs a une ancienneté dans la position de **5 ans à 9 ans** (24,7 % en 2022) et 42,3 % de 1 à 4 ans, soit une diminution de 7,1 ans depuis le 1^{er} janvier 2022.

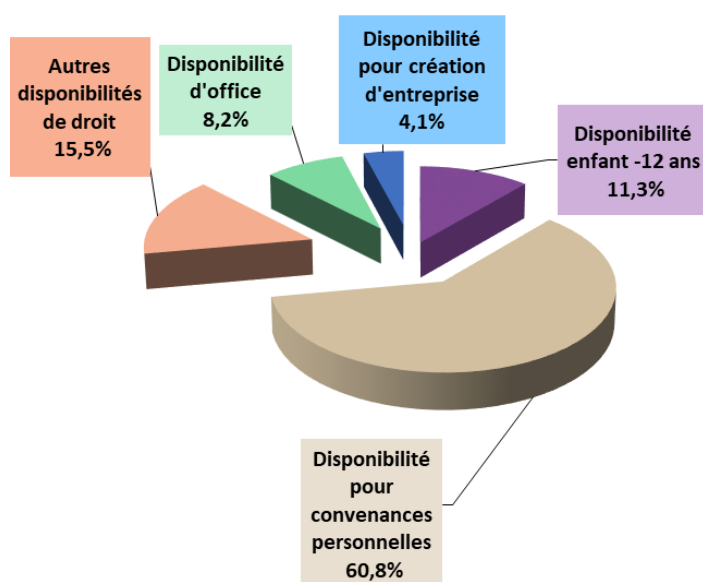
Tableau 28 : D3S en disponibilité - Ancienneté dans la position au 1er janvier 2023

Durée de disponibilité	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 1 an	27	34,2	3	16,7	30	30,9
de 1 à 4 ans	34	43,0	7	38,9	41	42,3
de 5 à 9 ans	13	16,5	6	33,3	19	19,6
10 ans et +	5	6,3	2	11,1	7	7,2
Ensemble	79	100,0	18	100,0	97	100,0
Durée moyenne	3,5		4,8		3,8	
Durée médiane	2,3		4,6		2,5	

La durée d'ancienneté dans la disponibilité varie au 1^{er} janvier 2023 de 1 jour à 24,8 ans (de 1 jour à 24,8 ans pour les directrices et de 8 mois à 11,3 ans pour les directeurs).



V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les D3S



Au 1^{er} janvier 2023, 60,8 % (60,5 % en 2022) des disponibilités sont prononcées pour convenances personnelles, suivie d'autres disponibilités de droit 15,5 % (16,0 % en 2022), de la disponibilité d'office avec 8,2 % (11,1 % en 2022), de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans (11,3 % ; 9,9 % en 2022) et enfin de la disponibilité pour création d'entreprise (4,1 % ; 2,5 % en 2022).

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

La période d'observation des mouvements des D3S porte sur l'année 2022.

Elle correspond aux **mouvements enregistrés entre le 1^{er} janvier 2022 et le 1^{er} janvier 2023.**

Pour observer ces mouvements, il a été tenu compte des directeurs présents au 1^{er} janvier 2023 et qui étaient en position statutaire au 1^{er} janvier 2022. Cette étude permet d'étudier plus finement les différents changements de position effectués par les D3S en cours d'année.

VI.1 Changements de position statutaire

Sur les **1 591** directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social recensés au 1er janvier 2023, toutes positions statutaires confondues, **1 515** étaient déjà présents au 1er janvier 2022, soit 95,2 % du corps (+ 0,1 point en un an).

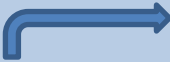
La différence observée de 4,8 %, correspond à 76 entrées dans le corps au cours de l'année et effectives à la date du 1^{er} janvier 2023. En effet en 2022 sont bien comptabilisés 78 entrées dans le corps des D3S, mais deux D3S sont sortis courant 2022. Il s'agit de 2 D3S entrés selon le *décret de 2008-sur les détachements de catégorie A*.

Ont changé de position statutaire au cours de l'année 2022, 153 D3S parmi ces 1515 déjà présents l'année précédente soit **10,1 %** directeurs (contre 7,8 % soit 121 changements en 2021 et 8,1 % soit 129 changements en 2020).

Sur les **153 changements de position statutaire** observés au cours de l'année 2022, **111 directeurs** contre 83 en 2021 concernent les D3S en position d'activité au 1^{er} janvier 2022 soit 72,5 % (+ 3,9 points en un an) des changements de position (68,6 % en 2021, et 78,3 % en 2020). **26 D3S** ont effectué un retour en établissement, il en résulte donc un solde négatif de 85 D3S (62 directeurs l'année précédente), ce qui explique en partie la baisse des effectifs de D3S en établissement, au profit du détachement, notamment dans le corps des DH (soit **46 D3S** détachés dans le corps des DH sur les 89 D3S détachés au 1^{er} janvier 2023 et qui étaient en activité en établissement le 1^{er} janvier 2022, contre 44 D3S détachés dans le corps des DH sur les 65 D3S détachés au 1^{er} janvier 2022 et qui étaient en activité en établissement le 1^{er} janvier 2021).

Concernant les **277 D3S en détachement au 1^{er} janvier 2023** (le nombre de détachement total au 1^{er} janvier est de 278 dont 1 D3S entré au 1^{er} janvier 2023), **182** étaient déjà dans cette position au 1^{er} janvier 2022 (soit 65,7 % contre 70,5 % au 1^{er} janvier 2022), tandis que **95** (contre 76 D3S un an avant) l'intégraient au cours de l'année (la majorité étant des D3S en activité au sein d'un d'établissement ; 89 D3S), ce qui dénote comme l'année précédente une forte dynamique. Ainsi, les D3S intégrant la position de détachement représentent 62,1 % des changements de position en 2022 (- 0,7 point).

Tableau 29 : Changement de position entre 2022 et 2023

 Position au 1er janvier 2022	Position au 1er janvier 2023							Nombre de changement de position	Part (en %)
	En activité en établissement	Détachement	Disponibilité	MAD	RA	Ensemble			
En activité en établissement	1 098	89	20	2	0	1 209	111	9,2	
Détachement	17	182	8	1	0	208	26	12,5	
Disponibilité	4	6	68	0	0	78	10	12,8	
Mis à disposition (MAD)	4	0	0	7	0	11	4	36,4	
Recherche d'affectation (RA)	1	0	1	0	7	9	2	22,2	
Ensemble	1 124	277	97	10	7	1 515	153	10,1	
Nombre de changement de position	26	95	29	3	0	153			
Part (en %)	17,0	62,1	19,0	2,0	0,0	100,0			

Lecture : Sur les **1 209** D3S en activité dans un établissement au 01/01/2022, **1 098** le sont toujours au 01/01/2023. **111** ont changé de position au cours de l'année (soit 9,2 %), dont **89** pour un détachement, **20** pour une disponibilité, **2** pour une mise à disposition et **0** pour RA.

Sur les **78 D3S placés en disponibilité** au 1^{er} janvier 2022 et présents au 1^{er} janvier 2023, 10 ont changé de position en optant pour un retour en établissement pour 4 d'entre eux et pour un détachement pour 6 D3S. 29 nouveaux D3S au cours de l'année 2022 (19,0 % ; + 5,8 points) sont placés en position de disponibilité (dont 20 provenant d'un établissement, soit 69,0 % ; + 6,5 points).

S'agissant des **misés à disposition**, 4 des 11 D3S présents au 1^{er} janvier 2022 ont changé de position. 3 nouveaux D3S, dont 2 D3S exerçaient précédemment dans un établissement, ont été mis à disposition au cours de l'année 2022.

VI.2 Changements d'emploi

Ont changé d'emploi en 2022, **45 D3S** (- 6 D3S par rapport à 2021), soit 4,1 % de l'effectif (+ 0,4 point en un an ; 53 D3S en 2021 ; 47 D3S en 2020). Parmi ces 45 directeurs, 22 D3S (48,9 % ; + 3,6 points) sont passés d'un poste de directeur adjoint à celui de directeur chef d'établissement (24 en 2021 et 17 en 2020) alors que 23 (51,1 % ; - 3,6 points) chefs d'établissement ont rejoint un poste de directeur adjoint (29 en 2021 et 30 en 2020).

Il convient toutefois de rappeler que le passage de chef d'établissement à directeur adjoint ne constitue pas une rétrogradation. C'est notamment le cas lorsque le changement de fonction intervient à la suite d'une mutation sollicitée par l'intéressé qui, initialement affecté dans une petite structure, souhaite rejoindre un établissement de taille plus importante, par exemple, dans le secteur sanitaire, dans le but de diversifier son expérience professionnelle.

Tableau 30 : Changement de type d'emploi entre 2022 et 2023

Emploi au 1 ^{er} janvier 2022	Emploi au 1er janvier 2023			Nombre de changement de typologie d'emploi	Part (en %)
	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble		
Chefs d'établissement	642	23	665	23	3,5
Directeurs adjoints	22	411	433	22	5,1
Ensemble	664	434	1098	45	4,1
Nombre de changement de typologie d'emploi	22	23	45	-	
Part (en %)	48,9	51,1	100,0		

VI.3 Mobilité régionale

Parmi les 1 098 directeurs présents en établissement au 1^{er} janvier 2022 et au 1^{er} janvier 2023, **32 D3S** (soit 2,9 %) ont effectué un changement de région au cours de l'année 2022, contre **44 D3S** (soit 3,7 %) en 2021 et **29 D3S** (soit 2,4 %) en 2020.

L'Auvergne-Rhône-Alpes, avec 6 D3S concernés et 4,2 % de départ, est la région dans laquelle les directeurs ont le plus changé de région dans le cadre de leur mobilité. Elle est suivie des directeurs originellement exerçant en région Grand Est, qui enregistre 5 changements de régions, soit 5,7 % de

ses effectifs et avec 4 D3S concernés des régions Hauts-de-France (4,4 %), Occitanie (4,0 %) et Nouvelle-Aquitaine (2,9 %).

Six régions enregistrent un solde des entrées-sorties positif. Deux régions connaissent la situation la plus favorable : la région Ile-de-France, avec un solde des entrées-sorties de + 5 D3S (6 entrées et 1 sortie) suivie de la Nouvelle-Aquitaine avec un solde des entrées-sorties de + 2 D3S (6 entrées et 4 sorties).

Quatre régions enregistrent un solde des entrées-sorties négatif ; la région Grand-Est enregistre le solde négatif le plus élevé avec 4 D3S en départs (1 entrée et 5 sorties) ; elle est suivie de la région Hauts-de-France avec un solde de - 3 D3S, soit 1 entrée pour 4 départs.

Par ailleurs, sont à l'équilibre du nombre d'entrées et de sorties, les régions : Occitanie (4 entrées et 4 sorties), Normandie (2 entrées et 2 sorties) et Pays de Loire (2 entrées et 2 sorties). Comme l'année précédente, aucun D3S n'est arrivé ni parti des régions suivantes : la Martinique ; la Réunion ; la Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Tableau 31 : Changement de région d'exercice au cours de l'année 2022

Régions au 1er janvier 2022	Régions au 1er janvier 2023																Total	Nombre de changements	%
	Auvergne-Rhône-Alpes	Bourgogne-Franche-Comté	Bretagne	Centre - Val de Loire	Corse	Grand Est	Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	Hauts-de-France	Ile-de-France	La Réunion	Martinique	Normandie	Nouvelle-Aquitaine	Occitanie	Pays de Loire	Provence - Alpes - Côte d'Azur			
Auvergne-Rhône-Alpes	136	1	0	0	0	0	0	0	1		0	0	2	0	0	2	142	6	4,2
Bourgogne-Franche-Comté	1	48	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	49	1	2,0
Bretagne	0	0	73	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	73	0	0,0
Centre - Val de Loire	0	0	0	66	0	0	0	0	1		0	0	0	0	0	0	67	1	1,5
Corse	0	0	0	0	2	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	2	0	0,0
Grand Est	0	1	0	0	0	83	0	1	1		0	1	0	1	0	0	88	5	5,7
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	0	0	0	0	0	0	10	0	0		0	0	0	0	0	0	10	0	0,0
Hauts-de-France	0	0	0	0	0	1	0	87	1		0	1	0	0	1	0	91	4	4,4
Ile-de-France	0	0	0	0	0	0	0	0	103		0	0	0	1	0	0	104	1	1,0
La Réunion																	0		
Martinique	0	0	0	0	0	0	0	0	0		5	0	0	0	0	0	5	0	0,0
Normandie	1	0	1	0	0	0	0	0	0		0	74	0	0	0	0	76	2	2,6
Nouvelle-Aquitaine	1	0	0	0	1	0	0	0	0		0	0	132	2	0	0	136	4	2,9
Occitanie	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	2	95	1	1	99	4	4,0
Pays de Loire	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	2	0	82	0	84	2	2,4
Provence - Alpes - Côte d'Azur	0	0	0	0	0	0	0	0	2		0	0	0	0	0	70	72	2	2,8
Total	139	50	74	66	3	84	10	88	109	0	5	76	138	99	84	73	1 098	32	2,9
Nombre de changements	3	2	1	0	1	1	0	1	6	0	0	2	6	4	2	3	32		
Part (%)	9,4	6,3	3,1	0,0	3,1	3,1	0,0	3,1	18,8	0,0	0,0	6,3	18,8	12,5	6,3	9,4	100,0		

Lecture : Sur les 142 D3S en activité dans la région Auvergne-Rhône-Alpes au 01/01/2022, 136 le sont toujours au 01/01/2023 et 6 ont changé de région (4,2 %).

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

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

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

1/ Recrutement par concours

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

2/ Recrutement par détachement et intégration

Seuls peuvent être détachés dans le corps des D3S, les fonctionnaires et les militaires répondant aux conditions prévues par les articles L513-7 et L513-8 du Code général de la fonction publique. Le détachement dans le corps des D3S intervient à un grade comparable et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le corps d'origine.

A l'exception des DH détachés dans le corps des D3S, les agents détachés sont tenus de suivre, au cours des deux premières années de leur détachement, une formation d'adaptation à l'emploi organisée par l'EHESP, dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la santé.

Les fonctionnaires détachés dans le corps des D3S peuvent y être intégrés sur leur demande. Au-delà d'une période de détachement de 5 ans, l'intégration est de droit. L'intégration est prononcée après avis de la commission administrative paritaire nationale.

3/ Recrutement par le tour extérieur

Ce recrutement intervient après présélection et réussite à un entretien avec un jury composé notamment de professionnels. Une liste d'aptitude est établie et est valide une année.

Peuvent accéder directement à la hors classe par le tour extérieur :

- dans la limite de 6 % des nominations prononcées, les fonctionnaires hospitaliers de catégorie A ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966 ainsi que les praticiens hospitaliers ayant atteint le 6^e échelon de leur grille de rémunération ;

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

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

Peuvent accéder à la classe normale par le tour extérieur :

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

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

Procédure de nomination après inscription sur la liste d'aptitude du tour extérieur :

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

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

- pour les postes de directeur adjoint, sur proposition du chef d'établissement.
- pour les postes de directeur, sur proposition du directeur général de l'agence régionale de santé ou du représentant de l'Etat dans le département, selon le type d'établissement concerné, après que la candidature a été retenue par le comité de sélection compétent.

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

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

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

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

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

4/ Emplois pourvus par des contractuels

Conformément au décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, des agents publics contractuels peuvent occuper des emplois de direction. Les agents contractuels signent un contrat avec l'autorité de recrutement, pour une durée de quatre ans maximum, le cas échéant renouvelé par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de huit ans. Les fonctions de l'intéressé cessent de plein droit à l'expiration de cette période.

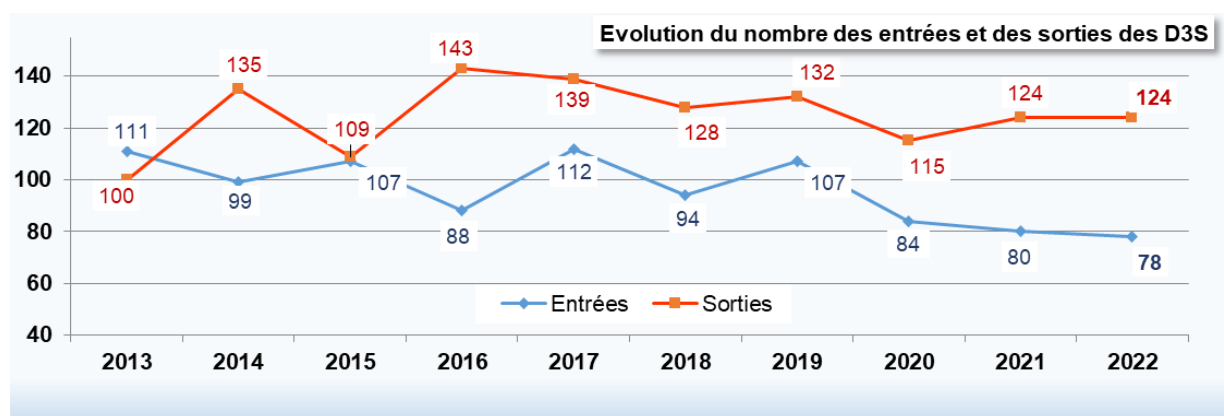
VII.1 Solde des entrées et des sorties

Après une évolution en dents de scie de 2013 à 2019, le nombre d'entrées de D3S diminue légèrement depuis 2020 et s'établit à 78 directeurs en 2022 (soit – 2 D3S par rapport à 2021). Quant aux sorties, le nombre reste stable en 2022 comme en 2021 à 124 D3S (115 D3S en 2020 et 132 en 2019).

En 2022, le solde des entrées et des sorties est négatif et s'établit à – 46 D3S contre - 44 D3S en 2021. Alors qu'en 2013 ce solde était positif (+ 11 D3S), le solde négatif semble se consolider depuis 2014, avec le plus faible niveau en 2015 (- 2 D3S) et le plus haut en 2016 (- 55 D3S).

Comme les années précédentes, les D3S issus du concours demeurent très largement majoritaires par rapport aux deux autres modes d'entrée. Les recrutements par voie contractuelle, qui ne constituent pas une modalité d'entrée dans le corps mais des recrutements non pérennes, ne compensent pas la baisse des entrées dans ce corps.

Evolution du nombre d'entrées et de sorties de 2013 à 2022 :



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

960 D3S sont entrés dans le corps entre 2013 et 2022. Après une diminution sensible entre 2019 et 2020 (- 23 D3S), depuis 2020 le nombre d'entrées dans le corps continue à diminuer et enregistre en 2022 78 entrées, le nombre le plus faible depuis au moins 10 ans (80 D3S en 2021, 84 D3S en 2020 et 107 D3S en 2019).

Tableau 32 : Evolution des entrées dans le corps des D3S selon le motif entre 2013 et 2022.

Mode d'entrée dans le corps des D3S	Entrées dans le corps											Evolution 2013-2022		
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total sur 10 ans	Effectif	%	Taux moyen d'évolution annuelle (en %)
Concours (EHESP)	75	70	76	67	83	70	80	60	61	52	694	-23	-30,7	-3,6
Détachement	13	9	8	9	8	7	12	10	10	12	98	-1	-7,7	-0,8
Liste d'aptitude (Tour extérieur)	23	20	23	12	21	17	15	14	9	14	168	-9	-39,1	-4,8
Ensemble	111	99	107	88	112	94	107	84	80	78	960	-33	-29,7	-3,5
Part des concours (en %)	67,6	70,7	71,0	76,1	74,1	74,5	74,8	71,4	76,3	66,7	72,3			
Âge à l'entrée	37,6	38,0	38,4	37,3	36,7	36,5	36,1	37,5	38,8	39,3				

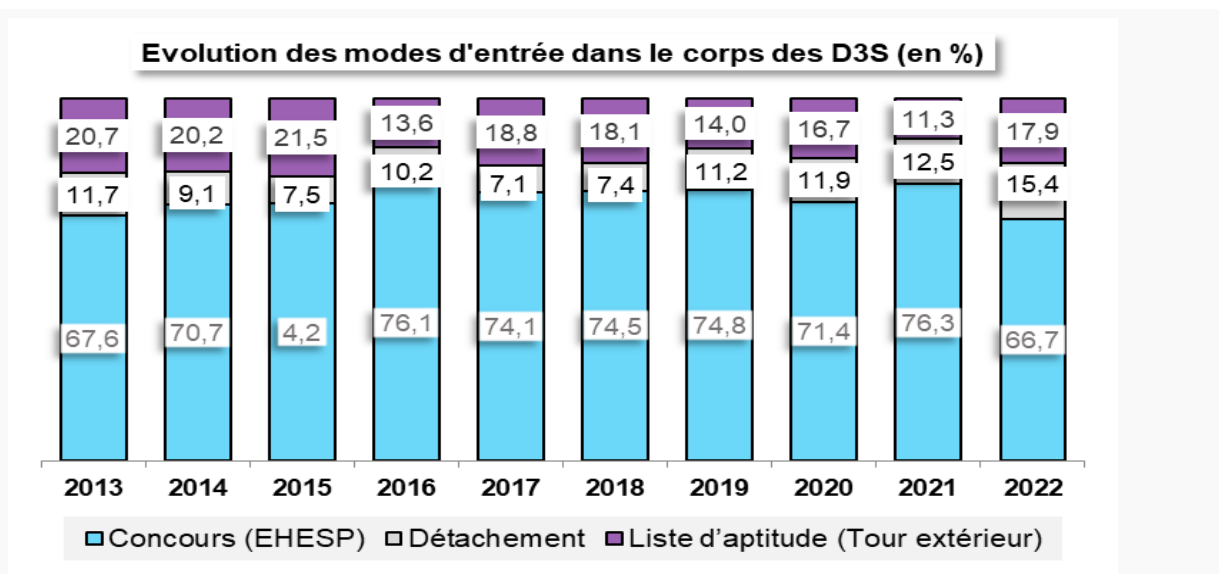
Dans la période de 2013 à 2022, à l'issue de la formation validée par l'EHESP, environ 70 % des entrées se fait par la voie du concours. Cette part proche de celle enregistrée en 2013 (67,6 %), s'établit en 2022 à 66,7 %, soit une diminution de 9,6 points en un an.

L'âge moyen des directeurs à l'entrée dans le corps est passé de 37,6 ans en 2013 à 39,3 ans en 2022 soit « un vieillissement » de 1,7 an sur l'ensemble de la période et de 1,8 an depuis 2020 (37,5 ans).

Le détachement, comme l'accès par le tour extérieur, sont deux modes d'entrée qui restent minoritaires par rapport au concours.

La comparabilité des corps d'origine et d'accueil instituée par la loi du 9 août 2009 modifiée à laquelle l'article 13 bis de la loi susvisée du 13 juillet 1983 elle-même modifiée, conditionne le détachement, limite l'accès au corps des D3S par la voie du détachement aux directeurs d'hôpital, administrateurs civils / de l'Etat et administrateurs territoriaux notamment.

Evolution des modes d'entrées de 2013 à 2022 :



VII.3 Evolution des modes de sortie du corps

De 2013 à 2022, **1 249 D3S sont sortis définitivement du corps**, dont 632 faisant valoir leurs droits à la retraite, soit seulement la moitié (50,6 %) du total des sorties (53,4 % sur la période de 2012 à 2021 et 57,3 % sur la période de 2011 à 2020).

En 2022 et en 2021, tous motifs confondus, 124 directeurs ont quitté le corps des D3S. Ils étaient 115 D3S en 2020 et 132 en 2019.

Les départs à la retraite restent le principal motif de sortie du corps depuis 10 ans, bien qu'il atteigne une proportion relativement faible. Après un seuil historique inférieur à la proportion de sorties par titularisation dans le corps des DH enregistré en 2021, la part des directeurs retraités reprend lentement son évolution positive en 2022.

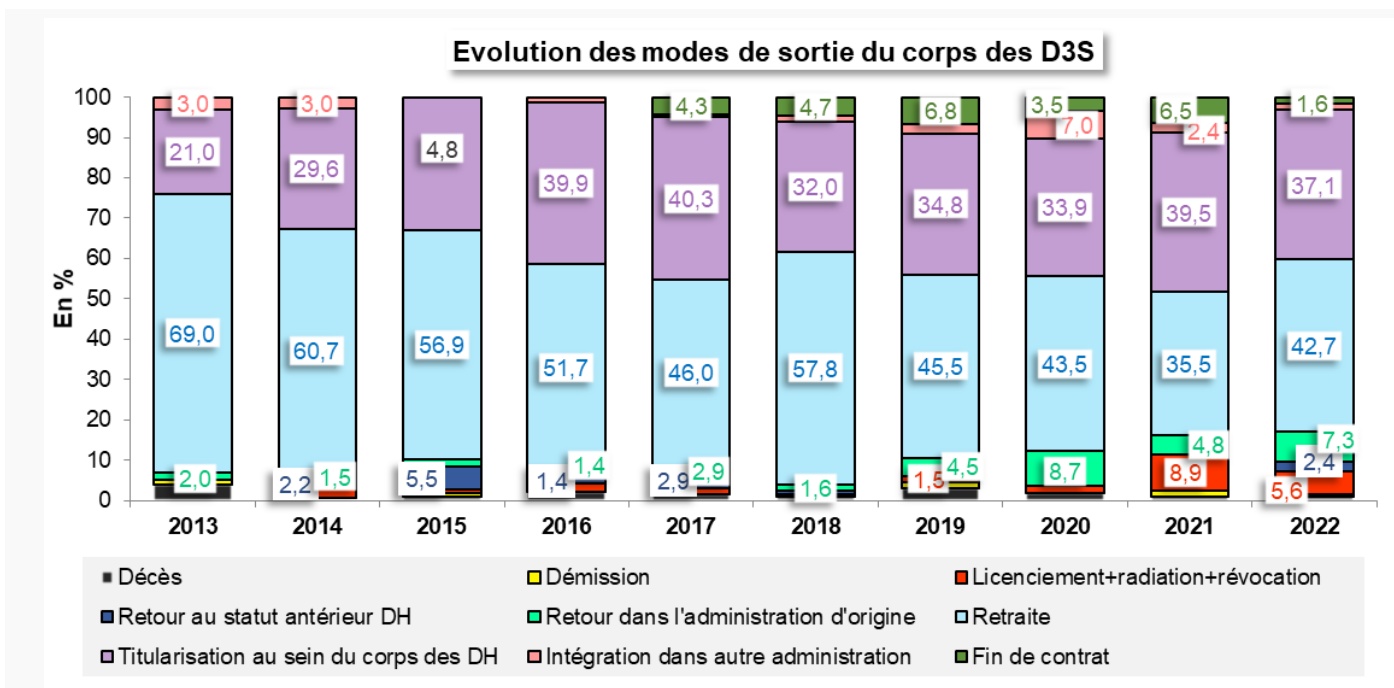
Ainsi, la proportion de sorties pour départs à la retraite se situe en 2022 à 42,7 % soit en augmentation de 7,2 points en un an (35,5 % des sorties en 2021, 43,5 % en 2020 et 45,5 % en 2019).

En dix ans l'âge moyen de départ à la retraite a augmenté, passant de 62,9 ans en 2013 à 64,3 ans en 2022. En un an l'augmentation a été de 0,5 an.

Par ailleurs parmi les 53 D3S partis à la retraite en 2022, 23 D3S soit 43,4 % avaient plus de 65 ans révolus et 15,1 % (soit 8 D3S) plus de 67 ans.

Tableau 33 : Evolution du nombre de sorties selon le motif entre 2013 et 2022.

Motifs des sorties	Sorties définitives du corps										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total sur 10 ans
Décès	4	1	1	3	2	1	4	2	1	1	20
Démission	1		1			1	2		2	1	8
Licenciement		1	1							2	4
Radiation		2		2	2		2		4	2	14
Révocation				1				1			2
Rupture conventionnelle								1	7	3	11
Retour au statut antérieur DH		3	6	2	4	1				3	19
Retour dans l'administration d'origine	2	2	2	2	4	2	6	10	6	9	45
Retraite	69	82	62	74	64	74	60	50	44	53	632
Titularisation au sein du corps des DH	21	40	36	57	56	41	46	39	49	46	431
Intégration dans autre administration	3	4		2	1	2	3	8	3	2	28
Fin de contrat					6	6	9	4	8	2	35
Tous motifs confondus	100	135	109	143	139	128	132	115	124	124	1 249
Part des retraites (en %)	69,0	60,7	56,9	51,7	46,0	57,8	45,5	43,5	35,5	42,7	50,6
Part des titularisations au sein du corps des DH (en %)	21,0	29,6	33,0	39,9	40,3	32,0	34,8	33,9	39,5	37,1	34,5
Age moyen de départ à la retraite	62,9 ans	62,9 ans	63,0 ans	62,6 ans	63,2 ans	62,7 ans	62,9 ans	64,1 ans	63,8 ans	64,3 ans	



Les titularisations des D3S au sein du corps des DH

Après une période en détachement de deux ans, **la part des titularisations des D3S au sein du corps des DH** a progressé de 2013 à 2017 où elle avait atteint son plus haut niveau avec 40,3 % de D3S (soit 56 titularisations sur 139 sorties dans l'année) ; la valeur la plus faible en 2013 était de 21 % de titularisations.

En faible diminution depuis 2021, elle atteint 37,1 % de titularisations dans le corps des DH en 2022, soit 46 titularisations sur un total de 124 sorties tous motifs confondus (39,5 % de D3S en 2021, soit - 2,4 points en un an).

Autres motifs de sortie du corps

S'agissant des autres motifs de sortie (retours dans l'administration d'origine (9 D3S en 2022 ; 6 D3S en 2021 ; 10 D3S en 2020), radiations, ruptures conventionnelles, licenciements et révocations (7 D3S en 2022 ; 11 D3S en 2021 ; 2 D3S en 2020), retour au statut antérieur de DH (3 D3S en 2022 ; zéro D3S en 2021 et 2020), les évolutions ne sont pas significatives au regard des faibles effectifs du corps dans cette catégorie.