

RÉFÉRENTIEL EMPLOI

Indicateurs SERAFIN-PH

- Soins et maintien des capacités fonctionnelles
- Autonomie
- Participation sociale
- Gérer, manager, coopérer
- Fonctions logistiques

Des métiers peuvent être concernés par plusieurs typologies suivant les établissements où ils sont exercés.

Typologie des métiers

- Équilibre
- ↓ Sensible
- ↗ Tension
- ↑ Émergence

Pédagogique

Documentaliste	○	●	○	○	○	↗
Éducateur scolaire	○	●	○	○	○	—
Enseignant LSF	○	●	○	○	○	↗
Enseignant spécialisé	○	●	○	○	○	↗

Éducatif

AMP / AES (jour et nuit)	○	●	○	○	○	—
Animateur socio-éducatif	○	●	○	○	○	—
Auxiliaire de puériculture	●	●	○	○	○	—
Auxiliaire de vie sociale	○	●	○	○	○	—
Éducateur jeunes enfants	●	●	○	○	○	—
Éducateur spécialisé	○	●	○	○	○	—
Moniteur éducateur	○	●	○	○	○	—

Administration, gestion

Agent administratif	○	○	○	○	○	—
Assistant de direction	○	○	○	○	○	—
Assistant administratif / commercial	○	○	○	○	○	—
Chargé d'accueil	○	○	○	○	○	—
Comptable	○	○	○	○	○	—
Gestionnaire administration du personnel et paie	○	○	○	○	○	—
Secrétaire médical	○	○	○	○	○	—
Secrétaire	○	○	○	○	○	—
Technicien de paie	○	○	○	○	○	↗
Technicien informatique	○	○	○	○	○	↓

Compensation du handicap

Codeur LFPC	○	○	○	○	○	↗
Ergonome	○	●	○	○	○	—
Formateur LSF	○	○	○	○	○	↗
ICACS	●	●	○	○	○	↗
Interprète LSF	○	○	○	○	○	↗
Interface de communication	○	●	○	○	○	↗
Instructeur en activité de la vie journalière (AVJ)	●	●	○	○	○	↗
Instructeur de locomotion / IADV	●	●	○	○	○	↗ ↓
Technicien en accessibilité et en compensation sensorielle	○	●	○	○	○	↗ ↑
Transcripteur adaptateur	○	●	○	○	○	↗

Encadrement, pilotage, coordination

Adjoint technique	○	○	○	○	○	—
Chargé de coordination des RH	○	○	○	○	○	—
Chef de service	○	○	○	○	○	↗
Coordinateur de service / Adjoint chef de service	○	○	○	○	○	↗
Coordinateur de parcours/Référent parcours	○	○	○	○	○	↗ ↑
Directeur de Pôle / Directeur / Directeur adjoint	○	○	○	○	○	↗
Directeur général	○	○	○	○	○	—
Directeur des Ressources Humaines	○	○	○	○	○	—
Directeur qualité, projet, innovation	○	○	○	○	○	—
Directeur financier	○	○	○	○	○	—
Ingénieur sécurité	○	○	○	○	○	—
Référents parcours	○	○	○	○	○	—
Responsable de communication	○	○	○	○	○	—

Insertion sociale et professionnelle

Assistant social	○	●	○	○	○	↗
Assistant socio-professionnel	○	●	○	○	○	—
Conseiller en économie sociale et familiale	○	●	○	○	○	—
Chargé / conseiller d'insertion professionnelle	○	●	○	○	○	— ↑
Éducateur technique	○	●	○	○	○	— ↓
Éducateur technique spécialisé	○	●	○	○	○	— ↓
Intervenant conseil	○	●	○	○	○	↓
Moniteur d'atelier	○	●	○	○	○	↗

Médical et paramédical

Aide-soignant (jour et nuit)	●	○	○	○	○	—
Ergothérapeute	●	●	○	○	○	—
Infirmier	●	○	○	○	○	—
Infirmier coordinateur	●	○	○	○	○	—
Médecin coordonateur	●	○	○	○	○	↗ ↓
Médecin	●	○	○	○	○	↗
Orthophoniste	●	○	○	○	○	↗
Orthoptiste	●	○	○	○	○	↗
Psychomotricien	●	○	○	○	○	↗
Psychologue	●	○	○	○	○	—

Services généraux

Agent de service intérieur	○	○	○	○	○	↗ ↓
Agent technique	○	○	○	○	○	↗ ↓
Contremaître	○	○	○	○	○	↗
Cuisinier	○	○	○	○	○	↗ ↓
Jardinier	○	○	○	○	○	↗ ↓
Lingère	○	○	○	○	○	↗ ↓
Maître de maison	○	●	○	○	○	↗
Responsable hôtelier / logistique	○	○	○	○	○	↗
Veilleur de nuit	○	○	○	○	○	↗ ↓
Surveillant de nuit	○	○	○	○	○	↗

Les indicateurs SERAFIN-PH

Dans le cadre de la réforme de la tarification, le projet « Services et Établissements: Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées », a pour ambition de concevoir une allocation de ressources aux établissements et services médico-sociaux favorisant le parcours des personnes en situation de handicap.

Les nomenclatures SERAFIN-PH, de besoins et de prestations, permettent de décrire les besoins des personnes et les prestations délivrées pour y répondre.

Les prestations sont de deux registres :

- directes, elles sont des services réalisés au profit des personnes elles-mêmes
- indirectes, c'est ce que les établissements doivent faire pour que les prestations directes soient réalisées et pour que cette réponse soit de qualité.

● Soins et maintien des capacités fonctionnelles

Cet indicateur indique les métiers répondant aux besoins des personnes accompagnées dans le domaine de la santé. Ces métiers délivrent des prestations directes ou indirectes pour répondre à ces besoins spécifiques.

● Participation sociale

Cet indicateur indique les métiers répondant aux besoins sociaux des personnes accompagnées par des prestations directes ou indirectes.

● Autonomie

Cet indicateur indique les métiers favorisant les besoins d'autonomie des personnes accompagnées par le biais de prestations directes ou indirectes.

● Gérer, manager, coopérer

Ces métiers répondent aux besoins des personnes par des prestations indirectes concernant le pilotage, la coordination et l'organisation, pour que les prestations directes soient les meilleures possibles.

● Fonctions logistiques

Ces métiers répondent aux besoins par des prestations indirectes pour que les prestations directes soient réalisées dans de bonnes conditions.

Pour en savoir plus sur la nomenclature SERAFIN-PH et la réforme de la tarification:

https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/nomenclatures_seraphinph_2018_vf.pdf

<https://www.cnsa.fr/grands-chantiers/reforme-tarifaire-des-etablissements-et-services-pour-personnes-handicapees-serafin-ph>

La typologie des métiers

La typologie des métiers, utilisée dans le cadre de la démarche GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), permet de déterminer les métiers en évolution, les nouveaux métiers ou encore les métiers en difficulté. Certains métiers peuvent être concernés par plusieurs types suivant les établissements dans lesquels ils sont exercés.

4 types de métiers sont définis :

— Métiers en équilibre

Ce sont des métiers dont les tâches n'évoluent pas significativement.

Aucune évolution n'est observée, ni de réorganisation identifiée à court ou moyen terme.

↘ Métiers en tension

Difficultés de recrutement rencontrées pour ces métiers et une rareté sur le marché, peu de personnes sont diplômées pour exercer ces métiers.

Manque de ressources disponibles, les formations nécessaires peuvent être longues et coûteuses, certains métiers nécessitant un long apprentissage. Manque de normes observé dans certains cas.

↑ Métiers en émergence

Certains sont inexistantes au sein de la cartographie des métiers de l'IRSA, en création ou non.

Nécessaires au développement de l'Irsa à plus ou moins long terme.

↓ Métiers sensibles

Métiers dont les perspectives d'évolution économiques ou organisationnelles vont entraîner une évolution importante du périmètre de compétence ou une diminution des effectifs.

Absence de formation pour certains métiers, et externalisation des prestations dans certains cas.

Pour en savoir plus sur la GPEC :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/gestion-previsionnelle-de-l-emploi-et-des-competences-gpec>