

# **LES INDICATEURS SSIAD**

*GUIDE PRATIQUE*

# SOMMAIRE

- N° 1 répartition des populations par classe d'âge et par sexe
- N° 2 répartition des populations par conditions de cohabitation
- N° 3 durée moyenne de prise en charge
- N° 4 indicateur de qualification professionnelle
- N° 5 indicateur de vieillesse technicité
- N° 6 coût de structure
- N° 7 indicateur relatif à la fonction d'encadrement
- N° 8 indicateur du temps actif mobilisable
- N° 9 indicateur relatif au transport du personnel
- N° 10 coût d'intervention
- N° 11 coût d'intervention des infirmiers libéraux
- N° 12 charge en soins infirmiers ( personnels salariés)
- N° 13 charge en soins infirmiers ( infirmiers libéraux)
- N° 14 demandes non satisfaites

Annexe A : FONCTIONS

Annexe B : fiche de recueil des demandes non satisfaites

## AVERTISSEMENT

- Les informations relatives à **la population** et à l'activité sont comptabilisées en flux, c'est à dire **en cumul du 01/01 au 31/12.**
- Les informations relatives **au personnel** sont comptabilisées en stock **au 31 décembre.**

# N°1 REPARTITION DES POPULATIONS PAR CLASSE D'AGE ET PAR SEXE

## OBJECTIFS

Cet indicateur offre une photographie de la répartition par âge et par sexe de la population. Il met en lumière les différences de publics en fonction du type de services. Il permet d'éclairer les degrés et les types de prise en charge ainsi que la spécialisation des services. Il vient ainsi en complément des indicateurs financiers et d'activité pour affiner leur analyse.

## DONNEES

Recensement des données du 01/01 au 31/12 de l'exercice considéré

Effectif de la population accueillie par classe d'âge et par sexe

Effectif total de la population accueillie

## MODE CALCUL

**Données brutes référencées de A1 à A29**

<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
<u>100 x nombre d'hommes ayant de 18 à 20 ans.</u> Effectif total	<u>100 x nombre de femmes ayant de 18 à 20 ans.</u> Effectif total
<u>100 x nombre d'hommes ayant de 21 à 24 ans.</u> Effectif total	<u>100 x nombre de femmes ayant de 21 à 24 ans.</u> Effectif total
<u>100 x nombre d'hommes ayant de 25 à 44 ans.</u> Effectif total	<u>100 x nombre de femmes ayant de 25 à 44 ans.</u> Effectif total
<u>100 x nombre d'hommes ayant de 45 à 54 ans.</u> Effectif total	<u>100 x nombre de femmes ayant de 45 à 54 ans.</u> Effectif total
<u>100 x nombre d'hommes ayant de 55 à 59 ans.</u> Effectif total	<u>100 x nombre de personnes ayant de 55 à 59 ans.</u> Effectif total
<u>100 x nombre d'hommes ayant de 60 à 74 ans.</u> Effectif total	<u>100 x nombre de femmes ayant de 60 à 74 ans.</u> Effectif total

<u>100 x nombre d'hommes ayant de 75 à 84 ans.</u> Effectif total	<u>100 x nombre de femmes ayant de 75 à 84 ans.</u> Effectif total
<u>100 x nombre d'hommes de 85 à 95ans.</u> Effectif total	<u>100 x nombre de femmes de 85 à 95ans.</u> Effectif total
<u>100 x nombre d'hommes de plus de 95 ans.</u> Effectif total	<u>100 x nombre de femmes de plus de 95 ans.</u> Effectif total

## PRESENTATION DES RESULTATS

Graphique par histogramme

## COMMENTAIRES

L'âge pris en compte est celui de la personne au 31 /12 de l'exercice considéré.

Pour les personnes ayant quitté la structure avant le 31/12 prendre également l'âge de la personne au 31/12 de l'exercice considéré.

## N°2 REPARTITION DES POPULATIONS PAR CONDITIONS DE COHABITATION

### OBJECTIFS

Cet indicateur a pour objectif de décrire les conditions de vie de la personne bénéficiant de l'intervention du service au regard des personnes présentes dans le foyer. Cet indicateur ne mesure pas l'aide informelle apportée à la personne.

### DONNEES

Recensement des données du 01/01 au 31/12 de l'exercice considéré

Effectif de la population accueillie par conditions de cohabitation

Effectif total de la population accueillie

### MODE CALCUL

#### Données brutes référencées de B1 à B6

100 x nombre de personnes seules

Effectif total

100 x nombre de personnes avec personnes de la génération suivante.

Effectif total

100 x nombre de personnes avec personnes de la génération précédente.

Effectif total

100 x nombre de personnes en couple ou de même génération.

Effectif total

100 x nombre de personnes vivant en EHPAD de moins de 25 places dont le GMP est supérieur à 300

Effectif total

100 x nombre de personnes vivant en établissement dont le GMP est inférieur à 300

Effectif total

### PRESENTATION DES RESULTATS

Graphique par histogramme

### COMMENTAIRES

Les personnes vivant en congrégation sont prises en compte dans la catégorie « personnes en couple ou de même génération »

Lorsque la personne cohabite avec deux générations différentes, il convient de prendre en compte la génération la plus jeune.

La catégorie « établissement dont le GMP est inférieur à 300 » comprend notamment les foyers-logements.

## N°3 DURÉE MOYENNE DE PRISE EN CHARGE

### OBJECTIFS

L'indicateur permet de mesurer combien de temps – en moyenne – l'utilisateur se trouve pris en charge par le service.

L'indicateur est ainsi révélateur de la nature de la prise en charge. Il peut informer, en outre, sur les facilités ou les difficultés d'orientation des personnes. Son analyse précise celle d'autres indicateurs, principalement les indicateurs d'activité.

### DONNEES

Recensement des données du 01/01 au 31/12 de l'exercice, concernant les personnes sorties de la structure au cours de l'exercice.

### MODE CALCUL

**Données brutes référencées :**

**C2**= durée cumulée des prises en charge (une année de prise en charge = 365 jours) des usagers « sortants » en jours

**C1**= nombre de sorties

**C2/ C1**

### PRESENTATION DES RESULTATS

RATIO

### COMMENTAIRES

Pour les services la durée cumulée de prise en charge s'entend du premier jour d'intervention au dernier jour inclus.

La durée de prise en charge est considérée en jours calendaires et non sur la base des jours d'ouverture du service.

La prise en charge débute dès la première visite au domicile du patient.

**Définition de la notion de « sortie » :**

Est considérée comme « sortie », toute personne ne bénéficiant plus de soins définitivement (sortie de prise en charge) ou temporairement (dès la première journée) pour cause d'hospitalisation, de vacances ou autres suspensions.

Un renouvellement de prise en charge n'est pas considéré comme une sortie s'il n'y a pas d'interruption de soins.

**Exemple :** Pour une personne prise en charge le 1 juin 2004 et « sortie » le 15 septembre 2005, le nombre de jours comptabilisés sera de 472 jours.

## N° 4 INDICATEUR DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

### OBJECTIFS

L'indicateur permet d'apprécier la structure de qualification des effectifs en poste dans les services. Il met en lumière les écarts de répartition entre les qualifications au sein d'une même catégorie et entre les catégories.

Il informe sur le marché du travail et d'éventuelles difficultés de recrutement, ainsi que sur l'adaptation du recrutement à la spécificité de la mission.

### DONNEES

**Recensement des données au 31/12 de l'exercice pour les personnes effectivement en poste à cette date, à l'exception des remplaçants.**

Effectif des salariés en équivalent temps plein

Effectif des salariés par niveau de qualification en équivalent temps plein

### MODE CALCUL

**Données brutes référencées de H1 à H6**

100 x Nombre de postes en équivalent temps plein de niveau VI

Effectif total en équivalent temps plein

100 x Nombre de postes en équivalent temps plein de niveau V

Effectif total en équivalent temps plein

100 x Nombre de postes en équivalent temps plein de niveau IV

Effectif total en équivalent temps plein

100 x Nombre de postes en équivalent temps plein de niveau III

Effectif total en équivalent temps plein

100 x Nombre de postes en équivalent temps plein de niveau II

Effectif total en équivalent temps plein

100 x Nombre de postes en équivalent temps plein de niveau I

Effectif total en équivalent temps plein

### PRESENTATION DES RESULTATS

Graphique par histogramme

### COMMENTAIRES

Le niveau de qualification pris en compte est au maximum celui de la fiche de poste, un poste occupé par un salarié d'un niveau de qualification inférieur à celui de la fiche de poste est

comptabilisé en fonction du niveau réel de qualification de la personne qui occupe le poste.

Un CAFDES sera pris en compte uniquement si le poste de direction est qualifié de niveau I

La formation continue est prise en compte, uniquement si elle est qualifiante (changement de niveau) et si elle conditionne l'accès au poste.

Cet indicateur concerne uniquement les salariés du service (CDI, CDD)

Pour les qualifications les plus représentées en SSIAD :

- Aide- soignant niveau V
- Aide médico-psychologique niveau V
- Infirmier diplômé d'Etat niveau III
- Cadre infirmier niveau II

La notion « effectivement en poste à cette date » inclut les salariés en congé.

## N°5 INDICATEUR DE VIEILLESSE TECHNICITE

### OBJECTIFS

L'indicateur mesure le poids de l'ancienneté et de la technicité sur la masse salariale. Il permet d'apprécier d'une part l'ancienneté du personnel et d'autre part l'intensité de la mobilité au sein des structures.

L'analyse devra tenir compte de l'ancienneté de la structure. Les résultats de l'indicateur offrent une photographie de l'évolution des carrières au sein de différentes structures.

### DONNEES

**Recensement des données au 31/12 de l'exercice pour les personnes effectivement en poste à cette date**

Indices de base des postes occupés

Indices réels des salariés (CDI,CDD)

### MODE CALCUL

**Données brutes référencées en VT ou VT 51**

**Somme de**  $I1 (J11 / J12) / \Sigma I1$

La somme des rapports ( indice réel / indice de base) pondérés par l'équivalent temps pour tous les personnels divisée par la somme des équivalents temps.

**Une fiche de calcul spécifique est réservée pour la CCN de 1951 :**

**Somme de**  $I2 (J21 / J22) / \Sigma I2$

### PRESENTATION DES RESULTATS

RATIO

### COMMENTAIRES

Les emplois vacants et les emplois aidés tels que CES, emploi jeune sont comptabilisés sur indice de base = indice réel, le rapport étant alors égal à 1.

Tous les personnels bénéficiant d'un déroulement de carrière sont pris en compte, même s'ils sont mis à disposition (personnel de la fonction publique hospitalière).

L'indice de base est entendu comme l'indice d'entrée dans la fonction selon la convention collective. Il est dénommé aussi indice « pied de grille ».

En début de carrière, les « sur classements » sous forme de primes sont à prendre en compte uniquement s'ils sont intégrés à l'indice de pied de grille ou de base et s'ils se répercutent sur la carrière (sauf si l'évolution indiciaire garde toujours la même différence) :

Exemple : indice de base 100 en internat 110, indice du salarié 150 si internat 160 ; il n'y a aucun effet

Si dans un établissement cohabitent différentes conventions collectives, chacun des « groupes » de salariés est intégré selon son mode de calcul.

L'indicateur étant construit sur le différentiel, l'impact en sera atténué

### **Guide remplissage Indicateur Vieillesse technicité CCN 51**

Un **coefficient de référence** est fixé pour chaque regroupement de métiers.

A ce coefficient de référence s'ajoutent, le cas échéant, des **compléments de rémunération** (diplôme, encadrement, métier...).

L'addition du coefficient de référence et des compléments de rémunération constitue le **coefficient de base conventionnel**.(J22)

Sur ce coefficient de base conventionnel, il est appliqué une **prime d'ancienneté de 1%** l'an dans la limite de 30% (J23), et une **majoration spécifique** pour les cadres de 1% l'an dans la limite de 20%(J24).

La notion « effectivement en poste à cette date » inclut les salariés en congé.

## N°6 COUT DE STRUCTURE

### OBJECTIFS

L'indicateur permet d'analyser les dépenses relatives à la structure des services (donc hors dépenses liées aux interventions de soins) rapportées au nombre de places autorisées. Il intègre donc les dépenses afférentes aux personnels exerçant une fonction d'encadrement, logistique et administrative, les dépenses du groupe fonctionnel III et la valorisation des locaux mis à disposition à titre gratuit.

Il permet d'apprécier les coûts qui ne relèvent pas directement du service à l'utilisateur

### DONNEES

Compte administratif : données renseignées au 31/12 de l'exercice considéré

Budget prévisionnel tel que déposé auprès du service tarificateur.

### MODE CALCUL

**Données brutes référencées :**

Numérateur :

Compte administratif	Budget prévisionnel	Définitions
$K1+K11+M+N$	$Q1+Q11+S+T$	Numérateur du coût de structure
$M=M1+M2+M3$	$S=S1+S2+S3$	dépenses afférentes aux personnels exerçant une fonction d'encadrement
$N=N1+N2+N3$	$T=T1+T2+T3$	dépenses afférentes aux personnels exerçant une fonction logistique et administrative
K1	Q1	dépenses du groupe fonctionnel III (« structure »)***
K11	Q11	valorisation des locaux mis à disposition à titre gratuit

Dénominateur : **W = nombre de places autorisées mentionnées sur l'arrêté préfectoral**

### PRESENTATION DES RESULTATS

RATIO

### COMMENTAIRES

\*\*\* Pour les SSIAD qui utilisent les services de gestion d'une association départementale, il est demandé d'ajouter aux dépenses du groupe fonctionnel III, les dépenses de prestation inscrites

au compte 628.8

- La ventilation des personnels dans la fonction « encadrement » est effectuée conformément à l'annexe A.
- Les dépenses afférentes aux personnels comprennent :
  - Les rémunérations et les charges sociales et fiscales,
- ⇒ La valorisation du personnel mis à disposition à titre gratuit coût réel + charges + primes + autres avantages en nature. **La valorisation du personnel mis à disposition, ne concerne pas les bénévoles, mais uniquement les professionnels salariés par une autre structure.**
- La valorisation des locaux mis à disposition à titre gratuit est chiffrée en référence à la valeur locative cadastrale. Celle ci correspond au loyer annuel théorique que pourrait produire un immeuble bâti, s'il était loué dans des conditions normales. Cette information est disponible auprès du Centre des Impôts.
- Les infirmiers coordonnateurs exerçant également une fonction de soignant sont considérés comme personnel d'encadrement

## N°7 INDICATEUR RELATIF A LA FONCTION D'ENCADREMENT

### OBJECTIFS

L'indicateur mesure le poids des dépenses liées au personnel d'encadrement (y compris le personnel d'encadrement travaillant au siège social rapportées au nombre de places autorisées).

### DONNEES

Compte administratif : données renseignées au 31/12 de l'exercice considéré

Budget prévisionnel tel que déposé auprès du service tarificateur.

### MODE CALCUL

#### Données brutes référencées

Numérateur :

Compte administratif	Budget prévisionnel	Définitions
K21+M	Q21+S	Numérateur de l'indicateur relatif à la fonction d'encadrement
M	S	dépenses afférentes aux personnels exerçant une fonction d'encadrement
K21	Q21	Part des dépenses afférentes aux personnels du siège social *** exerçant des fonctions d'encadrement inscrites dans le budget prévisionnel ou le compte administratif (compte 6556] * pourcentage de la quote-part de l'établissement

Le pourcentage de la quote-part de l'établissement (R3) est égal à  $(X21/X)*(Y2/Y)$

**\*\*\* Pour les SSIAD qui utilisent les services de gestion d'une association départementale**, il est demandé d'intégrer les dépenses de prestation inscrites au compte 628.8, correspondant aux dépenses d'encadrement. Il s'agit dans ce cas d'une situation assimilable au versement de frais de siège comptabilisé au compte 655. Le tableau relatif aux frais de siège doit être renseigné dans cette hypothèse.

Dénominateur W= nombre de places autorisées figurant sur l'arrêté préfectoral

### PRESENTATION DES RESULTATS

RATIO

## COMMENTAIRES

- La ventilation des personnels dans la fonction « encadrement » est effectuée conformément à l'annexe A.
- Les dépenses afférentes aux personnels comprennent les rémunérations et les charges sociales et fiscales, la valorisation du personnel mis à disposition à titre gratuit et les dépenses des groupes 621 et 622. coût réel + charges + primes + autres avantages en nature
- La valorisation du personnel mis à disposition, ne concerne pas les bénévoles, mais uniquement les professionnels salariés par une autre structure.
- Est considérée comme fonction d'encadrement, toute fonction dont la rémunération associée figure sur une grille de rémunération d'encadrement. C'est donc le contexte de la rémunération qui détermine la catégorie fonctionnelle de rattachement.
- Les infirmiers coordonnateurs exerçant également une fonction de soignant sont considérés comme personnel d'encadrement

## N°8 INDICATEUR DU TEMPS ACTIF MOBILISABLE

### OBJECTIFS

Cet indicateur mesure le temps de travail dans le service, temps disponible auprès des usagers, temps de transport et temps de présence dans le service

### DONNEES

#### Recensement des données du 01/01 au 31/12 de l'exercice

Ce recensement concerne **uniquement les personnels salariés, para- médicaux et AMP.**

Référence conventionnelle ou contractuelle de la durée annuelle du temps de travail par poste.

Temps de travail effectif par salarié

### MODE CALCUL

D1/D2

D1= (durée collective de travail \*ETP) - heures d'absence + heures supplémentaires et de remplacement

D2= durée collective de travail <sup>1</sup>\*ETP

### PRESENTATION DES RESULTATS

#### RATIOS

#### COMMENTAIRES

- Le temps effectué de travail se détermine par soustraction des temps d'absence, les journées étant converties en un nombre d'heures ( 7 a priori).
- Sont déduites et globalisées, les absences pour mandats syndicaux et électifs, les absences pour mandats externes notamment prud'hommes, organismes externes paritaires, les absences pour convenances personnelles, les absences pour formations internes et externes, congés d'ancienneté, congés pour travaux et études personnelles...
- Pour les astreintes et les veilles, seules sont comptabilisées les heures effectivement rémunérées

---

<sup>1</sup> On entend par durée collective du temps de travail, celle applicable :

a/ dans l'association ou l'établissement soit la durée de l'accord agréé d'entreprise ou la durée de travail de la convention collective nationale appliquée par les adhérents ou non adhérents ou encore la durée légale du travail 1607 heures

b/ dans la fonction publique

- Les heures réalisées par les salariés recrutés en CDD pour des fonctions de remplacement sont isolées et comptabilisées sur une feuille de saisie spécifique est prévue à cet effet.
- Les salariés en congés maternité et congés maladie de longue durée sont exclus du calcul de ces coefficients.
- Si l'information du temps de travail effectué est utilisée comme dénominateur dans le calcul d'un autre indicateur, aux heures de travail effectuées sont ajoutées les heures supplémentaires et de remplacement

## N°9 INDICATEUR RELATIF AU TRANSPORT DU PERSONNEL

### OBJECTIFS

L'indicateur mesure les coûts de transport du personnel rapportés aux nombres de places autorisées.

Nb : les facteurs géographiques sont à prendre en compte dans l'analyse de cet indicateur (périmètre d'intervention)

### DONNEES

Compte administratif : données renseignées au 31/12 de l'exercice considéré

### MODE CALCUL

#### Données brutes référencées

##### numérateur

Compte administratif	Budget prévisionnel	Définitions
K3	Q3	dépenses inscrites aux comptes 60621 +6251 + 61353 + 6155 + 6163  6611 intérêts d'emprunt relatifs à l'acquisition de véhicules  68112 Immobilisations relatives à l'acquisition des véhicules

dénominateur : **W = nombre de places autorisées figurant sur l'arrêté préfectoral**

### PRESENTATION DES RESULTATS

RATIO

## N°10 COÛT D'INTERVENTION

### OBJECTIFS

Cet indicateur vise à mesurer le coût des interventions auprès des bénéficiaires du service hors les charges de structure

### DONNEES

Compte administratif : données renseignées au 31/12 de l'exercice considéré

Ce recensement concerne **uniquement les personnels para- médicaux salariés et libéraux et les AMP.**

### MODE CALCUL

#### Numérateur

P ou V = dépenses afférentes aux personnels exerçant une fonction « soins »

L11 ou R11 = dépenses inscrites aux comptes 6111 + 6112, 6066 et au compte 6226 (*relatif aux interventions des libéraux*)

#### Dénominateur

**W= nombre de places autorisées mentionné sur l'arrêté préfectoral**

### PRESENTATION DES RESULTATS

RATIO

### COMMENTAIRES

#### Dépenses afférentes aux personnels :

- La ventilation des personnels dans les fonctions est effectuée conformément à l'annexe 1.
- Les dépenses afférentes aux personnels comprennent les rémunérations et les charges sociales et fiscales, la valorisation du personnel mis à disposition à titre gratuit et les dépenses des groupes 621 et 622.

# N°11 COÛT D'INTERVENTION DES INFIRMIERS LIBERAUX

## OBJECTIFS

Cet indicateur vise à mesurer le coût des interventions libérales auprès des bénéficiaires du service

## DONNEES

Compte administratif : données renseignées au 31/12 de l'exercice considéré

## MODE CALCUL

### Numérateur

L12 ou R12= dépenses inscrites au compte 6226 (*relatif aux interventions des libéraux*) ou aux comptes 6111 ou 6112 si les dépenses relatives aux honoraires des infirmiers libéraux sont inscrites sur ces comptes

### Dénominateur

**W= nombre de places autorisées mentionné sur l'arrêté préfectoral**

## PRESENTATION DES RESULTATS

RATIO

## N°12 CHARGE EN SOINS INFIRMIERS ( PERSONNELS SALARIES)

### OBJECTIFS

Ces indicateurs mesurent le poids des interventions réalisées chez les patients bénéficiant de l'intervention du service

### DONNEES

Les données sont à recueillir pendant la période de référence : les deux premières semaines du mois d'octobre commençant le premier lundi du mois et se terminant le deuxième dimanche suivant. ( **pour l'année 2006** du 2 octobre au 15 octobre inclus)

### MODE CALCUL

**Données brutes référencées : G2, G21, G22**

= Nombre total de passages

Nombre de total de personnes ayant bénéficié de l'intervention du SSIAD pendant la période de référence

= Nombre d'heures de soins de base et relationnels réalisées par les salariés (AS,AMP) du service

Nombre total d'heures d'intervention

= Nombre d'heures de soins techniques infirmiers réalisées par les infirmiers salariés du service

Nombre total d'heures d'intervention

### PRESENTATION DES RESULTATS

RATIO

### COMMENTAIRES

Ces indicateurs concernent **uniquement** l'intervention des personnels **salariés**, y compris les remplaçants.

Est comptabilisée comme un passage l'intervention d'un seul professionnel. L'intervention ayant nécessité la présence de deux professionnels est comptabilisée comme deux passages.

Exemple : trois interventions à deux professionnels = 6 passages

## N°13 CHARGE EN SOINS (INFIRMIERS LIBERAUX)

### OBJECTIFS

Cet indicateur mesure le poids des interventions réalisées par les infirmiers libéraux, chez les patients bénéficiant de l'intervention du service

### DONNEES

Les données sont à recueillir pendant la période de référence : les deux premières semaines du mois d'octobre commençant le premier lundi du mois et se terminant le deuxième dimanche suivant. ( **pour l'année 2006** du 2 octobre au 15 octobre inclus)

### MODE CALCUL

**Données brutes référencées : G11, G12**

= Nombre d'AMI

Nombre de total de personnes ayant bénéficié de l'intervention du SSIAD pendant la période de référence

### PRESENTATION DES RESULTATS

RATIO

### COMMENTAIRES

Cet indicateur concerne **uniquement** l'intervention des infirmiers **libéraux**.

## N°14 DEMANDES NON SATISFAITES

### OBJECTIFS

Ce indicateur mesure le nombre de demandes d'interventions non satisfaites au 31 décembre de l'exercice de référence

### DONNEES

Les données sont à recueillir sur l'exercice de référence du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre

### MODE CALCUL

**Données brutes référencées : F11/F1**

= Nombre total de demandes non satisfaites du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre

Nombre de total de places autorisées

### PRESENTATION DES RESULTATS

RATIO

### COMMENTAIRES

Sont considérées comme demandes non satisfaites uniquement les demandes qui correspondent aux critères d'intervention d'un SSIAD ;

Exemples de refus pris en compte : manque de place disponible dans le service, demande en dehors du secteur géographique d'intervention, besoins d'intervention supérieurs aux capacités actuelles de réponses du service, ...

Exemples de refus non pris en compte : personne sans prescription médicale, demande relevant d'un SAD, ...

Les informations relatives aux demandes non satisfaites peuvent être collectées au moyen de la fiche figurant en annexe B

## Annexe A

### FONCTIONS

#### I.FONCTION SOCIO-EDUCATIVE.

- 22 : Educateur scolaire
- 23 : Instituteur spécialisé
- 24 : Instituteur
- 25 : Professeur des écoles
- 26 : Professeur agrégé
- 27 : Professeur ens. général collège
- 28 : Professeur lycée professionnel
- 29 : Maître-auxiliaire
- 30 : Professeur/moniteur E.P.S.
- 31 : Prof. technique - ens. Professionnel

#### *Travail*

- 32 : Educateur technique spécialisé
- 33 : Educateur technique
- 34 : Moniteur d'atelier

#### *Education spécialisée*

- 35 : Educateur spécialisé
- 36 : Moniteur éducateur
- 37 : Moniteur de jardin d'enfants
- 38 : Aide médico-psychologique
- 61 : Aide-soignant (sauf SSIAD)**
- 39 : Educateur PJJ

#### *Famille et groupe*

- 40 : Assistant de service social
- 41 : Moniteur enseignement ménager
- 42 : Conseiller éco. sociale et familiale
- 43 : Assistante maternelle
- 44 : Personnel d'aide à domicile
- 45 : Travailleuse familiale
- 46 : Animateur social
- 47 : Autre personnel éducatif.

#### *Candidat-élève sélectionné aux emplois éducatifs*

- 64 : Att. form. éducateur spécialisé
- 65 : Att. form. moniteur éducateur
- 66 : Att. form. aide médico-psy.
- 67 : Elève éducateur spécialisé
- 68 : Elève moniteur éducateur
- 69 : Elève aide médico-psychologique

## II. Fonction « soins »

### *Personnel médical*

- 48 : Psychiatre
- 49 : Pédiatre
- 50 : Médecin rééducation fonctionnelle
- 51 : Autre spécialiste
- 52 : Médecin généraliste

### *Psychologue*

- 53 : Psychologue

### *Personnel paramédical*

- 54 : Infirmier D.E.
- 55 : Infirmier psychiatrique
- 56 : Masseur kinésithérapeute
- 57 : Ergothérapeute
- 58 : Orthophoniste
- 59 : Orthoptiste
- 60 : Psychomotricien
- 62 : Auxiliaire de puériculture
- 63 : Autre - paramédical diplômé
- 70 : Puéricultrice
- 61 : **Aide-soignant (SSIAD)**

## III. Fonction « encadrement »

- 01 : Directeur
- 03 : médecin directeur
- 04 : Dir. adjoint, att. dir., économiste
- 09 : Educ. spécialisé - encadrement
- 10 : Educ. technique - encadrement
- 11 : Educ. tech. spécialisé - encadrement
- 12 : Chef d'atelier
- 13 : Assistant serv. social - encadrement
- 14 : Educ. jeunes enfants - encadrement
- 15 : Conseiller éco. sociale - encadrement
- 16 : Chef service éducatif
- 17 : Cadre infirmier - encadrement
- 18 : Cadre infirmier psychiatrique
- 19 : Autre cadre - pédagogique et social
- 20 : Autre cadre - para-médical
- 21 : Chef serv. généraux/doc/informatique

### **22 : infirmier coordonnateur**

## IV. Fonction « logistique »

### Gestion et administration

- 05 : Agents administratifs et bureau
  - 06 : Autre personnel dir/gest/admin.
- Personnel des services généraux
- 07 : Agent de service général
  - 08 : Ouvrier professionnel

## Annexe B

### Fiche de recueil des demandes d'intervention non satisfaites

#### 1- Eléments généraux sur la personne

Sexe :

- Homme
- Femme

Age :

#### 2- Type de ménage

- Vit seul
- Cohabitation

#### 3- Origine de la demande

- la personne elle-même
- la famille
- médecin
- établissement sanitaire
- l'entourage à préciser : .....

#### 4- Existence d'une prescription médicale au moment de la demande

- Oui
- Non

#### 5- Situation de la personne au moment de la demande

- Maintien à domicile
- Sortie d'hospitalisation

6- S'agit-il d'une aggravation de l'état de santé de la personne ?

Oui

Non

7- Termes de la demande

Soins infirmiers

Nursing/toilette

Nombre d'intervention hebdomadaire demandé

8- Orientation proposée

IDE libéraux

CLIC

EHPAD

Aide à domicile

autres