

GPMC : EXPERIENCES ET PERSPECTIVES D'AVENIR !



OUVERTURE DE LA JOURNEE

Madame Françoise DUPECHER

Présidente régionale, ANFH Limousin

PROGRAMME

Matinée :

Panorama des cartographies régionales ANFH

Virginie LOUISE, chargée de mission ANFH

Etat des lieux du dispositif régional d'accompagnement

Isabelle DESCAMPS, Déléguée ANFH Limousin, Anthony CHARLET, cabinet CAPITAN

Retours d'expériences sur les démarches menées

Représentants d'établissements Limousins inscrits dans la démarche d'accompagnement

Après-midi :

Table ronde « la GPMC/GPEC ici et ailleurs »

Etablissements hors Limousin et d'un établissement relevant d'Unifaf

Table ronde « Initier une GPMC territoriale ? »

Directeurs et représentants du personnel d'établissements Limousins

INTRODUCTION SUR LA VISION REGIONALE
DE LA GPMC

Monsieur François VINCENT
Conseiller régional délégué
Conseil régional Nouvelle Aquitaine

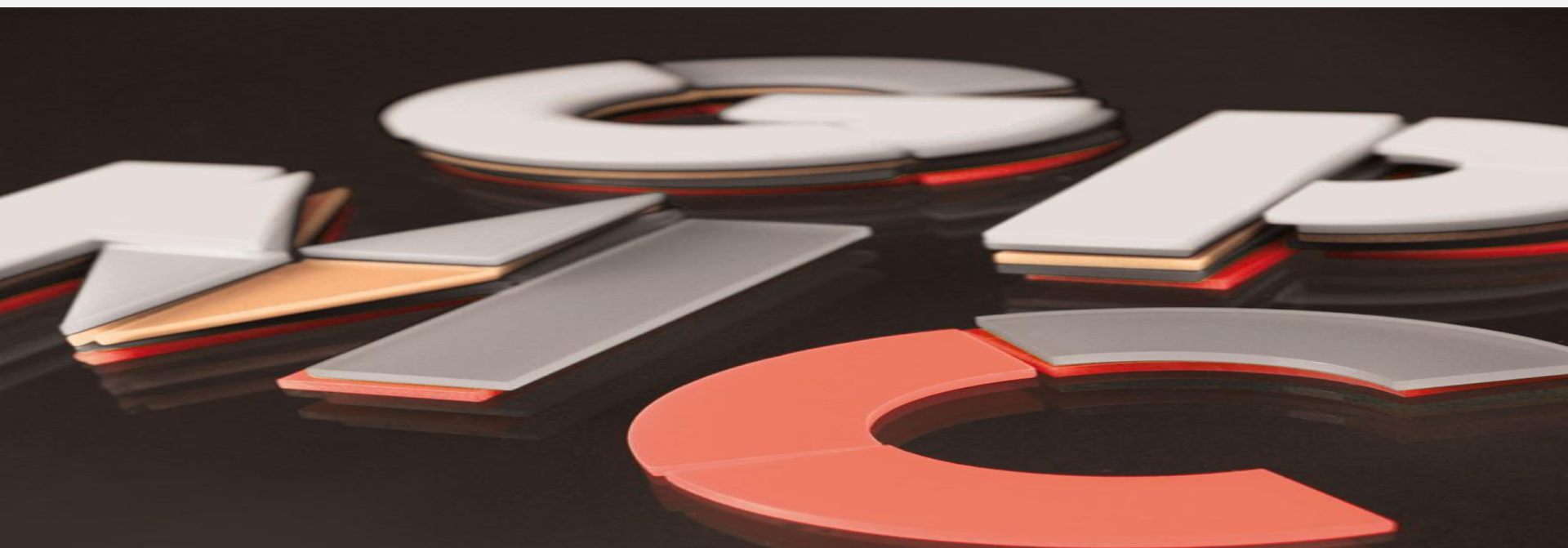
PANORAMA DES CARTOGRAPHIES
REGIONALES ANFH ET COMPARATIFS

Madame Virginie LOUISE
Chargée de Mission ANFH



PANORAMA DES CARTOGRAPHIES REGIONALES DES MÉTIERS DE LA FPH

JOURNÉE GPMC LIMOUSIN DU 12 JUIN



1. Rappel méthodologique et état du déploiement des cartographies régionales

2. Présentation de résultats-clefs

- Consolidation des 18 cartographies régionales
- Eclairage sur des études régionales spécifiques

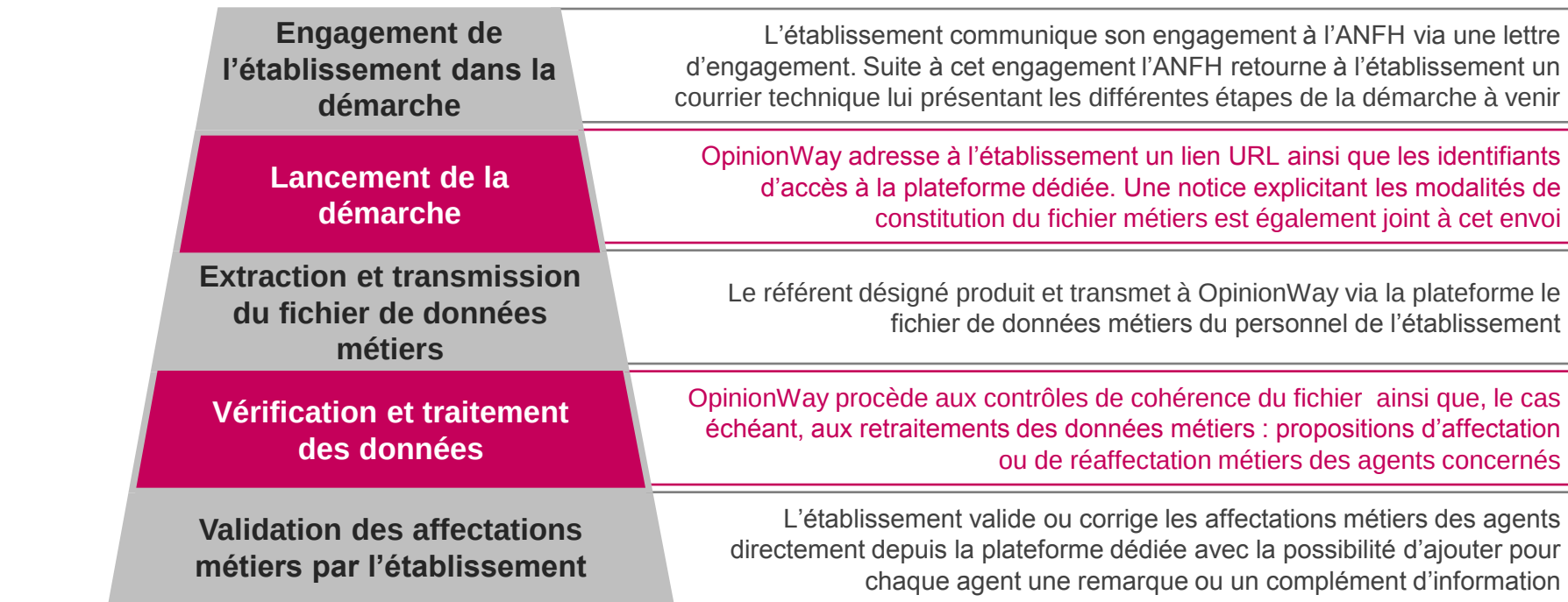
3. Perspectives

1

Rappel méthodologique et état du déploiement des cartographies régionales

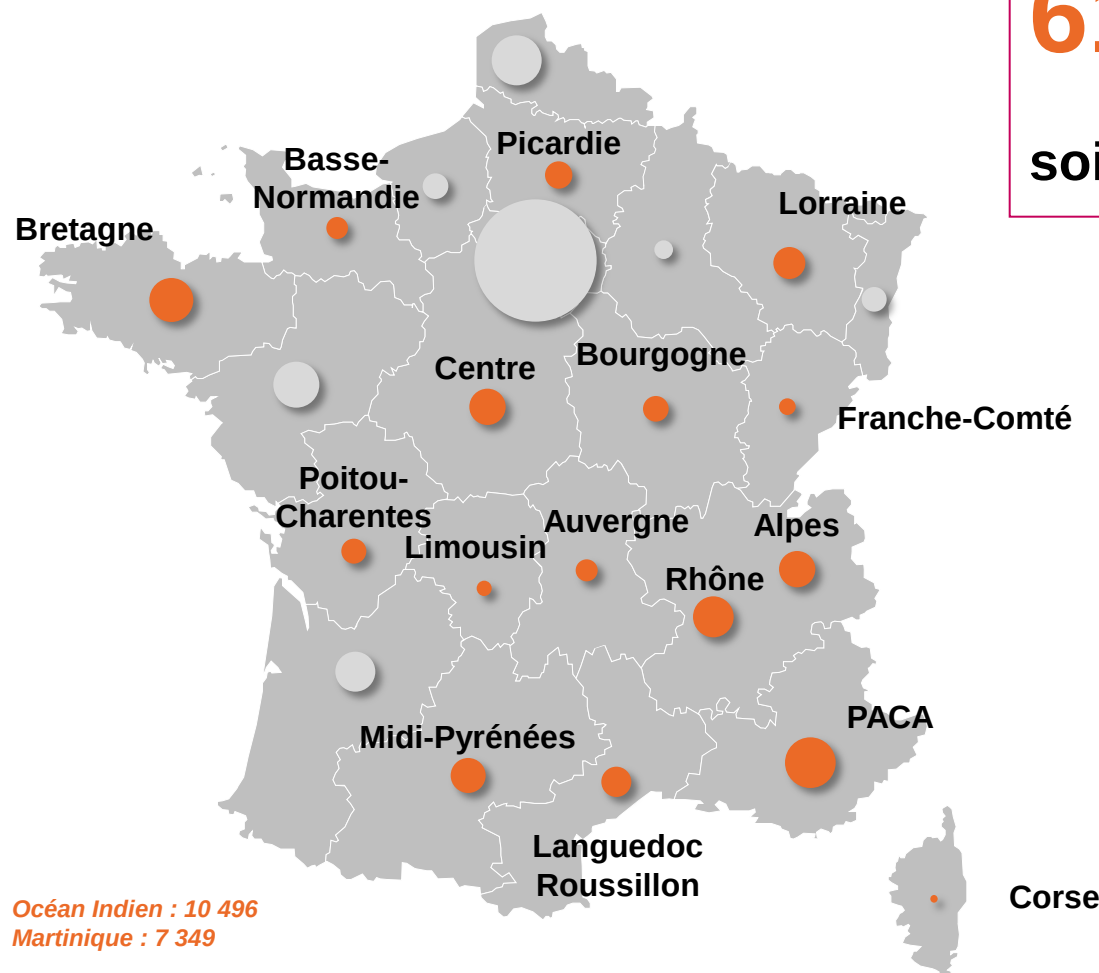
DISPOSITIF DE RECUEIL DES DONNÉES MÉTIERS

Le dispositif de recueil, commun à l'ensemble des cartographies métiers réalisées, est le suivant :



Ce dispositif permet de produire les données et indicateurs métiers (volet quantitatif), il est complété par une enquête « Prospective métiers » (volet qualitatif).

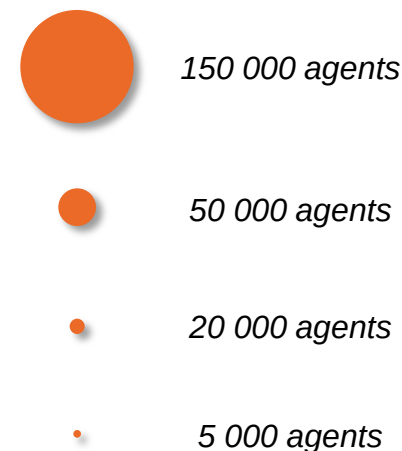
PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DE LA FPH COUVERTS PAR LA CONSOLIDATION 2013-2017 (18 DÉLÉGATIONS)



614 232 agents¹

soit 58 % de la FPH

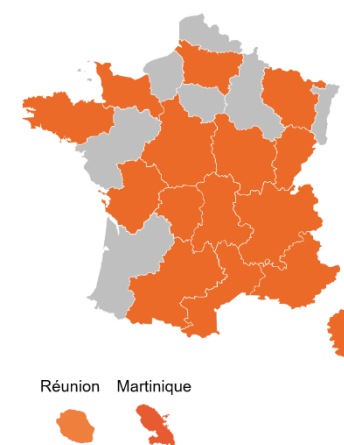
Effectifs par Délégation



(1) Les statistiques-métiers présentées sur ce périmètre ont été établies par la méthode des quotas (croisés), à partir des données de 881 entités juridiques, correspondant à 481 024 agents, ayant participé à une cartographie régionale.

2

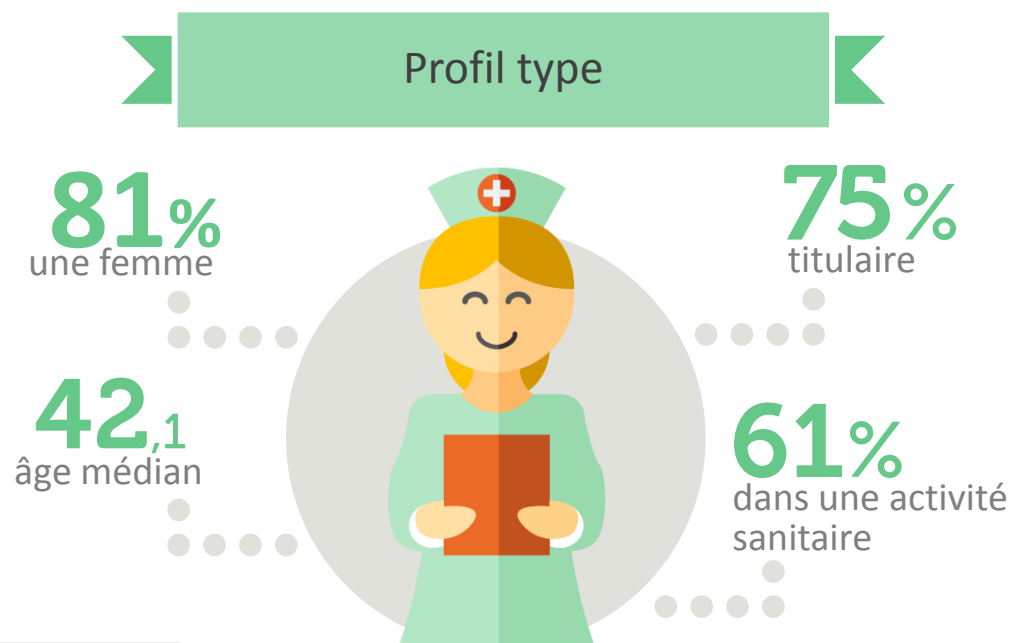
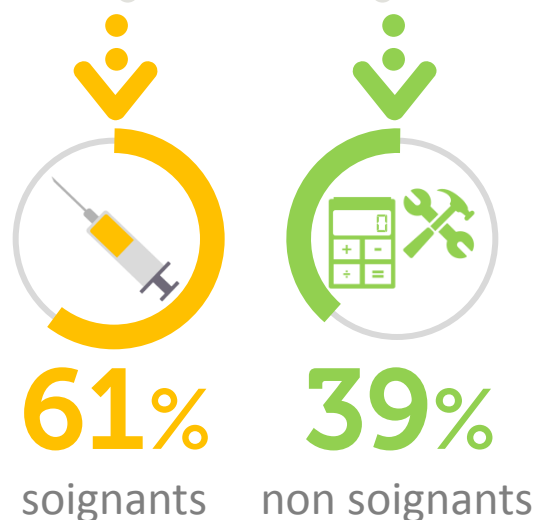
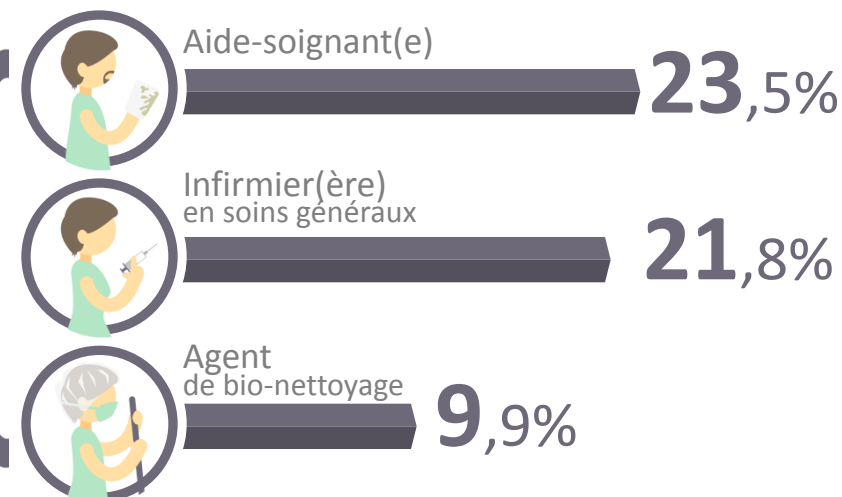
Présentation de résultats-clefs : *consolidation 18 Délégations 2013-2017 & éclairages régionaux spécifiques*



LE PROFIL DES AGENTS DE LA FPH

18 Délégations :
614 232
 agents de la FPH
 répartis sur
9 familles de métiers
 et **198** métiers¹

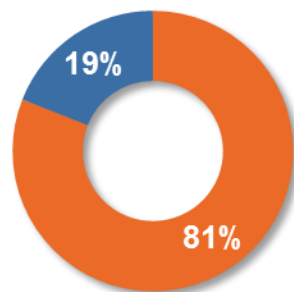
3
 Principaux
 métiers



(1) Répertoire national des métiers de la FPH (V2)

UNE FORTE VARIABILITÉ DU PROFIL SOCIO-PROFESSIONNEL DES AGENTS SELON LES DÉLÉGATIONS

Sexe



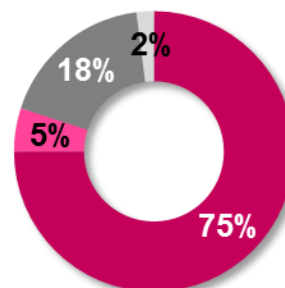
Homme

Femme

Variabilité régionale
(% femme)

Min :
70,1%
Max :
84,3%

Statut des agents sur le métier



Titulaire

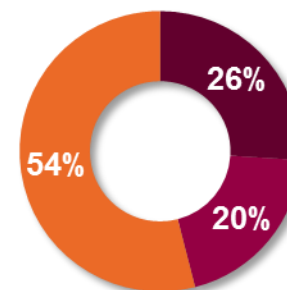
Contractuel

Titulaire stagiaire

Contrat aidé

Variabilité régionale
(% contractuel)
Min : 15,3%
Max : 26,7%

Catégorie d'emploi



A

B

C

Variabilité régionale

Cat. A:

Min : 22,6%
Max : 36,7%

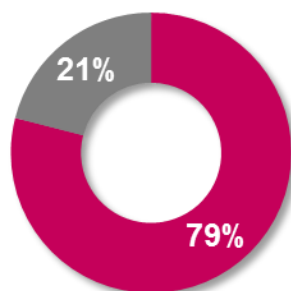
Cat B:

Min : 17,1%
Max : 23,8%

Cat C:

Min : 45,4%
Max : 60,0%

Temps plein / Temps partiel

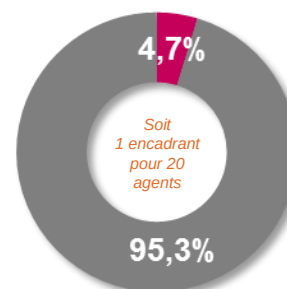


Temps plein

Temps partiel

Variabilité régionale
(% tps partiel)
Min : 3,1%
Max : 29,4%

Encadrement**



Encadrant

Non encadrant

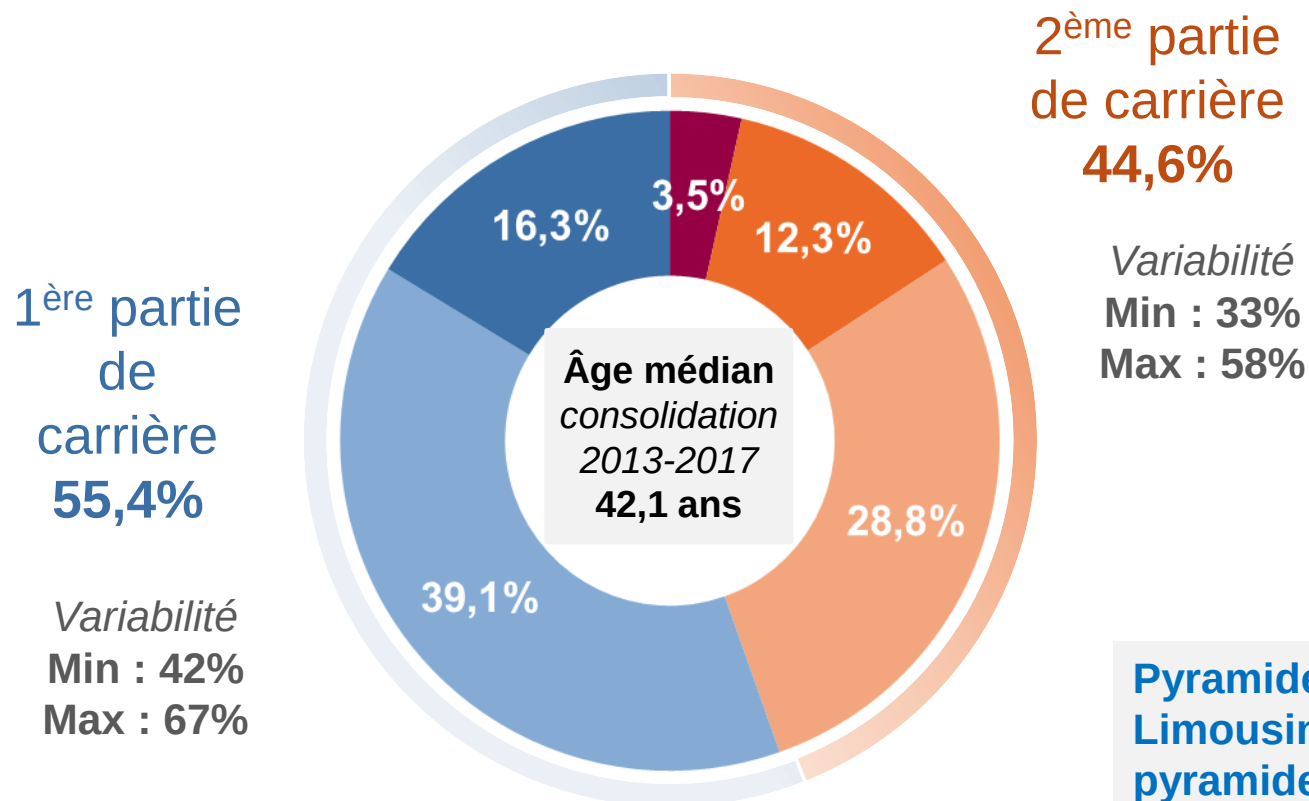
Variabilité régionale
(% encadrant)
Min : 3,5%
Max : 5,6%

** Métiers ayant une fonction d'encadrement dans le Répertoire de métiers de la FPH v2 (cf. Annexe)

A noter en Limousin :

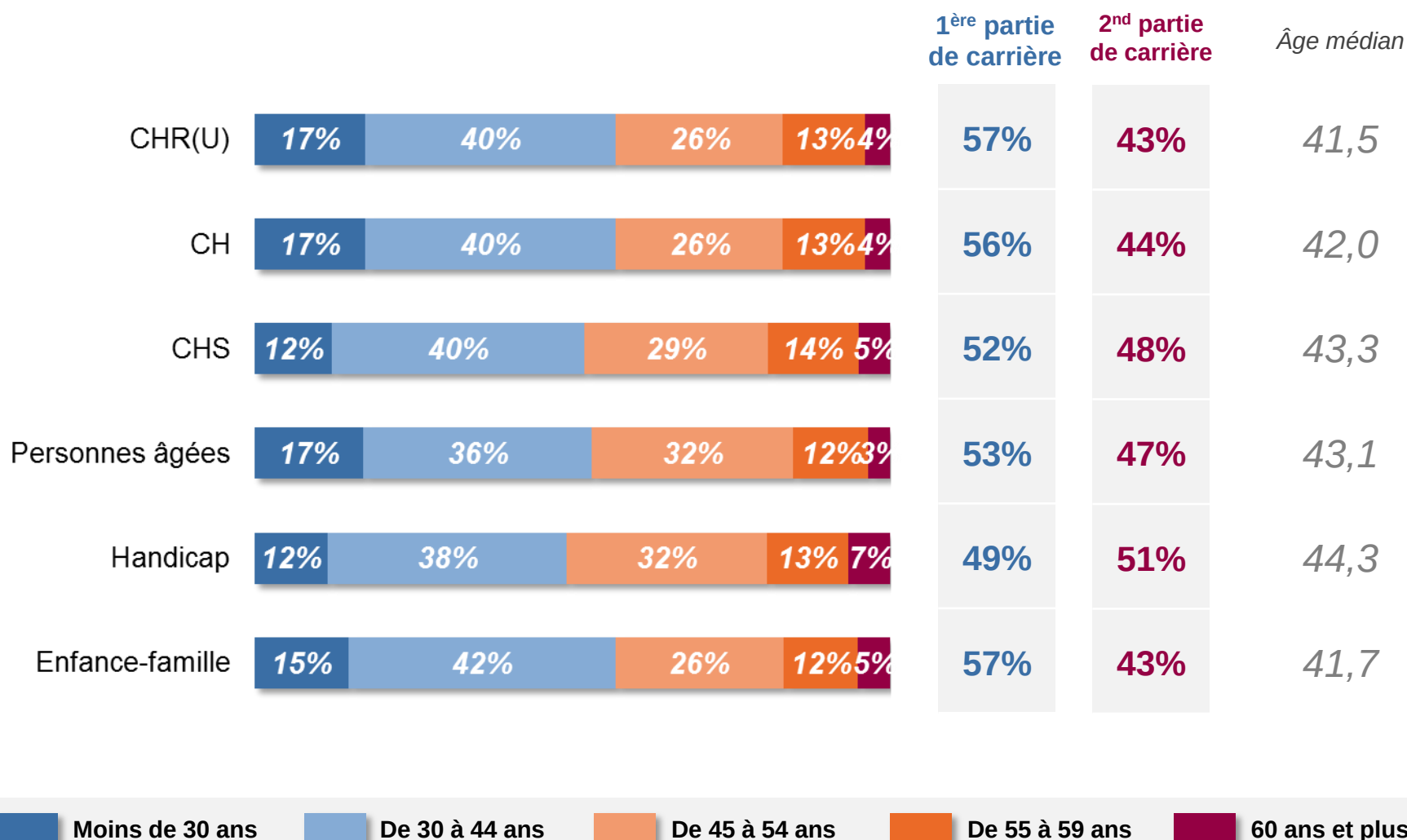
- 162 métiers recensés
- 60 % d'agents en cat. C, 17 % en cat. B et 23 % en cat. A
- 15 % de temps partiel

UNE MAJORITÉ D'AGENTS EN 1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE (MOINS DE 45 ANS)



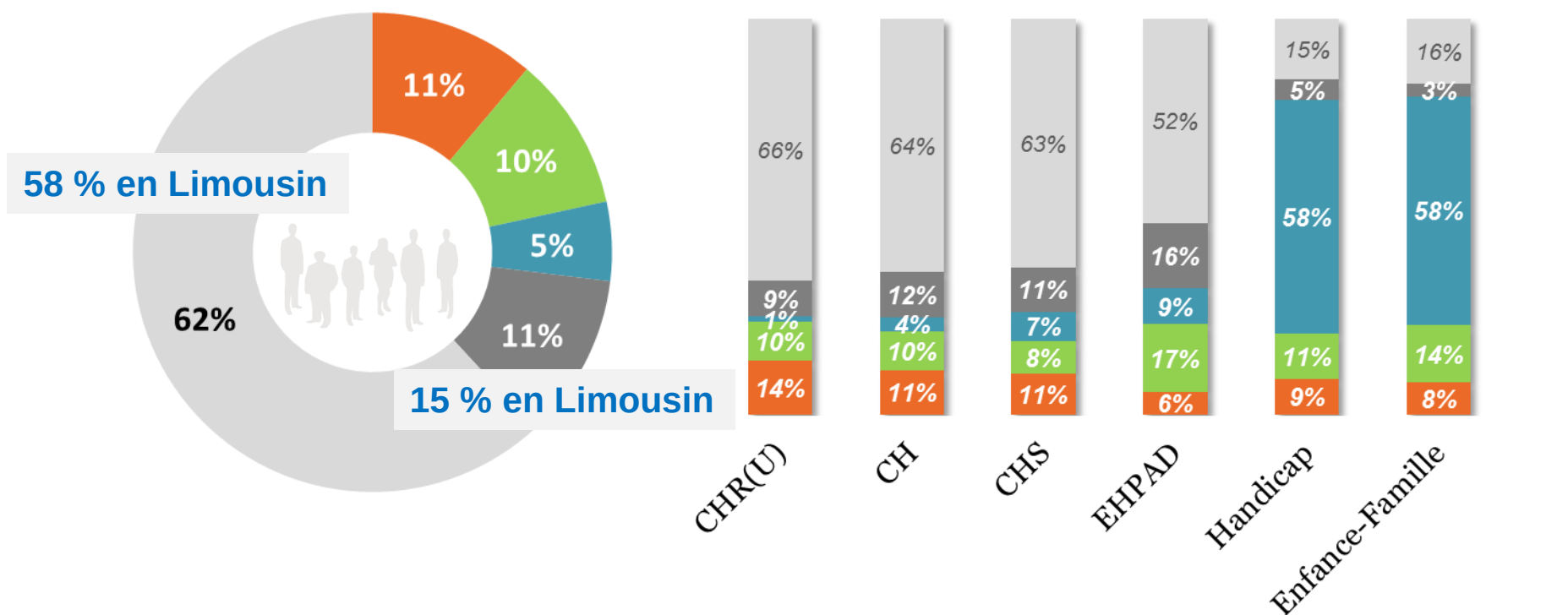
Moins de 30 ans De 30 à 44 ans De 45 à 54 ans De 55 à 59 ans 60 ans et plus

EN PROPORTION, D'AVANTAGE D'AGENTS EN 1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE DANS LES CHR(U)



A CHAQUE CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS SES FAMILLES DE MÉTIERS

Poids des agents exerçant un métier non soignant dans les effectifs régionaux et par catégorie d'établissements



Administratifs et management général*

Techniques et logistique**

Socio-éducatifs

QHSE***

Recherche clinique et soins

* Management, gestion et aide à la décision + Gestion de l'information (hors Directeur des soins, Directeur de formation aux métiers des soins, Directeur de la logistique, Directeur du système d'information et Directeur des services techniques)

** Services logistiques + Systèmes d'information + Ingénierie et maintenance techniques (dont Directeur de la logistique, Directeur du système d'information et Directeur des services techniques)

***Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement

TOP 10 DES MÉTIERS DE LA FPH RECENSÉS

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,3 point.

Effectifs estimés (PP)
Consolidation
2013-2017

Limousin

Variabilité
régionale

Min

Max

Aide-soignant(e)

23,5%

143 550

25,7 %

16,8%

28,8%

Infirmier(ère) soins généraux

21,8%

133 478

19,2 %

19,2%

26,2%

Agent de bio-nettoyage

9,9%

60 442

13,6 %

6,1%

13,8%

Secrétaire médical(e)

3,6%

21 791

2,6 %

2,6%

5,0%

Agent d'administration

2,7%

16 475

3,5 %

1,7%

4,7%

Cadre responsable d'unité de soins

1,9%

11 795

1,8 %

1,7%

2,4%

Agent de restauration et d'hôtellerie

1,9%

11 550

2,3 %

1,0%

2,4%

Agent de production culinaire/alimentaire

1,7%

10 123

2,1 %

0,5%

2,4%

Auxiliaire de puériculture

1,6%

9 887

0,9 %

0,9%

3,8%

Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale

1,5%

9 431

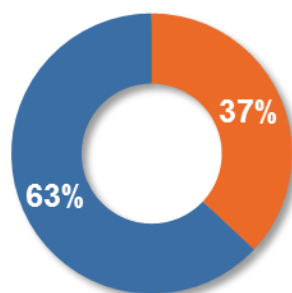
1,3 %

1,2%

2,2%

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER TECHNIQUE OU LOGISTIQUE

Sexe



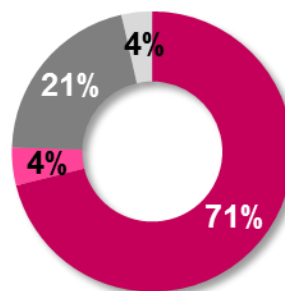
Rappel de la répartition par sexe des agents de la FPH (consolidation interrégionale)

19% 81%

Homme

Femme

Statut des agents sur le métier



Rappel taux de contractuels FPH (consolidation interrégionale)

18%

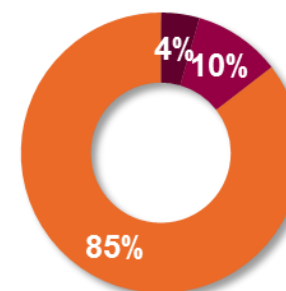
Titulaire

Contractuel

Titulaire stagiaire

Contrat aidé

Catégorie d'emploi



Rappel répartition (consolidation interrégionale)

Cat. A : 26%
Cat. B : 20%
Cat. C : 54%

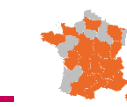
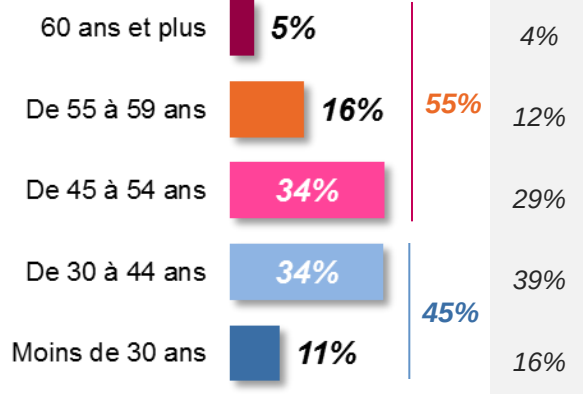
A

B

C

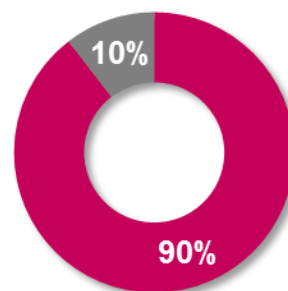
Pyramide des âges

Âge médian : 45,7



Âge médian : 42,1

Temps plein / Temps partiel



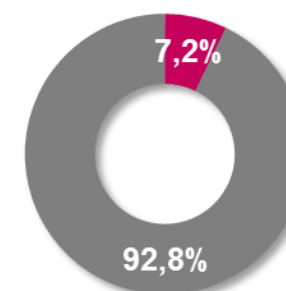
Rappel de la part des agents FPH à temps partiel (consolidation interrégionale)

21%

Temps plein

Temps partiel

Encadrement



Rappel taux d'encadrement (consolidation interrégionale)

4,7%

Encadrant

Non encadrant

LE TOP 10 DES MÉTIERS TECHNIQUES OU LOGISTIQUES

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

Volumes estimés
(consolidation
interrégionale)

ETP estimés
(consolidation
interrégionale)

Agent de restauration et d'hôtellerie  **18,0%**

11 550

10 717

Agent de production
culinaire/alimentaire  **15,8%**

10 123

9 864

Agent/opérateur de logistique
générale  **11,4%**

7 259

7 079

Agent de blanchisserie  **9,9%**

6 329

6 090

Agent de maintenance générale des
bâtiments  **5,9%**

3 785

3 593

Ambulancier(ère)  **4,3%**

2 806

2 761

Maîtresse de maison  **3,4%**

2 179

2 093

Gestionnaire de
stocks/approvisionneur  **2,6%**

1 632

1 605

Encadrant production
culinaire/alimentaire  **2,4%**

1 535

1 525

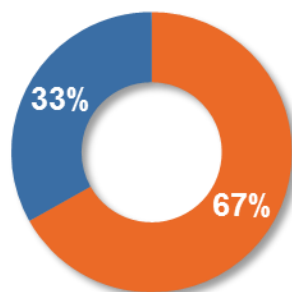
Electricien(ne) bâtiments  **2,4%**

1 507

1 492

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT*

Sexe



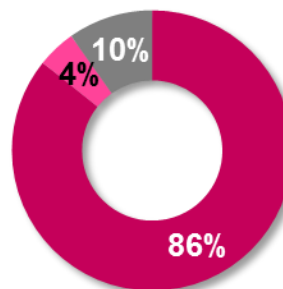
Rappel de la répartition par sexe des agents de la FPH (consolidation interrégionale)

19% 81%

Homme

Femme

Statut des agents sur le métier



Rappel taux de contractuels FPH (consolidation interrégionale)

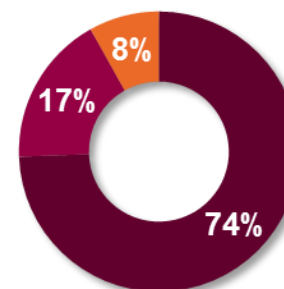
18%

Titulaire

Contractuel

Titulaire stagiaire

Catégorie d'emploi



Rappel répartition (consolidation interrégionale)

Cat. A : 26%
Cat. B : 20%
Cat. C : 54%

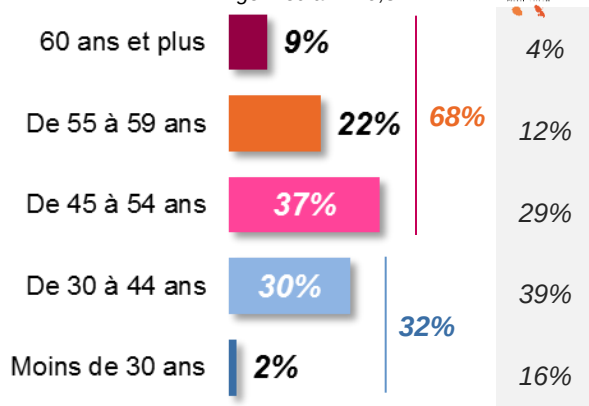
A

B

C

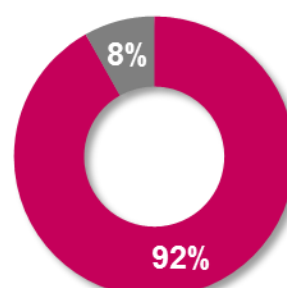
Pyramide des âges

Âge médian : 49,5



Âge médian : 42,1

Temps plein / Temps partiel



Rappel de la part des agents FPH à temps partiel (consolidation interrégionale)

21%

Temps plein

Temps partiel

* Définition d'un encadrant : agent positionné sur un des métiers ayant une activité d'encadrement d'après le Répertoire des métiers de la FPH

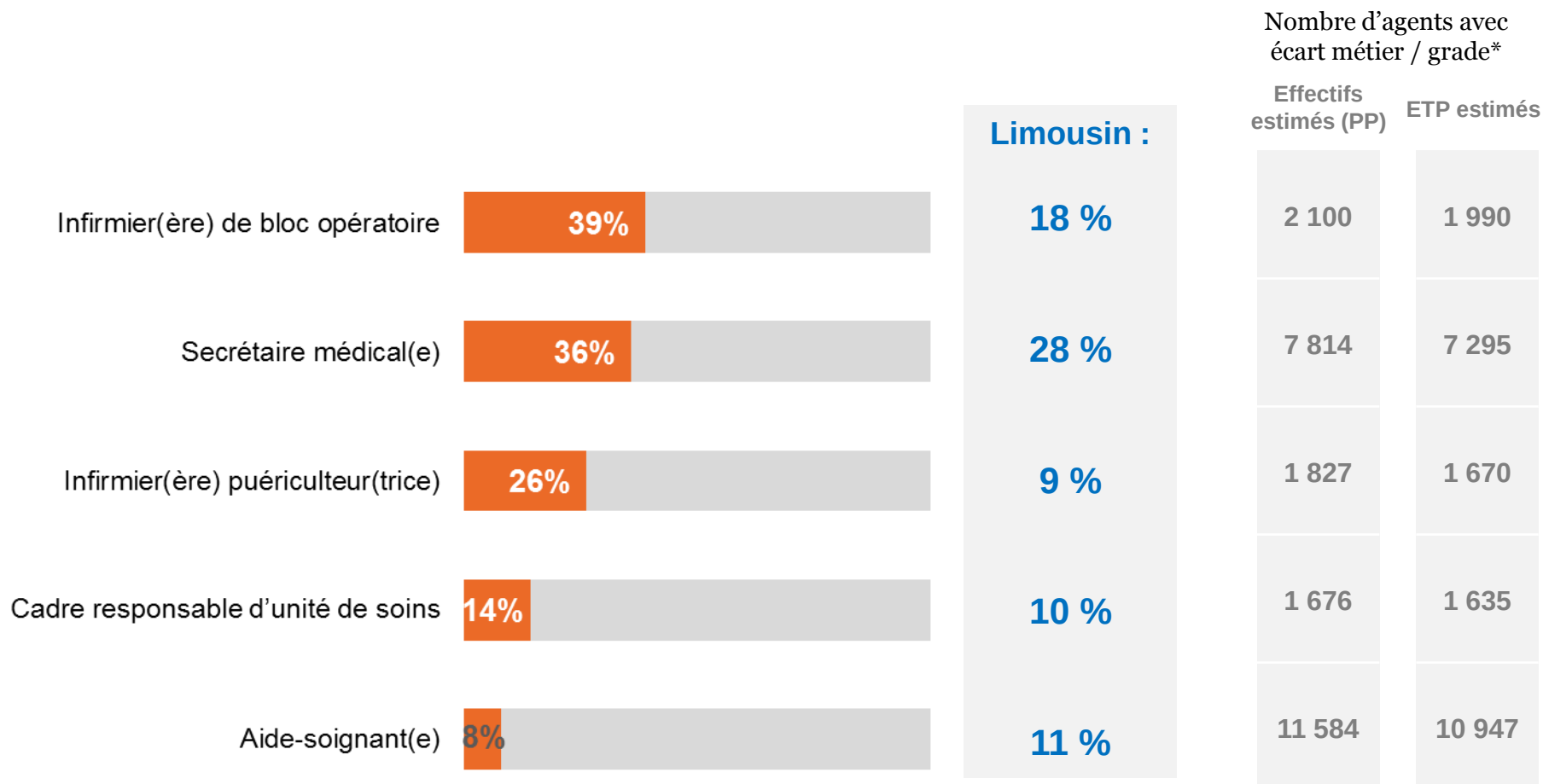
PRÈS D'1 ENCADRANT SUR 2 NE RELÈVENT PAS DE LA FILIÈRE SOIGNANTE

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,3 point.

Effectifs estimés (PP)
Consolidation
2013-2017

Cadre responsable d'unité de soins	41,0%	11 795
Directeur(trice) / chef d'établissement	6,8%	1 940
Responsable de gestion administrative	6,7%	2 084
Cadre soignante de pôle	5,9%	1 684
Encadrant production culinaire/alimentaire	4,8%	1 535
Responsable du personnel	3,4%	999
Responsable des applications informatiques	2,4%	717
Responsable budgétaire et financier	2,3%	710
Cadre gestionnaire de pôle	2,1%	613
Directeur(trice) des affaires générales	1,9%	533

FAISANT-FONCTION : UNE TRÈS FORTE VARIABILITÉ ENTRE DÉLÉGATIONS



* Ecart de grades observés à partir des affectations métiers retenues par les établissements par rapport au(x) grade(s) préconisé(s) par le Répertoire des métiers de la FPH.



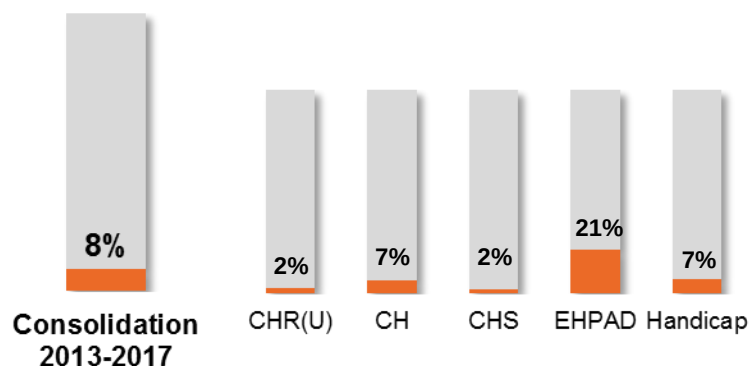
Ecart de grades déclarés



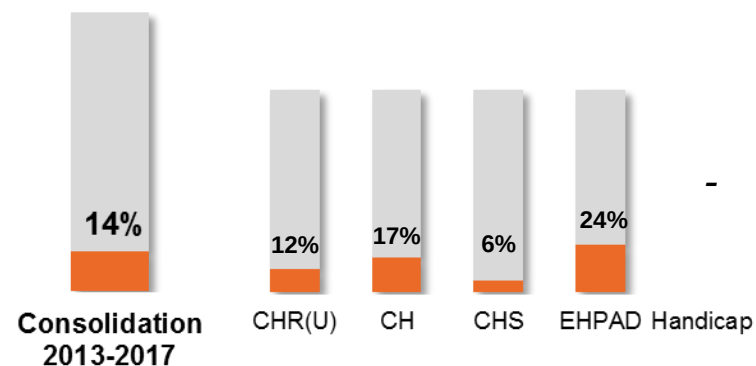
Pas d'écart de grade déclaré

UNE PLUS FORTE PROPORTION DE FAISANT-FONCTION D'AS ET DE CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ DE SOINS DANS LES EHPAD

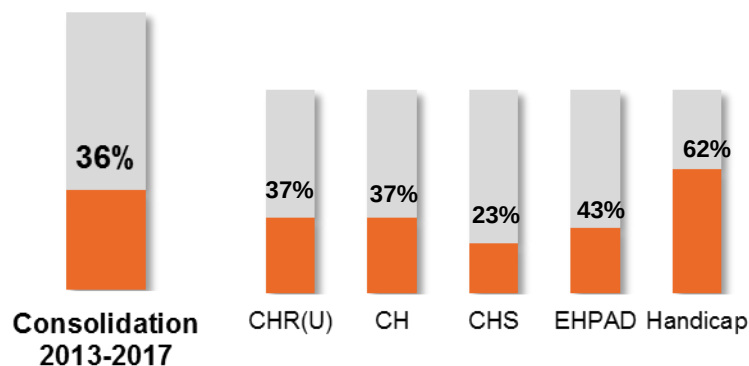
Aide-soignant(e)



Cadre responsable d'unité de soins



Secrétaire médical(e)



	Grade préconisé*	Principaux écarts de grade observés
Aide-soignant(e)	Aide-soignant(e)	ASHQ / Aide médico-psychologique, etc.
Cadre responsable d'unité de soins	Cadre de santé	IDE / Masseur-kiné. / Prép. en pharmacie hosp. / Tech. de lab., etc.
Secrétaire médical(e)	AMA	Adjoint administratif, etc.

* Grade préconisé par le Répertoire des métiers de la FPH



Ecart de grades déclarés



Pas d'écart de grade déclaré

LES MÉTIERS « SENSIBLES »

Différents types de métiers « sensibles » ont été identifiés par les DRH et Directeurs établissements dans les enquêtes « Prospective métiers » :

Métiers en tension
(cad pour lesquels les établissements éprouvent des difficultés de recrutement)



Métiers qui connaissent les plus importants besoins de reclassement pour raisons de santé



Métiers émergents ou susceptibles de se développer



Métiers dont les besoins en qualification ou compétences vont le plus évoluer



Métiers dont l'effectif est susceptible de diminuer voire de disparaître



LES METIERS EN TENSION

La quasi-totalité des établissements interrogés dans le cadre des enquêtes prospective métiers font part de problèmes de recrutement sur certains métiers, plus ou moins marqués selon les régions, territoires ou secteurs.



- ▶ **Métiers de la rééducation** : Masseur
Kinesithérapeute - Orthophoniste -
Psychomotricien - Ergothérapeute
- ▶ **Médecins du travail**

Selon territoire et secteur :

- ▶ AS
- ▶ IDE
- ▶ IADE
- ▶ Psychologue
- ▶ Cadre responsable d'unité de soins
- ▶ Préparateur en pharmacie hospitalière
- ▶ Cuisinier
- ▶ Educateur



Une pénurie forte pour les métiers de la rééducation et les médecins du travail. En grande partie un problème national, qui peut être aggravé par l'absence de filière de formation en région et/ou un déficit d'attractivité géographique ou résidentiel.

Les raisons avancées par les établissements pour expliquer ces difficultés de recrutement sont souvent « cumulatives » : déficit de professionnels qualifiés et déficit d'attractivité (géographique ou bien, le plus souvent, en raison des conditions d'exercice du poste).

Pour les métiers de la rééducation, le poste de ses conditions d'exercice (quotité de temps de travail, rémunération, etc.) sont plus fréquemment évoquées par les établissements.

LES MÉTIERS QUI CONNAISSENT LES PLUS FORTS BESOINS DE RECLASSEMENT

La quasi-totalité des établissements interrogés dans le cadre des enquêtes prospective métiers s'estiment là encore concernés par cette problématique.



- ▶ **Aide-soignant(e)**
- ▶ **Agent de bio-nettoyage**
- ▶ IDE
- ▶ Agent de blanchisserie
- ▶ Agent de restauration et d'hôtellerie



2 métiers semblent concentrer les plus forts besoins de reclassements pour raisons de santé du point de vue des établissements : les aides-soignant(e)s et les agents de bio nettoyage / ASHQ.

Les métiers vers lesquels sont orientées les personnes concernées sont essentiellement **les métiers de l'accueil et de l'administration quel que soit le métier d'origine.**

Pour le reclassement des aides-soignant(e)s, les métiers de l'animation sont également fréquemment cités.

LES METIERS EN EVOLUTION



- ▶ **Métiers administratifs**
- ▶ **Métiers de l'information médicale**
- ▶ **Métiers de l'encadrement**
(soignant et non soignant)
- ▶ **AS**
- ▶ **IDE**
- ▶ AMP - Educateur spécialisé -
moniteur-éducateur
- ▶ Agent de bio-nettoyage
- ▶ Métiers des systèmes d'information /
informatique
- ▶ Responsable ou référent qualité-
gestion des risques



Les besoins transversaux de compétences / besoins de qualification semblent liés à **4 tendances majeures** :

- ▶ En grande partie, **des métiers dont les frontières évoluent** compte-tenu de la pénurie observée sur d'autres métiers ou des glissements de tâches ;
- ▶ Mais également des métiers qui doivent prendre en charge **des publics de plus en plus dépendants** ou qui sont confrontés à **de nouvelles pathologies** (évolution des publics et relation à la personne) ;
- ▶ Des métiers qui nécessitent **une plus forte spécialisation** (métiers administratifs notamment) notamment avec le développement des outils informatiques ;
- ▶ Et enfin, **le développement de la qualité**, des normes et procédures.

LES MÉTIERS EMERGENTS¹ OU EN DEVELOPPEMENT



- ▶ Psychomotricien - Ergothérapeute - Professeur APA – Diététicien - Psychologue
- ▶ IDE (EHPAD) - IDE coordinatrice
- ▶ AS/ASG - Socio-esthéticienne (91)
- ▶ animateur - AMP

- ▶ Coord. Parcours patients (215)
- ▶ Coordinateur de lits - Gestionnaire de plannings
- ▶ TIM (1 036) - Contrôleur de gestion (420) – Cons. Juridique (109) – Acheteur (835 dont 325 Resp. Achats)
- ▶ Spécialiste qualité-gestion des risques (798) – Cons. Prévention des risques professionnels (63)

- ▶ Métiers des systèmes d'information / informatique (ex : Spécialiste Sécurité du SI : 43)
- ▶ Biomédical : Spécialiste en ingénierie bioméd. (98) - Agent de maintenance bioméd.



3 grandes catégories de métiers apparaissent les plus concernées :

- ▶ **Les métiers qui répondent aux besoins des personnes âgées**, de leur pathologie ou de leur bien-être

- ▶ **Les métiers « spécialisés » transversaux** correspondant à des enjeux d'organisation, d'efficacité ou de sécurisation des activités

- ▶ **Les métiers directement liés aux évolutions technologiques.**

(1) Mention d'effectifs disponibles à l'échelle des 18 Délégations, pour les métiers émergents

LES MÉTIERS DONT L'EFFECTIF EST SUSCEPTIBLE DE DIMINUER

1 établissement sur 4 ou sur 5 selon les délégations cite au moins un métier dont l'effectif est susceptible de diminuer à l'avenir.



- ▶ **Métiers techniques** : Jardinier, Peintre, Maintenance bâtiments, Agent de blanchisserie, Agents de production culinaire, Ambulancier
- ▶ **Agent de bio-nettoyage**
- ▶ **Métiers administratifs**
- ▶ Secrétaire médical(e)
- ▶ IADE / IBODE
- ▶ Technicien d'analyse en biologie médicale / aide laboratoire

Nous retrouvons essentiellement **des métiers de premiers niveaux de qualification** parmi les familles de métiers QHSE (agents de bio-nettoyage), techniques, logistiques et administratifs. Les raisons en sont multiples, mais **les évolutions technologiques, l'externalisation ou les projets de restructuration** sont des facteurs d'explication majeurs.

Sont également cités par les établissements, **les secrétaires médicales** et, dans la famille des Soins, des métiers potentiellement impactés par la **concentration de l'offre de chirurgie et des laboratoires d'analyse**.

Focus régionaux spécifiques

Les métiers de 1^{er} niveau de qualification

Délégation ANFH Basse-Normandie

LES MÉTIERS DE 1^{ER} NIVEAU DE QUALIFICATION IDENTIFIÉS PAR L'ANFH BASSE-NORMANDIE

9 métiers de 1^{er} niveau de qualification, au sein de 5 familles de métiers.

Etaient concernés l'ensemble des agents occupant un des ces métiers de 1^{er} niveau de qualification quel que soit leur statut (titulaire, contractuel ou contrat aidé).

Les métiers et familles de métiers de 1^{er} niveau de qualification :

Soins

Brancardier
Aide-soignant (faisant-fonction)*

Services logistiques

Agent de blanchisserie
Agent de production culinaire / alimentaire
Agent de restauration et d'hôtellerie

Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement

Agent de bio-nettoyage
Agent de prévention et de sécurité des biens et des personnes

Gestion de l'information

Agent d'accueil

Ingénierie et maintenance technique

Agent de maintenance générale des bâtiments

** Pour les Aides-soignant(e)s le partis-pris retenu a été de cibler l'analyse uniquement sur les agents « faisant-fonction »*

MÉTHODOLOGIE

Pour mener à bien cet approfondissement, l'étude s'est déroulée en 3 grandes étapes :

- 
1. Réalisation **d'un panorama des métiers de 1^{er} niveau de qualification** à partir de la liste de 9 métiers retenus par l'ANFH Basse-Normandie pour son dispositif « Développement des compétences clés » et des données issues de la Cartographie régionale des métiers
 2. **Tirage aléatoire de 400 agents** occupant un métier de 1^{er} niveau de qualification et sollicitation des établissements concernés afin de **recueillir l'intitulé exact du diplôme des agents** occupant ces métiers
 3. **Analyse de l'adéquation entre la certification professionnelle des agents et les exigences des référentiels métiers** (à partir du Répertoire des métiers de la FPH et du Guide des métiers ANFH)

NIVEAU DE DIPLOME DES AGENTS OCCUPANT UN MÉTIER DE 1^{ER} NIVEAU DE QUALIFICATION

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 5 points.

Niveau I 0,0%

Niveau II 0,3%

Niveau III 1,0%

Niveau IV 8,4%

Niveau V 48,7%

Niveau VI 41,6%

Niveau I & II : diplôme de second ou troisième cycle universitaire (Licence, Maîtrise, Master, DEA, DESS, Doctorat) ou Diplôme de grande école.

Niveau III : diplôme de niveau Bac+2 (DUT, BTS, DEUG, Écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.)

Niveau IV : diplôme de niveau Baccalauréat général, technologique ou professionnel

Niveau V : diplôme de niveau CAP ou BEP

Niveau VI : sans diplôme ou Brevet des collèges.

NIVEAU D'ADÉQUATION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES AUX EXIGENCES DU RÉFÉRENTIEL

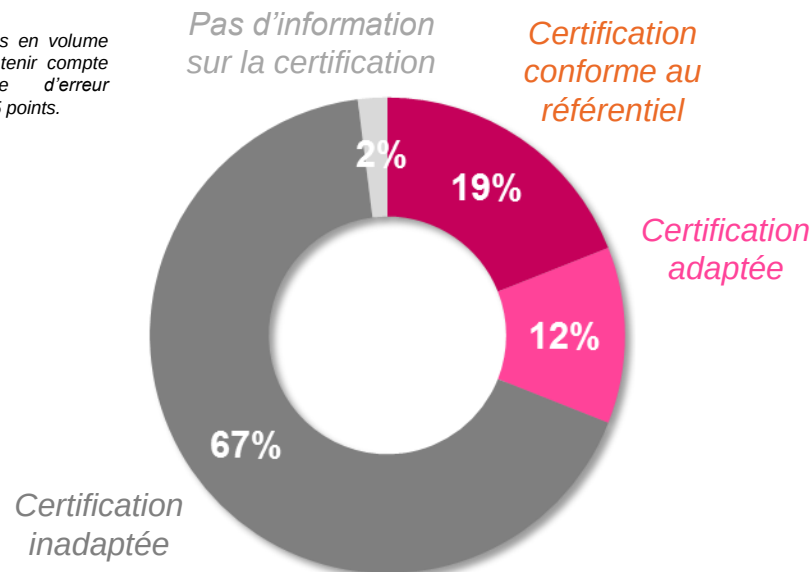
Le recensement des certifications professionnelles des agents exerçant un métier de 1^{er} niveau de qualification met en évidence que **31% d'entre eux possèdent une certification adaptée aux référentiels-métiers**. Dans le détail :

- ▶ 19% disposent d'une certification identique à celle(s) des référentiels ;
- ▶ 12% d'une certification adaptée (que ce soit de même niveau ou d'un niveau supérieur).

A l'inverse, **près des 2/3 des agents (67%) ont une certification** ne correspondant pas aux référentiels :

- ▶ 46% possèdent une certification inadaptée de niveau inférieur (ou aucun diplôme) ;
- ▶ 18% de même niveau ;
- ▶ Et 3% de niveau supérieur.

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 5 points.



	Nbre d'agents concernés	%
Certification conforme au référentiel	1 039	19%
Certification adaptée de même niveau	547	10%
Certification adaptée de niveau supérieur	109	2%
Certification inadaptée de niveau inférieur / Aucun diplôme	2 514	46%
Certification inadaptée de même niveau	984	18%
Certification inadaptée de niveau supérieur	164	3%
Pas d'information sur la certification	-	2%

EXEMPLE DES AGENTS DE RESTAURATION ET D'HÔTELLERIE

Famille : **Services logistiques**

Sous-famille : **Restauration/Hôtellerie**

Les certifications recensées

CAP Hôtellerie - Restauration
CAP Cuisine
BAC Professionnel Restauration
CAP Agent Polyvalent de Restauration
CAP Employé Technique de Collectivité
BEP Bio service
BEP Comptabilité Gestion
BEP Carrières Sanitaires et Sociales
BEP Accompagnement Soins et Services à la Personne (ASSP)
Certificat d'Etudes Primaires...

**24 %
des agents**

**76 %
des agents**



**Certification conforme
au référentiel**



**Certification
adaptée**



**Certification inadapt.
de niveau inf. ou de
même niveau**



**Certification inadaptée
de niveau supérieur**

Missions complémentaires

Délégation ANFH Martinique

PRÈS D'1 AGENT SUR 5 EXERCE UNE MISSION COMPLÉMENTAIRE

Sur les 7 219 agents de la fonction publique hospitalière en Martinique,

1268 exercent une mission complémentaire.



**Nombre de
missions**
complémentaires en
moyenne par agents :

1,3

Min : 1 / Max : 5

MISSIONS COMPLÉMENTAIRES ET METIERS DES AGENTS

Total de missions complémentaires au sein des établissements de Martinique



Top 5 des missions complémentaires

		Effectif (PP)
1	Référent Tutorat	246
2	Référent Hygiène	127
3	Référent Pharmacie	62
4	Référent Douleur	56
5	Référent Dossier de soins	51

Top 5 des métiers (exercés par les agents ayant des missions complémentaires)

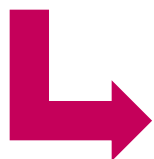
		Effectifs (PP)	Rappel % régionaux
Infirmier(e) en soins généraux	22,6%	287	19,7%
Aide-soignant	16,0%	203	19,8%
Auxiliaire de puériculture	6,7%	85	1,8%
Infirmier(e) puériculteur(trice)	6,3%	80	2,0%
Agent de bionettoyage	4,3%	54	6,2%

3

Perspectives

PERSPECTIVES

- Les plans d'actions « post-cartographie » mis en œuvre par les Délégations
- La poursuite de l'ambition n° 5 du projet stratégique 2016-2019 de l'ANFH :
« Développer la veille et la production de données sur les métiers en intégrant les pratiques en évolution ».



- Couverture de l'ensemble des Délégations ANFH à horizon 2019
- Déclenchement d'un nouveau cycle de cartographies régionales, avec un dispositif amélioré et adapté aux évolutions (régions administratives, GHT...)
- A terme, appui sur Gesform Evolution pour la production des cartographies régionales et indicateurs-métiers

**PRESENTATION ET ETAT DES LIEUX DU
DISPOSITIF REGIONAL D'ACCOMPAGNEMENT**

Madame Isabelle DESCAMPS

Déléguée ANFH Limousin

Monsieur Anthony CHARLET

Consultant cabinet CAPITAN

Présentation et état des lieux du dispositif régional

01

Les 4 volets

Accompagnement
Formation
Informatique
Pilotage régional

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT ANFH

4 volets à considérer en parallèle :

1. Volet **accompagnement**
2. Volet **formation**
3. Volet **informatique**
4. Volet **pilotage** régional

Présentation et état des lieux du dispositif régional

01a

Accompagnement

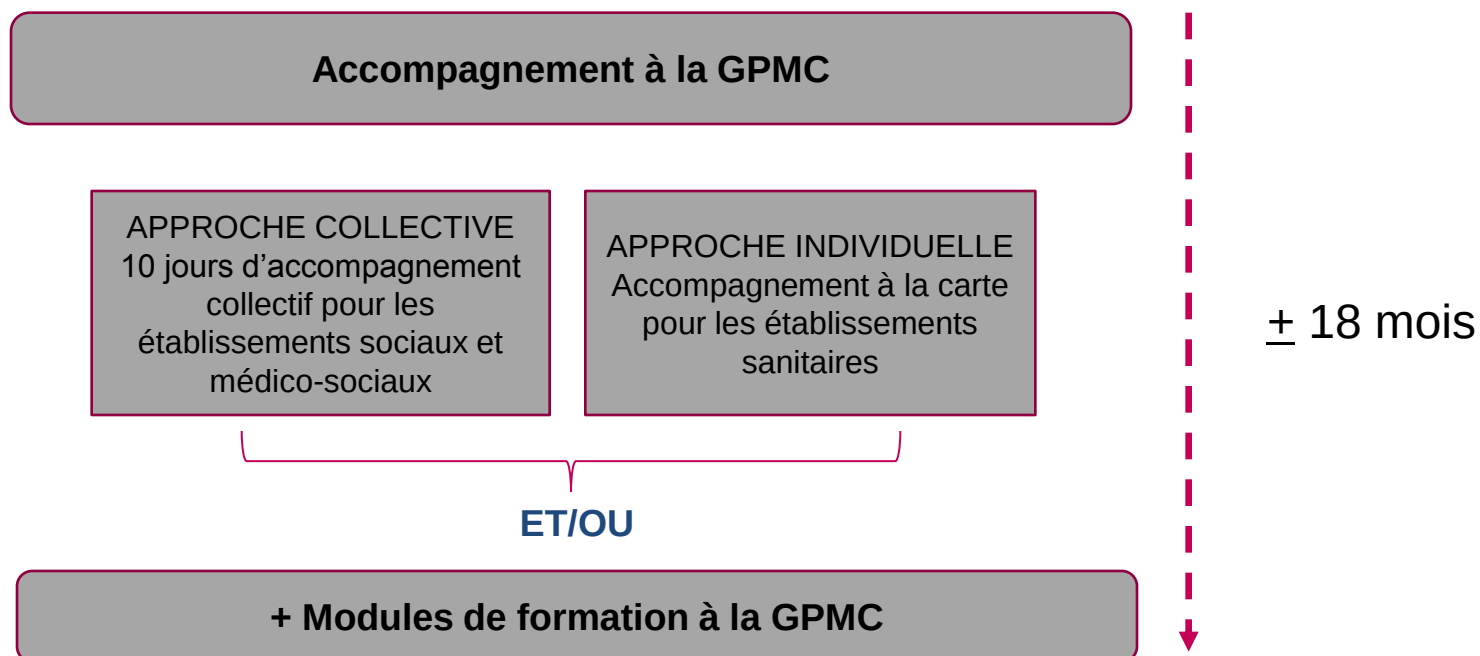
Les 4 volets

Accompagnement

Formation

Informatique

Pilotage régional



Présentation et état des lieux du dispositif régional

01a

Les 4 volets

Accompagnement

Formation

Informatique

Pilotage régional

ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

- Durée : 10 jours répartis sur 18 mois

- Etapes

- L'essentiel de votre GPMC (2 jours)
- Outils et pratiques de GPMC (2 jours)
- Identification des métiers et des compétences (3 jours)
- Mise en œuvre des entretiens professionnels (1 jour)
- Mise en œuvre prospective et stratégie de la GPMC (1 jour)
- Evaluation du dispositif (1 jour)

Mise en œuvre et suivi d'actions GPMC durant les phases inter-sessions

- Modalités : Sous forme d'ateliers collectifs, production de livrables incluant plusieurs participants par établissement
- Exemples de livrables : Production de fiches métiers, fiches de poste, référentiels de compétences, outils de sensibilisation aux entretiens professionnels, outils d'exploitation des EP, études prospectives...

Présentation et état des lieux du dispositif régional

01a

Les 4 volets

Accompagnement

Formation

Informatique

Pilotage régional

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

- Un accompagnement à la carte pour chaque établissement sanitaire associé à deux journées inter-établissements
- Durée : adaptée aux besoins des établissements, dans la limite de 10 jours (ce cadre pourra fluctuer en fonction des établissements)
- Etapes
 - Cadrage de l'accompagnement (demi-journée)
 - Accompagnement à la direction de projet et à la conduite de changement
 - Intégration de la GPMC dans les pratiques organisationnelles, managériales et RH
 - Elaboration d'outils et de processus RH
 - Appui au diagnostic GPMC
 - Accompagnement à la mise en œuvre prospective et stratégique de la GPMC
 - Retours d'expériences et échanges de pratiques dans le cadre de 2 journées inter-établissements
- Exemples de livrables : Cahier des charges de projet GPMC, plan de communication, méthodologie d'élaboration des fiches de poste, tableaux de bord GPMC, outil de diagnostic GPMC (par unité, service, pôle, établissement), élaboration de processus RH (formation, intégration, tutorat, organisation du travail, gestion des inaptitudes, mobilité)...

Présentation et état des lieux du dispositif régional

01a PREMIER BILAN DES ACCOMPAGNEMENTS

DES ENJEUX VARIÉS :

- EVOLUTION DES PROCESSUS/OUTILS RH (recrutement, formation, mobilité),
- ANTICIPATION DES BESOINS EN COMPÉTENCES SUR UN SERVICE, PÔLE, ÉTABLISSEMENT,
- ACCOMPAGNEMENT D'UN PROJET DE CHANGEMENT (réorganisation, fusion, évolution des pratiques)
- DÉVELOPPEMENT D'UNE CULTURE DE MANAGEMENT PAR OBJECTIFS

UNE CONSTANTE :

RENFORCER LA VISIBILITÉ SUR LES COMPÉTENCES ACTUELLES ET EN DEVENIR...

DES SPECIFICITÉS :

INTÉGRER LA QUESTION DES INAPTITUDES ET DE LA PENIBILITÉ DU TRAVAIL
DANS LA DÉMARCHE GPMC

ASSOCIER GPMC ET ORGANISATION DU MANAGEMENT

Présentation et état des lieux du dispositif régional

01a

PREMIER BILAN DES ACCOMPAGNEMENTS

- 47 JOURS D'ACCOMPAGNEMENT EFFECTUÉS SUR 90 JOURS DÉFINIS (cahier des charges)
- 7 ÉTABLISSEMENTS ONT ELABORÉ DES DOCUMENTS CLARIFIANT LES COMPÉTENCES ET NIVEAUX DE COMPÉTENCES ATTENDUS (Fiches métier, fiches de poste, référentiels...)
- 6 ÉTABLISSEMENTS METTENT EN ŒUVRE LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS CETTE ANNÉE DONT 4 AVEC LE LOGICIEL GESFORM GPMC

Présentation et état des lieux du dispositif régional

01b

Les 4 volets
Accompagnement
Formation
Informatique
Pilotage régional

VOLET FORMATION

FORMATIONS RÉGIONALES :

- Construire et animer une démarche GPMC (2 jours)
- Intégrer la notion de compétences dans l'entretien professionnel (2 x 2 jours)
- Pérenniser sa démarche de GPMC et en exploiter les données au profit de sa politique RH (2 jours)
- Formation de formateurs internes à la conduite de l'entretien professionnel (2 jours)
- Se préparer à son entretien annuel d'évaluation et de formation (2 jours)

*1/3 DES ETABLISSEMENTS ONT MOBILISE LES MODULE 1 et/ou 2
DE LA FORMATION « INTÉGRER LA NOTION DE COMPÉTENCES DANS L'E.P »*

Présentation et état des lieux du dispositif régional

01c

Les 4 volets
Accompagnement
Formation
Informatique
Pilotage régional

VOLET INFORMATIQUE

OUTIL INFORMATIQUE GESFORM GPMC

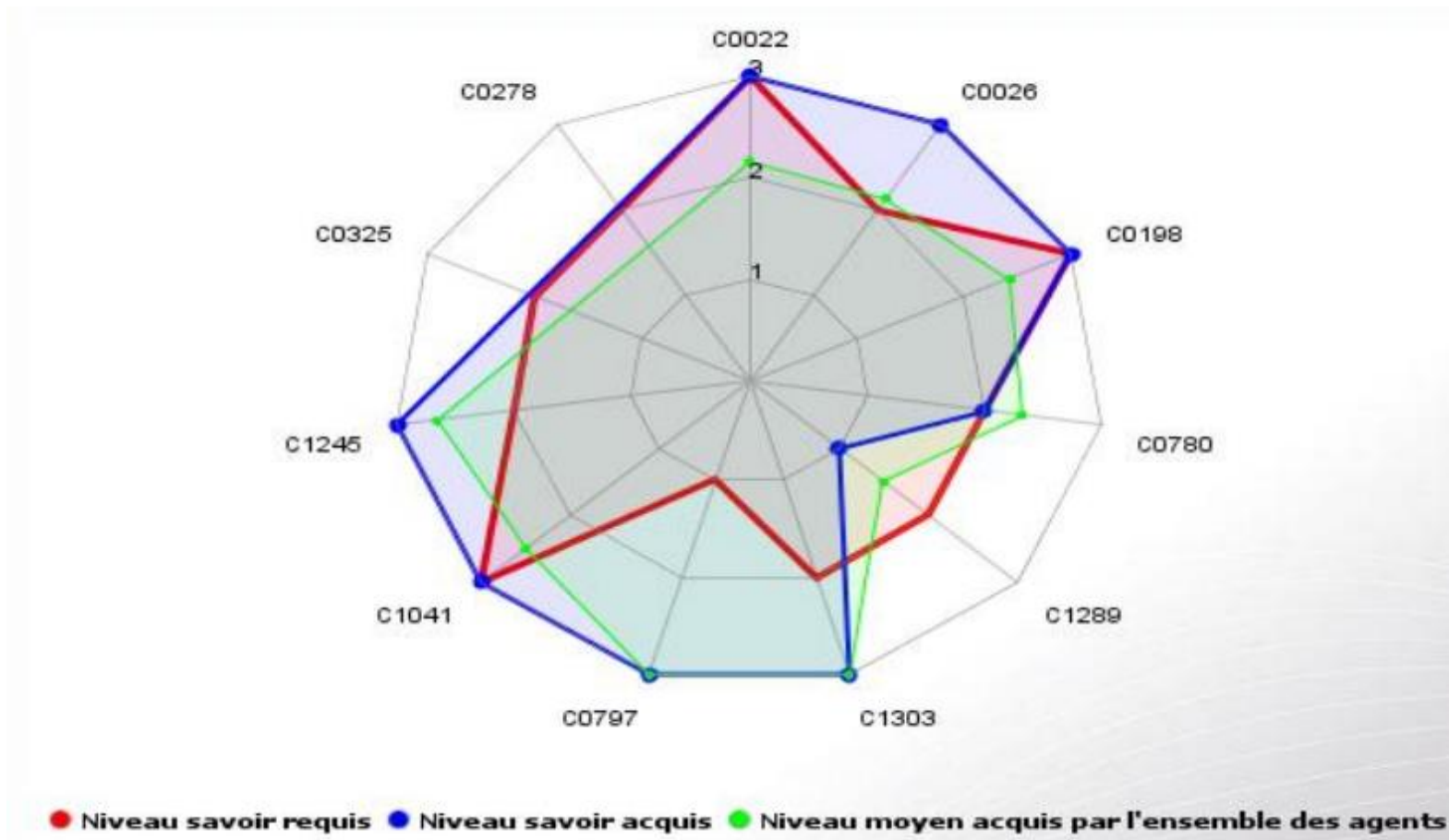
Déploiement du logiciel Gesform GPMC aux bonnes étapes du processus pour chacun des établissements sanitaires inscrit dans la démarche régionale, voire certains établissements sociaux et médico-sociaux

Présentation et état des lieux du dispositif régional

01c

VOLET INFORMATIQUE

Les 4 volets
Accompagnement
Formation
Informatique
Pilotage régional

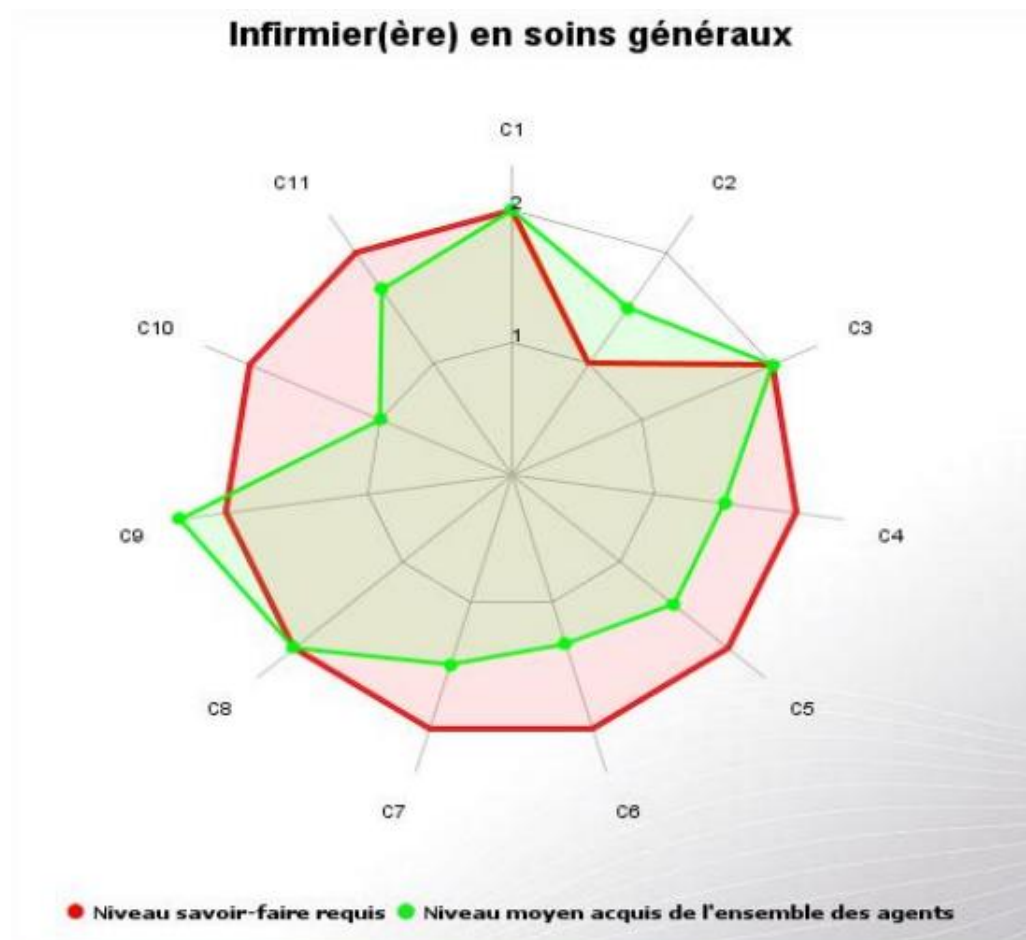


Présentation et état des lieux du dispositif régional

01c

VOLET INFORMATIQUE

Les 4 volets
Accompagnement
Formation
Informatique
Pilotage régional



Présentation et état des lieux du dispositif régional

01c

VOLET INFORMATIQUE

Les 4 volets

Accompagnement

Formation

Informatique

Pilotage régional

Prévisions de départ en retraite

Famille:

Sous famille:

Métier: Infirmier(ère) en soins généraux

	2006	2007	2008	2009	2010	TD MOYEN
Agents en activité au 31/12 dont âge $\geq$ 55 ans(1)	15	27	38	49	76	
Nbre départs en retraite réalisés (2)	6	2	5	2	5	
Potentiel retraite* (3)	21	29	43	51	81	
Taux de départ (4)	28,6 %	6,9 %	11,6 %	3,9 %	6,2 %	11,44 %

*Nbre agents en activité au 31/12 dont âge $\geq$ 55 ans dans l'année considérée (1) + départs en retraite réalisés (2)

Présentation et état des lieux du dispositif régional

01d

Les 4 volets
Accompagnement
Formation
Informatique
Pilotage régional

VOLET PILOTAGE REGIONAL

- **Un COPIL régional** constitué de représentants des instances régionales et des établissements inscrits dans la démarche d'accompagnement
- **Des ateliers** d'échanges et de mutualisation des productions :
 - 31 janvier 2017
 - autre date à planifier début 2018
- **Une Journée régionale** annuelle de point d'étape et d'échanges de pratiques :
 - 13 Juin 2017 : « GPMC : Expériences et perspectives d'avenir »
- **Une plateforme collaborative**

DISPOSITIF GPMC

✎ MODIFIER CET ESPACE

Cette plate-forme collaborative est destinée à faciliter les échanges entre les établissements inscrits dans le dispositif régional d'accompagnement à la GPMC.

01d

Les 4 volets
Accompagnement
Formation
Informatique
Pilotage régional

ACTUALITÉS

AJOUTER UNE ACTUALITÉ +



Publié le 10/04/2017 par AMELIE NARFIT

JOURNÉE THÉMATIQUE - GPMC : EXPERIENCES ET PERSPECTIVES D'AVENIR !

La 1ère journée thématique annuelle sur la GPMC aura lieu le Mardi 13 Juin 2017, à partir de 8h30 au cinéma Grand Ecran Ester. Vous trouverez dans la rubrique "documents" un bulletin d'inscription ainsi que le programme de cette journée. Cinéma Grand Ecran Ester : 260 [...]

DOCUMENTS

AJOUTER UN DOCUMENT +



Publié le 10/04/2017 par AMELIE NARFIT

JOURNÉES RETOURS D'EXPERIENCES

Le 31 Janvier 2017 s'est tenue la première journée de retours d'expériences des établissements engagés dans le dispositif d'accompagnement à la mise en place d'une démarche de GPMC. Animée par les consultants du cabinet CAPITAN, 22 participants de 11 établissements sont venus nous faire partager [...]



Publié le 12/09/2016 par AMELIE NARFIT

RESSOURCES DOCUMENTAIRES

Vous trouverez dans ce fichier des documents en lien avec la GPMC et son déploiement. Document 1 : Instruction du 23 Juin 2010 de la DGOS relative au financement par le FMESPP, de projets visant à renforcer la gestion prévisionnelle des métiers, des effectifs et des compétences dans [...]



Publié le 12/09/2016 par AMELIE NARFIT

VOLET FORMATION

Vous trouverez ci-dessous l'ensemble des programmes de formation proposées par l'ANFH en lien avec la démarche GPMC, ainsi qu'un bulletin d'inscription. Pour tout renseignement supplémentaire veuillez contacter

✉ ACCEDER AU FORUM

📄 MES PUBLICATIONS

☑ NOTIFICATIONS ACTIVÉES



👤 LES ANIMATEURS

Viviane LAGRANGE

Salarié ANFH - v.lagrange@anhf.fr

AMELIE NARFIT

Salarié ANFH - a.narfit@anhf.fr

ANTHONY CHARLET

Prestataire - CAPITAN - a.charlet@capitan-conseil.fr

🌸 LES MEMBRES

Isabelle DESCAMPS

Salarié ANFH - i.descamps@anhf.fr

ANTHONY CHARLET

Prestataire - CAPITAN - a.charlet@capitan-conseil.fr

MELANIE CHAUVAC

Établissement - CENTRE HOSPITALIER DUBOIS (19312 BRIVE-LA-GAILLARDE) - melanie.chauvac@ch-brive.fr

Josiane DEROUINEAU

Établissement - CENTRE HOSPITALIER GENERAL (23011 GUERET) - j.deroineau@ch-gueret.fr

⚙ GÉRER LES MEMBRES

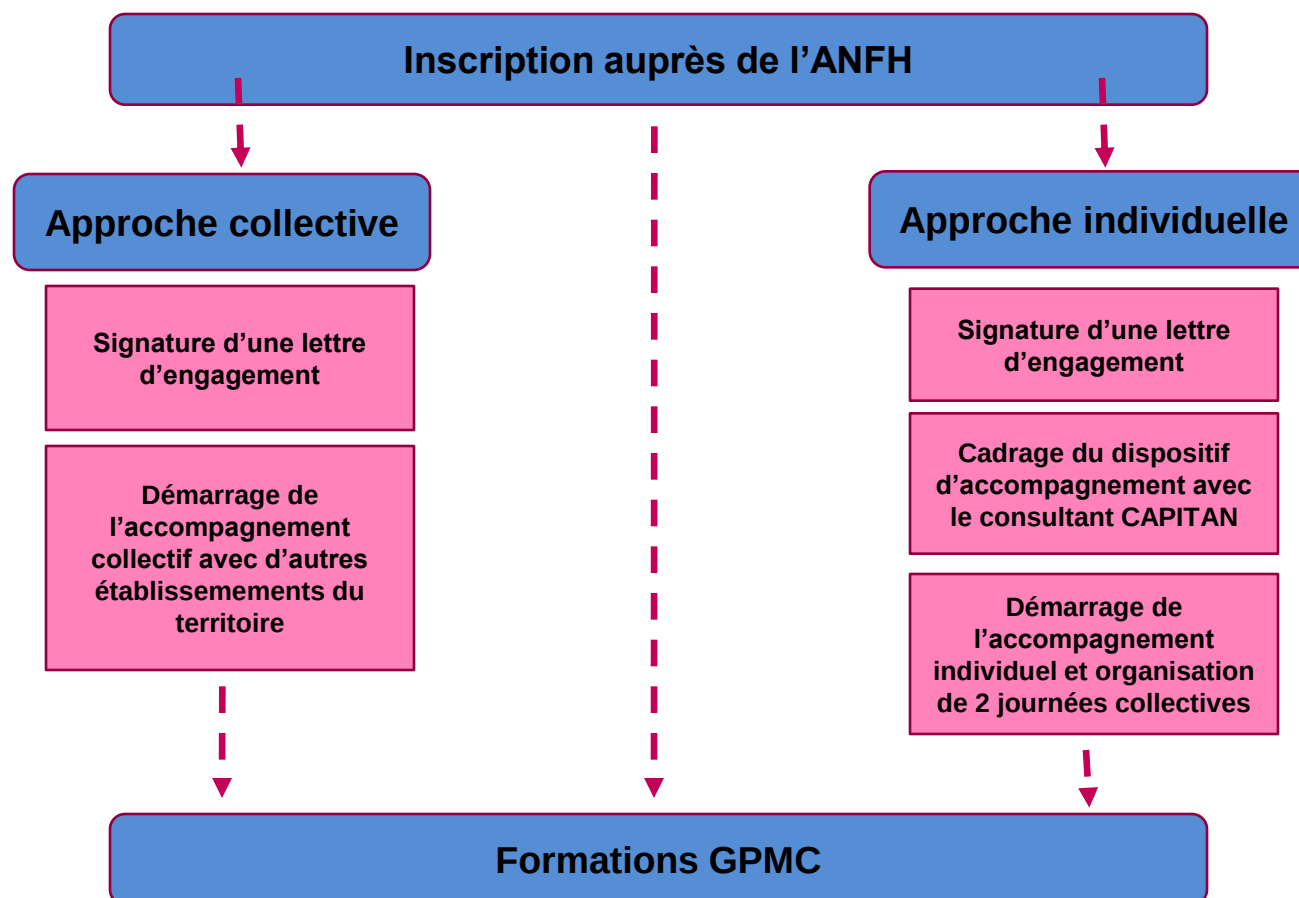
👤 INVITER UN MEMBRE

Présentation et état des lieux du dispositif régional

02a

MODALITES
ENGAGEMENT

MODALITES D'INSCRIPTION



Présentation et état des lieux du dispositif régional

02b

MODALITES
ENGAGEMENT

CONTENU DE L'ENGAGEMENT

POUR LES ETABLISSEMENTS

- L'établissement s'engage à **avoir initié une démarche GPMC** à l'issue de l'accompagnement
- L'établissement s'engage à **mobiliser les ressources** utiles à la réalisation des actions, à définir commanditaire et chef de projet ainsi que les agents participants aux journées d'accompagnement et/ou de formation
- L'établissement s'engage à **tenir les délais** prévus pour l'accompagnement mis en œuvre et pour les formations GPMC

POUR L'ANFH LIMOUSIN

- L'ANFH s'engage à **coordonner** le lancement, la mise en œuvre, le suivi et le **financement** du dispositif

POUR LE CABINET CAPITAN

- Capitan s'engage à **accompagner** chaque établissement dans sa démarche, en lien avec les objectifs et des résultats co-définis
- Capitan s'engage à **appuyer le Copil régional GPMC** dans le suivi du déploiement de ce dispositif

PREMIER BILAN DES ACCOMPAGNEMENTS MENES EN LIMOUSIN : motifs, choix méthodologiques, freins et leviers, perspectives...

11h15 – 12h15		
Intervenants :		
Mme Nathalie Riboulet	Responsable projet GPMC	EPDA du Glandier
Mr Christian Rabaso et Mme Murielle Julliard	Cadre de santé et Gestionnaire RH	CH de Bort les Orgues
Mme Viviane Bouchet et Mme Josiane Derouineau	Cadre collaborateur du chef de pôle plateau technique Chargée de formation	CH Guéret
Mme Isabelle Princeau Mme Laurence Laurent	AAH DRH Cadre de santé	HIHL Bellac
<i>Animateurs : Annick Vandaele et Anthony Charlet</i>		

DEJEUNER DANS LE HALL DU CINEMA

TABLE RONDE « GPMC/GPEC ICI ET AILLEURS »

***Identifier métiers et compétences
Exploiter les demandes de mobilité
GPMC dans un contexte de déménagement***

14h00 – 15h00		
Intervenants :		
Mme Jocelyne Delanne	Responsable du secteur recrutement, développement des compétences, qualité de vie au travail et dialogue social Cadre de santé (membre du groupe projet GPMC)	Centre Hospitalier de Châteauroux (36)
Mme Sandrine Kinay		
Mme Pascale Pelletier	Cadre de santé	EHPAD « les Mistrais » à Langeais (37)
Mme Véronique Saubion et Sylvie Cartoux	Directrice Chargée de mission RH (réseau ANACT)	Foyer de vie de Faugeras (87)
<i>Animateurs : Annick Vandaele et Anthony Charlet</i>		

TABLE RONDE « INITIER UNE GPMC TERRITORIALE ? »

Instruction interministérielle du 4/05/2017 et GHT du Limousin

GPMC territoriale : enjeux et réalités, risques et leviers

15h00-16h00		
Intervenants :		
Mme Fabienne Guichard	Directrice	CH Saint Yrieix
Mr Jean-François Lefebvre	Directeur général	CHU Limoges
Mr Jean-Pierre Blanchard	Délégué syndical CFDT	CHU Limoges
Mr Vincent Delivet	Directeur général	CH Brive
<i>Animateurs : Annick Vandaele et Anthony Charlet</i>		



GHT DU LIMOUSIN ET GPMC

Journée GPMC – ANFH – 13 Juin 2017

Le périmètre du GHT du Limousin : 18 centres hospitaliers

Établissements MCO - 87

- CHU Limoges
- St Junien
- St Yrieix
- HIHL
- CHIMB

Établissement santé mentale – 87

- Esquirol

Établissements MCO - 23

- Guéret
- Aubusson
- Bourganeuf
- La Souterraine
- Evaux les bains

Établissement santé mentale – 23

- Saint Vaury

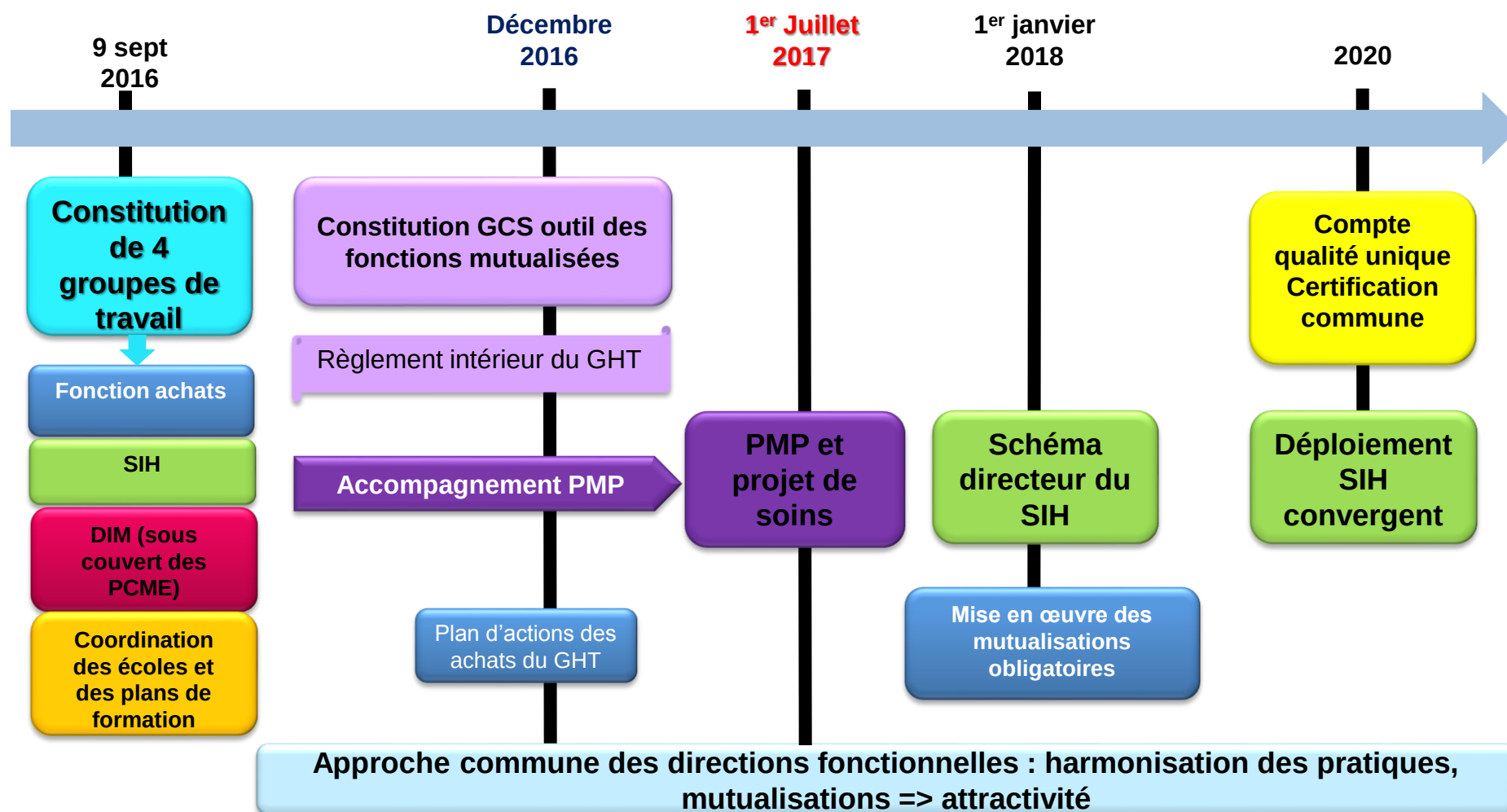
Établissements MCO et santé mentale - 19

- Brive
- Ussel
- Tulle
- Cornil
- Uzerche
- Bort les Orgues

Établissement support :
CHU DE LIMOGES

*Un GHT polyvalent
qui s'appuie sur des
valeurs fédératives*

LA FEUILLE DE ROUTE DU GHT



LES FONCTIONS SUPPORT

- Article L6132-3 du code de la santé publique
- Décret n° 2017-701 du 2 mai 2017 relatif aux modalités de mise en œuvre des activités, fonctions et missions mentionnées à l'article L6132-3 du CSP
- Instruction interministérielle n° DGOS/GHT/DGFIP/2017/153 du 4 mai 2017 relative à l'organisation des GHT

EN PRATIQUE, L'ETABLISSEMENT SUPPORT COORDONNE LES ACTIVITES ET MISSIONS SUIVANTES

- Système d'information convergent
- Département de l'information médicale de territoire
- Fonction achats
- Coordination des écoles et des plans de formation
- Équipes médicales communes, pôles inter-établissements
- Imagerie, biologie et pharmacie à organiser en commun
- Coordination des missions d'enseignement, de recherche, de gestion de la démographie médicale, des missions de référence et de recours

- **Le directeur de l'établissement support** dispose d'un pouvoir de nomination dans leurs fonctions des agents qui assurent les activités, fonctions et missions mentionnées à l'article L6132-3 du code de la santé publique
 - Pour le compte des établissements parties au GHT
- Il est **compétent pour définir**, en collaboration avec les directeurs des établissements parties le **périmètre des équipes**, les **missions et tâches** confiées aux agents et les **organigrammes**

MODÈLES ORGANISATIONNELS ET IMPACTS SUR LA MOBILITÉ DES AGENTS

- Plusieurs combinaisons possibles :
 - **Évolution métier** : relève du directeur de l'ES qui dispose du pouvoir de nomination dans leurs fonctions des agents assurant des fonctions support
 - **Déplacements** au sein du GHT (ordre de mission)
 - **Changement de situation administrative**
 - Requis pour les agents chargés de la signature et de l'exécution d'actes juridiques pour le compte de l'ES
 - Mise à disposition ou changement d'établissement
 - Exercice partagé pour les personnels médicaux

SCHÉMA DES MOBILITÉS

- Retrace les **évolutions métier**, les **déplacements** au sein du GHT et les **changements de situation** administrative
- **Présenter aux instances** d'établissement : CTE, CHSCT et aux instances du GHT : conférence territoriale de dialogue social et comité stratégique qui peut l'adopter
- **Peut comporter** : les formes de la mobilité, les catégories d'agents concernés, les interlocuteurs en charge des questions relatives aux évolutions métiers, les projets de service et fiches de poste, les modalités de recueil de l'accord des agents, le calendrier de mise en œuvre et les accompagnements proposés

SYNTHESE ET PERSPECTIVES

Madame Annick VANDAELE
Monsieur Anthony CHARLET
Consultants cabinet CAPITAN

MERCI DE VOTRE RETOUR SUR CETTE JOURNÉE

VOUS AVEZ A VOTRE DISPOSITION 3 POST-IT :

- Un pour visualiser ou nommer l'humeur de la journée
- Un pour le message clé retenu
- Un pour tout autre commentaire

ENEZ « DEPOSER » VOS AVIS AVANT DE PARTIR !
UNE SYNTHÈSE SERA RÉALISÉE

CONCLUSION ET CLOTURE

Madame Françoise DUPECHER
Présidente régionale, ANFH Limousin