

# CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS



# POURQUOI RÉALISER UNE CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ?

01

## S'INSCRIRE DANS LA DYNAMIQUE DE LA GPMC

→ La Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) permet de développer une gestion dynamique et préventive des ressources humaines.

→ Après un état des lieux réalisé dans une dizaine d'établissements volontaires en 2011, les adhérents de la région Limousin se sont inscrits individuellement dans cette démarche et ont avancé à des rythmes différents.

→ La plupart ont pu bénéficier de formations régionales traitant des bases et enjeux de la GPMC, de la notion de compétence, des entretiens de formation...

→ Au-delà des résultats quantitatifs, l'ambition de la cartographie régionale des métiers est de relancer le dispositif d'accompagnement des établissements à la mise en place de la GPMC. L'objectif est d'accéder collectivement à son premier niveau, la cartographie des métiers, et de bénéficier dès 2015 d'un plan d'action permettant de poursuivre la démarche.

02

## CONSOLIDER ET ANALYSER LES DONNÉES MÉTIERS RÉGIONALES 2014 POUR...

→ **disposer** d'une photographie des métiers exercés dans la Fonction publique hospitalière (FPH) en région Limousin ;

→ **identifier** les métiers en tension ou émergents ;

→ **identifier** les besoins en formation initiale et continue.

03

## APPORTER AUX ACTEURS RÉGIONAUX DE LA FPH UNE VISION CLAIRE ET PROSPECTIVE AFIN DE...

→ **permettre** le positionnement des adhérents de l'ANFH sur leur territoire ou au sein de leur secteur d'activité (sanitaire, personnes âgées, handicap, enfance-famille) ;

→ **produire** des indicateurs en ressources humaines (RH) pour alimenter les outils de pilotage interne des adhérents ;

→ **disposer** de données quantitatives sur les métiers de la FPH par territoire de santé et par secteur ;

→ **bénéficier** d'une analyse qualitative sur les problématiques, tendances et évolutions pressenties pour les métiers de la FPH ;

→ **identifier et anticiper** les besoins en compétences.

04

## ADAPTER LA POLITIQUE RÉGIONALE DE L'ANFH POUR...

→ **affirmer** la politique de prise en charge des Études promotionnelles ;

→ **construire** des parcours de formation métiers en lien étroit avec les axes d'évolution des métiers ;

→ **être force de proposition** auprès des partenaires régionaux pour mettre en place des actions collectives répondant aux besoins de la FPH.

74

établissements relèvent de la FPH en région Limousin.

66%

de ces établissements ont participé à la cartographie des métiers.

19 782

agents travaillent dans un établissement de la FPH en région Limousin (personnels médicaux non inclus).

90%

de ces agents sont couverts par la cartographie des métiers.

162

métiers du répertoire de la FPH ont été identifiés en région Limousin.

Données 2014

## UNE DÉMARCHE EN 8 ÉTAPES

**01** Engagement volontaire des structures de la FPH dans la cartographie des métiers.

**02** Information sur la démarche et accès à la plateforme web.

**03** Dépôt des fichiers RH sur la plateforme, vérification et traitement des données.

**04** Production de la cartographie des métiers à l'échelle de la région, des territoires et des secteurs d'activité. Chaque structure a également accès à ses propres données, positionnées par rapport aux statistiques régionales.

**05** Réalisation d'une enquête « Prospective métiers ». Mise en évidence des enseignements et identification de pistes d'action.

**06** Réunion régionale de restitution auprès des adhérents et partenaires.

**07** Formations-actions « Prospective métiers » par territoire.

**08** Réflexion des Instances régionales pour la mise en place d'un plan d'action.

## ÉDITO



L'ANFH Limousin a rapidement rejoint le dispositif national de cartographie régionale des métiers de la FPH, forte de l'expérimentation menée dans trois délégations pilotes (Centre, Picardie et Franche-Comté).

### Le Conseil régional de gestion, dans sa séance du 1<sup>er</sup> avril 2014, a validé son entrée dans le projet.

Les objectifs visés étaient de permettre aux établissements :

- de disposer d'une cartographie des métiers synthétique présentant les principaux indicateurs positionnés par rapport aux données régionales et/ou sectorielles ;
- d'affiner l'analyse par métier et d'alimenter leurs indicateurs Ressources Humaines (RH) ;
- d'identifier et d'anticiper leurs besoins en compétences, pour mieux cibler les plans d'action RH et formation.

Les résultats permettront à l'ANFH Limousin :

- de disposer de données quantitatives sur les métiers exercés dans la région et d'une analyse qualitative et prospective sur les problématiques RH ;
- d'adapter la politique et l'offre de formation régionales aux besoins constatés ;
- d'être force de proposition auprès des partenaires institutionnels pour les actions à mettre en œuvre de manière collective.

Avec le concours facilitant du SILPC\*, la collecte des données a été menée de septembre 2014 à janvier 2015, entraînant dans la démarche 66% des adhérents, couvrant 90% des effectifs de la région. Nous tenons à remercier

les établissements pour leur confiance et leur implication dans ce projet, assurant ainsi des résultats plus que significatifs. L'Agence régionale de santé du Limousin a également témoigné de son intérêt pour cette démarche, lui apportant dès les premières réflexions un soutien appuyé, tant sur le principe que sur le plan financier.

Complétés par les enseignements d'une enquête qualitative, les résultats de ce travail ont été présentés aux adhérents et partenaires à l'occasion d'une réunion régionale, le 17 mars 2015, accueillant une centaine de participants.

Le temps de l'analyse est maintenant venu, d'une part pour les établissements lors de formations-actions, d'autre part pour les Instances régionales, lors de réflexions qui mèneront à un plan d'action. Dès le mois de septembre 2015, les adhérents pourront le découvrir en détails et décider de la poursuite de leur engagement éclairé en faveur de la GPMC.

**Raphaël Bouchard**,  
Président régional FHF  
**Valérie Bichaud**,  
Vice-présidente régionale FO

(\*) GIP informatique hospitalière du Limousin Poitou-Charentes.



# LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE REPRÉSENTE

## 8,7% DE L'EMPLOI SALARIÉ EN LIMOUSIN ET 44% DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE

D'une superficie de 16 942 km<sup>2</sup> et située au cœur de l'Hexagone, la région Limousin se compose de trois départements : la Corrèze, la Creuse et la Haute-Vienne. Avec 739 000 habitants, elle est la deuxième région la moins peuplée de France métropolitaine, et comprend la population la plus âgée du pays.

### UNE ATTRACTIVITÉ CONSTANTE

Malgré une moyenne de 44 habitants au km<sup>2</sup>, le Limousin connaît une attractivité constante : en dix ans, la population a augmenté de 30 000 habitants. Par contre, la répartition de la population sur le territoire est inégale : Limoges et son agglomération concentrent 38% de la population limousine et contribuent à plus de 56% de la croissance démographique régionale.

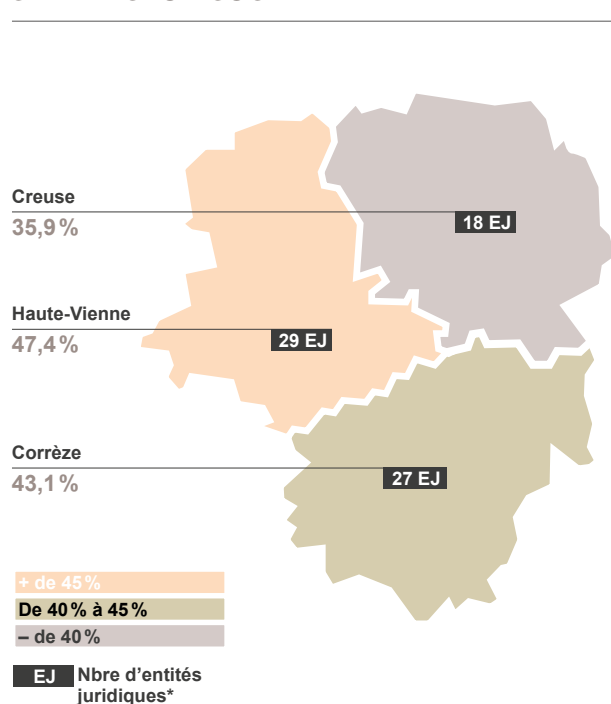
### UNE ÉCONOMIE TOURNÉE VERS LE COMMERCE ET L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE

Le Limousin représente moins de 1% du PIB (produit intérieur brut) national mais son taux de chômage est inférieur à la moyenne nationale. Les secteurs historiques comme le cuir, la chaussure et la porcelaine sont en déclin, suppléés par le développement du commerce et des pôles de compétitivité tournés vers l'innovation technologique. La part de cadres est faible : 8% contre 16% à l'échelle nationale.

### DES SOINS HOSPITALIERS RÉPUTÉS

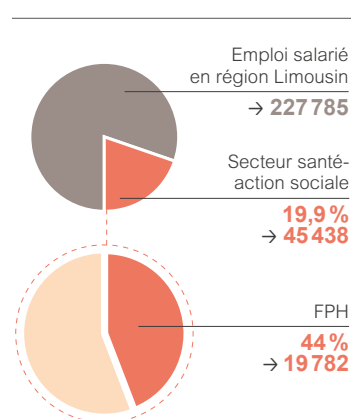
Première région en termes d'effectifs de la FPH rapportés à la population, le Limousin s'avère attractif au niveau des soins : en 2014, plus d'une hospitalisation sur six était le fait d'un patient venant d'une autre région. Compte tenu de la nature de la population, de nombreuses structures d'accueil existent pour les personnes âgées.

### POIDS DE LA FPH DANS L'EMPLOI DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE PAR DÉPARTEMENT



(\*) Une entité juridique (EJ) correspond à la notion de personne morale. Elle détient des droits (autorisations, agréments, conventions...) lui permettant d'exercer ses activités dans des établissements.

### POIDS DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE ET DE LA FPH DANS L'EMPLOI SALARIÉ



# 19782

agents de la FPH en région Limousin

soit 44% de l'emploi santé-action sociale

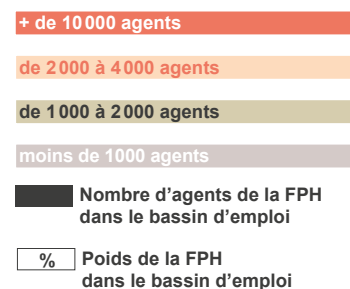
et 8,7% de l'emploi salarié total de la région Limousin

Source : Insee, Estimations d'emploi localisé 2012 (ESTEL), Données Recensement ANFH (Effectifs déclarés à l'ANFH au 31/12/2013)

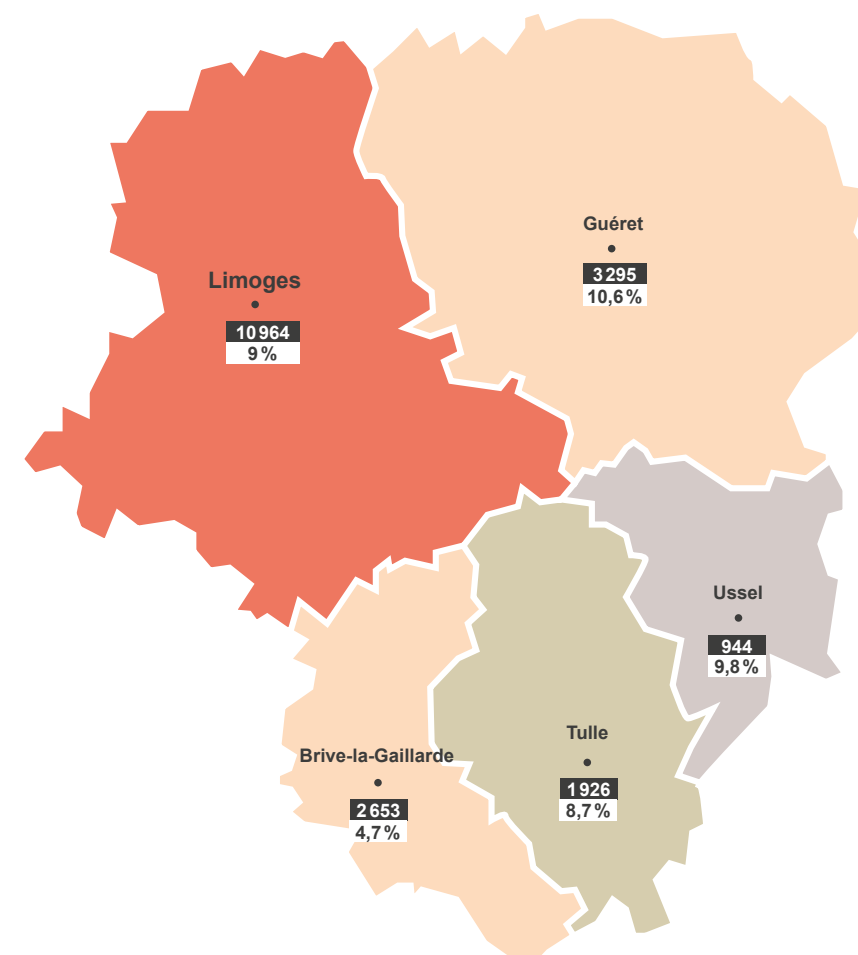
### RÉPARTITION DES AGENTS DE LA FPH PAR BASSIN D'EMPLOI

#### Des emplois concentrés dans la zone de Limoges.

Les professionnels de la FPH travaillent principalement dans le bassin d'emploi de Limoges, soit un taux de 55,4% des effectifs du Limousin et un total de 10 964 agents. Le poids de la FPH dans l'emploi est relativement homogène dans tous les bassins d'emploi sauf dans celui de Brive-la-Gaillarde, où son taux de 4,7% est plus restreint.



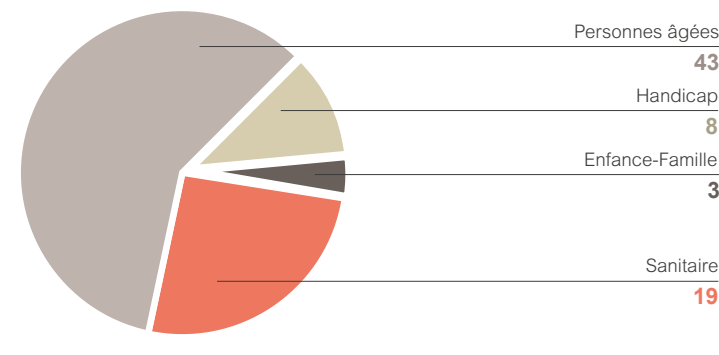
Source : Base de données établissements de l'ANFH, Insee, Estimations d'emploi localisé 2012 (ESTEL)



# PRÉDOMINANCE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL MAIS EFFECTIFS CONCENTRÉS DANS LE SECTEUR SANITAIRE

En région Limousin, 239 établissements (Finess\*\*) sont gérés par 74 entités juridiques.

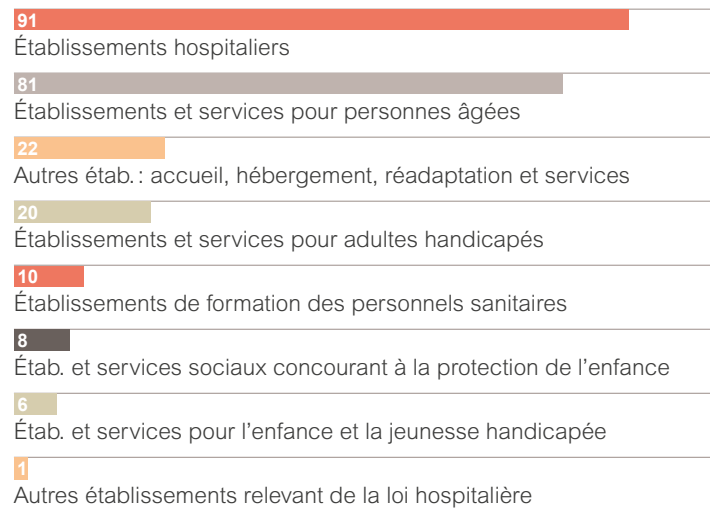
## NOMBRE D'ENTITÉS JURIDIQUES\* PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Les entités juridiques du secteur social et médico-social sont les plus nombreuses, avec une très grande proportion d'établissements pour personnes âgées dépendantes (43), particularité induite par la structure régionale de la population.

(\* Une entité juridique (EJ) correspond à la notion de personne morale. Elle détient des droits (autorisations, agréments, conventions...) lui permettant d'exercer ses activités dans des établissements.

## NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS-FINESS\*\* PAR GRANDE CATÉGORIE



**Sanitaire** → Centres hospitaliers, Établissements publics de santé mentale, Établissements de soins longue durée...

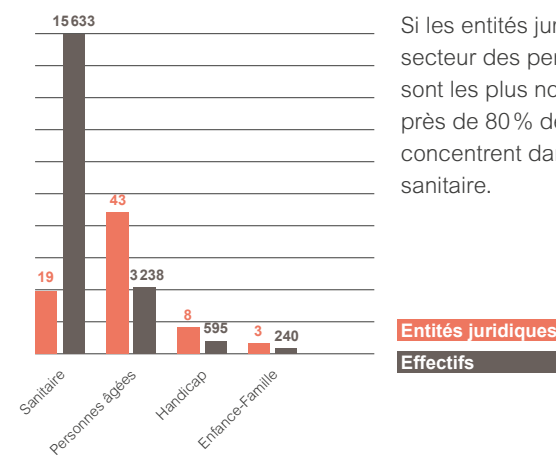
**Personnes âgées** → Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes...

**Handicap** → Instituts médico-éducatifs, Services d'éducation spéciale et de soins à domicile, Foyers de vie, Établissements et services d'aide par le travail...

**Enfance-Famille** → Foyers de l'enfance...

(\*\*) Un établissement (Finess) correspond à une implantation géographique et est obligatoirement relié à une entité juridique. À chaque établissement sont associées les activités exercées. Particularité : une entité juridique gérant sur un même lieu un CH et un Ehpad aura, dans Finess, deux établissements de catégorie différente à la même adresse. (source : Finess)

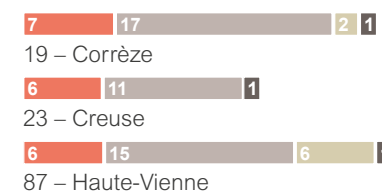
## RÉPARTITION DES ENTITÉS JURIDIQUES ET DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Si les entités juridiques du secteur des personnes âgées sont les plus nombreuses, près de 80% des effectifs se concentrent dans le secteur sanitaire.

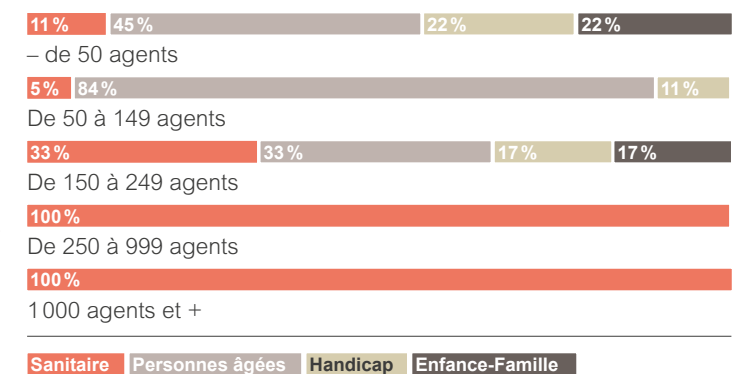
**76%** des effectifs travaillent dans **19%** des entités juridiques.

## NOMBRE D'ENTITÉS JURIDIQUES PAR DÉPARTEMENT ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Les entités juridiques sont principalement concentrées dans les départements de la Corrèze et de la Haute-Vienne, avec une majorité d'établissements relevant du secteur des personnes âgées. Ce type d'établissement est moins représenté dans le département de la Creuse.

## RÉPARTITION DES ENTITÉS JURIDIQUES PAR TAILLE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ



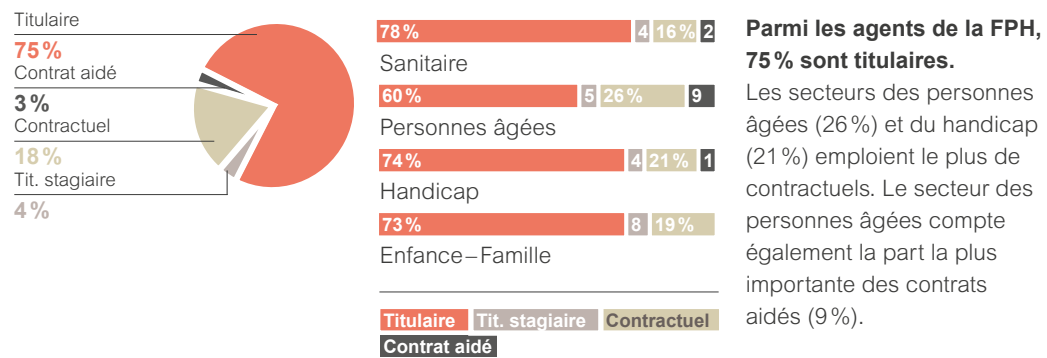
On remarque une forte corrélation entre la taille et le secteur d'activité. Si le secteur sanitaire compte les entités juridiques aux effectifs les plus importants, le champ social et médico-social compte celles aux effectifs les plus réduits.

# 44% DES AGENTS SE SITUENT EN SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE

## 18% DES PERSONNELS SONT CONTRACTUELS, 15% TRAVAILLENT À TEMPS PARTIEL

La cartographie des professionnels de la FPH porte sur l'ensemble des agents employés au 31 mai 2014, quels que soient leur statut et leur temps de travail.

### PART DES AGENTS PAR STATUT ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

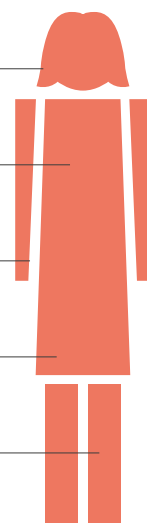


### PÉRIMÈTRE DE LA CARTOGRAPHIE

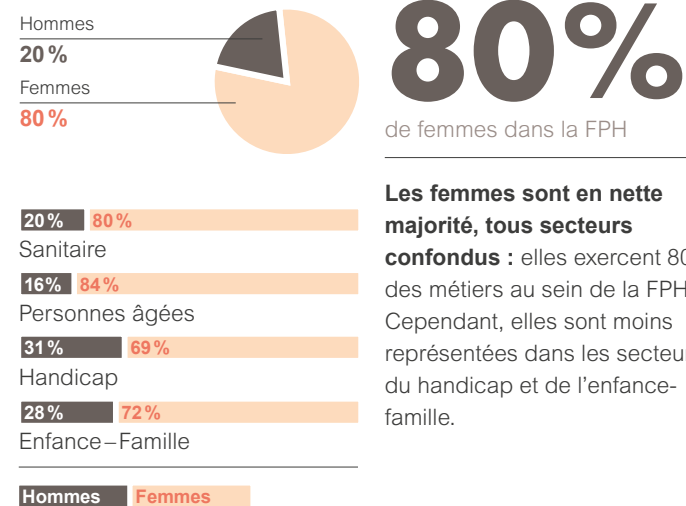
**Sont inclus :** les titulaires de la FPH, les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels en emploi permanent ou de remplacement, les personnels en contrat aidé et les personnels en formation professionnelle (affectés au métier exercé préalablement à la formation).  
**Sont exclus :** les agents saisonniers, les personnels n'étant pas en situation d'activité (disponibilité, détachement, congé parental, etc.), les apprentis et les personnels médicaux.

### PORTRAIT TYPE D'UN AGENT DE LA FPH EN RÉGION LIMOUSIN

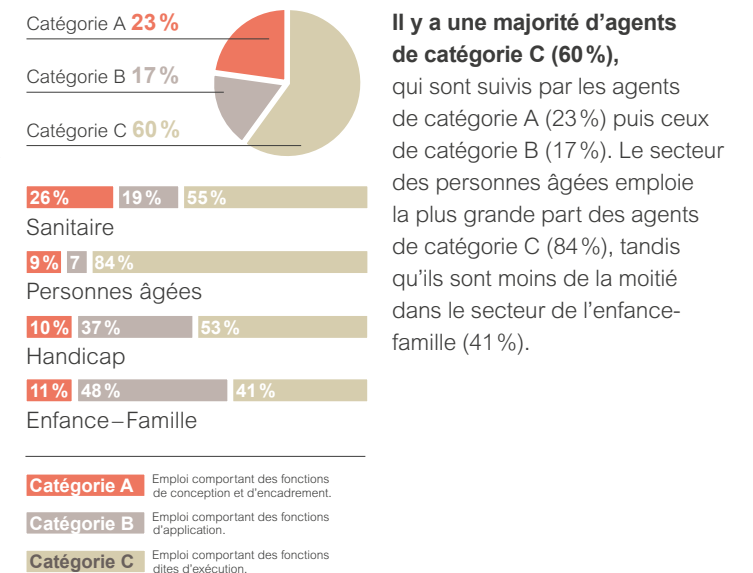
C'est une femme... **80%**  
de 42 ans... **âge médian**  
qui est titulaire... **75%**  
dans le secteur sanitaire. **80%**  
Elle travaille dans la zone d'emploi de Limoges. **+ de 10 000 agents salariés de la FPH**



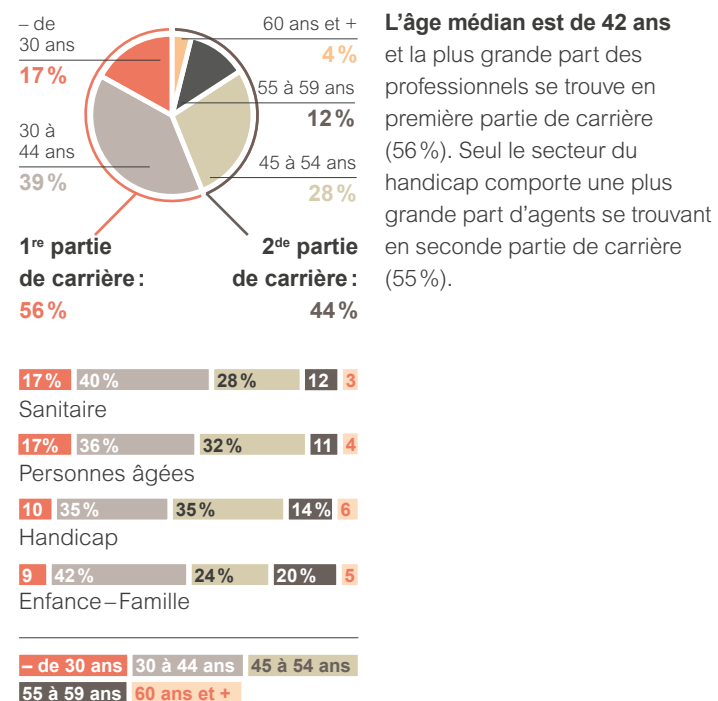
### RÉPARTITION HOMME/FEMME PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



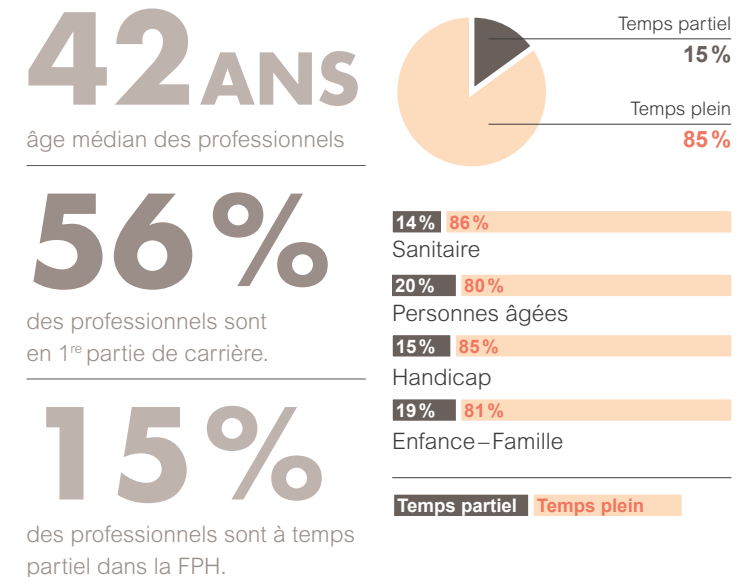
### PART DES AGENTS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET SECTEUR D'ACTIVITÉ



### RÉPARTITION DES PROFESSIONNELS PAR TRANCHE D'ÂGE ET SECTEUR



### RÉPARTITION DES AGENTS PAR TEMPS DE TRAVAIL



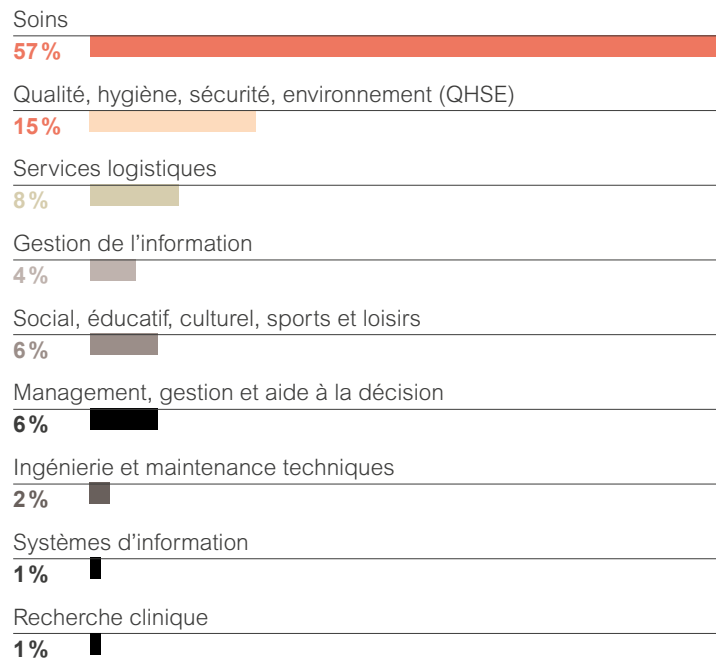
# 45 % DES AGENTS EXERCENT LES MÉTIERS D'AIDE-SOIGNANT OU D'INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX

Sur les 200 métiers que compte le répertoire des métiers de la FPH\*, 162 sont représentés dans la région.

**Note :** la cartographie s'intéresse à la réalité des activités, donc au métier réellement exercé par chaque agent. Même s'il n'a pas la qualification requise, il a été préconisé à l'établissement de lui affecter le métier qu'il exerce (selon le répertoire des métiers de la DGOS).

(\*) Site Internet du répertoire des métiers de la FPH : [www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr/](http://www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr/)

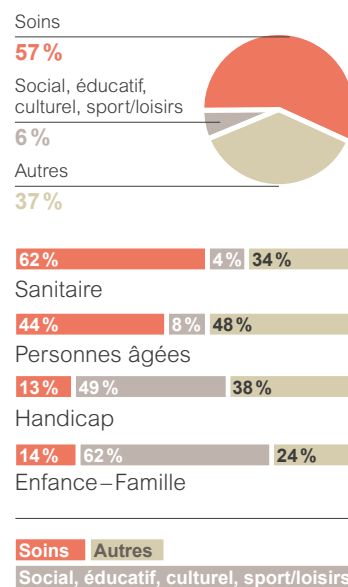
## RÉPARTITION DES AGENTS PAR FAMILLE DE MÉTIERS



### Les métiers du soin en grande majorité.

La famille du soin est la plus représentée (57% des agents de la FPH). Suivent la famille qualité, hygiène, sécurité et environnement (15%) et celle des services logistiques (8%).

## POIDS DES MÉTIERS DU SOIN ET DU SOCIAL PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



## À chaque secteur d'activité ses métiers.

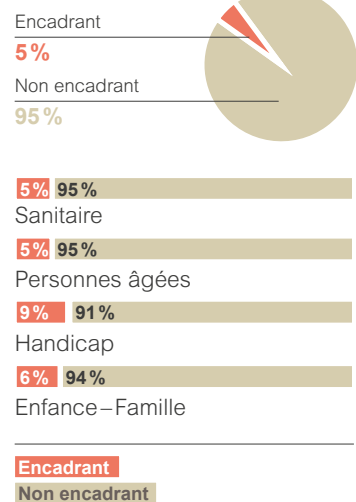
La famille Social, éducatif, culturel, sport et loisirs est très représentée dans les secteurs de l'enfance-famille (62%) et du handicap (49%). Dans le secteur sanitaire, c'est la famille des métiers du soin qui est majoritaire (62%).

### La question de l'encadrement.

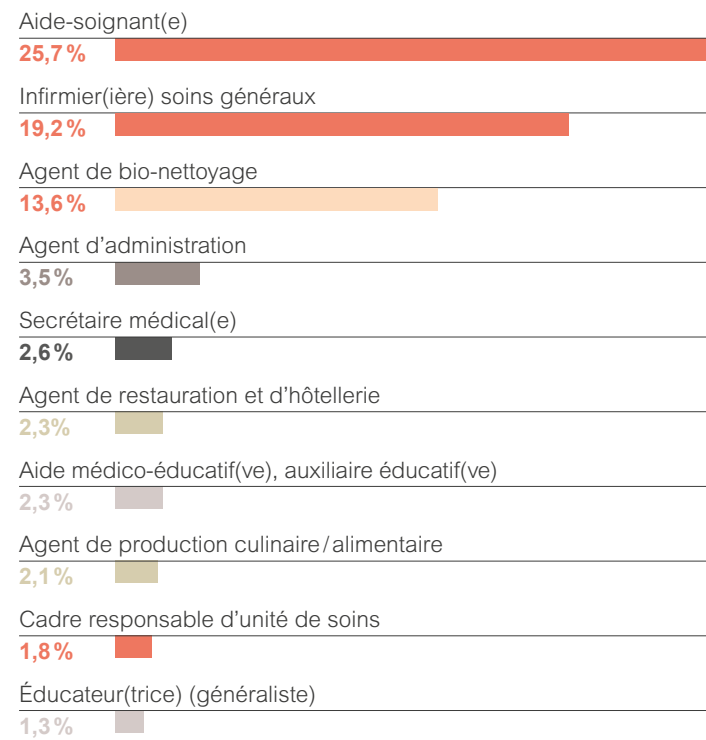
La cartographie révèle un taux d'encadrement général de 5%. Dans le secteur du handicap, ce taux est supérieur (9%).

**Note :** sont considérés comme « encadrant » les métiers du répertoire des métiers de la FPH comportant une activité d'encadrement (cadre responsable d'unité de soins, encadrant de production alimentaire, responsable d'unité socio-éducative, etc.).

## TAUX D'ENCADREMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



## TOP 10 DES MÉTIERS DE LA FPH



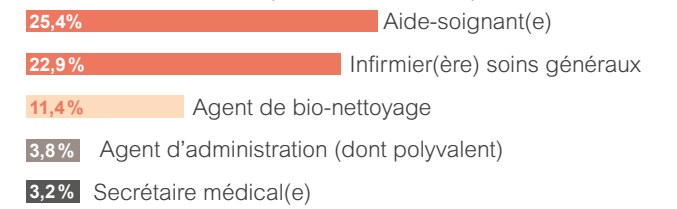
### Familles



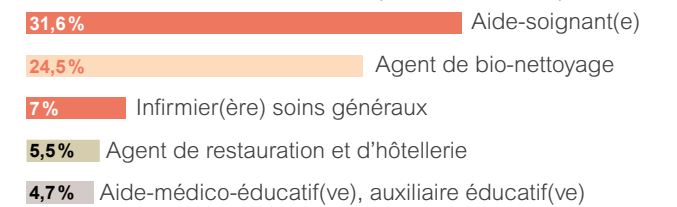
Les métiers les plus représentés à l'échelle régionale sont les aides-soignant(e)s, les infirmier(ière)s en soins généraux et les agents de bio-nettoyage. Ce trio se retrouve dans les secteurs sanitaire et personnes âgées (dans un ordre différent), tandis que les secteurs handicap et enfance-famille présentent des profils-métiers très différents avec pour premier métier celui d'éducateur.

## TOP 5 DES MÉTIERS PAR SECTEUR

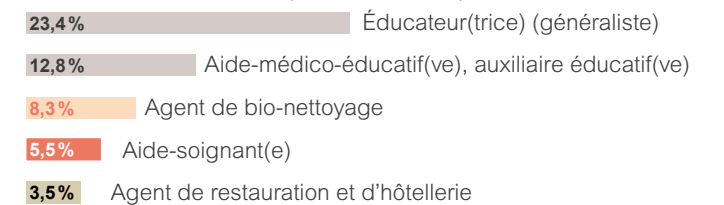
### SECTEUR SANITAIRE (15 633 AGENTS)



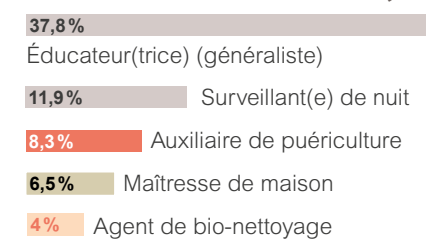
### SECTEUR PERSONNES ÂGÉES (3 238 AGENTS)



### SECTEUR HANDICAP (595 AGENTS)



### SECTEUR ENFANCE-FAMILLE (240 AGENTS)





# DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES MÉTIERS DE LA RÉÉDUCATION ET DES ENJEUX D'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES POUR PLUSIEURS MÉTIERS

L'enquête « Prospective métiers » complémentaire à la cartographie, à laquelle 38 directions d'établissements ont répondu, a mis en évidence des métiers sensibles liés à différents facteurs : difficultés de recrutement, besoins de qualification, évolution des métiers et des compétences...

## LES MÉTIERS EN TENSION

Presque tous les établissements expriment des difficultés de recrutement, sur les métiers de la rééducation mais aussi de cadre de santé et d'infirmier(ère) spécialisé(e), ou encore dans certains cas d'infirmier(ère) et d'aide-soignant(e).

**Raisons invoquées :** déficit de professionnels qualifiés et déficit d'attractivité de certains secteurs d'activité ou de certaines zones géographiques.

**Les solutions :** pour faire face à ces difficultés de recrutement, les établissements font appel à un éventail de solutions, souvent cumulées : réorganisation, intérim, heures supplémentaires, promotion professionnelle, postes partagés, vacations...

## UNE NÉCESSAIRE ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

Les métiers administratifs, ceux de l'encadrement, d'infirmier(ère) et d'aide-soignant(e) sont les plus concernés par l'apparition de nouvelles activités à exercer ou de nouvelles compétences à acquérir.

### Les facteurs d'évolution :

- évolution des publics pris en charge (notamment dans le secteur de la dépendance) ;
- nécessité de coordination du parcours de soins ;
- spécialisation des fonctions d'infirmier dans les domaines du soin et dans le management (notamment dans les Ehpad avec l'émergence des infirmier(ère)s coordinateur(trice)s ;
- forte spécialisation des métiers administratifs (liée au regroupement de certains services support, à la gestion par pôle...);
- généralisation de l'outil informatique (dématérialisation, nouvelles technologies, transmissions et dossier patient informatisé...);
- développement des normes et procédures avec la démarche qualité, la gestion des risques, la sécurité des patients et des agents.

## LES ÉCARTS GRADE / MÉTIER

Les écarts de grade concernent essentiellement cinq métiers et sont globalement plus faibles en Limousin que dans d'autres régions, même s'ils restent significatifs.



Écarts de grade Pas d'écart de grade

## SONDAGE

“Pour chacun des métiers suivants, rencontrez-vous des difficultés de recrutement au sein de votre établissement ?”



“Oui, souvent.” “Oui, parfois.”

En nombre de réponses

## QUALIFICATION :

### 3 MÉTIERS PRIORITAIRES

Du point de vue des établissements, les trois métiers qui ont les plus forts besoins en qualifications sont les aides-soignant(e)s, les infirmier(ère)s en soins généraux et les métiers de l'encadrement.

## LES ÉVOLUTIONS MÉTIERS PRESENTIÉS

### Les métiers émergents

Plus d'un établissement sur deux cite au moins un métier émergent ou susceptible de se développer, parmi lesquels :

- psychomotricien(ne) ;
- psychologue ;
- coordonnateur(trice) de lits ;
- qualicien(ne) ;
- animateur(trice) ;
- assistant(e) de soins en gérontologie ;
- aide médico-psychologique ;
- infirmier(ère) coordinateur(trice).

### Les métiers dont l'effectif est susceptible de baisser

Un établissement sur quatre cite au moins un métier dont l'effectif est susceptible de diminuer, parmi lesquels :

- les métiers ouvriers ;
- les métiers administratifs ;
- les agents de bio-nettoyage ;
- les secrétaires médicaux(les).

### Les métiers dont les compétences changeront le plus

Les établissements énumèrent soit des nouvelles activités, soit des compétences nouvelles à acquérir pour :

- les métiers administratifs et de l'encadrement ;
- les infirmier(ère)s ;
- les aides-soignant(e)s ;
- les secrétaires médicaux(les) ;
- les agents de bio-nettoyage ;
- les aides médico-psychologiques.

## FOCUS AIDE-SOIGNANT(E)

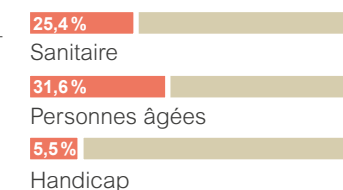
### NOMBRE D'AGENTS

5 031

41%

ont entre 30 et 44 ans.

### POIDS DES AIDES-SOIGNANT(E)S PAR SECTEUR



### POIDS DANS LA FPH

19 782 agents

Aides-soignant(e)s

25,7%

## FOCUS AGENT D'ADMINISTRATION

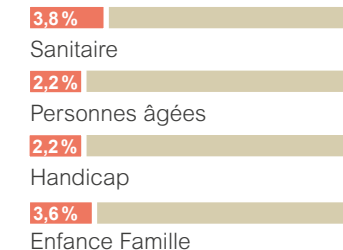
### NOMBRE D'AGENTS

693

41%

ont entre 30 et 44 ans.

### POIDS DES AGENTS D'ADMINISTRATION PAR SECTEUR



### POIDS DANS LA FPH

19 782 agents

Agents d'administration

3,5%

## FOCUS AGENT DE RESTAURATION & HÔTELLERIE

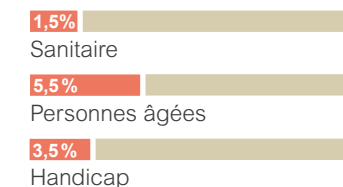
### NOMBRE D'AGENTS

435

33%

ont entre 30 et 44 ans.

### POIDS DES AGENTS DE RESTAURATION ET HÔTELLERIE PAR SECTEUR



### POIDS DANS LA FPH

19 782 agents

Agents de restauration et hôtellerie

2,3%

# LE TEMPS DE LA RÉFLEXION :

## IDENTIFIER LES ENJEUX ET LES ACTIONS À MENER

Différents temps d'analyse et de réflexion ont été proposés par l'ANFH Limousin autour des résultats de cette cartographie régionale, associant à la fois les établissements, les Instances régionales et les partenaires.



Réunion de restitution des résultats de la cartographie le 17 mars 2015, parc Ester Technopole, Limoges.

### 01

#### 17 MARS 2015 RESTITUTION RÉGIONALE DES RÉSULTATS DE LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

L'ANFH a accueilli une **centaine de participants** : directeurs d'établissement, directeurs et chargés de ressources humaines, chargés de formation, cadres des établissements adhérents, membres des Instances régionales et partenaires (représentants de l'ARS et du Conseil régional du Limousin, mais également des antennes de Pôle emploi, des missions locales...).

Après l'**introduction** de Raphaël Bouchard (Président régional ANFH), Prisme Limousin\* a présenté le **panorama socio-économique** de la région et Opinion Way a dévoilé les **résultats quantitatifs et qualitatifs** de la cartographie des métiers de la FPH. Le calendrier des rendez-vous dédiés à la **réflexion** et à la construction du plan d'action a été annoncé et Valérie Bichaud (Vice-présidente régionale) a conclu la réunion par une invitation à **poursuivre ensemble cette démarche**.

\* Centre régional de ressources emploi et formation.

### 03

#### JUIN - SEPTEMBRE 2015 RÉFLEXION DES INSTANCES RÉGIONALES ET DÉFINITION D'UN PLAN D'ACTION

Au-delà des enseignements issus de cette cartographie régionale, les Instances régionales s'appuieront sur d'autres éléments de contexte pour définir ce plan d'action : les orientations du Plan stratégique national 2016-2019 de l'ANFH, la Stratégie régionale de santé de l'ARS, le Schéma régional des formations sanitaires et sociales du Conseil régional du Limousin...

Ces réflexions déboucheront sur un plan d'action permettant notamment :

- la priorisation des **Études promotionnelles** à financer sur les fonds mutualisés, au regard des métiers en tension et des besoins des établissements ;
- la mise en œuvre de dispositifs permettant le **développement des compétences** attendues ;
- la poursuite de l'**accompagnement** des établissements à la mise en place de la **GPMC**.

### 02

#### AVRIL - MAI 2015 FORMATIONS-ACTIONS « PROSPECTIVE MÉTIERS »

Quatre groupes de formations-actions « Prospective métiers » ont rassemblé, par territoire, les établissements ayant contribué à la production de la cartographie régionale. Les objectifs étaient de **prolonger cette démarche** au regard des résultats propres à chaque structure, de **partager une méthode d'identification et d'analyse** des métiers sensibles et d'initier une « feuille de route » GPMC. Ces travaux ont laissé une **large place à la pratique**, s'appuyant sur les résultats concrets de chaque établissement.

La délégation régionale de l'ANFH est allée à la rencontre de chacun de ces groupes pour échanger sur leurs **attentes en matière d'accompagnement de l'ANFH**, notamment au regard des résultats de l'enquête qualitative. Ces échanges ont vocation à nourrir la réflexion des Instances de l'ANFH Limousin.

### 04

#### À PARTIR DE SEPTEMBRE 2015 : COMMUNICATION ET LANCÉMENT DU PLAN D'ACTION

Les adhérents seront destinataires des **orientations** et du **plan d'action** retenus par l'ANFH Limousin pour les accompagner en fonction des attentes et enjeux identifiés.

#### EN SAVOIR +

→ [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Retrouvez les résultats complets de la cartographie, les focus par métier sur :

→ [www.anfh.fr/limousin](http://www.anfh.fr/limousin)

Mieux connaître les métiers exercés dans la FPH, les conditions d'accès, les possibilités d'évolution...

→ [www.anfh.fr/site/guidedesmetiers](http://www.anfh.fr/site/guidedesmetiers)

Enquête réalisée par OpinionWay (selon les procédures et règles de la norme ISO 20252).

#### CONCEPTION, CRÉATION ET DESIGN

- Service communication de l'ANFH
- Délégation régionale ANFH Limousin
- Atelier Marge design

#### IMPRESSION

→ Graphik Studio

© 2015



La cartographie régionale des métiers  
a été réalisée entre septembre 2014  
et janvier 2015 et co-financée par l'ANFH  
et l'ARS Limousin.

---

**ANFH LIMOUSIN**

---

17 rue Columbia  
Parc Ester Technopole  
87068 Limoges Cedex  
Tél.: 05 55 31 12 09  
limousin@anhf.fr  
www.anfh.fr/limousin