

## La cartographie des métiers et les besoins en compétences dans la Fonction publique hospitalière

L'année 2023 est l'occasion pour l'ANFH de dévoiler les chiffres clés consolidés de ses 16 cartographies régionales des métiers de la Fonction publique hospitalière (FPH), réalisées entre 2018 et 2022, en collaboration avec BVA.

### Une cartographie d'ampleur qui reflète la diversité des métiers et spécialités exercés dans la FPH

Cette consolidation nationale couvre 16 régions et 26 territoires. En moyenne, et sur l'ensemble des cartographies régionales, **le taux de couverture des agents de la FPH s'élève à plus de 80%**, soit **868 451 agents** couverts (effectifs physiques). Ce **taux de couverture très élevé**, est le fruit de **nombreuses années d'accompagnement**. En effet, le dispositif a été expérimenté dès 2010, puis généralisé à l'ensemble des délégations depuis 2013.

Cette cartographie a pour but une **meilleure compréhension de l'évolution des métiers et des besoins en compétences des personnels de la FPH**. Cet outil s'avère également déterminant pour nourrir les politiques régionales, adapter l'offre de formation destinée aux personnels (soignants, socio-éducatifs, fonctions-supports...) et accompagner les établissements de la FPH dans leur démarche de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences et leurs politiques RH formation.

Une fois la cartographie des métiers réalisée, l'ANFH propose à ses établissements adhérents d'aller plus loin, en actionnant les deux autres niveaux d'une démarche GPMC : **« Intégrer la gestion des métiers et des compétences dans la pratique quotidienne de GRH »** (niveau 2) et **« Anticiper les évolutions des impacts sur les métiers et les compétences »** (niveau 3), en mettant à leur disposition des formations-actions sur-mesure, qui visent à les accompagner dans la définition et la mise en œuvre leur politique de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC), en lien avec la stratégie RH, les LDG et leur politique en matière de formation :

- déclinaison des métiers en fiches de poste, permettant de faciliter le recrutement, la gestion des carrières, les passerelles et mobilités entre les métiers,
- identification des écarts entre les compétences acquises, compétences requises et les besoins en termes de nouvelles compétences,
- élaboration des plans de formation et de développement des compétences,
- analyse des départs prévisionnels à la retraite et plan d'action,
- sécurisation des parcours professionnels (prise en compte des évolutions des métiers, des aspirations de mobilité et des passerelles entre métiers...).

L'ANFH met également à disposition des outils pour accompagner ses adhérents :

- **le guide des métiers de l'ANFH**, en complément du répertoire des métiers

- **l'outil Gesform Evolution**, qui permet notamment de décliner les fiches « métiers » du répertoire national des métiers de la santé et de l'autonomie, en fiches « emploi » / « poste » (exemple : Infirmier(e) en soins généraux à Infirmier(e) en psychiatrie à Infirmier(e) en santé mentale), en déclinant les compétences communes et spécifiques aux emplois et postes. Puis de réaliser les entretiens professionnels annuels et les entretiens de formation, qui viendront alimenter le « recueil des besoins », afin de construire et de piloter le plan de formation.
- l'accès en consultation à des rapports, indicateurs et tableaux de bord, via **un outil d'analyse** :
  - pyramide des âges par familles, sous-familles, métiers,
  - identification des « écarts de grades »,
  - comparaison avec des établissements de taille similaire.

L'ANFH s'inscrit dans la réalisation de travaux d'observation, de veille et de capitalisation, en lien avec l'Opco Santé notamment, sur les évolutions des métiers et des compétences dans le champ sanitaire, médico-social et social afin de partager des résultats récents avec les partenaires nationaux, Ministères de la santé, de l'autonomie, ONDPS, etc. et régionaux : ARS, conseil régionaux, observatoires régionaux des métiers du sanitaire et du médico-social.

### Les enjeux d'une cartographie d'envergure

Le déploiement des cartographies régionales des métiers intervient dans un contexte de changements au sein de la FPH. Depuis plus de trois ans, la crise sanitaire a mis au cœur de l'actualité les préoccupations de ses métiers : besoins en formation, en recrutement, attractivité et fidélisation des agents...

*“Notre objectif derrière cette cartographie est de renforcer l'outillage les établissements de la FPH. Le déploiement de cette cartographie au sein de nos délégations permet d'objectiver une situation actuelle, de réaliser une projection sur les besoins futurs, de fonder une stratégie de formation et de développement des compétences nécessaires ”* explique Bertrand Longuet, Directeur général de l'ANFH.

#### La consolidation des 16 cartographies régionales en chiffres :

- La cartographie couvre plus de 80% des agents de la FPH, sur tout le territoire
- Dans les 16 régions engagées, plus d'un établissement sur deux participe à la cartographie
- Les agents exerçant un métier de la famille des « soins » représentent environ 61% des agents
- Près de 45% des agents de la FPH exercent le métier d'aide-soignant ou d'infirmier en soins généraux
- 16% des agents sont en fin de carrière (55 ans et plus) sur une dizaine de métiers, avec des enjeux de renouvellement important pour certains métiers
- 23% des agents sont contractuels

>> Plus d'infos sur les chiffres clés : en PJ du communiqué de presse + téléchargement sur le site internet.

Forte de ce constat et au regard des évolutions majeures à venir, l'ANFH poursuit l'accompagnement des délégations et des établissements, en déployant son troisième cycle de cartographie et veille métiers. Le nouveau dispositif s'inscrit dans la continuité du précédent et intègre quelques nouveautés : les nouvelles cartographies couvrent désormais systématiquement le personnel médical et le personnel non-médical. Tous les établissements auront désormais la possibilité d'actualiser leur cartographie entre le 1er mars et 31 mai chaque année. L'ANFH mettra à disposition un croiseur de

données permettant de générer des indicateurs, tableaux de bord préformatés. Les établissements seront en mesure de se comparer à un établissement de taille comparable. Ce cycle prévoit également la possibilité d'actualiser les enquêtes sur les métiers en tension (PNM), les besoins en spécialités médicales (PM), et de permettre aux délégations et au siège de l'ANFH de mener des « enquêtes / études » diverses, dont les thématiques et les périmètres seront définis chaque année.

>> Plus d'infos : <https://www.anfh.fr/thematiques/metiers-et-competences/cartographie-des-metiers>

#### L'ANFH en bref –

OPCA de la fonction publique hospitalière, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) est agréée par le Ministère de la Santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement du plan de formation (2,1% de la masse salariale), du Congé de formation professionnelle (CFP), congés pour VAE et pour Bilan de compétences (0,2% de la masse salariale), des études promotionnelles (0,6%), de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les ESAT (4,8%) des agents de la Fonction publique hospitalière et du Développement professionnel continu (DPC) médical (0,5% et 0,75% de la masse salariale médicale) des personnels médicaux de ses établissements. En complément de la gestion des 974,4 millions d'euros collectés, l'ANFH offre à ses adhérents et leurs agents un ensemble de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers : veille, information, offre de formation, outils méthodologiques, supports de communication... Reposant sur trois valeurs structurantes - paritarisme, solidarité et proximité - environ 500 administrateurs et 26 délégations territoriales regroupées en 16 délégations régionales œuvrent depuis 1974 pour l'égalité d'accès à la formation continue et le développement des compétences des agents employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, soit plus d'un million de personnes. Depuis 2021, L'ANFH accompagne le développement de l'apprentissage dans la Fonction hospitalière.