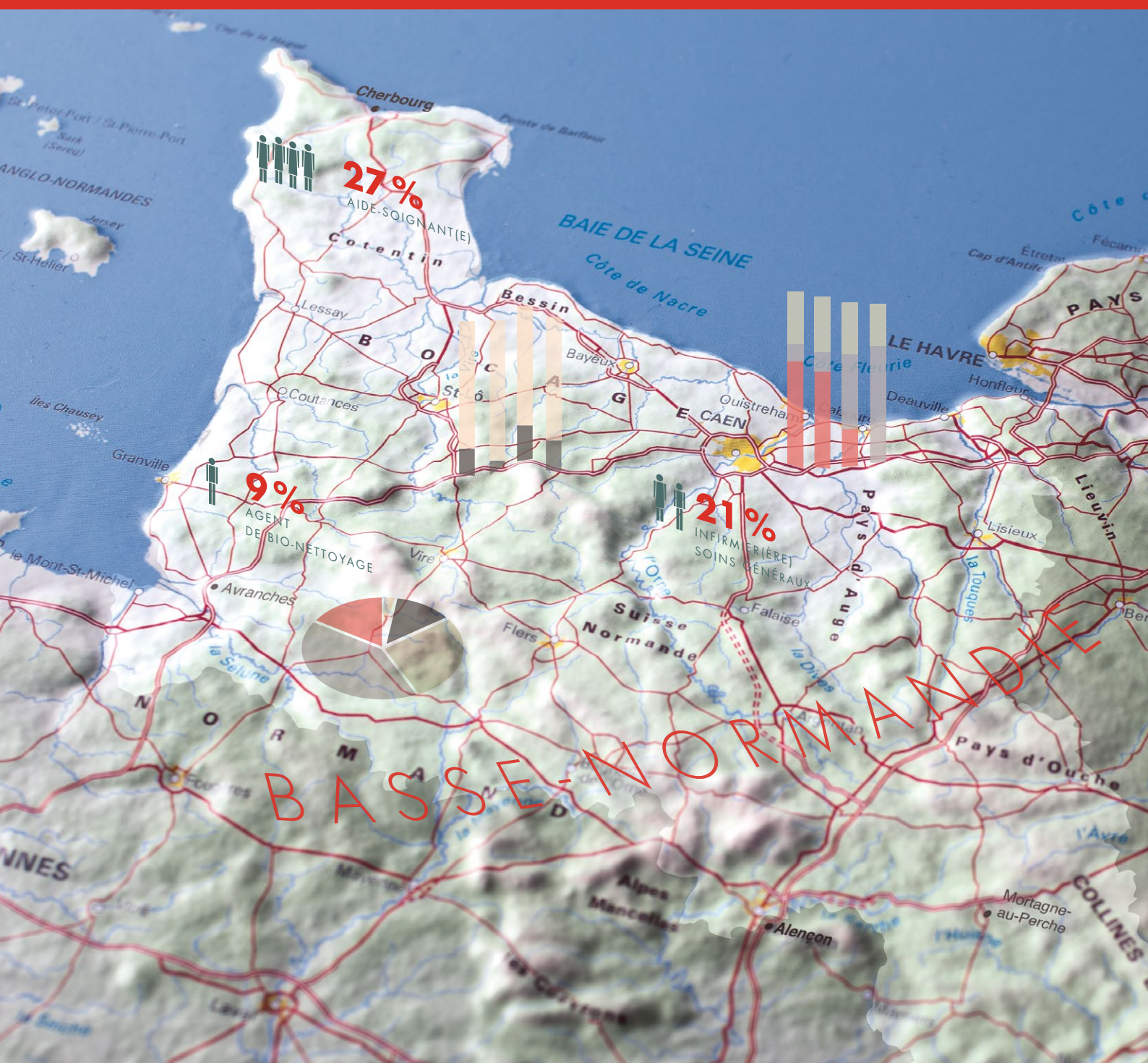


CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS



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**.

→ Depuis 2010, **11 établissements** ont été équipés du module GPMC de **Gesform** et **plus de 1000 agents** ont bénéficié de **formations** à la GPMC proposées par l'**ANFH Basse-Normandie**. L'ambition de la cartographie régionale des métiers est donc de poursuivre le dispositif d'accompagnement des établissements à la mise en place de la **GPMC** et de concrétiser une démarche de **partenariat avec le Conseil régional et l'Agence régionale de santé (ARS) sur les secteurs sanitaire et social**.

02

CONSOLIDER ET ANALYSER LES DONNÉES MÉTIERS RÉGIONALES 2015 POUR...

→ **disposer** d'une photographie des métiers exercés dans la FPH en Basse-Normandie ;

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

→ **apprécier** les besoins en compétences et formation continue ;

→ **collaborer** avec les sept partenaires régionaux constitués en copil de la **démarche « Métiers-compétences »**.

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 et par secteur, et les consolider avec les autres données détenues par nos partenaires Conseil régional et Errefom ;

→ 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...

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

→ **construire** des parcours de formation et adapter le plan d'action régional aux évolutions des métiers ;

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

80

structures (entités juridiques) relèvent de la FPH en Basse-Normandie (403 établissements et services).

92%

de ces structures ont participé à la cartographie des métiers.

28 319

agents travaillent dans un établissement de la FPH en Basse-Normandie (hors personnels médicaux).

98%

de ces agents sont couverts par la cartographie des métiers.

Données au 31 décembre 2014.

ÉDITO



UNE DÉMARCHE EN 7 ÉTAPES

01 Information des établissements et encouragement à entrer dans le dispositif de la cartographie des métiers.

02 Présentation de la méthodologie et mise à disposition d'une plateforme web dédiée.

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

04 Production de la cartographie des métiers à l'échelle 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 » (difficultés de formation, évolution des métiers), approfondissement sur les métiers ne nécessitant que peu de qualification.

06 Réunions de restitution auprès des adhérents et partenaires par type d'établissement.

07 Réflexion des partenaires régionaux (réuni en copil) pour la mise en place de plans d'action.

Merci à l'ensemble des établissements bas-normands de la Fonction publique hospitalière et aux différents partenaires* participant au comité de pilotage régional « Métiers compétences ». Par leur participation, ils permettent d'établir cette première cartographie régionale des métiers de la Fonction publique hospitalière.

Des enjeux multiples et partagés entre tous, établissements et partenaires, ont été dégagés et portent sur les points suivants :

- l'objectivation des données quantitatives et qualitatives sur les métiers exercés et leurs évolutions ;
- la définition des besoins en formation initiale et continue ;
- les politiques des établissements en matière d'attractivité et de maintien dans l'emploi.

Avec **98% des agents couverts**, cette cartographie est significative de la qualité des résultats obtenus. Ils constituent une première photographie des métiers hospitaliers. Ils ont nourri la réflexion des instances de l'ANFH Basse-Normandie au cours du dernier séminaire stratégique en octobre 2015 à Bagnoles-de-l'Orne, **afin d'élaborer et décliner les axes stratégiques de notre politique régionale 2016-2020, et ainsi répondre aux nombreux enjeux à venir.**

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, où de nouveaux métiers émergent quand d'autres disparaissent, la cartographie

permet de faire des constats et de **s'entendre collectivement sur les pistes de travail à engager pour répondre aux besoins des établissements et des agents.**

À l'occasion du lancement de l'accompagnement régional à la GPMC, deux restitutions de la cartographie des métiers ont été réalisées en septembre et octobre 2015 à l'attention, d'une part, des établissements sanitaires et, d'autre part, des établissements sociaux et médico-sociaux. Cet outil est désormais complété par les enseignements d'une enquête spécifique sur les qualifications de premier niveau.

L'adhésion des établissements bas-normands à ce projet collectif témoigne de leur volonté de construire des outils communs et de la confiance accordée à l'ANFH.

Catherine Vardon,
Présidente ANFH Basse-Normandie
Laurent Vivier,
Vice-président

* Conseil régional, Errefom, FHF, ARS, Aract, Direccte, Unifaf, OpinionWay

LA FPH OCCUPE 35 % DE L'EMPLOI SANTÉ-ACTION SOCIALE EN BASSE-NORMANDIE

D'une superficie de 17 589 km², la Basse-Normandie regroupe les départements du Calvados, de la Manche et de l'Orne.

UNE ÉCONOMIE ENTRE TRADITION ET MUTATION

L'économie traditionnelle reste puissante avec une industrie agro-alimentaire (produits du terroir, viande) qui emploie 4,9% de la population active. Mais un transfert de son appareil constructif (chantiers navals, biens d'équipement) s'opère vers le secteur tertiaire, premier pourvoyeur d'emplois (72%). L'activité se réorganise autour de pôles d'excellence et de spécificités régionales (tourisme, automobile, gastronomie...).

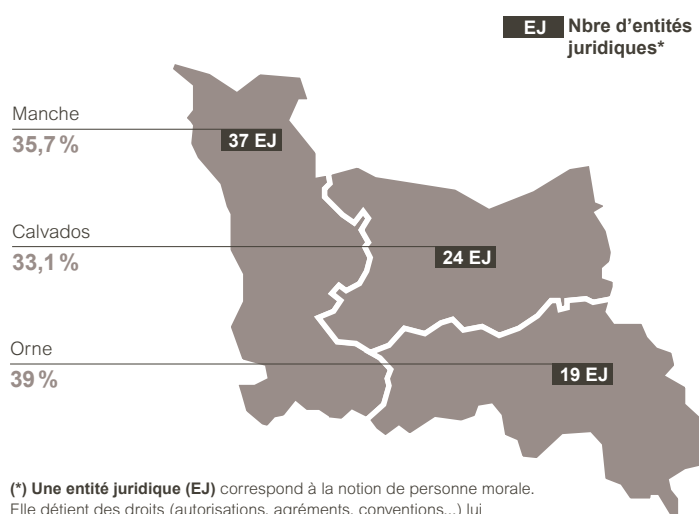
UNE POPULATION ÂGÉE IMPORTANTE

Comptant 1,48 million d'habitants, la Basse-Normandie est faiblement urbanisée et se concentre autour de trois grands pôles : Caen, Cherbourg et Alençon. Sa démographie (+0,2%) est plus faible que la moyenne nationale (+0,5%). La population est vieillissante en raison de la migration de nouveaux résidents retraités, près des côtes maritimes notamment.

UNE DENSITÉ DE PROFESSIONNELS LIBÉRAUX FAIBLE

Plus de 60 % des hospitalisations en séjour court sont consacrés à la médecine et plus des deux tiers des lits sont proposés dans le secteur public. On constate une densité inférieure à la moyenne nationale des professionnels libéraux (médecins généralistes et spécialistes, chirurgiens-dentistes, pharmaciens), surtout dans l'Orne (-26 points).

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.

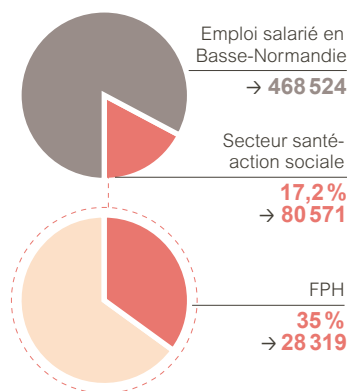
POIDS DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE ET DE LA FPH DANS L'EMPLOI SALARIÉ

28 319

agents de la FPH en Basse-Normandie

soit **35%** de l'emploi santé-action sociale

et **5,5%** de l'emploi salarié total en Basse-Normandie



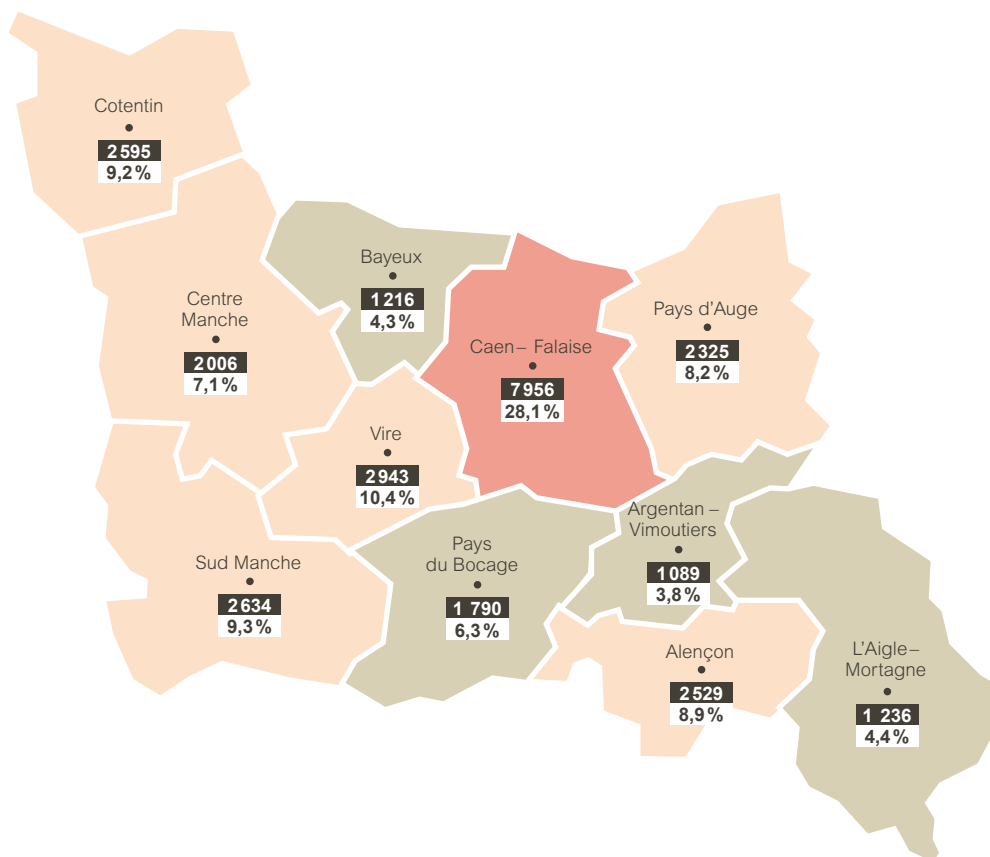
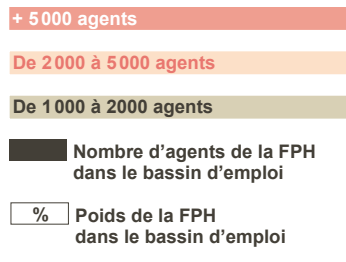
Le secteur santé-action sociale représente **17,2%** des salariés de la Basse-Normandie et, parmi eux, **35%** sont des agents de la FPH.

Source : Insee, estimations d'emploi localisé 2012 (ESTEL), données recensement ANFH (effectifs déclarés à l'ANFH au 31/12/2014).

RÉPARTITION DES AGENTS DE LA FPH PAR BASSIN D'EMPLOI

Près de 30 % des effectifs de la FPH se concentrent sur le bassin d'emploi de Caen-Falaise. Dans le bassin d'emploi de Vire, le poids de la FPH atteint les 10% de l'emploi salarié total.

(*) Note : les agents sont rattachés à l'entité d'appartenance et non à l'établissement géographique dans lequel ils exercent leur activité.



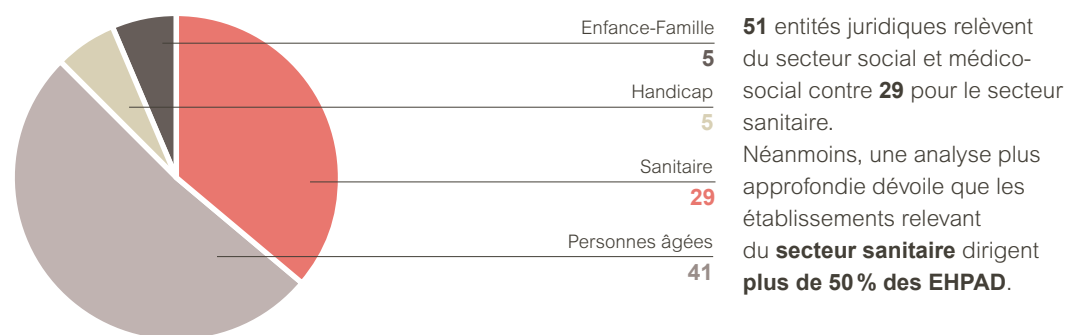
Source : base de données de l'ANFH ; Insee, estimations d'emplois localisés 2012 (ESTEL).

UN SECTEUR MÉDICO-SOCIAL PRÉDOMINANT MAIS DES EFFECTIFS CONCENTRÉS DANS LES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES

En Basse-Normandie, 403 établissements** (Finess) sont gérés par 80 entités juridiques*.

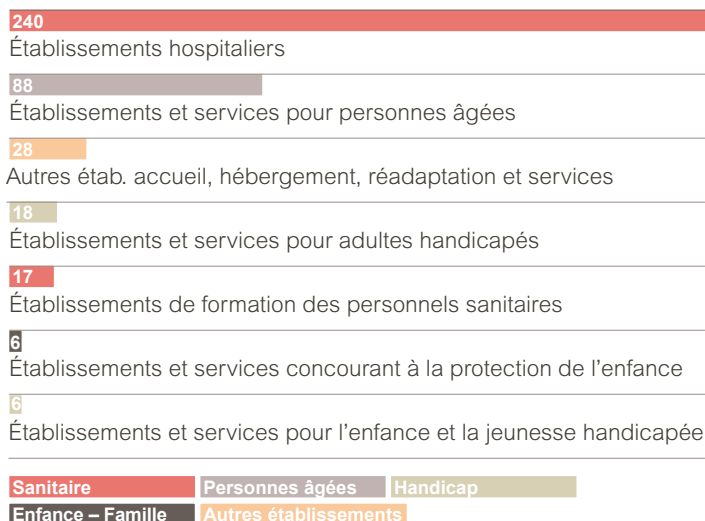
(**) **Un établissement (Finess)** correspond à une implantation géographique et est obligatoirement relié à une entité juridique. À chaque établissement sont associées les activités exercées. Particularité : une entité juridique gérant sur un même lieu un CH et un EHPAD aura, dans Finess, deux établissements de catégorie différente à la même adresse. Par exemple, un établissement de santé mentale du territoire compte 70 structures et services de numéros Finess différents. (source : Finess)

NOMBRE D'ENTITÉS JURIDIQUES* PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



(*) **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



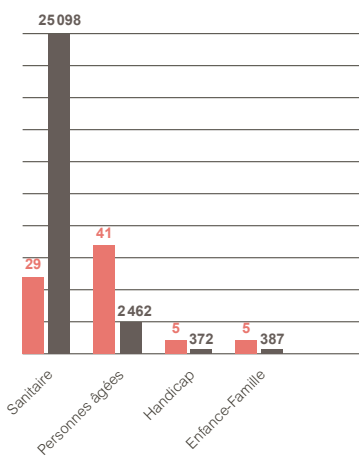
Sanitaire → Centre hospitalier, établissement public de santé mentale, centre hospitalier universitaire, centre hospitalier régional.

Personnes âgées → Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

Handicap → Établissement de Travail Protégé, service à domicile, institut médico-éducatif, maison d'accueil spécialisée, etc.

Enfance-Famille-Social → Établissement de l'aide sociale à l'enfance et centre d'hébergement et de réinsertion sociale.

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

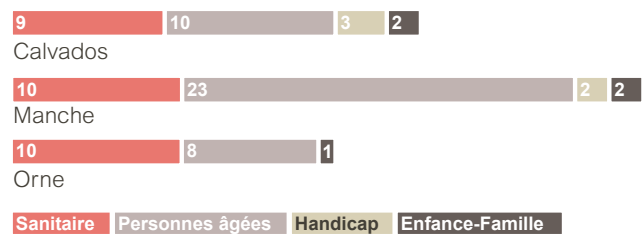


Si les entités juridiques du secteur personnes âgées sont les plus nombreuses, plus de **88 %** des effectifs se concentrent dans le secteur sanitaire.

La direction de 47 EHPAD et services par les centres hospitaliers explique cette présentation.

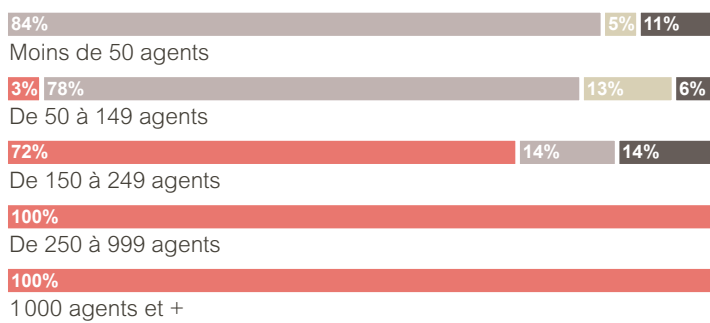
Entités juridiques
Effectifs

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



Le département de **la Manche** se distingue des autres départements par un nombre élevé d'entités juridiques, lié notamment à **une plus forte implantation d'EHPAD autonomes**.

RÉPARTITION DES ENTITÉS JURIDIQUES PAR TAILLE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ



Sanitaire Personnes âgées Handicap Enfance-Famille

On constate une forte corrélation entre la taille des établissements et le secteur d'activité d'appartenance. Ainsi, plus la taille de l'établissement est importante, plus la part de l'activité « sanitaire » prédomine. Le secteur personnes âgées compte les entités juridiques aux effectifs les plus réduits.

88 %

des effectifs travaillent dans

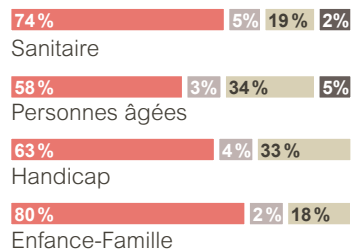
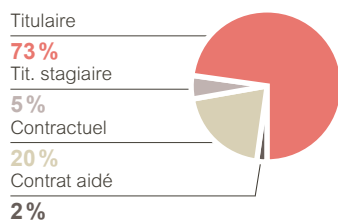
36 %

des entités juridiques.

57% DES AGENTS RÉALISENT LEUR PREMIÈRE PARTIE DE CARRIÈRE, L'UN DES TAUX LES PLUS IMPORTANTS DE FRANCE

La cartographie des professionnels de la FPH porte sur l'ensemble des agents employés au 31 décembre 2014, quels que soient leur statut et leur temps de travail, avec une affectation métier réalisée sur la base du Répertoire national des métiers de la FPH (V2).

PART DES AGENTS PAR STATUT ET SECTEUR D'ACTIVITÉ



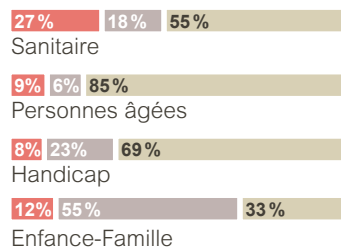
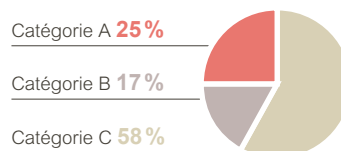
Les établissements sociaux et médico-sociaux emploient une **part plus importante de contractuels**, avec une situation plus marquée pour les secteurs **personnes âgées et handicap**. Ce sont d'ailleurs ces deux secteurs qui emploient régulièrement **5% des contrats aidés** (emplois d'avenir notamment).

PÉRIMÈTRE DE LA CARTOGRAPHIE

Sont inclus : les titulaires de la FPH, les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels sur emploi permanent ou de remplacement et les personnels en formation professionnelle (affectés au métier exercé préalablement à la formation), les personnels en contrat aidé.

Sont exclus : les agents saisonniers, les personnels n'étant pas en situation d'activité (disponibilité, détachement, congé parental...), les apprentis et les personnels médicaux.

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



Les agents de catégorie C sont les plus nombreux au sein de la FPH (**58%**) et sont particulièrement représentés dans le secteur **personnes âgées (85%)**. Viennent ensuite les agents de catégorie A (**25%**), puis ceux de catégorie B (**17%**), dont la part est particulièrement marquée dans le secteur **enfance-famille (55%)**. L'évolution du statut d'infirmier a largement contribué à creuser l'écart entre les catégories A et B depuis deux ans.

Catégorie A : Emploi comportant des fonctions de conception et d'encadrement.
Catégorie B : Emploi comportant des fonctions d'application.
Catégorie C : Emploi comportant des fonctions dites d'exécution.

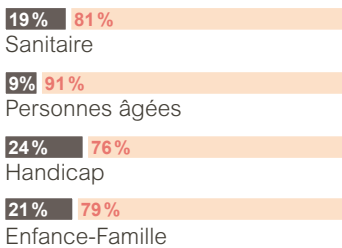
RÉPARTITION HOMME/FEMME PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



82%

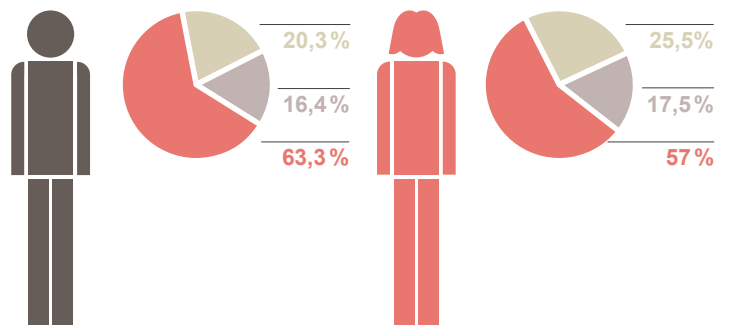
de femmes dans la FPH

Sans surprise, les femmes représentent **8 salariés sur 10** dans la FPH. La part des hommes est particulièrement marquée dans le secteur handicap (**24%**) et parmi les cadres (**33%**).



Homme Femme

RÉPARTITION HOMME/FEMME PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

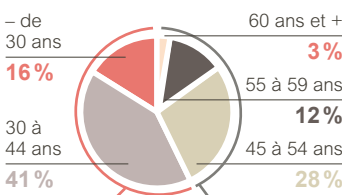


Catégorie A Emploi comportant des fonctions de conception et d'encadrement.

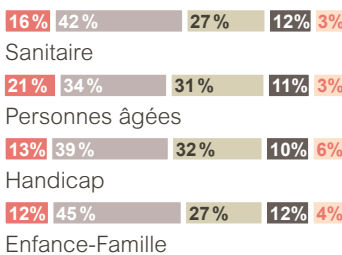
Catégorie C Emploi comportant des fonctions dites d'exécution.

Catégorie B Emploi comportant des fonctions d'application.

RÉPARTITION DES PROFESSIONNELS PAR TRANCHE D'ÂGE ET SECTEUR



1^{re} partie de carrière : 57 %
2^{de} partie de carrière : 43 %



– de 30 ans 30 à 44 ans 45 à 54 ans
55 à 59 ans 60 ans et +

L'âge médian est de 42 ans et la plus grande part des professionnels se trouve donc en première partie de carrière (**57%**), tous secteurs confondus. Le contexte sociétal, avec notamment l'allongement des carrières et la caractéristique d'un secteur marqué par les risques d'usure professionnelle précoce, invitent à une réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences pour les agents concernés.

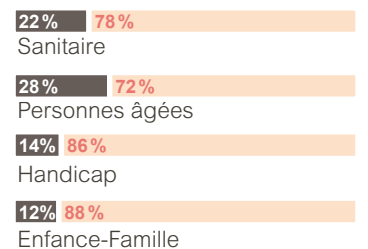
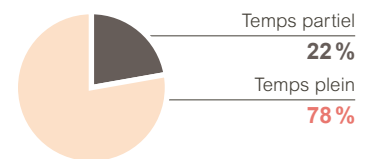
43%

des professionnels sont en 2^{de} partie de carrière.

22%

d'agents à temps partiel dans la FPH

RÉPARTITION DES AGENTS PAR TEMPS DE TRAVAIL



Temps partiel Temps plein

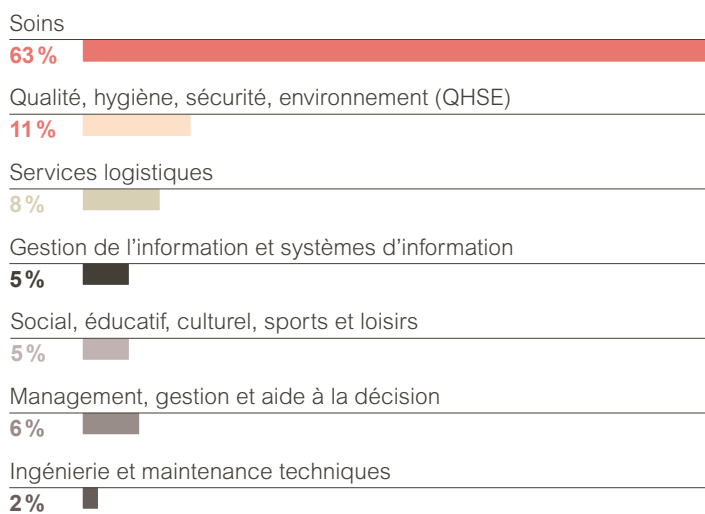
LES MÉTIERS DES SOINS SONT EXERCÉS PAR 63 % DES AGENTS BAS-NORMANDS

Sur les 201 métiers que compte le répertoire des métiers de la FPH* (V2), 169 sont représentés sur le territoire.

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).

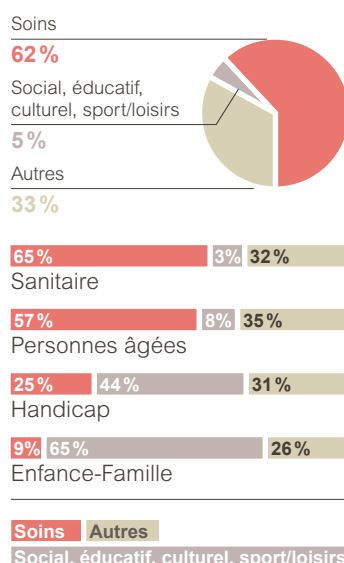
(*) Site Internet du répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie (Fonction publique hospitalière) : www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr/

RÉPARTITION DES AGENTS PAR FAMILLE DE MÉTIERS



Contrairement aux idées reçues, on remarque que seuls **6** agents sur **10** ont un métier soignant, tandis que **40 %** exercent des professions dans les filières administratives, logistiques, techniques... En composant les branches d'âge par famille de métiers, il faut noter qu'après 54 ans, la filière des soins perd de nombreux agents qui s'orientent vers des fonctions de management, hygiène, qualité, sécurité, environnement, etc.

POIDS DES MÉTIERS DES SOINS ET DU SOCIAL PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

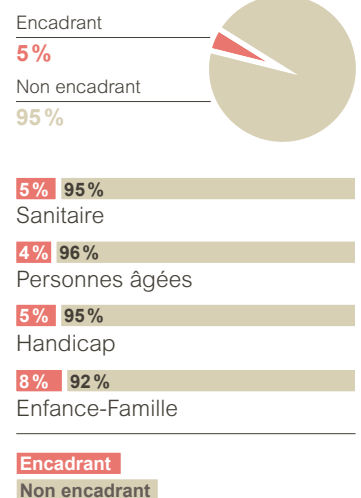


La question de l'encadrement

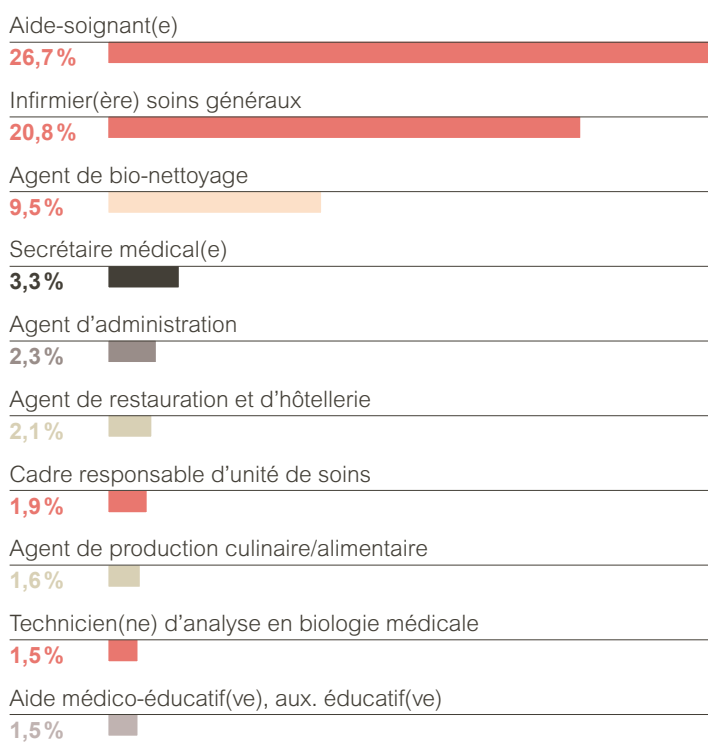
En Basse-Normandie, **1303** agents exercent un métier de l'encadrement (soit **5 %** des effectifs). Parmi ces agents, **67 %** sont des femmes et **70 %** ont entre 30 et 54 ans. La cartographie révèle aussi que **92 %** travaillent à temps plein, **82 %** sont titulaires et **72 %** appartiennent à une catégorie d'emploi A. Les trois métiers de l'encadrement les plus représentés dans la FPH sont les **cadres responsables d'unité de soins** (41,2 %), les **responsables des applications informatiques** (8,8 %) et les **directeur(trice)s d'établissements** (6,7 %).

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...).

TAUX D'ENCADREMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



TOP 10 DES MÉTIERS DE LA FPH



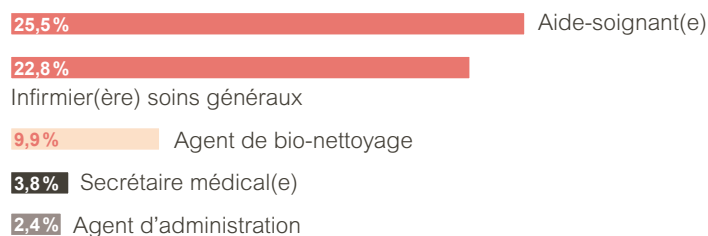
Familles



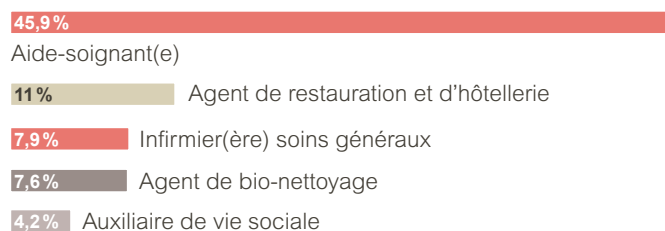
Les métiers les plus représentés à l'échelle régionale sont les aides-soignant(e)s (**26,7%**), les infirmier(ère)s soins généraux (**20,8%**), et les agents de bio-nettoyage (**9,5%**). Le secteur personnes âgées a pour deuxième métier celui d'agent de restauration et d'hôtellerie (**227 agents**). Les secteurs handicap et enfance-famille présentent des profils-métiers différents : les métiers les plus représentés sont les éducateurs généralistes (**244 agents**) et les aides médico-éducatif(ve)s/auxiliaires éducatif(ve)s (**117 agents**).

TOP 5 DES MÉTIERS PAR SECTEUR

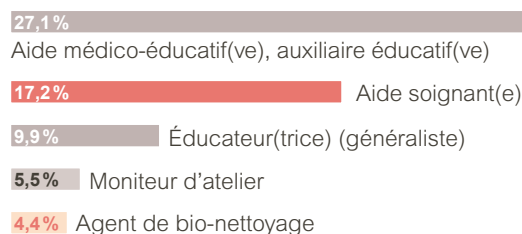
SECTEUR SANITAIRE (16 121 AGENTS)



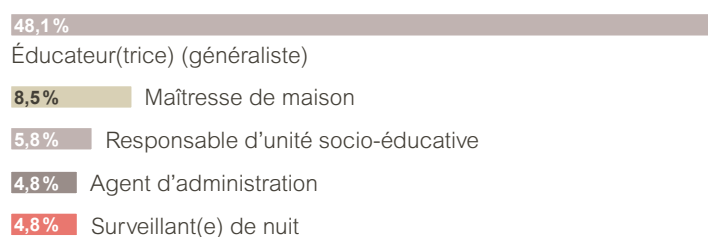
SECTEUR PERSONNES ÂGÉES (1888 AGENTS SALARIÉS D'ÉTABLISSEMENTS AUTONOMES)



SECTEUR HANDICAP (238 AGENTS)



SECTEUR ENFANCE-FAMILLE (277 AGENTS)



9 MÉTIERS DE PREMIER NIVEAU DE QUALIFICATION EXERCÉS PAR 5 466 AGENTS DE LA FPH

L'ANFH Basse-Normandie a mené une étude complémentaire à la cartographie régionale, à laquelle 72 entités juridiques ont participé, sur les agents exerçant un métier de premier niveau de qualification et leurs besoins de professionnalisation.

RÉPARTITION DES MÉTIERS DE PREMIER NIVEAU DE QUALIFICATION PAR FAMILLE DE MÉTIERS

Une enquête aléatoire, effectuée parmi les **5 466 agents**, a relevé et classé **400 niveaux de qualification** différents occupant les métiers cités. L'ANFH Basse-Normandie a identifié **9 métiers** de premier niveau de qualification exercés par ces agents et répartis entre les **5 familles de métiers** :

- **soins** : brancardier, aide-soignant (faisant-fonction) ;
- **qualité, hygiène, sécurité et environnement** : agent de bio-nettoyage, agent de prévention et de sécurité des biens des personnes ;
- **services logistiques** : agent de blanchisserie, agent de production culinaire/alimentaire, agent de restauration et d'hôtellerie ;
- **gestion de l'information** : agent d'accueil ;
- **ingénierie et maintenance technique** : agent de maintenance des bâtiments.

NIVEAU D'ADÉQUATION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES AUX EXIGENCES DU RÉFÉRENTIEL

Certification inadaptée

73 %
4044 agents

Pas d'information sur la certification

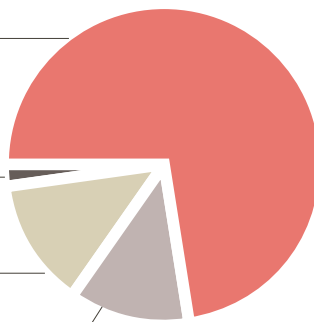
2 %

Certification conforme au référentiel

13 %
711 agents

Certification adaptée

12 %
656 agents



Le recensement des certifications professionnelles des agents exerçant un métier de premier niveau de qualification met en évidence que **25 %** d'entre eux possèdent une **certification adaptée aux exigences du référentiel**. Par conséquent,

près des trois quarts (73 %) ont une certification inadaptée. Dans le détail : 49 % possèdent une certification inadaptée de niveau inférieur (ou aucun diplôme) ; 21 % une certification de même niveau ; 3 % une certification de niveau supérieur.

POIDS ET EFFECTIFS RÉGIONAUX ESTIMÉS DES MÉTIERS DE PREMIER NIVEAU DE QUALIFICATION

Agent de bio-nettoyage

49 %

Faisant-fonction d'aide-soignant(e)

12,6 %

Agent de restauration et d'hôtellerie

10,7 %

Agent de production culinaire/alimentaire

8,5 %

Agent de blanchisserie

5,5 %

Brancardier(ère)

5,2 %

Agent d'accueil

3,6 %

Agent de maintenance générale des bâtiments

3,4 %

Agent de sécurité incendie

1,6 %

Au regard de certaines pénibilités liées ou de compétences en constante évolution, le principe même de l'ascension professionnelle dans le service public permet dès aujourd'hui, à la majorité des agents disposés, de bénéficier de dispositifs de qualification que l'ANFH intègre dans son offre.

Note : Le dispositif **Compétences Clés** permet d'ores et déjà à des centaines d'agents d'apprendre ou de réviser le socle des compétences professionnelles pour préparer l'avenir.

FOCUS AGENT DE BIO-NETTOYAGE

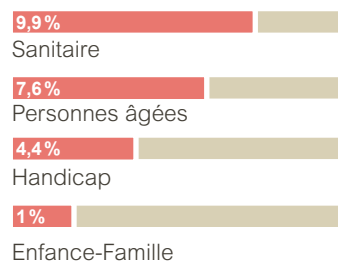
NOMBRE D'AGENTS

2686

31%

ont entre 30 et 44 ans.

POIDS AGENTS DE BIO-NETTOYAGE



LE NIVEAU D'ADÉQUATION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Certification conforme au référentiel

1%

Certification adaptée

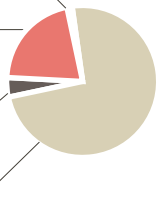
21%

Pas d'information sur la certification

4%

Certification inadaptée

74%



FOCUS RESTAURATION & HÔTELLERIE

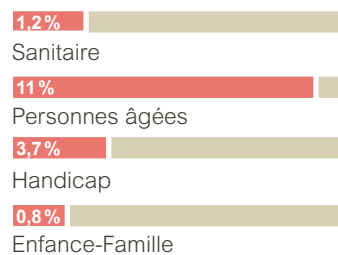
NOMBRE D'AGENTS

579

34%

ont entre 30 et 44 ans.

POIDS AGENTS DE RESTAURATION ET D'HÔTELLERIE



LE NIVEAU D'ADÉQUATION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Certification inadaptée

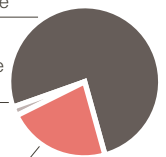
76%

Certification conforme au référentiel

2%

Certification adaptée

22%



FOCUS MAINTENANCE DES BÂTIMENTS

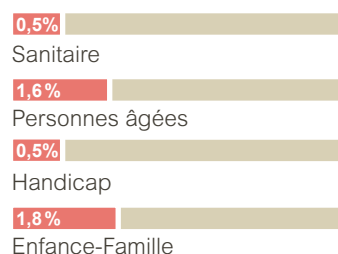
NOMBRE D'AGENTS

184

26%

ont entre 30 et 44 ans.

POIDS AGENTS DE MAINTENANCE GÉNÉRALE DES BÂTIMENTS



LE NIVEAU D'ADÉQUATION DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Certification inadaptée

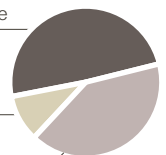
49%

Pas d'information sur la certification

10%

Certification conforme au référentiel

41%



LES ENJEUX RH

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS

Les résultats de la cartographie ont été analysés par les Instances de l'ANFH, en partenariat avec les acteurs institutionnels de la région. Ils donnent la possibilité d'identifier des pistes d'action pour adapter l'offre et les dispositifs d'appui aux besoins exprimés par ses établissements adhérents.

01

UNE RÉFLEXION COMMUNE ET NÉCESSAIRE AVEC LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

Dans le cadre d'un partenariat complet et actif, les résultats de la cartographie sont régulièrement analysés au sein d'un comité de pilotage régional autour de la démarche « Métiers-compétences ». Le Conseil régional, l'Errefom, la FHF, l'ARS, l'Aract, Unifaf, la Direccte et l'ANFH partagent leurs points de vue et proposent des pistes nécessaires à l'anticipation de l'appui qui peut être apporté à la lecture des résultats restitués aux agents et aux établissements de la FPH en Basse-Normandie.

04

UNE RENCONTRE POUR PRENDRE LES DÉCISIONS STRATÉGIQUES

En octobre 2015, à Bagnoles-de-l'Orne, l'ANFH Basse-Normandie a organisé un **séminaire stratégique des Instances** afin de définir sa politique 2016-2020, en s'appuyant sur les premières analyses des résultats de cette cartographie des métiers.

Quatre orientations principales ont été décidées :

1. promouvoir l'accès à la formation de tous les agents, quelles que soient les filières ;
2. appuyer le développement de stratégies intégrées d'accompagnement et de formation au sein des établissements ;
3. soutenir et développer la qualification/certification

02

UNE ÉTUDE POUR DRESSER LE PANORAMA DES MÉTIERS DE PREMIER NIVEAU DE QUALIFICATION

Dans la continuité du dispositif **Compétences Clés**, une étude qualitative complémentaire a été commandée sur les situations de formation initiale et continue des agents occupant certains métiers de premier niveau de qualification.

des agents et les évolutions de tous les métiers ;

4. favoriser les dynamiques collectives pour le bien-être des agents et un travail de qualité.

En conséquent, cinq pistes d'action ont été définies :

1. déployer un dispositif **Compétences Clés**, avec cofinancement de salaires notamment grâce au Fonds social européen (FSE) ;
2. accompagner tous les établissements à la mise en œuvre de la GPMC (avec cofinancement de l'ARS) ;
3. adapter une politique de financement de la formation vers des actions qualifiantes et/ou certifiantes, notamment pour les professionnels des autres

03

LA RESTITUTION RÉGIONALE DES RÉSULTATS DE LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS (SEPTEMBRE-OCTOBRE 2015)

Un dispositif d'appui à destination des établissements participant à la cartographie des métiers a été lancé à l'issue de ces résultats. **La première étape de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC)** fut de convier tous les établissements publics de la FPH en Basse-Normandie à une restitution des résultats (en septembre-octobre 2015 pour les établissements sociaux/médico-sociaux et sanitaires).

filères que le soin (qui représentent plus de 40 % des agents) ;

4. orienter sa politique des fonds mutualisés d'Études promotionnelles (EP) au regard des besoins des territoires ;
5. proposer une offre modulaire ciblant des thématiques et des métiers, parmi les plus sensibles.

Cette première cartographie conforte la nécessité de sa réactualisation tous les 3 ou 4 ans, dans une version grande Normandie cette fois.

LES MÉTIERS DE LA SANTÉ, DU SOCIAL ET DU MÉDICO-SOCIAL: DES EMPLOIS DE DEMAIN ?

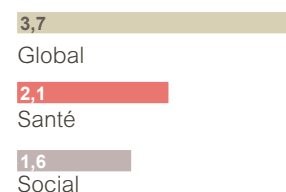
À l'horizon 2022, on estime que 3,7 millions de professionnels travailleront dans le secteur sanitaire et social. Les évolutions pressenties pour plusieurs métiers et la diversité des acteurs du secteur vont constituer des enjeux majeurs dans les années à venir.



PERSPECTIVES 2022 : LES MÉTIERS DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL EN FRANCE

EFFECTIFS EN 2022

en millions



POSTES À POURVOIR PAR AN ENTRE 2012 ET 2022



Source : DARES – France Stratégie « Les métiers en 2022 », rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, 416 pages, avril 2015.

SANITAIRE ET SOCIAL: UN SECTEUR D'ACTIVITÉ INVESTI PAR PLUSIEURS BRANCHES PROFESSIONNELLES

Le champ des activités liées à la santé et au social dépasse le seul cadre de la Fonction publique hospitalière. D'autres employeurs, appartenant à différentes branches professionnelles et travaillant également sur ces secteurs d'activité, contribuent à construire l'avenir de ces métiers, notamment :

- la branche sanitaire, sociale, médico-sociale privée à but non lucratif ;
- la branche de l'hospitalisation privée sanitaire et médico-sociale à statut commercial ;
- la branche de l'aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Ainsi, dans les départements du Calvados, de la Manche et de l'Orne, les activités pour la santé humaine, l'hébergement social et médico-social et l'action sociale sans hébergement représentent **au total plus de 10 000 établissements actifs (avec ou sans salariés) et plus de 80 000 postes salariés.**

Source : Insee – CLAP2013 données au 31/12/2011.

MIEUX CONNAÎTRE LES MÉTIERS DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

Cette cartographie des métiers de la Fonction publique hospitalière apporte une première pierre à l'édifice dans la connaissance des métiers de la santé, du social et du médico-social, pour une exploration au-delà de ce périmètre intégrant les secteurs associatifs et privés lucratifs. C'est avec cette vision élargie des métiers, mais aussi en prenant dorénavant en compte le territoire de la nouvelle Normandie, qu'il sera possible de répondre avec efficacité aux enjeux des ressources humaines de demain.

DES MÉTIERS EN PLEINE DYNAMIQUE

Les métiers d'aide-soignant, d'infirmier et d'aide à domicile vont connaître une évolution en raison des facteurs suivants :

- l'augmentation et le vieillissement de la population ;
- les besoins croissants en matière de soins et d'accompagnement de la dépendance ;
- la diminution des possibilités de prise en charge par les familles ;
- une nouvelle organisation des soins en faveur de la médecine ambulatoire et des services de soins à domicile ;
- une nouvelle répartition des tâches entre professionnels de santé en raison de la baisse prévisible du nombre de médecins d'ici 2022.



La cartographie régionale des métiers a été réalisée entre février et juillet 2015, cofinancée par le Conseil régional à 40 %.

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

ANFH

Délégation Basse-Normandie

1 rue Andreï Sakharov
14280 Caen Saint-Contest
tél. : 02 31 46 71 60