

CARTOGRAPHIE
RÉGIONALE
des **MÉT**TIERS
& **COMP**ÉTENCES
en MARTINIQUE

2021

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier



Établissements de la Fonction Publique hospitalière de la Martinique en 2021

012	CHU de Martinique	La Meynard BP 632	97200 Fort-de-France
015	Centre hospitalier intercommunal Lorrain / Basse-Pointe	Vallon - Route de Fonds Massacre	97214 Le Lorrain
016	Centre hospitalier Le Marin	Boulevard Allègre	97290 Le Marin
017	Centre hospitalier Saint-Esprit	Route de Petit Bourg, BP 176	97270 Saint-Esprit
018	Centre hospitalier Romain Blondet	41 rue Eugène Maillard	97212 Saint-Joseph
020	Centre hospitalier et EHPAD des Trois-Ilets	21 avenue Impératrice Joséphine	972229 Trois-Ilets
022	Centre hospitalier Ernest Wan-Ajouhu	Pointe Courchet	97240 Le François
023	EPDSMM Centre hospitalier Maurice Despinoy	BP 632	97261 Fort-de-France Cedex
024	EHPAD Les Madrepores	7 rue du Docteur Morestin	97217 Les Anses d'Arlet
026	EHPAD Marcel Hardy	Quartier Pointe Lynch, route de Bois Poteau	97231 Le Robert
030	Centre hospitalier Nord Caraïbe	Le pêcheur - Quartier Lajus, BP 24	97221 Le Carbet
034	Foyer territorial de l'enfance de Martinique	Quartier Rivière l'or	97212 Saint-Joseph

Sommaire

Préambule	5
Démarche & mobilisation	6
Périmètre et partis-pris méthodologiques	7
1 LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE EN MARTINIQUE : UN ACTEUR DE POIDS DANS L'EMPLOI REGIONAL	8
La Fonction Publique Hospitalière en Martinique	9
La FPH et l'emploi salarié régional	9
Un poids élevé des professionnels travaillant dans le sanitaire	10
Santé mentale et EHPAD	10
2 LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE	11
Le profil régional des agents de la FPH	12
Des profils-métiers et des caractéristiques socio-professionnelles spécifiques à chaque type d'établissement	18
Focus sur les agents contractuels	21
Focus sur les agents exerçant une mission d'encadrement	23
Focus sur des situations d'écarts de grade ou « faisant-fonction »	25
Focus sur des situations de reconversion ou d'évolution professionnelle chez les soignants	26
3 LES MISSIONS COMPLÉMENTAIRES EXERCÉES PAR LES AGENTS DE LA FPH	28
Focus sur les missions complémentaires exercées par les agents de la FPH	29
ANNEXES	
Focus sur les familles de métiers	32
Focus sur les principaux métiers	44
Focus ASHQ	55
Détail des effectifs et ETP par métier	58
Métiers non représentés dans la région	64
Métiers de l'encadrement d'après le Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie v3	66
Les 10 commandements de la GPMC	68
Remerciements	69

Cartographier les métiers de la fonction publique hospitalière, un enjeu de société

Dans le contexte actuel de (post)crise sanitaire, **les préoccupations autour des métiers soignants et de l'ensemble des métiers de la Fonction publique hospitalière sont au coeur de l'actualité** : intensification des rythmes de travail et épuisement des professionnels, importants besoins de recrutement (médecins, infirmiers, aides-soignants, masseurs-kinésithérapeutes...), revalorisation des rémunérations dans le cadre du Ségur de la santé, enjeu d'attractivité...

Des sujets bien connus de l'**ANFH** qui **est au coeur des enjeux auxquels sont confrontés les hôpitaux et les établissements sociaux et médico-sociaux en matière de ressources humaines**. En tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la Fonction publique hospitalière, l'ANFH dispose de leviers d'action importants par le financement de la formation d'une part et, d'autre part, par l'accompagnement de 2210 établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux à travers le territoire dans le pilotage de la formation et des RH.

C'est dans ce contexte que la « Cartographie des métiers » revêt une importance cruciale pour l'offre de santé et de la qualité de la prise en charge, en permettant notamment une **meilleure compréhension de l'évolution des métiers et des besoins en compétences des personnels de la Fonction publique hospitalière (FPH)**. Cet outil s'avère déterminant pour nourrir les politiques régionales, adapter l'offre de formation destinée aux personnels (soignants, socio-éducatifs, fonctions-supports...) et accompagner les établissements de santé dans leur démarche de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.

Un dispositif d'envergure et innovant, qui offre à la fois une vue d'ensemble et une finesse d'analyse par établissement

Cartographier les métiers de la Fonction publique hospitalière (FPH), c'est analyser et rendre intelligible une base de données qui concerne à l'échelle nationale, plus d'1,1 million de professionnels exerçant près de 200 métiers différents, au sein de centres hospitaliers, mais aussi d'établissements du champ de la dépendance (personnes âgées ou en situation de handicap) ou de la protection de l'enfance.

Le dispositif déployé par BVA, pour et avec l'ANFH, se distingue par son ampleur et sa méthodologie hybride, associant à la fois observation et aide à la décision « macro » à l'échelle d'un groupement, d'une région ou au niveau national et « micro » à l'échelle de chaque établissement de santé. Ce dernier peut ainsi exploiter ses propres données, selon les priorités dégagées et les comparer aux données régionales et sectorielles agrégées, pour une mise en perspective et une meilleure orientation de leur politique RH et de formation.

Au plan régional, grâce à l'accompagnement menée par Grand Angle, le niveau de profondeur des cartographies permet également de dresser des diagnostics suffisamment ciblés pour mettre en place des actions par métier, par territoire ou par secteur. Autant de situations qui ont

pu trouver des solutions, en aval des cartographies, en fléchissant le financement de formations diplômantes, en accompagnant la mutation des métiers, en sécurisant les transitions professionnelles et en mobilisant les efforts des acteurs territoriaux (Conseils régionaux, Agences Régionales de Santé...) au bénéfice des professionnels.

Région Martinique, une seconde cartographie des personnels non médicaux

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, **DISPOSER D'OUTILS DE PILOTAGE RH EST DEvenu INDISPENSABLE** pour les établissements.

En jeu, l'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences des agents de la FPH, afin d'assurer la qualité de la prise en charge des patients et des résidents. **LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS**, précédemment réalisée en Martinique en 2016, **EST L'UN DE CES OUTILS**.

Pour poursuivre cette dynamique d'accompagnement, les Instances régionales de l'ANFH en partenariat avec l'ARS de Martinique ont décidé de lancer une nouvelle démarche Métiers-compétences, couplant l'actualisation (au 1er avril 2021) de la **CARTOGRAPHIE REGIONALE DES METIERS** et des **MISSIONS COMPLÉMENTAIRES** des agents de la FPH, à la 1ère **CARTOGRAPHIE DES PERSONNELS MEDICAUX** (encore à paraître) et à une enquête sur **LES METIERS ET SPÉCIALITÉS EN TENSION***.



La Martinique est un département vieillissant. Les professionnels de la FPH sont aussi dans cette réalité régionale. La vision prévisionnelle des besoins en développement et renouvellement des compétences est un enjeu essentiel dans ce contexte pour les établissements de la FPH. En parallèle de la structure de la pyramide des âges, l'évolution de la demande de soins, et l'évolutions techniques vont impacter la cartographie des métiers et des compétences nécessaires à l'évolution de l'offre et la sécurisation des soins. La seconde cartographie des métiers et des compétences des personnels non médicaux permet aux établissements de disposer de données propres à leur structure, et aux instances paritaires de l'ANFH de consolider ces données au niveau de la Région et du probable GHT (groupements hospitaliers de territoire) de Martinique. Ces cartographies permettent d'objectiver les situations présentes, de réaliser des projections sur les besoins futurs, et de fonder une stratégie de formation et de développement des compétences nécessaires. » Mireille Louemba-Leti, Présidente de l'ANFH Martinique.

Une démarche basée sur une approche métiers-compétences

UNE CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS QU'EST-CE QUE C'EST ?

Quel poids pour les différents secteurs ? Quelle part de soignants ? Quel est l'âge moyen des encadrants ? Combien de « faisant-fonction » ?...

Cartographier les métiers, c'est recueillir auprès des établissements une somme de données permettant de disposer d'une photographie détaillée de la Fonction publique hospitalière, dans sa diversité et sa richesse.

MIEUX CONNAÎTRE, AGIR ET ANTICIPER

Une fois récoltées, triées, compilées, mises en graphiques, légendées, comment exploiter toutes ces données ? C'est à cette étape que le deuxième volet du travail est enclenché, avec l'analyse qualitative des résultats, les enseignements à en tirer et les actions à engager. L'objectif est de mieux connaître les métiers exercés dans les établissements et leur évolution, afin d'anticiper les besoins en formation et de proposer une offre adéquate.

UNE DÉMARCHE QUI S'ENRICHIT AU FIL DU TEMPS

La cartographie est un dispositif vivant, qui évolue avec l'actualité (réforme territoriale, création des Groupements Hospitaliers de Territoire...) et demande à être ajusté pour rester pertinent. Pour cette raison, il est nécessaire d'actualiser régulièrement les cartographies et les enquêtes qualitatives et prévisionnelles.

8 ÉTAPES

POUR RÉALISER LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

1

L'ANFH régionale lance la démarche et contacte ses adhérents

2

L'établissement s'engage

3

Le fichier de données métiers est transmis au prestataire

4

Les données sont vérifiées et traitées

5

Les établissements valident les affectations métiers

6

Un approfondissement qualitatif et prévisionnel est mis en place

7

Les résultats sont traités et analysés

8

Les plans d'action sont définis et lancés

La mobilisation de l'ensemble des établissements pour partager une cartographie exhaustive de la FPH en Martinique

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

100%

DES ENTITÉS JURIDIQUES ONT DÉPOSÉ LEURS DONNÉES MÉTIERS

Variabilité régionale :
min : 35% / max : 90%

COUVERTURE « AGENTS »

12

ENTITÉS JURIDIQUES

8 119

AGENTS COUVERTS PAR LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

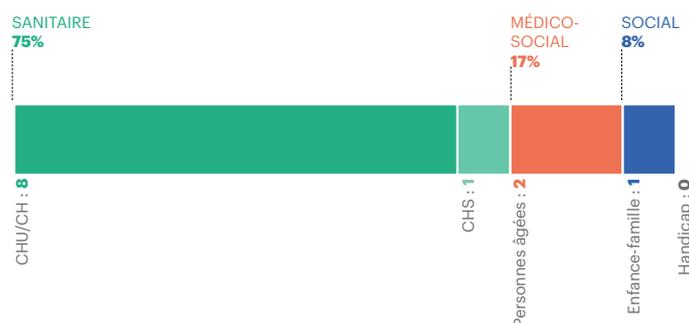
soit
100%

des agents de la FPH en région

Variabilité régionale :
min : 65% / max : 92%

NB : la variabilité régionale est donnée à titre indicatif pour permettre de situer la Martinique par rapport aux indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2ème cycle de l'ANFH.

DES ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES LARGEMENT MAJORITAIRES EN MARTINIQUE



Périmètre et partis-pris méthodologiques

LE PERIMETRE DE REFERENCE

Le choix du périmètre est déterminé par la volonté de disposer d'une **photographie à un instant « T » du personnel non médical en activité dans les établissements** de la région, en évitant les doubles comptages.

La population recensée sera ainsi constituée de **tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière dont les établissements étaient employeurs au 31 décembre 2020**, quel que soit leur temps de travail.

Sont inclus : les titulaires de la FPH, les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels sur emploi permanent (CDI ou CDD) ou de remplacement (CDD), les personnels en contrat aidé (emplois d'avenir, etc.), les apprentis et les personnels en formation professionnelle.

Sont exclus : les personnels n'étant pas en situation d'activité (disponibilité, détachement, congé parental, etc.).

LES NOMENCLATURES DE REFERENCE

Les métiers à affecter aux agents (non médicaux) sont ceux recensés dans la dernière version (v3) du **Répertoire des Métiers de la Santé et de l'autonomie**, version la plus utilisée à ce jour dans la FPH et qui **donnera lieu à la consolidation régionale**.

Les nomenclatures de référence pour les personnels non médicaux sont les versions les plus récentes des nomenclatures ci-dessous :

- Pour les emplois : Nomenclature des Métiers Hospitaliers Personnels non Médicaux (NMH PNM) du Ministère des Affaires sociales et de la Santé
- Pour les corps / grades : Nomenclature des Emplois Hospitaliers Personnels non Médicaux (NEH PNM) du Ministère des Affaires sociales et de la Santé.

LES PRINCIPES D'AFFECTATION DES METIERS

On 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 est préconisé de lui affecter le métier qu'il exerce.

Lorsqu'un agent exerce plusieurs métiers, l'établissement doit recenser l'ensemble des métiers en désignant son métier principal. Si l'agent exerce 2 métiers à parts égales, le choix du métier à affecter se fait à la discrétion de l'établissement.

Les personnels en formation professionnelle longue (Etudes Promotionnelles, Congé de Formation Professionnelle, etc.) sont à affecter au **métier exercé préalablement à la formation**.

1

**LA FONCTION PUBLIQUE
HOSPITALIÈRE
EN MARTINIQUE :**
UN ACTEUR DE POIDS
DANS L'EMPLOI RÉGIONAL

La fonction publique hospitalière en Martinique

A RETENIR

- La région Martinique compte **8 805 professionnels de la FPH** (personnels soignants, socio-éducatifs, administratifs, logistiques, techniques et personnels médicaux). Le **poinds de la FPH** dans l'emploi salarié est **plus élevé que la moyenne** en France métropolitaine (7,3% en Martinique, contre une moyenne nationale de 5%), du fait notamment d'une plus forte représentation de la FPH Vs privé qu'en métropole.
- Le **sanitaire** emploie avec **96,7% des agents** (7 858 agents) exerçant dans 9 centres hospitaliers (CHU, CH et CHS). Parmi eux, 1 242 professionnels exercent en **santé mentale**, presque exclusivement en CHS.
- Le poids des **EHPAD autonomes** dans l'effectif (1,5%) est nettement plus faible qu'en métropole où il oscille entre 9% et 15% selon les régions cartographiées. Toutefois, si l'on considère également l'effectif des **EHPAD intégrés** à un CH (463 agents), il apparaît qu'au total **575 agents** exercent en EHPAD, soit **7% de l'effectif régional** de la FPH.

Le poids élevé des **EHPAD hébergés** dans l'effectif des agents travaillant en EHPAD (81%) est très spécifique à la Martinique ; dans les autres régions, les EHPAD hébergés comptent entre 40% et 55% de l'effectif total des EHPAD.

La FPH : plus de 7% de l'emploi salarié régional



8 119

AGENTS

ADMINISTRATIFS,
ÉDUCATIFS, SOIGNANTS,
TECHNIQUES, ET
SAGES-FEMMES*

+



686

MÉDECINS**,
PHARMACIENS ET
ODONTOLOGISTES

8 805

PROFESSIONNELS

répartis sur

12

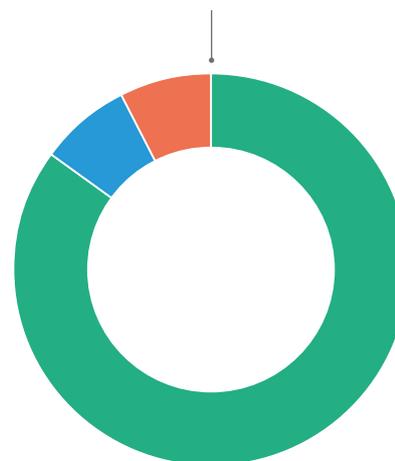
ENTITÉS JURIDIQUES

- En 2021, ce sont **8 805 PROFESSIONNELS** qui exercent leur activité au sein de la FPH dont 92% de personnels non médicaux (administratifs, socio-éducatifs, soignants, logistiques, techniques et sages-femmes).
- Ces 8 805 professionnels représentent **PLUS DE 7% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL** en Martinique, un **POIDS PLUS ÉLEVÉ** que la moyenne en France métropolitaine (5%).
- Ce poids de la FPH dans l'emploi régional est lié à **UN SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE IMPORTANT** (15,0% de l'emploi salarié contre 13,9% en France métropolitaine), **LA PART DE LA FPH** dans l'emploi sectoriel (48,9%) étant, elle aussi, **NETTEMENT SUPÉRIEURE** à la moyenne métropolitaine (37%).

* Les sages-femmes étant encore gérées par la Direction des Ressources Humaines dans la plupart des établissements, le parti-pris a été retenu de comptabiliser ces personnels avec le personnel non médical ** Hors internes et libéraux (SOURCE : Enquête SAE 2019)

POIDS DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE ET DE LA FPH EN RÉGION

Emploi salarié en région (+/- 119 800)



Secteur Santé-Action sociale

18 000 salariés

soit **15% de l'emploi salarié**
(13,9% France métropolitaine)

 FPH

8 805 professionnels

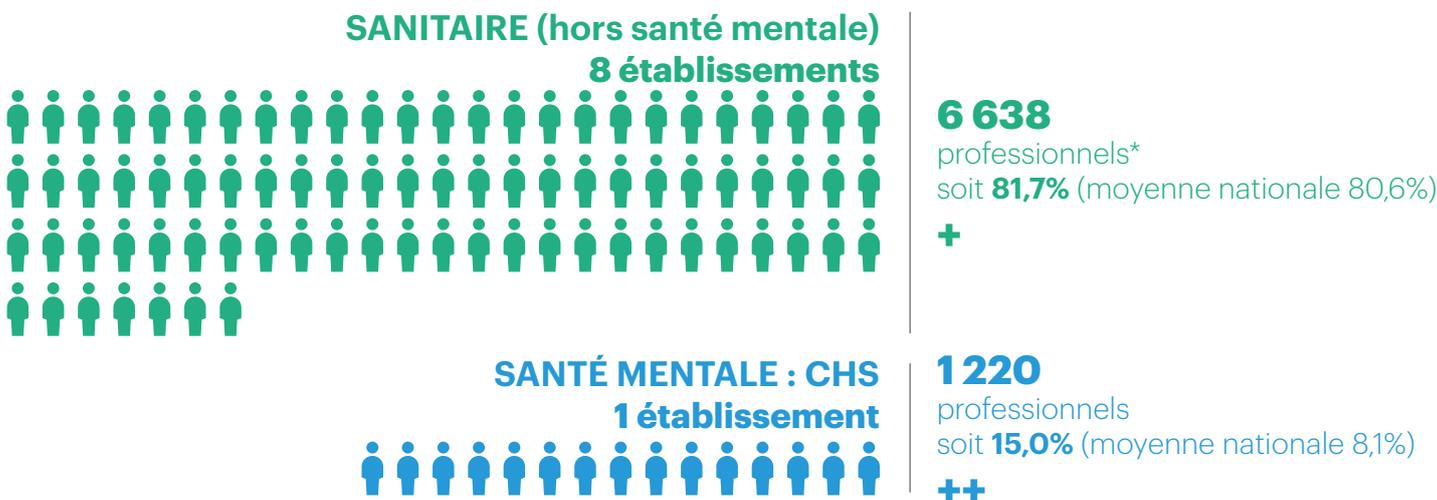
soit **48,9% de l'emploi dans le secteur santé Action-Sociale**,
et environ **7,3% de l'emploi salarié de la région**

1. Source : INSEE, CLAP 2015

2. Le secteur Santé-Action-sociale regroupe les « activité pour la santé humaine » ainsi que « Hébergement médico-social et social » et « Action sociale sans hébergement » (INSEE)

3. Cartographie régionale des métiers Martinique 2021

Un poids élevé des professionnels travaillant dans le sanitaire, plus marqué en santé mentale qu'en métropole



PERSONNES ÂGÉES : EHPAD autonomes
2 établissements

112
professionnels
soit **1,5%** (moyenne nationale 7,8%)

ENFANCE-FAMILLE
1 établissement

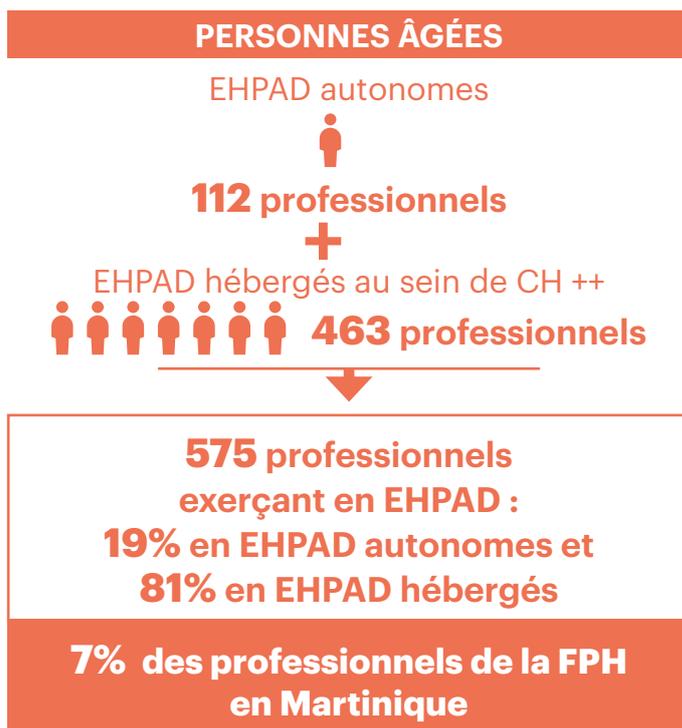
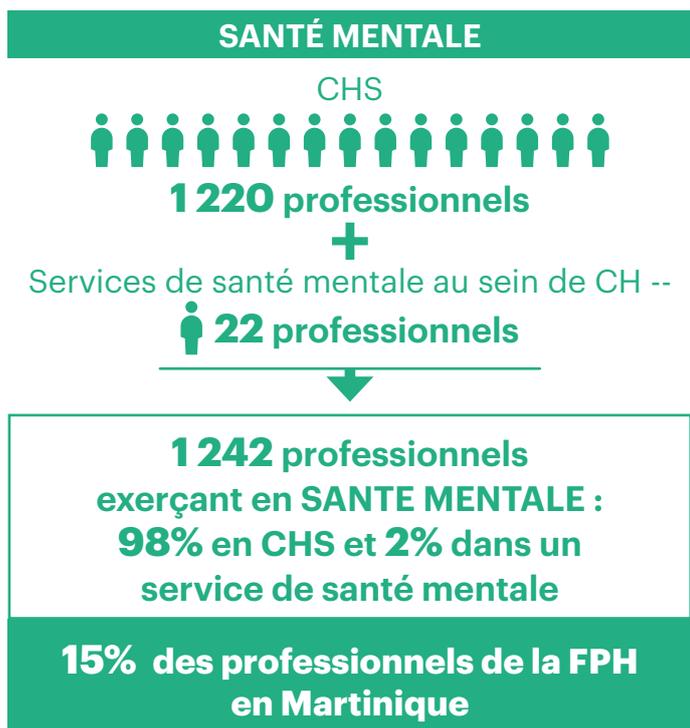
HANDICAP
aucun établissement

HANDICAP ENFANCE-FAMILLE
1 établissement

149
professionnels soit **1,8%**
(moyenne nationale 3,5%)

(*) Selon l'activité principale de l'employeur. Ainsi, tous les agents travaillant dans un CH sont comptabilisés dans la catégorie « SANITAIRE » même s'ils travaillent dans un EHPAD ou un service de santé mentale intégré au CH.
Nota : les PM ne sont pas comptabilisés pour le médico-social / social

Au global, 15% des professionnels exercent en santé mentale et 7% en EHPAD, autonomes ou hébergés



(*) Information issue des fichiers transmis par les établissements à BVA à partir des Pôle, Unité Fonctionnelle-UF ou lettres budgétaires des agents (PM non inclus).

2

LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE

DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE (PERSONNEL NON MÉDICAL ET SAGE-FEMME)

Nous vous proposons de vous accompagner dans la lecture du document grâce à des « post'it » de 4 types



Profil régional des agents de la FPH

- La région Martinique compte **8 119 agents de la FPH**, soit une hausse de **12,5%** de l'effectif par rapport à 2016 (7 219 agents). Ces agents sont répartis sur **9 familles de métiers** et **167 métiers** sur les 189 du répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie-FPH (cf métiers non représentés en annexe).
- Avec **21%** des agents et un effectif en légère hausse (+ 286 agents), le 1er métier est désormais celui d'**IDE**, suivi du métier d'**AS** (19,8%) à l'effectif en augmentation également (+ 176 agents). La part des **AGENTS DE BIONETTOYAGE (5,7%)** est la plus faible des régions ayant réalisé leur cartographie et a légèrement diminué par rapport à son poids (6.2%) en 2016..
- Les principales évolutions du **profil-type** de l'agent par rapport à 2016 concernent :
 - le poids des **soignants Vs non soignants (60% Vs 40%)** en hausse de 2 points par rapport à 2016 (58% Vs 42%).
 - le taux de **24%** de **contractuels**, en augmentation de 3 points (21% en 2016) et similaire à celui des régions cartographiées en 2020 ou 2021 (24 à 26%) ;
 - l'âge médian de **47,1 ans**, en légère hausse par rapport à 2016 (46,8 ans), positionnant toujours la Martinique comme la région où les agents sont les plus âgés ;
 - la part des agents en catégorie A (33%) qui a augmenté de 6 points et de la catégorie B (17%), en baisse de 5 points, du fait principalement de l'évolution statutaire des infirmières en soins généraux.

AIDE A LA LECTURE

Notez bien qu'une « qualification » plus fine des métiers a pu être opérée lors de cette nouvelle cartographie.

Ainsi, le métier d'AGENT DE BIONETTOYAGE n'est aujourd'hui utilisé QUE pour les agents remplissant des activités d'entretien des locaux (et souvent des locaux communs).

Si un agent de bionettoyage participe également à des activités d'assistance à la vie quotidienne, ou de restauration, il n'est plus « déclaré » sur le métier d'Agent de Bionettoyage mais sur des métiers plus spécifiques du RNMSA.

Profil régional des agents de la FPH

8 119

AGENTS DE LA FPH RÉPARTIS SUR

167 MÉTIERS

SOIT UNE HAUSSE DE

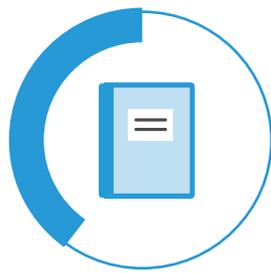
+ 12,5%

PAR RAPPORT À 2016 (7 219 AGENTS)

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS



SOIGNANTS
60% ↗



NON SOIGNANTS
40%

Variabilité régionale* (% soignants)
min : 58% / max : 64%

PROFIL TYPE DE L'AGENT

74%
FEMME



71% ↘
TITULAIRE

47.1% ↗
ÂGE MÉDIAN

50%
CATEGORIE C

Variabilité régionale*
min : 41,2% / max : 43%

(*) Indicateurs min / max des régions métropolitaines ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2ème cycle de l'ANFH - Les ↗ et ↘ indiquent les évolutions par rapport à la cartographie 2016.

SOYONS VIGILANTS !

Au regard de l'âge médian des agents de la FPH en Martinique, il est important de rappeler que l'entretien de seconde partie de carrière reste un acte de management encore peu réalisé dans les établissements de la Fonction Publique Hospitalière ...

Cet entretien permet d'accompagner les professionnels de manière pro-active sur leur seconde partie de carrière et s'inscrit dans une triple logique :

- Qualité de Vie au Travail,
- Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences
- Conseil en Evolution Professionnelle ...

Il est souvent préférable d'anticiper les évolutions plutôt que de devoir les gérer par l'adaptation des postes suite à des restrictions. Pensez-y !!

VARIABILITÉ RÉGIONALE SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES SOCIO-PROFESSIONNELS

SEXE DES AGENTS



74%



26%

Variabilité régionale* (% femmes)
min : 79% / max : 84%

STATUT DES AGENTS

<1%

CONTRAT AIDE

5%

TITULAIRE STAG

24% ↗

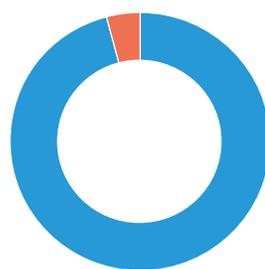
CONTRACTUEL

71% ↘

TITULAIRE

Variabilité régionale* (% contract.)
min : 19% / max : 26%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



4%

TEMPS PARTIEL

96%

TEMPS PLEIN

Variabilité régionale* (% tps partiel)
min : 16% / max : 29%

CATÉGORIE D'EMPLOI

17% ↘

CATEGORIE B

50%

CATEGORIE C

33% ↗

CATEGORIE A

Variabilité régionale* (% cat. C)
min : 51% / max : 59%

Près d'1 agent sur 2 exerce le métier d'IDE, désormais 1^{er} métier, devant celui d'aide-soignant

Avec **21%** des agents, le **1^{er} MÉTIER** de Martinique est désormais celui est d'**IDE**, en hausse d'effectif par rapport à 2016. Le taux d'**AS** est totalement stable (19,8%) et positionne ce métier au 2nd rang, malgré une légère augmentation de l'effectif. La part des **AGENTS DE BIONETTOYAGE (5,7%)** est la plus faible des régions ayant réalisé leur 2^{ème} cartographie, et a diminué de 0,5 pts.

Notons aussi, dans ce top 10, la présence des agents de logistique et des brancardiers.

FAMILLES DE MÉTIERS

- | | |
|---|---|
| 1 SOINS 59% | 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 3% |
| 2 MANAGEMENT 9% | 8 SYSTÈMES D'INFORMATION 1% |
| 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 8% | 9 RECHERCHE CLINIQUE <1% |
| 4 QHSE 7% | |
| 5 GESTION DE L'INFORMATION 7% | |
| 6 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 6% | |

TOP 10 DES METIERS

			EVOLUTIONS P/R A 2016*
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX			
21,0%	1 706	↑ 286	
AIDE-SOIGNANT			
19,8%	1 605	↑ 176	
AGENT DE BIONETTOYAGE			
5,7%	459		
SECRÉTAIRE MÉDICAL			
4,3%	346		
AGENT DE LOGISTIQUE			
2,7%	221	↑ 20	
AGENT DE GESTION ADMIN.**			
2,4%	192		
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.			
2,3%	184		
BRANCARDIER			
2,3%	183	↑ 80	
AGENT DE REST./HÔTELLERIE			
2,0%	166	↑ 45	
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL			
1,6%	128		

AIDE A LA LECTURE

Le métier d'INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX est le métier de rattachement de tous les infirmiers (hors IBODE, IADE, PUERICULTRICE et PERFUSIONNISTE).

Ce métier « ARBRE » cache des « FORETS » d'emplois différents : infirmière d'accueil et d'orientation, infirmière santé au travail, infirmière de consultation d'annonce, infirmière en éducation thérapeutique ...

Parmi ces emplois se trouve celui **EMERGENT** d'INFIRMIER EN PRATIQUES AVANÇÉES (I.P.A.) ...

Il est primordial que les établissements réfléchissent en amont à la formation des futurs I.P.A., au positionnement et au périmètre d'intervention de cette nouvelle fonction qui a encore du mal à prendre son essor et à s'inscrire dans le paysage compétences.

L'I.P.A. est une fonction à part entière et pas uniquement une « plus value » à la fonction d'infirmier.

PARANGONNAGE BENCHMARKING

La famille « SYSTÈMES D'INFORMATION » rassemble les métiers de l'informatique.

A l'heure où de nombreux établissements de métropole ont dû faire face à des cyber-agressions ... il devient primordial de se poser les questions suivantes :

- Nos professionnels sont-ils suffisamment formés aux bonnes pratiques en matière de « réaction à des mails douteux » ? (préconisations de l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information par exemple) ?
- Nos effectifs « Systèmes d'Information » sont-ils suffisants pour gérer le Risque Informatique ?

Et si une équipe mobile RISQUE INFORMATIQUE voyait le jour à l'échelle du GHT Martinique ???

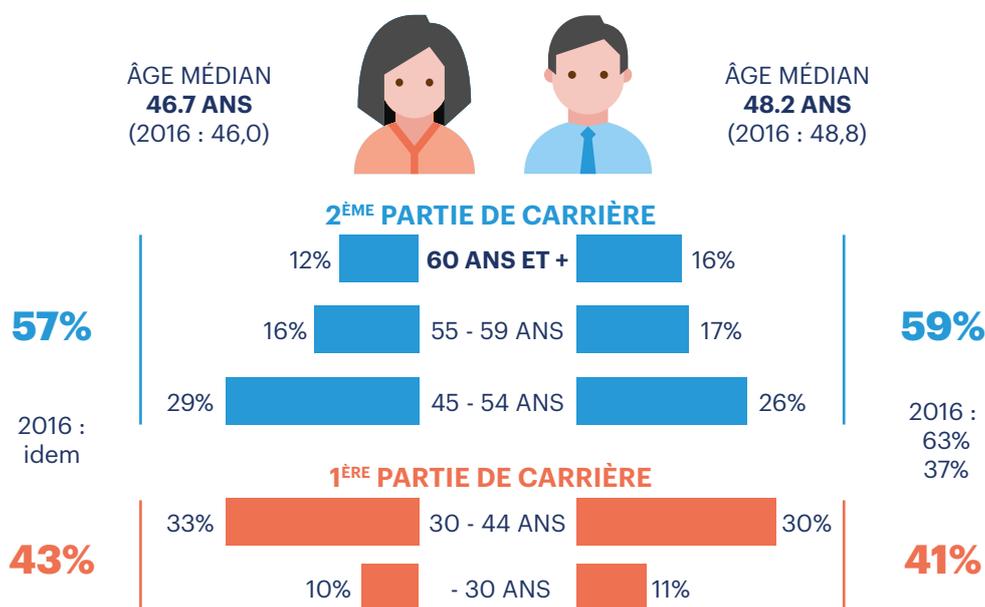
(*) Seules les évolutions d'au moins 20 agents sont indiquées. (**) Le métier a évolué entre la V2 et la V3 du répertoire des métiers de la FPH, aussi la comparaison 2021-2016 n'est pas pertinente.

Près de 6 agents sur 10 en seconde partie de carrière, comme en 2016, avec une légère hausse de l'âge médian des agents

L'ÂGE MÉDIAN des agents de la FPH en MARTINIQUE s'établit à **47,1 ANS***, soit 4 ans de plus qu'en PACA, région la plus âgée en métropole (variabilité régionale* : min : 41,2 ans / max : 43). Il est en légère hausse par rapport à 2016 (46,8 ans).

57% de ces agents se situent **EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIÈRE** (45 ans ou plus), taux élevé (variabilité régionale* : min : 42,5% / max : 47,3%) mais stable par rapport à la précédente cartographie (58%). C'est davantage le cas pour les **hommes (59%)**, mais l'écart s'est resserré par rapport aux femmes (57%), du fait d'une baisse de 4 points des hommes en 2^{nde} partie de carrière par rapport à 2016.

RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ÂGE

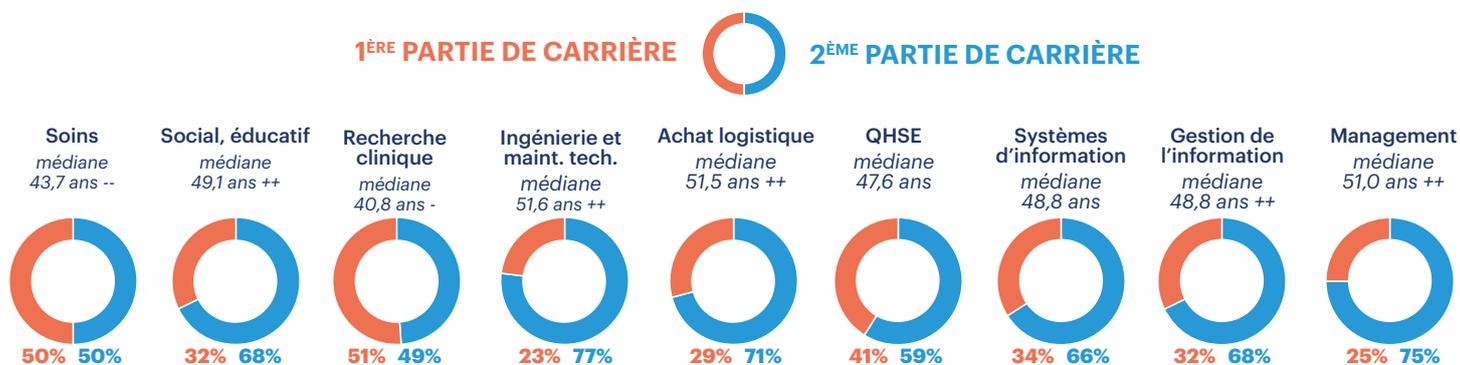


LECTURE PREVISIONNELLE

La répartition selon l'âge (1^{ère} et 2^{nde} partie de carrière) entraîne une réflexion opérationnelle dans nos établissements :

- Comment structurer ou renforcer la transmission des savoirs (exemple de la maintenance pour laquelle la connaissance des locaux et des installations ne s'apprend pas au travers d'une action de formation inscrite au plan ?)
- Comment faire évoluer nos pratiques de management (quand 75% des managers se situent en seconde partie de carrière et que de nouvelles générations viennent réinterroger chaque jour nos habitudes et outils managériaux ?)
- Avons-nous suffisamment renforcé les connaissances et compétences en matière de management inter-générationnel ?

RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LA FAMILLE DE MÉTIERS



L'âge médian est fortement lié au métier exercé ; il varie de **40,8 ans** pour la Recherche clinique à **51,6 ans** pour l'Ingénierie et la maintenance technique. Ainsi, tandis que seuls **49%** des agents sont en 2^{nde} partie de carrière en recherche clinique, c'est le cas de **77%** des agents dans l'ingénierie et la maintenance.

(* Indicateurs min / max des régions de métropole ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle ANFH.

Dans les EHPAD autonomes, les 3/4 des agents sur 4 sont en 2nde partie de carrière, dont 44% de 55 ans et plus

Les pyramides des âges présentent des différences importantes entre établissements sanitaires et établissements pour personnes âgées. Le taux d'agents en 2nde partie de carrière est de **57% DANS LE SANITAIRE vs 74% EN EHPAD** et **L'ÂGE MÉDIAN DIFFÈRE DE PRÈS DE 6 ANS** entre ces deux secteurs. A l'origine de ces différences, les métiers les plus représentés dans chaque type d'établissement (ex : l'âge médian des IDE est de 37,7 ans, contre 49 ans pour les AS), mais peuvent jouer aussi l'attractivité des établissements vis-à-vis des jeunes professionnels et leur capacité de fidélisation des agents.

RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

SANITAIRE



AGENTS EN 2NDE PARTIE DE CARRIÈRE

Rappel
Martinique : 57%

57%

AGE MEDIAN

Rappel
Martinique : 47,1

46.9% -

EHPAD



74% ++

52.8% ++

SOYONS VIGILANTS !

74% des agents des EHPAD se situent en seconde partie de carrière.

La problématique de l'attractivité des métiers du Grand Âge ne doit pas faire oublier que la loi de Transformation de la Fonction Publique (loi n°2019-828 du 06 août 2019) permet d'envisager certains leviers, notamment dans le cadre de la prise en compte de la « DIVERSITE DES PARCOURS » et des « CONDITIONS PARTICULIERES D'EXERCICE ».

Les établissements de la FPH Martiniquaise étant appelés à faire converger leurs Lignes Directrices de Gestion ... n'y aurait-il pas là un axe à travailler pour rendre les EHPAD plus « attractifs » dans une carrière ?

- - 30 ans
- 30-44 ans
- 45 -54 ans
- 55-59 ans
- 60 ans et +

Sur une dizaine de métiers, 4 à 7 agents sur 10 ont 55 ans et plus, impliquant des enjeux de renouvellement à anticiper

En Martinique, **2 357 agents** ont 55 ans et plus, soit **29% en fin de carrière**, en hausse de 2 points par rapport à 2016.

C'est de très loin le **taux de fin de carrière le plus élevé** des cartographies régionales réalisées sur ce 2ème cycle (variabilité régionale* : min 14% / max 19%)

Notons la présence dans ce top 10 des **IBODE** qui compte 41% de 55 ans et +, ainsi que des **CADRES DE SANTE** (dont 45 ont 60 ans et +), constats qui invitent à une réflexion dans le cadre de la **politique d'Etudes promotionnelles**.

Parmi ces métiers à plus fort taux de fin de carrière, on trouve aussi :

- des métiers **ADMINISTRATIFS ET D'ACCUEIL** avec un effectif de 60 ans et + important (36 agents d'accueil, 45 agents de gestion administrative),
- des métiers en voie de disparition potentielle comme celui de **LINGERE, COUTURIERE** ;
- des métiers **LOGISTIQUES OU TECHNIQUES**, comme les **AMBULANCIERS**, les **AGENTS DE MAINTENANCE GÉNÉRALE DES BÂTIMENTS**...

TOP 10 DES METIERS A PLUS FORT TAUX DE FIN DE CARRIERE

			55-59 ans	60 ans et plus
LINGÈRE, COUTURIÈRE	68,8%	22	10	12
AGENT D'ACCUEIL	60,5%	72	36	36
AMBULANCIER	50,0%	28	17	11
AGENT DE MAINT. GÉN. BÂTIMENTS	49,1%	26	17	9
AGENT DE GESTION ADMIN.	46,9%	90	45	45
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE	42,6%	20	15	5
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	42,4%	78	33	45
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	41,0%	25	11	14
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	40,4%	67	32	35
GESTIONNAIRE DE STOCKS	38,9%	14	6	8

LECTURE PREVISIONNELLE

La forte proportion de métiers issus des filières logistique, technique et administrative dans le top 10 des métiers à plus fort taux de « fin de carrière » est très révélatrice de la réalité des parcours professionnels dans ces filières :

- Peu de mobilité au sein de la filière ou d'une filière à une autre
- Des situations de « sur-place » professionnel pour des agents d'exécution qui ne peuvent accéder à des postes d'encadrant ou de responsable, numériquement faibles et « occupés » par des agents qui les occuperont bien souvent jusqu'à la fin de leur propre carrière
- Des goulots d'étranglement dans certains parcours (accès à la fonction d'Adjoint des Cadres limité dans certains établissements, ou adjoints des cadres réalisant des missions d'Attachés d'Administration sans possibilité d'accéder au grade dans l'établissement ...)

Ces réalités doivent être interrogées à l'heure où se conçoivent les dispositifs d'estimation de la valeur professionnelle et d'avancement de grade. Toutes les filières ne sont pas « égales » en termes d'opportunité de parcours professionnel ...

(*) Indicateurs min / max des régions de métropole ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2ème cycle ANFH.

Des profils-métiers différenciés entre sanitaire et EHPAD, y compris pour les EHPAD hébergés au sein de CH

A RETENIR

■ **Sanitaire** : compte-tenu du poids prépondérant des établissements sanitaires, le profil des agents de Martinique, précédemment décrit, correspond à celui du sanitaire :

- IDE : 1^{er} métier (21,6% de l'effectif), devant les AS (20,1%), puis les agents de bionettoyage (5,5%)
- Secrétaire médicale : 4^{ème} métier (4,4%)
- Techniciens de laboratoire présents dans le top 10, etc.

EHPAD : le profil est différent de celui du sanitaire : le métier d'AS remplace celui d'IDE en tant que 1^{er} métier, le poids des agents de bionettoyage est plus important, AVS et AMP figurent dans le top 10 des métiers en termes d'effectif... Toutefois, des différences très marquées apparaissent entre les 2 types d'EHPAD :

- **EHPAD hébergés** : les AS représentent la moitié de l'effectif (50,3%) et les IDE 15% (les agents de bionettoyage seulement 8%) ; les encadrants d'unités de soins (2,4%) apparaissent dans le top 10.
- **EHPAD autonomes** : les AS ne représentent qu'1/4 de l'effectif (25%) et les IDE que 8%, tandis que le poids des agents de bionettoyage s'élève à 18%. Les encadrants d'unités de soins ne figurent pas dans les 10 premiers métiers.

... D'où des **caractéristiques socio-professionnelles différenciées** entre établissements sanitaires et EHPAD, y compris s'ils sont hébergés ou autonomes.

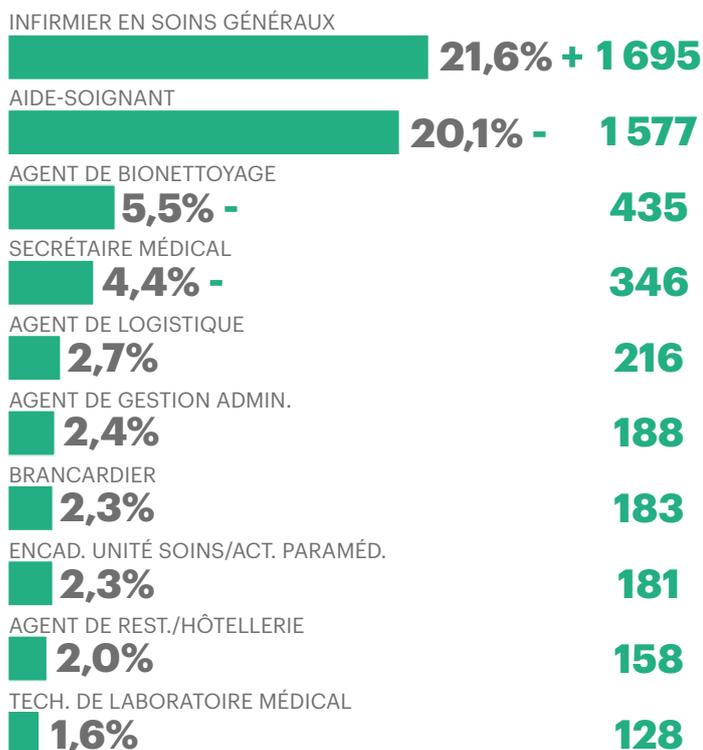
AIDE A LA LECTURE

En EHPAD, lorsqu'un professionnel non diplômé AIDE SOIGNANT intervient auprès des résidents dans le cadre de l'assistance aux actes de la vie quotidienne, il a été « convenu » de le rattacher au métier d'AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE (profil Auxiliaire de soins ou auxiliaire de vie).

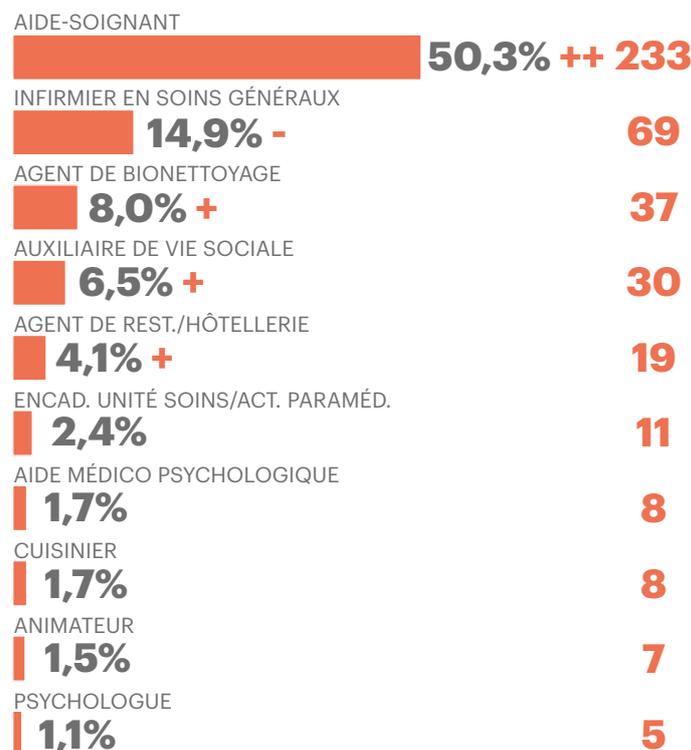
Il est primordial, dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, de considérer que certains de ces agents ne souhaiteront pas « aller » jusqu'au diplôme d'Aide-Soignant ... et qu'il convient néanmoins de leur constituer un parcours modulaire de compétences leur permettant de se sentir « au mieux » dans leur réalité professionnelle quotidienne.

Des profils-métiers différenciés entre Centres Hospitaliers et EHPAD, y compris pour les EHPAD hébergés au sein de CH

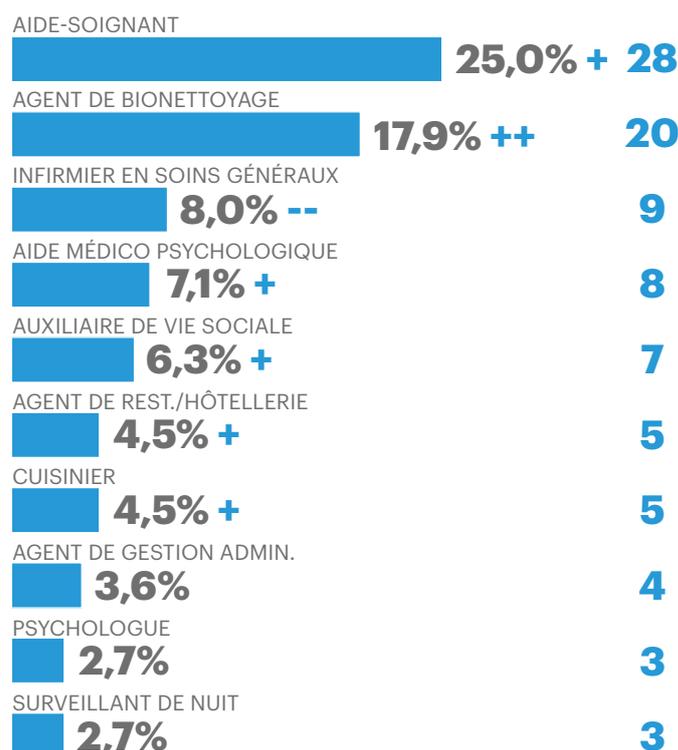
CHU, CH, CHS : 7 858 agents



DONT EHPAD HEBERGES : 463 agents*



EHPAD AUTONOMES : 112 agents



(*) Agents identifiés dans les fichiers RH des CH par un Pôle, une Unité Fonctionnelle ou une lettre budgétaire correspondant à un EHPAD

Des profils-métiers qui induisent des caractéristiques socio-professionnelles différentes entre CH et EHPAD

CHU, CH, CHS : 7 858 agents

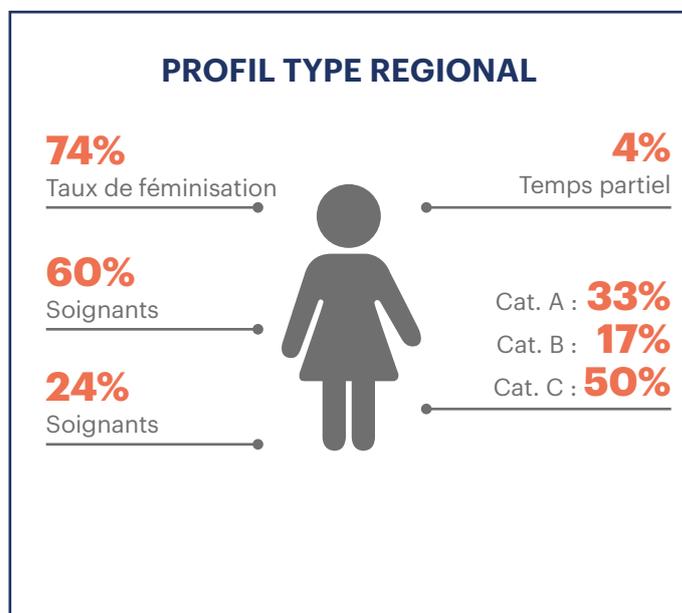
Taux de féminisation	75,1%
Soignant	56,0%
Contractuels	24,0%
Temps partiel	3,9%
Catégorie A	34,0%
Catégorie B	17,0%
Catégorie C	49,0%

... DONT EHPAD HEBERGES : 463 agents*

Taux de féminisation	81,2% +
Soignant	68,7% +
Contractuels	30,9% +
Temps partiel	6,5% +
Catégorie A	17,3% --
Catégorie B	6,3% --
Catégorie C	67,4% +

EHPAD AUTONOMES : 112 agents

Taux de féminisation	72,3%
Soignant	36,6% --
Contractuels	38,4% ++
Temps partiel	4,5%
Catégorie A	10,7% --
Catégorie B	6,3% --
Catégorie C	83,0% ++



(*) Agents identifiés dans les fichiers RH des CH par un Pôle, une Unité Fonctionnelle ou une lettre budgétaire correspondant à un EHPAD.

Focus sur les agents contractuels

A RETENIR

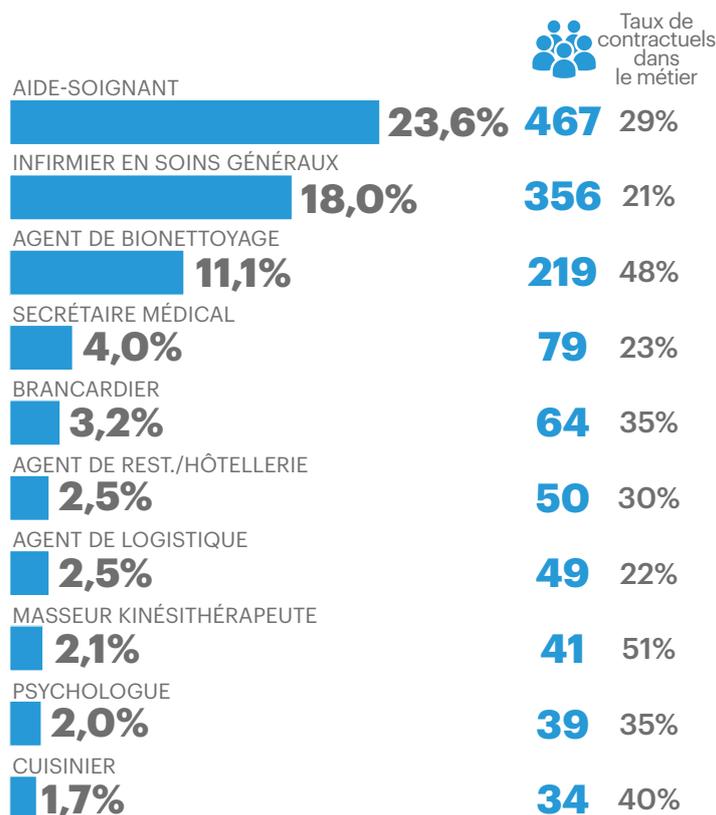
- **Près d'1/4 des agents** (24%) en situation de **contractuels**, soit une hausse de 3 points par rapport à 2016 (21%). Ce taux est similaire à celui des régions métropolitaines cartographiées en 2020 ou 2021 (24 à 26%).
- **AS, IDE et agents de bionettoyage** totalisent **plus de la moitié des contractuels** (52,7%).
- Un taux de contractuels **au-delà d'1/3 des agents** dans les familles Recherche clinique (57%), QHSE (39%) ou Social-Educatif (35%), reflétant différentes situations RH :
 - Type de contrat utilisé pour des métiers également exercés en libéral, tels que masseur-kinésithérapeute (51% de contractuels) ou psychologue (35%),
 - Réponse à des agents, IDE par exemple (21% de contractuels), souhaitant préserver leur mobilité plutôt que de s'engager dans une titularisation
 - Besoins en remplacement (CDD) d'agents de bionettoyage (contractuels à 48%) ou de restauration/hôtellerie (30%), d'AS (29%)...
 - Difficultés de recrutement, par exemple de cuisiniers (contractuels à 66%)...
- Une **surreprésentation** des agents de **catégorie C** parmi les contractuels (58% Vs 50% dans la FPH) et une **population beaucoup plus jeune**, qui laisse augurer une part plus importante de ce statut dans les années à venir :
 - Age médian de 34,5 ans, soit plus de 12 ans inférieur aux agents de la FPH dans leur ensemble
 - 71% en 1ère partie de carrière, contre 42% pour la totalité des agents.

Un taux de contractuels très variable selon la famille et le métier lui-même

FAMILLES DE MÉTIERS

- 1 **RECHERCHE CLINIQUE**
59% (21 sur 37) **++**
- 2 **QHSE**
39% (235 sur 598) **+**
- 3 **SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL**
35% (175 sur 504) **+**
- 4 **ACHAT ET LOGISTIQUE**
27% (173 sur 642)
- 5 **SOINS**
23% (1 114 sur 4 807) **--**
- 6 **SYSTÈMES D'INFORMATION**
22% (16 sur 72)
- 7 **GESTION DE L'INFORMATION**
20% (113 sur 556)
- 8 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE**
18% (36 sur 203)
- 9 **MANAGEMENT**
13% (94 sur 700)

TOP 10 DES MÉTIERS SELON L'EFFECTIF DES CONTRACTUELS



Une population d'agents contractuels en hausse, beaucoup plus jeune et plus représentée en Catégorie C

EVOLUTION ET POIDS DANS L'EFFECTIF

24%
DES AGENTS SONT CONTRACTUELS,
SOIT
+ 3 points
par rapport à 2016 (21%)

CHU - CH - CHS



EHPAD



AGE DES AGENTS

AGE MEDIAN

34,5

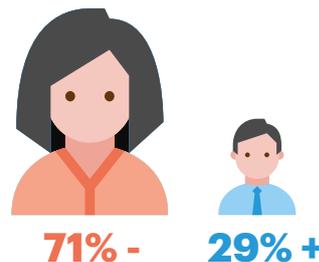
Rappel FPH MARTINIQUE
47,1

**71% en 1^{ère} partie de carrière
(30% de moins de 30 ans)**

Rappel FPH MARTINIQUE
42% en 1^{ère} partie de carrière
(10% de moins de 30 ans)

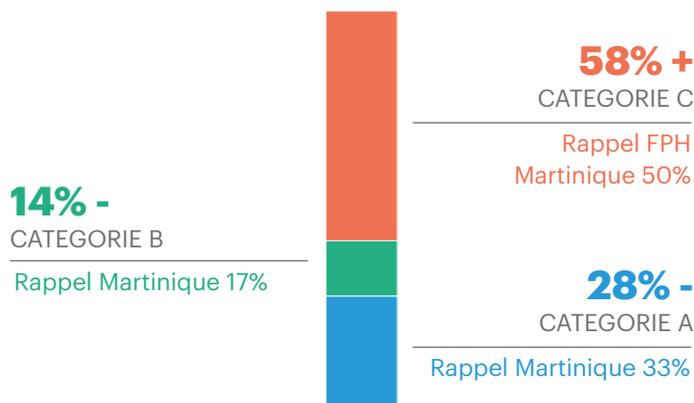
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



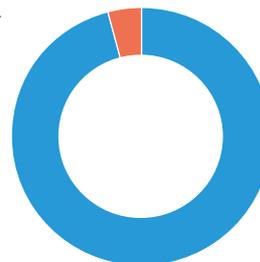
Rappel répartition FPH en Martinique
Femme 74% / Homme 26%

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL

5%
TEMPS PARTIEL



95%
TEMPS PLEIN

Rappel taux temps partiel
FPH Martinique 4%

Focus sur les agents exerçant une mission d'encadrement*

A RETENIR

- **421 agents** (sont en situation d'encadrement, soit :
 - une population **en légère hausse de 3,7%** par rapport à 2016 (406 agents)
 - en moyenne, **1 personne en situation d'encadrement pour 19 agents.**
- **Près de 8 sur 10** sont des **encadrants de proximité** (encadrants d'unités de soins, encadrants logistiques ou de maintenance secondaire, encadrants socio-éducatifs...) et **plus de 2 sur 10** relèvent de **l'encadrement supérieur** (cadres de Pôle, Responsable budgétaire et financier...)
- Des encadrants fortement **titularisés** (89%), mais où les **femmes** sont un peu moins représentées que dans la FPH au global (67%, soit -7 pts).
- Un âge médian de **52,6 ans** et près de **45% des encadrants de 55 ans et plus.**
- Une quasi-totalité en **catégorie A** (68%) ou **B** (19%), mais **8%** d'agents en situation d'encadrement en **catégorie C.**

(*) Directeurs, Responsables et Encadrants au sens du Répertoire des Métiers de la Santé et de l'Autonomie de la FPH - Cf liste détaillée en annexe

AIDE A LA LECTURE

Sur les filières logistiques, les fonctions d'encadrement peuvent être confiées à des personnels de catégorie C, comme le Répertoire des Métiers de la Fonction Publique Hospitalière l'atteste.

La réalité de « l'encadrement » (classiquement rattaché à la notion de catégorie B ou A) est très inégale : on peut trouver des agents de catégorie A sans qu'il n'existe un positionnement de type « encadrant supérieur » (pas d'agent de catégorie « B » intermédiaire à manager).

On peut également trouver des agents de catégorie B ou A n'encadrant pas d'équipe, mais étant positionnés sur ces métiers de par leur niveau de responsabilité sur un secteur donné (Responsable R.H., Responsable Budgétaire ...)

Enfin en EHPAD, on peut trouver notamment sur les filières administratives, des agents de catégorie B réalisant des missions de catégorie A.

Le taux d'encadrement est donc parfois à relativiser dans certains établissements.

Une population de 421 agents en situation d'encadrement, en légère hausse par rapport à 2016

FAMILLES DE MÉTIERS

421 AGENTS
EXERCENT UN MÉTIER
DE L'ENCADREMENT, SOIT
+ 3,7%
PAR RAPPORT A 2016
(406 AGENTS)

- 1 DIRECTEURS**
7% 31 agents
- 2 RESPONSABLES**
15% 61 agents
- 3 ENCADRANTS**
78% 31329 agents

TOP 10 DES METIERS

Métier	Taux	Nombre	Evol. par rapport à 2016
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	43,7%	184	↗ 12
CADRE SOIGNANT DE PÔLE	5,5%	23	↘ 2
CADRE ADMINISTRATIF DE PÔLE	5,5%	23	↗ 12
ENCADRANT LOGISTIQUE	4,5%	19	↗ 9
ENCAD. MAINT. CE SECONDAIRES	4,0%	17	↗ 14
RESP. BUDGÉTAIRE ET FINANCIER	3,8%	16	↗ 5
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	2,9%	12	↗ 4
ENCAD. GESTION DES RH	2,9%	12	↗ 6
RESP. DE LA MAINTENANCE TCE	2,1%	9	↘ 2
DIR. D'ÉTAB. DE SANTÉ	1,9%	8	↘ 1

45% des encadrants ont 55 ans et plus

TAUX D'ENCADREMENT SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

1 ENCADRANT POUR 19 AGENTS

EN MOYENNE

421 AGENTS

EN SITUATION D'ENCADREMENT

1 ENCADRANT POUR : 

CHU - CH - CHS	20 agents	401
EHPAD autonomes	14 agents	8

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

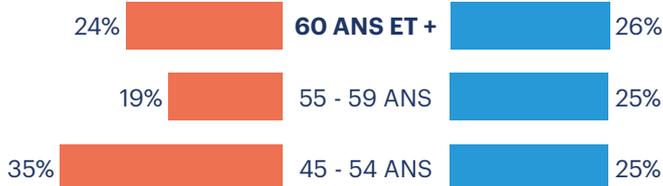
ÂGE MÉDIAN **52,0 ANS**



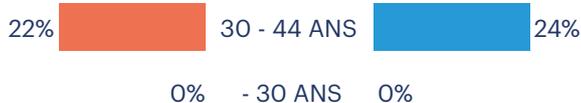
ÂGE MÉDIAN **54,3 ANS**



2ÈME PARTIE DE CARRIÈRE



1ÈRE PARTIE DE CARRIÈRE



SOYONS VIGILANTS !

Historiquement, l'enchaînement des catégories C, B et A répondait également (notamment pour la filière administrative) à une logique de production de données. Les agents de catégorie C produisaient des données, consolidées par les agents de catégorie B, et préparées pour l'instruction par les agents de catégorie A afin d'être défendues par les Directions.

Il arrive souvent que certains professionnels de catégorie A assurent le niveau opérationnel (jadis confié aux catégories C) ou que certains professionnels de catégorie B préparent l'instruction des dossiers pour les directions, en l'absence de collègue de catégorie A.

Soyons vigilants à maintenir une logique « métier-compétences » et à nous assurer que, quel que soit le grade du professionnel concerné, il soit bien en capacité de répondre aux exigences de sa réalité professionnelle ...

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH en Martinique
Femme 74% / Homme 26%

67% -- 33% ++

STATUT DES AGENTS

0%

CONTRAT AIDE

9% --

CONTRACTUEL

2% -

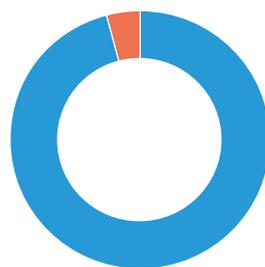
TITULAIRE STAG

89% ++

TITULAIRE

Rappel taux de contractuels FPH en Martinique 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



4%

TEMPS PARTIEL

96%

TEMPS PLEIN

Rappel taux temps partiel FPH en Martinique 4%

CATÉGORIE D'EMPLOI

27% ++

CATEGORIE B

5% --

CATEGORIE C

Rappel FPH Martinique 17%

Rappel FPH Martinique 50%

68% ++

CATEGORIE A

Rappel FPH Martinique 33%

(*) Définition : Directeurs, Responsables et Encadrants au sens du Répertoire des Métiers de la Santé et de l'Autonomie de la FPH

Focus sur des situations d'écart de grade ou « faisant-fonction »

Pour les 4 métiers soignants étudiés, **les taux de faisant-fonction sont** – à l'exception des cadres de santé – **(presque) nuls ou en nette diminution** par rapport à la cartographie de 2016 :

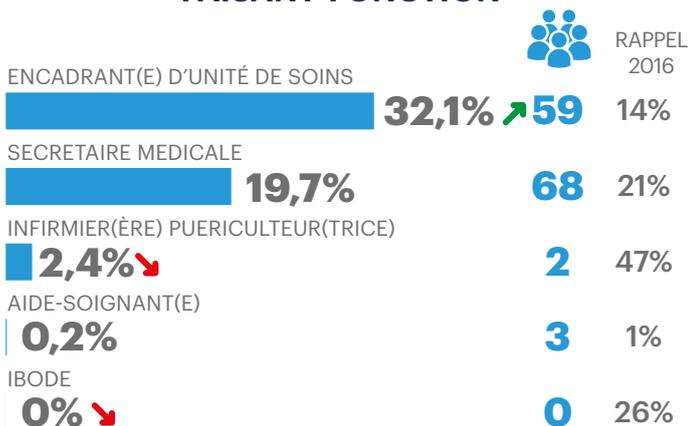
IBODE : aucun.e « faisant-fonction » alors qu'ils représentaient 26% des IBODE en 2016 et que les taux des autres régions se situent entre 26 et 55%.

Aide-soignant.e : seulement 0,2% de faisant-fonction, taux encore plus faible que celui de 2016 (1%) et inférieur aux autres régions dont les EHPAD peuvent compter jusqu'à 1/4 voire 1/3 de faisant-fonction d'aides-soignants.

Infirmier.ère puér. : le taux de 2,4% d'IDE faisant-fonction de puéricultrice est extrêmement faible par rapport à la situation de 2016, où c'était le cas de près d'1 agent sur 2 (47%). Il l'est aussi par rapport aux autres régions où ce taux varie entre 9% et 42%.

A contrario, les faisant-fonction de **cadres de santé** sont en **nette hausse**, puisque le taux est passé de 14% en 2016 à un taux de près d'1/3 aujourd'hui (32,1%), taux le plus élevé des régions cartographiées. La situation des **secrétaires médicales** est plutôt stable (21% de faisant-fonction en 2016 et 19,7% aujourd'hui), avec un taux d'écart de grade faible par rapport aux autres régions (33% à 54%).

TAUX ET EFFECTIFS DES « FAISANT-FONCTION »



DÉFINITION

ECART DE GRADE OU « FAISANT-FONCTION »

Situation dans laquelle le grade de l'agent ne correspond pas aux grades préconisés par le Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie.

SOYONS VIGILANTS !

Les choix méthodologiques opérés en Martinique pour établir la cartographie des métiers permettent une « harmonisation » des données permettant non seulement aux établissements martiniquais de comparer leur réalité mais également de considérer avec un même langage des réalités identiques (comme le faisant fonction) pour mieux les accompagner de manière territoriale.

Ne perdons pas de vue que quel que soit le biais méthodologique, il s'agit bien là de professionnels ayant évolué sur un périmètre de compétences qui dépasse leur champ initial de formation.

Il convient alors de constituer, pour ceux qui n'iront pas jusqu'au métier cible, un parcours modulaire de compétences leur permettant d'oeuvrer au quotidien en toute sécurité et dans le bien-être.

AIDE A LA LECTURE

Etablir une cartographie, à plus forte raison lorsque l'on souhaite que celle-ci ait une portée sur un territoire, nécessite de convenir de certains « principes » méthodologiques.

En ce sens, et dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, une infirmière intervenant en bloc opératoire et NON DIPLÔMÉE IBODE, une infirmière intervenant en secteur pédiatrique et NON DIPLÔMÉE INFIRMIÈRE PUERICULTRICE peut être rattachée au métier d'INFIRMIER SOINS GÉNÉRAUX. Il conviendra à l'établissement de conduire les professionnels concernés vers le Diplôme ou de sécuriser leur parcours de compétences et champ d'intervention si les professionnels en question ne souhaitaient pas aller vers le diplôme.

Pour les agents non diplômés Aide-Soignant le choix d'un rattachement au métier d'Auxiliaire de Vie Sociale a été acté, dans une logique de sécurisation des parcours professionnels.

Enfin, les Faisant-Fonction de Cadre sont une réalité classique de la Fonction Publique Hospitalière même s'il conviendrait plutôt de parler de CADRES APPRENANT ... puisqu'il s'agit d'un parcours professionnalisant vers un métier cible, celui d'ENCADRANT D'UNITÉ DE SOIN (cadre de santé).

Focus sur des situations de reconversion ou d'évolution professionnelle de soignants

A RETENIR

- La question du maintien dans l'emploi des agents n'étant plus en capacité d'exercer leur métier de soignant est prégnante dans les établissements sanitaires et médico-sociaux. Aussi, l'ANFH a lancé différentes initiatives pour favoriser l'accompagnement des établissements et des agents, dont la conception de parcours de formation vers des métiers susceptibles d'accueillir des agents en reconversion.
- Pour contribuer à mieux cerner ces métiers, la présente analyse a porté sur les agents de grade AS ou IDE positionnés, non pas sur leur métier d'origine, mais sur un métier non soignant. Bien qu'elle ne recouvre pas uniquement des situations de reconversion et n'intègre pas les AS ou IDE reclassées au plan statutaire, cette analyse donne des indications sur des métiers pouvant être utilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi de soignants.
- Métiers non soignants exercés par des agents de grade AS :
 - 9% des agents de grade AS (174 agents) exercent un métier autre qu'AS, taux supérieur aux autres régions dont le taux varie de 4% à 6%.
 - 1 agent sur 2 de grade AS et de métier non soignant est agent de gestion administrative ou agent d'accueil
 - D'autres métiers, d'effectif moins important, correspondent vraisemblablement à des postes utilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi d'AS : agent de logistique, gestionnaire adm/ frais de séjour, agents de prévention/sécurité, gestionnaire de stocks...
- Métiers non soignants exercés par des agents de grade IDE :
 - 2% des agents de grade IDE (122 agents) exercent un métier non soignant, taux proche des autres régions où cette analyse a été effectuée.
 - Plus d'1 sur 4 est agent de gestion administrative (1er métier occupé) et près d'1 sur 2 exercent l'un des 4 métiers suivants, également très représentés dans les autres régions :
 - Hygiéniste, métier correspondant à une évolution professionnelle possible d'un IDE ;
 - Gestionnaire des ressources humaines, animateur qualité/gestion des risques ou gestionnaire de stocks, métiers correspondant, à des degrés divers, à une reconversion professionnelle et pouvant être utilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi d'IDE dans la FPH.

PARANGONNAGE BENCHMARKING

La fonction de Technicien(ne) d'Information Médicale (TIM) est classiquement considérée comme une évolution naturelle du parcours professionnel des Secrétaires médicales.

Toutefois, certains établissements ont fait le choix de diriger vers cet emploi des Infirmiers en reconversion.

Leur pertinence dans le maniement de l'information médicale, leur appréhension des gestes et soins techniques, leur connaissance des pathologies et des actes associés à une intervention donnée a eu des répercussions significatives dans la valorisation des actes dans une logique « PMSI ».

Enfin, la fonction de gestionnaire de parcours en santé, métier émergent en Martinique, est également tout à fait en adéquation avec le profil de nombreux infirmiers souhaitant intervenir au bénéfice du patient, mais de manière moins exposée et plus « administrative », tout en restant très proche du « cœur » du soin.

PARANGONNAGE BENCHMARKING

De plus en plus d'établissements reposent la question de la reconversion des personnels soignants vers d'autres fonctions qu'administratives.

En effet, le réseau des missions additionnelles peut permettre de constituer des postes adaptés restant centrés sur le soin mais moins directement en lien avec le patient ou le résident.

On voit ainsi en métropole des Aide-Soignant ou des Infirmiers devenir

- « Référent Dossier Patient » et chargés d'auditer la tenue des dossiers,
- Référent Familles et Aidants Naturels
- Référent Traçabilité
- Gestionnaire de parcours en santé

Cette redistribution des missions additionnelles permet de libérer d'autres professionnels qui diagnostiquent une perte de technicité voire de compétences lorsque leurs missions additionnelles les maintiennent loin du patient / résident.

Les métiers non soignants exercés par des agents de grade AS (reconversion, evolution professionnelle...)

FAMILLES DE MÉTIERS

9%

DES AGENTS DE GRADE AIDE-SOIGNANT EXERCENT UN MÉTIER NON SOIGNANT
soit 174 agents

RÉPARTITION PAR FAMILLE DE MÉTIER DES AGENTS DE GRADE AIDE-SOIGNANT

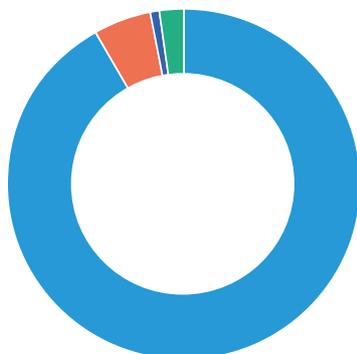
2% QHSE

<1% SOCIO-ÉDUCATIFS

1% LOGISTIQUE-TECH.

5% ADMINISTRATIFS

91% SOINS



TOP 15 DES MÉTIERS NON SOIGNANTS SUR CE GRADE

Métier	Pourcentage	Nombre
AGENT DE GESTION ADMIN.	27,0%	47
AGENT D'ACCUEIL	23,0%	40
AGENT DE STÉRILISATION	21,3%	37
AGENT DE LOGISTIQUE	7,5%	13
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	3,4%	6
GEST. ADMISSIONS FRAIS SÉJOUR	2,9%	5
AGENT PRÉV/SÉCU. PERSONNES/BIENS	2,3%	4
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	1,7%	3
GESTIONNAIRE DE STOCKS	1,7%	3
AGENT DE BIONETTOYAGE	1,7%	3
SECRÉTAIRE MÉDICAL	1,7%	3
SECRÉTAIRE	1,7%	3

Les métiers non soignants exercés par des agents de grade IDE (reconversion, evolution professionnelle...)

FAMILLES DE MÉTIERS

2%

DES AGENTS DE GRADE IDE EXERCENT UN MÉTIER NON SOIGNANT
soit 41 agents

TOP 15 DES MÉTIERS NON SOIGNANTS SUR CE GRADE

Métier	Pourcentage	Nombre
AGENT DE GESTION ADMIN.	26,8%	47
AGENT D'ACCUEIL	17,1%	40
AGENT DE STÉRILISATION	14,6%	37
AGENT DE LOGISTIQUE	14,6%	13
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	9,8%	6
GEST. ADMISSIONS FRAIS SÉJOUR	2,4%	5
AGENT PRÉV/SÉCU. PERSONNES/BIENS	2,4%	4
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	2,4%	3
GESTIONNAIRE DE STOCKS	2,4%	3
AGENT DE BIONETTOYAGE	2,4%	3

3

LES MISSIONS COMPLÉMENTAIRES EXERCÉES PAR LES AGENTS DE LA FPH

La présente analyse, spécifique à l'ANFH Martinique et déjà réalisée en 2016, est basée sur l'identification des missions complémentaires exercées par les agents dans les fichiers fournis par les établissements.

Focus sur les missions complémentaires exercées par les agents de la FPH

A RETENIR

- **1 886 agents** exercent des **missions complémentaires** à leur fonction principale en Martinique, soit près d'1/4 des agents (23%). Ces agents assurent en moyenne **1,5 mission complémentaire**, certains agents en ayant jusqu'à 5.
- Les principales missions sont celles d'**agent de liaison inter-service** (220 agents), de **référént tutorat** (209 agents soit 37 de moins qu'en 2014) et de **référént hygiène** (141 agents, 14 de moins qu'en 2014).
- Le **top 10 des métiers** concernés est proche du profil global des agents de la Martinique, avec :
 - **Plus d'1 agent sur 2** dans les **métiers du soin**, en particulier, **IDE** (19,9%) et **AS** (12,2%), sous-représenté.e.s par rapport à la population globale ;
 - **11% d'agents de bionettoyage**, 3^{ème} métier, sur-représenté dans ces agents, de même que les **techniciens de laboratoire médical** (3,2%), notamment.
- Le **profil socioprofessionnel** des agents ayant des missions complémentaires est également **proche du profil global** : une majorité de femmes (71%), à temps complet (97%), un peu plus titularisés (80% Vs 71%) et un peu plus âgés (49 ans d'âge médian Vs 47 au global).
- La **part des agents exerçant des missions complémentaires** est plus élevée en EHPAD autonomes (42%) et au **CHU** (29,9%).

SOYONS VIGILANTS !

En EHPAD, les missions additionnelles « cachent » souvent l'existence de second, troisième ou quatrième métiers.

En effet, en l'absence d'ETP budgétaires complémentaires, certaines fonctions ne peuvent être assurées sur des postes à part entière, par des agents spécialement recrutés à ces fins.

Elles existent donc au rang de missions additionnelles mais peuvent parfois consommer un temps largement supérieur à ce qu'une mission additionnelle devrait classiquement nécessiter.

Des fonctions telles que chargé de communication, chargée de la qualité, chargé de la gestion des risques, préventeur des risques professionnels, conseiller en évolution professionnelle sont bien souvent émergentes sous forme de missions additionnelles par défaut de postes dédiés.

LECTURE PREVISIONNELLE

Le réseau des missions additionnelles reste souvent « INVISIBLE ». Pourtant il s'agit (dans l'esprit au moins) de confier à des professionnels un positionnement de REFERENT ou de PERSONNE RESSOURCE valorisant leurs compétences.

Dans les politiques R.H. des établissements, il semble primordial de veiller à ce que les professionnels ainsi responsabilisés soient prioritaires pour toute « nouvelle formation » portant sur leur thématique de référence. Les modalités de gestion des avancements permettent en outre de valoriser un investissement complémentaire au poste.

Ce réseau est non seulement à valoriser, mais bien plus encore à suivre de près dans une logique PREVENTIVE de type « Métier Compétences ».

Pour information, l'un des établissements de Martinique a vu entre la cartographie première génération et l'actuelle cartographie son réseau « missions additionnelles » être renouvelé de plus de 50%, par effet de turn-over et par conséquence d'un fort niveau d'implication des contractuels ...

Ce réseau de compétences est un réseau clé à ne pas sous-estimer ... il contribue amplement au transfert de compétences au fil de l'eau et vient compléter abondamment les dispositifs classiques de formation. Il est « sécurisant » pour les nouveaux professionnels et leur offre une réactivité plus grande que le déploiement des actions de formation institutionnellement programmées.

Près d'1/4 des agents assurent au moins 1 mission complémentaire à leur métier

FAMILLES DE MÉTIERS

1 886 AGENTS

ONT AU MOINS UNE MISSION COMPLÉMENTAIRE

23,0%

DES EFFECTIFS AU 1^{er} AVRIL 2021

NOMBRE DE MISSIONS EN MOYENNE PAR AGENT

1,5 (Min. 1 - Max 5)

SOYONS VIGILANTS !

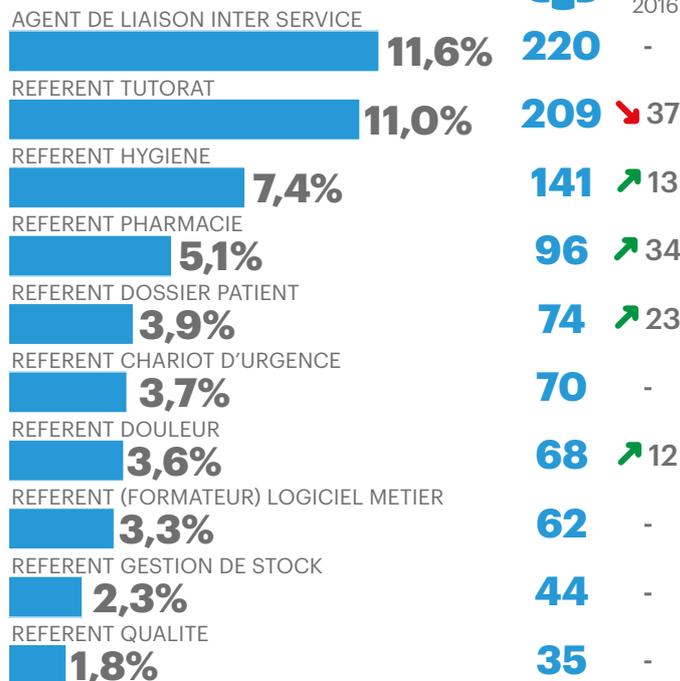
Les missions additionnelles, lorsqu'elles ne sont pas spécifiques (notamment formateurs internes, personne compétente en radioprotection, régisseur, référent vigilances (identito / réacto / materio / hémato / pharmaco)) sont souvent libellées avec les termes de REFERENT ou de PERSONNE RESSOURCE.

Toutefois, on note que le terme REFERENT est abondamment utilisé et qu'il décrit aussi bien un professionnel chargé de l'inventaire du stock de protection (estimant le besoin en réassort) et la personne clé pour l'équipe en matière de prise en charge de la douleur.

Il peut être intéressant de poser les bases d'une nomenclature permettant de différencier les référents des personnes ressources afin de valoriser, les rôles et responsabilités des uns et des autres.

TOP 10 DES MISSIONS

Evol. par rapport à 2016



Des missions complémentaires majoritairement pris en charge par les métiers du soin

FAMILLES DE MÉTIERS

EN MARTINIQUE

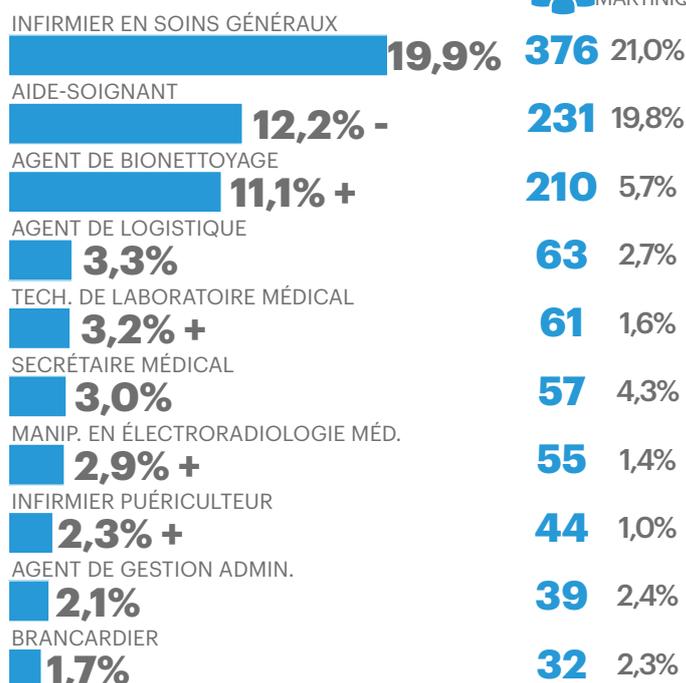
1 886 AGENTS

ONT AU MOINS UNE MISSION COMPLÉMENTAIRE

- 1 SOINS **53%**
- 2 QHSE **15%**
- 3 MANAGEMENT **9%**
- 4 ACHAT ET LOGISTIQUE **7%**
- 5 GESTION DE L'INFORMATION **5%**
- 6 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE **4%**
- 7 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL **4%**
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION **2%**
- 9 RECHERCHE CLINIQUE **<1%**

TOP 10 DES MISSIONS

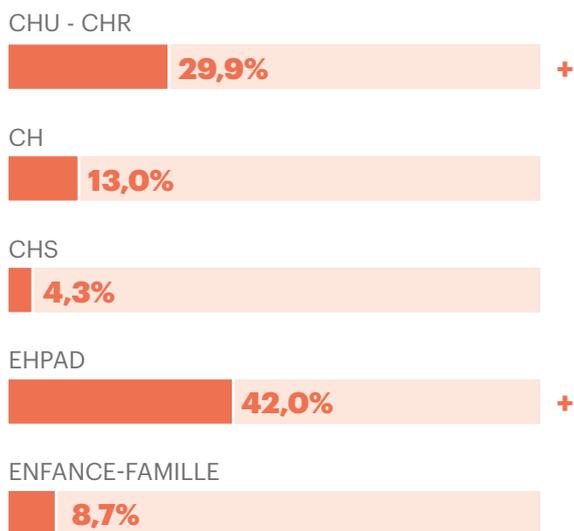
RAPPEL MARTINIQUE



Les caractéristiques socio-professionnelles des agents ayant une mission complémentaire

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

23,0%
DES AGENTS



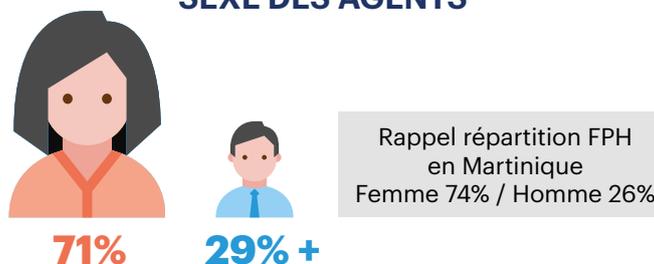
RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : **49 ANS** / Rappel FPH Martinique : 47.1 ans

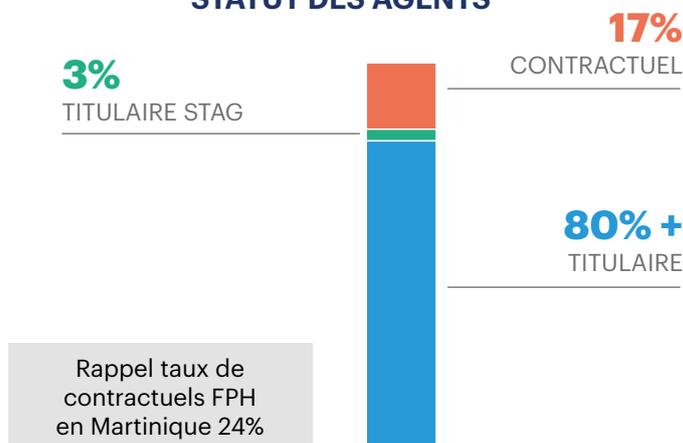


CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

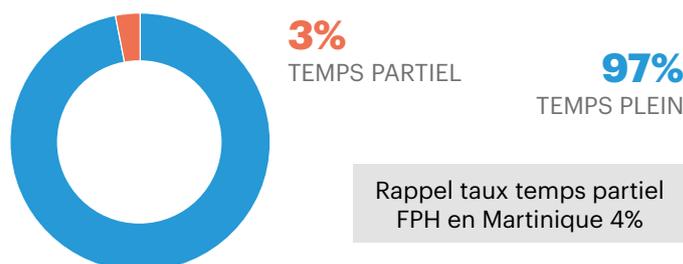
SEXE DES AGENTS



STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



CATÉGORIE D'EMPLOI



ANNEXES

LES FAMILLES DE MÉTIERS

Agents exerçant un métier de «soins»

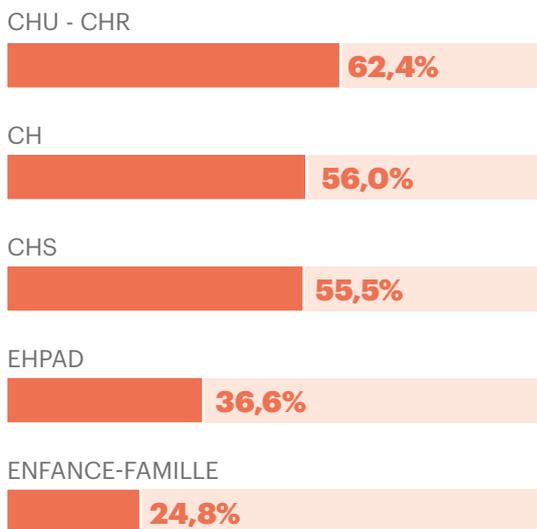
POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

23,0%

DES AGENTS

Variabilité régionale
min : 57% / max : 66%
Moyenne nationale **61%**

Définition : Familles de métiers des soins + Recherche clinique au sens du Répertoire



CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



79% ++



21% --

Rappel répartition FPH en Martinique
Femme 74% / Homme 26%

STATUT DES AGENTS

0%

CONTRAT AIDE

23% --

CONTRACTUEL

5% ++

TITULAIRE STAG

72%

TITULAIRE

Rappel taux de contractuels FPH en Martinique 24%

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

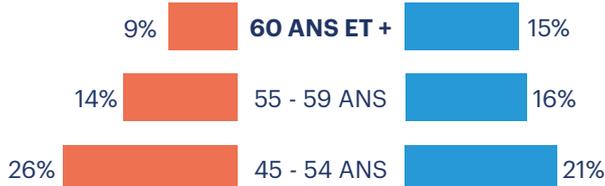
ÂGE MÉDIAN : **43,7 ANS** / Rappel FPH Martinique : 47,1 ans

ÂGE MÉDIAN
43,3 ANS

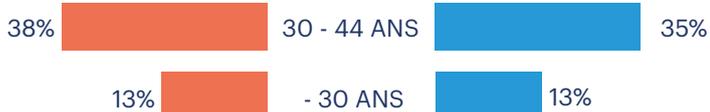


ÂGE MÉDIAN
45,6 ANS

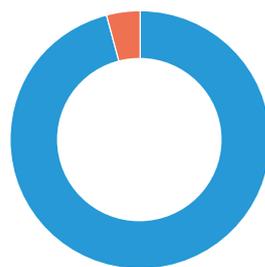
2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE



1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE



TEMPS PLEIN / PARTIEL



4%

TEMPS PARTIEL

96%

TEMPS PLEIN

Rappel taux temps partiel FPH en Martinique 4%

CATÉGORIE D'EMPLOI

12% --

CATÉGORIE B

Rappel FPH Martinique 17%

42% --

CATÉGORIE C

Rappel FPH Martinique 50%

46% ++

CATÉGORIE A

Rappel FPH Martinique 33%

Le top 10 des métiers des «soins»

FAMILLES DE MÉTIERS

EN MARTINIQUE

1 886 AGENTS

ONT AU MOINS UNE MISSION COMPLÉMENTAIRE

- 1 **SOINS 59%**
- 2 **MANAGEMENT 9%**
- 3 **ACHAT ET LOGISTIQUE 8%**
- 4 **QHSE 7%**
- 5 **GESTION DE L'INFORMATION 5%**
- 6 **SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 6%**
- 7 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 3%**
- 8 **SYSTÈMES D'INFORMATION 1%**
- 9 **RECHERCHE CLINIQUE <1%**

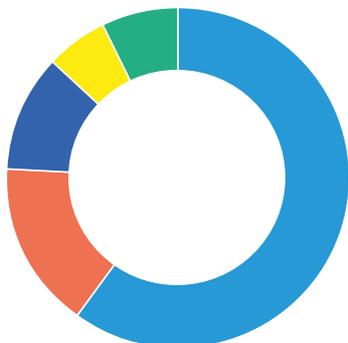
TOP 10 DES MÉTIERS

			RAPPEL 2016
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	35,5%	1 702	1 420
AIDE-SOIGNANT	33,4%	1 605	1 429
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	3,8%	184	172
BRANCARDIER	3,8%	183	103
TECH. DE LABORATOIRE MÉDICAL	2,7%	128	125
AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE	2,5%	119	131
MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.	2,4%	115	108
INFIRMIER PUÉRICULTEUR	1,7%	83	144
MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	1,7%	81	76
INF. EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION	1,7%	80	76

Agents exerçant un métier de «hors soins»

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIER ET TYPE D'ÉTABLISSEMENT

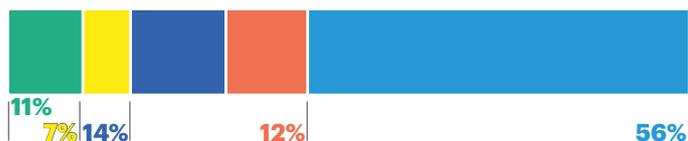
- 7%** QHSE
- 6%** SOCIO-ÉDUCATIFS
- 11%** LOGISTIQUE-TECH.
- 16%** ADMINISTRATIFS
- 60%** SOINS



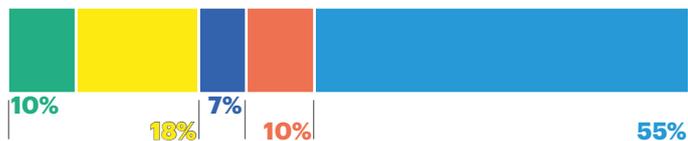
CHU - CHR



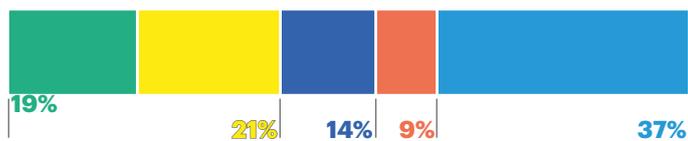
CH



CHS



EHPAD



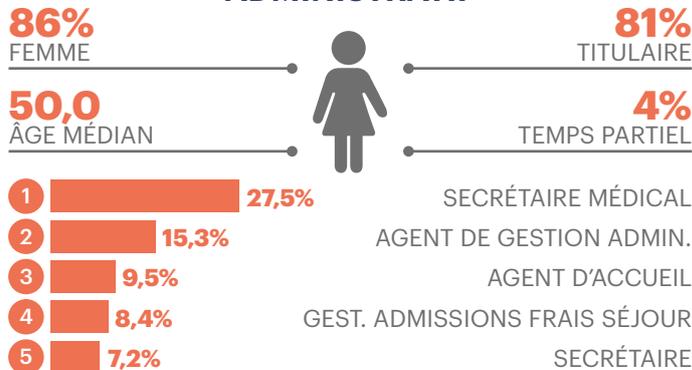
ENFANCE-FAMILLE



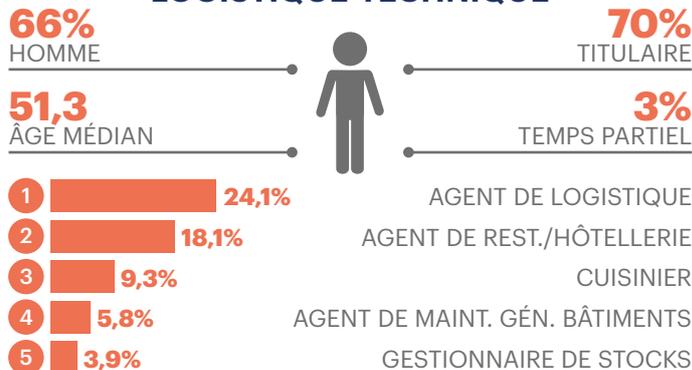
1. Famille de métiers : Qualité, hygiène, sécurité, Environnement
2. Famille de métiers : Achat et logistique + Systèmes d'information + Ingénierie et maintenance techniques (dont Directeur de la logistique, Directeur du système d'information et Directeur des services techniques)
3. Famille de métiers : 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)

FOCUS SUR 4 TYPES DE MÉTIERS HORS SOINS

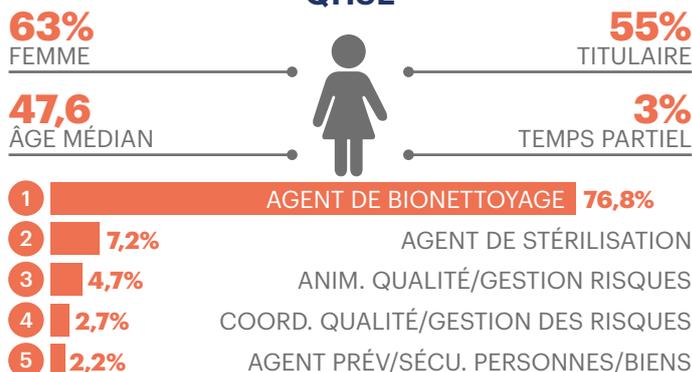
ADMINISTRATIF



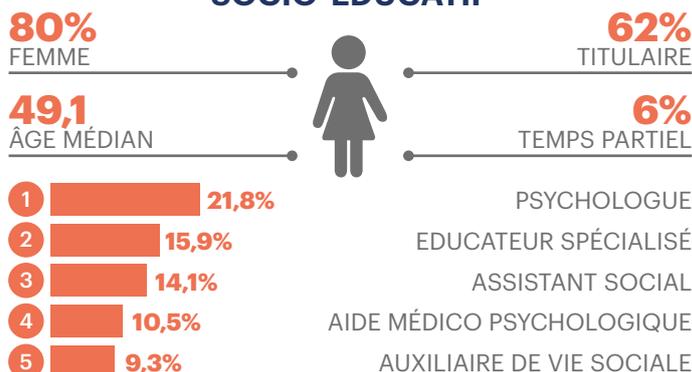
LOGISTIQUE-TECHNIQUE



QHSE



SOCIO-ÉDUCATIF



Agents exerçant un métier de «logistique-technique»

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

11%

DES AGENTS

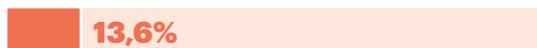
Moyenne nationale **11%**

Définition : Famille de métiers services logistiques + systèmes d'information + ingénierie et maintenance techniques

CHU - CHR



CH



CHS



EHPAD



ENFANCE-FAMILLE



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

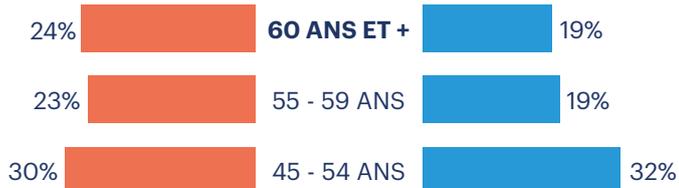
ÂGE MÉDIAN : **51,3 ANS** / Rappel FPH Martinique : 47,1 ans

ÂGE MÉDIAN **53,1 ANS**

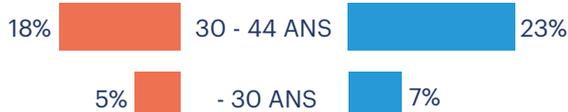


ÂGE MÉDIAN **50,4 ANS**

2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE



1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE



CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH en Martinique
Femme 74% / Homme 26%

34% -- **66% ++**

STATUT DES AGENTS

<1%

CONTRAT AIDE

5%

TITULAIRE STAG

25%

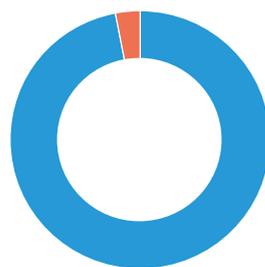
CONTRACTUEL

70%

TITULAIRE

Rappel taux de contractuels FPH en Martinique 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



3%

TEMPS PARTIEL

97%

TEMPS PLEIN

Rappel taux temps partiel FPH en Martinique 4%

CATÉGORIE D'EMPLOI

16%

CATÉGORIE B

Rappel FPH Martinique 17%

78% ++

CATÉGORIE C

Rappel FPH Martinique 50%

6% --

CATÉGORIE A

Rappel FPH Martinique 33%

Le top 10 des métiers des «logistique-technique»

FAMILLES DE MÉTIERS

EN MARTINIQUE

917 AGENTS

TRAVAILLENT DANS LES MÉTIERS «LOGISTIQUE-TECHNIQUE»

- 1 SOINS **59%**
- 2 MANAGEMENT **9%**
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE **8%**
- 4 QHSE **7%**
- 5 GESTION DE L'INFORMATION **7%**
- 6 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL **6%**
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE **3%**
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION **1%**
- 9 RECHERCHE CLINIQUE **<1%**

TOP 10 DES METIERS

MÉTIER	Pourcentage	2021	RAPPEL 2016
AGENT DE LOGISTIQUE	24,1%	221	201
AGENT DE REST./HÔTELLERIE	18,1%	166	121
CUISINIER	9,3%	85	72
AGENT DE MAINT. GÉN. BÂTIMENTS	5,8%	53	40
GESTIONNAIRE DE STOCKS	3,9%	36	56
AGENT DE BLANCHISSERIE	3,5%	32	42
LINGÈRE, COUTURIÈRE	3,5%	32	22
ELECTRICIEN DE MAINTENANCE	3,1%	28	25
TECHNICIEN BIOMÉDICAL	2,4%	22	23
MONT INST/MAINT ÉQUIP SANI/THERM	2,4%	22	22

AIDE A LA LECTURE

La nomenclature des métiers répond à certains « codes » qu'il convient de bien appréhender pour bien « lire » le présent document.

Ainsi les cuisiniers n'ont été rattachés au métier de « CUISINIER » que lorsqu'ils étaient en possession d'un Diplôme.

Par répercussion, le métier d'AGENT DE RESTAURATION ET D'HÔTELLERIE a servi au rattachement de professionnels non diplômés intervenant parfois en « préparation culinaire ».

La difficulté à recruter des « CUISINIERS DIPLÔMÉS » ne doit pas masquer la nécessité d'accompagner le parcours professionnels des agents non diplômés et « faisant-fonction » au quotidien.

Agents exerçant un métier de «QHSE»

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

7%
DES AGENTS

Moyenne nationale **11%**

Définition : Famille de métiers de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement

CHU - CHR

5,8%

CH

11,1%

CHS

9,9%

EHPAD

18,8%

ENFANCE-FAMILLE

4,0%

AIDE A LA LECTURE

Un métier tel que « Conseiller en Prévention des Risques Professionnels », dernier métier du top 10 QHSE, ne doit pas cacher la réalité suivante : chaque établissement comporte un ou plusieurs référents Document d'Evaluation des Risques Professionnels et/ou un ou plusieurs Référents Risques Psycho-Sociaux.

La fonction « Prévention des Risques Professionnels » existe avant tout au format MISSION ADDITIONNELLE dans les établissements de Martinique.

Ce « réseau » gagnerait pas ailleurs à être animé afin d'être maintenu « ACTIF » et « VIVANT », les missions additionnelles ayant tendance à être plus « invisibles » que les postes « à part entière »

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



63% -- **37% ++**

Rappel répartition FPH en Martinique
Femme 74% / Homme 26%

STATUT DES AGENTS

1%
CONTRAT AIDE

5%
TITULAIRE STAG

39% ++
CONTRACTUEL

55% --
TITULAIRE

Rappel taux de contractuels FPH en Martinique 24%

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : **47,6 ANS** / Rappel FPH Martinique : 47,1 ans

ÂGE MÉDIAN
50,0 ANS



ÂGE MÉDIAN
47,6 ANS

2ÈME PARTIE DE CARRIÈRE

16% **60 ANS ET +** 9%

18% **55 - 59 ANS** 13%

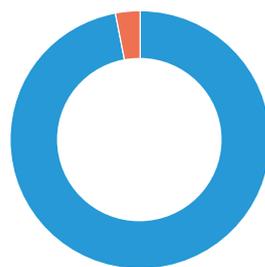
33% **45 - 54 ANS** 24%

1ÈRE PARTIE DE CARRIÈRE

22% **30 - 44 ANS** 34%

11% **- 30 ANS** 20%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



3%
TEMPS PARTIEL

97%
TEMPS PLEIN

Rappel taux temps partiel FPH en Martinique 4%

CATÉGORIE D'EMPLOI

5% --
CATÉGORIE B
Rappel FPH Martinique 17%

88% ++
CATÉGORIE C
Rappel FPH Martinique 50%

7% --
CATÉGORIE A
Rappel FPH Martinique 33%

Le top 10 des métiers des «QHSE»

FAMILLES DE MÉTIERS

EN MARTINIQUE

598 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE LA QHSE

- 1 SOINS **59%**
- 2 MANAGEMENT **9%**
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE **8%**
- 4 QHSE **7%**
- 5 GESTION DE L'INFORMATION **7%**
- 6 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL **6%**
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE **3%**
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION **1%**
- 9 RECHERCHE CLINIQUE **<1%**

TOP 10 DES MÉTIERS

			RAPPEL 2016
AGENT DE BIONETTOYAGE	76,8%	459	450
AGENT DE STÉRILISATION	7,2%	43	44
ANIM. QUALITÉ/GESTION RISQUES	4,7%	28	21
COORD. QUALITÉ/GESTION DES RISQUES	2,7%	16	28
AGENT PRÉV/SÉCU. PERSONNES/BIENS	2,2%	13	2
AGENT DE SÉCURITÉ INCENDIE	1,7%	10	19
HYGIÉNISTE	1,2%	7	7
CONS. ENV.ET DÉV. DURABLE	1,0%	6	5
RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ	0,8%	5	2
CONS. EN PRÉV. DES RISQUES PRO.	0,7%	4	5

Agents exerçant un métier de «socio-éducatif, psychologie et culturel»

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

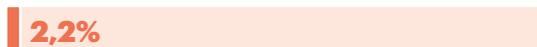
6%

DES AGENTS

Moyenne nationale **8%**

Définition : Famille de métiers social, éducatif, psychologie et culturel

CHU - CHR



CH



CHS



EHPAD



ENFANCE-FAMILLE



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : **49,1 ANS** / Rappel FPH Martinique : 47,1 ans

ÂGE MÉDIAN **48,6 ANS**



ÂGE MÉDIAN **51,1 ANS**

2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE

13% **60 ANS ET +** 22%

19% **55 - 59 ANS** 18%

35% **45 - 54 ANS** 33%

1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE

27% **30 - 44 ANS** 19%

6% **- 30 ANS** 8%

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH en Martinique
Femme 74% / Homme 26%

80% ++

20% --

STATUT DES AGENTS

<1%

CONTRAT AIDE

3%

TITULAIRE STAG

35% ++

CONTRACTUEL

62% --

TITULAIRE

Rappel taux de contractuels FPH en Martinique 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL

6%

TEMPS PARTIEL

94%

TEMPS PLEIN

Rappel taux temps partiel FPH en Martinique 4%

CATÉGORIE D'EMPLOI

27% --

CATEGORIE C

19%

CATEGORIE B

Rappel FPH Martinique 17%

Rappel FPH Martinique 50%

54% ++

CATEGORIE A

Rappel FPH Martinique 33%

Le top 10 des métiers des « socio-éducatif, psychologie et culturel »

FAMILLES DE MÉTIERS

EN MARTINIQUE

504 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER «SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL»

- 1 SOINS **59%**
- 2 MANAGEMENT **9%**
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE **8%**
- 4 QHSE **7%**
- 5 GESTION DE L'INFORMATION **7%**
- 6 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL **6%**
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE **3%**
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION **1%**
- 9 RECHERCHE CLINIQUE **<1%**

TOP 10 DES MÉTIERS

MÉTIER	Pourcentage	Nombre	RAPPEL 2016
PSYCHOLOGUE	21,8%	110	105
ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ	15,9%	80	62
ASSISTANT SOCIAL	14,1%	71	64
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	10,5%	53	39
AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE	9,3%	47	6
MONITEUR-ÉDUCATEUR	7,3%	37	33
ACCUEILLANT FAMILIAL	5,8%	29	-
ANIMATEUR	4,4%	22	28
SURVEILLANT DE NUIT	2,8%	14	13
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	2,4%	12	8

Agents exerçant un métier de «administratif»

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

16%

DES AGENTS

Moyenne nationale **11%**

Définition : Famille de métiers management, gestion et aide à la décision + gestion de l'information

CHU - CHR



CH



CHS



EHPAD



ENFANCE-FAMILLE



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : **50,0 ANS** / Rappel FPH Martinique : 47.1 ans

ÂGE MÉDIAN **49,9 ANS**



ÂGE MÉDIAN **51,3 ANS**

2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE

18% **60 ANS ET +** 22%

18% **55 - 59 ANS** 18%

37% **45 - 54 ANS** 28%

1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE

24% **30 - 44 ANS** 27%

3% **- 30 ANS** 5%

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



86% ++

14% --

Rappel répartition FPH en Martinique
Femme 74% / Homme 26%

STATUT DES AGENTS

<1%

CONTRAT AIDE

17% --

CONTRACTUEL

2% --

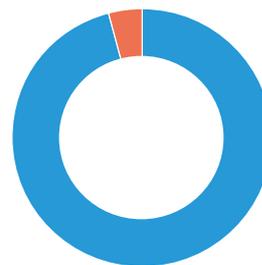
TITULAIRE STAG

81% ++

TITULAIRE

Rappel taux de contractuels FPH en Martinique 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



4%

TEMPS PARTIEL

96%

TEMPS PLEIN

Rappel taux temps partiel FPH en Martinique 4%

CATÉGORIE D'EMPLOI

52% ++

CATEGORIE C

Rappel FPH Martinique 50%

41% ++

CATEGORIE B

Rappel FPH Martinique 17%

7% --

CATEGORIE A

Rappel FPH Martinique 33%

Le top 10 des métiers des «administratifs»

FAMILLES DE MÉTIERS

EN MARTINIQUE

504 AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER «SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL»

- 1 SOINS **59%**
- 2 MANAGEMENT **9%**
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE **8%**
- 4 QHSE **7%**
- 5 GESTION DE L'INFORMATION **7%**
- 6 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL **6%**
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE **3%**
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION **1%**
- 9 RECHERCHE CLINIQUE **<1%**

TOP 10 DES METIERS

MÉTIER	PART	AGENTS	RAPPEL 2016
SECRÉTAIRE MÉDICAL	28%	346	360
AGENT DE GESTION ADMIN.	15%	192	267
AGENT D'ACCUEIL	10%	119	77
GEST. ADMISSIONS FRAIS SÉJOUR	8%	106	54
SECRÉTAIRE	7%	91	65
GEST. DES RESSOURCES HUMAINES	7%	89	17
GESTIONNAIRE DE DONNÉES	3%	41	37
GESTIONNAIRE FINANCES	3%	31	8
GEST. COMPTABLE ET ACHAT	2%	30	18
TECH. D'INFORMATION MÉDICALE	2%	29	20

SOYONS VIGILANTS !

Le métier de « gestionnaire de données » est un métier « valise » du Répertoire National. S'il désigne prioritairement l'assistant au Contrôle de Gestion, il désigne également par extension toute personne amenée à gérer des données ...

Ce faisant, il peut s'agir d'emplois gravitant autour du parcours patient (sans pour autant être coordonnateur), de la gestion de lits ou de places (sans pour autant être bed-manager), de traitement de données (sans pour autant être statisticien, analyste d'activité ou data manager) ...

C'est un métier ARBRE qui cache une forêt d'EMPLOIS dont certains sont émergents ou intermédiaires entre deux métiers nationaux.

LECTURE PREVISIONNELLE

La MARTINIQUE s'est distinguée depuis deux cartographies par son étude sur les missions additionnelles.

ET SI POUR LA CARTOGRAPHIE TROISIEME GENERATION NOUS INNOVONS A NOUVEAU AVEC LA CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS (Via GESFORM EVOLUTION) ?

Les métiers « ARBRE » cachant des « FORETS d'emplois » seraient ainsi plus faciles à étudier et notre approche métier compétences et formation territoriale plus fine et plus juste.

Nous pourrions de plus identifier l'émergence de futurs métiers nationaux, existant bien souvent préalablement au niveau « mission additionnelle » ou « emplois institutionnels ».

Descendre sur l'emploi permettrait également de mieux gérer les parcours professionnels et de mieux articuler l'offre métier-compétences au sein de nos établissements.

ANNEXES

FOCUS SUR LES PRINCIPAUX MÉTIERS

Focus métier «infirmier(ère) en soins généraux»

FAMILLE
SOINS

SOUS-FAMILLE
SOINS INFIRMIERS

CODE MÉTIER
05C10

DÉFINITION : Evaluer l'état de santé d'une personne et analyser les situations de soins. Concevoir, définir et planifier des projets de soins personnalisés. Dispenser des soins de nature préventive, curative ou palliative visant à promouvoir, maintenir et restaurer la santé. Réaliser l'éducation thérapeutique et l'accompagnement des patients.

AUTRES APPELLATIONS : Infirmier(ère)

SPÉCIFICITÉ : En stomathérapie, En gypsothérapie, En douleur, En santé au travail, D'accueil et d'orientation, Technicien(ne) du sommeil, En milieu scolaire

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Diplôme d'Etat d'infirmier

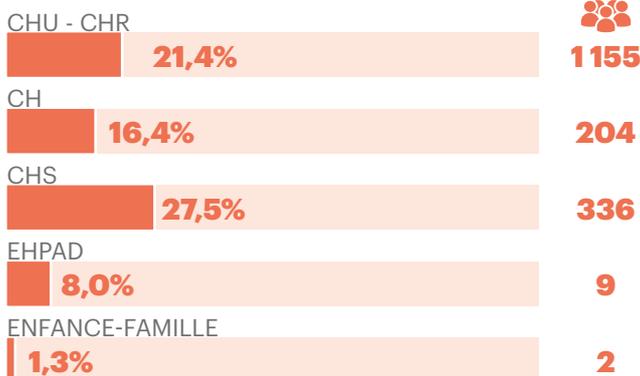
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DANS L'ÉTABLISSEMENT

1 706 AGENTS

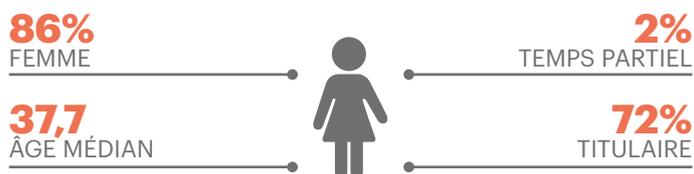
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

21,0% DES EFFECTIFS AU 1^{er} AVRIL 2021

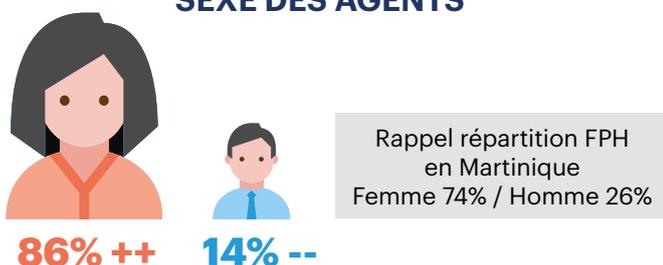
POIDS ET EFFECTIFS (PP) CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



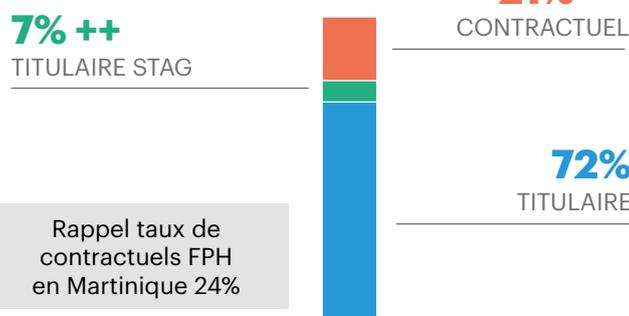
PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



SEXE DES AGENTS



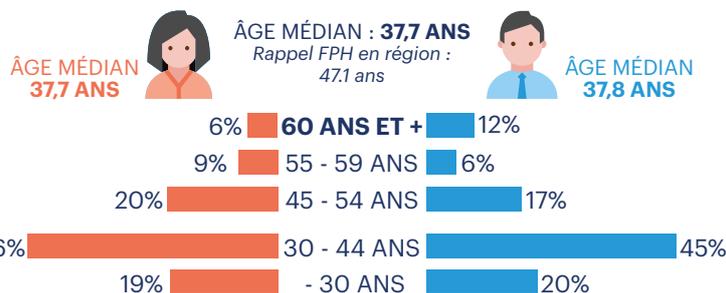
STATUT DES AGENTS



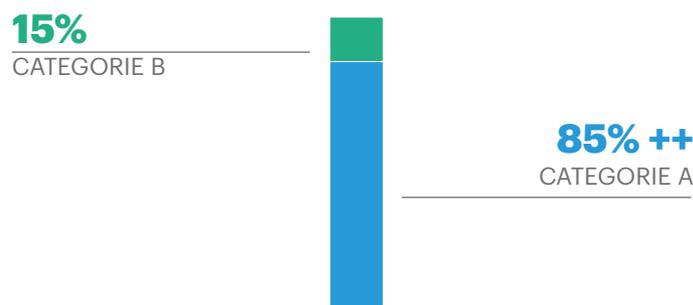
TEMPS PLEIN / PARTIEL



RÉPARTITION PAR PAR TRANCHE D'ÂGE



CATÉGORIE D'EMPLOI



Focus métier «aide-soignant(e)»

AIDE A LA LECTURE

Lorsque le recueuil des données en vue de la cartographie a été opéré, les Aide-Soignant n'avaient pas encore été reclassés en catégorie B.

Cette évolution catégorielle ne doit pas nous faire oublier que les A.M.P. (aide-médico-psychologique), qui font parfois exactement le même travail au quotidien que les A.S. sont quant à eux restés en catégorie C ...

Avez-vous songé aux VAE COLLECTIVES pour gérer cet état de fait ?

FAMILLE
SOINS

SOUS-FAMILLE
ASSISTANCE AUX SOINS

CODE MÉTIER
05R10

DÉFINITION : Dispenser, en collaboration avec l'infirmier, des soins de prévention, de maintien, de relation et d'éducation à la santé pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne.

SPÉCIFICITÉ : Assistant(e) de soins en gérontologie (ASG), Aide-soignant(e) polyhandicap, Agent(e) de service mortuaire

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Diplôme d'état d'aide-soignant

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DANS L'ÉTABLISSEMENT

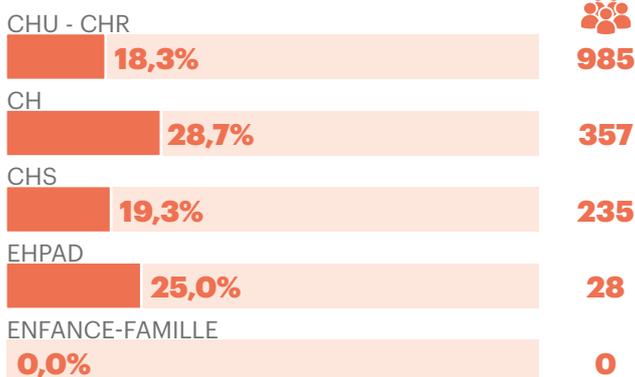
1 605 AGENTS

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

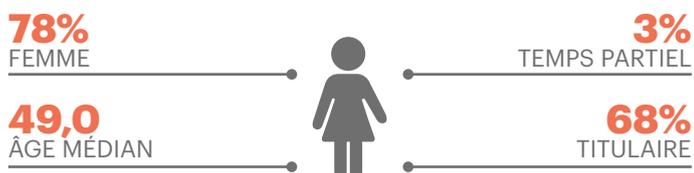
19,8%

DES EFFECTIFS AU 1^{er} AVRIL 2021

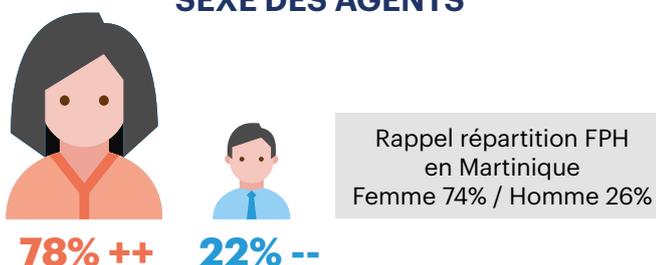
POIDS ET EFFECTIFS (PP) CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



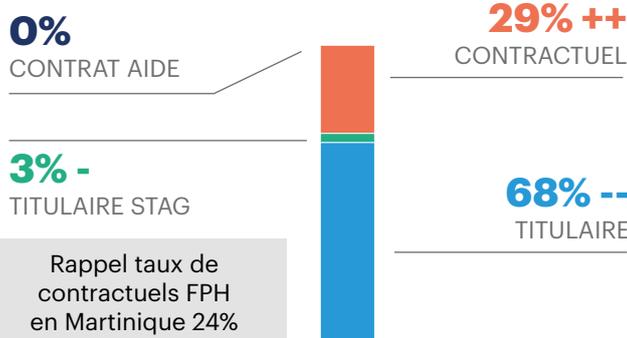
PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



SEXE DES AGENTS



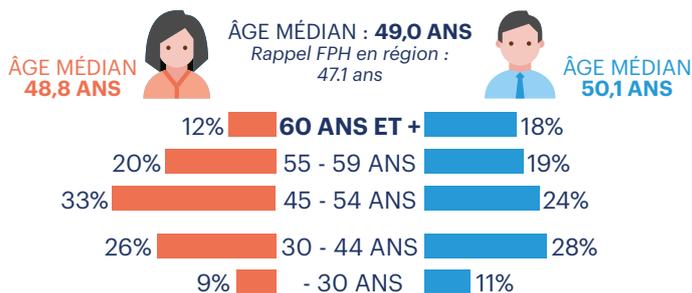
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



CATÉGORIE D'EMPLOI

100% ++
CATÉGORIE C

<1% --
CATÉGORIE A

ECARTS DE GRADE OU «FAISANT-FONCTION»

0,2%

3

AIDE-SOIGNANT(E)

- Grade de référence : aide-soignant(e)

- Principaux écarts de grade : agent des services hospitaliers qualifiés (ASHQ), aide médico-psychologie (AMP), etc.

Focus métier «agent(e) de bio-nettoyage»

FAMILLE : **QUALITÉ, HYGIENE, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT**

SOUS-FAMILLE **HYGIÈNE**

CODE MÉTIER **30F30**

DÉFINITION : Réaliser des opérations de bio-nettoyage des surfaces et des locaux de l'établissement et vérifier, au moyen d'autocontrôles, la qualité des travaux effectués en appliquant les instructions relatives au bio-nettoyage, afin de participer à la lutte contre les infections nosocomiales

AUTRES APPELLATIONS : Agent(e) d'entretien, Agent(e) hospitalier, Agent(e) de nettoyage, Agent(e) d'entretien polyvalent, Agent(e) de service hospitalier (ASH)

SPÉCIFICITÉ : Dans certains établissements, l'agent de bio-nettoyage prend également en charge des activités hôtelières (mise en température, distribution des repas, gestion du linge et/ou de déchets...)

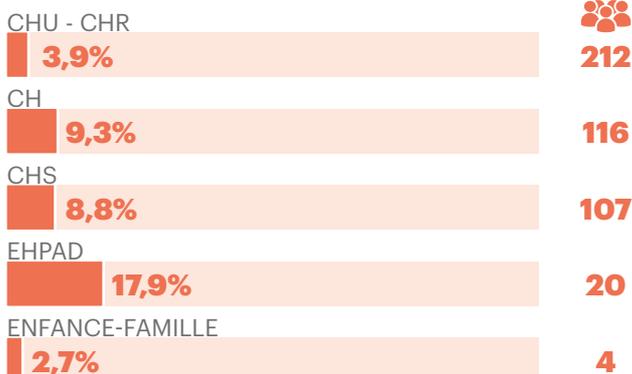
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DANS L'ÉTABLISSEMENT

459 AGENTS

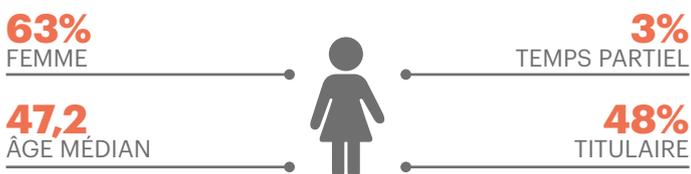
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

5,7% DES EFFECTIFS AU 30 SEPTEMBRE 2019

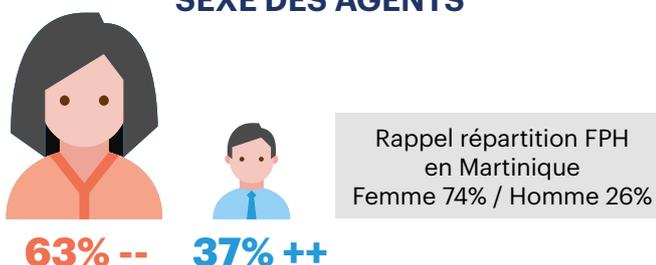
POIDS ET EFFECTIFS (PP) CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



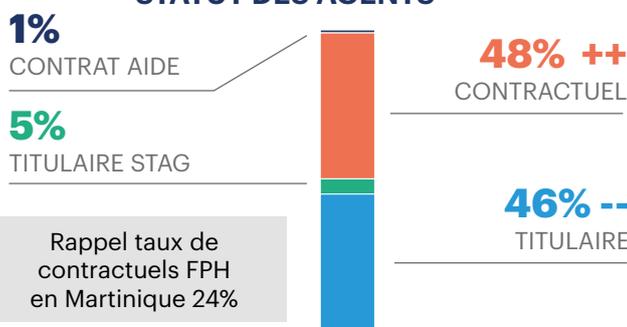
PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



SEXE DES AGENTS



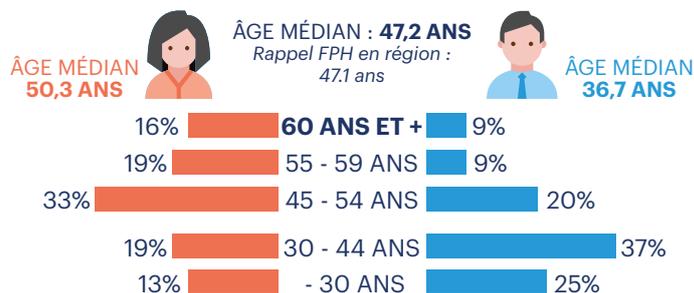
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



RÉPARTITION PAR PAR TRANCHE D'ÂGE



CATÉGORIE D'EMPLOI

100% ++ CATEGORIE C

Focus métier «secrétaire médical(e)»

FAMILLE
GESTION DE L'INFORMATION

SOUS-FAMILLE
GESTION MÉDICO ADMINISTRATIVE ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION MÉDICAL

CODE MÉTIER
40L20

DÉFINITION : Accueillir et renseigner les patients, planifier les activités (agenda des consultations, admissions, convocations, etc.). Gérer, saisir et classer les informations relatives au dossier patient.

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Connaissance de la bureautique, Connaissance de l'environnement médical

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DANS L'ÉTABLISSEMENT

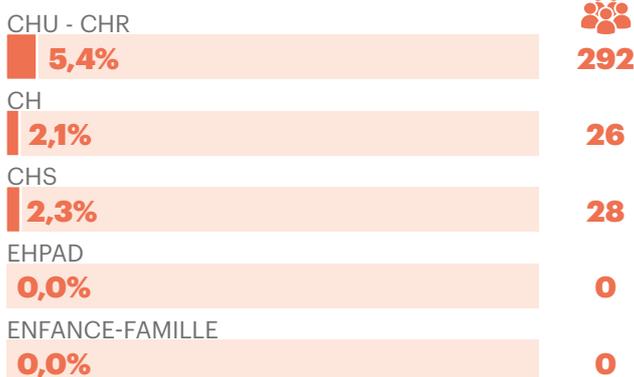
346 AGENTS

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

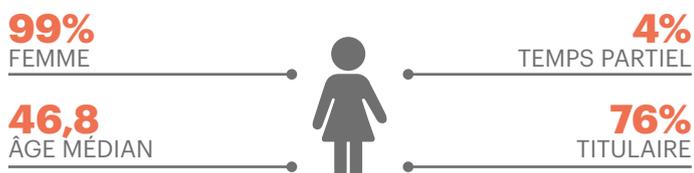
4,3%

DES EFFECTIFS AU 1^{er} AVRIL 2021

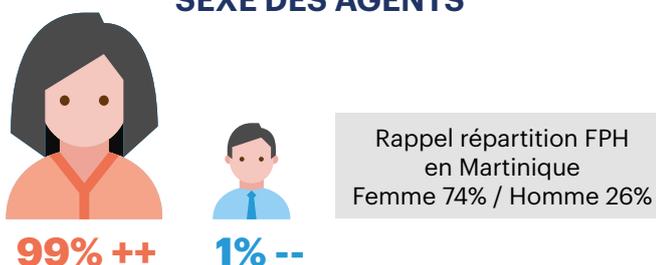
POIDS ET EFFECTIFS (PP) CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



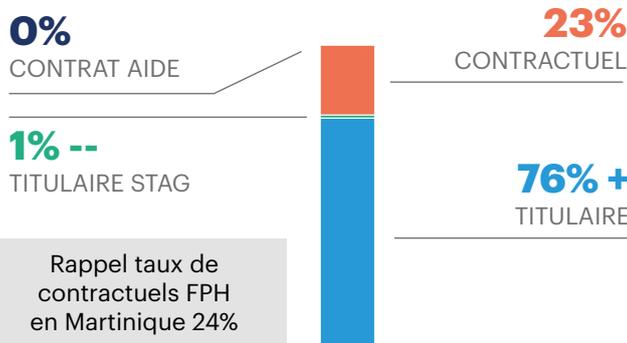
PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



SEXE DES AGENTS



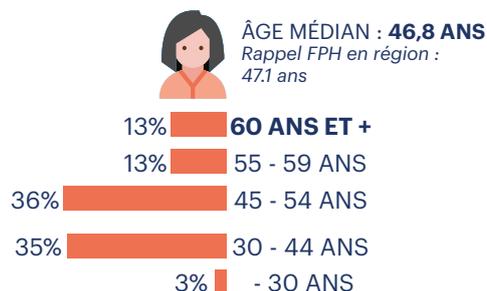
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



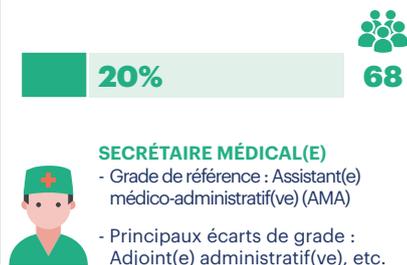
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



CATÉGORIE D'EMPLOI



ECARTS DE GRADE OU «FAISANT-FONCTION»



Focus métier «agent de logistique»

FAMILLE
ACHAT ET LOGISTIQUE

SOUS-FAMILLE
RESTAURATION - HÔTELLERIE

CODE MÉTIER
25R20

DÉFINITION : Réaliser les préparations alimentaires, le conditionnement, le stockage, la distribution en respectant la réglementation en hygiène alimentaire, les modes opératoires et les quantités commandées.

AUTRES APPELLATIONS : Agent(e) de production culinaire / alimentaire

SPÉCIFICITÉ : Agent(e) biberonnerie, Agent(e) de diététique

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Détention du diplôme et expérience en restauration collective ou en cuisine traditionnelle

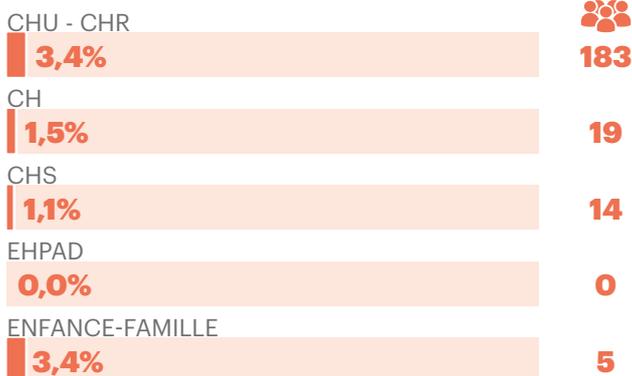
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DANS L'ÉTABLISSEMENT

221 AGENTS

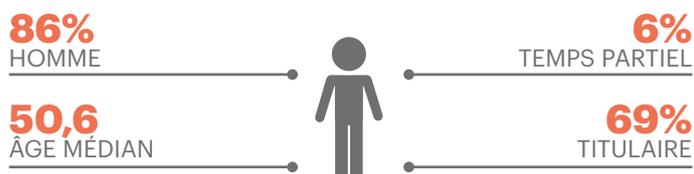
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

2,7% DES EFFECTIFS AU 1^{ER} AVRIL 2021

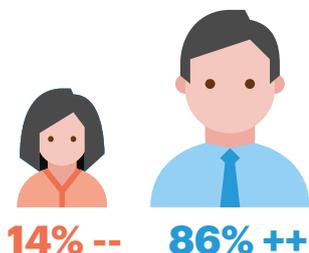
POIDS ET EFFECTIFS (PP) CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER

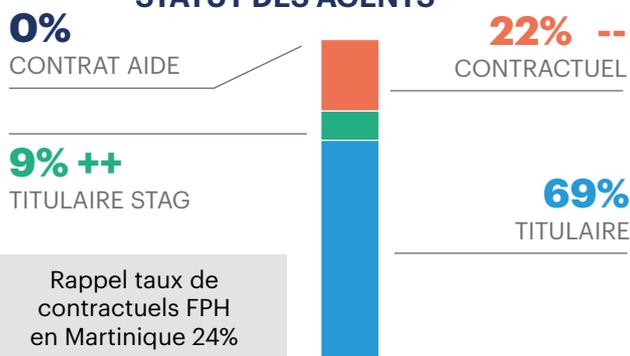


SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH en Martinique
Femme 74% / Homme 26%

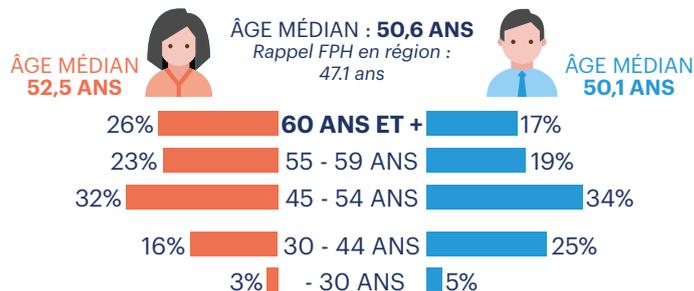
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



RÉPARTITION PAR PAR TRANCHE D'ÂGE



CATÉGORIE D'EMPLOI



Focus métier «agent(e) de gestion administrative»

FAMILLE
MANAGEMENT, GESTION ET AIDE À LA DÉCISION

SOUS-FAMILLE
GESTION ET ADMINISTRATION

CODE MÉTIER
45S20

DÉFINITION : Recueillir et traiter les informations nécessaires au fonctionnement administratif du service. Suivre et gérer les processus administratifs.

AUTRES APPELLATIONS : Agent(e) d'administration, Assistant(e) administratif(ve)

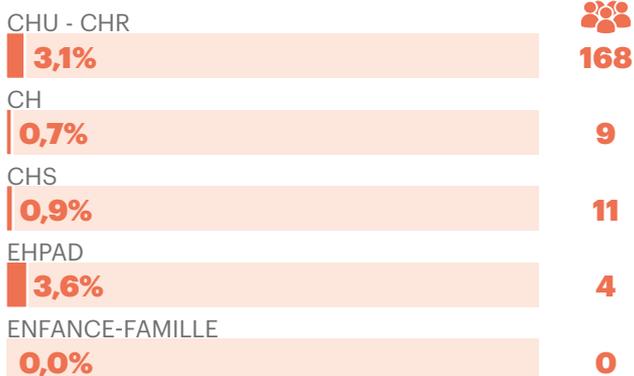
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DANS L'ÉTABLISSEMENT

192 AGENTS

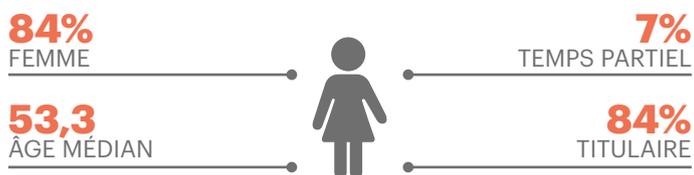
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

2,4% DES EFFECTIFS AU 1^{er} AVRIL 2021

POIDS ET EFFECTIFS (PP) CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



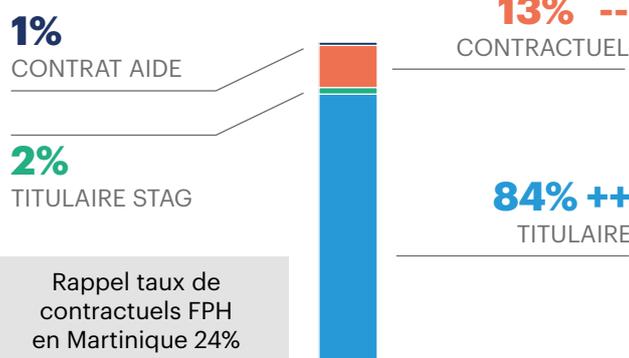
PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



SEXE DES AGENTS



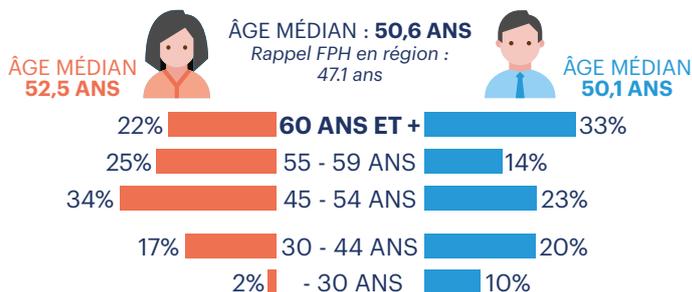
STATUT DES AGENTS



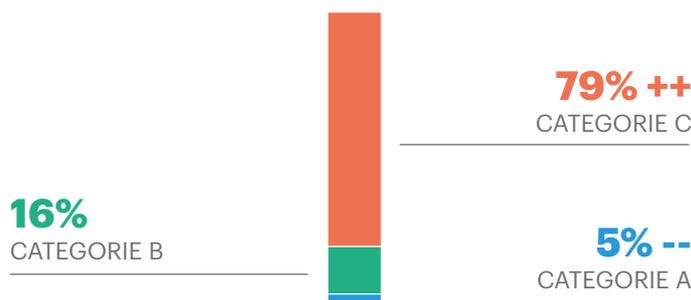
TEMPS PLEIN / PARTIEL



RÉPARTITION PAR PAR TRANCHE D'ÂGE



CATÉGORIE D'EMPLOI



Focus métier «encadrant(e) d'unité de soins et d'activités paramédicales»

FAMILLE
SOINS

SOUS-FAMILLE
MANAGEMENT DES ORGANISATIONS DES SOINS

CODE MÉTIER
05U20

DÉFINITION : Organiser l'activité de soins et des prestations associées. Manager l'équipe et coordonner les moyens d'un service de soins, médicotechniques ou de rééducation, en veillant à l'efficacité et la qualité des prestations. Développer la culture du signalement et gérer les risques. Développer les compétences individuelles et collectives. Participer à la gestion médico-économique au sein du pôle.

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Diplôme de cadre de santé

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DANS L'ÉTABLISSEMENT

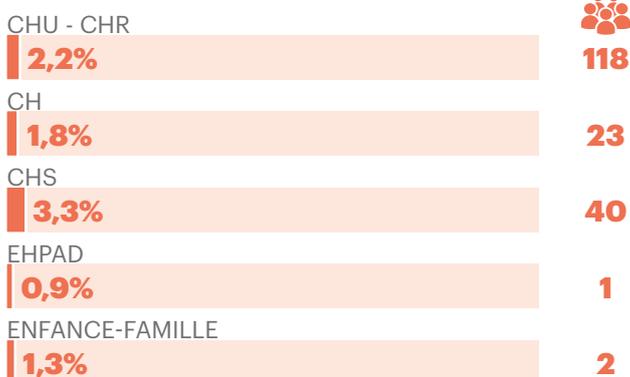
184 AGENTS

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

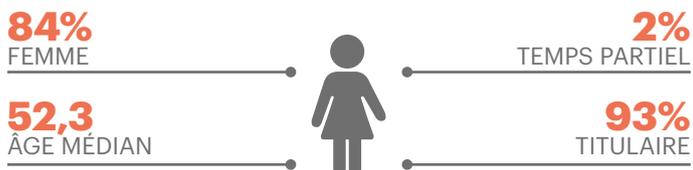
2,3%

DES EFFECTIFS AU 1^{er} AVRIL 2021

POIDS ET EFFECTIFS (PP) CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



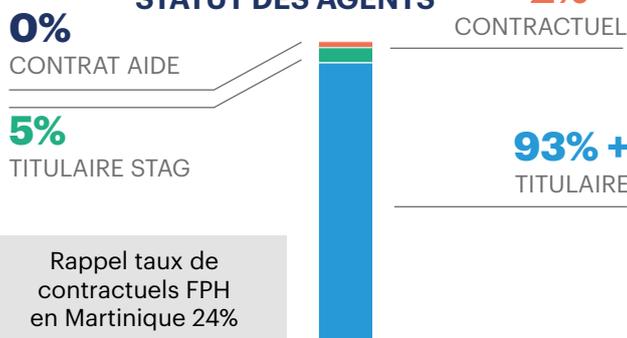
PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



SEXE DES AGENTS



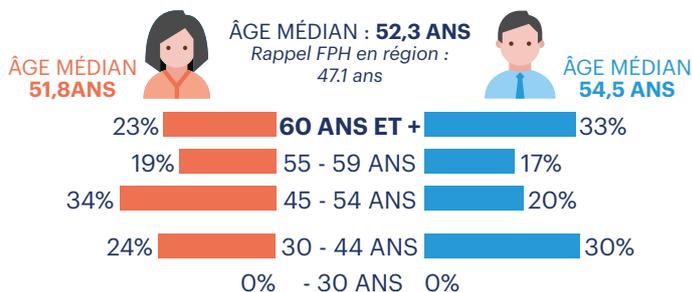
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



RÉPARTITION PAR PAR TRANCHE D'ÂGE



CATÉGORIE D'EMPLOI



ECARTS DE GRADE OU «FAISANT-FONCTION»



Focus métier «brancardier»

FAMILLE
SOINS

SOUS-FAMILLE
ASSISTANCE AUX SOINS

CODE MÉTIER
05R30

DÉFINITION : Transporter, accompagner et assurer la manutention des patients au sein d'un établissement de soins.

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Aptitude physique au port de charges; Attestation AFGSU.

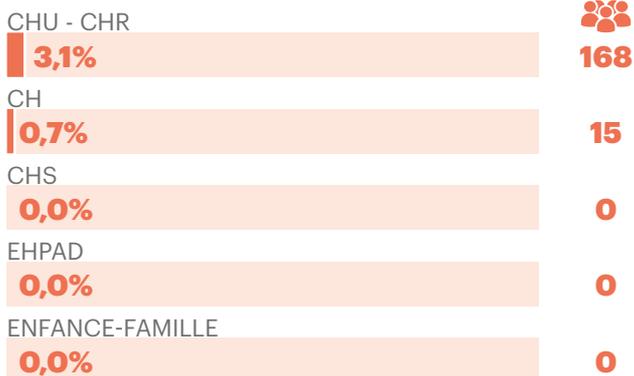
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DANS L'ÉTABLISSEMENT

183 AGENTS

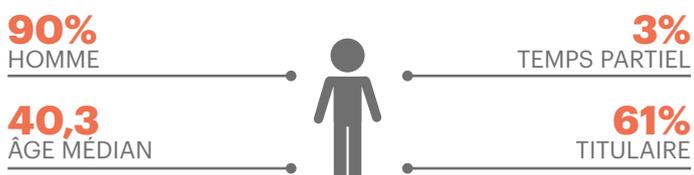
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

2,3% DES EFFECTIFS AU 1^{er} AVRIL 2021

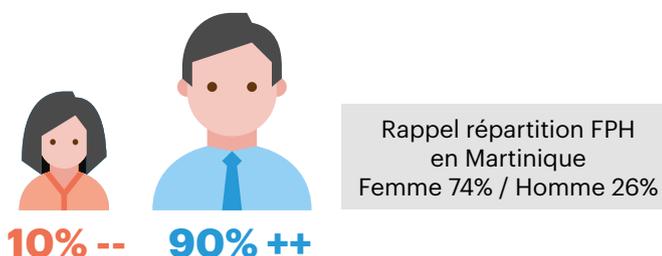
POIDS ET EFFECTIFS (PP) CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



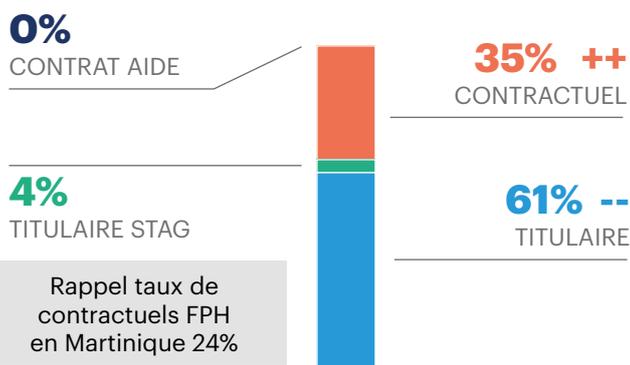
PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



SEXE DES AGENTS



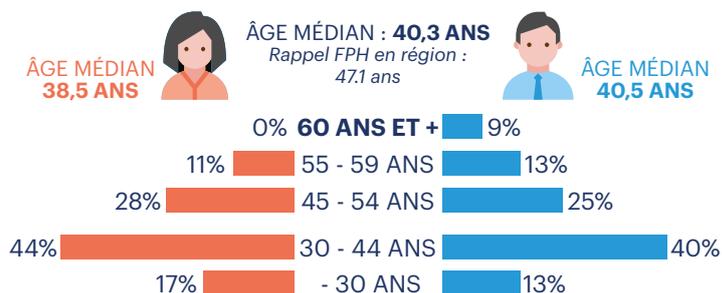
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



CATÉGORIE D'EMPLOI

100% ++
CATEGORIE C

Focus métier «agent(e) de restauration et/ou d'hôtellerie»

FAMILLE
ACHAT ET LOGISTIQUE

SOUS-FAMILLE
RESTAURATION - HÔTELLERIE

CODE MÉTIER
25R30

DÉFINITION : Réaliser, en restauration collective, les opérations d'assemblage, de composition et de distribution des repas. Entretien des locaux et les équipements, en cuisine. Réaliser des prestations hôtelières (accueil, repas, collations, lingerie, entretien des locaux) auprès des patients et des résidents en lien avec les équipes soignante et éducative.

AUTRES APPELLATIONS : Employé(e) polyvalent de restauration

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Détention du diplôme, Expérience en milieu restauration collective ou hébergement social

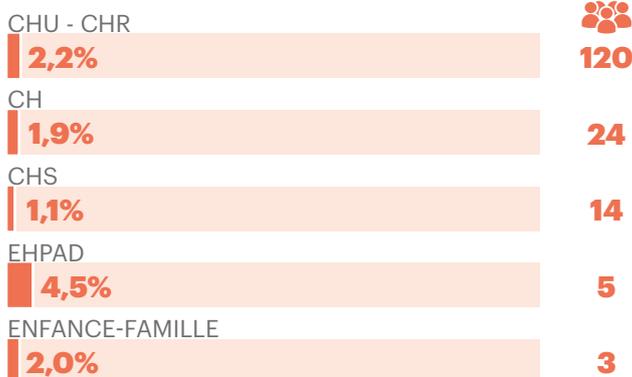
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DANS L'ÉTABLISSEMENT

166 AGENTS

EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

2,0% DES EFFECTIFS AU 1^{er} AVRIL 2021

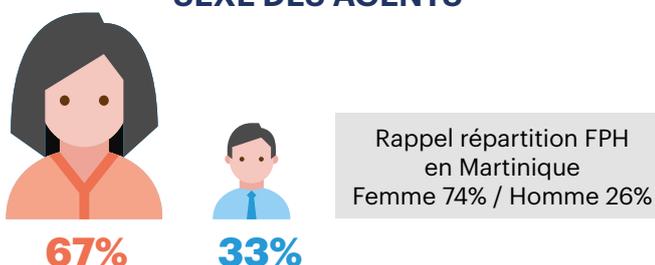
POIDS ET EFFECTIFS (PP) CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



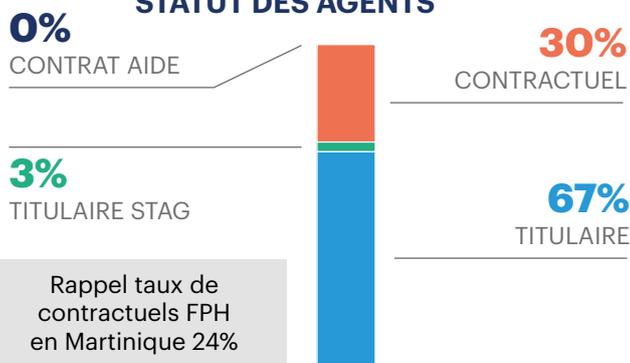
PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



SEXE DES AGENTS



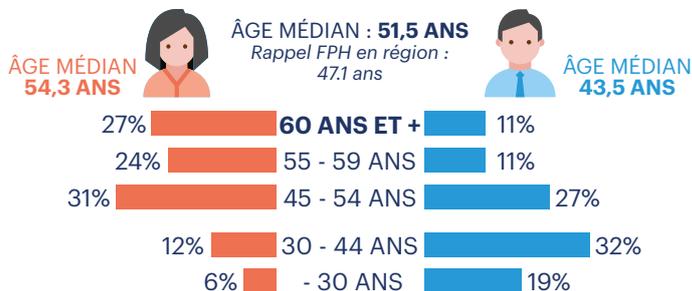
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



CATÉGORIE D'EMPLOI

100% ++
CATEGORIE C

Focus métier «technicien de laboratoire médical»

FAMILLE
SOINS

SOUS-FAMILLE
SOINS MÉDICO-TECHNIQUES

CODE MÉTIER
25R30

DÉFINITION : Mettre en œuvre les technologies nécessaires à l'obtention des résultats des examens de biologie médicale et d'anatomie et cytologie pathologiques à visée de prévention, de dépistage, de diagnostic et de suivi thérapeutique. Réaliser des prélèvements sanguins, veineux et capillaires.

AUTRES APPELLATIONS : Technicien(ne) de laboratoire, Technicien(ne) d'analyse biologique, Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Certificat de capacité à effectuer des prélèvements sanguins, AFGSU 1er et deuxième niveau

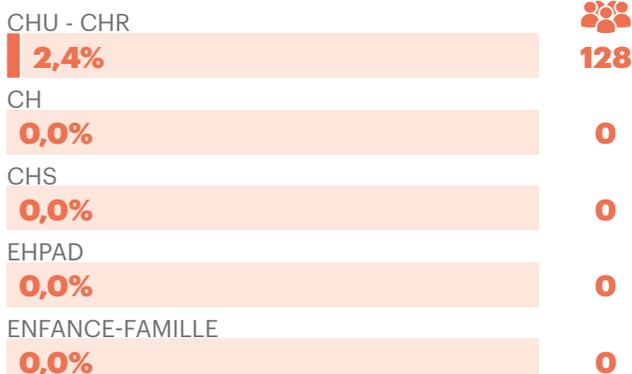
PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DANS L'ÉTABLISSEMENT

128 AGENTS

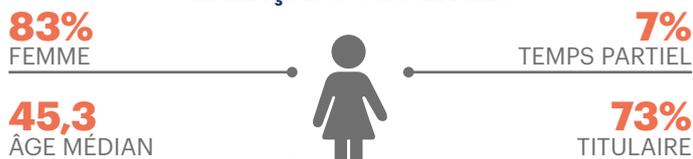
EXERCENT CE MÉTIER DANS LA RÉGION SOIT

1,6% DES EFFECTIFS AU 1^{er} AVRIL 2021

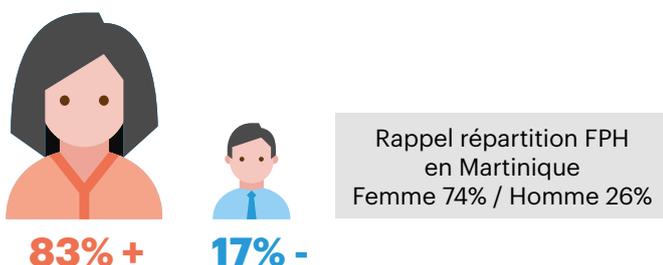
POIDS ET EFFECTIFS (PP) CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT



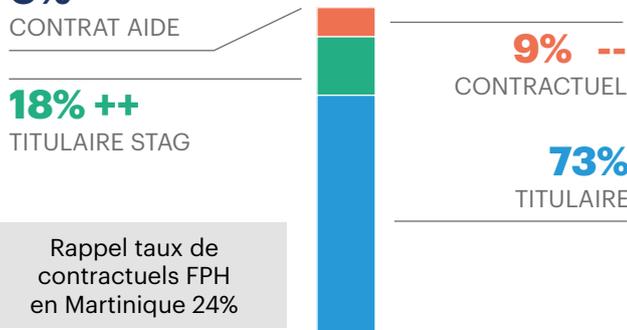
PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER



SEXE DES AGENTS



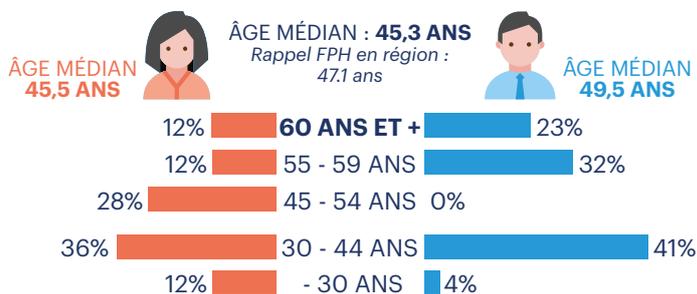
STATUT DES AGENTS



TEMPS PLEIN / PARTIEL



RÉPARTITION PAR PAR TRANCHE D'ÂGE



CATÉGORIE D'EMPLOI

100% ++
CATEGORIE B

ANNEXES

FOCUS ASHQ

Détail des effectifs et ETP par métier

Métiers non représentés dans la région

Métiers de l'encadrement
d'après le Répertoire des métiers de la santé et de
l'autonomie v3

Périmètre et partis-pris méthodologiques

Focus sur le top 10 des métiers exercés par les «ASHQ»

FAMILLES DE MÉTIERS

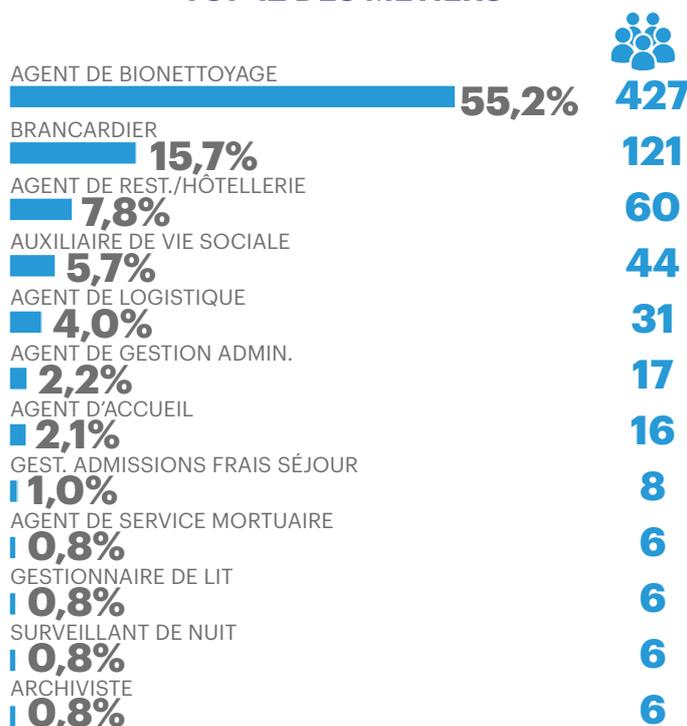
EN MARTINIQUE

773 AGENTS

ONT UN GRADE D'ASHQ

- 1 QHSE **57%**
- 2 SOINS **17%**
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE **13%**
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL **6%**
- 5 MANAGEMENT **4%**
- 6 GESTION DE L'INFORMATION **3%**

TOP 12 DES MÉTIERS



Focus sur le profil des agents des services hospitaliers qualifiés (grade ASHQ)

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

9,5%

DES AGENTS

Moyenne nationale **12%**

Définition : les agents positionnés sur un grade d'agent services hospitaliers qualifié

CHU - CHR



CH



CHS



EHPAD



ENFANCE-FAMILLE



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : **46,2 ANS** / Rappel FPH Martinique : 47,1 ans

ÂGE MÉDIAN **50,5 ANS**



ÂGE MÉDIAN **37,0 ANS**

2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE

15% **60 ANS ET +** 8%

22% **55 - 59 ANS** 10%

32% **45 - 54 ANS** 20%

1^{ÈRE} PARTIE DE CARRIÈRE

19% **30 - 44 ANS** 40%

12% **- 30 ANS** 22%

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



53%

47%

Rappel répartition FPH en Martinique
Femme 74% / Homme 26%

STATUT DES AGENTS

1%

CONTRAT AIDE

4%

TITULAIRE STAG

45%

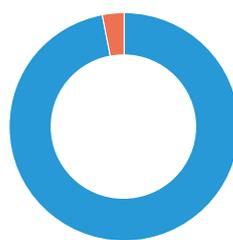
CONTRACTUEL

50%

TITULAIRE

Rappel taux de contractuels FPH en Martinique 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



3%

TEMPS PARTIEL

97%

TEMPS PLEIN

Rappel taux temps partiel FPH en Martinique 4%

CATÉGORIE D'EMPLOI

0%

CATEGORIE B

Rappel FPH Martinique 17%

100%

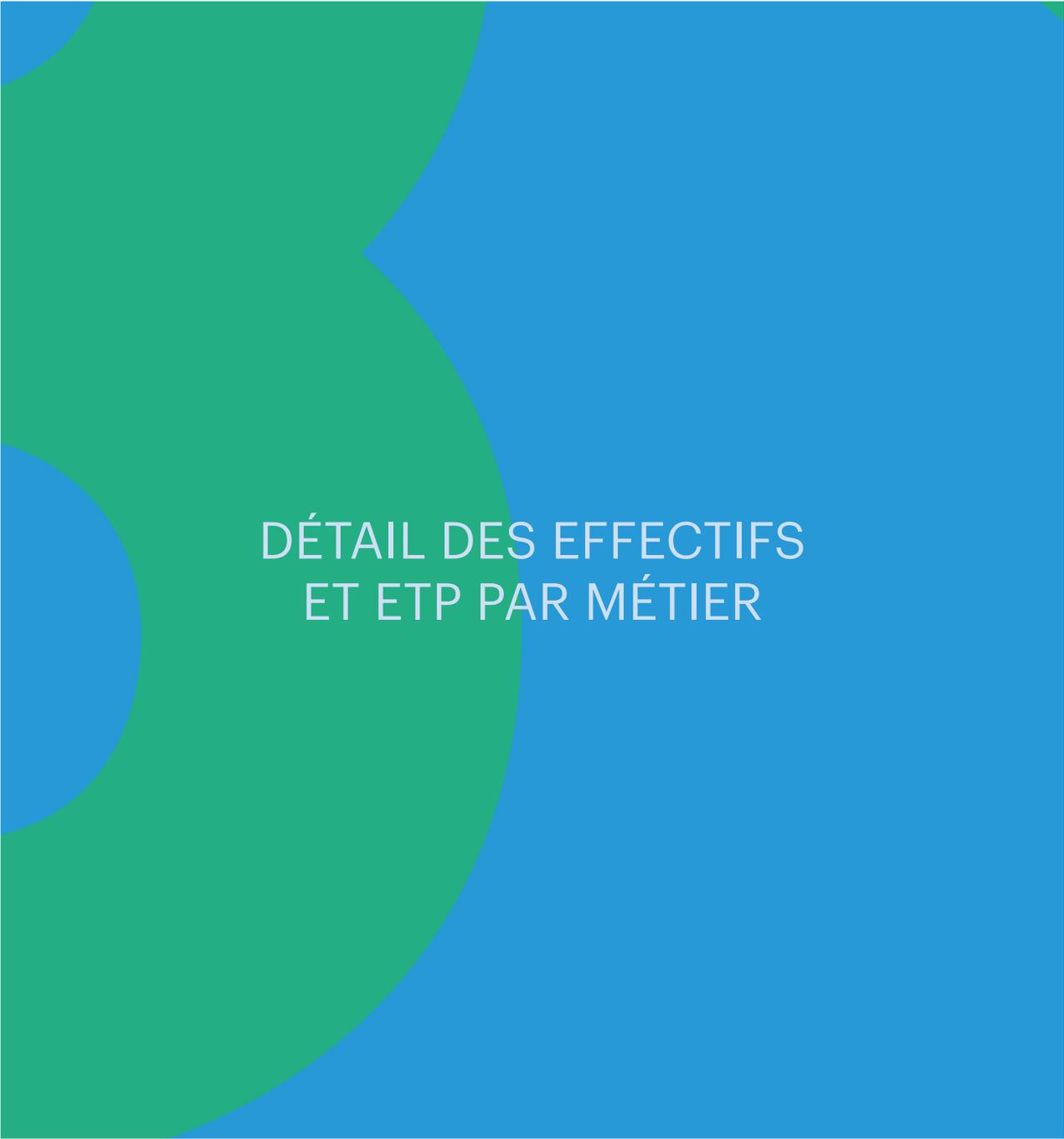
CATEGORIE C

Rappel FPH Martinique 50%

0%

CATEGORIE A

Rappel FPH Martinique 33%



DÉTAIL DES EFFECTIFS
ET ETP PAR MÉTIER

Les métiers des soins

	Efectifs	ETP
APPAREILLAGE DE PERSONNES	3	1
Audioprothésiste	1	<1
Epithésiste	-	-
Oculariste	-	-
Orthopédiste-orthésiste	1	1
Orthoprothésiste	-	-
Podo-orthésiste	1	<1
Prothésiste dentaire	-	-
Opticien lunetier	-	-
ASSISTANCE AUX SOINS	1982	1961
Aide-soignant(e)	1605	1587
Socio-esthéticien(ne)	3	2
Brancardier(ère)	183	182
Assistant(e) dentaire	-	-
Auxiliaire de puériculture	119	118
Agent de service mortuaire	11	11
Responsable de service mortuaire	1	1
Encadrant(e) transport sanitaire	4	4
Ambulancier(ère)	56	56
CONSEIL AUX PERSONNES	2	2
Conseiller en génétique	2	2
Conseiller conjugal		
COORDINATION EN SANTÉ	56	54
Coordinateur de parcours en santé	19	19
Coordinateur de prélèvement ou de transplantation d'organe	3	3
Gestionnaire de lit	34	32
FORMATION ET INGÉNIERIE DE LA FORMATION AUX SOINS	28	28
Formateur des professionnels de santé	28	28
MANAGEMENT DES ORGANISATIONS DES SOINS	207	206
Cadre soignant de pôle	23	23
Encadrant d'unité de soins et d'activités paramédicales	184	183

	Efectifs	ETP
SAGE-FEMME	80	78
Sage-femme	80	78
SOINS DE RÉÉDUCATION	187	171
Diététicien	22	21
Orthophoniste	18	15
Masseur Kinésithérapeute	81	75
Orthoptiste	5	4
Pédicure podologue	8	5
Ergothérapeute	34	33
Psychomotricien	19	18
SOINS INFIRMIERS	1935	1920
Infirmier en soins généraux	1706	1696
Infirmier de bloc opératoire	61	58
Infirmier en anesthésie-réanimation	80	79
Infirmier puériculteur	83	82
Infirmier perfusionniste	5	5
SOINS MÉDICO-TECHNIQUES	327	322
Technicien de laboratoire médical	128	125
Préparateur en pharmacie hospitalière	64	64
Manipulateur en électroradiologie médicale	115	113
Physicien médical	6	6
Dosimétriste	3	3
Ingénieur en biologie médicale	8	8
Bio informaticien	3	3

Les métiers du social et de l'éducatif

	Efectifs	ETP
ASSISTANCE À LA MISE EN ŒUVRE DE PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS	148	147
Aide médico psychologique	53	53
Assistant familial	5	5
Accueillant familial	29	29
Surveillant de nuit	14	14
Auxiliaire de vie sociale	47	46
Assistant maternel	-	-
CONCEPTION ET DÉVELOPPEMENT DE PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS	208	207
Educateur spécialisé	80	80
Educateur jeunes enfants	6	6
Educateur technique spécialisé	3	3
Assistant social	71	70
Conseiller en économie sociale et familiale	1	1
Mandataire judiciaire à la protection des majeurs	3	3
Moniteur-éducateur	37	37
Educateur sportif	7	7
MANAGEMENT SOCIO-ÉDUCATIF	13	13
Responsable socio-éducatif	1	1
Encadrant socio-éducatif	12	12
Responsable de crèche	-	-
PSYCHOLOGIE	110	102
Psychologue	110	102
SOCIOCULTUREL, LOISIRS ET CULTUREL	25	22
Ministre du culte	3	2
Animateur	22	20

Les métiers de la recherche clinique

	Efectifs	ETP
CONCEPTION, GESTION ET ANALYSE DES DONNÉES	6	6
Biostatisticien	5	5
Gestionnaire de données biomédicales	1	1
COORDINATION, ORGANISATION ET SURVEILLANCE	14	14
Assistant de recherche clinique	12	12
Chef de projets de recherche clinique	2	2
INVESTIGATION	17	16
Technicien d'études cliniques	13	12
Coordinateur d'études cliniques	1	1
Ingénieur de recherche hospitalier	-	-
Ingénieur d'études hospitalier	3	3

Les métiers de l'ingénierie, de la maintenance technique

	Efectifs	ETP
ESPACES VERTS	12	12
Encadrant espaces verts	1	1
Agent d'entretien des espaces verts	11	11
EXPLOITATION, INSTALLATION / MAINTENANCE - MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET SANITAIRES	25	25
Encadrant installations et maintenance équipements sanitaires, thermiques	3	3
Monteur en installations et maintenance des install. sanitaires et thermiques	22	22
INGÉNIERIE ET MAINTENANCE BIOMÉDICALE	25	25
Conseiller en ingénierie biomédicale	3	3
Encadrant maintenance biomédicale	-	-
Technicien biomédical	22	22
INGÉNIERIE ET REALISATION TOUS CORPS D'ÉTAT (TCE)	5	5
Conducteur d'opérations tous corps d'état TCE	2	2
Conducteur de travaux tous corps d'état TCE	1	1
Dessinateur-projeteur	2	2

	Efectifs	ETP
INSTALLATION ET MAINTENANCE, MATÉRIELS ET SYST MES ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES ET AUTOMATIQUES	42	41
Encadrant maintenance électrique et automatismes	6	6
Electromécanicien de maintenance	8	8
Electricien de maintenance	28	27
MAINTENANCE CLOS ET COUVERTS ET AMÉNAGEMENTS INTÉRIEURS	75	74
Maçon	-	-
Encadrant maintenance Corps d'Etat secondaires	17	16
Agent de maintenance générale des bâtiments	53	53
Menuisier-Agenceur	2	2
Métallier-serrurier	2	2
Peintre en bâtiment	1	1
MAINTENANCE DES MATÉRIELS ET DES ÉQUIPEMENTS MÉCANIQUES	11	11
Responsable des travaux	1	1
Responsable des services biomédicaux	1	1
Responsable de la maintenance tous corps d'état	9	9

Les métiers des achats et de la logistique

	Efectifs	ETP
ACHAT	18	18
Responsable des achats	3	3
Acheteur	8	8
Gestionnaire des marchés publics	4	4
Responsable des marchés publics	3	3
BLANCHISSERIE-LINGE	68	67
Responsable blanchisserie	2	2
Agent de blanchisserie	32	32
Lingère, couturière	32	31
Encadrant de production blanchisserie	2	2

	Efectifs	ETP
LOGISTIQUE GÉNÉRALE	281	276
Responsable logistique	5	5
Gestionnaire de stocks	36	36
Agent de logistique	221	216
Encadrant logistique	19	19
RESTAURATION - HÔTELLERIE	275	274
Encadrant production culinaire / alimentaire	7	7
Cuisinier	85	85
Agent de restauration et/ou d'hôtellerie	166	165
Conseiller hôtelier	1	1
Maître de maison	13	13
Responsable restauration	3	3
Responsable hôtelier	-	-

Les métiers de la qualité, hygiène, sécurité et environnement

	Efectifs	ETP
HYGIÈNE	512	508
Hygiéniste	7	7
Encadrant bionettoyage	1	1
Agent de bionettoyage	459	455
Encadrant de stérilisation	2	2
Agent de stérilisation	43	43
Bio hygiéniste	-	-
QUALITÉ / PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES	45	45
Coordinateur qualité / gestion des risques	16	16
Animateur qualité / gestion des risques	28	28
Chargé des relations avec les usagers	1	1
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TAVAIL ET ENVIRONNEMENT	10	10
Conseiller en prévention des risques professionnels	4	4
Conseiller environnement et développement durable	6	6
SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS	31	29
Encadrant de la sécurité des personnes et des biens	3	3
Agent de sécurité incendie	10	10
Encadrant sécurité incendie	-	-
Agent de prévention et de sécurité des personnes et des biens	13	13
Responsable de la sécurité	5	3

Les métiers des systèmes d'information

	Efectifs	ETP
CONCEPTION ET INTÉGRATION DES APPLICATIONS	25	25
Chargé des applications informatiques	19	19
Chef de projet informatique	6	6
EXPERTISE SYSTÈMES D'INFORMATION	15	15
Architecte / Urbaniste du SI	2	2
Expert technique (réseau, système, BDD,...)	9	9
Responsable de sécurité des systèmes d'information	4	4
SUPPORT ET EXPLOITATION	32	31
Intervenant / support informatique utilisateurs	20	19
Exploitant technique	12	12

Les métiers de la gestion de l'information

	Efectifs	ETP
ACCUEIL ET ORIENTATION DES PERSONNES	148	144
Encadrant Accueil - Standard	2	2
Agent d'accueil	119	115
Assistant de régulation médicale	27	27
ARCHIVAGE ET DOCUMENTATION	26	26
Encadrant archives	-	-
Archiviste	21	21
Documentaliste	3	3
Encadrant documentaliste	-	-
Responsable archives	2	2
Bibliothécaire	-	-
GESTION MÉDICO ADMINISTRATIVE ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION MÉDICALE	382	377
Encadrant de département d'information médicale	1	1
Secrétaire médical	346	341
Encadrant des secrétariats médicaux	5	5
Technicien d'information médicale	29	29
Analyste des données d'activités hospitalières	1	1
Statisticien	-	-

Les métiers du management

	Efectifs	ETP
COMMUNICATION	5	5
Chargé de communication	2	2
Webmestre éditorial	-	-
Technicien communication multimédia	3	3
CONTRÔLE ET ORGANISATION	54	52
Contrôleur de gestion	6	6
Conseiller en organisation	7	7
Gestionnaire de données	41	39
FINANCES, COMPTABILITÉ	184	182
Chargé de la trésorerie et de la dette	1	1
Responsable budgétaire et financier	16	16
Gestionnaire admissions frais de séjour traitement externe	106	105
Gestionnaire comptable et achat	30	29
Gestionnaire finances	31	31
GESTION ET ADMINISTRATION	306	299
Agent de gestion administrative	192	186
Secrétaire	91	90
Cadre administratif de pôle	23	23

	Efectifs	ETP
MANAGEMENT STRATÉGIQUE	31	31
Directeur de la logistique et des achats	1	1
Directeur des affaires générales	2	2
Directeur des soins en établissement	3	3
Directeur des finances	2	2
Directeur des soins en institut de formation (aux métiers de la santé)	1	1
Directeur des ressources humaines	3	3
Directeur de la qualité (et de la gestion des risques)	1	1
Directeur des investissements et de la maintenance	2	2
Directeur des affaires médicales (et de la recherche)	1	1
Directeur des systèmes d'information	2	2
Directeur de la communication et des relations avec les usagers	-	-
Directeur d'établissement de santé - chef d'établissement	8	8
Directeur de site / pôle / projets	1	1
Directeur d'établissement social et médico-social - chef d'établissement	4	4
RESSOURCES HUMAINES	120	119
Responsable des ressources humaines	8	8
Chargé de la formation continue	5	5
Chargé du développement des ressources humaines	5	5
Chargé des relations sociales	1	1
Gestionnaire des ressources humaines	89	88
Encadrant gestion des ressources humaines	12	12

The background features a large, abstract graphic composed of overlapping curved shapes. On the left side, there are two large, semi-circular shapes: a green one in the foreground and a blue one behind it. The rest of the page is filled with a solid blue color.

MÉTIERS
NON REPRÉSENTÉS
DANS LA RÉGION

Les métiers non représentés en région Martinique

Epithésiste
Oculariste
Orthoprothésiste
Opticien lunetier
Prothésiste dentaire
Assistant dentaire
Assistant maternel
Bio hygiéniste
Bibliothécaire
Conseiller conjugal
Responsable de crèche
Ingénieur de recherche hospitalier
Encadrant de maintenance biomédical
Maçon
Encadrant de sécurité incendie
Encadrant archives
Encadrant documentaliste
Statisticien
Webmestre éditorial
Directeur de la communication et des relations avec les usagers

AIDE A LA LECTURE

Certains métiers non représentés sont tributaires d'une spécialité médicale qui peut ne pas être représentée sur le territoire de la FPH martiniquaise (épithésiste, oculariste, opticien, orthoprothésiste, assistant dentaire ...)

D'autres dépendent de la présence d'unités spécifiques au sein des établissements (crèche, unité de recherche ...) ou dépendent de la taille des établissements / des équipes ou de choix organisationnels (encadrant documentaliste, encadrant de sécurité incendie, encadrant documentaliste, encadrant biomédical)

Certains sont sans nul doute disparaissants (maçon) au profit de métiers plus polyvalents (agent de maintenance générale des bâtiments)

Certains ne sont pas représentés car réalisés en métier « second » ou « troisième » (Directeur de la communication et des relations avec les usagers, documentaliste, webmestre éditorial, statisticien).

Une dernière catégorie existe sous forme de missions additionnelles (biohygiéniste sous forme de missions additionnelles de type Personne Ressource Qualité de l'Eau / Référent Qualité de l'Air)

Le qualificatif « NON REPRESENTE » mérite donc une analyse plus attentive en lien avec les besoins de la population, les métiers émergents, le Conseil en Evolution Professionnelle ou plus simplement en lien avec la présence de ces métiers sous forme d'emplois ou de missions additionnelles « échappant » aux écrans radars des besoins en formation et du maintien / développement de l'employabilité.



MÉTIERS DE
L'ENCADREMENT
D'APRÈS LE RÉPERTOIRE
DES MÉTIERS DE LA SANTÉ
ET DE L'AUTONOMIE V3

Liste des métiers de l'encadrement d'après le Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie v3

DIRECTEURS

DIRECTEUR DE LA COMMUNICATION ET DES RELATIONS
AVEC LES USAGERS

DIRECTEUR DE LA LOGISTIQUE ET DES ACHATS

DIRECTEUR DE LA QUALITÉ (ET DE LA GESTION DES
RISQUES)

DIRECTEUR DE SITE / PÔLE / PROJETS

DIRECTEUR DES AFFAIRES GÉNÉRALES

DIRECTEUR DES AFFAIRES MÉDICALES (ET DE LA
RECHERCHE)

DIRECTEUR DES FINANCES

DIRECTEUR DES INVESTISSEMENTS ET DE LA
MAINTENANCE

DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

DIRECTEUR DES SOINS EN ÉTABLISSEMENT

DIRECTEUR DES SOINS EN INSTITUT DE FORMATION (AUX
MÉTIERS DE LA SANTÉ)

DIRECTEUR DES SYSTÈMES D'INFORMATION

DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ - CHEF
D'ÉTABLISSEMENT

DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT SOCIAL ET MÉDICO-
SOCIAL - CHEF D'ÉTABLISSEMENT

CADRES DE POLE

CADRE ADMINISTRATIF(VE) DE PÔLE

CADRE SOIGNANT DE PÔLE

RESPONSABLES

RESPONSABLE BLANCHISSERIE

RESPONSABLE BUDGÉTAIRE ET FINANCIER

RESPONSABLE DE CRÈCHE

RESPONSABLE DE LA MAINTENANCE TOUS CORPS D'ÉTAT

RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ

RESPONSABLE DE SÉCURITÉ DES SYSTÈMES
D'INFORMATION

RESPONSABLE DES ACHATS

RESPONSABLE DES MARCHÉS PUBLICS

RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES

RESPONSABLE DES SERVICES BIOMÉDICAUX

RESPONSABLE DES TRAVAUX

RESPONSABLE HÔTELIER(ÈRE)

RESPONSABLE LOGISTIQUE

RESPONSABLE RESTAURATION

RESPONSABLE SOCIO-ÉDUCATIF

ENCADRANTS

ENCADRANT ACCUEIL - STANDARD

ENCADRANT ARCHIVES

ENCADRANT BIONETTOYAGE

ENCADRANT DE DÉPARTEMENT D'INFORMATION
MÉDICALE

ENCADRANT DE LA SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES
BIENS

ENCADRANT DE MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS ET
MATÉRIELS MÉCANIQUES

ENCADRANT DE PRODUCTION BLANCHISSERIE

ENCADRANT DE STÉRILISATION

ENCADRANT DES SECRÉTARIATS MÉDICAUX

ENCADRANT DOCUMENTALISTE

ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS
PARAMÉDICALES

ENCADRANT ESPACES VERTS

ENCADRANT GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

ENCADRANT INSTALLATIONS ET MAINTENANCE
ÉQUIPEMENTS SANITAIRES, THERMIQUES

ENCADRANT LOGISTIQUE

ENCADRANT MAINTENANCE BIOMÉDICALE

ENCADRANT MAINTENANCE CORPS D'ETAT SECONDAIRES

ENCADRANT MAINTENANCE ÉLECTRIQUE ET
AUTOMATISMES

ENCADRANT PRODUCTION CULINAIRE / ALIMENTAIRE

ENCADRANT SÉCURITÉ INCENDIE

ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF

ENCADRANT TRANSPORT SANITAIRE

Les 10 commandements de la GPMC

ACTIFS ENSEMBLE DANS LA GESTION DE NOS METIERS ET DE NOS AVENIRS PROFESSIONNELS

La GPMC c'est la Gestion Prévisionnelle des métiers et des Compétences, mais ce pourrait être aussi :

- Grandir ensemble
- Progresser dans une logique d'amélioration constante
- Mobiliser les énergies, les ressources, les talents
- Consolider nos compétences pour faire mieux ou continuer à faire aussi bien

Sous l'effet de la loi de transformation de la Fonction Publique (Loi n°2019-828 du 06 août 2019), la GPMC s'ouvre à de nouvelles dimensions ...

- 1 La notion de métier national s'affine désormais par l'intégration EN LOCAL des spécificités de chaque établissement (notion d'emploi) pour mieux se rapprocher de la réalité des professionnels
- 2 La notion de Valeur professionnelle, remplaçant la notation, s'appuie sur l'évaluation et la valorisation des compétences métier réalisée lors de l'entretien professionnel
- 3 Les règles d'avancement peuvent désormais intégrer des éléments liés au degré d'investissement des professionnels et notamment le fait d'assurer une ou plusieurs missions additionnelles au poste
- 4 La cartographie régionale des métiers de la FPH, l'émergence de la fonction Conseil en Evolution Professionnelle et la convergence des Lignes Directrices de Gestion sur l'ensemble du territoire invitent à une plus grande fluidité et lisibilité des parcours professionnels
- 5 La conception des plans de formation est appelée à évoluer sous l'effet de l'analyse des écarts de compétences, le souci que chaque établissement doit avoir de maintenir voire développer l'employabilité des agents en poste et d'être en mesure d'en rendre compte
- 6 Le rapprochement des trois Fonctions Publiques (hospitalière, d'Etat et territoriale), toutes concernées par la loi du 06 août 2019, permet d'envisager plus facilement des parcours de mobilité d'une Fonction Publique vers une autre, à plus forte raison sur un territoire insulaire ...
- 7 Le décret du 12 juin 2020 invite l'établissement à s'intéresser une fois par an au moins à l'évolution des postes, en vérifiant l'adéquation entre la fiche de poste des agents et leur réalité professionnelle. L'actualisation de la fiche de poste doit s'accompagner lorsque cela se justifie d'une actualisation des compétences
- 8 L'émergence de nouveaux métiers et emplois doit désormais être pensée, formalisée et conduite en mode projet pour accompagner les professionnels se destinant à évoluer dans leur parcours en compétences et leur accès à l'emploi. La notion de métier / emploi devient une notion clé dans les documents directeurs et comme élément de dialogue avec les différents partenaires.
- 9 L'évolution des dispositifs d'accompagnement vers la reconversion ouvrent de nouvelles possibilités d'évolution pour les professionnels de la Fonction Publique Hospitalière en interne ou en externe lorsque l'on souhaite donner une nouvelle impulsion à sa carrière
- 10 La notion de performance R.H. émerge, constituée principalement par la capacité de l'établissement à mettre en lien GPMC et Qualité de Vie au Travail (Q.V.T.) d'une part et à associer les besoins institutionnels avec les aspirations individuelles d'autre part

Remerciements

L'ANFH Martinique tient à remercier l'ensemble des acteurs ayant contribué à la production de la seconde cartographie des Métiers et des Compétences de la Fonction Publique Hospitalière en Région Martinique, et tout particulièrement :

Les établissements et leurs équipes pour leur confiance et leur engagement dans la mise en œuvre de la G.P.M.C. ; et plus particulièrement les directions, les chefs de projet GPMC et leurs équipes qui ont mutualisé leurs avancées à l'échelle de la Région pour 100% des établissements.

Monsieur Benjamin GAREL, Directeur Général, Madame Agnès FROUX, DRH & Madame Sylvie LABACHE, Chef de projet GPMC, Madame Sylvia AGLAE, adjointe au chef de projet - C.H.U. DE MARTINIQUE

Madame Cynthia MOTY, Directrice & Monsieur Kevin GELIE, Chargé de GPMC, David PIDERY, Responsable Qualité - CENTRE HOSPITALIER INTER COMMUNAL LORRAIN / BASSE-POINTE

Madame Sonia EDOUARD, Directrice & Madame Françoise ORVILLE, Chef de projet GPMC - CENTRE HOSPITALIER DU MARIN

Madame Martine RAMJATAN, Directrice de site & Marthe ROUVEL, Chef de projet GPMC, Madame Marie-Laure HONORE, Chargée de GPMC - CENTRE HOSPITALIER DES TROIS-ILETS

Monsieur Thierry LARGEN, Directeur & Madame Pascale SERVILLO, Chef de projet adjointe - CENTRE HOSPITALIER DU SAINT-ESPRIT

Madame Jacqueline ADIN, Directrice & Madame Malika IFAIDI, Chef de projet GPMC (CH François et St Esprit), Monsieur Jean-Luc JOACHIM, Chef de projet adjoint - CENTRE HOSPITALIER DU FRANCOIS

Madame Emilie CHERUBIN, Directrice & Madame Danièle FRANCOIS, Chef de projet GPMC - CENTRE HOSPITALIER ROMAIN BLONDET DE SAINT-JOSEPH

Madame Juliette NAPOL, Directrice & Madame Roselyne RENE CORAIL, Chargée des Affaires Générales et des projets structurants R.H., Madame Sandrine CHATENAY, Responsable GPMC, Mesdames Catherine GERMAIN, Jocelyne FRANCOIS LOUISON, Odile MONTLOUIS, Chargées de GPMC - CENTRE HOSPITALIER MAURICE DESPINOY

Madame Mireille LOUEMBA, Directrice & Madame Marie-Claude SAXEMARD, Chargée de projet GPMC - EHPAD DES ANSES D'ARLET LES MADREPORES

Madame Cynthia MARIE-LUCE, Directrice & Madame Karine FILLON, Chef de projet GPMC - EHPAD DU ROBERT LES FILAOS

Monsieur Guy ELISABETH, Directeur & Madame Valéry ELISABETH, Responsable R.H., Mesdames Cyndra TAYALAY, Yolaine VIEUX-FORT, Référentes Formation et assistante GPMC - CENTRE HOSPITALIER NORD CARAÏBE

Madame Yolène GALVA, Directrice & Monsieur Lionel DERIS, Responsable R.H., Cynthia CORIOLLES, Gestionnaire R.H. - FOYER TERRITORIAL DE L'ENFANCE de MARTINIQUE

Les présidents et vice-présidents régionaux de l'ANFH Martinique pour leurs soutiens à la seconde cartographie GPMC initiée depuis 2019 dans le Projet Stratégique Régional :

Madame Reine CABRIMOL

Monsieur Alex BIRON

Madame Agnès FROUX

Monsieur Bruno CHARLES ACHILLE

Madame Mireille LOUEMBAZ-LETI

Monsieur Jean-Pierre JEAN-LOUIS

Les prestataires pour leur implication et leur ténacité :

Monsieur Laurent MIETLICKI, Consultant et Directeur associé de GRAND ANGLE

Madame Virginie LOUISE, Directrice conseil BVA

L'équipe ANFH Régionale de Martinique pour le soutien administratif et logistique au déploiement

Mesdames Odile CHOLET, Ghislaine DUMANOIR & Marie-Annick GINAPE

L'ANFH Nationale

Messieurs Mickaël Eveno, Responsable Connaissance Clients et Sébastien VOGLEY, Chef de Projet et Consultant GESFORM / GPMC, ainsi que les groupes projets nationaux "G.P.M.C." et "Cartographie" et toute l'équipe GESFORM / GESFORM-G.P.M.C. - ANFH NATIONALE

Enfin, Monsieur Jérôme VIGUIER Monsieur, Directeur Général, Fabien LALEU, Directeur de la direction de l'offre de soins et de l'autonomie, Monsieur Sébastien RAVISSOT, Madame Valérie GERMANY, Responsables du Département Etablissements de Santé - ARS DE MARTINIQUE, partenaire privilégié tant pour son soutien financier que son appui continu toutes ces années.

ANFH

Délégation régionale de Martinique
Laurent Volckmann, Délégué régional
l.volckmann@anf.fr - Tél. **05 96 42 10 60**

Anfh Martinique

Immeuble Le Jamesby
ZI de Manhity - 97232 Le Lamentin
Tél : **05 96 42 10 60**
www.anfh.fr/martinique



Cartographie réalisée en partenariat avec l'Agence régionale de Santé de Martinique

