

ANFH /ARS

cartographie des métiers

enjeux et perspectives

— plan

- Le soutien de l'ARS
- L'échantillon
- Le contexte de cette cartographie
- Le COPIL ANFH

— Sommaire

1- Le soutien de l'ARS

2- L'échantillon

3- Le contexte de cette cartographie

4- Le COPIL ANFH

1 Le soutien de l'ars éléments de contexte

- En 2016 : mise en place d'un partenariat avec l'ANFH pour l'établissement d'une cartographie des métiers, première étape d'une GPMC
- L'IDF était une des dernières régions à entrer dans ce processus
- Éléments de calendrier favorables car :
 - Mise en place des GHT
 - Développement du virage ambulatoire, de la télémédecine
 - Écriture du PRS 2 avec un volet dédié aux RH en santé

— - 1 le soutien de l'ARS : Les enjeux de la cartographie pour l'ARS

La cartographie va permettre de disposer au niveau régional

- de données par métiers et non pas par corps et par grades
- d un document synthétique et disponible sur des données RH au niveau régional.

→ Avec des données quantitatives et qualitatives (difficultés de recrutement, reclassements, besoins de qualification, évolutions attendues...).

I- Soutien de l'ARS à ce projet

- Soutien financier à hauteur de **60 000 euros** de crédits du FIR (Fonds d'Intervention Régional) imputés sur le budget du pôle ressources humaines en santé de l'ARS.
- Soutien dans la promotion du dispositif aux établissements (présentation aux représentants des organisations syndicales régionales en Novembre dernier).
- Participation aux diverses réflexions liées à la construction de la cartographie.

2 Echantillon

- PNM
- 133 établissements adhérents à la FPH et l'APHP
- 72 établissements ont répondu

- 127 000 agents (employés au 31/10/2016 quelque soit le temps de travail) contre 152 000 en IDF
- 183 métiers identifiés (métier principal)

- Participation des GHT :
- Sur les 55 établissements composant les différents GHT, 38 s'étaient engagés et 34 ont finalisé la démarche. Soit un taux de participation de 62%.

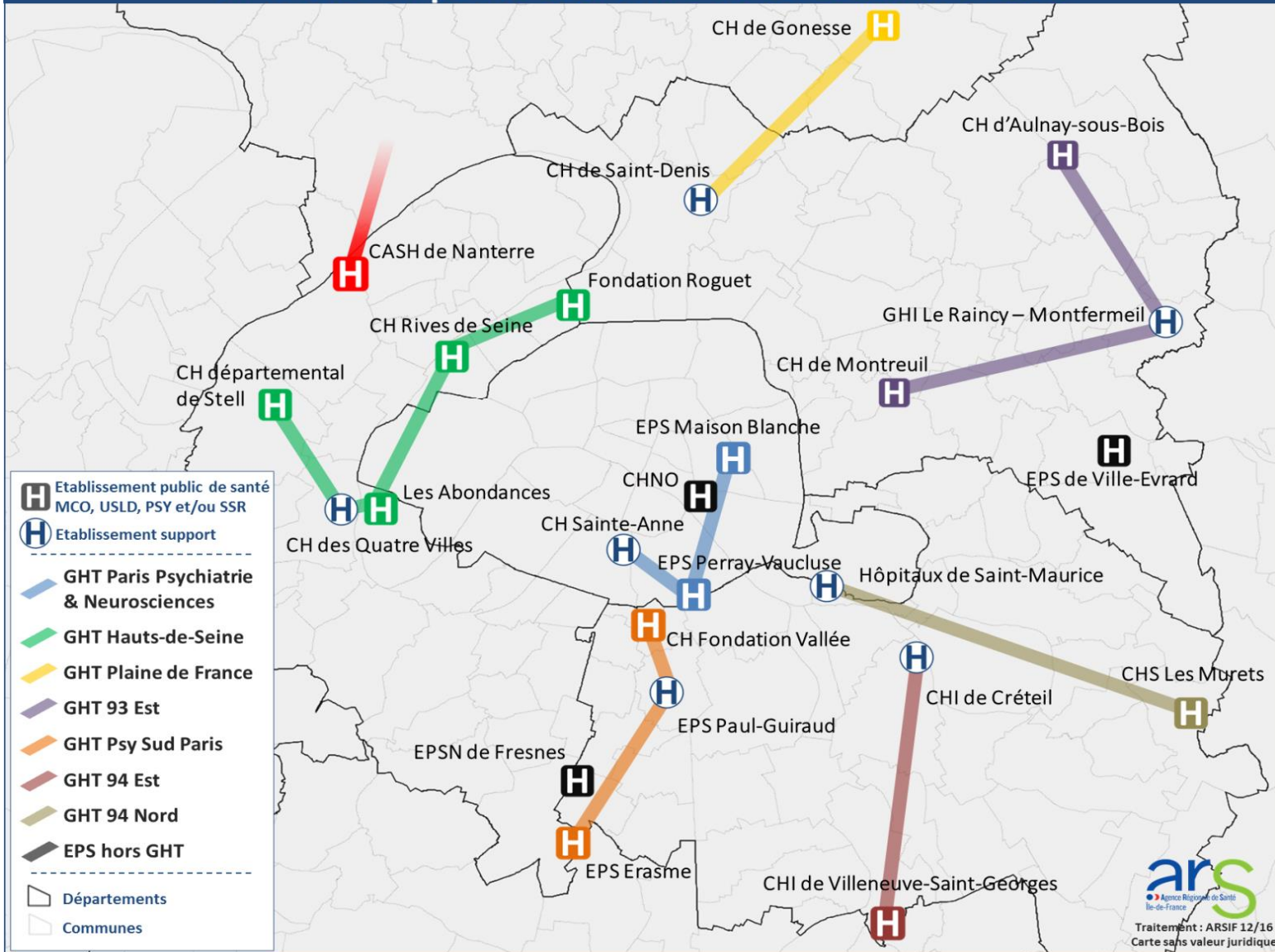
— 3 Le contexte de la cartographie la GPMC

- « *Pouvoir positionner un agent au bon endroit, au bon moment* »,
- Cette cartographie va permettre mettre tout le monde au même niveau
- D'ouvrir le champ des possibles sur une GPMC de territoire?
Régionale? Unique? Commune ou partagée?

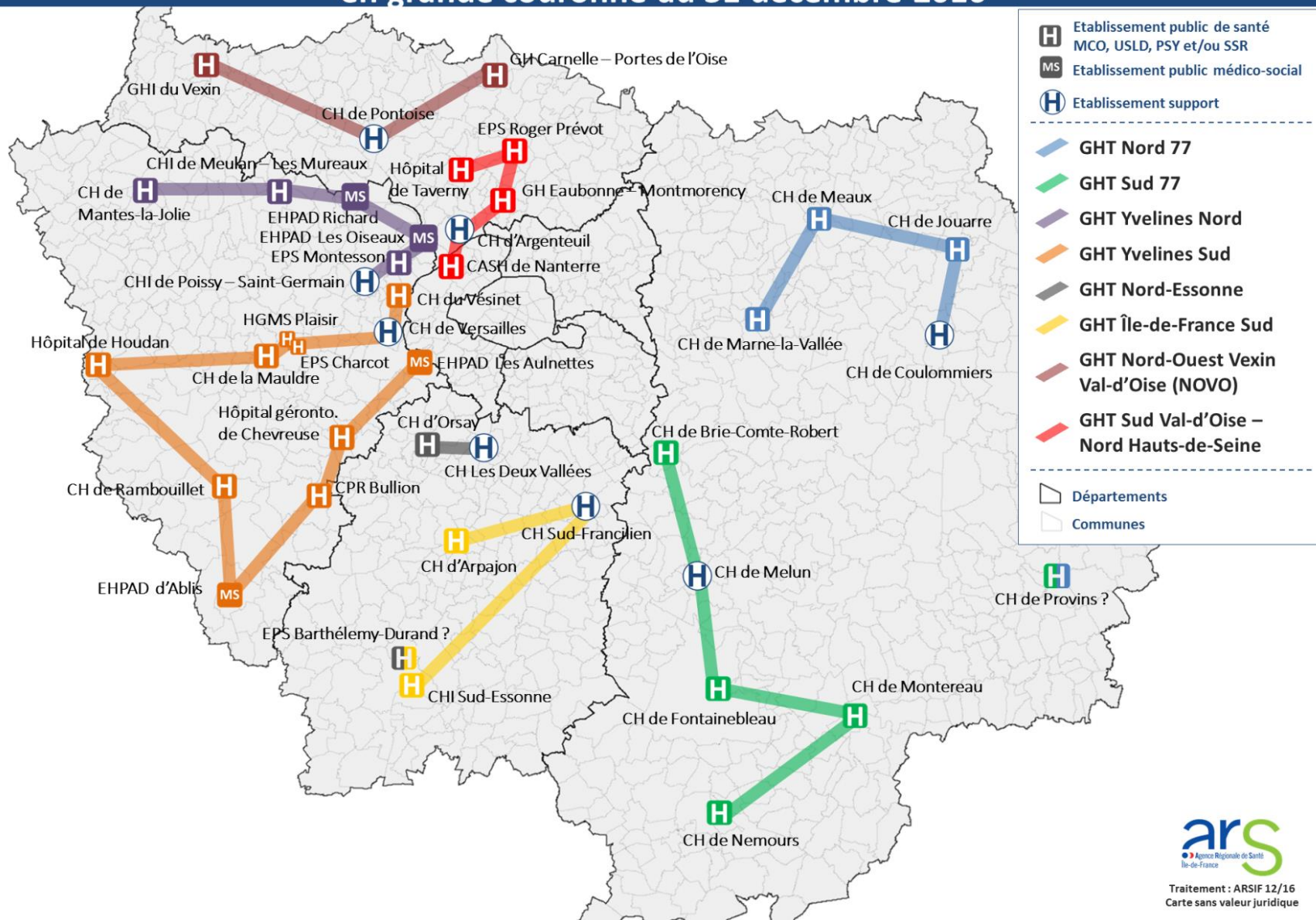
3 Le contexte de la cartographie les GHT

- Tous les hôpitaux publics hors AP se sont regroupés en 15 GHT
Avec trois dérogations le CHNO L'EPS Ville Evrard et Fresnes
- Un nombre d'établissements par GHT variant de 2 à 4 à Paris et en petite couronne et de 2 à 11 en grande couronne
- Le CHU : 39 hôpitaux de l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris sont organisés autour de 12 groupes hospitaliers

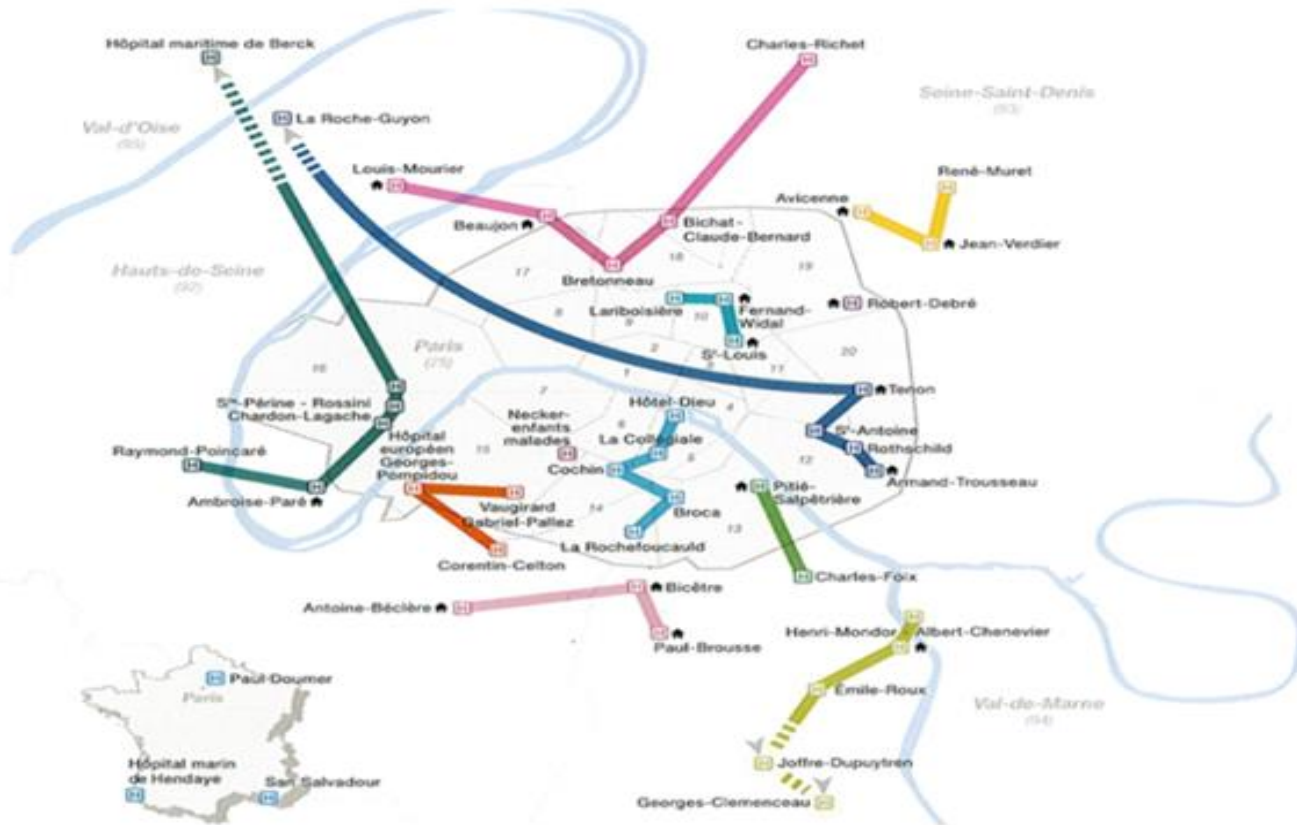
Périmètre des Groupements hospitaliers de territoire (GHT) à Paris et en petite couronne au 31 décembre 2016



Périmètre des Groupements hospitaliers de territoire (GHT) en grande couronne au 31 décembre 2016



L'AP-HP – 12 Groupes hospitaliers et 4 sites hors Ile-de-France



Hospitalisation à domicile
 Hôpital du groupe hospitalier
 situé hors d'Ile-de-France
 ou dans un département
 non représenté sur la carte

**HÔPITALS UNIVERSITAIRES
PARIS NORD VAL DE SEINE**
**HÔPITALS UNIVERSITAIRES
PARIS – SEINE-SAINT-DENIS**
**HÔPITALS UNIVERSITAIRES
PARIS CENTRE**
**HÔPITALS UNIVERSITAIRES
PARIS SUD**

**HÔPITAL UNIVERSITAIRE
ROBERT-DEBRÉ**
**HÔPITALS UNIVERSITAIRES
EST PARISIEN**
**HÔPITALS UNIVERSITAIRES
PARIS OUEST**
**HÔPITALS UNIVERSITAIRES
PITIÉ-SALPÊTRIÈRE –
CHARLES-FOIX**

**HÔPITAL UNIVERSITAIRE
NECKER-ENFANTS MALADES**
**HÔPITALS UNIVERSITAIRES
PARIS ÎLE-DE-FRANCE OUEST**
**HÔPITALS UNIVERSITAIRES
HENRI-MONDOR**
**HÔPITALS UNIVERSITAIRES
SAINT-LOUIS – LARIBOISIÈRE –
FERNAND-WIDAL**

LES 12 GROUPES HOSPITALIERS

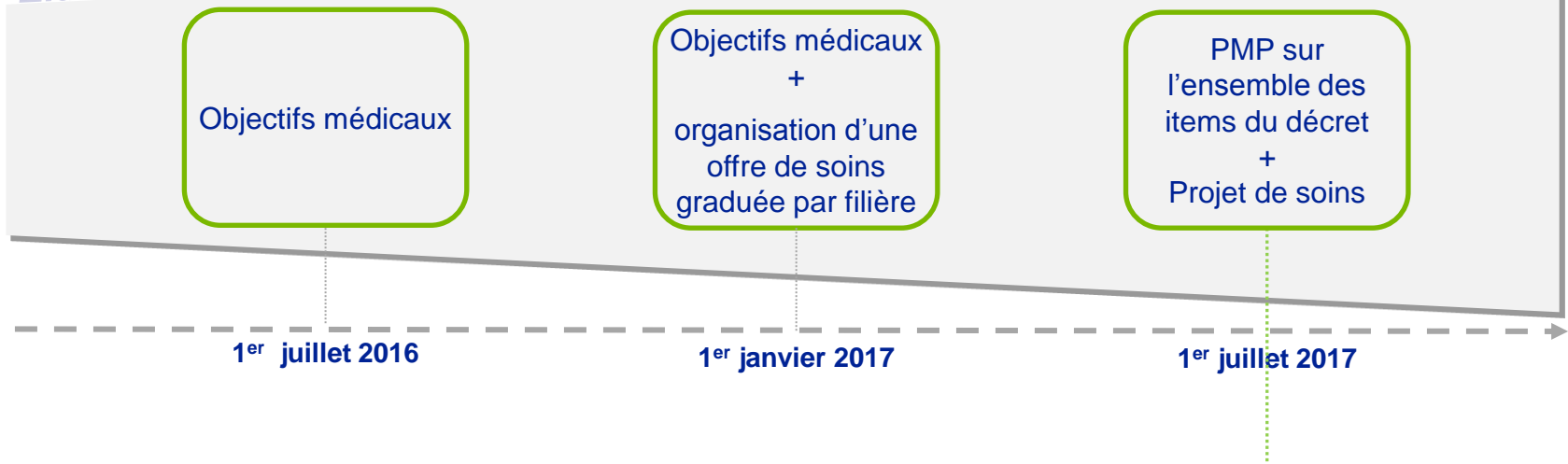
Bilan de la constitution des GHT

- Les 15 conventions constitutives ont été approuvées par le Directeur Général de l'Agence régionale de santé d'Ile-de-France.
- Les 15 établissements supports de GHT ont été désignés
- Le Directeur Général de l'ARS devra approuver les avenants aux 15 conventions constitutives attendus pour le mois de juillet 2017 avant le 1^{er} septembre 2017.

LES PMP

LE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE DU PMP

Elaboration du Projet Médical Partagé (PMP)



— Les projets médicaux partagés : modalités de coopérations les plus fréquentes

activités de soins/filières

- **Transferts de patients** pour consolider les activités (en particulier en chirurgie, chirurgie carcinologique et périnatalité)
- **Spécialisation des sites** (chirurgie, cardiologie, imagerie, biologie, ophtalmologie, soins critiques)
- **Développement d'activités**, essentiellement en gériatrie (UPOG, UCC, équipes mobiles) et en obésité (développement de chirurgie bariatrique)
- **Temps partagés** de praticiens ou équipes territoriales (cancérologie/ chirurgie/ urgence)
- Mise en place de **consultations avancées** (pédiatrie, chirurgie) et création de numéro d'appel unique pour la ville et les membres du GHT (cardiologie, pédiatrie)
- **Harmonisation** (protocoles – organisation – formation), essentiellement en cancérologie ou pour les activités ambulatoires et les Urgences et la périnatalité

— Restructurations non formalisées au sein des PMP V2, mais inscrites dans la dynamique GHT

- Transferts d'activité à horizon 2018/2019
- Mutualisation de personnels médicaux (PDSES notamment, équipes communes)
- Fort potentiel de développement de l'Hospitalisation à domicile
- Réflexion engagée sur le lien ville hôpital, notamment pour les soins non programmés
- Lien avec le médico-social trop peu développé, mais l'engagement des travaux sur les projets de soins partagés des GHT pourrait permettre de créer une dynamique soignante sur ces enjeux.

— La convention hospitalo-universitaire

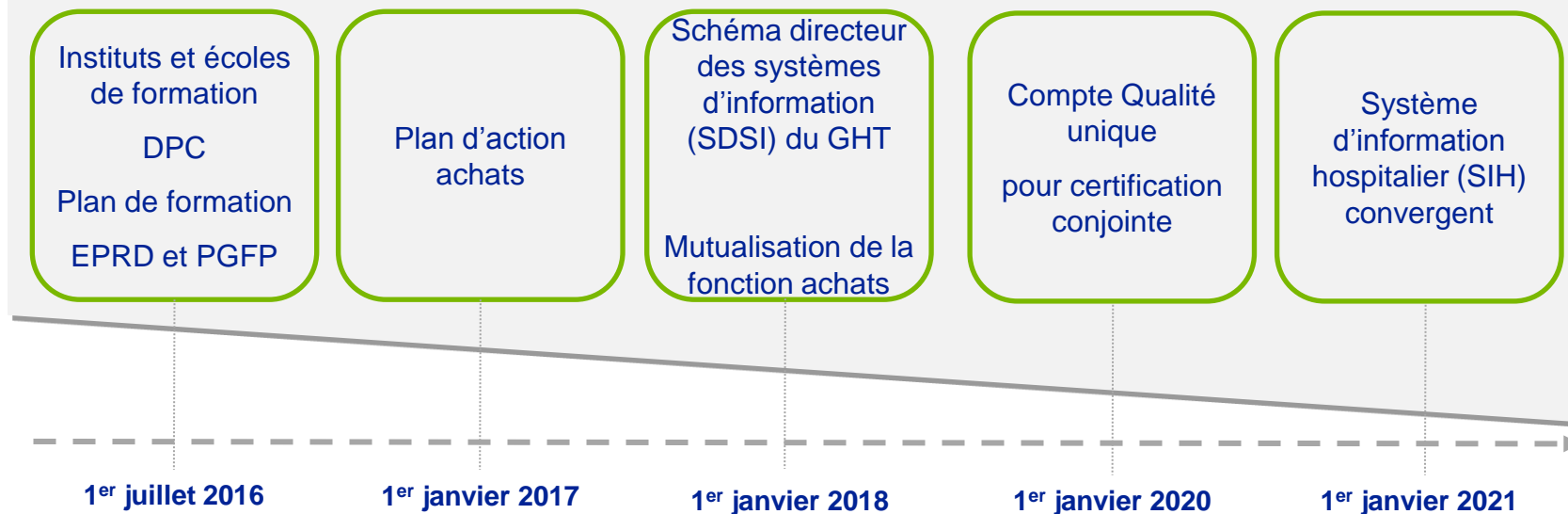
— 4 domaines doivent être obligatoirement traités par la convention HU :

- la démographie médicale
 - post partagés entre le CHU et les GHT, consolidation ponctuels des équipes, etc.
- la formation médicale
 - gestion des internes essentiellement
- l'accès aux activités de référence et de recours
- La recherche
 - Le conventionnement permettra de mieux coordonner les URC des GHT avec les projets promu ou portés par l'AP-HP
 - Les patients des GHT pourront bénéficier plus facilement de programmes de recherche innovants par l'augmentation des cohortes

Les Fonctions supports

LE CALENDRIER REGLEMENTAIRE FONCTIONS SUPPORTS

Mise en œuvre des fonctions supports



EPRD : état prévisionnel des recettes et des dépenses

DPC : Développement personnel continu

PGFP : plan global de financement pluriannuel

— Les autres fonctions supports

— La fonction DIM

- L'instauration d'un département de l'information médicale de territoire à deux objectifs :
 - Harmoniser les pratiques de facturation
 - Développer l'analyse médico-économique des données de santé afin d'orienter le projet médical

4 Le copil cartographie des métiers

— Deux volets : cartographie des métiers et l'enquête prospective

Objectif de la cartographie :

favoriser le développement de la GPMC

Disposer de données quantitatives sur les métiers exercés en région par département et par catégories d'établissements

Disposer d'outils permettant une optimisation du pilotage RH

Objectif de l'enquête

Compléter le diagnostic quantitatif

Identifier plus finement les difficultés rencontrées par les établissements dans leur politique de GPMC

Approfondir une thématique spécifique

Recueillir les attentes des établissements

— L'enquête prospective

- Travail sur des métiers :
- En tension, les métiers les plus concernés par les problématiques de reclassement professionnel, les métiers susceptibles dans les années à venir de connaître une évolution des qualifications ou des compétences nécessaires, les métiers dont l'effectif pourrait varier de manière significative

- Cela va faire apparaître métiers dits :
- Sensibles, orphelins, en obsolescence
- Ou au contraire en émergence, en mutations, les nouveaux métiers

— L'enquête prospective

- Si les métiers évoluent les compétences demeurent
- Il faut juste les faire évoluer
- D'où travail sur la formation, les plans de formation, le maintien dans l'emploi pour passer d'une cartographie des métiers à une cartographie des compétences...
- Et travail sur le recrutement, l'accompagnement à l'évolution professionnelle, l'accompagnement aux changements, aux évolutions technologiques..