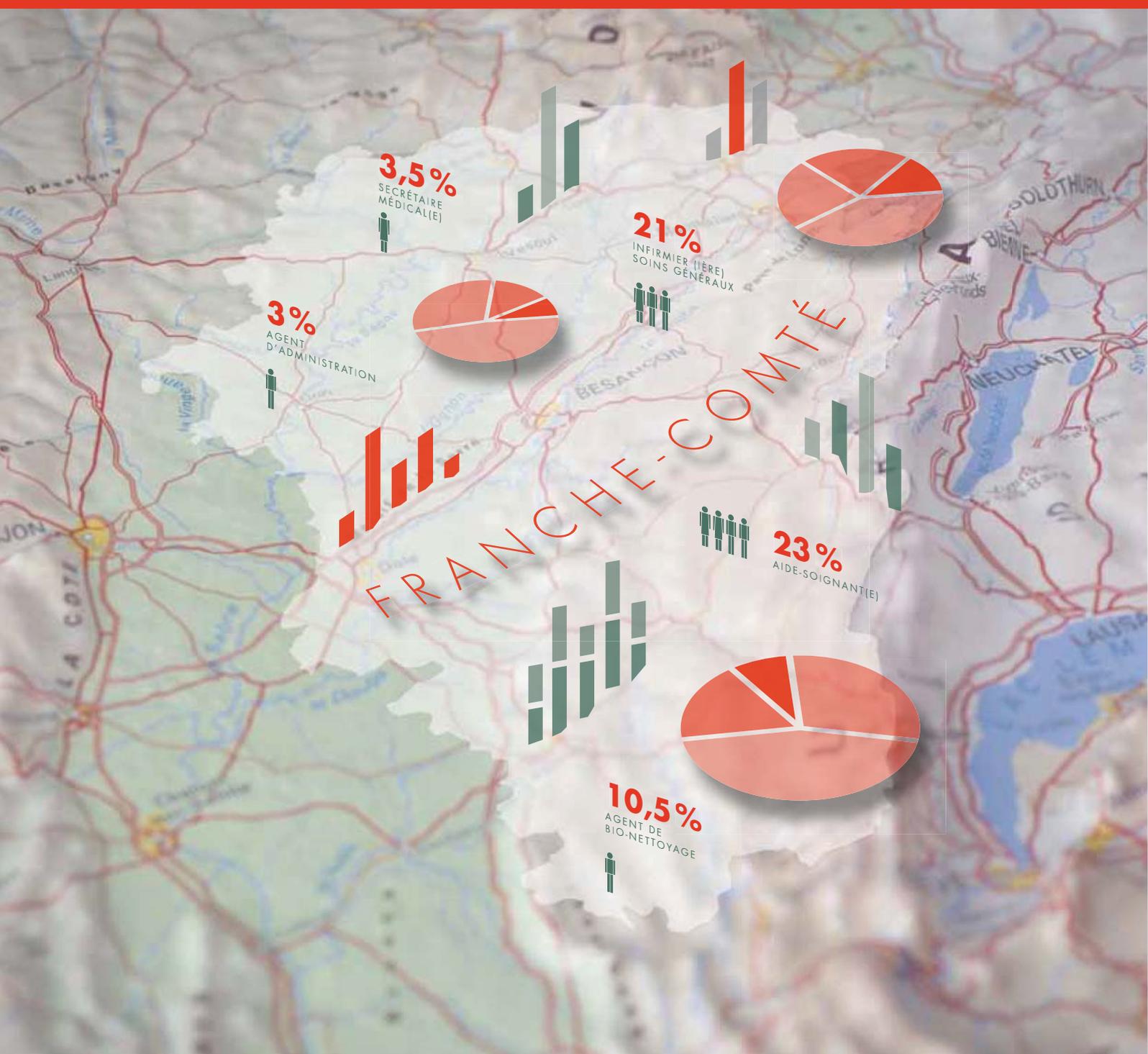


CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS



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

01

S'INSCRIRE DANS LA DYNAMIQUE DE LA GPMC

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

→ Depuis 2010, 39 adhérents de la région Franche-Comté ont bénéficié d'un dispositif de formation-action à la GPMC proposé par l'ANFH. Il se décline selon deux axes :

- des actions de professionnalisation concernant les bases et les enjeux de la GPMC, et le déploiement des entretiens de formation ;
- des actions d'accompagnement interne personnalisé portant sur l'évolution des politiques et des processus RH.

Ce dispositif a été cofinancé par l'ARS et l'ANFH.

02

CONSOLIDER ET ANALYSER LES DONNÉES MÉTIERS RÉGIONALES 2013 POUR...

- **disposer** d'une photographie des métiers exercés dans la FPH en région Franche-Comté ;
- **identifier** les métiers en tension ou émergents ;
- **identifier** les besoins en formation initiale et continue.

03

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

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

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

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

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

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

04

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

→ **faire évoluer** la politique de prise en charge des études promotionnelles ;

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

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

50

établissements adhèrent à l'ANFH Franche-Comté.

46%

des adhérents ont participé à la cartographie des métiers.

21 957

agents travaillent dans un établissement adhérent à l'ANFH Franche-Comté (personnels médicaux non inclus).

79%

de ces agents sont couverts par la cartographie des métiers.

159

métiers du répertoire de la FPH ont été identifiés en région Franche-Comté.

Données 2013

ÉDITO



Le 1^{er} avril 2014, journée de restitution des résultats de la cartographie régionale des métiers.

UNE DÉMARCHE EN 6 ÉTAPES

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

02 Information sur la démarche et accès à une plateforme web dédiée.

03 Dépôt des fichiers RH sur la plateforme, vérification et traitement des données. Appui des consultants GPMC si besoin.

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

05 Réalisation d'une enquête « Prospective métiers », complétée par des ateliers avec des experts nationaux et régionaux, des partenaires régionaux (Conseil régional, ARS, Efigip, Unifaf) et des agents de la FPH. Mise en évidence des enseignements et identification de pistes d'action.

06 Animation d'une journée régionale de partage et d'échange autour des résultats de la cartographie régionale des métiers, le 1^{er} avril 2014.

Avec la réalisation de la cartographie régionale des métiers de la FPH, les instances régionales de l'ANFH ont souhaité s'inscrire dans la continuité de l'effort consacré depuis 2010 à l'accompagnement des établissements dans la démarche de GPMC.

46 % des établissements ont participé à la cartographie des métiers permettant ainsi de disposer d'une photographie de 79 % des agents de la Fonction publique hospitalière en Franche-Comté.

Cette mobilisation est significative de l'adhésion de nos adhérents à ce projet collectif et de la confiance accordée à l'ANFH.

Les enjeux sont multiples et partagés entre les acteurs : établissements, partenaires, prestataires et l'ANFH.

Ils portent sur :

→ la définition des besoins en formation initiale et continue ;

→ la stratégie régionale de santé et d'offre de soins ;

→ les politiques des établissements en matière d'attractivité et de maintien dans l'emploi.

Lors du colloque organisé le 1^{er} avril 2014, les bénéfices de la cartographie ont été identifiés :

→ l'intérêt de la fonction d'observation et de connaissance des ressources des établissements ;

→ le partage collectif des éléments de diagnostic pour une meilleure lisibilité des besoins et des enjeux régionaux en termes de métiers et de compétences ;

→ la contribution et le renforcement du partenariat avec les financeurs des politiques dans le champ sanitaire

social et médico-social (ARS, conseil régional, Unifaf...)

Quatre mots-clés pour l'avenir ont été cités : prévention, créativité/innovation, expérimentation et coopération.

Les participants ont proposé des pistes de travail couvrant plusieurs registres d'action en matière de formation, accompagnement à la gouvernance, gestion des parcours professionnels, sécurisation des mobilités, développement des réseaux ou bien encore mutualisations inter-établissements.

Les résultats de l'accompagnement GPMC et de cette cartographie vont permettre aux instances régionales de l'ANFH de décliner un plan d'action stratégique pluriannuel pour répondre aux enjeux à venir, et ce dès 2015. Je tiens donc à remercier l'ensemble des établissements adhérents à l'ANFH Franche-Comté qui, par leur participation à ce projet, ont permis d'établir cette première cartographie régionale des métiers de la Fonction publique hospitalière, ainsi que l'ARS qui a cofinancé le dispositif GPMC et les prestataires RH qui sont intervenus dans les établissements pour soutenir notre démarche.

Alexandrine Kientzy-Laluc

Présidente de l'ANFH Franche-Comté

39 % DE L'EMPLOI SALARIÉ DANS LE SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE EN RÉGION FRANCHE-COMTÉ RELÈVE DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

La région Franche-Comté a la particularité de se trouver au cœur de l'Europe élargie et de disposer d'une frontière de 230 km avec la Suisse. Elle est composée de 1,15 million d'habitants, regroupant ainsi 1,8 % de la population française.

UN SECTEUR INDUSTRIEL DYNAMIQUE ET EN PLEINE EXPANSION

La Franche-Comté conserve une forte spécialisation industrielle. En 2011, l'emploi salarié dans le secteur industriel représentait 31 % de l'emploi salarié total de la région (contre 21 % en France métropolitaine). Des industries du luxe s'implantent, contribuant à développer des emplois nouveaux.

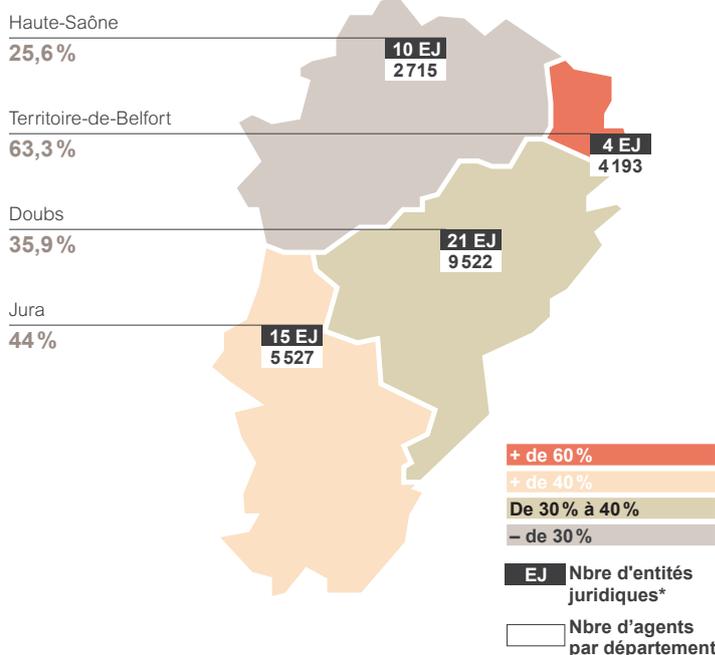
UN VIEILLESSEMENT DE LA POPULATION PEU COMPENSÉ DANS LE FUTUR PAR LES FLUX MIGRATOIRES

La pyramide des âges diffère peu de celle de la France métropolitaine. 24,5 % de la population a moins de 20 ans (24,4 % en France métropolitaine) et 28,8 % a 60 ans et plus (24,1 % en France métropolitaine). À l'horizon 2020, le vieillissement de la population franc-comtoise sera légèrement compensé par les flux migratoires : la variation annuelle de la population s'établit à 0,3 % entre 2005 et 2013 (contre + 0,5 % en France métropolitaine).

UN ACCÈS AUX ÉTUDES SUPÉRIEURES MOINDRE QUE LA MOYENNE NATIONALE

Les diplômés supérieurs sont sous-représentés en Franche-Comté : la région se distingue du niveau national par une plus faible proportion de titulaires d'un diplôme supérieur à Bac +2 (8,2 % contre 11,6 % en France métropolitaine).

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



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

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

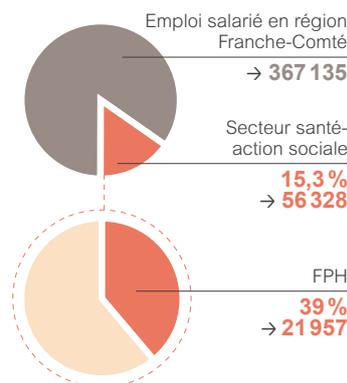
21 957

agents de la FPH en région Franche-Comté

soit **15,3%** de l'emploi santé-action sociale

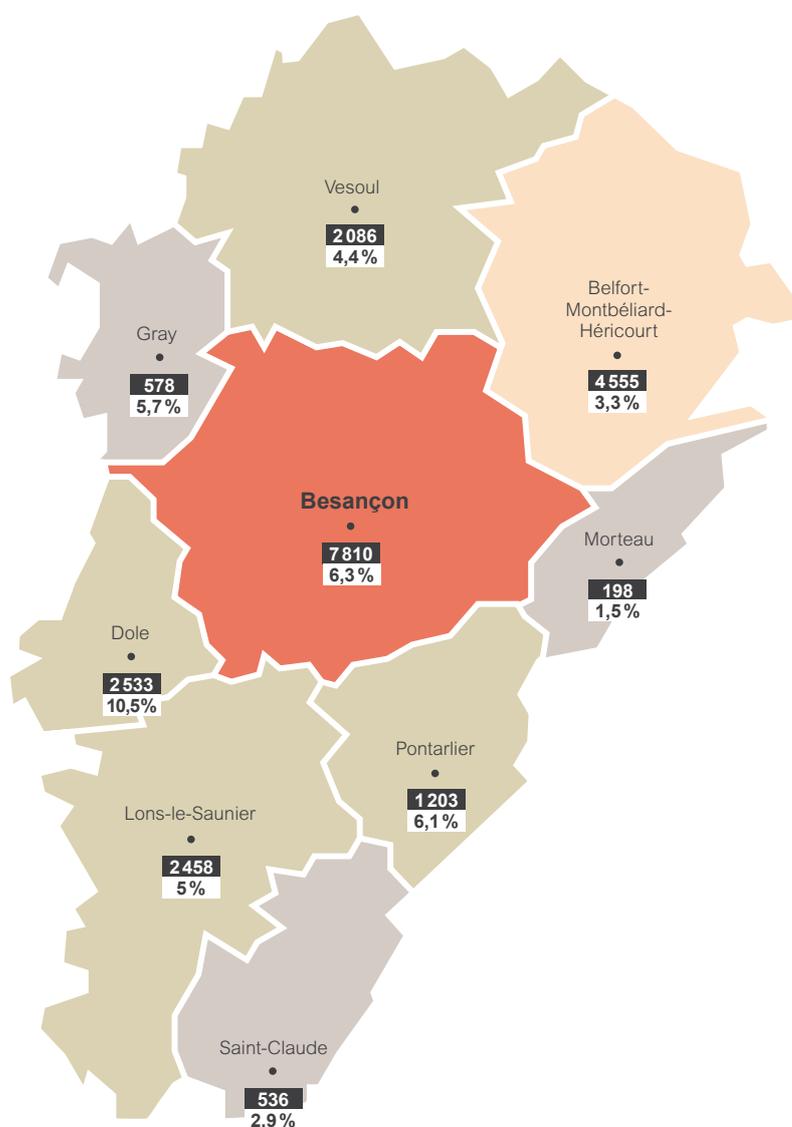
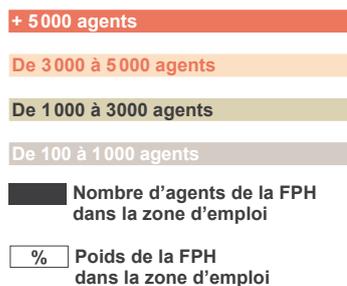
et **4,9%** de l'emploi salarié total de la région Franche-Comté

Source : base de données ANFH-FINESS ; personnels médicaux non inclus.



RÉPARTITION DES AGENTS DE LA FPH PAR ZONE D'EMPLOI

La Fonction publique hospitalière est présente dans l'ensemble des zones d'emploi. Cependant, il apparaît que 56 % de ses effectifs sont concentrés sur les deux principales zones d'emploi de la région : la zone de Besançon avec 7 810 agents et celle de Belfort-Montbéliard-Héricourt avec 4 555 agents. La FPH a un poids particulièrement élevé dans la zone de Dole avec un taux de 10,5 % de l'emploi salarié.



Source : base de données établissements de l'ANFH-FINESS, Insee, ESIE (estimation d'emplois localisés en 2010)

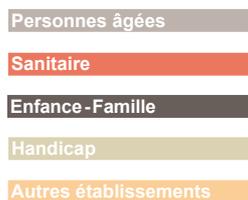
UNE PRÉDOMINANCE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

MAIS DES EFFECTIFS SE CONCENTRANT DANS LE SECTEUR SANITAIRE

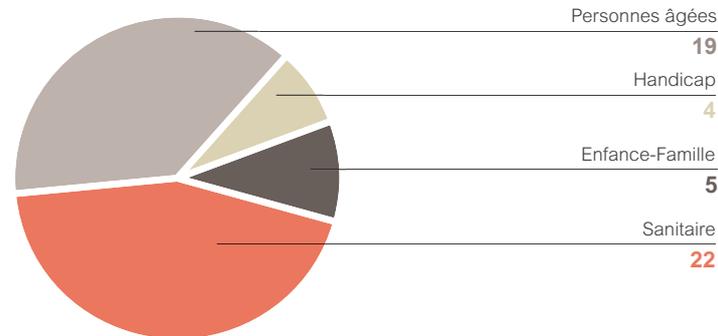
En région Franche-Comté, 262 établissements** (Finess) sont gérés par 50 entités juridiques*.

UNE GRANDE DIVERSITÉ D'ACTIVITÉS

Le nombre élevé d'établissements rend compte de la diversité des services et modalités de prise en charge des patients et résidents proposés par le secteur public sanitaire, social et médico-social en région Franche-Comté.



NOMBRE D'ENTITÉS JURIDIQUES* PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Les entités juridiques du secteur social et médico-social sont les plus nombreuses avec une large proportion d'établissements pour personnes âgées dépendantes (19).

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

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS-FINESS** PAR GRANDE CATÉGORIE



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

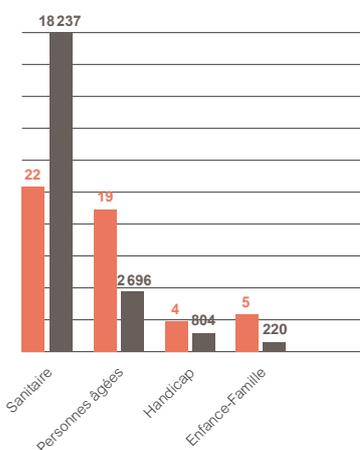
Personnes âgées
→ Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes.

Handicap → Maison d'accueil spécialisée pour personnes handicapées, établissement public social et médico-social, etc.

Enfance-Famille → Centre départemental de l'enfance, foyer de l'enfance, etc.

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

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



Si les entités juridiques sociales et médico-sociales sont les plus nombreuses, 83 % des effectifs se concentrent dans le secteur sanitaire.

Entités juridiques
Effectifs

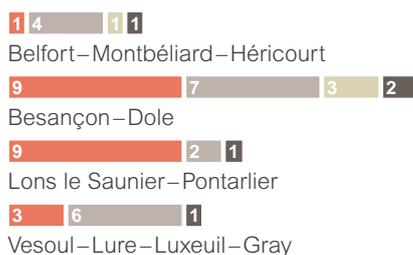
65,5%

des effectifs travaillent dans

14%

des entités juridiques
(tous secteurs confondus).

NOMBRE D'ENTITÉS JURIDIQUES PAR ESPACE D'ANIMATION TERRITORIALE* ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

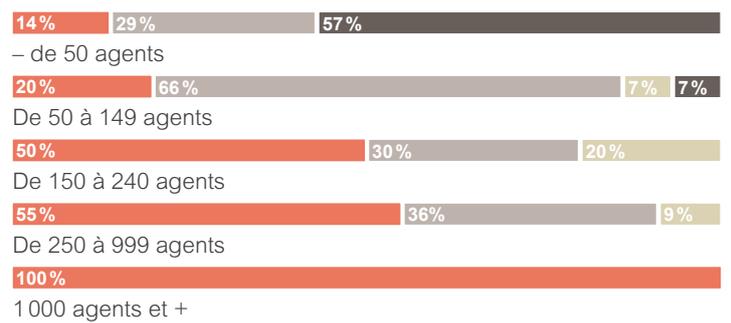


Sanitaire Personnes âgées Handicap Enfance-Famille

Les entités juridiques sont largement implantées dans l'espace territorial de Besançon-Dole, avec une majorité d'établissements relevant du secteur sanitaire et de celui des personnes âgées.

* Espace d'animation territoriale selon l'organisation du territoire de santé en Franche-Comté-ARS.

RÉPARTITION DES ENTITÉS JURIDIQUES PAR TAILLE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ



Sanitaire Personnes âgées Handicap Enfance-Famille

On remarque une forte corrélation entre la taille et le secteur d'activité. Si le secteur sanitaire comprend les entités juridiques aux effectifs les plus importants, ceux des personnes âgées et de l'enfance-famille comptent les entités aux effectifs les plus réduits.

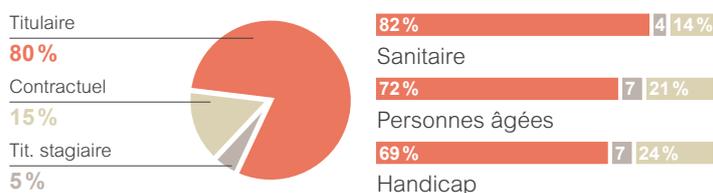
UNE RÉPARTITION ÉQUILIBRÉE

54 % DES AGENTS ONT MOINS DE 45 ANS ET 41 % SONT DANS LA TRANCHE D'ÂGE DE 30 À 44 ANS

La cartographie des professionnels de la FPH, établie à partir des fichiers RH, porte sur l'ensemble des agents employés au 31 mai 2013, quels que soient leur statut et leur temps de travail.

Note : Les données ne sont pas fournies sur le secteur enfance-famille pour des raisons de secret statistique, un seul établissement ayant répondu à l'enquête.

PART DES AGENTS PAR STATUT ET SECTEUR D'ACTIVITÉ



Le secteur du handicap est celui qui emploie la plus large part de contractuels (24 %).

Un taux de 100 % d'agents titulaires pour certains métiers

Les infirmiers spécialisés (anesthésie-réanimation et bloc opératoire) et les cadres soignants de pôle sont tous titulaires. Quant aux infirmiers en soins généraux, ils affichent un taux de titulaires très élevé (95 %). En revanche, 69 % des psychologues ont un statut contractuel.

PÉRIMÈTRE DE LA CARTOGRAPHIE

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

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

PORTRAIT TYPE D'UN AGENT DE LA FPH EN RÉGION FRANCHE-COMTÉ

C'est une femme...

84%

de 43 ans...

âge médian

qui est titulaire...

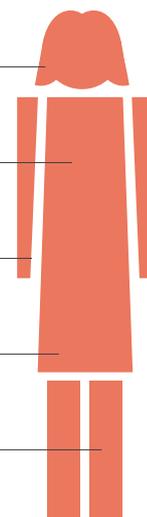
80%

dans le secteur sanitaire.

83%

Elle travaille autour de la région de Besançon.

+ de 7 000 salariés FPH

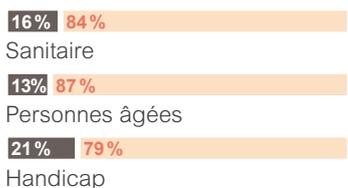


RÉPARTITION HOMME/FEMME PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



84%

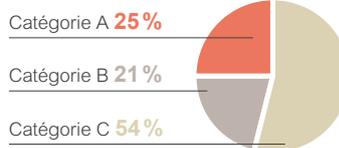
de femmes dans la FPH



Hommes Femmes

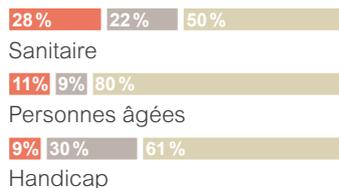
Sans surprise, on constate une forte présence féminine : 84 % de l'ensemble des métiers sont exercés par des femmes. Elles sont moins représentées dans les métiers socio-éducatifs du secteur du handicap.

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



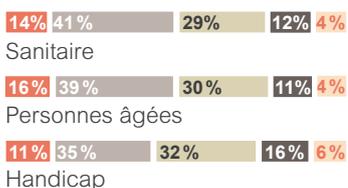
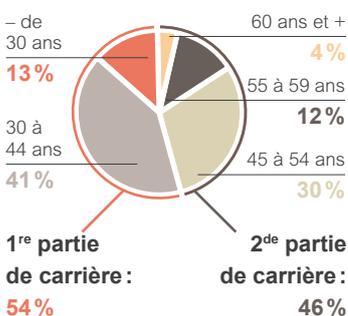
Les agents de catégorie C sont largement majoritaires

(54%) et sont suivis par ordre décroissant des agents de catégorie A (25%) puis de ceux de catégorie B (21%). On remarque une surreprésentation des agents de catégorie C dans le secteur des personnes âgées.



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

RÉPARTITION DES PROFESSIONNELS PAR TRANCHE D'ÂGE ET SECTEUR



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

L'âge médian est de 43 ans et la plus grande part des professionnels se trouve en première partie de carrière (54 %) dans tous les secteurs, à l'exception de celui du handicap. Le contexte sociétal, notamment l'allongement des carrières et la caractéristique d'un secteur marqué par les risques d'usure professionnelle précoce, invitent à une réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences.

43 ANS

âge médian des professionnels

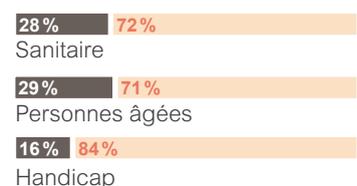
54%

des professionnels sont en 1^{re} partie de carrière.

28%

d'agents sont à temps partiel dans la FPH.

RÉPARTITION DES AGENTS PAR TEMPS DE TRAVAIL



Temps partiel Temps plein

44 % DES AGENTS EXERCENT LE MÉTIER D'INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX OU D'AIDE-SOIGNANT

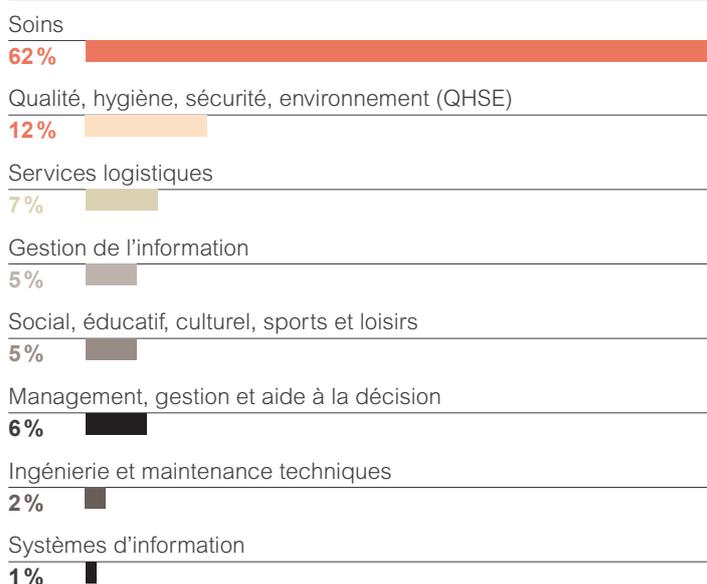
Sur les 200 métiers que compte le répertoire des métiers de la FPH*, 159 sont représentés dans la région.

Note 1 : Le chiffre de 159 métiers est probablement sous-évalué car l'approche métiers n'est pas développée dans tous les établissements.

Note 2 : La cartographie s'intéresse à la réalité des activités, donc au métier réellement exercé par chaque agent. Même s'il n'a pas la qualification requise, il a été préconisé à l'établissement de lui affecter le métier qu'il exerce (selon le répertoire des métiers de la DGOS).

(*) Site Internet du répertoire des métiers de la FPH : www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr/
V2 - 2009

RÉPARTITION DES AGENTS PAR FAMILLE DE MÉTIERS

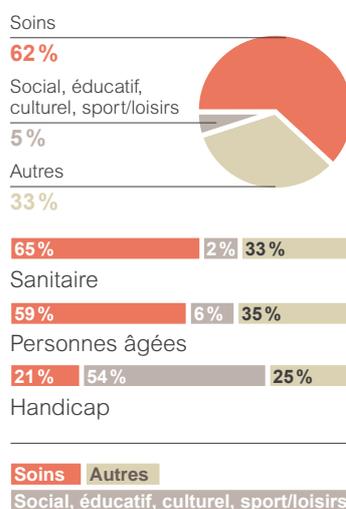


Prédominance des métiers du soin

Parmi la grande diversité des métiers exercés, la famille des soins arrive – logiquement – en tête. En deuxième et troisième positions, on retrouve la famille qualité, hygiène, sécurité et environnement (12 %) et celle des services logistiques (7 %).

Note : Une famille est faiblement représentée et n'apparaît pas sur le graphique ci-contre : la recherche clinique.

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



Des différences selon les secteurs

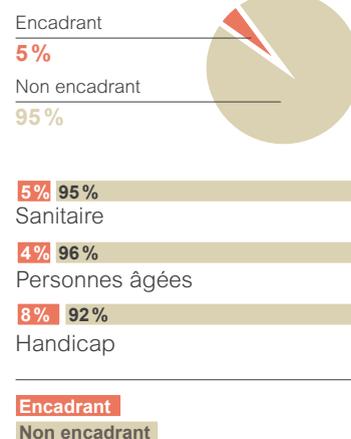
Chaque secteur a ses métiers spécifiques. Par exemple, les métiers socio-éducatifs sont largement représentés dans le secteur du handicap : aide-médico-éducatif(ve), animateur(trice) socioculturel(le), éducateur(trice), assistant(e) sociale...

La question de l'encadrement

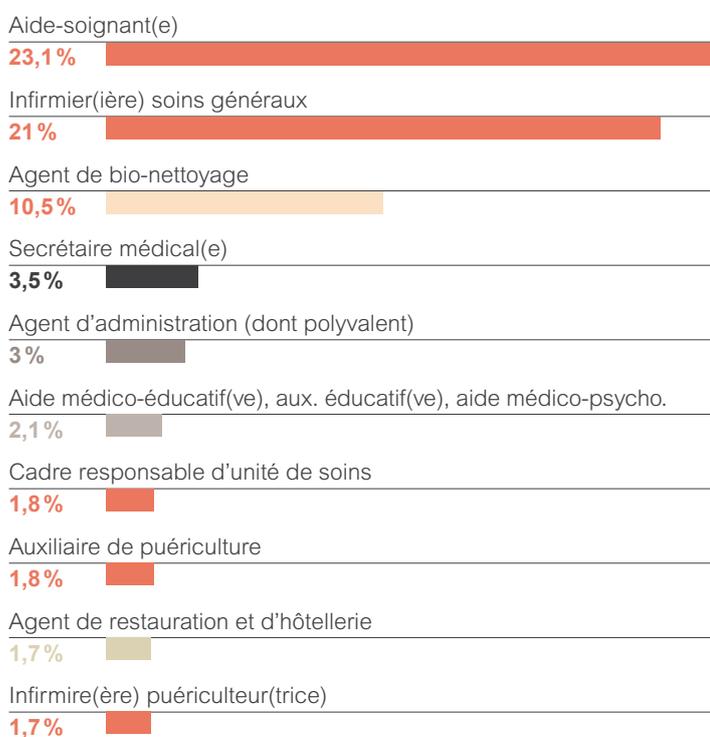
La cartographie révèle un taux d'encadrement de 5 %. Ce taux est légèrement supérieur dans le secteur du handicap (8 %).

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

TAUX D'ENCADREMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



TOP 10 DES MÉTIERS DE LA FPH



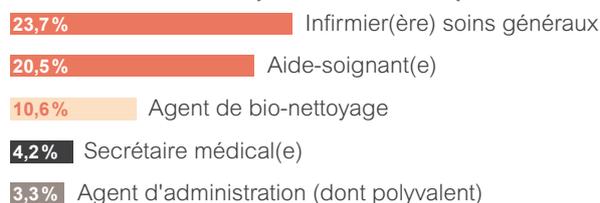
Familles



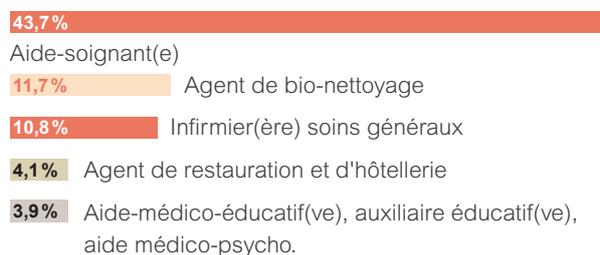
Les **aides-soignants** arrivent en tête, suivis de très près par les **infirmiers**.

TOP 5 DES MÉTIERS PAR SECTEUR

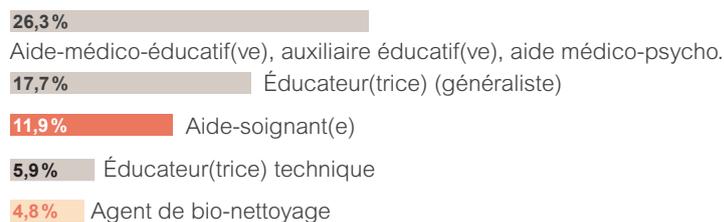
SECTEUR SANITAIRE (18 237 AGENTS)



SECTEUR PERSONNES ÂGÉES (2696 AGENTS)



SECTEUR HANDICAP (804 AGENTS)



DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES MÉTIERS DE LA RÉÉDUCATION ET UN BESOIN FUTUR DE QUALIFICATION POUR LES SPÉCIALITÉS INFIRMIERS ET LES CADRES DE SANTÉ

L'enquête "Prospective métiers" complémentaire à la cartographie, à laquelle 29 directions d'établissement ont répondu, a mis en évidence des métiers en tension liés à différents facteurs : difficultés de recrutement, besoins de qualification, évolution des métiers et des compétences...

USAGERS ÂGÉS : IMPACT SUR LES MÉTIERS

L'augmentation du nombre de personnes âgées, de leur dépendance et de la médicalisation des établissements va avoir un impact fort sur certains métiers, notamment les aides-soignant(e)s, les aides-médoco-psychologiques et les

infirmier(ère)s. Les compétences et les métiers centrés sur la prise en charge des personnes âgées vont connaître un véritable essor : **formation assistant de soins en gérontologie, géronto-psychologue, infirmiers de coordination, etc.**

LES MÉTIERS EN TENSION

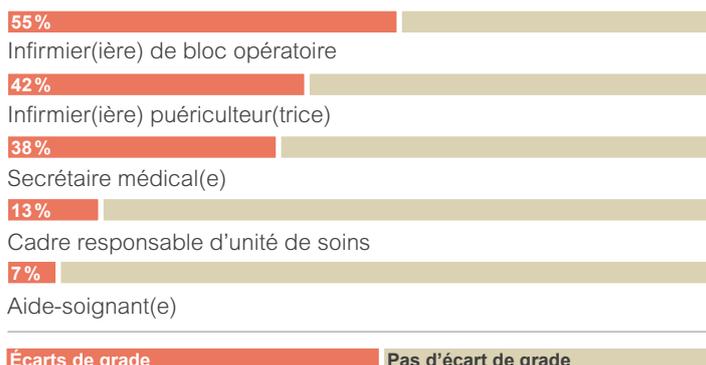
La quasi-totalité des établissements expriment des difficultés de recrutement qui concernent principalement les métiers de la rééducation, d'aide-soignant et de cadre responsable d'unité de soins.

Raisons invoquées : le déficit de professionnels qualifiés (surtout dans le secteur sanitaire) pour les spécialités infirmiers et les cadres de santé. Le déficit d'attractivité est plus fréquemment cité pour les métiers de la rééducation et dans le territoire de Lons-le-Saunier-Pontarlier.

Les solutions : pour faire face à ces difficultés de recrutement, plus de la moitié des établissements ont recours à la promotion professionnelle, à des « faisant-fonction », à des vacataires et/ou des libéraux.

LES ÉCARTS GRADE / MÉTIER

Les écarts de grade importants pour certains métiers mettent en avant l'importance des glissements de tâches. Cinq métiers sont particulièrement touchés.



Écarts de grade (orange) / Pas d'écart de grade (vert)

SONDAGE

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



"Oui, souvent." (orange) / "Oui, parfois." (vert)

(*) Éducateur / Éducateur spécialisé / Moniteur éducateur

(**) Les 7 établissements concernés ont de réelles difficultés de recrutement.

QUALIFICATION : 3 MÉTIERS PRIORITAIRES

Les plus forts besoins de qualification du point de vue des établissements sont les « faisant-fonction » d'AS, les IDE en psychiatrie et les cadres responsables d'unité de soins.

LES ÉVOLUTIONS MÉTIERS PRESENTIES

Les métiers émergents ou dont l'effectif est susceptible d'augmenter :

- aide médico-psychologique;
- infirmier(ère) dans les Ehpad et les soins palliatifs;
- assistant de soin en gérontologie;
- professeur en activités physiques adaptées (APA);
- géronto-psychologue...

Les métiers dont les compétences changeront le plus :

- métiers administratifs;
- infirmier(ère);
- aides-soignant(e);
- aide médico-psychologique;
- éducateur spécialisé/moniteur-éducateur...

Les métiers dont l'effectif est susceptible de baisser et/ou dont l'activité va évoluer :

- agent de bio-nettoyage (dans les Ehpad, notamment);
- aide laboratoire;
- métiers de la production culinaire/alimentaire, de la maintenance et des espaces verts.

FOCUS AIDE-SOIGNANT(E)

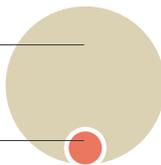
NOMBRE D'AGENTS

5 062

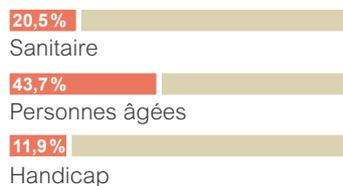
POIDS DANS LA FPH

21 957 agents

Aides-soignant(e)s
23,1%



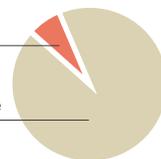
POIDS DES AIDES-SOIGNANT(E)S PAR SECTEUR



ÉCARTS GRADE / MÉTIER

Écarts de grade
7%

Pas d'écart de grade
93%



42%

ont entre 30 et 44 ans.

FOCUS CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ DE SOINS

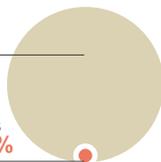
NOMBRE D'AGENTS

399

POIDS DANS LA FPH

21 957 agents

Cadres responsables
d'unité de soins 1,8%



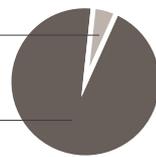
POIDS DES CADRES RESPONSABLES D'UNITÉ DE SOINS PAR SECTEUR



TEMPS PLEIN / PARTIEL

Temps partiel
5%

Temps plein
95%



42%

ont entre 45 et 54 ans.

LES ENJEUX RH

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS

Le projet stratégique 2016-2019 de l'ANFH Franche-Comté accompagnera les établissements afin de répondre aux enjeux RH.

Dès 2015, un plan d'action GPMC sera proposé autour des thèmes souhaités par les établissements :

- innovations, mutualisations et dynamiques territoriales;
- gouvernance RH;
- démarches et pratiques pluriprofessionnelles au sein des établissements;
- développement des compétences et sécurisation des parcours professionnels.

(*) Le principe de la Silver économie réside dans l'élaboration de projets innovants qui vont accompagner l'avancée en âge des personnes et faire reculer leur perte d'autonomie.

01 DES ENJEUX PARTAGÉS POUR TOUS LES MÉTIERS SOIGNANTS

Les établissements responsables de leur GPMC se sont fortement investis dans la démarche de cartographie des métiers, afin de déterminer quels sont les métiers qui posent des problèmes de recrutement. Des problématiques transverses sont à prendre en compte sur l'ensemble des métiers de la santé :

- la gestion des carrières en lien notamment avec leur allongement;
- les enjeux d'attractivité des établissements en matière de recrutement et de fidélisation des agents;
- les contraintes budgétaires financières et la recherche de performance;
- l'informatisation et la télémédecine;
- Les problématiques de rupture et de prévention des parcours professionnels;
- la polyvalence et la transversalité dans les pratiques professionnelles;
- les mutualisations entre établissements;
- les collaborations entre professionnels.

02 DES DIFFICULTÉS « MÉTIERS » ESSENTIELLEMENT LIÉES À DES ENJEUX D'ATTRACTIVITÉ DES TERRITOIRES

Il y a une double problématique d'attractivité qui concerne à la fois certains territoires (zones rurales vs zones urbaines/périurbaines) et certains secteurs (surtout celui des personnes âgées). Les établissements envisagent des réponses nouvelles, largement soulignées par les intervenants de la journée régionale du 1^{er} avril 2014 : la mutualisation inter-établissements couplée à la mise en place d'un cadre partenarial renforcé au niveau régional.

03 LA PRATIQUE DE TERRAIN ET LES PARCOURS DES PROFESSIONNELS

Des problématiques inhérentes à la pratique et aux parcours des professionnels ont pu être dégagées : l'absentéisme, les enjeux de mobilité des professionnels (interne/externe), la sécurisation et la dynamique de la trajectoire professionnelle, l'usure professionnelle, le travail des professionnels sur plusieurs sites, le positionnement des « nouveaux » professionnels par rapport à l'emploi.

04 LE DÉVELOPPEMENT DES APPROCHES MÉTIERES DIRECTEMENT CONNECTÉES AUX ÉVOLUTIONS DES BESOINS DE LA POPULATION

Les évolutions clés sur les besoins de la population sont :

- le vieillissement de la population;
- la « polychronisation » et les polypathologies (nouvelles prises en charge);
- le développement du soin à domicile.

Les évolutions-clés sur les besoins des secteurs sont :

- le développement des projets structurants de Silver économie*;
- le développement de la domotique;
- la prise en charge du handicap;
- le développement des soins en ambulatoire.

EN SAVOIR +

→ www.anfh.fr

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

→ www.anfh.fr/franche-comte

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

→ www.anfh.fr/site/guidedesmetiers

Consultants GPMC :

Advisea - I. Rambaud-Carassus
Circé - A. Delpech
Didaction Conseil - X. Marchand
ECS Compétences - A. Fraigneau
Grand Angle - L. Mietlicki
MG Doubet Conseil - M. Doubet
C. Durand et Denis Payet

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

CONCEPTION, CRÉATION ET DESIGN

→ Service communication
de l'ANFH
→ Atelier Marge design

IMPRESSION

→ Néo-Typo

La cartographie des métiers régionale
a été réalisée entre septembre 2013
et avril 2014.

ANFH

Délégation Franche-Comté

15 rue de la République
BP 269
25016 Besançon cedex
Tél: 03.81.82.00.32
franchecomte@anfh.fr