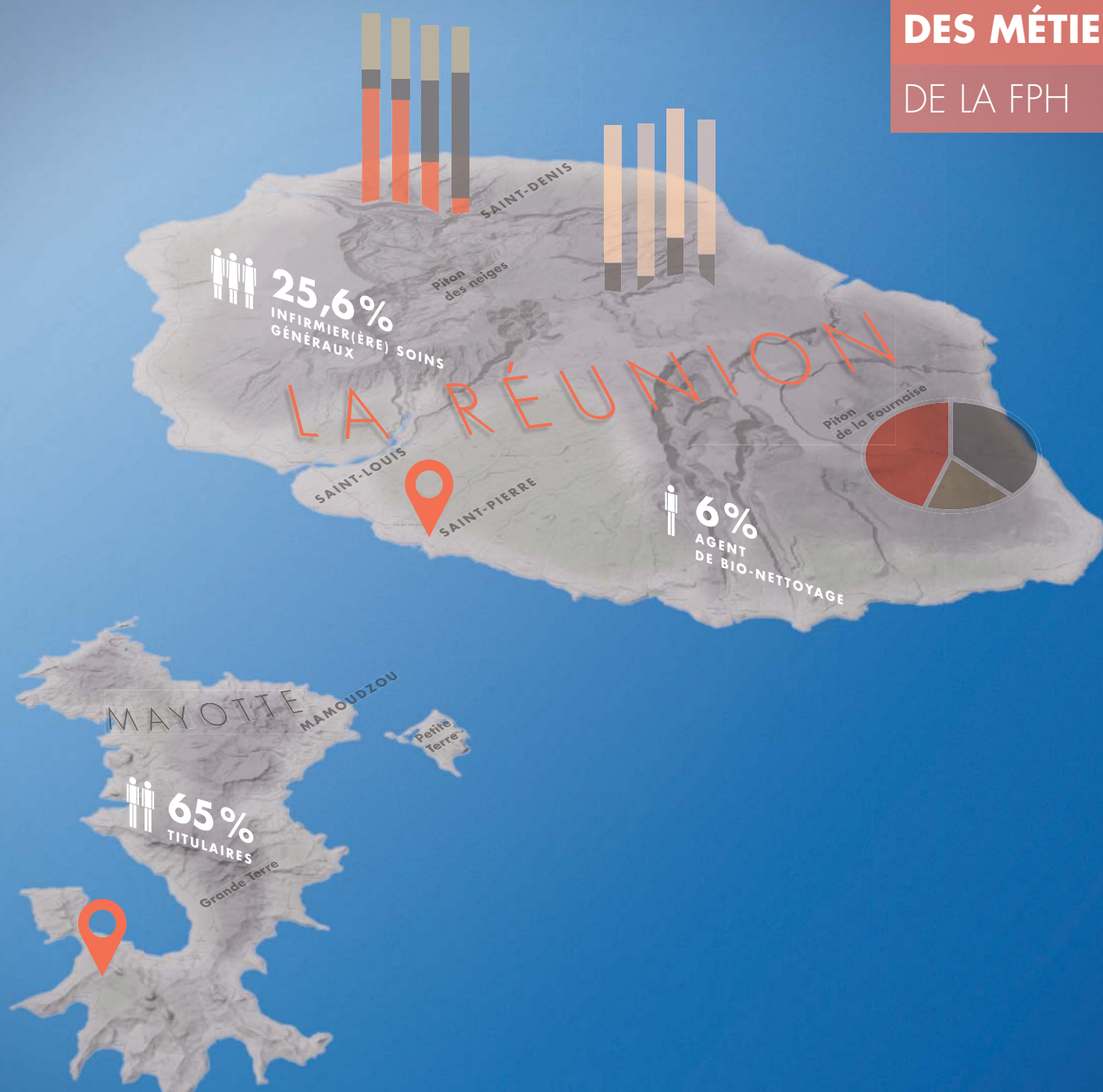




Océan Indien

# CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS DE LA FPH



# 01 LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE EN OCÉAN INDIEN

Les agents de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) en Océan Indien travaillent en majorité dans le secteur sanitaire (98,6 %). Pour plus d'un quart d'entre eux, ce sont des infirmier(ère)s en soins généraux.

## LE RECENSEMENT DES MÉTIERS RÉELLEMENT EXERCÉS

L'ensemble des agents de la FPH, au 31 décembre 2015, sont recensés dans cette cartographie. Elle inclut les titulaires, les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels (permanents ou de remplacement), les contrats aidés et les personnels en formation professionnelle. En revanche, les agents en

détachement, en disponibilité ou en congé parental ne sont pas comptabilisés, de même que les apprentis et les personnels médicaux. Pour rendre compte fidèlement de la réalité des activités, ce n'est pas la qualification de chaque agent qui est retenue, mais le métier qu'il exerce réellement.

# 10 968

agents de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) répartis entre

# 8

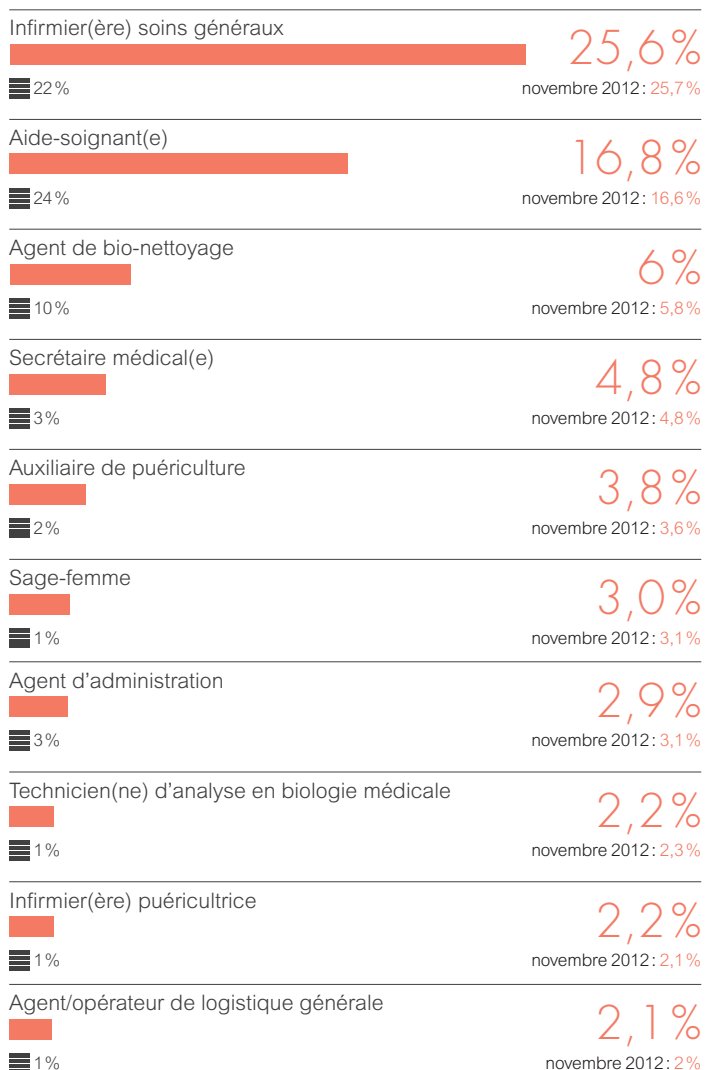
entités juridiques dont la majorité sont des CHU/CH.

## UNE CARTOGRAPHIE ACTUALISÉE QUI PERMET LA COMPARAISON AVEC 2012

Les informations de 2015 ont été recueillies auprès des entités juridiques cotisantes de l'ANFH et livrées à l'analyse d'Opinionway, un institut spécialisé depuis plus de quinze ans dans les études de marché et les sondages. Les 8 entités juridiques de l'ANFH Océan Indien ont répondu, ce qui permet de

rassembler des données pour 100 % des agents. Le taux de couverture de l'enquête est le même que lors de la première cartographie réalisée en 2012. Cette actualisation permet des comparaisons au niveau régional et au niveau national avec la consolidation issue de 10 délégations.

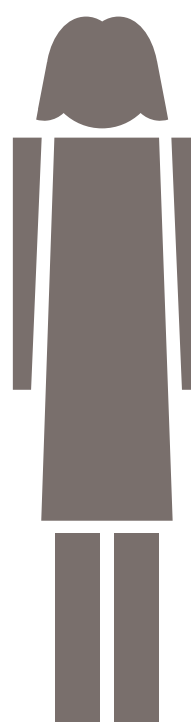
## LES MÉTIERS QUI REGROUPENT LE PLUS D'EFFECTIFS



Les infirmier(ère)s en soins généraux représentent 25,6% des agents de la FPH en Océan Indien. Lors de l'enquête 2012, le pourcentage d'infirmier(ère)s en soins généraux était de 25,7%. Au niveau national (consolidation 2013-2015 sur 10 délégations), elles sont 22%.

 Consolidation nationale 2013-2015 (10 délégations)

## PROFIL TYPE D'UN AGENT



Une femme

**70%**

Titulaire

**65%**

Dans le secteur sanitaire

**98,6%**

Âge médian

**38,2 ANS**

70% des agents sont des femmes. La moitié d'entre eux ont moins de 38,2 ans. L'âge médian des agents a baissé depuis 2012, où il était de 39 ans.

# 02 LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE, EMPLOYEUR EN OCÉAN INDIEN

Avec 13,8% de l'emploi salarié à la Réunion, le poids du secteur santé et action sociale est proche de la moyenne nationale. La FPH regroupe un peu plus de 4,5% des salariés de l'ensemble de la région Océan Indien.

## DES AGENTS RÉPARTIS DE FAÇON RELATIVEMENT HOMOGÈNE

Le nombre d'agents FPH a augmenté de près de 16% par rapport à 2012, ce qui s'explique par l'émergence de crises sanitaires. Malgré cette augmentation des effectifs, la part des salariés de la région Océan Indien travaillant dans la FPH (3,7%) reste inférieure au niveau national (4,9%). Elle est notamment en baisse à Mayotte alors que dans le même temps, le nombre d'emplois salariés a très fortement augmenté (+ 30,03%). Les agents sont répartis sur les quatre territoires de santé (Mayotte, Réunion Nord-Est, Réunion Ouest, Réunion Sud) de façon relativement cohérente par rapport aux densités de population.

## SANTÉ, ÉCONOMIE : DES INDICATEURS PRÉOCCUPANTS

Sur le plan économique, l'Océan Indien affiche un taux de chômage 2,5 fois plus élevé qu'en métropole et le niveau de vie des habitants est faible. La région connaît aussi la malnutrition et l'émergence forte de maladies chroniques : diabète, pathologie cardio-vasculaire et rénale. Si la consommation d'alcool excessive est connue à la Réunion, elle forme un risque sanitaire plus récent chez les jeunes à Mayotte. L'ANFH tient compte de ces problématiques nouvelles en formant les agents qui sensibilisent le public. Une autre préoccupation importante, particulièrement à Mayotte : la mortalité infantile liée à un accès inégal à l'eau potable et le nombre de décès des mères qui est 6,5 fois plus élevée qu'en Métropole.

### L'EMPLOI SALARIÉ ET LA FPH EN OCÉAN INDIEN

#### EMPLOI SALARIÉ À LA RÉUNION

238 830 salariés

Agents de la FPH

8 859 salariés  
soit

**3,7%**

de l'emploi salarié

#### EMPLOI SALARIÉ À MAYOTTE

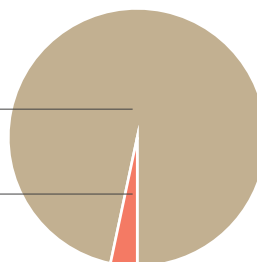
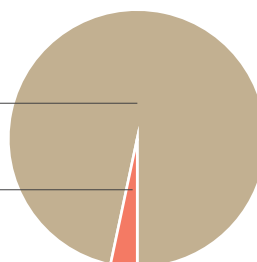
43 300 salariés

Agents de la FPH

2 109 salariés  
soit

**4,9%**

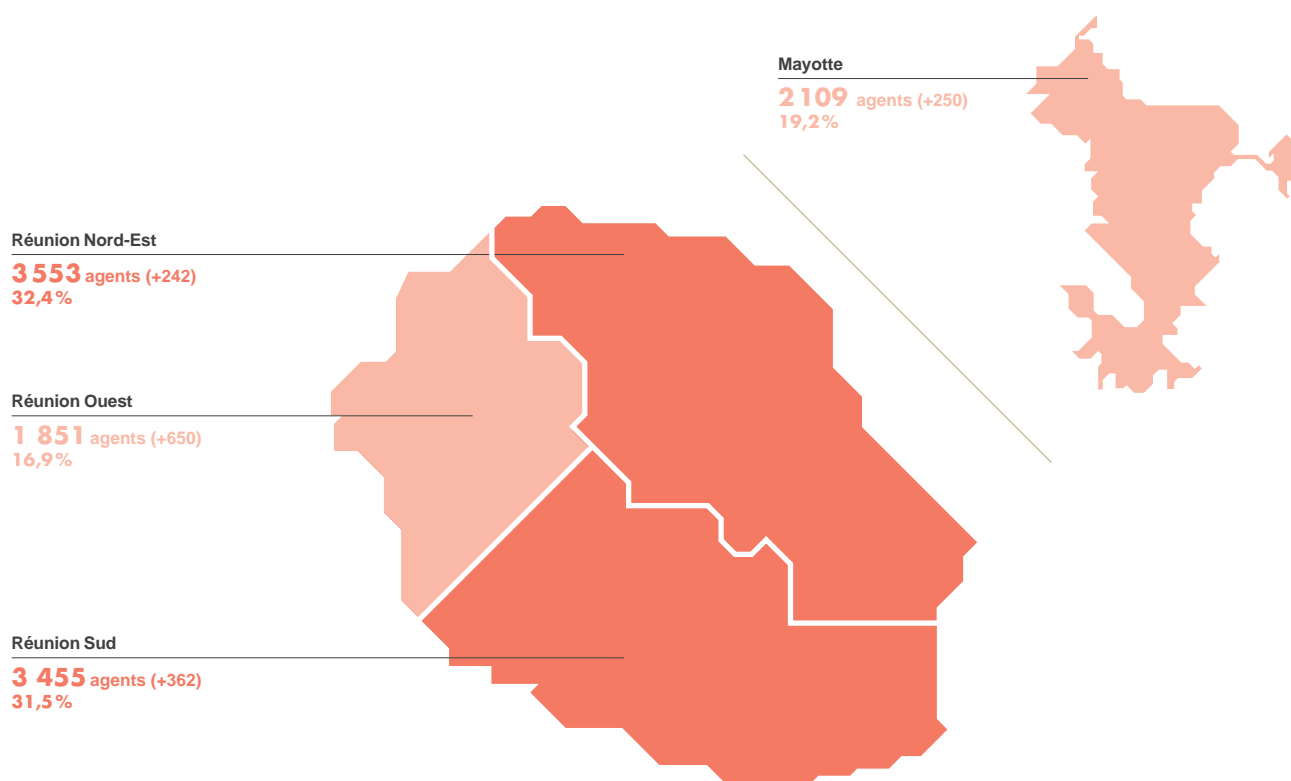
de l'emploi salarié.



La Réunion compte 238 830 salariés. 3,7% d'entre eux sont agents de la FPH. Mayotte compte 43 300 salariés. 4,9% d'entre eux sont agents de la FPH, soit une diminution de 0,7 point par rapport à 2012.

---

## RÉPARTITION ET POIDS DES EFFECTIFS ENTRE LES DIFFÉRENTS TERRITOIRES DE SANTÉ



.....  
3 553 agents de la FPH exercent leur activité dans un établissement de La Réunion Nord-Est, soit 242 agents de plus qu'en 2012. Ils représentent 32,4 % des effectifs de la FPH.

# 03 QUELLES ACTIVITÉS ET QUELS MÉTIERS ?

L'activité sanitaire étant prédominante dans la FPH Océan Indien, une majorité d'agents exerce un métier soignant. Cependant, un agent sur trois est « non-soignant ».

## LES CENTRES HOSPITALIERS AU PREMIER RANG DES EMPLOYEURS

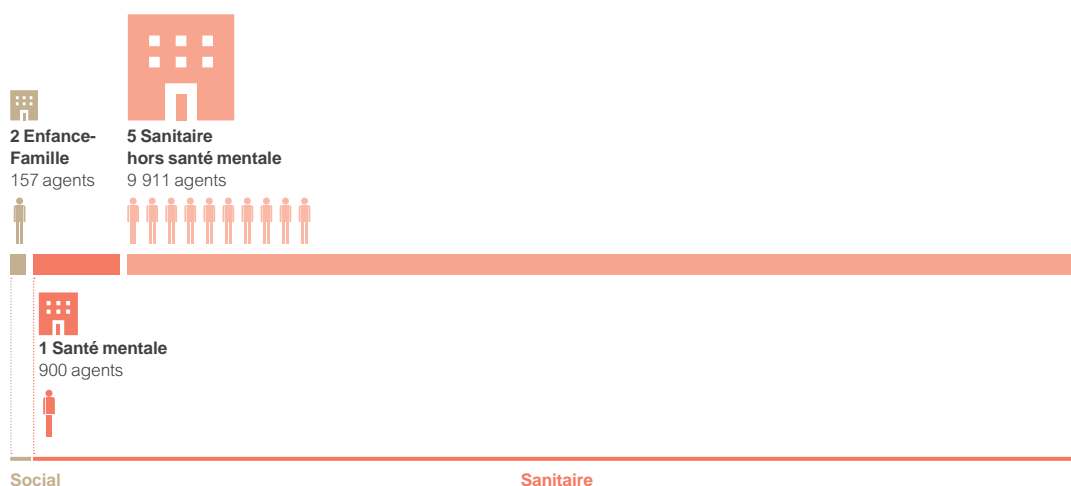
Le secteur sanitaire est le plus représenté en Océan Indien, avec 90 % de CHU/CH sur l'ensemble des établissements de la FPH contre 86 % au niveau national. Une caractéristique à mettre en lien avec la part de métiers du soin dans l'ensemble des effectifs FPH qui est plus élevée qu'en métropole, de l'ordre de 5%. Chez les agents soignants, la catégorie socioprofessionnelle A est surreprésentée (52 % contre 37 % en France Métropolitaine).

La répartition des agents exerçant un métier non-soignant sur les sept familles de métiers a peu évolué depuis 2012.

## L'OCÉAN INDIEN : RÉGION JEUNE, AU NIVEAU DE VIE FAIBLE

Sur le plan démographique, les deux départements sont en croissance, notamment grâce au solde naturel (3,1 % à Mayotte). La population est très jeune avec par exemple 54 % de moins de 20 ans à Mayotte, contre 25 % au niveau national. Par ailleurs, l'espérance de vie est en forte augmentation depuis dix ans. Le niveau de vie faible et une précarité importante viennent contraster ces dynamiques démographiques. Une telle situation économique permet d'expliquer le taux très élevé d'agents FPH à temps complet.

### RÉPARTITION DES ENTITÉS JURIDIQUES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Le secteur d'activité sanitaire représente 6 entités juridiques sur 8 et 98,6% des agents de la FPH: 10 811 agents sur 10 968.

## LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES SOIGNANTS



**76%**

Les métiers du soin sont exercés par une majorité de femmes. Cette part est de **70%** sur l'ensemble des agents de la FPH de l'Océan Indien et de **88%** dans la consolidation nationale.

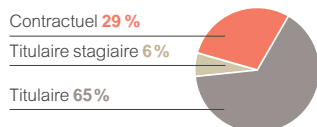
### Catégorie d'emploi des soignants



■ A 37% B 21% C: 42%

Les soignants sont majoritairement employés de catégorie A (52%). Cette part est de 37% sur l'ensemble des agents de la FPH de l'Océan Indien.

### Statut des soignants

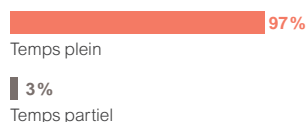


**65%**

Taux de titulaires sur l'ensemble des agents FPH Océan Indien.

■ 80%

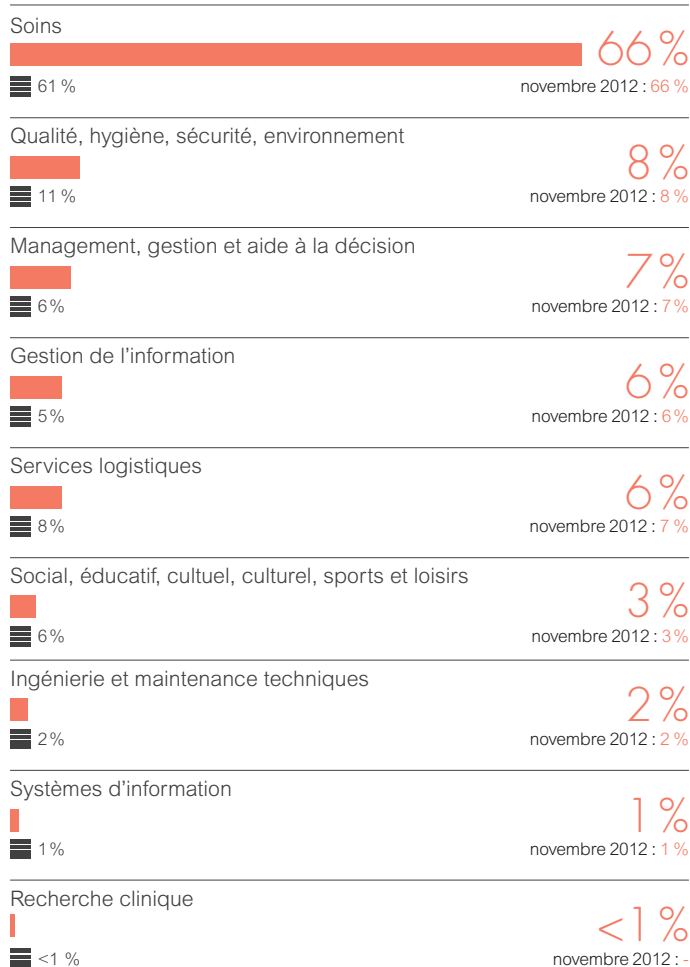
### Temps plein / Temps partiel



**75%**

Part des agents FPH à temps plein au niveau national.

## LES DOMAINES D'ACTIVITÉS DES AGENTS FPH



Les agents exerçant un métier du soin représentent 66% des effectifs régionaux de la FPH. En novembre 2012, cette proportion était la même. En métropole, elle est de 61%.

■ Consolidation nationale 2013-2015 (10 délégations)

## 04

# NON-SOIGNANTS : QUI SONT-ILS ?

34 % des agents de la FPH en Océan Indien exercent un métier non-soignant. Une réalité qui cache une grande diversité de profils en termes de catégorie d'emploi, de statut, de sexe et de temps de travail.

## UNE VARIÉTÉ DE MÉTIERS EXERCÉS DANS LA FPH

Les agents de la FPH Océan Indien exercent 156 métiers différents sur les 201 recensés par le ministère de la santé. Cela indique qu'une grande majorité des métiers non-soignants sont représentés dans la région. Comme en métropole, ces métiers se répartissent en quatre catégories, par ordre croissant du nombre d'agent : administratif, logistique et SI (Système d'Information), QHSE (Qualité Hygiène Sécurité Environnement) et socio-éducatif.

**156**

métiers exercés par les agents de la FPH en Océan Indien.

## DES EMPLOIS TRÈS ATTRACTIFS

Si la population en Océan Indien est très jeune, une partie des 20-30 ans a tendance à émigrer. C'est le cas à Mayotte, où beaucoup poursuivent leurs études ou cherchent un travail hors de l'île. Le taux de chômage élevé et les salaires bas rendent attractifs tous les emplois de la FPH. Ainsi les métiers non-soignants de la logistique, des systèmes d'information et de la technique sont majoritairement occupés par des hommes.



## LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES MÉTIERS NON-SOIGNANTS

### ADMINISTRATIF



**86%**

de femmes dans la catégorie « Administratif »

Agents FPH Océan Indien : **70%**

**90%**

#### Métier le plus exercé

SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)

**35,2%**

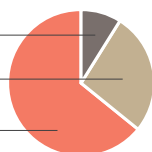
**32%**

#### Catégorie d'emploi

A 9%

B 27%

C **64%**



**A 9%** B 32% C **59%**

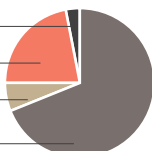
#### Statut des agents

Contrat aidé **3%**

Contractuel **22%**

Titulaire stagiaire **6%**

Titulaire **69%**



**Titulaires 77%** Contractuels **19%** Stagiaires **4%**

#### Temps plein / Temps partiel

Temps plein **97%**

Temps partiel **3%**

**Temps partiel : 23%**

### LOGISTIQUE ET SYSTÈME D'INFORMATION



**82%**

d'hommes dans la catégorie « Logistique et système d'information »

**61%**

Taux d'encadrement

**7,1%**

Ensemble de la FPH Océan Indien : **4,5%**

Consolidation nationale : **6,6%**

#### Métier le plus exercé

AGENT/OPÉRATEUR DE LOGISTIQUE GÉNÉRALE

**23%**

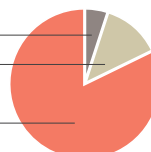
**9,9%**

#### Catégorie d'emploi

A 5%

B 13%

C **82%**



**C 87%**

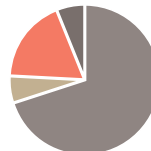
#### Statut des agents

Contrat aidé **6%**

Contractuel **18%**

Titulaire stagiaire **6%**

Titulaire **70%**



**Contractuels 23%**

#### Temps plein / Temps partiel

Temps plein **98%**

Temps partiel **2%**

**Temps partiel : 23%**

### SOCIO-ÉDUCATIF



**68%**

de femmes dans la catégorie « Socio-éducatif »

**82%**

#### Métier le plus exercé

ÉDUCATEUR(TRICE) (GÉNÉRALISTE)

**45,7%**

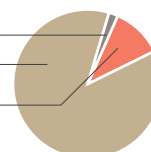
**22,3%**

#### Catégorie d'emploi

A 2%

B **87%**

C **11%**



**B 44%**

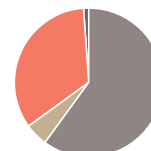
#### Statut des agents

Contrat aidé **1%**

Contractuel **34%**

Titulaire stagiaire **5%**

Titulaire **60%**



**Contractuels : 28%**

#### Temps plein / Temps partiel

Temps plein **97%**

Temps partiel **3%**

**Temps partiel : 22%**

# 05 LA PERCEPTION DES MÉTIERS DE DEMAIN

Les agents de la FPH en Océan Indien sont majoritairement jeunes. Ce qui permet de supposer que les besoins en recrutement seront mesurés, à court terme.

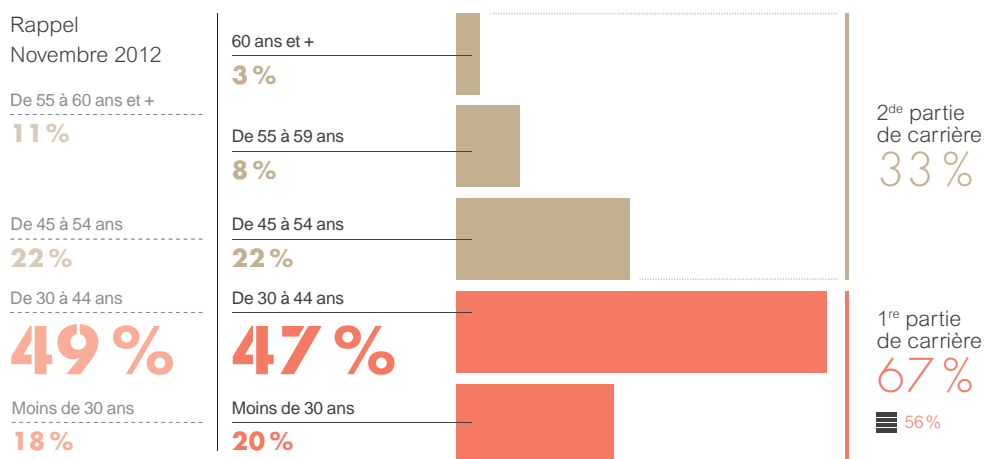
## UNE MAJORITÉ D'AGENTS DE MOINS DE 45 ANS

67% des agents de la FPH de l'Océan Indien ont moins de 45 ans. Un taux bien plus élevé qu'en métropole (56%) où l'âge médian est supérieur de 3,1 ans. Cette proportion s'explique par la démographie régionale et par le nombre important de départ en retraite qui ont eu lieu ces dernières années. Les agents étant principalement en première partie de carrière, le potentiel de promotion professionnelle est important. Les établissements peinent à recruter certains métiers soignants : masseur-kinésithérapeute et infirmier(ère) de bloc opératoire. Autant de caractéristiques qui déterminent l'offre de formation adaptée de l'ANFH Océan Indien (lire page 15).

## L'ENQUÊTE « PROSPECTIVE MÉTIERS »

En complément de l'étude quantitative des métiers dans la FPH de l'Océan Indien, des questions plus « qualitatives » ont été révélées dans le cadre d'une enquête « Prospective métiers ». Elle a été réalisée par Opinionway entre mars et avril 2016 auprès des DRH ou directeurs des établissements. Les questions ont porté sur leurs difficultés de recrutement et de reconversion. Ils ont également listé les métiers qui vont demander des qualifications ou des compétences différentes dans les années à venir. De même les métiers dont l'effectif est susceptible de diminuer ou qui émergent.

### PYRAMIDE DES ÂGES



67% des agents ont moins de 45 ans.

■ Consolidation nationale 2013-2015 (10 délégations)

---

### LES MÉTIERS EN ÉVOLUTION

Les établissements citent les métiers ou familles de métiers dont les besoins en qualification ou en compétences évoluent :

.....  
INFIRMIER(ÈRE)  
EN SOINS GÉNÉRAUX  
.....

AIDE-SOIGNANT(E)  
.....

MÉTIERS DE L'INFORMATION  
MÉDICALE (SECRÉTAIRE MÉDICALE,  
TECHNICIEN(NE) D'INFORMATION MÉDICALE)  
.....

EDUCATEUR  
.....

Selon les établissements :

.....  
PSYCHOLOGUE  
.....

TECHNICIEN DE LABORATOIRE  
.....

SPÉCIALITÉS D'INFIRMIERS  
.....

Selon les réponses des DRH ou directeurs d'établissements dans le cadre de l'enquête « Prospective métiers ».

---

### LES MÉTIERS EN DÉVELOPPEMENT

Les établissements citent les métiers qui émergent ou se développent pour répondre à l'évolution des besoins des publics ou à de nouvelles problématiques :

.....  
ANIMATEUR SPORTIF  
.....

EDUCATEUR (SPÉCIALISÉ)  
.....

CONTRÔLEUR DE GESTION / DE DONNÉES  
.....

PRÉVENTEUR DE RISQUES  
.....

---

### LES MÉTIERS EN TENSION

Les établissements citent les métiers pour lesquels les problèmes de recrutement sont les plus importants :

.....  
MASSEUR-KINÉSITHÉRAPEUTE  
.....

ORTOPHONISTE  
.....

ERGOTHÉRAPEUTE  
.....

PSYCHOMOTRICIEN  
.....

INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE  
.....

ÉDUCATEUR (SPÉCIALISÉ)  
.....

Selon les périodes de l'année :

.....  
AIDE-SOIGNANT(E) /  
INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX  
.....

Selon les établissements :

.....  
INFIRMIER(ÈRE) EN ANÉSTHÉSIE-RÉANIMATION  
/ TECHNICIEN DE LABORATOIRE /  
PSYCHOLOGUE / TECHNICIEN(NE)  
D'INFORMATION MÉDICALE / SAGE-FEMME /  
SECRÉTAIRE MÉDICALE  
.....

# 06 ENJEUX POUR LES RESSOURCES HUMAINES

Métiers en tension, agents faisant-fonction : les besoins sont importants en formation et en montée de compétence.

## DES CONTRAINTES FORTES

Comme en métropole, les plus forts besoins de reclassement pour raison de santé concernent les aide-soignant(e) et infirmier(ère) en soins généraux. Les DRH et directeurs d'établissements peinent à gérer ces reconversions. Les principaux obstacles sont le faible nombre de postes pouvant accueillir des agents reconnus inaptes et la difficulté pour aménager les postes de travail. Ils sont confrontés aussi au faible niveau de qualification des agents et à leur difficulté à se projeter dans un nouveau métier. Par ailleurs, Mayotte et l'est de l'Île de la Réunion souffrent d'un déficit d'attractivité géographique.

## DES PISTES DE SOLUTIONS RH

Les métiers dont la pratique se complexifie concentrent les besoins de qualification. C'est le cas, par exemple, des infirmières, de plus en plus sollicitées pour développer des activités de prévention ou coordonner les soins des plus jeunes. Depuis 2012, les taux de faisant fonction diminuent, ce qui démontre l'efficacité du plan d'action engagé par l'ANFH (lire page 16). Ainsi, les agents faisant-fonction de secrétaire médicale sont passés de 53 à 50 % malgré la forte augmentation des effectifs de la FPH.

**TOP 3 DES SOLUTIONS UTILISÉES  
PAR LES ÉTABLISSEMENTS POUR FAIRE FACE  
AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT**

**MASSEUR-KINÉSITHÉRAPEUTE**

- 1 Le recours à des vacataires ou à des libéraux
- 2 Le recours à l'intérim
- 3 La réorganisation du travail

**ORTOPHONISTE**

- 1 Le recours à des vacataires ou à des libéraux
- 2 La coopération avec d'autres établissements
- 3 La réorganisation du travail

**ERGOTHÉRAPEUTE**

- 1 La coopération avec d'autres établissements
- 2 Le recrutement sur un métier approchant
- 3 Le recours à des vacataires ou à des libéraux

**PSYCHOMOTRICIEN(NE)**

- 1 La coopération avec d'autres établissements
- 2 Le recours à des vacataires ou à des libéraux
- 3 Le recrutement sur un métier approchant

**INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC  
OPÉRATOIRE**

- 1 Le recours à des « faisant-fonction »
- 2 La promotion professionnelle du personnel
- 3 Le recours à l'intérim

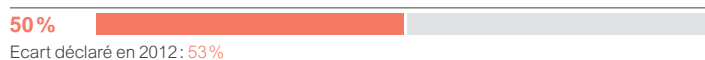
**ÉDUCATEUR(TRICE)**

- 1 La réorganisation du travail
- 2 Les heures supplémentaires
- 3 Le recrutement sur un métier approchant

Les établissements recourent à 3 principales solutions pour pallier les difficultés de recrutement, le 1 étant le plus utilisé en fonction de chaque métier.

**LA PART DES FAISANT FONCTION**

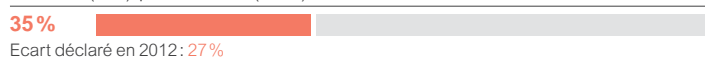
Secrétaire médicale



Infirmier(ère)s de bloc opératoire



Infirmier(ère) puériculteur(trice)



Cadre responsable d'unité de soins



**Ecarts de grades déclarés**    **Pas d'écart de grade déclaré**

Pour 46 % des infirmier(ère)s de bloc opératoire, les établissements déclarent un écart entre leur grade et le métier réellement exercé. Cette proportion était de 52 % en 2012.

# 07 PROJET STRATÉGIQUE ET OFFRE DE FORMATION

Le projet stratégique 2016-2019 de l'ANFH Océan Indien aide les établissements qui doivent faire face à l'évolution des activités hospitalières, aux transformations des métiers et au développement du numérique.

## UN PROJET QUI S'APPUIE SUR L'ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS

Pour mettre en place cette stratégie 2016-2019, l'ANFH Océan Indien s'est fondée sur les actions du plan précédent. Il s'inscrit en cohérence avec les orientations nationales, et décline des axes spécifiques, adaptés aux particularités régionales. Par exemple, le déficit en personnel qualifié exige d'ouvrir largement l'accès aux études promotionnelles. Une orientation qui contribue aussi à consolider les parcours et perspectives professionnels au sein de la FPH. Enfin, le projet stratégique accompagne les transformations des métiers, comme pour les personnels non-soignants qui soutiennent de plus en plus les activités médicales.

## TROIS AXES STRUCTURANTS

Le projet stratégique s'articule autour de trois axes :

- Soutenir le développement et l'évolution des compétences pour dynamiser les parcours professionnels. Comment ? En poursuivant la politique de sécurisation des parcours professionnels, en accompagnant les projets professionnels et en sensibilisant aux usages du numérique.
- Anticiper et accompagner les évolutions des organisations et des métiers sur les territoires. Comment ? En accompagnant les établissements sur : la qualité de vie au travail, la gestion des compétences. En poursuivant la formation pour les encadrants et pour ceux qui exercent des métiers émergent, en évolution.
- Innover et partager l'expérience. Comment ? En évaluant la qualité des dispositifs de formation et en communiquant sur l'offre de service.

## L'OFFRE DE FORMATION ANFH OCÉAN INDIEN EN 2017

### POUR SOUTENIR ET DYNAMISER

DISPOSITIF DE FORMATION DES AGENTS DE CATÉGORIE C

DIPLÔME D'ACCÈS AUX ÉTUDES UNIVERSITAIRES (DAEU) MÉTIERS DE L'HÔPITAL

DISPOSITIF NATIONAL COMPÉTENCES CLÉS EN SITUATION PROFESSIONNELLE

DISPOSITIF DE FORMATION EN SANTÉ MENTALE POUR LES IDE

PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION DES SECRÉTAIRES MÉDICALES :

- Formation d'Adaptation à l'Emploi
- DU Communication
- DU Activités de Codage

PRÉPARATION AUX CONCOURS D'ENTRÉE DANS LES ÉCOLES PARAMÉDICALES

### POUR ANTICIPER ET ACCOMPAGNER

DISPOSITIF DE FORMATION « QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL »

FORMATION QUALIFIANTE DES SURVEILLANTS DE NUIT ET MAÎTRESSES DE MAISON

PERFORMANCE DES GESTIONNAIRES RESSOURCES HUMAINES MÉDICALES ET NON MÉDICALE

CONCEVOIR ET ANIMER UNE FORMATION

DISPOSITIF NATIONAL D'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC)

DISPOSITIF NATIONAL D'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DES GROUPEMENTS HOSPITALIERS DE TERRITOIRES (GHT)

### POUR INNOVER ET PARTAGER

JOURNÉE RÉGIONALE NEUROSCIENCES ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## UNE CARTOGRAPHIE POUR LA PROSPECTIVE ET POUR L'ACTION

### ALEX FONTAINE

vice-président  
ANFH pour la  
région Océan  
Indien

#### **Un projet qui emporte toujours l'adhésion**

Comme lors de la première édition en 2013, la cartographie des métiers en Océan Indien a connu une adhésion complète. 100 % des établissements se sont engagés dans la démarche, permettant de couvrir tous les agents. Cette réussite est due à leur implication, mais aussi à un travail partenarial avec l'agence régionale de santé Océan Indien.

#### **La cartographie des métiers démontre les premiers effets de l'action**

En 2013, la région Océan Indien a été pionnière dans la réalisation d'une cartographie régionale des métiers. En 2016, notre délégation a souhaité l'actualiser pour évaluer les premiers bénéfices du plan d'action et pour élargir l'offre de formation de l'ANFH. Prenons l'exemple d'une baisse

significative des taux de faisant-fonction : la démonstration est faite de l'efficacité des actions mises en œuvre (préparation aux concours, mise en œuvre d'un parcours de professionnalisation, formation d'adaptation à l'emploi, financement des études promotionnelles, etc.).

#### **L'actualisation de la cartographie, un levier pour agir sans relâche**

Cette cartographie continue de nous donner des indices sur l'évolution des métiers et sur les besoins des établissements. L'ANFH Océan Indien continue d'accompagner les transformations rapides et profondes de certaines activités grâce à une offre de formation adaptée, cohérente, partenariale et aussi... nouvelle. Voilà le sens du projet stratégique 2016-2019.

« Cette nouvelle cartographie démontre l'efficacité des actions mises en œuvre et la nécessité de continuer à prendre en compte les besoins des agents et des établissements »

### ANFH Océan Indien

Les Ateliers Roquefeuil  
11, avenue de la Grande Ourse  
97434 Saint-Gilles-les-Bains