

CARTOGRAPHIE 2021 DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

MARTINIQUE

Le Conseil Régional Stratégique de Gestion s'est emparé du dispositif national dès 2019 pour produire à nouveau en Région une **cartographie des métiers et compétences et des analyses prospectives**.

Cette cartographie rend ses **premiers résultats pour les personnels non médicaux** grâce à la **participation de l'ensemble des établissements de la Fonction Publique Hospitalière de Martinique**. La cartographie de personnels médicaux reste à paraître.

Une cartographie régionale des métiers et des compétences permet de disposer d'une « photo » pour apprécier les problématiques de développement des compétences, de valorisation des parcours professionnels ou encore d'affiner les pyramides des âges.

Deux cartographies régionales des métiers et des compétences nous permettent de dessiner une trajectoire.

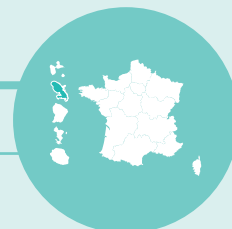
La **nouvelle cartographie 2021**, soutenue par l'ARS de Martinique, mise en regard de celle de 2016, nous permet d'appréhender les dynamiques globales et d'en apprécier l'adéquation avec les changements en cours et à venir.

Les projections autour des effets du Segur et la structuration d'un probable GHT de Martinique peuvent tirer parti de la cartographie régionale, notamment pour :

- **définir une politique de formation** adaptée aux besoins de développement des compétences, de mobilités, de promotions professionnelles et de professionnalisation des agents,
- **identifier et structurer les métiers sensibles et émergents**,
- **accompagner les secondes parties de carrière** et prévenir les situations d'usures professionnelles.

Ainsi, la seconde cartographie des métiers et des compétences se positionne comme un **outil dynamique d'aide à la décision**, notamment grâce au croiseur de données et à Gesform GPMC, de manière à prévoir, anticiper et orienter les besoins en ressources humaines dans un environnement en pleine évolution au travers de l'entretien professionnel, la valeur professionnelle ou bien encore l'usure professionnelle, et en pleine mutation territoriale et législative.

L'ensemble de ces transformations nous invite à faire **évoluer notre projet stratégique 2020-2023** à l'aune de la cartographie régionale des métiers et des compétences.



8 805

Professionnels



12

Établissements Sanitaires, Sociaux
et Médico-sociaux



686

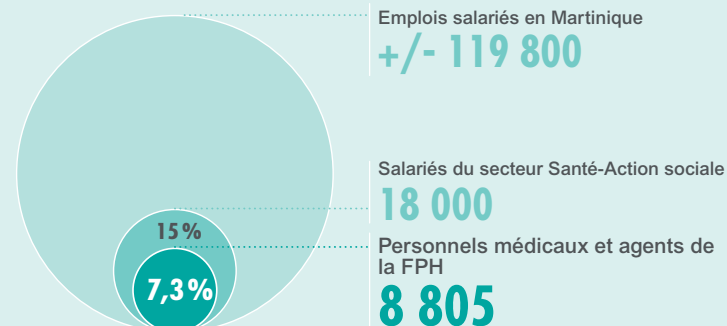
Médecins, dentistes et pharmaciens

8 119

Soignants, agents administratifs, socio-éducatifs
et techniques, sages-femmes

LE SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE ET LA FPH EN MARTINIQUE

Les personnels médicaux et agents de la FPH représentent **7,3%** de l'emploi salarié de la région.



LA RÉPARTITION DES AGENTS DE LA FPH PAR TYPE D'ACTIVITÉ

Sanitaire (hors santé mentale)



6 638 (81,7%)

Santé mentale



1 220 (15%)

Enfance-famille



149 (1,8%)

Personne âgée (EHPAD autonomes)



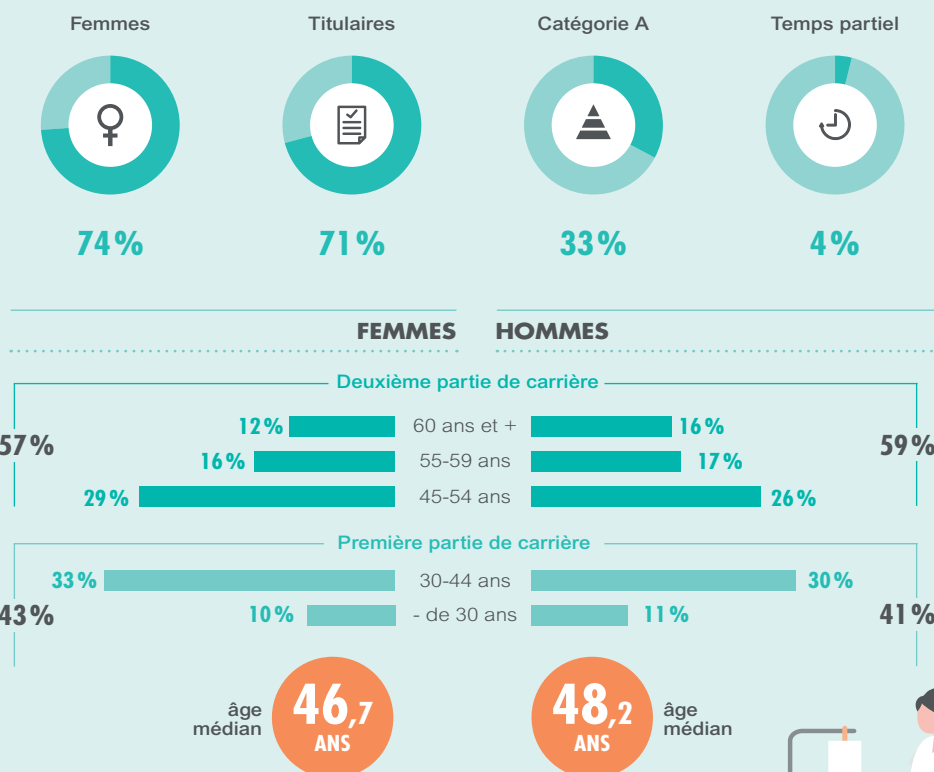
112 (1,5%)

PROFIL DES AGENTS DE LA FPH

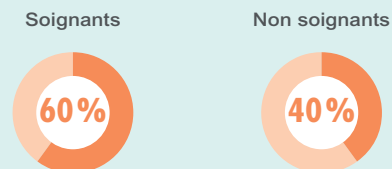
8 119 AGENTS EN MARTINIQUE



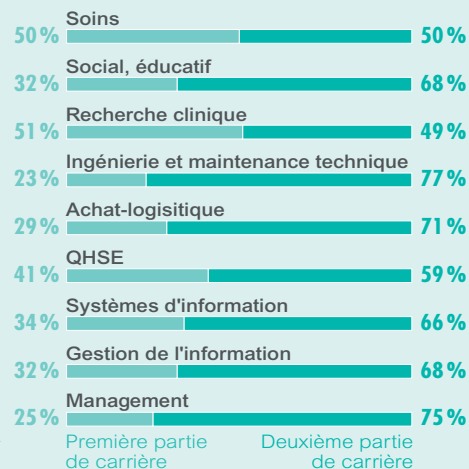
PROFILS



PROFESSIONS

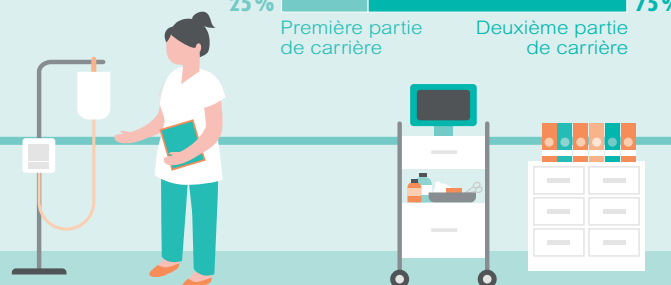


AGE SELON LA FAMILLE DE MÉTIERS

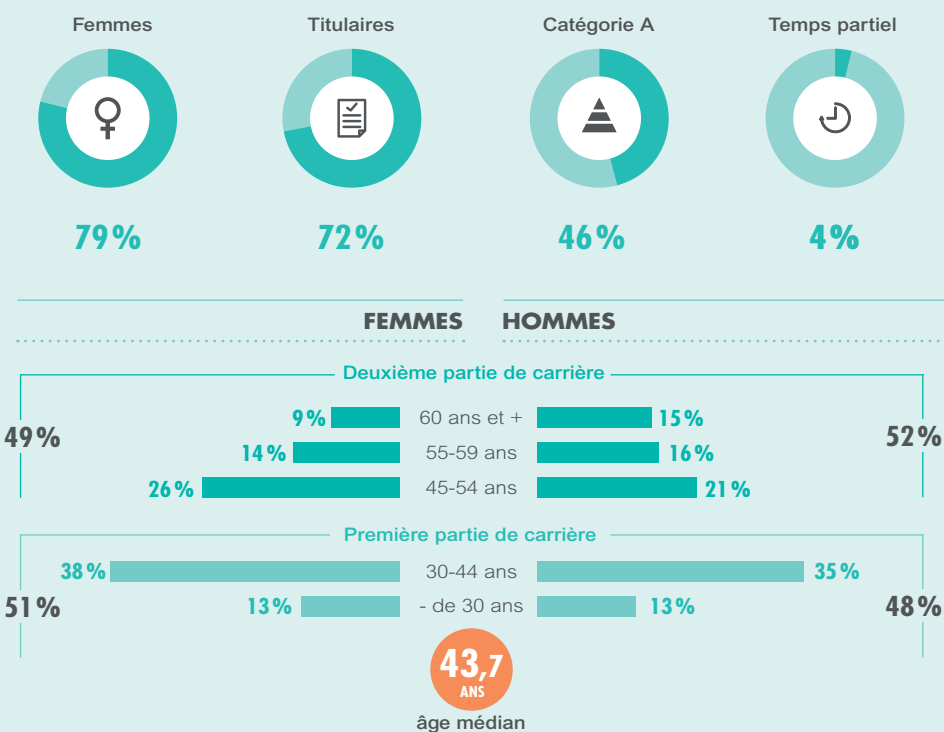


PERSONNELS SOIGNANTS

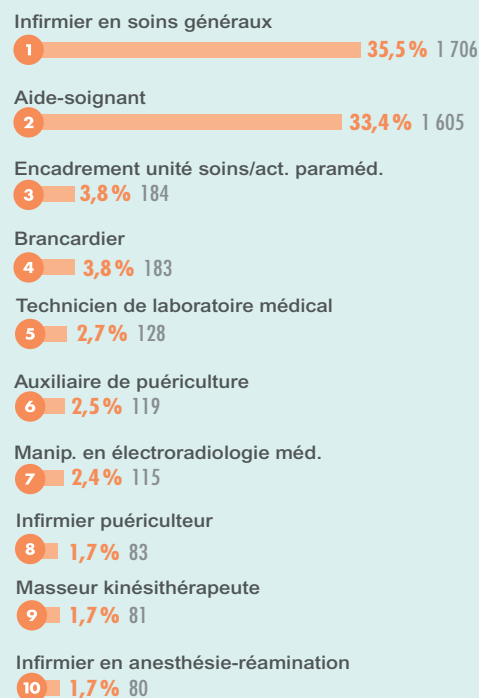
4 807 AGENTS EN MARTINIQUE



PROFILS



TOP 10 DES MÉTIERS

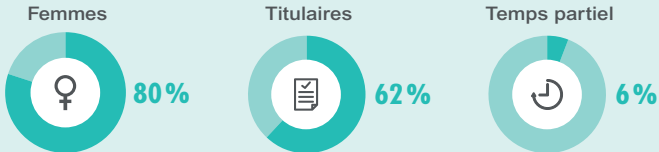


PERSONNELS SOCIO-ÉDUCATIFS

504 AGENTS EN MARTINIQUE



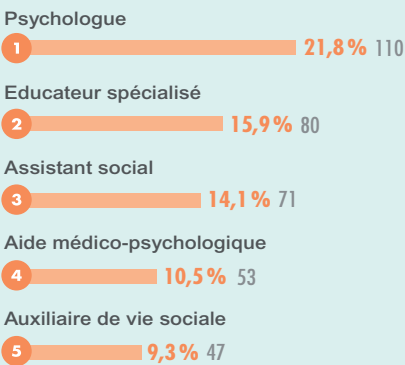
PROFILS



ÂGE



TOP 5 DES MÉTIERS

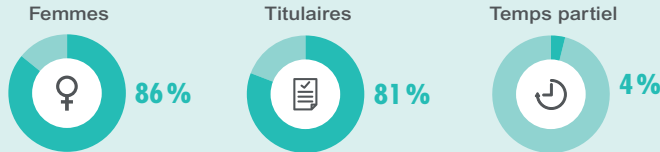


PERSONNELS ADMINISTRATIFS GESTION DE L'INFORMATION

1 256 AGENTS EN MARTINIQUE



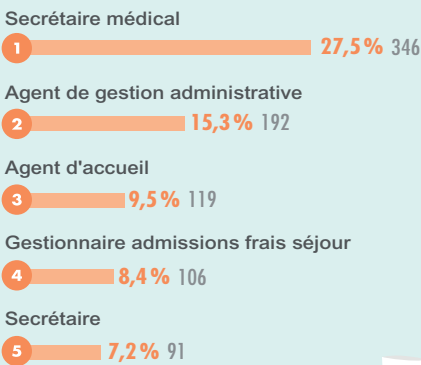
PROFILS



ÂGE



TOP 5 DES MÉTIERS

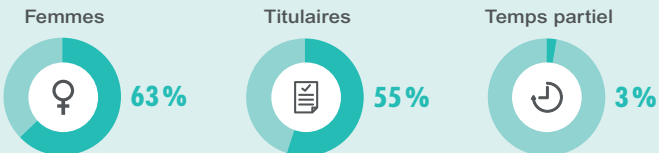


PERSONNELS QUALITÉ HYGIÈNE-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT

598 AGENTS EN MARTINIQUE



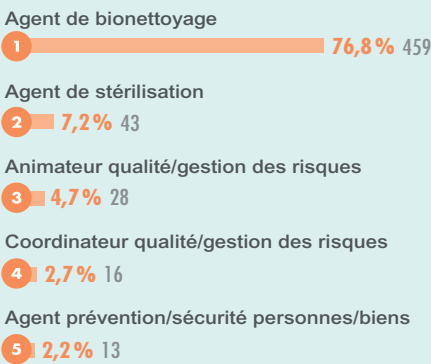
PROFILS



ÂGE



TOP 5 DES MÉTIERS

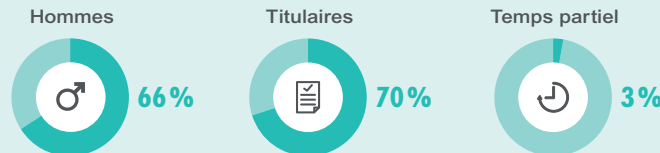


PERSONNELS ACHAT LOGISTIQUE -TECHNIQUE-SI

917 AGENTS EN MARTINIQUE



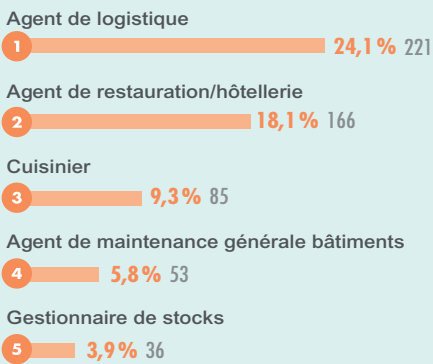
PROFILS



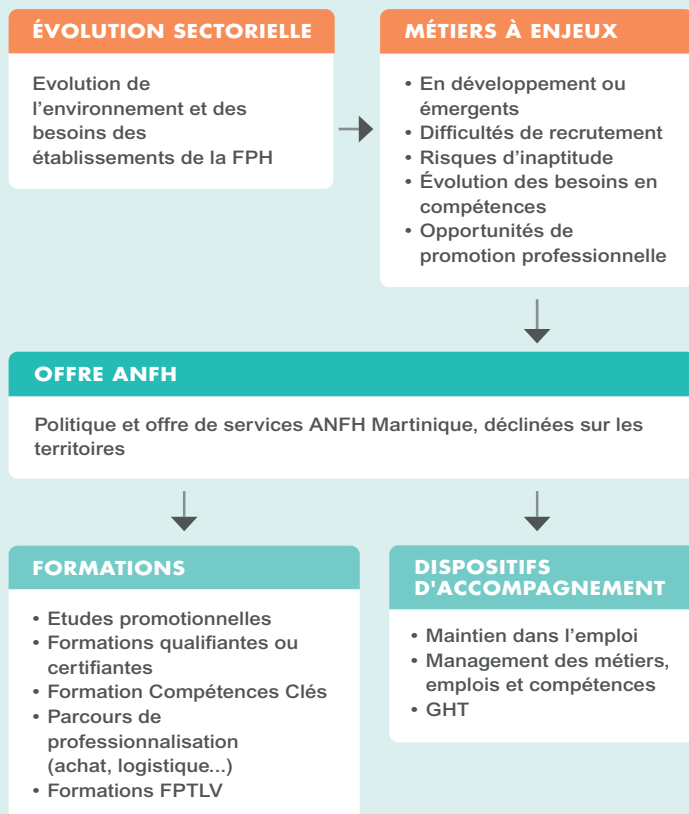
ÂGE



TOP 5 DES MÉTIERS



L'OFFRE DE L'ANFH



Alliant conseils, formations, parcours modulaires ainsi que dispositifs d'accompagnement, l'offre de services de l'ANFH s'enrichit continuellement.

Elle permet de répondre à la fois aux évolutions réglementaires et aux enjeux régionaux, tout en intégrant les besoins spécifiques des établissements et des professionnels, en termes de secteurs d'activité, de territoires ou de métiers.



En savoir plus sur les résultats de la cartographie des métiers et l'offre ANFH

www.ANFH.fr

CONTACTS

ANFH MARTINIQUE

Immeuble Jamesby
Zone De Manhity
97232 Le Lamentin
05 96 42 10 60
martinique@anhf.fr

MÉTHODOLOGIE DE LA CARTOGRAPHIE

Population



Tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière (titulaires, stagiaires et contractuels) par métier et les personnels médicaux (hors internes) par spécialité dont les établissements étaient employeurs au 01/04/2021.

Métiers étudiés



Métiers exercés par les agents selon le Répertoire des Métiers de la Santé et de l'Autonomie de la FPH (version 3).

Conduite de l'étude



Recueil des informations auprès des établissements adhérents de l'ANFH et analyse par BVA (spécialiste des études et du conseil), avec le concours de Grand Angle (spécialiste du management des compétences et des métiers dans la FPH).

Couverture



Participation de 100% des établissements, soit 100% des professionnels de la FPH en Martinique. Restitution dans une cartographie régionale et mise à disposition des établissements de leurs propres cartographies et indicateurs.

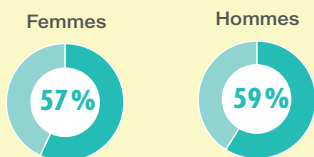
GUIDE DE LECTURE ACTIVE ET RÉACTIVE DE LA **CARTOGRAPHIE 2021 DES MÉTIERS** DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE DE MARTINIQUE



SECONDE PARTIE DE CARRIÈRE (page 2)



Deuxième partie de carrière

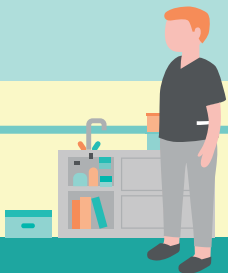


Dans la Fonction Publique Hospitalière en Martinique, certaines filières sont particulièrement concernées par le « vieillissement » des professionnels : **gestion de l'information** (68 %), **social et éducatif** (68 %), **logistique** (71 %), **maintenance technique** (77 %).

Outre l'usure professionnelle, les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux, la forte présence d'agents en seconde partie de carrière peut également générer des situations de **management intergénérationnel** pour lesquelles les encadrants ne sont pas toujours dotés d'outils efficaces. Sans compter le risque de **voir partir tout un vivier de compétences** au fur et à mesure de l'évolution de la pyramide des âges...

COMMENT PRO-AGIR / AGIR / REAGIR ?

- Mise en oeuvre de l'**Entretien de Seconde Partie de Carrière**.
- Requête dans **GESFORM EVOLUTION** des activités et/ou compétences orphelines détenues par les agents en seconde partie de carrière.
- Fixation d'objectifs de **transfert de savoir-faire** à vocation « intergénérationnelle ».
- **Formation** de l'encadrement aux techniques du **management intergénérationnel**.
- Accompagnement vers l'orientation voire la **reconversion professionnelle**.



AGENT DE LOGISTIQUE : UN EXEMPLE DE MÉTIER CACHANT UNE MULTIPLICITÉ D'EMPLOI (page 3)

La cartographie régionale est établie en respect de la nomenclature du **Répertoire National des Métiers de la Santé et de l'Autonomie** (R.N.M.S.A.). Parfois, l'arbre « **métier** » cache toute une forêt d'emplois et de compétences différentes.

Ainsi le métier d'**agent logistique** (Métier n°1 du top 5 des métiers logistiques) peut couvrir les réalités suivantes :

LOGISTIQUE				HYGIÈNE		PÉRI-SOIN		ADMINISTRATIF	
Chauffeur	Conducteur de personnes	Coursier	Manutentionnaire Magasinier	Agent de collecte des déchets	Auxiliaire en imagerie	Aide de laboratoire		Reprographe	Vaguemestre

COMMENT PRO-AGIR / AGIR / REAGIR ?

- **Solliciter les responsables GPMC** pour identifier les « forêts d'emplois » cachées par un seul « arbre métier » (agent de gestion administrative, agent de logistique, gestionnaire de données, gestionnaire de lit, coordinateur de parcours en santé, ...).
- **Identifier les compétences spécifiques** des emplois partageant un même tronc commun de compétences pour affiner l'offre de formation institutionnelle.

18,1 % D'AGENT DE RESTAURATION ET 9,3 % DE CUISINIER : SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS (page 3)



Top 5 des métiers

Agent de restauration/hôtellerie

2 18,1 % 166

Cuisinier

3 9,3 % 85

Le métier d'**agent de restauration** décrit la plupart du temps des professionnels qui interviennent en self, au service, ou à l'allotissement. Toutefois, ce métier est également souvent utilisé lors de l'élaboration de la cartographie des métiers pour positionner des agents intervenant en restauration mais n'étant pas « **diplômés cuisinier** ».

Cet exemple amène à réfléchir aux métiers / emplois pour lesquels un parcours professionnel devient nécessaire à activer dans une **optique de sécurisation des compétences et de maintien / développement de l'employabilité**.

COMMENT PRO-AGIR / AGIR / REAGIR ?

→ Identifier avec l'encadrement les situations pour lesquelles la sécurisation d'un parcours professionnel s'avère nécessaire : agents de restauration intervenant en production culinaire, maîtresses de maison n'intervenant plus seulement sur des fonctions logistiques mais péri-soignantes ou péri-éducatives...

→ Construire les parcours professionnels permettant le développement de l'employabilité dans une double logique métier-compétences / qualité de vie au travail.

HORS CARTOGRAPHIE : S'INTÉRESSER AU RÉSEAU DES MISSIONS ADDITIONNELLES



Les établissements de la Fonction Publique Hospitalière de Martinique se sont différenciés de la métropole par le souhait d'identifier le **réseau des Missions Additionnelles** (réfèrent, personne-ressource, contact, correspondant, formateurs internes, etc.).

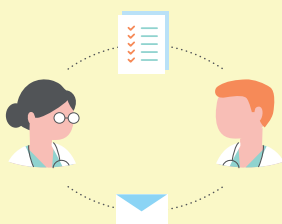
Ce réseau de compétences clé est intéressant à investiguer pour plusieurs raisons :

- les missions additionnelles traduisent souvent les **métiers et emplois émergents de demain**,
- elles constituent un levier activable lors de l'étude des **adaptations de poste**,
- elles **concernent parfois davantage les contractuels** que les titulaires, ce qui fragilise les établissements.

A TITRE D'EXEMPLE

Entre la cartographie des métiers de la Fonction Publique en Martinique première génération (2016) et deuxième génération (2021), l'un des établissements participant a vu son réseau de missions additionnelles être redistribué à plus de 60 % au vu du turnover et des mouvements des contractuels. Ce réseau clé de compétences, additionnelles aux postes, est encore insuffisamment considéré et intégré dans les stratégies de développement et de maintien des compétences.

LE PETIT + RÉFLEXIF : EMERGENCE DE LA FONCTION DE COORDINATION DE PARCOURS PATIENT



De 2016 (1^{ère} cartographie métier) à 2021, le maillage des « missions additionnelles » et l'affectation des métiers de « coordinateur de parcours et santé » et « gestionnaire de lit » dans les cartographies métier tend à prouver que **se structure en Martinique la fonction de coordination du parcours patient**.

Toutefois, la **multiplicité des missions, fonctions et réalités** regroupées sous cette appellation sur l'ensemble du territoire mérite, avec l'émergence d'une structure de groupe territorial, d'être **partagée et construite par l'ensemble des établissements de la F.P.H.**