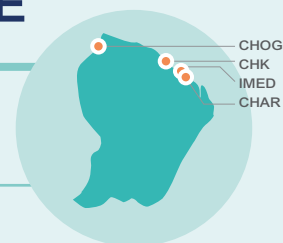


# CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

## GUYANE



Plusieurs facteurs déclencheurs ont permis la mise en œuvre, en 2018, de la démarche « Métiers-Compétences » en Guyane :

la nécessité de disposer de données régionales et d'indicateurs-métiers concernant la Fonction publique hospitalière (FPH), le déploiement par l'ANFH d'un projet national de déploiement de cartographies des métiers et d'analyse prospective, ainsi que la volonté d'être force de proposition auprès des partenaires régionaux.

Ainsi, en décembre 2017, les Instances régionales de l'ANFH ont décidé la mise en œuvre de ce projet régional « Métiers-compétences ».

Les quatre établissements de la FPH adhérents de l'ANFH se sont accordés pour réaliser une cartographie des métiers de la FPH en Guyane et s'engager dans ce projet. Les motivations étaient les suivantes :

→ Disposer d'une photographie des agents de la FPH en Guyane, en s'intéressant à la fois aux soignants, au personnels administratifs et techniques, aux « faisant-fonction »...

→ Avoir des éléments d'analyse pour définir une politique de formation adaptée, en réponse aux besoins de développement des compétences, de promotion professionnelle et de professionnalisation des agents

→ Réfléchir aux métiers « sensibles » et de demain, du fait des évolutions en cours en Guyane (démographie, technologie, nouvelles activités, nouvelles fonctions, nouveaux besoins en formation...)

→ Arriver, à terme, à faire de l'analyse prospective, prévisionnelle et préventive concernant les métiers et les compétences.

Pour les établissements, il ne s'agit pas de produire « une cartographie passive », mais bien un « outil actif » de politique RH et de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC). La majorité des établissements a ainsi montré un intérêt pour un travail de consolidation de la logique « métiers-compétences », complémentaire à la gestion statutaire, ainsi que pour un travail d'harmonisation des outils RH (fiches de poste, fiches de mission, tableaux de bord...) à l'échelle du territoire. La démarche est aussi considérée comme une opportunité pour impliquer prioritairement les cadres, qui auront à faire évoluer l'entretien professionnel.

Les résultats de la cartographie régionale des métiers, que l'ANFH a le plaisir de vous communiquer aujourd'hui, constituent une étape incontournable. Ils vont contribuer à mieux faire connaître le secteur de la FPH en Guyane, à déterminer plus finement les besoins en ressources humaines, à anticiper les besoins en formation et à enrichir le projet stratégique régional 2020-2023 de l'ANFH Guyane, au bénéfice des établissements et agents de la FPH. »

## 3 871 PROFESSIONNELS



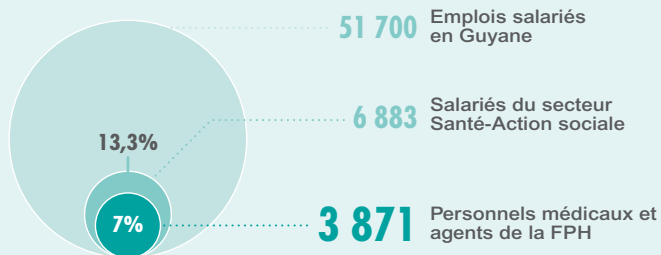
**3 437**  
Soignants, agents administratifs, socio-éducatifs et techniques, sages-femmes

**434**  
Médecins, dentistes et pharmaciens

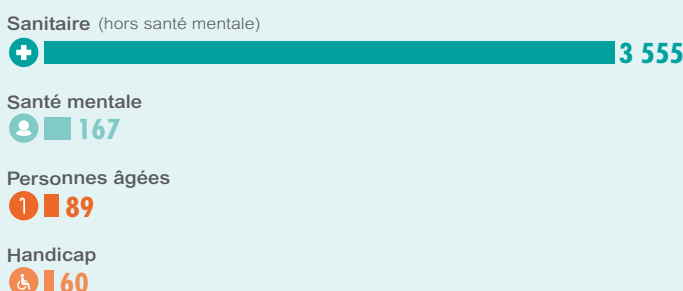


## LE SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE ET LA FPH EN GUYANE

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



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

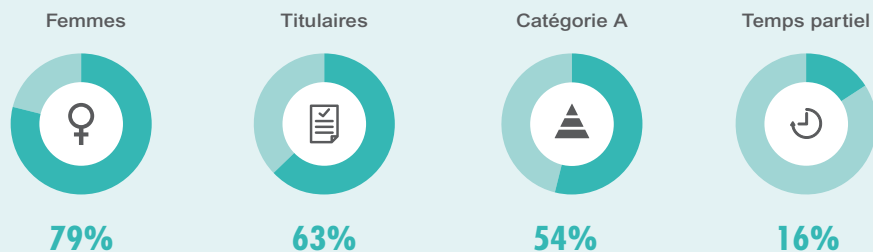


## PERSONNELS SOIGNANTS

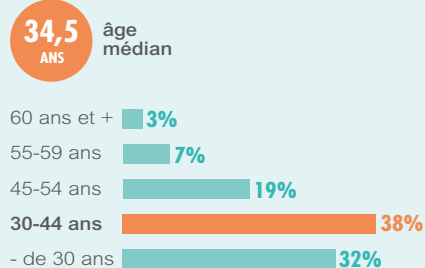
2 219 AGENTS



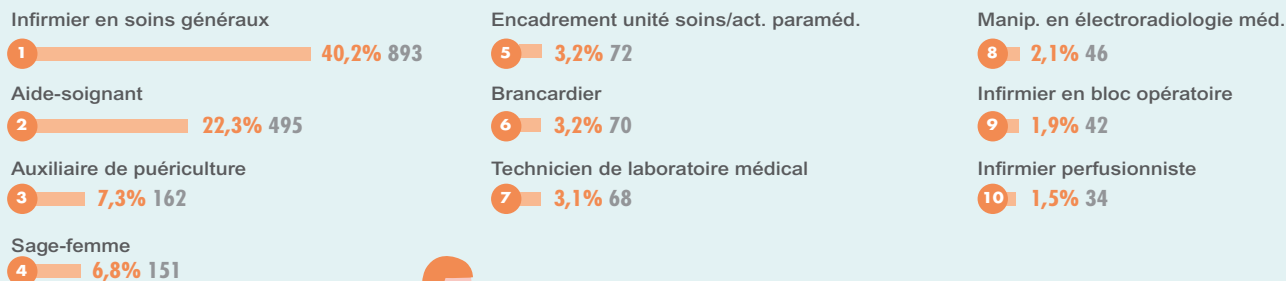
### PROFILS



### ÂGES



### TOP 10 DES MÉTIERS

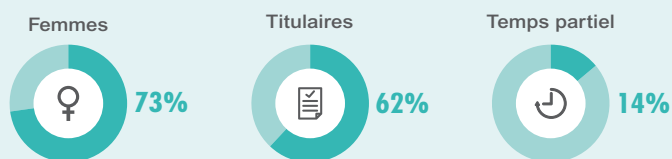


## PERSONNELS SOCIO-ÉDUCATIFS

142 AGENTS



### PROFILS

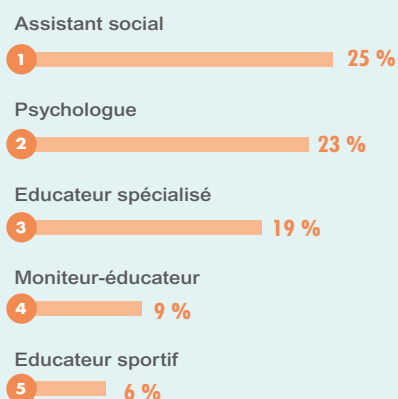


### ÂGE

40 ANS

âge médian

### TOP 5 DES MÉTIERS

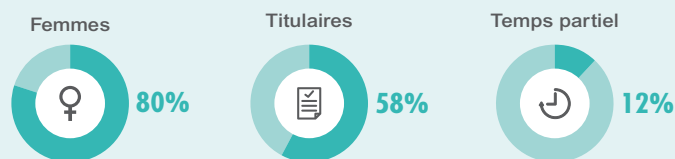


## PERSONNELS ADMINISTRATIFS GESTION DE L'INFORMATION

489 AGENTS



### PROFILS

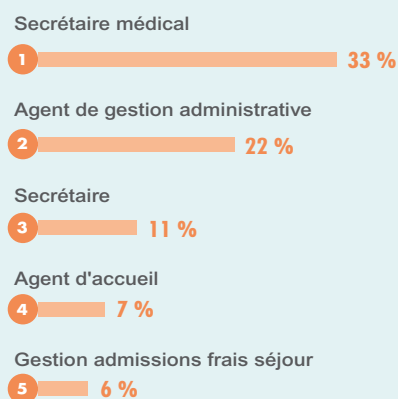


### ÂGE

38 ANS

âge médian

### TOP 5 DES MÉTIERS

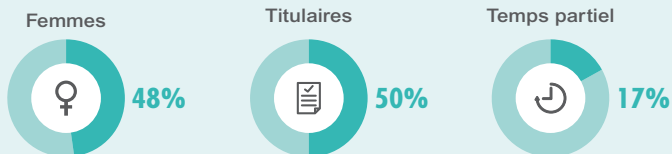


## PERSONNELS QUALITÉ HYGIÈNE-SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT

311 AGENTS



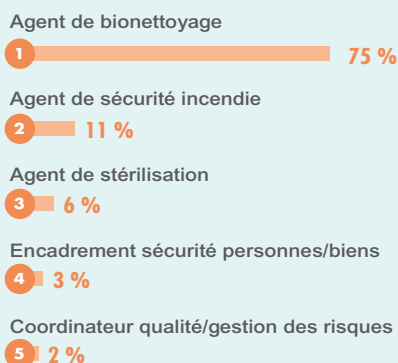
### PROFILS



### ÂGE



### TOP 5 DES MÉTIERS

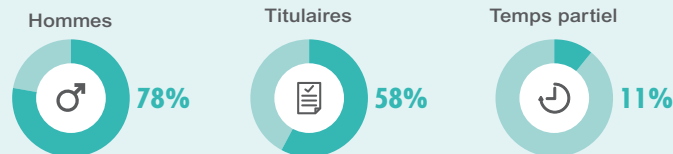


## PERSONNELS ACHAT LOGISTIQUE-TECHNIQUE-SI

276 AGENTS



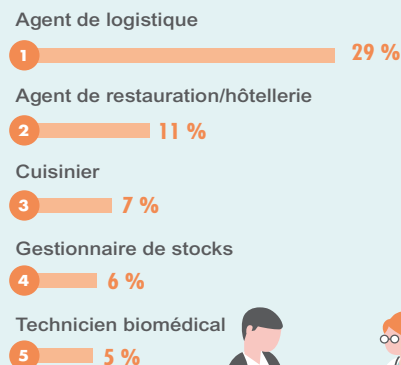
### PROFILS



### ÂGE



### TOP 5 DES MÉTIERS

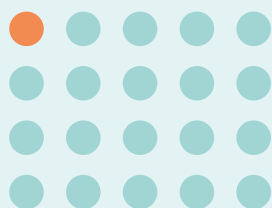


## LES MÉTIERS DU MANAGEMENT ET DE L'ENCADREMENT

169 PROFESSIONNELS EN GUYANE



### TAUX D'ENCADREMENT



**1 AGENT/20**

Est en situation d'encadrement

au sens du Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie de la FPH

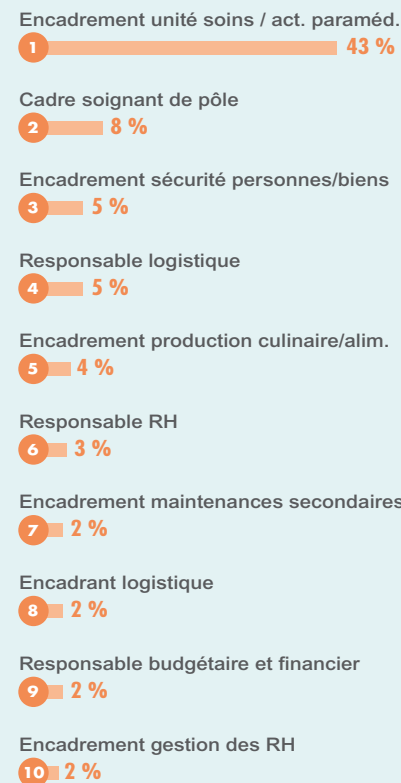
### 3 NIVEAUX D'ENCADREMENT



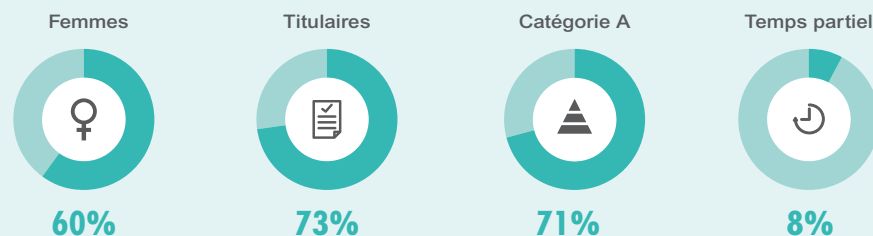
### ÂGE



### TOP 10 DES MÉTIERS



### PROFILS



## THÉMATIQUES MAJEURES

Trois thématiques majeures émergent :

ATTRACTIVITÉ ET FIDÉLISATION DES AGENTS

MANAGEMENT

COOPÉRATION INTER-ÉTABLISSEMENTS



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

[www.ANFH.fr](http://www.ANFH.fr)

## CONTACTS

ANFH  
GUYANE

Résidence Man'cia

1897 route de Montjoly  
97354 Remire Montjoly

05 94 29 30 31  
guyane@anfh.fr

## TÉMOIGNAGES

« La réalisation de la cartographie des métiers du centre hospitalier de l'Ouest Guyanais fut un véritable challenge. La contrainte de temps et le turn-over très élevé dans l'établissement ont engendré beaucoup de travail afin d'obtenir une cartographie des métiers claire et fiable. La photographie de l'ensemble des métiers des professionnels de l'établissement est un premier outil dans la mise en place du projet GPMC, qui permettra à l'établissement d'avoir une meilleure gestion de ses ressources humaines. »  
Centre hospitalier de l'Ouest Guyanais (CHOG)

« Réaliser notre cartographie a demandé un travail important sur plusieurs mois. La question qui se pose désormais, c'est la dynamique de la cartographie : entre le début des travaux et leur fin, il y a des écarts, les effectifs ont évolué... Il faudra mettre à jour régulièrement la cartographie des métiers, mettre en place des outils dynamiques au fil de l'eau. »  
Centre hospitalier Andrée Rosemon (CHAR)

« Notre passage du privé à la fonction publique hospitalière le 1er janvier 2018, avec une intégration directe d'une partie de nos agents, a marqué un besoin d'analyse de la correspondance des métiers et fonctions exercés au sein de l'établissement. Le travail sur la cartographie des métiers a été réalisé en profondeur par le service des ressources humaines et nous a permis de faire un constat détaillé de nos compétences. Cet outil va aujourd'hui nous permettre d'optimiser notre futur projet de gestion prévisionnelle des métiers et compétences. »  
Centre hospitalier de Kourou (CHK)

« Nous sommes contents de découvrir la cartographie des métiers de la fonction publique hospitalière. Elle va nous permettre de mieux connaître les besoins des établissements et de mieux appréhender les formations à mettre en place. La cartographie va venir enrichir le Schéma territorial des formations sanitaires et sociales 2020-2024 pour la Guyane »  
Collectivité Territoriale de Guyane (CTG)

## L'OFFRE DE L'ANFH

### EVOLUTION

Evolution de l'environnement et des besoins des établissements de la FPH

### MÉTIERS À ENJEUX

- Difficultés de recrutement et de fidélisation
- Nouveaux besoins en compétences
- Opportunités de promotion professionnelle...

### OFFRE ANFH

Politique et offre de services ANFH Guyane

### FORMATIONS

Etudes promotionnelles, autres formations qualifiantes ou certifiantes, formation aux savoirs de base, parcours métiers...

### DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

Accompagnement et formation au management des métiers, emplois et compétences

Alliant conseil, 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 ou de métiers.

## MÉTHODOLOGIE DE LA CARTOGRAPHIE

### Population



Tous les agents de la Fonction publique hospitalière FPH (titulaires, stagiaires et contractuels) dont les établissements sont employeurs.

### 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 analyses 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).

### Participation



Participation de 100 % des établissements. Restitution dans une cartographie régionale et mise à disposition des établissements de leurs propres cartographies et indicateurs