

# CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

*PRÉSENTATION  
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES  
2024*



# DÉROULÉ DE LA REUNION

1 – LE CADRE ET LES ENJEUX DE LA DEMARCHE

2 – LA DEMARCHE REGIONALE : MODALITES, PLANNING et APPUI DE BVA

3 – PLATEFORME DE RESULTATS

1

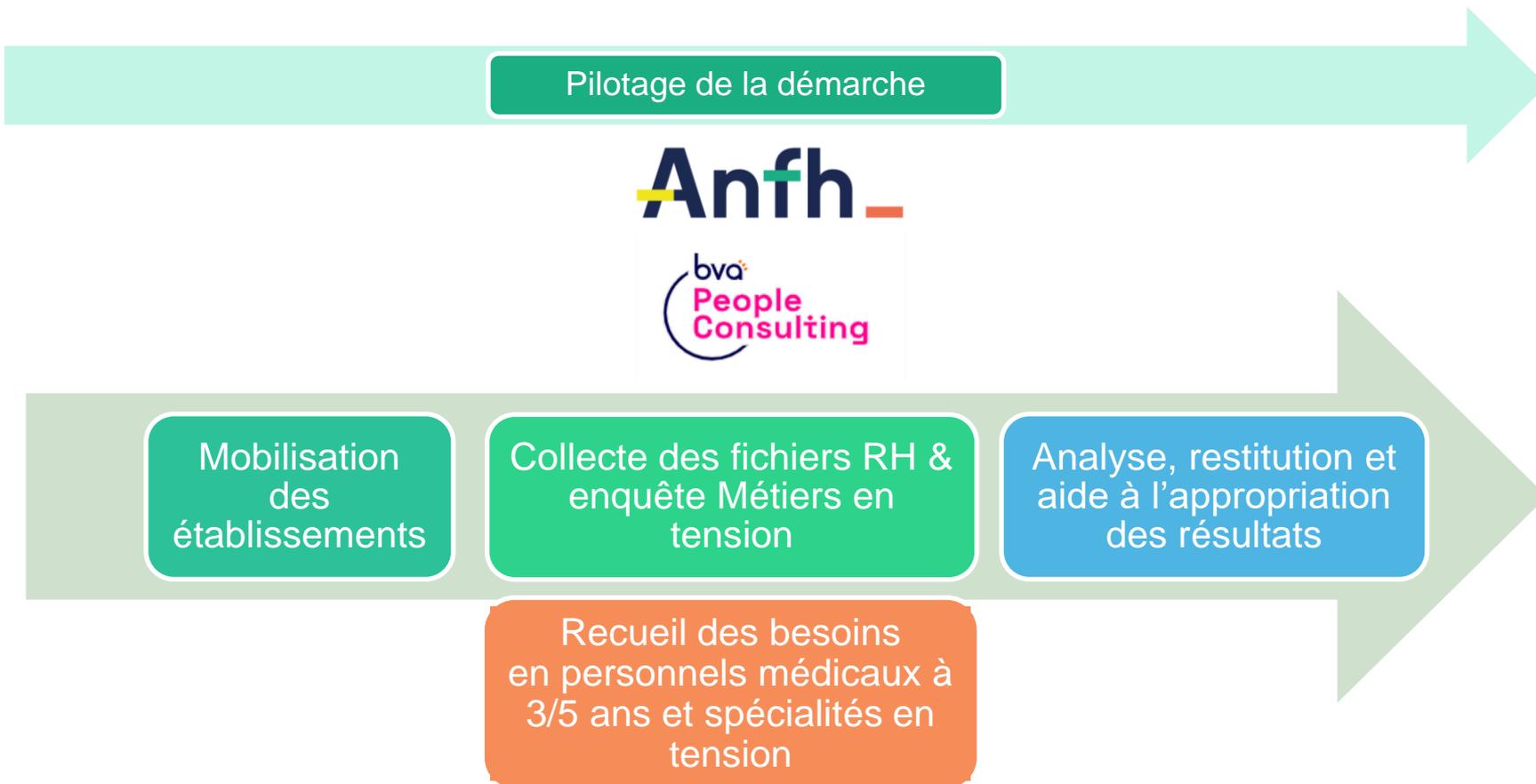
# LE CADRE ET LES ENJEUX DE LA DEMARCHE



# UNE DEMARCHE ADAPTEE AU CONTEXTE ET ENJEUX ACTUELS DE LA FPH : CE QUI CHANGE PAR RAPPORT AU PRÉCÉDENT CYCLE

- ✓ Les nouvelles cartographies couvrent désormais **systematiquement** les **agents de la FPH** et le **personnel médical (PM)**, avec un volet sur les **métiers et spécialités en tension**
- ✓ Un **accompagnement renforcé** est prévu pour les **établissements n'ayant jamais participé** à la démarche et pour la constitution de la **grille des besoins en personnels médicaux**
- ✓ Les établissements ayant déjà participé à une démarche régionale ont la possibilité **d'actualiser gratuitement leur cartographie des agents une fois par an (PNM uniquement)**, en fournissant leur fichier entre le 1er mars et 31 mai
- ✓ **Anfh** Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier *Le rapport dynamique destiné à chaque établissement est mis à disposition sous Gesform et fait l'objet d'un atelier d'appropriation animé par le siège de l'ANFH.*
- ✓ Des **ateliers complémentaires de restitution et/ou exploitation des résultats** peuvent être déployés par BVA auprès d'établissements (pour un GHT, secteur...) et d'acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé (ARS, Pôle Emploi, écoles, CARIF-OREF, universités,...)

# LE SYNOPTIQUE DE LA DÉMARCHE REGIONALE



→ Anticiper la mobilisation des établissements pour rendre efficace la période de collecte !

# LA CLÉ DE LA RÉUSSITE : UNE IMPLICATION DE TOUS !

Pour que la cartographie et les résultats régionaux soient représentatifs, il faut :

- ▶ **Le plus grand nombre d'établissements participants ;**
- ▶ **Un volume suffisant d'agents et de personnels médicaux couverts :**
- ▶ **Une diversité des établissements participants**, représentatifs des différents types d'établissements dans la région (CHU, CH, EPSM, EHPAD, Handicap, Enfance-Famille) ;
- ▶ **Une couverture suffisante de chaque territoire.**

**Il est donc important que TOUS les établissements puissent participer à ce projet qu'ils aient ou NON déjà réalisé leur cartographie des métiers, quelles que soient leurs ressources internes, le niveau d'avancement, leurs spécificités territoriales et/ou organisationnelles...**

2

# LA DEMARCHE REGIONALE : MODALITES, PLANNING ET APPUI DE BVA



# LES ÉTAPES ET LE CALENDRIER DE LA DÉMARCHE REGIONALE : PLANNING GLOBAL

Webinaires d'information 4 et 9 avril

Webinaire d'information 17 mai

Avril	Mai	Juin	Juillet/Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
Engagement et information des établissements (ANFH)							
Recueil des données			Analyse des données, Préparation des rapports		Restitution aux instances et aux établissements		
	Accompagnement des établissements par BVA						
							Prise en main de l'outil Infocentre



# LES ETAPES DE LA DÉMARCHE

JE M'ENGAGE DANS LA  
DÉMARCHE

JE REÇOIS L'INVITATION  
A PARTICIPER

BVA adresse aux Directions ou référents indiqués dans le fichier **les liens URL** vers la plateforme dédiée. **Une notice explicative** est également jointe à ces envois.

Les différents mails d'invitation sont les suivants :

- **Une invitation à déposer le fichier RH** des agents de la FPH
- **Une invitation à répondre à l'enquête Métiers en tension**
- Pour les établissements sanitaires : **une invitation à compléter la grille « Recueil des besoins en personnels médicaux à 3/5 ans et spécialités en tension »**

# LES ETAPES DE LA DÉMARCHE

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

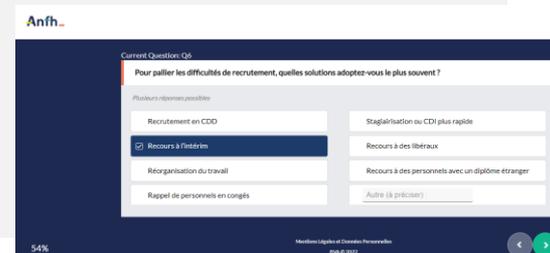
JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE « METIERS EN TENSION »

Le questionnaire « **Métiers en tension** » est adressé à tous les DRH ou Directeurs d'établissement, via un mail d'invitation.

La réponse peut se faire en plusieurs fois avec ce même lien, et des relances sont réalisées par BVA par téléphone.

Il concerne **les agents de la FPH** et porte sur les **thématiques** suivantes :

- **Les métiers** pour lesquels l'établissement rencontre des difficultés de recrutement
- **Les postes non pourvus** sur ces métiers en tension
- **Les causes** des difficultés observées
- **Les solutions** mises en place ou souhaitées
- **Ainsi que des informations complémentaires sur :**
  - **Le turn-over ;**
  - **L'absentéisme** des agents ;
  - **La GPMC** dans l'établissement.



# LES ETAPES DE LA DÉMARCHE

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON FICHIER DE DONNEES RH

Je **dépose sur la plateforme le fichier RH** des agents de la FPH de mon établissement au format Excel, en glissant le fichier ou en le déposant dans la zone prévue à cet effet (*zone bleue ci-dessous*). Je peux prendre comme modèle le fichier téléchargeable dans la zone verte.



BVA procède aux **contrôles de cohérence** du fichier ainsi que, le cas échéant, à **des retraitements de données-métiers** : propositions d'affectation ou de réaffectation-métiers de certains agents. Un **complément** ou une **validation** peut être demandé, lorsque nécessaire, aux établissements concernés.

# LES ETAPES DE LA DÉMARCHE

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

**JE DEPOSE MON FICHER DE DONNEES RH**



**Liste des informations requises** dans le fichier de données-métier à déposer :

Matricule	Code / intitulé du corps
Prénom / Nom	Code / intitulé du grade
Sexe	Code / intitulé du métier
Date de naissance	Autres appellations métiers <i>(facultatif)</i>
Date d'entrée dans l'établissement d'accueil actuel	Code / intitulé de l'UF <i>(facultatif)</i>
Statut	Code / intitulé du pôle <i>(facultatif)</i>
Pourcentage de temps travaillé dans l'établissement	Lettre budgétaire / rattachement FINESS <i>(facultatif)</i>

# LES ETAPES DE LA DÉMARCHE

JE M'ENGAGE DANS LA  
DÉMARCHE

JE ME CONNECTE A LA  
PLATEFORME METIERS-  
COMPETENCES

JE COMPLETE MON  
QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON FICHER  
DE DONNEES RH

## LE PERIMETRE DE REFERENCE

Le choix du périmètre est déterminé par la volonté de disposer d'une **photographie à un instant « T » des personnels non médicaux en activité dans les établissements** de la région, en évitant les doubles comptages.

La population recensée sera ainsi constituée de **tous les agents de la Fonction publique hospitalière dont les établissements étaient employeurs au 31 décembre 2023**, quel que soit leur temps de travail.

**Sont inclus** : *les titulaires de la FPH, les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels sur emploi permanent (CDI ou CDD) ou de remplacement (CDD), les personnels en contrat aidé (emplois d'avenir, etc.), les apprentis et les personnels en formation professionnelle.*

*Nb : bien que relevant des personnels médicaux, les sages-femmes sont prises en compte dans la cartographie des agents de la FPH. Elles relèvent du titre IV et sont généralement présentes dans les fichiers des personnels non médicaux*

**Sont exclus** : *les personnels n'étant pas en situation d'activité (disponibilité, détachement, congé parental, etc.).*

# LES ETAPES DE LA DÉMARCHE

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON FICHIER DE DONNEES RH

## EN SAVOIR PLUS :

[ACCÉDEZ AU GUIDE DES MÉTIERS DE L'ANFH :](#)



## LES NOMENCLATURES DE REFERENCE

Les métiers à affecter aux agents (non médicaux) seront ceux recensés dans la version 3 ou 4 (*en cours de validation*) du **Répertoire des Métiers de la Santé et de l'autonomie**, version la plus utilisée à ce jour dans la FPH et qui **donnera lieu à la consolidation régionale**.

En 2024, un **nouveau référentiel sera mis en place à une date encore indéfinie** → **BVA proposera un accompagnement à la mise à jour le cas échéant.**

Les nomenclatures de référence pour les personnels non médicaux sont les versions les plus récentes des nomenclatures ci-dessous :

- ▶ *Pour les emplois : Nomenclature des Métiers Hospitaliers Personnels non Médicaux (NMH PNM) du Ministère des Affaires sociales et de la Santé.*
- ▶ *Pour les corps / grades : Nomenclature des Emplois Hospitaliers Personnels non Médicaux (NEH PNM) du Ministère des Affaires sociales et de la Santé.*

# LES ETAPES DE LA DÉMARCHE

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON FICHIER DE DONNEES RH

## EN SAVOIR PLUS :

[DÉCOUVRIR LE TUTORIEL D'AIDE À L'AFFECTATION DES MÉTIERS](#)  
(4 minutes)



## LES PRINCIPES D'AFFECTATION DES METIERS

On 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 est préconisé de lui affecter le métier qu'il exerce. *Exemple : affecter le métier d'AS pour un ASH faisant-fonction d'AS.*

Lorsqu'un agent exerce plusieurs métiers, l'établissement recense l'ensemble des métiers et affecte son **métier principal**. Si l'agent exerce 2 métiers à parts égales, le choix du métier à affecter se fait à la discrétion de l'établissement.

Les personnels en formation professionnelle longue (Etudes Promotionnelles, Congé de Formation Professionnelle, etc.) sont à affecter au **métier exercé préalablement à la formation**.

# LE RECUEIL DES BESOINS EN PERSONNELS MEDICAUX A 3/5 ANS : ETAPE SPECIFIQUE AUX ETABLISSEMENTS SANITAIRES -1

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON FICHIER DE DONNEES RH

**JE COMPLETE LA GRILLE DES BESOINS EN PERSONNELS MEDICAUX ET SPECIALITES EN TENSION**

## UNIQUEMENT POUR LES CHU, CH ET EPSM (indissociable de la participation au volet PNM) :

Après identification sur la plateforme, je **complète** la grille téléchargeable sur la page présentée ci-dessous (*en cliquant sur la zone verte*) avec les **besoins en personnels médicaux de mon établissement, aujourd'hui, à 3 et 5 ans, par spécialité. Une fois complétée, je dépose ma grille** sur l'espace dédié (*zone bleue ci-dessous*).



→ **Prise de contact anticipée pour les interlocuteurs PM pour explication de la démarche (attentes, méthodologie)**

# LE RECUEIL DES BESOINS EN PERSONNELS MEDICAUX A 3/5 ANS : ETAPE SPECIFIQUE AUX ETABLISSEMENTS SANITAIRES -2

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON FICHIER DE DONNEES RH

**JE COMPLETE LA GRILLE DES BESOINS EN PERSONNELS MEDICAUX ET SPECIALITES EN TENSION**

**EN SAVOIR PLUS :**  
DECOUVRIR LA GRILLE A COMPLÉTER



Feuille de calcul  
Microsoft Excel

## UNIQUEMENT POUR LES CHU, CH ET EPSM :

Liste des informations à compléter, par spécialité, dans la grille :

Effectif Equivalent Temps Plein (ETP) moyen annuel rémunéré par genre (H/F)
Effectif ETP moyen annuel rémunéré par statut (PH, praticiens contractuels...)
Effectif cible actuel en ETP
Prévisions de départs à la retraite et autres départs connus dans les 3 ans en ETP
Créations ou suppressions de postes, éventuelles, liées aux réorganisations dans les 3 ans en ETP
Prévision de départs à la retraite et autres départs connus entre 3 à 5 ans

Les **spécialités** sont celles utilisées dans la Statistique Annuelle des Etablissements de Santé (DREES). SAE

# LE RECUEIL DES BESOINS EN PERSONNELS MEDICAUX A 3/5 ANS : ETAPE SPECIFIQUE AUX ETABLISSEMENTS SANITAIRES - 3

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON FICHER DE DONNEES RH

JE **COMPLETE** MA GRILLE DE BESOINS EN PERSONNELS MEDICAUX Et SPECIALITES EN TENSION

## UNIQUEMENT POUR LES CHU, CH ET EPSM :

J'identifie dans mon établissement **les spécialités en :**

- **Forte tension** = difficulté à maintenir la continuité de l'organisation médicale définie
- **Très forte tension** = risque de perte d'une autorisation d'activité ou impossibilité de déployer une nouvelle autorisation

J'indique les **démarches mises en œuvre ou souhaitées par mon établissement face aux difficultés rencontrées :**

- Intérim médical (agences d'intérim)
- Coopérations au sein de la FPH (GHT, avec CHU...) tels que : « l'intérim » médical contractuel, Assistants Spécialistes Partagés, Temps médical partagé, Consultations avancées, Equipes mobiles, Fédérations Médicales Inter-Hospitalières, Equipes territoriales mutualisées ou Plateaux Techniques Mutualisés
- Coopération avec établissements privés ou médecine de ville
- Recours à la télémédecine
- Recours à des Infirmier.ère.s en Pratiques Avancées (IPA)
- Déploiement d'une GPEC médicale à l'échelle du GHT
- Autre action ou démarche (à préciser).

# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

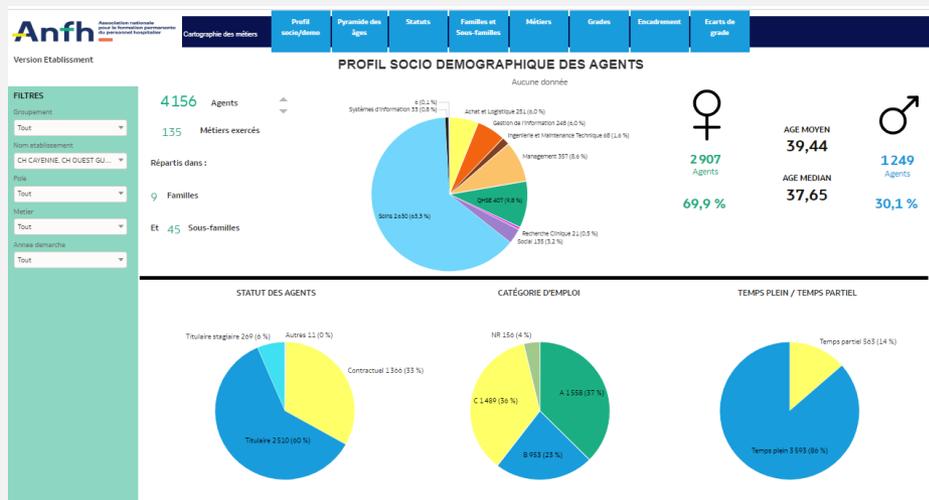
JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON FICHER DE DONNEES

JE COMPLETE MA GRILLE DE BESOINS EN PERSONNELS MEDICAUX Et SPECIALITES EN TENSION

J'ACCEDE A LA CARTOGRAPHIE DES METIERS

Suite à la clôture de la démarche régionale, j'accède à la cartographie des métiers de mon établissement sur l'outil de Data Visualisation *Infocentre* (interfacé à *Gesform Evolution*) :



J'accéderai aussi aux comparaisons régionales, territoriales et/ou sectorielles et aux résultats de mon GHT ou GCSMS (s'il y a lieu).

Je pourrai ensuite mettre à jour la cartographie des métiers de mon établissement 1 fois par an lors de la campagne d'actualisation.

# LES INTERLOCUTEURS BVA, LA HOTLINE DESTINEE AUX ETABLISSEMENTS

**La Hotline BVA répondra à toutes les questions des établissements concernant la démarche.** Nous sommes notamment à la disposition des établissements pour :

- Expliquer de façon détaillée les étapes de la démarche ;
- Construire le fichier des agents de la FPH (informations demandées, affectation des métiers, avec un accompagnement personnalisé pour les établissements n'ayant jamais réalisé de cartographie) ;
- Préciser les informations à compléter dans le recueil des besoins en personnels médicaux ;
- Transmettre des fichiers (comment déposer un fichier...) ;
- Toutes questions concernant la démarche.

La hotline dédiée à la démarche Métiers-compétences est accessible au :

**01 71 16 87 64**

La ligne est ouverte du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 18h

Ou par mail à l'adresse : [metiers-competences@bva-surveys.com](mailto:metiers-competences@bva-surveys.com)

3

# LES RAPPORTS DYNAMIQUES, INNOVATION DU 3ÈME CYCLE DE CARTOGRAPHIE DES METIERS



# EXEMPLE DE DATAVISUALISATION DANS LE RAPPORT DYNAMIQUE PNM

## Profil sociodémographique des agents de la FPH

**Anfh** Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

Version Etablissement

**PROFIL SOCIO DEMOGRAPHIQUE DES AGENTS**

Aucune donnée

**FILTRES**

Groupement  
Tout

Nom établissement  
CH CAYENNE, CH OUEST GU...

Pole  
Tout

Metier  
Tout

Annee demarche  
Tout

**4156** Agents

**135** Métiers exercés

Répartis dans :

- 9 Familles
- Et 45 Sous-familles

Catégorie	Nombre	Pourcentage
Soins	2630	63.3 %
QHSE	407	9.8 %
Management	357	8.6 %
Gestion de l'Information	248	6.0 %
Achat et Logistique	251	6.0 %
Ingenierie et Maintenance Technique	68	1.6 %
Social	135	3.2 %
Recherche Clinique	21	0.5 %
Systèmes d'information	33	0.8 %
Autres	6	0.1 %

♀

**2907**  
Agents

**69,9 %**

♂

**1249**  
Agents

**30,1 %**

**STATUT DES AGENTS**

Statut	Nombre	Pourcentage
Titulaire	2510	60 %
Contractuel	1306	33 %
Titulaire stagiaire	269	6 %
Autres	11	0 %

**CATÉGORIE D'EMPLOI**

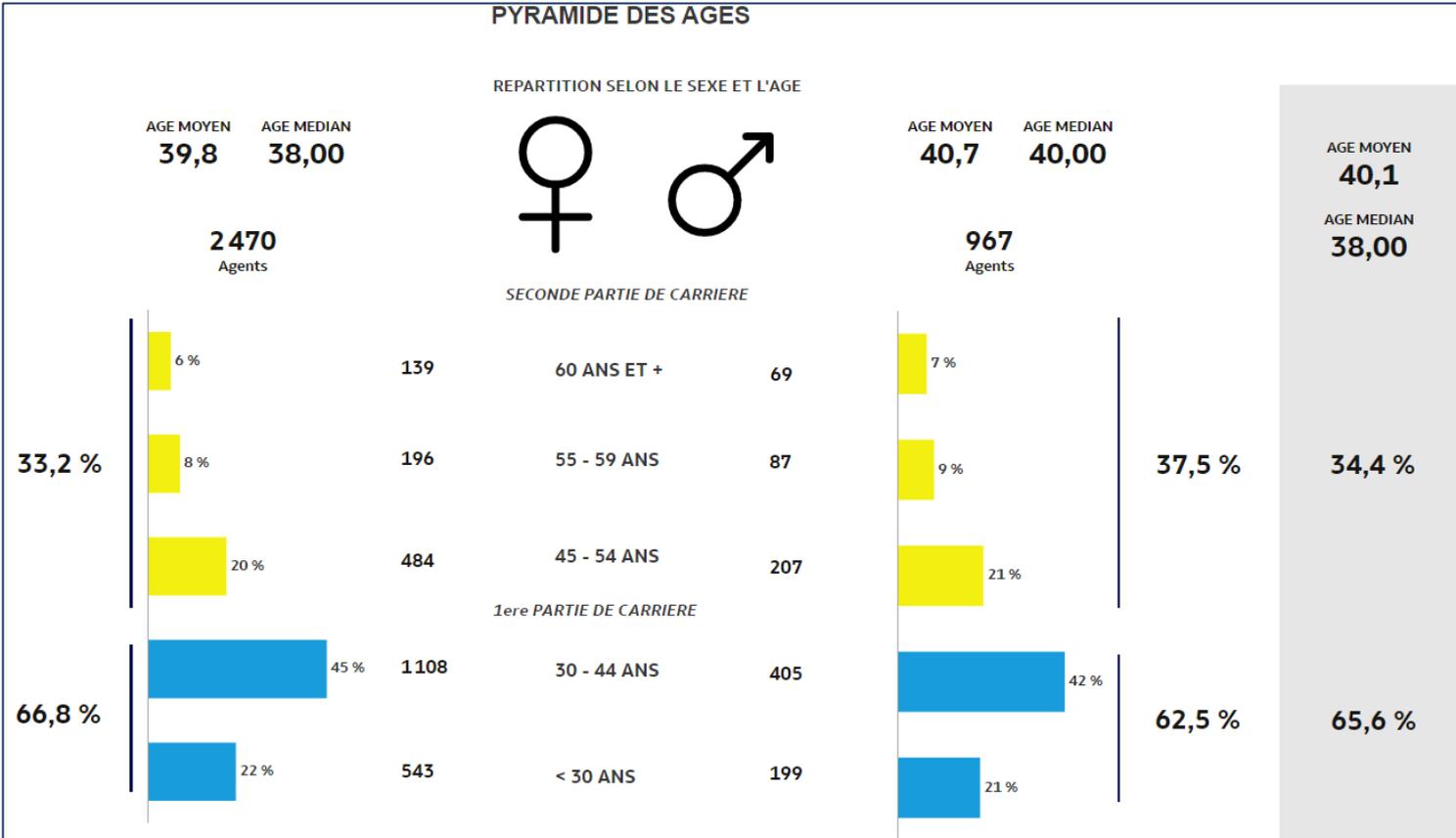
Catégorie	Nombre	Pourcentage
A	1558	37 %
C	1480	36 %
B	953	23 %
NR	156	4 %

**TEMPS PLEIN / TEMPS PARTIEL**

Type	Nombre	Pourcentage
Temps plein	3593	86 %
Temps partiel	563	14 %

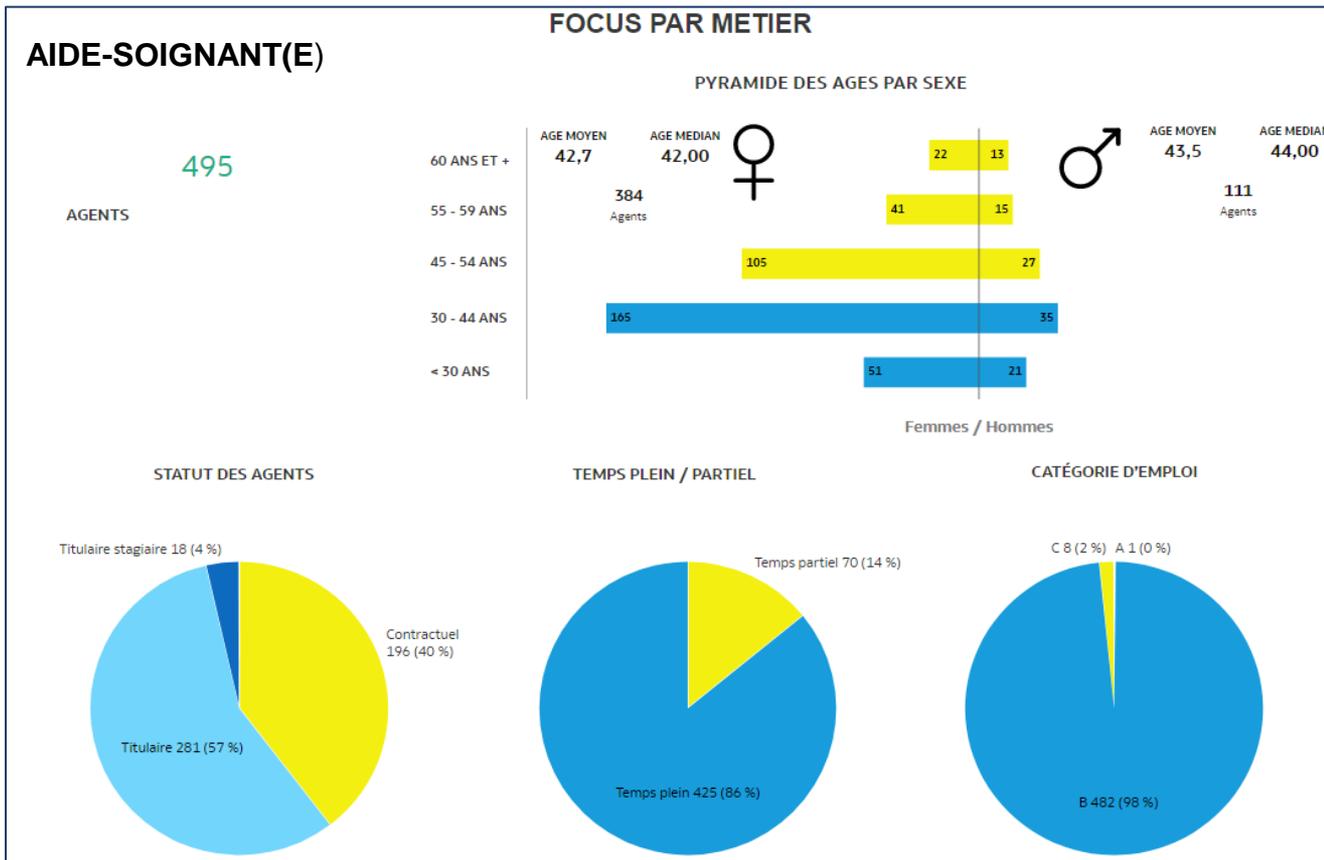
# EXEMPLE DE DATAVISUALISATION DANS LE RAPPORT DYNAMIQUE PNM

## Pyramide des âges



# EXEMPLE DE DATAVISUALISATION DANS LE RAPPORT DYNAMIQUE PNM

## Focus métier



# EXEMPLE DE DATAVISUALISATION DANS LE RAPPORT DYNAMIQUE PM

## Profil des praticiens

Cartographie et besoins en personnels médicaux
Profil socio démographique
Répartition par spécialité
Besoins en ETP
Focus par spécialité

Version Etablissement

### PROFIL DES PERSONNELS MEDICAUX

**FILTRES**

Etablissement

Spécialité (type)

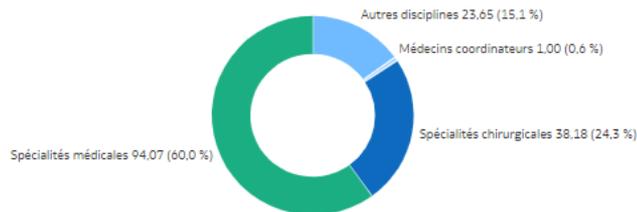
Spécialité (libelle)

Annee demarche

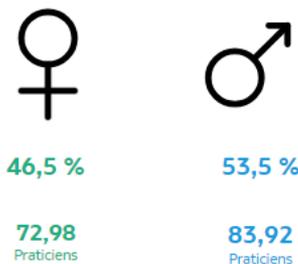
**156,90**  
 Praticiens (en ETP) exerçant

**47** Spécialité(s)

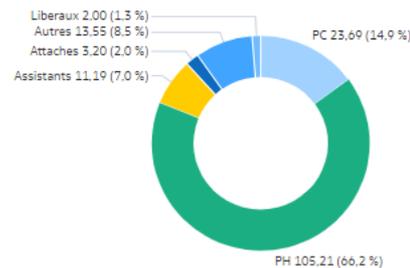
REPARTITION PAR TYPE DE SPECIALITE



REPARTITION PAR SEXE



REPARTITION PAR STATUT



# EXEMPLE DE DATAVISUALISATION DANS LE RAPPORT DYNAMIQUE PM

## Besoins en ETP



# EXEMPLE DE DATAVISUALISATION DANS LE RAPPORT DYNAMIQUE PM

## Focus praticiens

### MEDECINE D'URGENCE



- Cartographie et besoins en personnels
- Profil socio demographique
- Répartition par spécialité
- Besoins en ETP
- Focus par spécialité

Version ↕

#### FOCUS PAR SPECIALITE

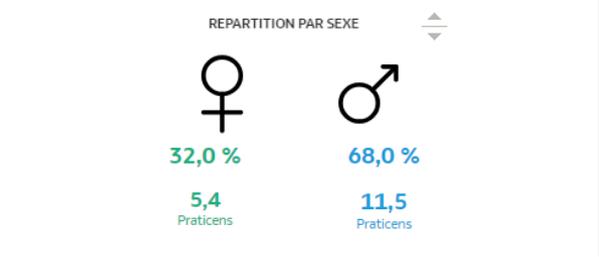
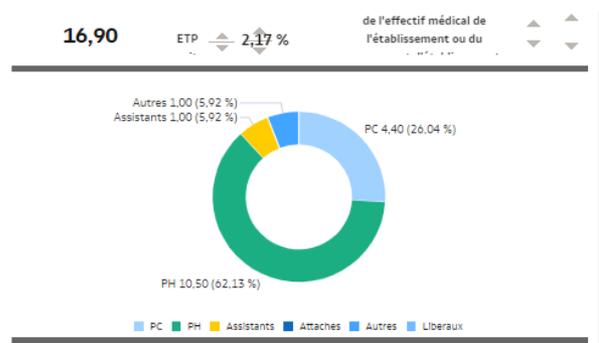
**FILTRES**

Etablissement

Specialite (type)

Specialite (libelle)

Annee demarche



**Ne pas hésiter à solliciter  
la hotline BVA  
pour toute question !**

**01 71 16 87 64**

**[metiers-competences@bva-surveys.com](mailto:metiers-competences@bva-surveys.com)**

