

DÉMARCHE MÉTIERS-COMPÉTENCES HAUTS-DE-FRANCE





OBJECTIFS ET MODALITES DU WEBINAIRE

Vous présenter la démarche métiers compétences POUR REAGIR, POSER DES QUESTIONS OU EN CAS DE DIFFICULTE TECHNIQUE...

Utiliser le fil « Chat » à droite de votre écran

Vous donner envie de participer

Chat Sondages Participants

Vous expliquer comment participer et vous montrer les livrables

Nous vous répondrons au fur-et-à-mesure et en fin de webinaire, sur un temps dédié.

LE CADRE ET LES ENJEUX DE LA DEMARCHE



UN DISPOSITIF PLEINEMENT INTEGRE AU PROJET STRATEGIQUE ANFH 2020-2023

Une contribution aux 4 AMBITIONS:

- Ambition 1 Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les agents
- Ambition 2 Soutenir les politiques RH des établissements
- Ambition 3 Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes
- Ambition 4 Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, numériques et organisationnelles du secteur...

Et un **CHANTIER TRANSVERSE** visant à renforcer le **positionnement de l'ANFH** dans un nouvel environnement institutionnel.







LE 2ND CYCLE DE CARTOGRAPHIES RÉGIONALES DES MÉTIERS

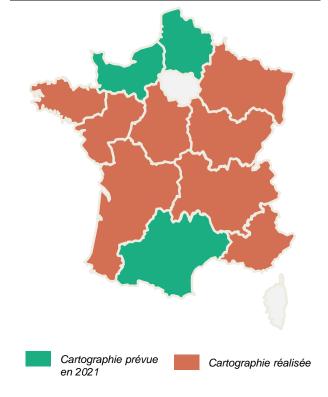
• A fin 2017, **19 Délégations ANFH sur 26 avaient réalisé une cartographie**, dont 2 ayant déjà fait l'objet d'une 1ère actualisation. Plusieurs délégations avaient inscrit la cartographie dans un projet plus large d'accompagnement à la GPMC.

En 2018, le **second cycle** a débuté avec l'appui de **BVA-Grand Angle** (expertise en étude et conseil), suite à un appel d'offres national intégrant des améliorations issues du retour d'expériences des Délégations et établissements.

Principaux axes d'amélioration et d'évolution :

- Déploiement par région administrative
- Production, avec l'accord des établissements, de résultats au niveau des GHT et des GCSMS
- Amélioration de la dimension qualitative et prévisionnelle
- Ateliers pour favoriser l'appropriation des résultats et l'élaboration de plans d'actions, à l'échelle des établissements et/ou de l'ANFH
- La dimension partenariale du projet, au plan stratégique et/ou financier (ARS, Conseil régional, OPCO Santé...), est réaffirmée.
- Le terme de **projet** « **Métiers-compétences** » est utilisé pour désigner, au-delà de la seule « cartographie », une démarche globale déclinée en fonction du contexte et des objectifs des Délégations.

Etat du déploiement du 2nd cycle de cartographies au 1^{er} janvier 2021





UN PROJET POUVANT CONTRIBUER A DES ENJEUX MULTIPLES

POUR L'ANFH, LA FHF ET SES PARTENAIRES

Enrichir l'offre de formation et mieux appréhender les métiers de demain et les besoins en compétences à venir

Définir de nouveaux parcours professionnels et de formation et les adapter aux évolutions des métiers

Contribuer à l'orientation / au fléchage des politiques et financement (EP, Fonds de qualification et CPF...)

Contribuer à la réflexion prévisionnelle des besoins emploi-formation en partenariat avec la FHF et les institutionnels (ARS et CR)

POUR LES ÉTABLISSEMENTS

Disposer d'une meilleure connaissance des métiers, des besoins en compétences, ainsi que des métiers « à enjeu »

Développer le volet prévisionnel de la gestion des ressources humaines et la capacité à anticiper

Identifier de nouvelles réponses correspondant aux besoins de formation et de professionnalisation

Disposer d'un référentiel commun, favoriser les synergies entre les établissements

... AU BENEFICE DES AGENTS DE LA FPH



LA CLÉ DE LA RÉUSSITE : UNE IMPLICATION DE TOUS !

Pour que la cartographie régionale soit représentative des établissements, il faut :

- Le plus grand nombre d'établissements participants ;
- Un volume d'agents couvert suffisant ;
- Une diversité des établissements participants, représentatifs des différents secteurs de la FPH (CHU-CHRU/CH, EPSM, EHPAD, Handicap, Enfance-Famille);
- Une représentativité territoriale (pour l'analyse par Délégation, par départements, par GHT ou GCSMS...)

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



JE ME **CONNECTE** A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LES DONNEES A FOURNIR

JE **DEPOSE** MON FICHIER DE DONNEES

JE **CORRIGE** OU **VALIDE** LES AFFECTATIONS METIERS











 Envoi lien URL et identifiants d'accès

- Tutoriels
- Hot-line dédiée

01 71 16 87 94

metiers-competences@bva-group.com



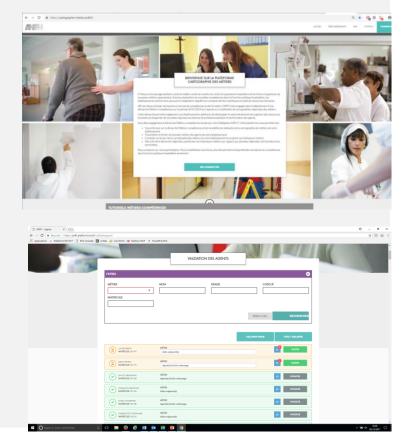
LA PLATEFORME « CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS »

L'accès pour les établissements :

Un **espace personnel sécurisé est mis à disposition des établissements**. Tous les **échanges** avec BVA sont **centralisés et sécurisés**.

Via cet espace les établissements pourront :

- Se renseigner sur la démarche (et cela sans besoin de s'identifier!) via :
 - la page d'accueil qui explique la démarche avec un tutoriel sur l'utilisation de la plateforme et un tutoriel sur le rattachement des métiers
 - la FAQ
 - l'espace documentaire
- Déposer le fichier de leurs agents de façon complètement sécurisée
- Valider les affectations métier
- Accéder à la fiche synthétique et au rapport de leur établissement
- Accéder au croiseur de données



LE DISPOSITIF: METHODES, CALENDRIER, ETAPES ET LIVRABLES



LE SYNOPTIQUE DE LA DÉMARCHE

Une dispositif de collecte des données auprès des établissements... Pilotage de la démarche



Mobilisation et participation des étbts

Collecte et qualification des données-métiers

Livrables, restitution et aide à l'appropriation des résultats

... mais aussi un dispositif qui objective les difficultés de recrutement...

... et analyse les évolutions de métiers et besoins en compétences dans la FPH Enquête Métiers et spécialités en tension

Interrogation de l'ensemble des établissements de la FPH (engagés ou non) sur leurs difficultés de recrutement

Focus-métiers et thématiques

Parcours de formation destinés aux professionnels Logistiques et Techniques en établissements sanitaires



LES ÉTAPES ET LE CALENDRIER D'UNE DÉMARCHE REGIONALE

Janvier 2021	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre
Cadrage de la démarche										
	Information et engagement des établissements									
	Recueil des données Métiers Enquête(s) Métiers et/ou Disciplines en tension				Analyse des données					
	Accompagnement des établissement par BVA									
	Approfondissement(s) thématique(s) Parcours de formation destinés aux professionnels Logistiques et Techniques en établissements sanitaires			Analyse et rappro- chement avec les données						
								Restitution à l'ANFH	Restitution aux étbts (ateliers régionaux, territoriaux GHT)	
◆ Col	Pil ou ten	nps dédi	ié en Ins				Définition des plans d'action			



LA COLLECTE DU FICHIER DES AGENTS DE LA FPH (PERSONNEL NON MÉDICAL)



JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE



Suite à la sollicitation de sa Délégation ANFH, l'établissement communique son engagement via une lettre d'engagement dans laquelle il désigne un référent Métiers-compétences.

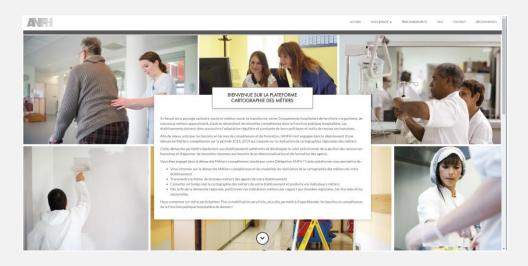




JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME **CONNECTE** A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

BVA adresse au référent Métiers-compétences un lien URL ainsi que les identifiants d'accès à la plateforme dédiée. Une notice explicitant les différentes étapes de la démarche est également jointe à cet envoi.





JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME **CONNECTE** A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

Depuis la plateforme, j'accède :

- À la présentation du projet Métiers-compétences ;
- Au Kit de déploiement Démarche Métiers-compétences ;
- À des tutoriels (Comment affecter un métier aux agents de mon établissement ? Un projet Métiers-compétences, pour quoi faire ?...);
- Ainsi qu'aux coordonnées de la hotline BVA.





JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME **CONNECTE** A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

JE **COMPLETE** MON QUESTIONNAIRE

Lors de ma 1ère connexion à la plateforme Métiers-compétences, un mini-questionnaire m'est proposé afin d'évaluer le niveau d'avancement de mon établissement en matière de GPMC :

- Engagement dans la démarche de GPMC
- Utilisation d'un logiciel de GPMC
- Constitution d'une équipe projet / groupe de travail dédié
- Démarches engagées : recensement des métiers, cartographie métiers, élaboration de fiches de poste, mise en place des entretiens professionnels, évaluation des compétences disponibles / à développer, exploitation des données dans une vision prospective et définition d'un plan d'actions RH, mise en œuvre de plans d'actions RH





JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

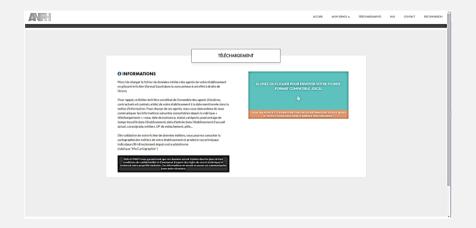
JE ME **CONNECTE** A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

JE **COMPLETE** MON QUESTIONNAIRE

JE **DEPOSE** MON FICHIER DE DONNEES

Je dépose sur la plateforme Métiers-compétences le fichier des données métiers du personnel de mon établissement au format Excel, en glissant le fichier ou le déposant dans la zone prévue à cet effet.



BVA procède aux contrôles de cohérence du fichier ainsi que, le cas échéant, aux retraitements des données Métiers-compétences : propositions d'affectation ou de réaffectation métiers des agents concernés

https://youtu.be/eBb0VM7uas8



JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME **CONNECTE** A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

JE **COMPLETE** MON QUESTIONNAIRE

JE **DEPOSE** MON FICHIER DE DONNEES

LE PERIMETRE DE REFERENCE

Le choix du périmètre est déterminé par la volonté de disposer d'une photographie à un instant « T » du personnel médical et non médical 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 <u>au 31 décembre 2020</u>, quel que soit leur temps de travail.

<u>Sont inclus</u>: 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

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



JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME **CONNECTE** A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

JE **COMPLETE** MON QUESTIONNAIRE

JE **DEPOSE** MON FICHIER DE DONNEES

LES NOMENCLATURES DE REFERENCE

Les métiers à affecter aux agents (non médicaux) sont ceux recensés dans la dernière version (v3) 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**.

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.



JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

JE **COMPLETE** MON QUESTIONNAIRE

JE **DEPOSE** MON FICHIER DE DONNEES

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.

Lorsqu'un agent exerce plusieurs métiers, l'établissement doit recenser l'ensemble des métiers en désignant 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**.



JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME **CONNECTE** A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

JE **COMPLETE** MON QUESTIONNAIRE

JE **DEPOSE** MON FICHIER DE DONNEES



Pour les établissements disposant d'AGIRH, 2 extractions types sous BO seront disponibles très prochainement

EXEMPLE DE LISTE DE DONNEES METIERS-COMPETENCES

Matricule	Code / intitulé du corps				
Prénom / Nom	Code / intitulé du grade				
Sexe	Code / intitulé du métier				
Date de naissance	Mission(s) complémentaire(s) poste(s) adapté(s)				
Date d'entrée dans l'établissement d'accueil actuel	Code / intitulé du pôle				
Statut	Code / intitulé de l'UF				
Pourcentage de temps travaillé dans l'établissement	Lettre budgétaire / rattachement FINESS				
Position d'absence / code d'arrêt					



JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

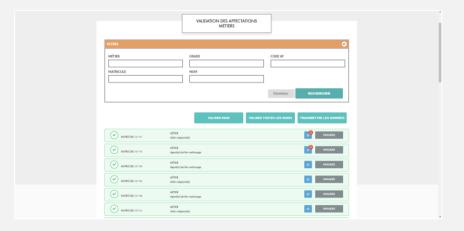
JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

JE **COMPLETE** MON QUESTIONNAIRE

JE **DEPOSE** MON FICHIER DE DONNEES

JE **CORRIGE** OU **VALIDE**LES AFFECTATIONS
METIERS

Je valide ou corrige les affectations métiers des agents directement depuis la plateforme dédiée avec la possibilité d'ajouter, pour chaque agent, une remarque ou un complément d'information.





JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME **CONNECTE** A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

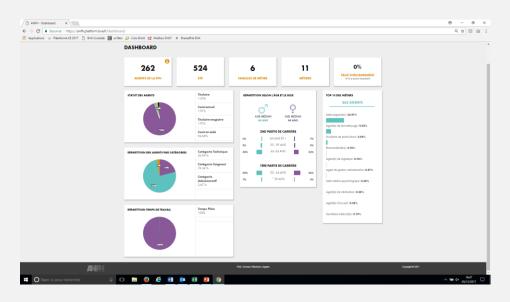
JE **COMPLETE** MON QUESTIONNAIRE

JE **DEPOSE** MON FICHIER DE DONNEES

LE CAS ECHEANT, JE VALIDE LES AFFECTATIONS METIERS

> J'**ACCEDE** A LA CARTOGRAPHIE DES METIERS

Dès la validation des affectations métiers des agents de mon établissement, j'accède en temps réel à la Cartographie des métiers de mon établissement depuis la rubrique « Tableau de bord » de la plateforme.



Dès la clôture de la démarche régionale, je pourrai à tout moment et autant de fois que je le souhaite mettre à jour la Cartographie des métiers de mon établissement depuis la plateforme.

L'ACCOMPAGNEMENT PENDANT LA DÉMARCHE



LES INTERLOCUTEURS BVA: HOTLINE ETABLISSEMENTS

La Hotline BVA répondra à toutes les questions des établissements concernant les différentes étapes de la démarche.

Nous sommes notamment à la disposition des établissements pour :

- Expliquer de façon détaillée des étapes ;
- Construire des fichiers (informations demandées, affectation des métiers...),
- > Transmettre des fichiers (comment déposer un fichier, les étapes après le dépôt...)
- Toutes questions concernant la Plateforme ANFH BVA



Clémence Cabassu assure la hotline dédiée à la démarche Métiers-compétences au :

01 71 16 87 94

La ligne est ouverte du lundi au vendredi de 10h à 12h et de 14h à 17h Ou par mail à l'adresse : metiers-competences@bva-group.com

L'ENQUETE « DIFFICULTES DE RECRUTEMENT ET POSTES VACANTS »



MÉTHODOLOGIE ENVISAGÉE



Enquête quantitative



Sollicitation des **Directeurs et/ou DRH et/ou DAM de l'ensemble des établissements FPH** de la région



Interrogation en ligne via la plateforme Cartographie des métiers

→ Relances téléphoniques pour maximiser la participation



En parallèle du recueil de la cartographie



QUESTIONNAIRE - VOLET PNM

1/ Pour chacun des métiers suivants, votre établissement rencontre-t-il des difficultés de recrutement ?

Liste des métiers relevant de la politique EP

- Oui, souvent
- Oui, de temps en temps
- Non, jamais
- Non concerné : ce métier n'existe pas dans mon établissement

1bis/ Y'a-t-il un ou plusieurs autres métiers pour lesquels votre établissement rencontre actuellement des difficultés de recrutement ?

Question ouverte / Réponses spontanées

2/ Et pour chacun de ces métiers, combien de postes non pourvus avez-vous actuellement au sein de votre établissement ?

Liste des métiers relavant de la politique EP + autre(s) métier(s) cité(s) par l'établissement Réponse numérique (0-100)

Commentaires libres

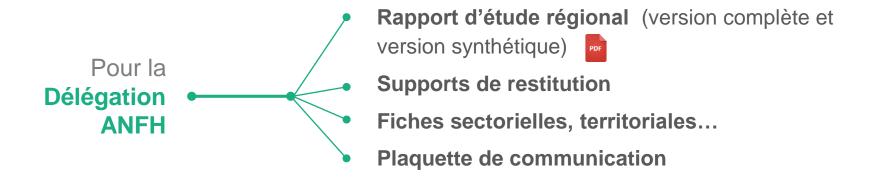
LES LIVRABLES, RESTITUTIONS ET L'ELABORATION DU PLAN D'ACTION



UNE RESTITUTION SPÉCIFIQUE A CHAQUE CIBLE ET UTILISATION



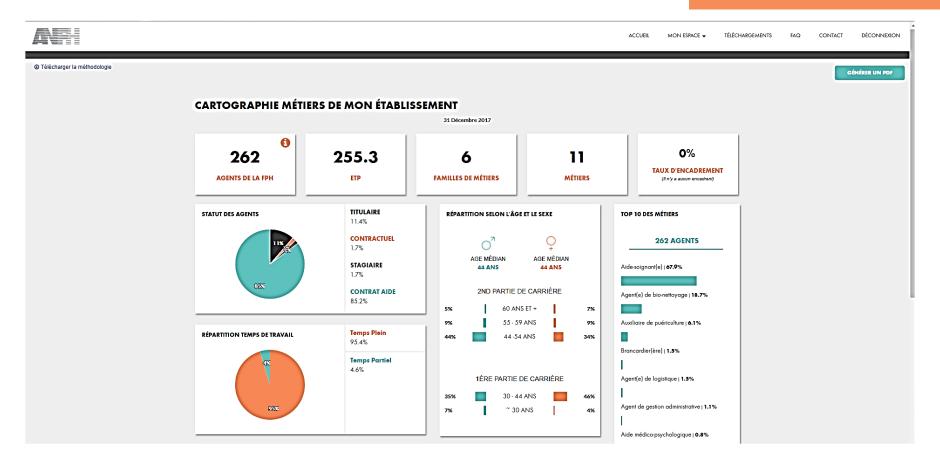
Ces données seront la propriété exclusive de chaque établissement.





LA FICHE « CARTOGRAPHIE DES METIERS DE MON ÉTABLISSEMENT »

Retour « immédiat »







LES RAPPORTS REGIONAUX OU ETABLISSEMENTS : ILLUSTRATIONS

Retour « différé »

1733

AGENTS DE LA FPH RÉPARTIS SUR

9 FAMILLES **DE METIERS**

ET

69 MÉTIERS

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS



SOIGNANTS

PART DE SOIGNANTS

Votre région : 60% Secteur CH: 64%

CH Ville

PART DE NON SOIGNANTS

Votre région : 40% Secteur CH: 36%

NON SOIGNANTS

34%

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



79%

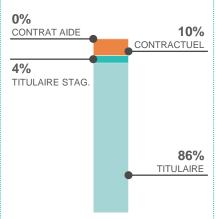


21%

Votre région Femmes 83% / Hommes 17%

Secteur CH Femmes 85% / Hommes 15%

STATUT DES AGENTS



Votre région Taux de contractuels 21%

Secteur CH Taux de contractuels 21%

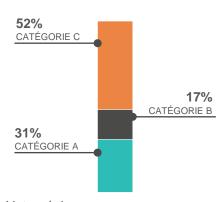
TEMPS PLEIN / PARTIEL



Votre région Taux de temps partiel 22%

Votre région Taux de temps partiel 22%

CATÉGORIE D'EMPLOI



Votre région

A 26% / B 18% / C 56%

Secteur CH

A 25% / B 18% / C 57%



FOCUS MÉTIER 'ASSISTANT(E) DE RÉGULATION MÉDICALE' (1/2)

CH Ville

FAMILLE:

GESTION DE L'INFORMATION

SOUS-FAMILLE:

ACCUEIL ET ORIENTATION DES PERSONNES

CODE MÉTIER : 40F30

DÉFINITION: Accueillir, localiser et orienter les appels téléphoniques dans un contexte d'urgence et de détresse. Prioriser l'orientation vers le médecin régulateur du SAMU centre 15, dans le cadre d'un travail en binôme en fonction du degré d'urgence évalué. Gérer les flux et moyens définis par le médecin régulateur, en assurant la traçabilité jusqu'à la fin de la prise en charge du patient.

AUTRES APPELLATIONS : Permanencier(ère) auxiliaire de régulation médicale (PARM)

PRÉREQUIS REGLEMENTAIRES POUR EXERCER LE METIER : Attestation de formation aux gestes de soins d'urgence (AFGSU)

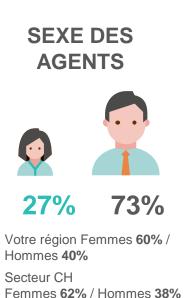
PRINCIPALES CARACTERISTIQUES DANS L'ETABLISSEMENT



PROFIL TYPE DES AGENTS EXERÇANT CE MÉTIER Votre région Votre région Femmes 60% Temps partiels 12% **73%** 20% HOMME TEMPS PARTIEL Secteur Secteur CH CH Femmes 62% Temps partiels 13% 46.5 Votre région Votre région Âge médian 40,9 ÂGE MÉDIAN **TITULAIRE** 77% Titulaires Secteur Secteur CH CH Âge médian 45,4 82% Titulaires

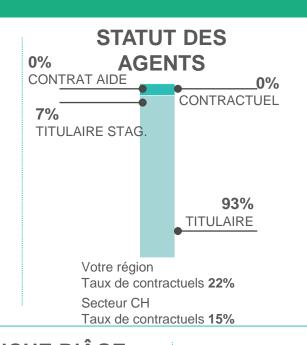


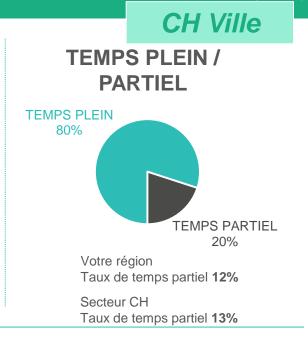
FOCUS MÉTIER 'ASSISTANT(E) DE RÉGULATION MÉDICALE' (2/2)



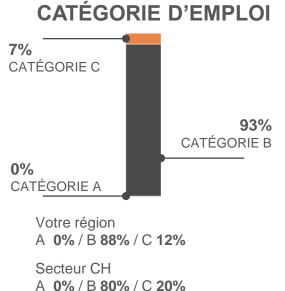
- 30 ANS

7%





RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE ÂGE MÉDIAN: 46,5 ans / Votre région: 40,9 ans / Secteur CH: 45,4 Votre région Secteur СН 2^{ÈME} PARTIE DE 60% 40% 54% CARRIÈRE 0% 60 ANS ET + 13% 55 - 59 ANS 47% 45 - 54 ANS 1^{ÈRE} PARTIE DE 40% 60% 46% **CARRIÈRE** 30 - 44 ANS 33%



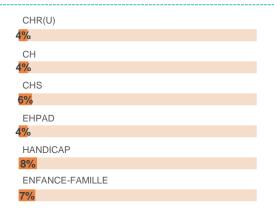


PROFIL DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT

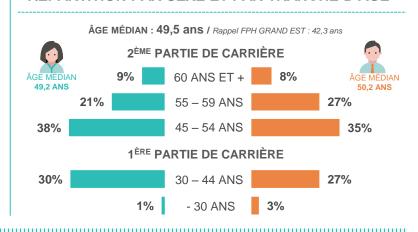
POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

4,3%DES AGENTS

Définition au sens du Répertoire : Directeurs, Responsables et Encadrants au sens du Répertoire des Métiers de la Santé et de l'Autonomie

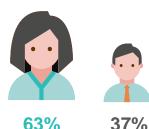


RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

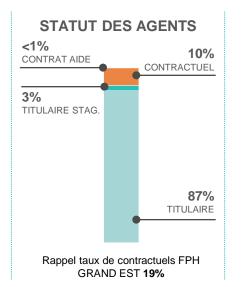


CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

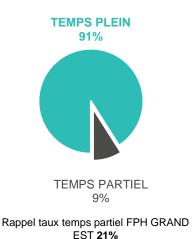
SEXE DES AGENTS



Rappel répartition FPH GRAND EST Femme 82% / Homme 18%



TEMPS PLEIN / PARTIEL

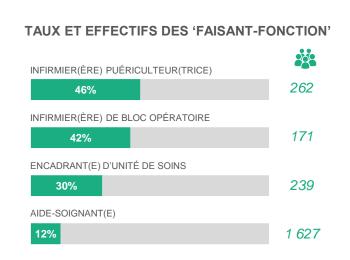


CATÉGORIE D'EMPLOI 12% CATÉGORIE C Rappel FPH GRAND EST 53% CATÉGORIE B Rappel FPH GRAND EST 18% 68% CATÉGORIE A Rappel FPH GRAND EST 29%



SITUATIONS DE « FAISANT-FONCTION » PARMI LES SOIGNANTS

4 métiers soignants sont particulièrement concernés par les situations de « faisant-fonction ».



DÉFINITION

ECART DE GRADE OU « FAISANT-FONCTION »

Situation dans laquelle le grade de l'agent ne correspond pas aux grades préconisés par le Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie

FAISANT-FONCTION CHEZ LES ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS

CHR(U)/CH
28%

CHS
21%

EHPAD autonome
61%

HANDICAP
0%

ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS



- Grade de référence : cadre de santé - Principaux écarts de grade : infirmier(ère) en soins généraux, masseur kinésithérapeute, préparateur(trice) en pharmacie hospitalière, technicien(ne) de laboratoire. etc.

FAISANT-FONCTION CHEZ LES AIDES-SOIGNANT(E)S

CHR(U)/CH

10%

CHS

1%

EHPAD autonome

25%

EHPAD hébergé

14%

HANDICAP



AIDE-SOIGNANT(E)

- Grade de référence : aidesoignant(e)
- Principaux écarts de grade : agent des services hospitaliers qualifiés (ASHQ), aide médicopsychologie (AMP), etc.



DES TENSIONS SUR UNE VINGTAINE DE METIERS...

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS PAR MÉTIER EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ* **ERGOTHÉRAPEUTE** INFIRMIER PUÉRICULTEUR 26% 100% 76% 37% INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE 85% 54% 27% MÉDECIN DU TRAVAIL **PSYCHOMOTRICIEN** MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD. 22% 70% 48% 37% AIDE-SOIGNANT SAGE-FEMME **ORTHOPTISTE** 21% 68% 45% 31% 29% MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE EDUCATEUR SPÉCIALISÉ PÉDICURE PODOLOGUE 21% 66% 30% 20% INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX **ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF** ASSISTANT SOCIAL 16% 65% 57% PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION **EDUCATEUR JEUNES ENFANTS** 16% 62% 13% 30% 38% CONS. EN ÉCO. SOC. ET FAM. **ORTHOPHONISTE EDUCATEUR SPORTIF** 15% 56% 19% MONITEUR-ÉDUCATEUR ENCAD, UNITÉ SOINS/ACT, PARAMÉD. Sont également cités : cuisinier, agent de 11% 52% maintenance générale des bâtiments et 28% 23%

agent de bionettoyage

^{*} Note de lecture : 100% des établissements concernés (qui ont des effectifs en poste et/ou un besoin sur ce métier) déclarent rencontrer souvent des difficultés à recruter un (ou des) éducateur(s) technique spécialisé



DES POSTES NON POURVUS SUR UNE QUINZAINE DE METIERS...

NOMBRE DE POSTES NON POURVUS ET POIDS DANS LES EFFECTIFS EN POSTE PAR MÉTIER

MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	+/-50	21,0%
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS	+/-10	12,2%
ERGOTHÉRAPEUTE	+/-15	12,2%
ORTHOPHONISTE	+/-10	11,2%
MONITEUR-ÉDUCATEUR	+/-20	9,5%
PSYCHOMOTRICIEN	+/-10	5,2%
EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	+/-20	5,0%
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	+/-20	3,6%
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	+/-10	2,5%
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	+/-5	2,3%
SAGE-FEMME	+/-5	1,1%
AIDE-SOIGNANT	+/-150	1,1%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	+/-80	0,9%

CAS PRATIQUES ET PRÉSENTATION DU CROISEUR



LE CROISEUR DE DONNÉES





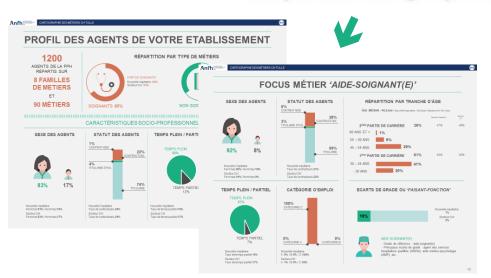


Après avoir participé à la cartographie régionale des métiers

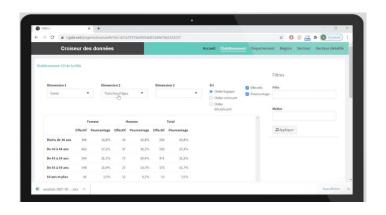


Vous aurez accès à la cartographie des métiers de votre établissement et à des comparaisons régionales et sectorielles, via la plateforme :

https://cartographie-metiers.anfh.fr





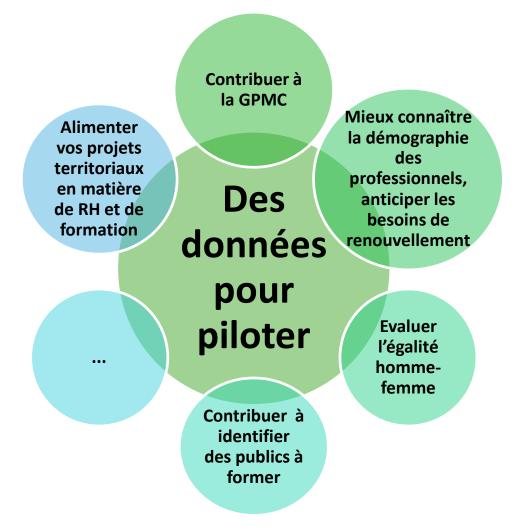


Rapport spécifique à votre établissement

Croiseur de données



Que vous soyez un établissement sanitaire, un EHPAD, un établissement du secteur Handicap ou Protection de l'Enfance, emparez-vous des outils mis à votre disposition par l'ANFH et BVA pour vous aider dans le pilotage RH!







Mieux connaître
la démographie
des
professionnels
et anticiper les
besoins de
renouvellement



Comment se situe mon EHPAD en termes d'âge des agents ?



Des données pour piloter

218 AGENTS

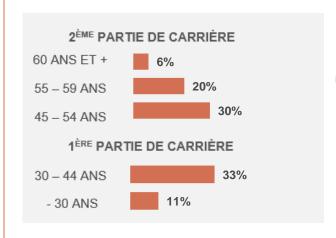
EXERCENT DANS VOTRE EHPAD

LEUR AGE MEDIAN EST DE 46,5 ANS

IL EST **SUPERIEUR** A CELUI DES EHPAD DE LA REGION :



PYRAMIDE DES AGES



Plus d'1/4 des agents (26%)
ONT 55 ANS ET PLUS

C'EST

PLUS ELEVE

QU'EN MOYENNE REGIONALE POUR LES EHPAD :



Bva

Mieux connaître la démographie des professionnels et anticiper les besoins de renouvellement



Quelle part des encadrants d'unités de soins risquent de partir en retraite prochainement ?





ENCADRANT(E)
D'UNITÉ DE SOINS ET
D'ACTIVITÉS
PARAMÉDICALES

Grade de référence : Cadre de santé

Des données pour piloter

50 AGENTS

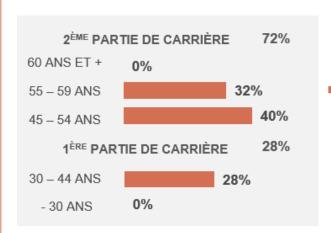
EXERCENT CE MÉTIER DANS VOTRE CENTRE HOSPITALIER

LEUR AGE MEDIAN EST DE 48,4 ANS

IL EST SIMILAIRE A L'AGE MEDIAN SUR CE METIER POUR LES CH DE LA REGION :

48,5 ANS

PYRAMIDE DES AGES



AUCUN N'A PLUS DE 60 ANS,

MAIS 1/3 D'ENTRE EUX

A ENTRE 55 ET 59 ANS

ET PEUT DONC FAIRE VALOIR

SES DROITS A LA RETRAITE

RAPIDEMENT, VOIRE DÈS MAINTENANT

Age d'ouverture des droits = 57 ans (catégorie active) ou 62 ans (catégorie sédentaire)

✓ Le renouvellement des cadres de santé est un enjeu dans votre politique RH !



Evaluer l'égalité homme-femme dans votre établissement



Quelle est la répartition hommes-femmes au sein des IDE dans mon CHS? Et parmi les encadrants d'unités de soins?

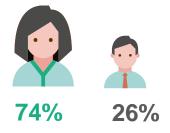




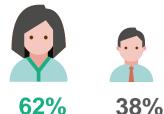
Des données pour piloter

Croiseur des données		
Dimension 1		Dimension 2
Genre	•	•
P	ourcentage	
Femme	73,8%	
Homme	26,2%	
Total	100,0%	

REPARTITION HOMMES-FEMMES







ENCADRANTS D'UNITES DE SOINS

✓ Les femmes sont moins représentées chez les encadrants : votre CHS peut avoir un enjeu d'égalité professionnelle sur ce métier.





Alimenter la GPMC et la politique de formation



Quelle est la part des faisantfonctions d'AS dans mon EHPAD?



Des données pour piloter

ECARTS DE GRADE OU 'FAISANT-FONCTION'

28%

Nouvelle-Aquitaine : 7%

Secteur Personnes âgées : 16%



AIDE-SOIGNANT(E)

- Grade de référence : aide-soignant(e)
- Principaux écarts de grade : agent des services hospitaliers qualifiés (ASHQ), aide médico-psychologie (AMP), etc.

PARMI LES

47 AS DE VOTRE EHPAD



28% SONT FAISANT-FONCTION

(GRADE ASHQ)

LA MOYENNE REGIONALE AU SEIN DES EHPAD EST DE :

16%











Sur quels métiers sont positionnés les ASHQ à l'échelle de mon GHT ou GCSMS ?





PERSONNELS DE GRADE ASHQ

Des données pour piloter*
(*) Dans le cas d'une cartographie consolidée à l'échelle de votre GHT ou GCSMS

Croiseur des données

Dimension 1 Dimension 2 Grade regroupé Métier Agents de service hospitalier Autres qualifiés Ailles médico-Assistants de (ASHQ) psy hologiques Pourcentage AIDE-SOIGNANT(E) 17,0% 24,5% 94,4% 50,0% 0,0% 0,3% AGENT(E) DE BIO-54,7% 1,6% 2.9% 0.0% 0.0% 0.0% 0.5% NETTOYAGE INFIRMIER(ÈRE) EN 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% SOINS GÉNÉRAUX 14,5% 0,3% 0,2% 40.0% 0.0% 0.0% RESTAURATION ET/OU

Export

SUR LES

252 ASHQ DE VOTRE TERRITOIRE

181 SONT
AGENTS DE BIO-NETTOYAGE

25 SONT AIDE-SOIGNANTE(S)

ET 46 EXERCENT D'AUTRES METIERS:

AGENT DE RESTAURATION, AGENT DE LOGISTIQUE, AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE, BRANCARDIER, MAITRE.SSE DE MAISON...



Contribuer à identifier des publics à former



Combien de personnes peuvent être concernées dans mon établissement par les formations au management ?



Des données pour piloter

PARMI LES
DES 1 200 AGENTS
DE VOTRE ETABLISSEMENT

57 EXERCENT

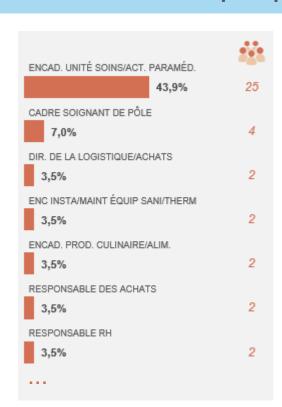
UN METIER

D'ENCADREMENT

AU SENS DU REPERTOIRE DES METIERS DE LA FPH (DIRECTEURS, RESPONSABLES OU ENCADRANTS)

SOIT 4.8%

DE VOTRE EFFECTIF



PARMI EUX, IL Y A 29 ENCADRANTS

D'UNITES DE SOINS OU CADRES
SOIGNANTS DE PÔLE, MAIS AUSSI
15 RESPONSABLES OU
ENCADRANTS ADMINISTRATIFS
OU TECHNIQUES
FT 2 DIRECTEURS.

✓ L'identification des besoins de formation au management doit porter sur l'ensemble de ces agents!





https://vimeo.com/499708855/1d699f3e5b







MERCI DE VOTRE ATTENTION ET A TRES VITE!!