

# DÉMARCHE MÉTIERS-COMPÉTENCES NORMANDIE



# OBJECTIFS ET MODALITES DU WEBINAIRE

Vous présenter la démarche métiers compétences

Vous donner envie de participer

Vous expliquer comment participer et vous montrer les livrables

POUR REAGIR, POSER DES QUESTIONS OU EN CAS DE DIFFICULTE TECHNIQUE...  
Utiliser le fil « Chat » à droite de votre écran



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

*ALESSIA PALLAVICINI  
CHEF DE PROJET BVA*

*ROUBY CORINNE  
DÉLÉGUÉE RÉGIONALE*

*LABBE CATHERINE  
DÉLÉGUÉE TERRITORIALE*

# 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.

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

PARITARISME, SOLIDARITÉ, PROXIMITÉ

## Projet stratégique 2020 – 2023

**Ambition 3**  
Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes

**Objectif 8:** Construire et ouvrir une offre accessible à tous les professionnels sur les territoires

**Objectif 9:** Faciliter le déploiement et l'accès à des actions de formation « médecins/non médecins »

**Objectif 10:** Poursuivre et adapter l'accompagnement des établissements et des équipes dans le cadre des nouveaux projets territoriaux de santé

**Ambition 1**  
Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents

**Objectif 11:** Maintenir et développer les capacités d'évolution professionnelle des agents

**Objectif 12:** Structurer et développer l'information et l'accompagnement des agents, notamment au travers du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

**Objectif 13:** Renforcer une offre facilitant et sécurisant les transitions professionnelles

**Ambition 4**  
Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur

**Objectif 14:** Anticiper les impacts des évolutions scientifiques, techniques et numériques sur les métiers et les organisations

**Objectif 15:** Renforcer l'offre sur les thématiques du développement durable, de la Responsabilité Sociale des Etablissements et de l'égalité professionnelle

**Ambition 2**  
Soutenir les politiques RH des établissements

**Objectif 16:** Poursuivre l'accompagnement des politiques GPMC des établissements

**Objectif 17:** Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de Qualité de Vie au Travail (QVT)

**Objectif 18:** Soutenir les territoires et les établissements: formation, DPC, nouvelles modalités d'acquisition de compétences

**Objectif 19:** Contribuer à l'attractivité des établissements et des métiers

**Chantiers transverses:**

**Développer** les outils d'évaluation de la qualité

**Enrichir** l'offre sur fonds mutualisés

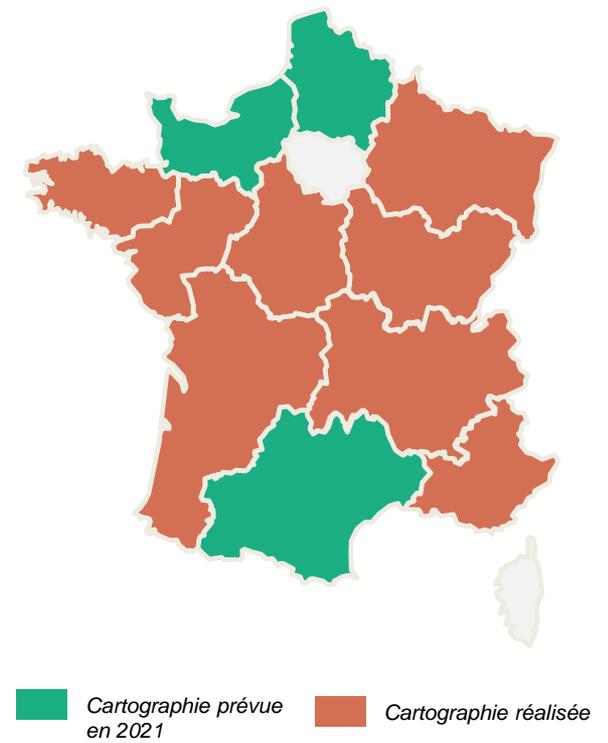
**Simplifier et dématérialiser** les circuits

**Renforcer** le positionnement de l'ANFH dans un nouvel environnement institutionnel

# LE 2<sup>ND</sup> 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 1<sup>ère</sup> 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 2<sup>nd</sup> cycle de cartographies au 1<sup>er</sup> janvier 2021



# UN PROJET POUVANT CONTRIBUER A DES ENJEUX MULTIPLES

## POUR L'ANFH, LA FHF ET SES PARTENAIRES

- 1 Enrichir l'offre de formation et mieux appréhender les métiers de demain et les besoins en compétences à venir
- 2 Définir de nouveaux parcours professionnels et de formation et les adapter aux évolutions des métiers
- 3 Contribuer à l'orientation / au fléchage des politiques et financement (EP, Fonds de qualification et CPF...)
- 4 Contribuer à la réflexion prévisionnelle des besoins emploi-formation en partenariat avec la FHF et les institutionnels (ARS et CR)

## POUR LES ÉTABLISSEMENTS

- 1 Disposer d'une meilleure connaissance des métiers, des besoins en compétences, ainsi que des métiers « à enjeu »
- 2 Développer le volet prévisionnel de la gestion des ressources humaines et la capacité à anticiper
- 3 Identifier de nouvelles réponses correspondant aux besoins de formation et de professionnalisation
- 4 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...**

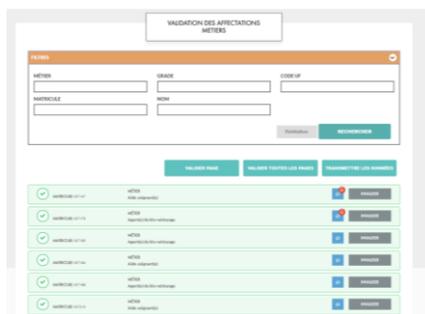
# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

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

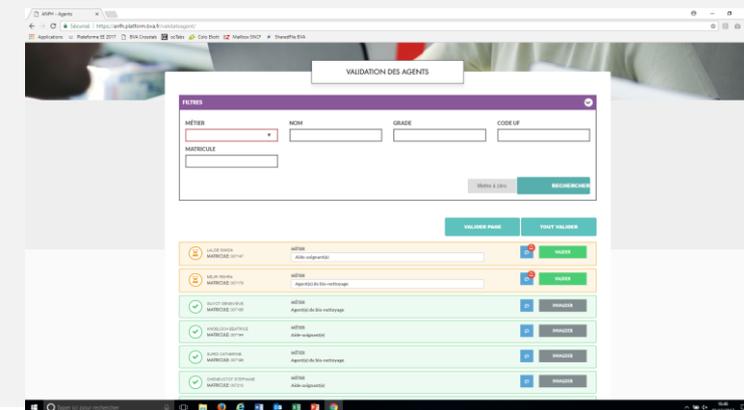
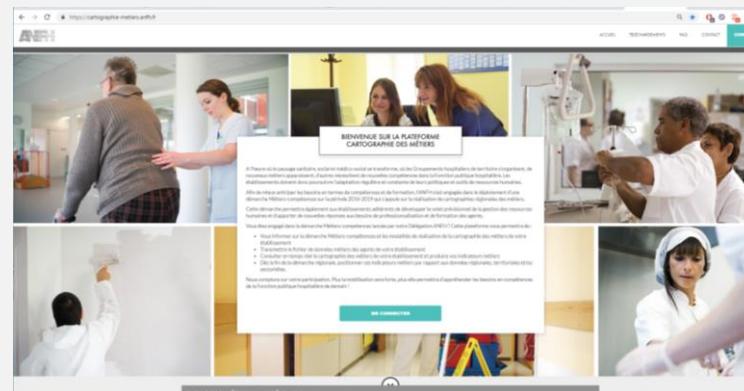
# LA PLATEFORME « CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS »

## L'accès pour les établissements :

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

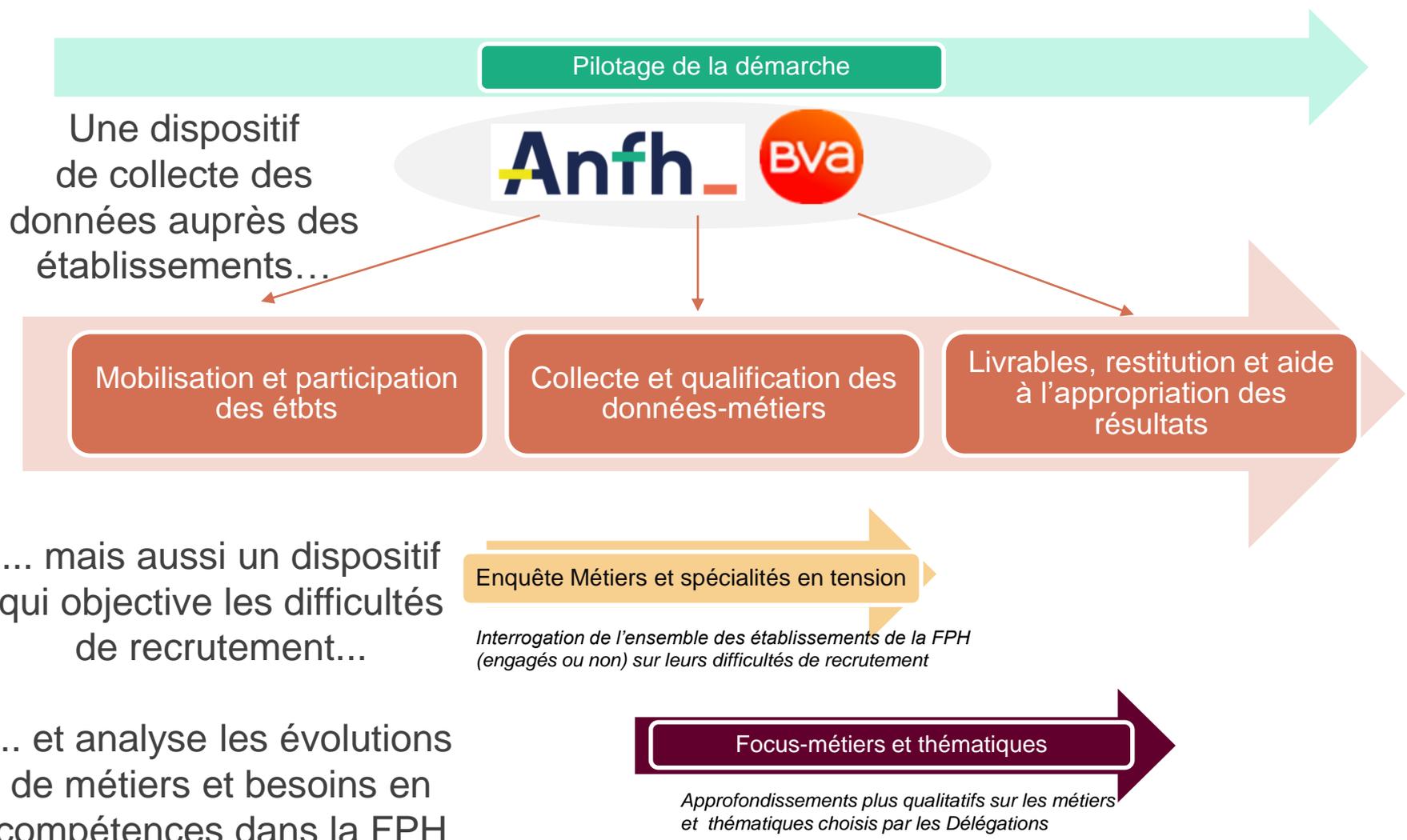
Via cet espace les établissements pourront :

- 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



# 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 établissements par BVA											
		Approfondissement(s) métier(s) et/ou thématique(s) <i>Entretiens...</i>					Analyse et rapprochement avec les données				
								Restitution à l'ANFH	Restitution aux étbts (ateliers régionaux, territoriaux GHT...)		
										Définition des plans d'action	

◆ **CoPil ou temps dédié en Instance régionale**

# LA COLLECTE DU FICHER DES AGENTS DE LA FPH (*PERSONNEL NON MÉDICAL*)

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

## 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**.

**DÉMARCHE MÉTIERS-COMPÉTENCES**  
Bulletin de participation

Afin de confirmer la participation de votre établissement à la démarche régionale Métiers-compétences, merci de bien vouloir compléter et retourner à votre Délégation ANFH ce bulletin de participation.

En retournant ce bulletin, votre établissement s'engage à fournir, via la plateforme Métiers-compétences ANFH, les données métiers nécessaires à la réalisation de la cartographie des métiers de votre établissement, ainsi qu'à l'alimentation de la cartographie territoriale, sectorielle et régionale.

Pour mener à bien cette démarche, votre établissement bénéficiera de l'accompagnement en ligne (mail et/ou téléphone) de BVA-Grand Angle. Dès la validation des données métiers, vous accédez en temps réel à la cartographie des métiers de votre établissement depuis cette même plateforme Métiers-compétences, puis aux comparaisons territoriales et sectorielles dès la fin de la collecte régionale.

NOM ET VILLE DE L'ÉTABLISSEMENT : \_\_\_\_\_

**DIRECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT :**

Nom :	Prénom :
Tél. : ____ / ____ / ____ / ____ / ____	Email : _____ @ _____

**DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES :**

Nom :	Prénom :
Tél. : ____ / ____ / ____ / ____ / ____	Email : _____ @ _____

**REFERENT INTERNE CHARGE D'ALIMENTER LA PLATEFORME :**  
(si différent du Directeur des Ressources Humaines)

Nom :	Prénom :
Fonction :	
Tél. : ____ / ____ / ____ / ____ / ____	Email : _____ @ _____

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2017

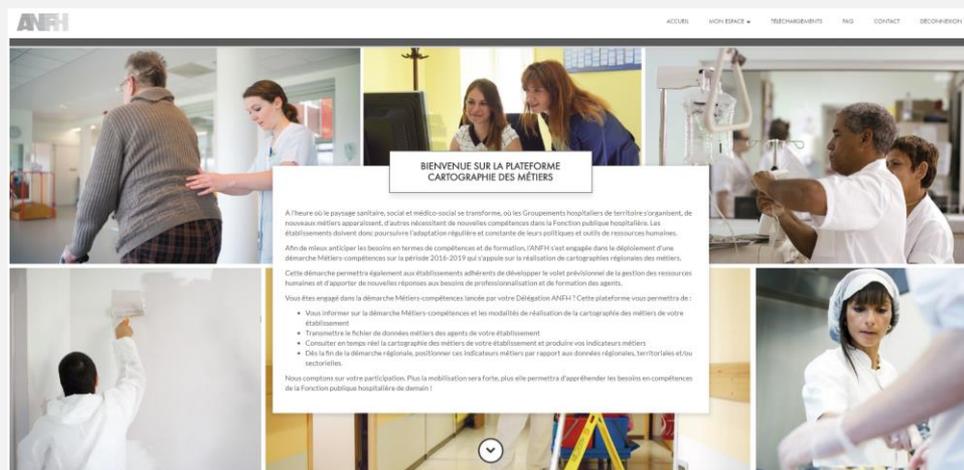
Merci de bien vouloir retourner ce document complété à :  
ANFH xxx - xxx, xxxxx xxx, avant le xxx 2017.

# 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

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.



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

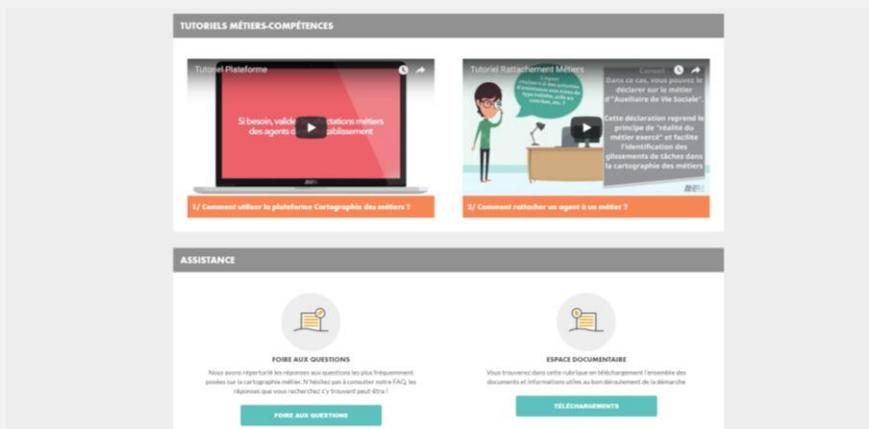
JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE 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**.



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

JE M'ENGAGE DANS LA  
DEMARCHE

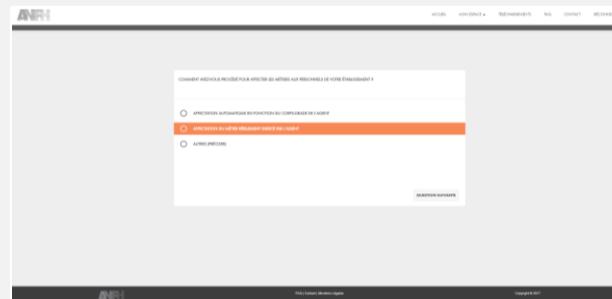
JE ME CONNECTE A LA  
PLATEFORME METIERS-  
COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA  
DEMARCHE

JE COMPLETE MON  
QUESTIONNAIRE

Lors de ma 1<sup>ère</sup> 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*



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

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

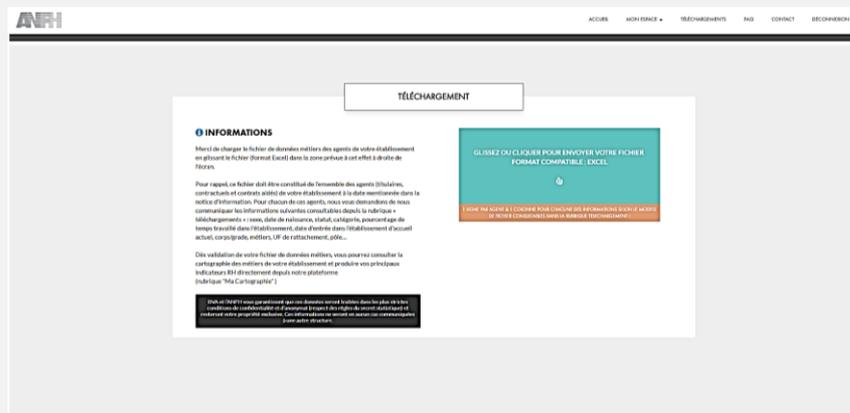
JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON FICHER 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>

# 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 M'INFORME SUR LA  
DEMARCHE

JE COMPLETE MON  
QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON  
FICHER 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 au 31 décembre 2020**, 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.).

# 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 M'INFORME SUR LA  
DEMARCHE

JE COMPLETE MON  
QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON  
FICHER 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.*

# 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 M'INFORME SUR LA  
DEMARCHE

JE COMPLETE MON  
QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON  
FICHER 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**.

# 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 M'INFORME SUR LA DEMARCHE

JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

**JE DEPOSE MON FICHER DE DONNEES**

## 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	

# 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

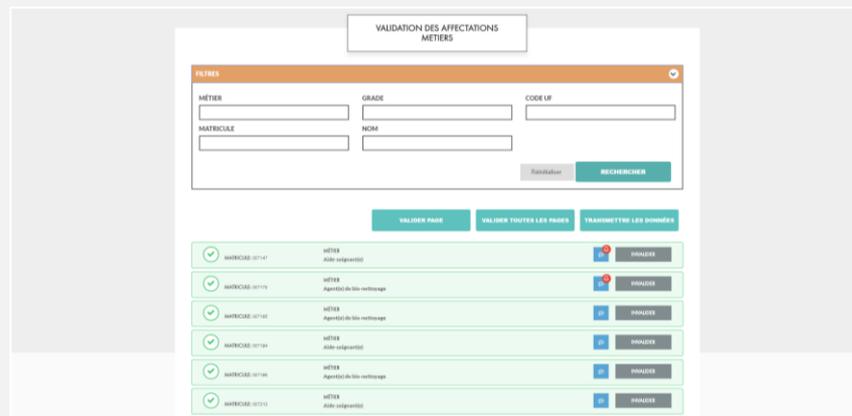
JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON FICHER 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.



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

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPÉTENCES

JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

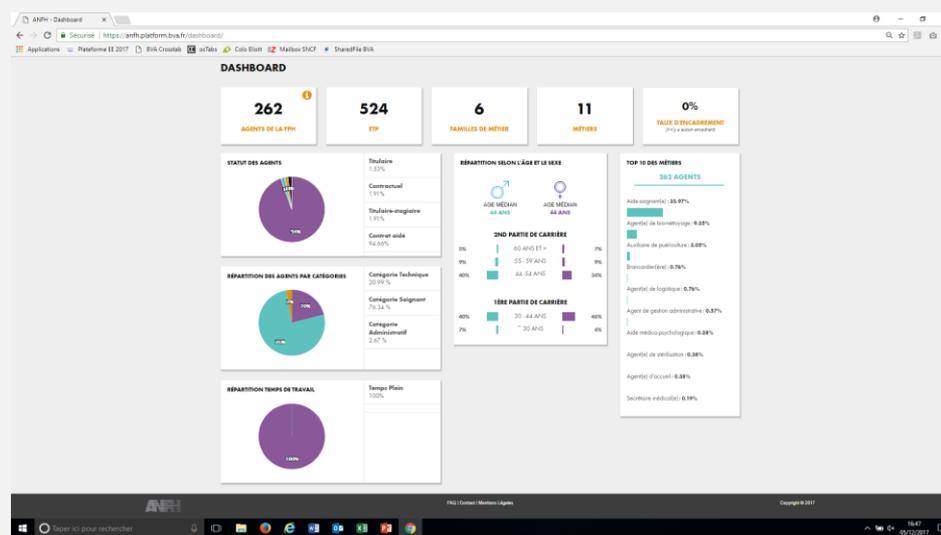
JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON FICHER 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](mailto: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 – VOILET 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 relevant 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

Pour chaque **établissement**

(+ *GHT* ou *GCSMS*,  
selon participation et accord  
des établissements)

**Retour « immédiat »** : fiche avec indicateurs-clés et croiseur de données 



**Retour « différé » (intégration des comparaisons régionales, territoriales et/ou sectorielles)** : rapport établissement et croiseur de données 

**Fichier de données brutes** pour mise à jour et/ou intégration 

Ces données seront la propriété exclusive de chaque établissement.

Pour la **Délégation ANFH**

**Rapport d'étude régional** (version complète et version synthétique) 

**Supports de restitution**

**Fiches sectorielles, territoriales...**

**Plaquette de communication**

# LA FICHE « CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS DE MON ÉTABLISSEMENT »

[Retour « immédiat »](#)

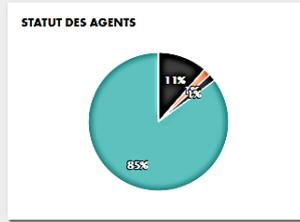
© Télécharger la méthodologie

GÉNÉRER UN PDF

## CARTOGRAPHIE MÉTIERS DE MON ÉTABLISSEMENT

31 Décembre 2017

<p><b>262</b></p> <p>AGENTS DE LA FPH</p>	<p><b>255.3</b></p> <p>ETP</p>	<p><b>6</b></p> <p>FAMILLES DE MÉTIERS</p>	<p><b>11</b></p> <p>MÉTIERS</p>	<p><b>0%</b></p> <p>TAUX D'ENCADREMENT <i>(il n'y a aucun encadrant)</i></p>
---	--------------------------------	--	---------------------------------	--

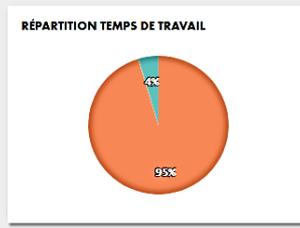


**TITULAIRE**  
11.4%

**CONTRACTUEL**  
1.7%

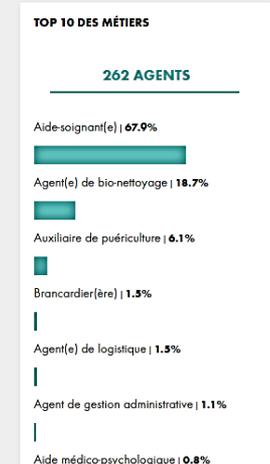
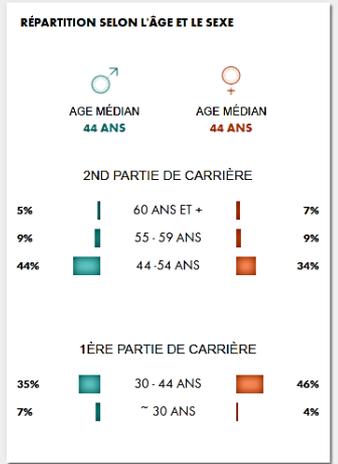
**STAGIAIRE**  
1.7%

**CONTRAT AIDE**  
85.2%



**Temps Plein**  
95.4%

**Temps Partiel**  
4.6%



# LES RAPPORTS REGIONAUX OU ETABLISSEMENTS : ILLUSTRATIONS

[Retour « différé »](#)

**CH Ville**

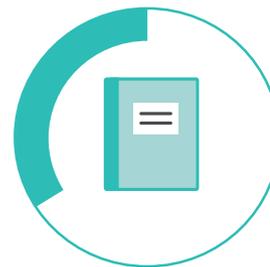
**1733**  
AGENTS DE LA FPH  
RÉPARTIS SUR  
**9 FAMILLES  
DE METIERS**  
ET  
**69 MÉTIERS**

## RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS



**SOIGNANTS**  
66%

**PART DE SOIGNANTS**  
Votre région : **60%**  
Secteur CH : **64%**



**NON SOIGNANTS**  
34%

**PART DE NON SOIGNANTS**  
Votre région : **40%**  
Secteur CH : **36%**

## CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

### SEXE DES AGENTS



**79%**

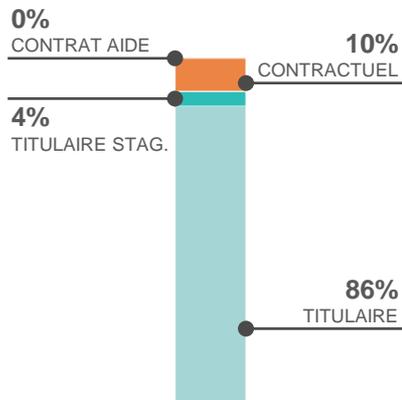


**21%**

Votre région  
Femmes **83%** / Hommes **17%**

Secteur CH  
Femmes **85%** / Hommes **15%**

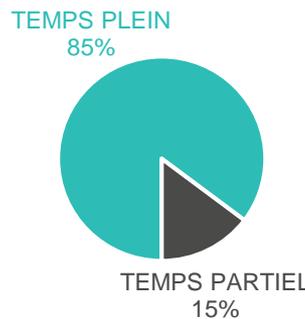
### STATUT DES AGENTS



Votre région  
Taux de contractuels **21%**

Secteur CH  
Taux de contractuels **21%**

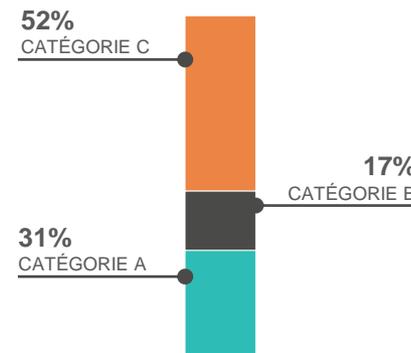
### TEMPS PLEIN / PARTIEL



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

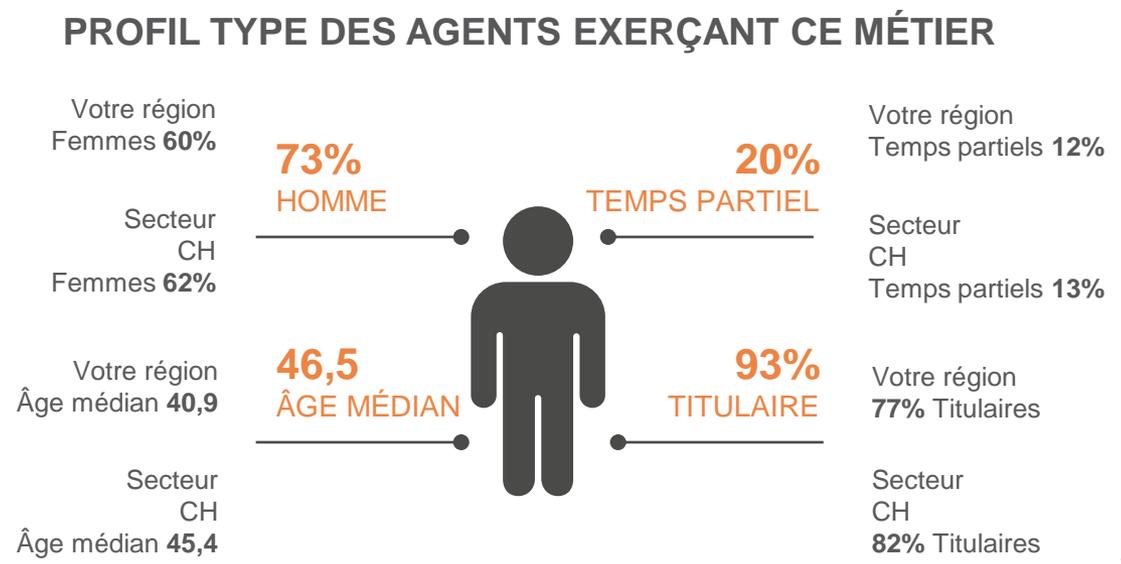
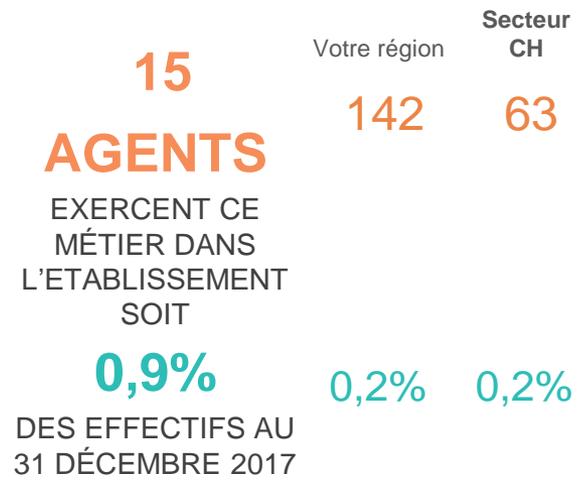
**CODE MÉTIER :**  
40F30

**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



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

**CH Ville**

## SEXE DES AGENTS

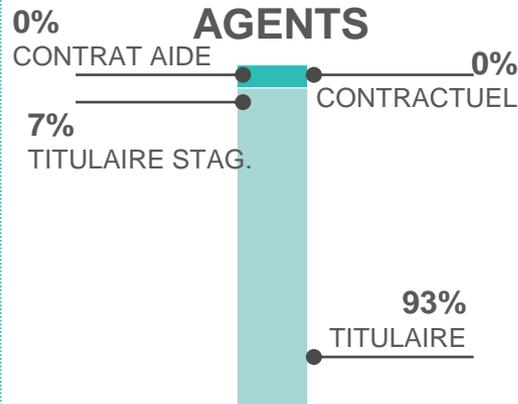


**27%** **73%**

Votre région Femmes **60%** / Hommes **40%**

Secteur CH Femmes **62%** / Hommes **38%**

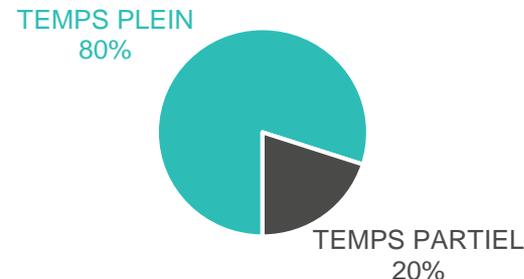
## STATUT DES AGENTS



Votre région Taux de contractuels **22%**

Secteur CH Taux de contractuels **15%**

## TEMPS PLEIN / PARTIEL

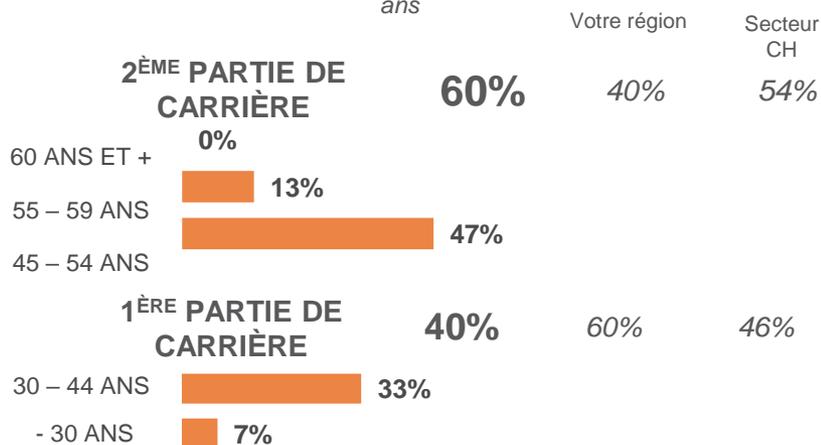


Votre région Taux de temps partiel **12%**

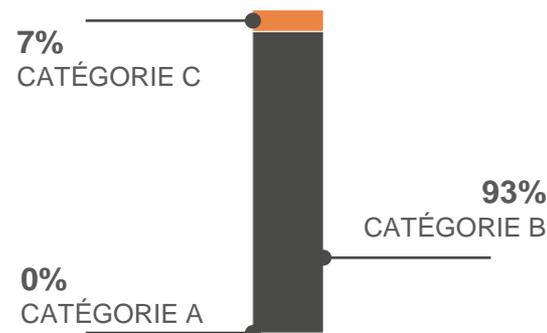
Secteur CH Taux de temps partiel **13%**

## RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE MÉDIAN : **46,5 ans** / Votre région : **40,9 ans** / Secteur CH : **45,4 ans**



## CATÉGORIE D'EMPLOI



Votre région A **0%** / B **88%** / C **12%**

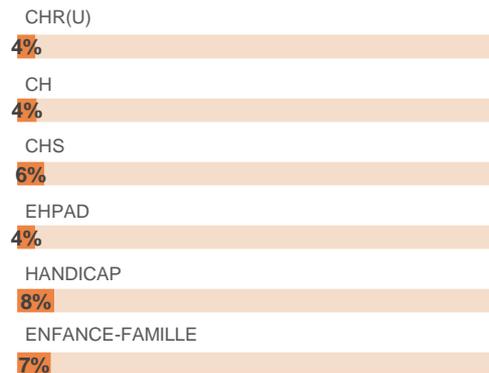
Secteur CH A **0%** / B **80%** / C **20%**

# PROFIL DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT

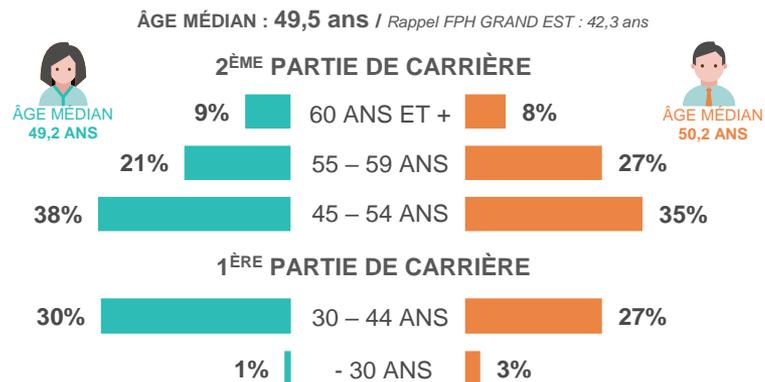
## POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

**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

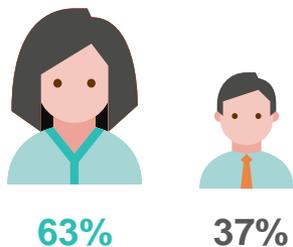


## RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



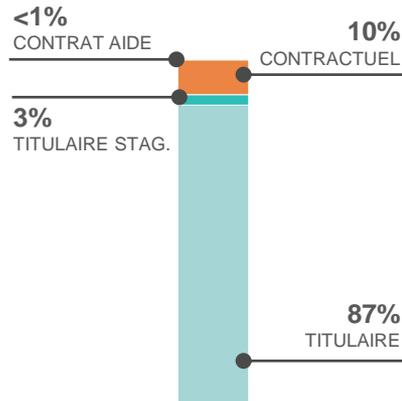
## CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

### SEXE DES AGENTS



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

### STATUT DES AGENTS



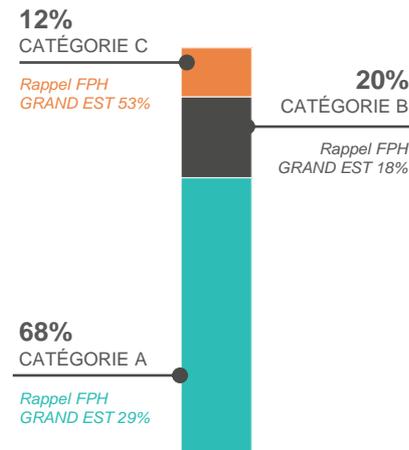
Rappel taux de contractuels FPH GRAND EST **19%**

### TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH GRAND EST **21%**

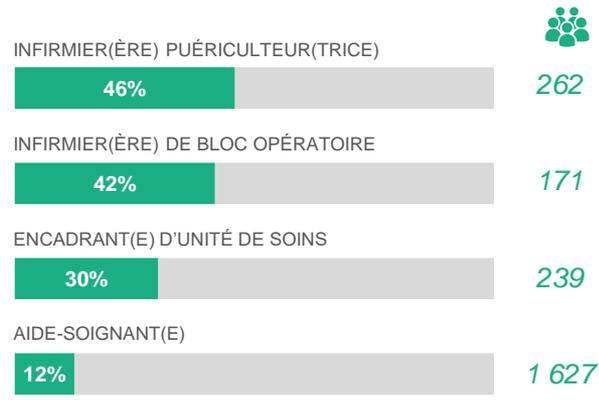
### CATÉGORIE D'EMPLOI



# SITUATIONS DE « FAISANT-FONCTION » PARMIS LES SOIGNANTS

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

## TAUX ET EFFECTIFS DES 'FAISANT-FONCTION'

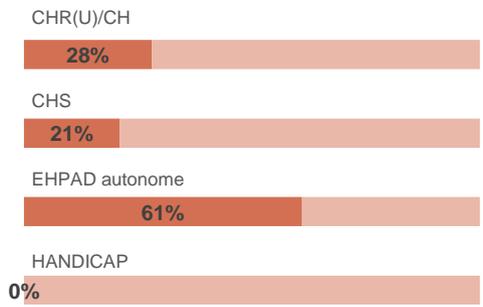


## DÉFINITION

### 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

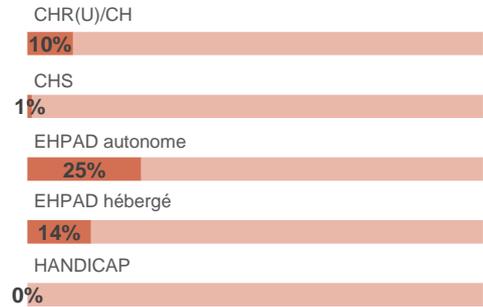


#### ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS



- 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



#### AIDE-SOIGNANT(E)



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

# DES TENSIONS SUR UNE VINGTAINNE DE METIERS...

## DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS PAR MÉTIER SOUVENT DE TEMPS EN TEMPS

EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ\*



INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE



MÉDECIN DU TRAVAIL



AIDE-SOIGNANT



MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE



INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX



INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION



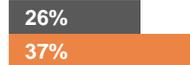
ORTHOPHONISTE



MONITEUR-ÉDUCATEUR



ERGOTHÉRAPEUTE



AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE



PSYCHOMOTRICIEN



SAGE-FEMME



EDUCATEUR SPÉCIALISÉ



ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF



EDUCATEUR JEUNES ENFANTS



EDUCATEUR SPORTIF



ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.



INFIRMIER PUÉRICULTEUR



AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE



MANIP. EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉD.



ORTHOPTISTE



PÉDICURE PODOLOGUE



ASSISTANT SOCIAL



PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE



CONS. EN ÉCO. SOC. ET FAM.



Sont également cités : cuisinier, agent de maintenance générale des bâtiments et agent de bionettoyage

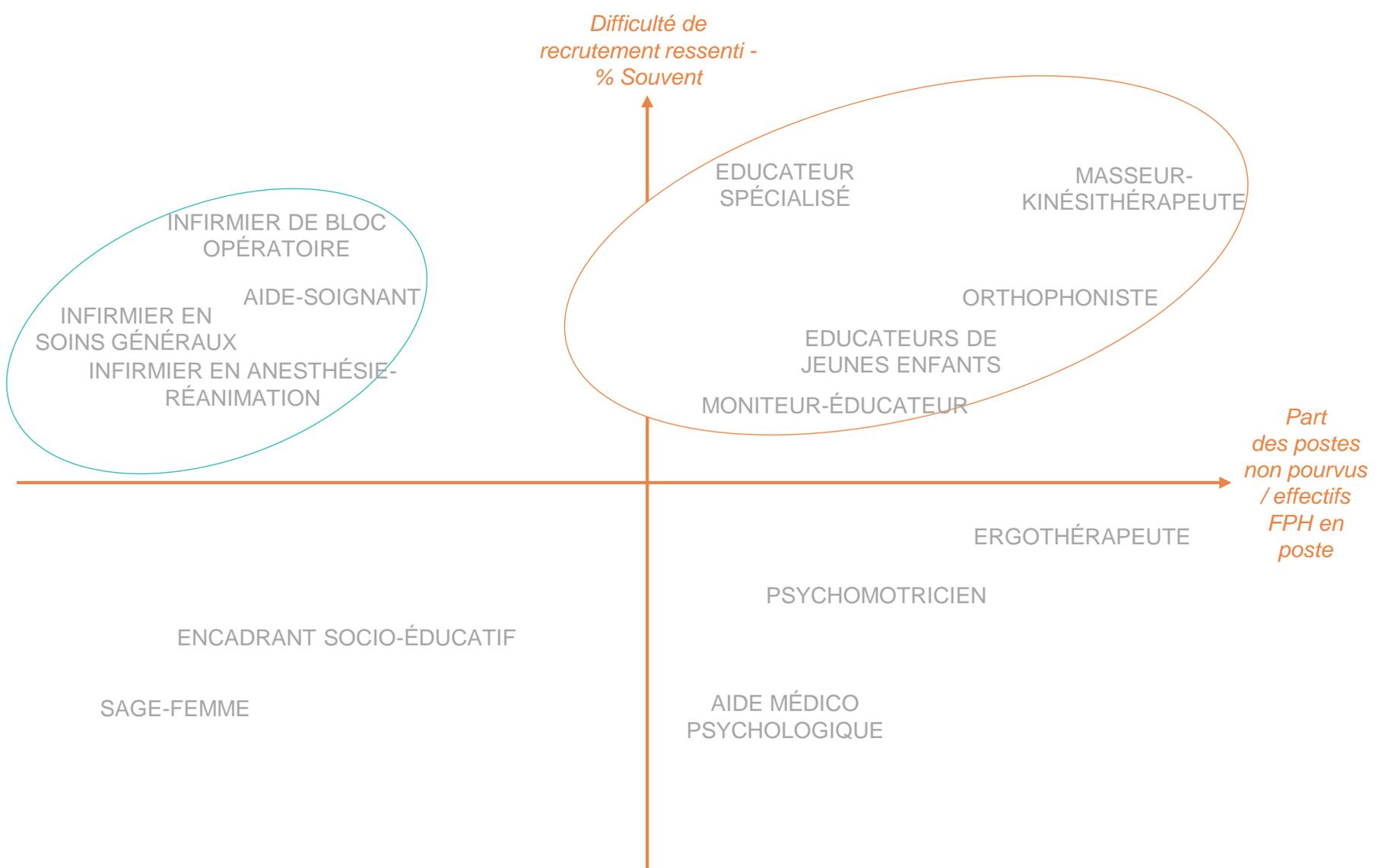
\* Note de lecture : 100% des établissements concernés (qui ont des effectifs en poste et/ou un besoin sur ce métier) déclarent rencontrer souvent des difficultés à recruter un (ou des) éducateur(s) technique spécialisé

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

# ... D'IMPACT VARIABLE POUR LES ETABLISSEMENTS



# CAS PRATIQUES ET PRÉSENTATION DU CROISEUR

# LE CROISEUR DE DONNÉES

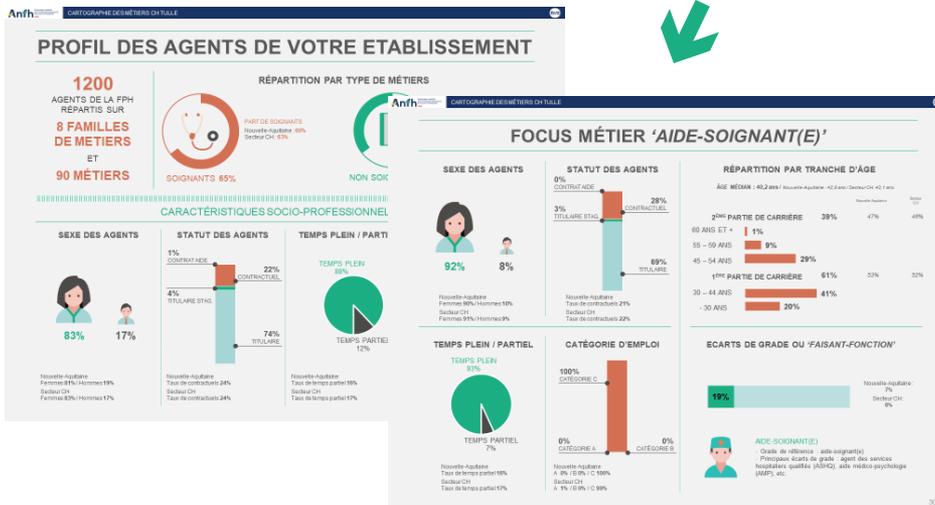


# Après avoir participé à la cartographie régionale des métiers



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>



**Croiseur de données**

Établissement: CH de la Ville

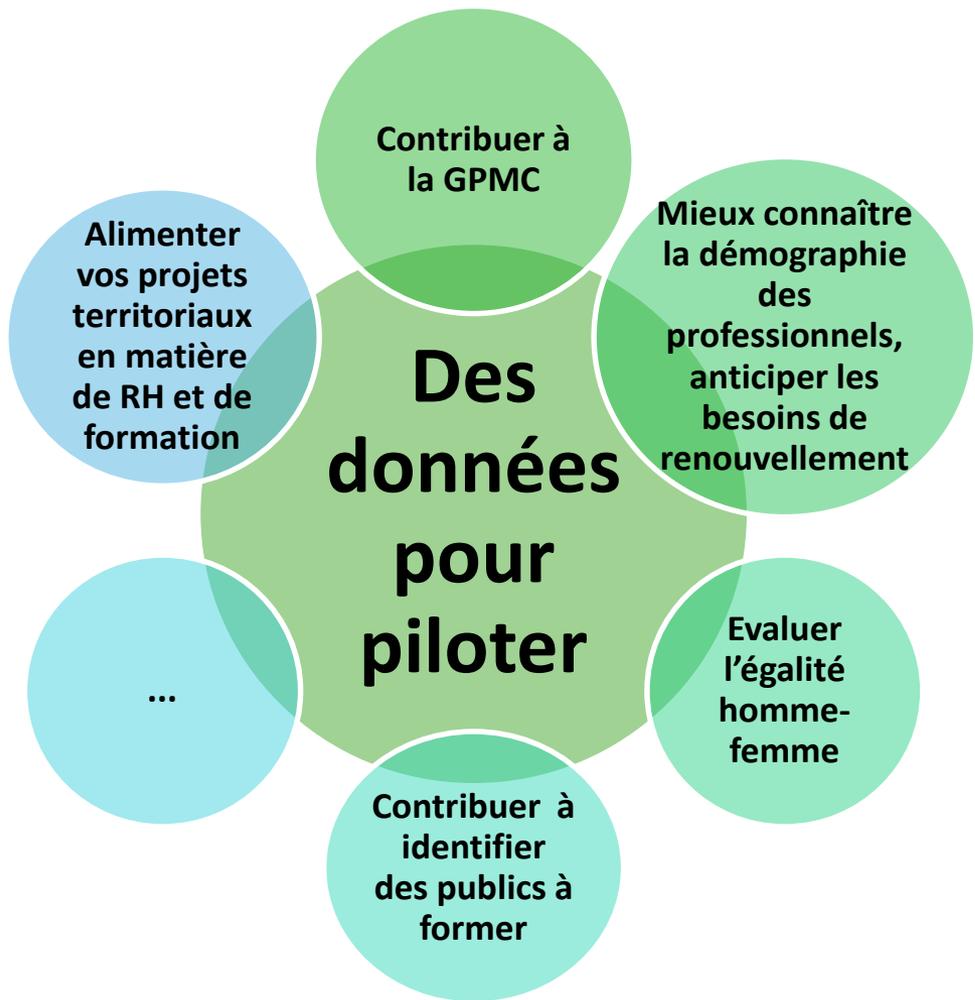
Dimension 1: Genre (Femme, Homme)  
Dimension 2: Tranche d'âge (30 - 34 ANS)  
Dimension 3: [Empty]

	Femme		Homme		Total	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Moins de 30 ans	156	15,8%	40	15,8%	236	15,8%
De 30 à 44 ans	462	37,2%	97	36,3%	559	37,4%
De 45 à 54 ans	394	31,7%	77	30,4%	471	31,5%
De 55 à 59 ans	148	11,9%	27	10,7%	175	11,7%
60 ans et plus	41	3,3%	12	4,7%	53	3,5%

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

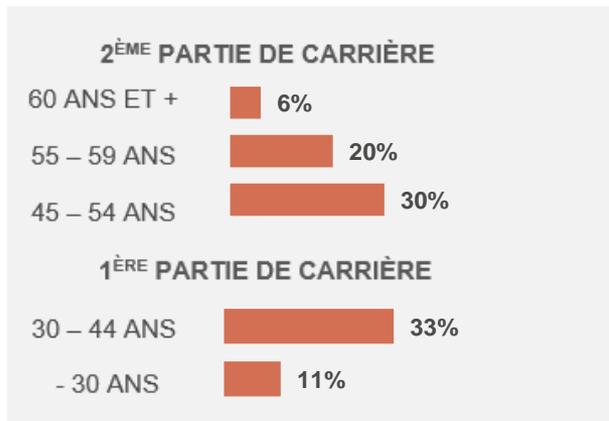
EXERCENT DANS VOTRE EHPAD

LEUR AGE MEDIAN EST DE 46,5 ANS

IL EST SUPERIEUR A CELUI DES EHPAD DE LA REGION :

44,6 ANS 

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 :

20% 

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

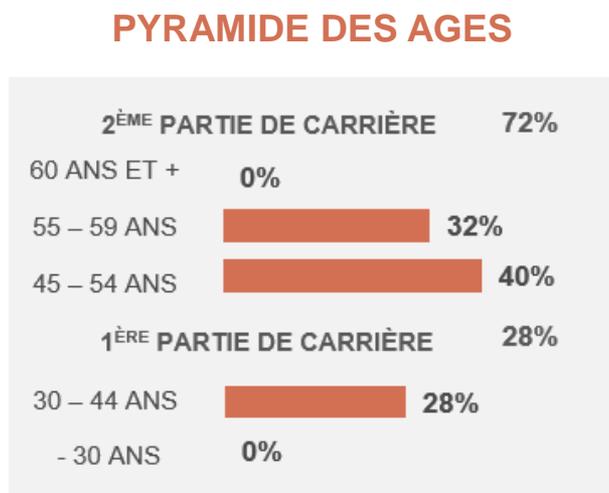
**Des données pour piloter**

**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**



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

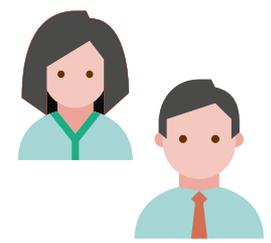
Age d'ouverture des droits = 57 ans (catégorie active) ou 62 ans (catégorie sédentaire)

**✓ 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 ?

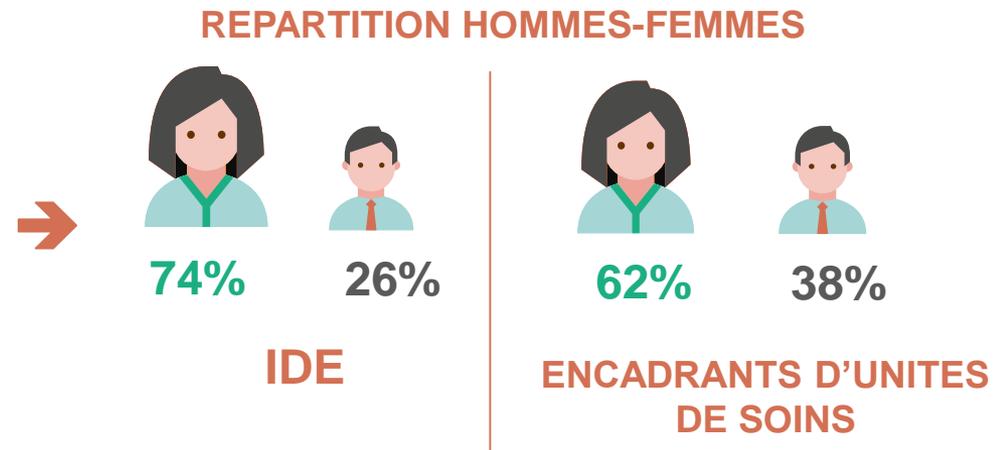


Des données pour piloter

**Croiseur des données**

Dimension 1: Genre  
Dimension 2: [ ]

	Pourcentage
Femme	73,8%
Homme	26,2%
Total	100,0%



✓ 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 faisant-fonctions d'AS dans mon EHPAD ?



AIDE-SOIGNANT(E)

Des données pour piloter

ECARTS DE GRADE OU 'FAISANT-FONCTION'



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: Grade regroupé  
 Dimension 2: Métier

	Agents de service hospitalier qualifiés (ASHQ)	Aides médico-psychologiques	Aides-soignants	Apprenti	Assistants de service social	Autres personnels administratifs	Autres personnels des services de soins
	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
AIDE-SOIGNANT(E)	17,0%	24,5%	94,4%	50,0%	0,0%	0,3%	0,0%
AGENT(E) DE BIO-NETTOYAGE	54,7%	1,6%	2,9%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%
INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
AGENT(E) DE RESTAURATION ET/OU ...	14,5%	0,3%	0,2%	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%



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 ?**

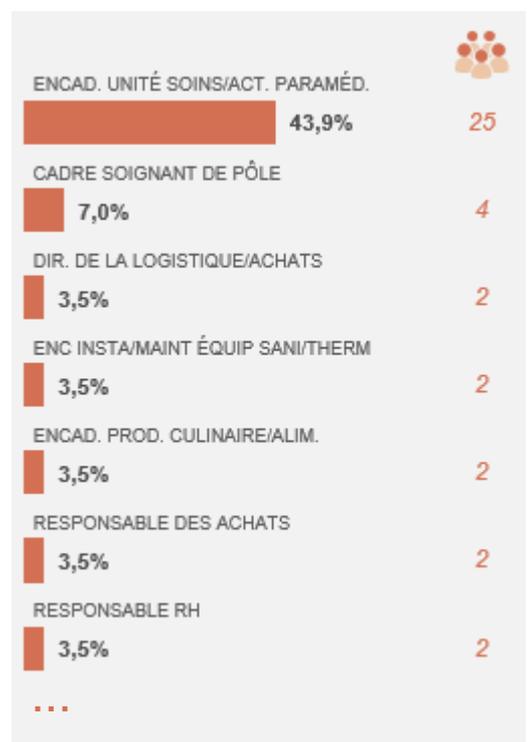


Des données pour piloter

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** ET **2 DIRECTEURS.**

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



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



# 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 établissements par BVA											
		Approfondissement(s) métier(s) et/ou thématique(s) <i>Entretiens...</i>					Analyse et rapprochement avec les données				
								Restitution à l'ANFH	Restitution aux étbts (ateliers régionaux, territoriaux GHT...)		
										Définition des plans d'action	

◆ **CoPil ou temps dédié en Instance régionale**

**MERCI DE VOTRE ATTENTION  
ET A TRES VITE !!**