

CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

RÉUNIONS D'INFORMATION ÉTABLISSEMENTS



1

Les objectifs de la démarche

LE CONTEXTE RÉGIONAL AYANT SUSCITÉ LE DÉPLOIEMENT DU PROJET

01

ELÉMENTS DE CADRAGE RÉGIONAL

- ▶ A l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, les coopérations s'organisent, de nouveaux métiers apparaissent, d'autres nécessitent de nouvelles compétences, il est indispensable de disposer d'instruments de pilotage. La GPMC est cet outil qui permet à la fois de développer une gestion dynamique et préventive des ressources humaines et de construire une démarche prospective et stratégique en phase avec le projet d'établissement.
- ▶ **La cartographie des métiers est une des premières réalisations fondatrices de la démarche GPMC.** Elle permet à chaque établissement d'avoir une visibilité concrète de ses effectifs par métiers et d'identifier les besoins nécessaires à plus ou moins long terme pour mener ses activités.
- ▶ **La région PACA a été pionnière dans la réalisation d'une Cartographie régionale des métiers de la Fonction Publique Hospitalière (FPH)** puisqu'elle s'est engagée dans cette démarche dès 2011. **Aujourd'hui, l'ANFH PACA souhaite mettre à jour cette Cartographie** avec la décision du Conseil Régional de Gestion (CRG) de lancer la réalisation d'une nouvelle Cartographie régionale des métiers en 2016.

UNE CARTOGRAPHIE RÉGIONALE : QUELS RÉSULTATS ATTENDUS ?

01

POUR QUOI FAIRE ?

Avec cette cartographie régionale des métiers, les instances régionales de l'ANFH pourront notamment :

- ▶ D'adapter la politique ANFH de prise en charge des études promotionnelles sur les fonds mutualisés au regard des besoins identifiés
- ▶ D'identifier des besoins en compétences pour les publics ou métiers sensibles, et d'alimenter les dispositifs de formation, collectifs ou individuels
- ▶ D'être force de propositions auprès des partenaires régionaux notamment pour les actions à mettre en œuvre de manière collective
- ▶ De poursuivre l'accompagnement des établissements à la GPMC, par un projet collectif et facilitant la prise en compte du volet prévisionnel
- ▶ Le cas échéant, de compléter par une nouvelle mesure l'investigation menée en 2014 sur les métiers de 1^{er} niveau de qualification et besoins de qualification

UNE CARTOGRAPHIE RÉGIONALE : QUELS RÉSULTATS ATTENDUS ?

01 LES RÉSULTATS ATTENDUS

A l'échelle régionale de la Fonction Publique Hospitalière :

- ▶ Disposer de données quantitatives sur les métiers exercés en région, par département ainsi que par catégorie d'établissement et de mesurer les évolutions depuis 2011 (métiers sensibles notamment)
- ▶ Le cas échéant, disposer d'une analyse qualitative et prospective sur les problématiques RH (difficultés de recrutement, reclassements, besoins de qualification, évolutions pressenties / attendues, etc.)

A l'échelle de chaque établissement :

- ▶ Disposer d'une cartographie des métiers (niveau 1 GPMC) avec une restitution permettant le positionnement de l'établissement (région, département, catégorie d'établissement) et mesurer les évolutions depuis 2011
Ces données seront la propriété exclusive de chaque établissement
- ▶ Produire des indicateurs RH permettant d'alimenter le pilotage interne

2

Les principes d'élaboration de la démarche

LE PÉRIMÈTRE DE LA CARTOGRAPHIE

02

QUELS ÉTABLISSEMENTS SONT CONCERNÉS ?

Cette démarche concerne **l'ensemble des établissements de la FPH en région PACA** soit 150 établissements couvrant près de 68 000 agents répartis comme suit :

- ▶ **Les CH & CHU**
- ▶ **Les EPSM**
- ▶ **Les HL & EHPAD**
- ▶ **Les établissements Sociaux et Médico-Sociaux du Handicap (SMSH)**

Ces établissements sont localisés sur 6 territoires de santé (découpage départemental).

LA CLÉ DE LA RÉUSSITE : UNE IMPLICATION DE TOUS

02

LE FACTEUR DE RÉUSSITE DU PROJET

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

- ▶ Un volume suffisant d'agents couverts
- ▶ Une diversité des établissements participants, représentatifs des différents secteurs de la FPH (CH/CHU-CHR, Santé mentale, EHPAD, SMSH)
- ▶ Une représentativité territoriale (pour l'analyse par territoire de santé par exemple)

Il est donc important que TOUS les établissements puissent participer à ce projet qu'ils aient ou NON déjà réalisé leur Cartographie métiers...

LES PARTIS PRIS MÉTHODOLOGIQUES

02

LE PÉRIMÈTRE D'AFFECTATION DES MÉTIERS

- ▶ Le choix du périmètre est déterminé par la volonté de disposer d'une photographie à un instant « T » du personnel 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 2015, 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.

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

LES PARTIS PRIS MÉTHODOLOGIQUES

02

LES NOMENCLATURES DE RÉFÉRENCE

Les métiers à affecter aux agents sont ceux recensés dans le **Répertoire National des Métiers de la FPH v2 2008**, version la plus utilisée à ce jour dans la FPH et qui donnera lieu à la consolidation régionale.

Les établissements qui en émettraient le souhait auront néanmoins la possibilité de réaliser leur cartographie à partir de la v3 du Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie. OpinionWay procèdera ensuite à la transcodification v3 / v2 du Répertoire de manière à garantir l'homogénéité de la Cartographie régionale des métiers.

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 PARTIS PRIS MÉTHODOLOGIQUES

02

LES PRINCIPES D'AFFECTATION DES MÉTIERS

- ▶ 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, il doit être recensé dans **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**.

Nota : par exemple Aide-soignant même si la personne suit une formation d'Infirmier !

3

Les grandes étapes de la démarche

LE DISPOSITIF MÉTHODOLOGIQUE

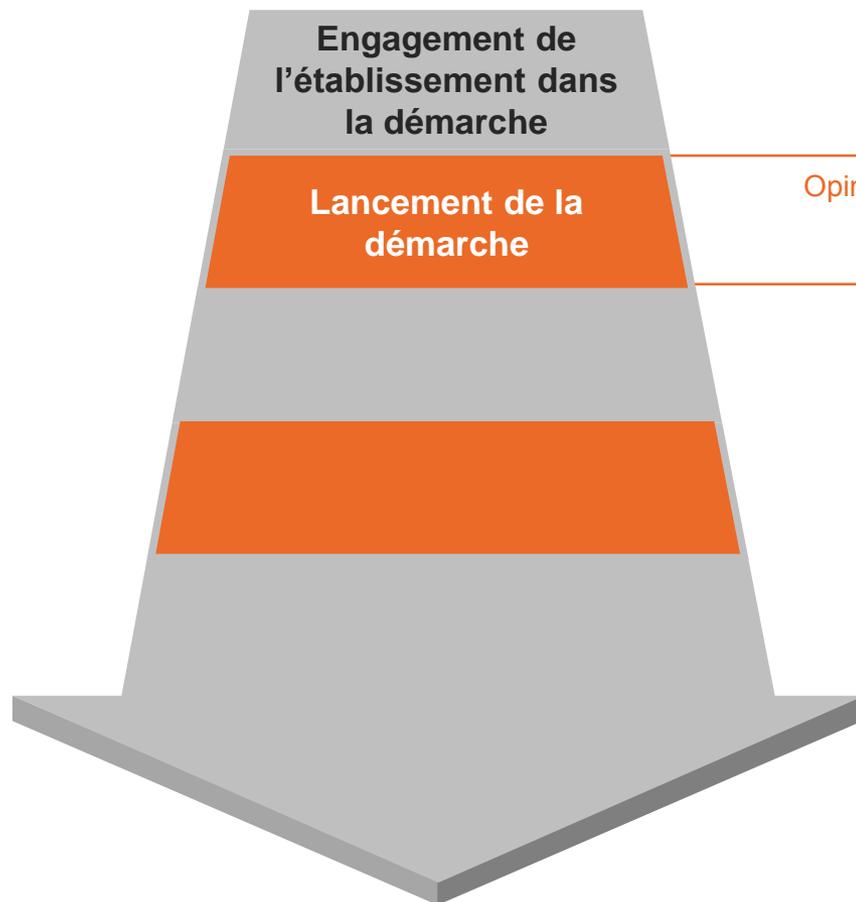
03

**Engagement de
l'établissement dans
la démarche**

Suite à la sollicitation de l'ANFH PACA et ses partenaires institutionnels, l'établissement communique son engagement à l'ANFH via une lettre d'engagement dans lequel l'établissement désigne un référent Cartographie.

LE DISPOSITIF MÉTHODOLOGIQUE

03



OpinionWay adresse à l'établissement un lien URL ainsi que les identifiants d'accès à la plateforme dédiée. Une notice explicitant les modalités de constitution du fichier métiers est également joint à cet envoi

ANFH.FR
jeudi 30 mai 2013

ANFH - CARTOGRAPHIE REGIONALE DES METIERS

AUTHENTIFICATION
Pour accéder à votre espace personnel, merci de saisir votre nom d'utilisateur et votre mot de passe.

Nom d'utilisateur :

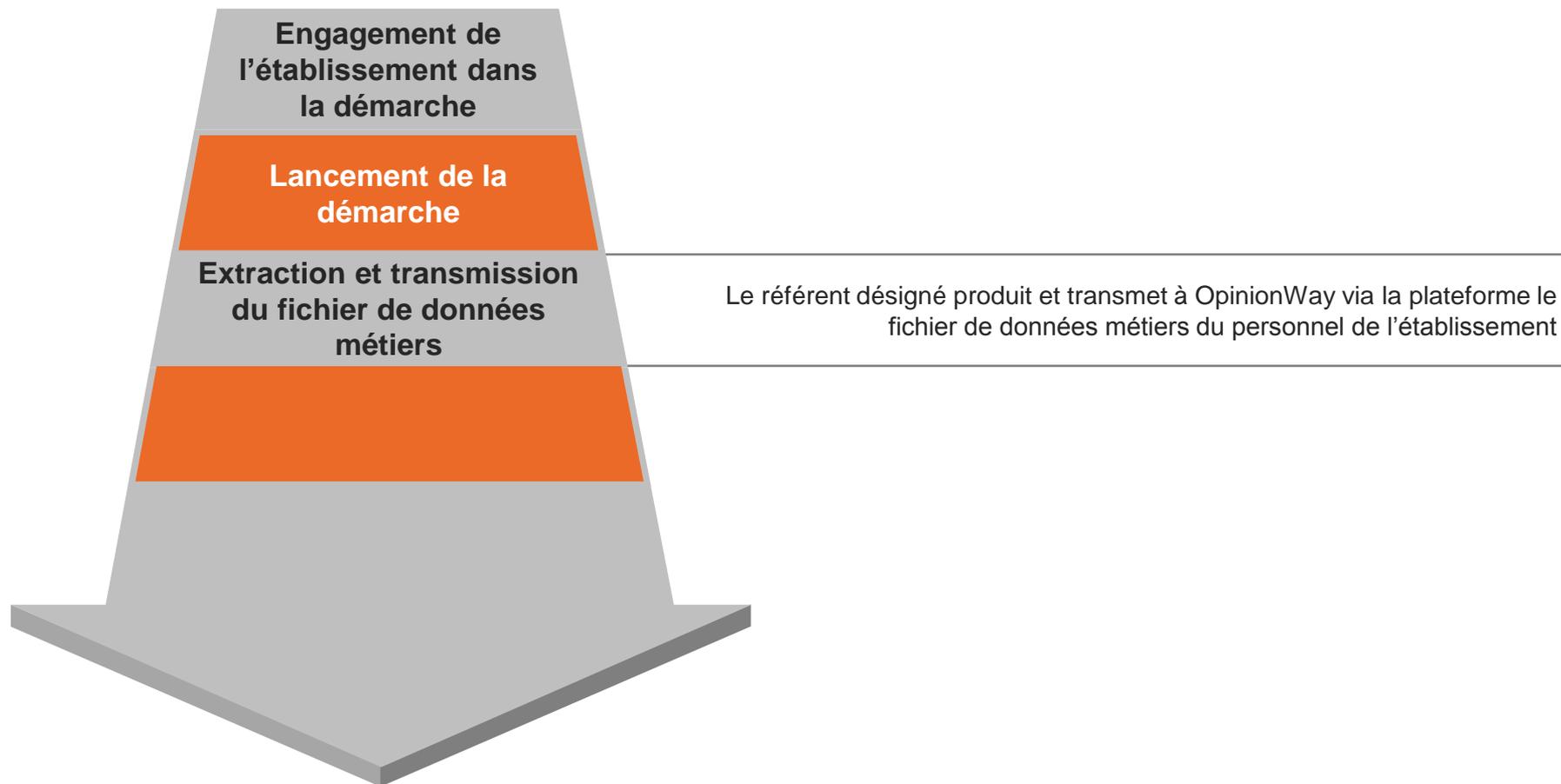
Mot de passe :

[Mot de passe oublié ?](#)

ANFH.FR

LE DISPOSITIF MÉTHODOLOGIQUE

03



LES DONNÉES EXTRAITES DU LOGICIEL RH

LISTE DES INFORMATIONS MÉTIERS QUI POURRAIENT ÊTRE DEMANDÉES

Matricule de l'agent	<i>Position d'absence / code d'arrêt (CLM, CLD...)</i>
Nom agent (recommandé)	Catégorie d'emploi (A, B, C)
Prénom agent (recommandé)	Code corps
Genre (H/F)	Intitulé du corps
Date de naissance (JJ/MM/AAAA)	Code grade
Date d'entrée dans l'établissement d'accueil actuel (JJ/MM/AAAA)	Intitulé du grade
<i>Date d'entrée dans le corps (JJ/MM/AAAA)</i>	Code métier
<i>Code statut de l'emploi</i>	Intitulé du métier
Intitulé du statut de l'emploi (Titulaire, CDI, CDD, contrat aidé, etc.)	<i>Code – Nom UF principale de l'agent (section analytique)</i>
Pourcentage de temps travaillé	<i>Code – Nom Pôle principal de l'agent</i>
	<i>Lettre budgétaire</i>

(*en gras les champs obligatoires / en italique les champs facultatifs*)

LE QUESTIONNAIRE D'INTRODUCTION

QUESTIONNAIRE D'AVANCEMENT DE LA GPMC DANS LES ÉTABLISSEMENTS

Lors de la 1^{ère} connexion à la plateforme « Cartographie Régionale des Métiers », un mini-questionnaire est soumis aux établissements afin d'évaluer leur niveau d'avancement dans la démarche GPMC.

- ▶ Engagement dans la démarche de GPMC
- ▶ Existence 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 et 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
- ▶ Etc.

The screenshot shows the 'ANFH - CARTOGRAPHIE REGIONALE DES METIERS' questionnaire interface. At the top, it displays the date 'mercredi 5 juin 2013' and the user 'OpinionWay15'. The main title is 'ANFH - CARTOGRAPHIE REGIONALE DES METIERS'. Below this, the section 'VOTRE CARTOGRAPHIE METIERS' contains the following text: 'Avant d'accéder aux différentes fonctionnalités de la plateforme, nous vous remercions de bien vouloir répondre aux quelques questions ci-dessous. Il n'y a pas de bonnes ou mauvaises réponses, vos réponses nous permettront simplement de mieux appréhender votre degré d'avancement dans la démarche de cartographie des métiers.' There are two questions with radio button options: 'A ce jour, votre établissement est-il engagé dans une démarche de GPMC ?' (Oui/Non) and 'Dans votre logiciel RH, avez-vous déjà affecté des métiers aux personnels de votre établissement ?' (Oui, en totalité/Oui, partiellement/Non). A text area for 'remarque complémentaire' is provided, followed by an 'Enregistrer' button. On the right, the 'EN SAVOIR PLUS' section lists links for 'Notice d'utilisation de la plateforme', 'Modalités de constitution du fichier de données métiers ou personnel', 'Nomenclature des Métiers Hospitaliers Personnels non Médicaux', 'Répertoire des métiers de la FPH', 'Accord de confidentialité', and 'Garanties CNIL & ISO 20252'. Below that is an 'FAQ' section with the text 'Vous trouverez ici les réponses aux questions les plus fréquemment posées.' and a 'NOUS CONTACTER' section with the text 'Vous avez une question ou besoin de précisions ? N'hésitez pas à nous contacter.'

LA TRANSMISSION DES DONNÉES MÉTIERS

- ▶ L'établissement dépose ensuite sur la plateforme Cartographie Régionale des Métiers le fichier des données métiers de son personnel selon le format spécifié précédemment, à l'aide du bouton « Parcourir ».

ACTION EN COURS

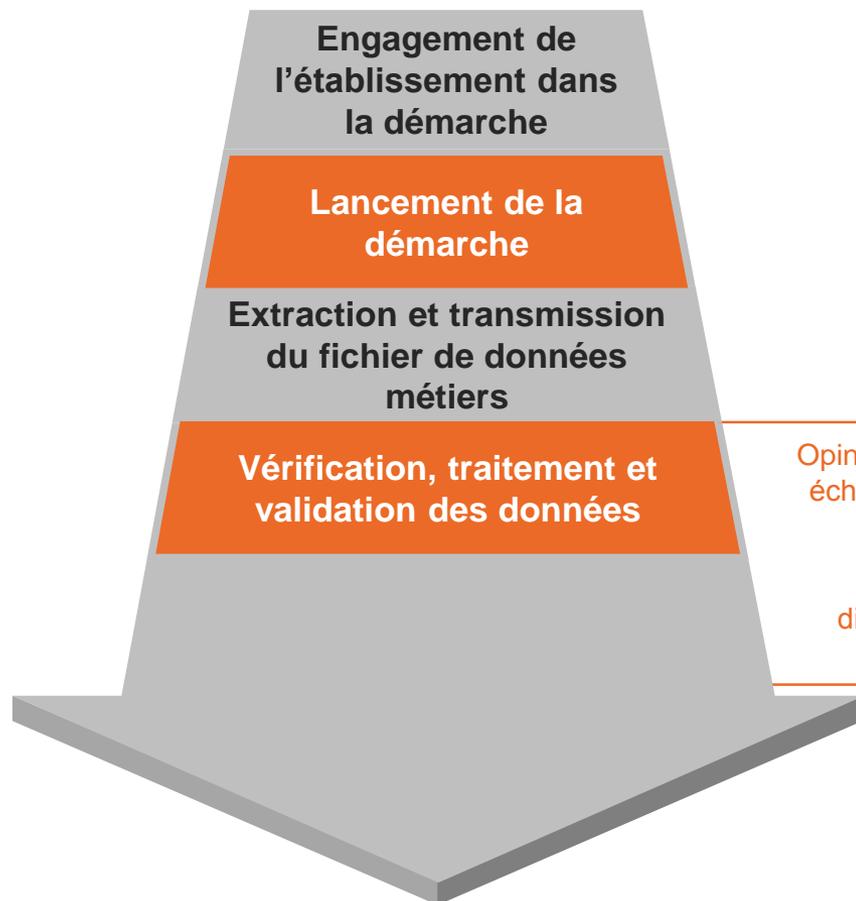
Veillez charger le fichier métiers du personnel de votre établissement selon le format spécifié dans la rubrique « En savoir plus ».

Cliquer sur le bouton « Parcourir » pour rechercher votre fichier puis cliquer sur « Valider » pour le charger sur la plateforme

Parcourir

LE DISPOSITIF MÉTHODOLOGIQUE

03



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

L'établissement 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

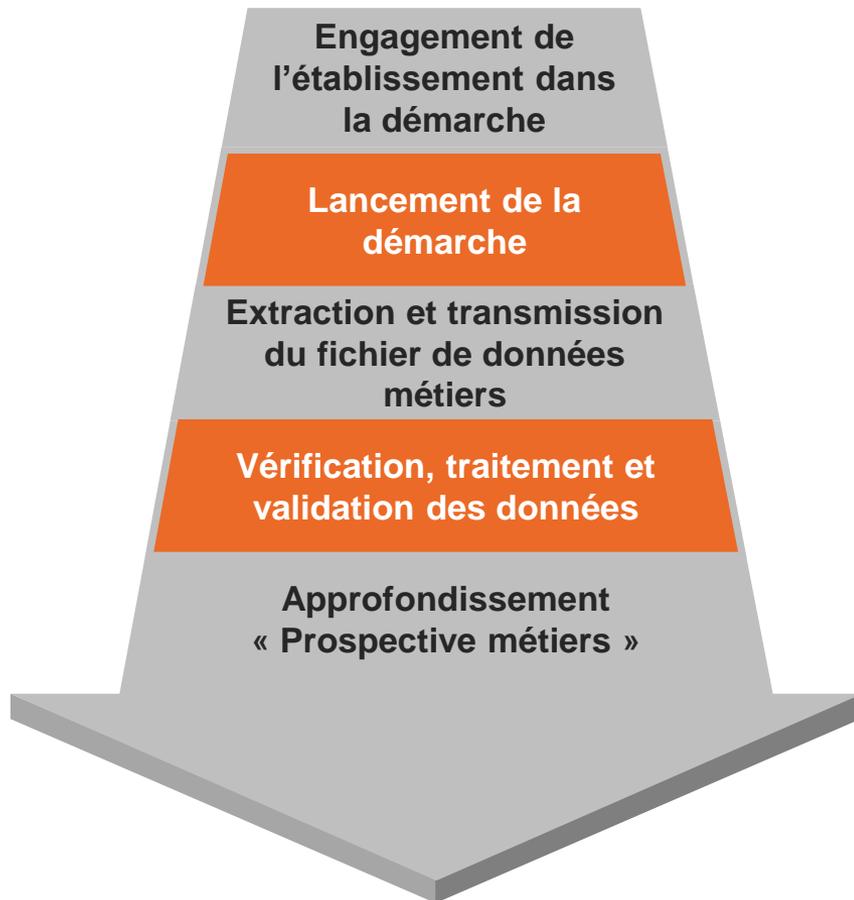
VALIDATION DES AFFECTATIONS MÉTIERS

- ▶ Visuel de la validation des affectations métiers des agents des différents établissements :

Matricule	Nom et prénom	Corps	Code grade	Métier(s)	Valider métier	Commentaire
01000005		Personnels ouvriers	4437	CHARGÉ(E) DE LA FORMATION CONTINUE ▼	<input checked="" type="checkbox"/>	
01000058		Aide-soignant et ashq	3003	AIDE-SOIGNANT(E) ▼	<input checked="" type="checkbox"/>	
01000134		Adjoint administratif hospitalier	1326	GESTIONNAIRE DE COMPTES FOURNIS... ▼	<input checked="" type="checkbox"/>	
01000236		Aide-soignant et ashq	3256	AGENT DE BIO-NETTOYAGE ▼	<input checked="" type="checkbox"/>	
01000247		Infirmiers en soins généraux et spécialisés	273A	INFIRMIER SOINS GÉNÉRAUX ▼	<input type="checkbox"/>	
01000269		Infirmiers en soins généraux et spécialisés	273A	INFIRMIER SOINS GÉNÉRAUX ▼	<input type="checkbox"/>	
01000291		Infirmiers en soins généraux et spécialisés	273A	INFIRMIER SOINS GÉNÉRAUX ▼	<input type="checkbox"/>	
01000295		Infirmiers en soins généraux et spécialisés	2B01	INFIRMIER SOINS GÉNÉRAUX ▼	<input type="checkbox"/>	
01000393		Infirmiers en soins généraux et spécialisés	2B01	INFIRMIER SOINS GÉNÉRAUX ▼	<input type="checkbox"/>	
01000407		Aide-soignant et ashq	3003	AIDE-SOIGNANT(E) ▼	<input type="checkbox"/>	

LE DISPOSITIF MÉTHODOLOGIQUE

03



APPROFONDISSEMENT « QUALITATIF »

Cet approfondissement prospectif pourra être réalisé au travers :

- ▶ **D'une enquête web adressée aux Directeurs / DRH-RRH / Responsable GPMC et/ou Directeurs des soins des établissements de la région**

Le questionnaire pourra notamment aborder les thématiques suivantes : difficultés de recrutement et solutions mises en place au sein des établissements, recensement des postes vacants, besoins de qualification, reclassements pour raison de santé, métiers aux compétences nouvelles, évolutions pressenties / attendues (nouveaux métiers / émergents, métiers en diminution d'effectifs / disparition, etc.)

ET/OU

- ▶ **De focus groupes thématiques**

Le nombre, la composition et la thématique de ces focus groupes sera à définir en fonction des problématiques retenues par le GT. Par exemple, la Délégation Poitou-Charentes a décidé de réaliser 4 focus groupes sur la thématique du Reclassement : 1 groupe d'experts, 1 groupe de Directeurs / DRH d'établissements, 1 groupe de représentants des OS et 1 groupe de cadres accueillants.

LES PRINCIPAUX LIVRABLES

03

Au niveau régional :

- ▶ **Un rapport régional** au format PowerPoint intégrant la cartographie des métiers à l'échelle de la région, des territoires et des différents secteurs d'activités : « Les métiers de la FPH en région PACA : panorama et analyse prospective »
- ▶ **Des fiches synthétiques** par département ainsi que par catégorie d'établissement

Au niveau de chaque établissement :

- ▶ **Un rapport détaillé « Cartographie des métiers »** au format PowerPoint présentant les principaux indicateurs de l'établissement sous forme de tableaux et graphiques ainsi que son positionnement par rapport aux établissements de même catégorie
- ▶ **Un accès au croiseur en ligne** permettant une analyse plus fine des résultats

ATELIER PROSPECTIF

- ▶ **Modalités** : **Groupe de travail avec un panel d'experts** (ANFH, ARS, DRH, Directeur des Soins, Conseil régional, OREF, etc.) autour des résultats de la Cartographie et des problématiques régionales pré identifiées. La liste des participants sera bien entendu définie en étroite concertation avec le GT

- ▶ **Objectifs** :
 - Faciliter l'appropriation, la compréhension et la mise en perspective des résultats de la cartographie régionale
 - Identifier les différents facteurs explicatifs (conjoncturels ou structurels) des résultats les plus marquants et des problématiques / spécificités régionales
 - Prendre de la hauteur par rapport aux résultats pour inscrire les participants dans une logique de démarche régionale concertée

4

Proposition de planning de réalisation

LE CALENDRIER RÉGIONAL DE DÉPLOIEMENT

04

Lancement officiel du projet régional	<u>Janvier 2016</u>
1^{er} Groupe de Travail (GT)	<u>Le 3 février 2016</u>
Information et engagement des établissements	<u>Février-Mars 2016</u>
<p>Envoi aux Directeurs d'établissements d'une lettre d'information accompagnée d'une lettre d'engagement dans laquelle l'établissement désigne un référent « Cartographie » à retourner à la Délégation.</p> <p>Mise en place de réunions d'information avec les établissements engagés (1^{er}, 2 & 3 mars 2016) : présentation de la démarche, des partis-pris retenus et des outils mis à disposition par OpinionWay.</p>	
Recueil des données métiers par OpinionWay	<u>De mars à juin 2016</u>
<p>Dès la tenue de la réunion d'information, OpinionWay transmettra au référent Cartographie l'adresse de la plateforme « Cartographie régionale des métiers » ainsi que ses identifiants d'accès.</p> <p><i>Une 1^{ère} date limite dépôt des fichiers sera fixée à fin mai 2016.</i></p>	

LE CALENDRIER RÉGIONAL DE DÉPLOIEMENT

04

Compléments et validation des données métiers	<u>Au plus tard le 30 septembre 2016</u>
<p>Dès réception des fichiers, OpinionWay procède aux contrôles des fichiers ainsi qu'aux retraitements des données métiers : propositions d'affectation ou de réaffectation métiers des agents.</p> <p><i>La date limite de validation des affectations métiers sera fixée à fin septembre 2016.</i></p>	
Approfondissement « Prospective métiers »	<u>A partir de juin 2016</u>
Format à définir	
Remise des livrables	<u>Octobre 2016</u>
Restitution aux établissements et partenaires de la démarche	<u>Novembre 2016</u>

5

Les outils OpinionWay