



FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

PICARDIE

CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS



POURQUOI RÉALISER UNE CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ?

01

S'INSCRIRE DANS LA DYNAMIQUE DE LA GPMC

→ La Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) permet de développer une gestion dynamique et préventive des ressources humaines.

→ Dès 2011, l'ANFH Picardie a proposé à ses adhérents un dispositif d'accompagnement à la GPMC. Ce dispositif, cofinancé par l'ARS de Picardie, a permis la formation de 33 établissements (104 agents), dont 8 ont eu un accompagnement individuel sur site. Parallèlement 11 établissements ont bénéficié de l'outil GESFORM GPMC.

02

CONSOLIDER ET ANALYSER LES DONNÉES MÉTIERS RÉGIONALES POUR...

→ disposer d'une photographie des métiers de la FPH en Picardie ;

→ identifier les métiers en tension ou émergents ;

→ identifier les besoins en formation initiale et continue.

03

AVOIR UNE VISION CLAIRE ET PROSPECTIVE DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH) EN PICARDIE AFIN DE...

→ permettre le positionnement des adhérents de l'ANFH sur leur territoire ou au sein de leur secteur d'activité ;

→ produire des indicateurs en ressources humaines (RH) pour alimenter les outils de pilotage interne des adhérents ;

→ disposer de données quantitatives sur les métiers de la FPH par territoire de santé et par secteur ;

→ bénéficier d'une analyse qualitative sur les problématiques, tendances et évolutions pressenties pour les métiers de la FPH ;

→ identifier et anticiper les besoins en compétences.

04

LES INSTANCES RÉGIONALES DE L'ANFH POURRONT AINSI...

→ adapter la politique de prise en charge des Études promotionnelles ;

→ construire des parcours de formations métiers en lien étroit avec les problématiques d'évolution des métiers ;

→ être force de proposition auprès des partenaires régionaux pour mettre en place des actions collectives adaptées à la FPH.

86

établissements adhérents à l'ANFH Picardie sur 91.

60%

des adhérents ont participé à la cartographie des métiers.

35 054

agents travaillent dans un établissement adhérent à l'ANFH Picardie.

85%

de ces agents sont couverts par la cartographie des métiers.

Données 2013

UNE DÉMARCHE EN 6 ÉTAPES

01 Engagement volontaire des établissements adhérents à l'ANFH Picardie dans la cartographie des métiers et information sur la démarche par l'ANFH et Opinion Way.

02 Dépôt des fichiers RH sur la plateforme dédiée, vérification et traitement des données.

03 Production de la cartographie des métiers à l'échelle de la région, des territoires et des secteurs d'activités. Chaque établissement a également accès à ses propres données, positionnées par rapport aux statistiques régionales.

04 Réalisation d'une enquête « Prospective métiers » sur les difficultés de recrutement et l'évolution des métiers.

05 Séminaire d'instances régionales de l'ANFH et ateliers réflexifs avec les établissements pour s'accorder sur les grands enseignements de la cartographie et les pistes d'actions à envisager.

06 Restitution des résultats lors d'une journée régionale en présence des adhérents et des partenaires régionaux.

Je tiens tout particulièrement à remercier l'ensemble des établissements adhérents à l'ANFH Picardie qui, par leur participation à ce projet, ont permis d'établir cette première cartographie régionale des métiers de la Fonction publique hospitalière.

Avec 85% des agents couverts, cette cartographie est significative de la mobilisation de nos adhérents autour de ce projet collectif et de la confiance accordée à l'ANFH.

Je remercie également les partenaires qui nous ont soutenus dans l'accompagnement des établissements au déploiement de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences et dans la réalisation de cette cartographie régionale :

→ L'Agence régionale de santé de Picardie qui, entre 2011 et 2013, a cofinancé notre dispositif d'appui au déploiement de la GPMC dans les établissements ;

→ Le Fonds social européen qui, dans le cadre du programme opérationnel « Compétitivité régionale et Emploi », a cofinancé ce projet régional.

Les résultats de cette cartographie ont permis aux instances régionales de l'ANFH de décliner un plan d'actions stratégique pluriannuel pour répondre aux enjeux à venir.

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, se réorganise, où de nouveaux métiers apparaissent quand d'autres nécessitent de nouvelles compétences, cette cartographie régionale nous permet de poser un diagnostic et de s'entendre collectivement sur les pistes d'actions à engager pour répondre aux besoins des établissements et des agents.

La dynamique collective que nous avons suscitée perdurera dans les années à venir. En effet, les instances régionales de l'ANFH ont d'ores et déjà identifié les pistes d'actions à conduire suite aux résultats de cette cartographie. Par ailleurs, la confiance que les partenaires nous ont accordée jusqu'alors est renouvelée, avec notamment un nouvel appui financier de l'ARS de Picardie.

Nadir Belkadi,
Président ANFH Picardie

5,2% DES SALARIÉS DE PICARDIE TRAVAILLENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Quinzième région française par sa superficie, la Picardie s'étend sur 19 399 km². Avec 1,91 million d'habitants au 1^{er} janvier 2010, soit 3% de la population métropolitaine, la région se situe au 12^e rang national.

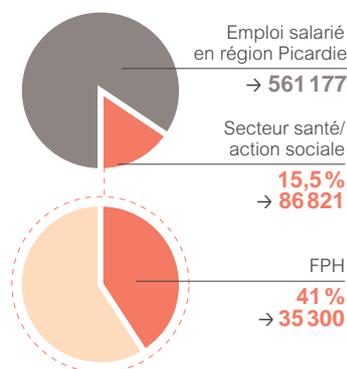
UN CLIVAGE NORD / SUD

Sa particularité réside dans le clivage nord-sud entre le sud de l'Oise, partie intégrante de l'aire urbaine de Paris, qui bénéficie d'un chômage plus bas et de revenus plus élevés, et le nord-est de la région, plus rural, plus isolé et plus pauvre.

UN FLUX MIGRATOIRE VERS LE SUD

Comme les autres régions du nord de la France, la Picardie voit sa population augmenter uniquement grâce à l'excédent naturel. Les mouvements migratoires, orientés globalement du nord vers le sud de la France, font que, depuis les années 80, davantage de personnes quittent la région que d'autres ne s'y installent. Les principales activités économiques de la Picardie sont l'agriculture, l'industrie et le commerce.

POIDS DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE ET DE LA FPH DANS L'EMPLOI SALARIÉ DE LA RÉGION



NOMBRE D'AGENTS DE LA FPH EN RÉGION PICARDIE

35 300

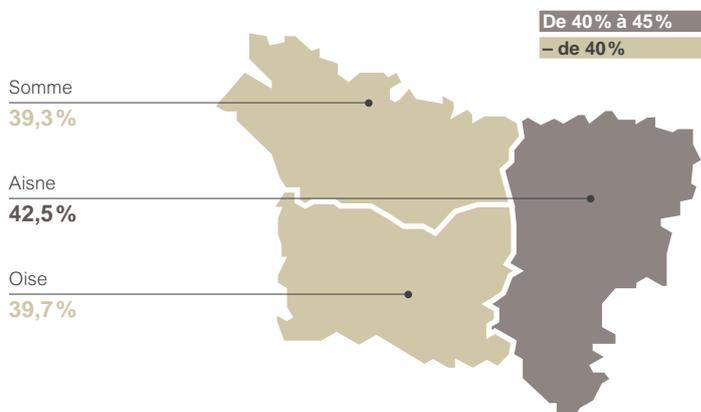
41% de l'emploi santé-action sociale

5,2% de l'emploi salarié total de la région Picardie

Source : base de données ANFH-FINESS; personnels médicaux non inclus

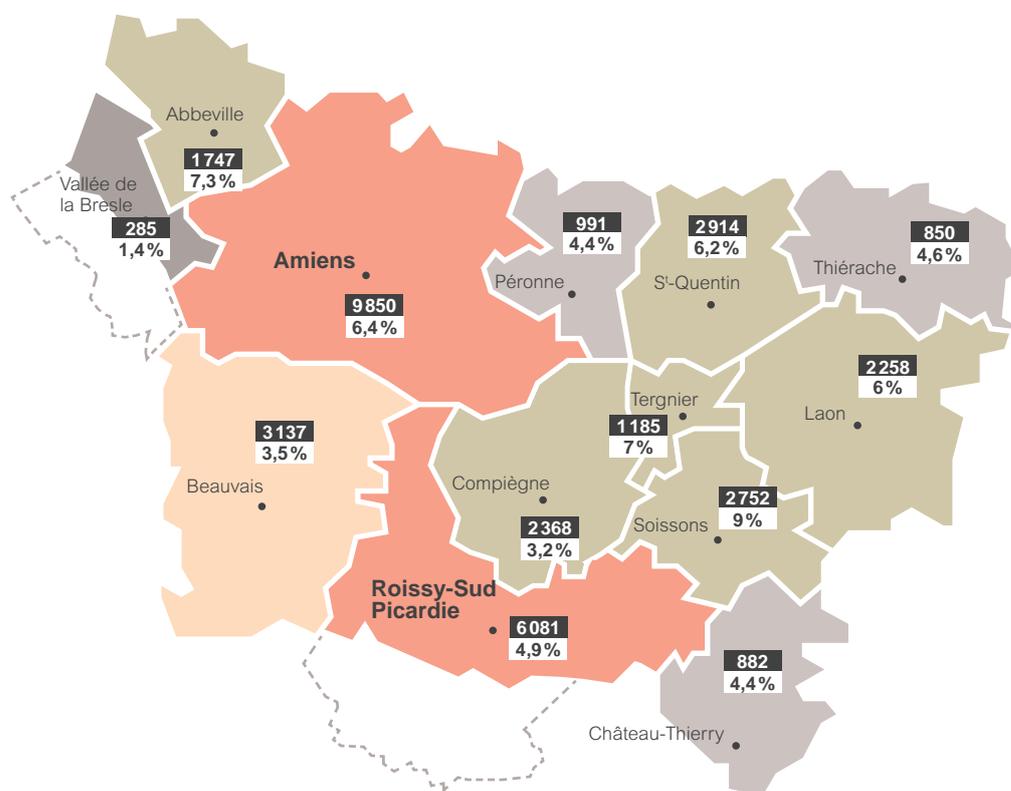
Le secteur santé-action sociale représente 15,5% des salariés de Picardie. Parmi eux, 41% sont des agents de la FPH. Cette part de la FPH dans le secteur apparaît homogène dans les trois départements.

POIDS DE LA FPH DANS LE SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE DE CHAQUE DÉPARTEMENT



RÉPARTITION DES AGENTS DE LA FPH PAR ZONE D'EMPLOI

La Fonction publique hospitalière est présente dans l'ensemble des zones d'emploi. Néanmoins, il apparaît que 42 % des effectifs sont concentrés sur les deux principales zones d'emploi, celles d'Amiens et de Roissy-Sud Picardie. Dans le département de l'Aisne, la FPH a un poids particulièrement élevé dans l'emploi, avec 9 % dans la zone de Soissons et 7 % dans celle de Tergnier.



Source: base de données ANFH-Finess, Insee, Este, estimations d'emploi localisés (2010)

Note: les zones d'emploi de Vallée de la Bresle et Roissy-Sud Picardie sont à cheval sur les régions limitrophes.

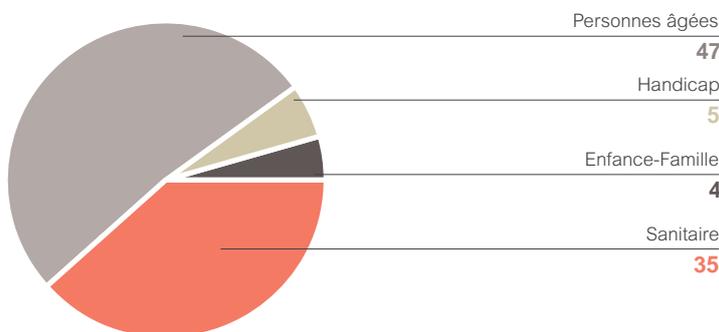
UNE GRANDE DIVERSITÉ D'ACTIVITÉS MAIS DES EFFECTIFS CONCENTRÉS SUR LE SECTEUR SANITAIRE

En Picardie, la situation sanitaire est moins favorable que la moyenne nationale, avec des taux de mortalité élevés sur beaucoup d'indicateurs de santé et des enjeux importants de prise en charge de la population.

UNE GRANDE DIVERSITÉ D'ACTIVITÉS

Le nombre élevé d'activités rend compte de la diversité des patients et résidents accueillis, des prises en charge et des services proposés par le secteur public sanitaire, social et médico-social.

NOMBRE D'ENTITÉS JURIDIQUES* PAR SECTEUR



(* **Une entité juridique** correspond à la notion de personne morale. Elle détient des droits (autorisations, agréments, conventions...) lui permettant d'exercer ses activités dans des établissements.

Les entités juridiques du secteur social / médico-social sont les plus nombreuses, avec une proportion élevée d'établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (47).

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS** - FINESS PAR GRANDE CATÉGORIE



(**) **Un établissement-Finess** correspond à une implantation géographique et est obligatoirement relié à une entité juridique. À chaque établissement sont associées les activités exercées. Particularité : une entité juridique gérant sur un même lieu un CH et un Ehpada aura, dans Finess, 2 établissements de catégorie différente à la même adresse. (source : Finess)

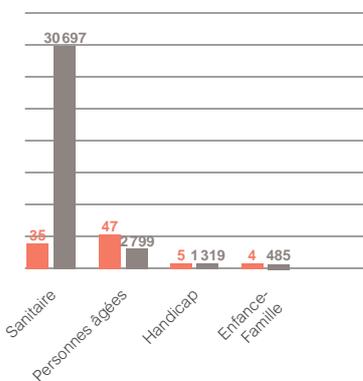
Sanitaire → Centre hospitalier, établissement public de santé mentale, centre hospitalier universitaire, centre hospitalier intercommunal

Personnes âgées → Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)

Handicap → Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), foyer de vie, institut médico-éducatif, centre de soins pour polyhandicapés, etc.

Enfance-Famille → Centre départemental de l'enfance, foyer de l'enfance, etc.

RÉPARTITION DES ENTITÉS JURIDIQUES ET DES EFFECTIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

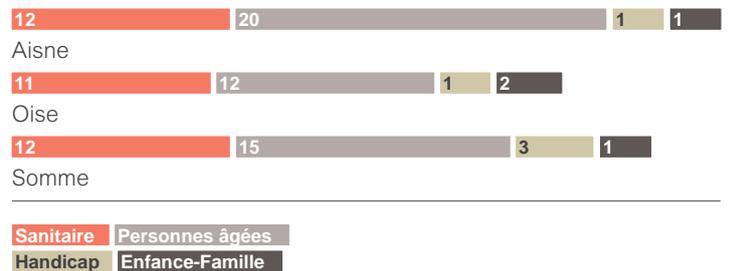


Le sanitaire, premier employeur

Les entités juridiques sociales et médico-sociales sont les plus nombreuses, 87 % des effectifs (soit 30 697 agents) se concentrent dans le secteur du sanitaire.

Entités juridiques
Effectifs

NOMBRE D'ENTITÉS JURIDIQUES PAR DÉPARTEMENT ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Sanitaire Personnes âgées
Handicap Enfance-Famille

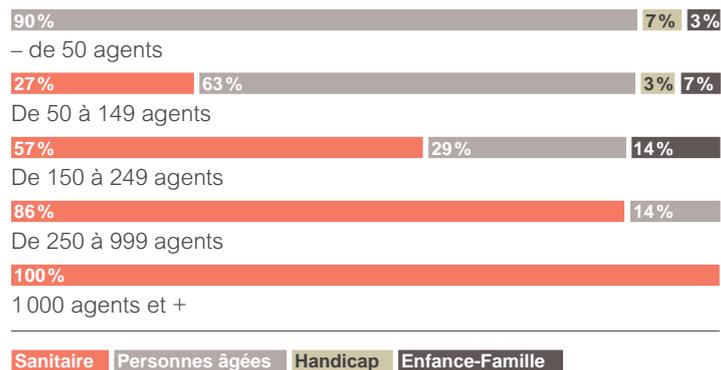
67%

des effectifs répartis dans...

12%

des entités juridiques.

RÉPARTITION DES ENTITÉS JURIDIQUES PAR TAILLE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ



Sanitaire Personnes âgées Handicap Enfance-Famille

Une forte corrélation entre taille et secteur d'activité

Le secteur sanitaire comprend les entités juridiques aux effectifs les plus importants, tandis que celui des personnes âgées compte les entités aux effectifs les plus réduits.

60% DES AGENTS SE SITUENT EN 1^{RE} PARTIE DE CARRIÈRE

81% SONT DES FEMMES

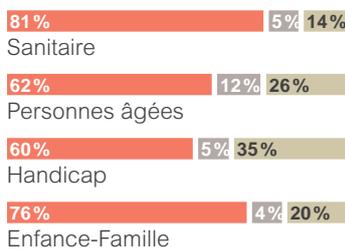
La cartographie des professionnels de la FPH, issue des fichiers RH, porte sur l'ensemble des agents employés au 31 mai 2013, quel que soit leur statut et leur temps de travail.

PART DES AGENTS PAR STATUT ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

Titulaire
80%
Contractuel
15%
Tit. stagiaire
5%



Les deux secteurs d'activité qui emploient le plus de contractuels sont ceux du handicap (35%) et des personnes âgées (26%).



Titulaire Tit. stagiaire Contractuel

42%

des psychologues sont des contractuels.

28%

des agents de bio-nettoyage sont des contractuels.

PÉRIMÈTRE DE LA CARTOGRAPHIE

Sont inclus : les titulaires de la FPH, les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels sur emploi permanent ou de remplacement et les personnels en formation professionnelle.

Sont exclus : les agents saisonniers, les personnels en contrats aidés (emplois d'avenir, etc.), les personnels n'étant pas en situation d'activité (disponibilité, détachement, congé parental, etc.), les apprentis et les personnels médicaux.

PORTRAIT TYPE D'UN AGENT DE LA FPH EN RÉGION PICARDIE

C'est une femme...

81%

de 41 ans...

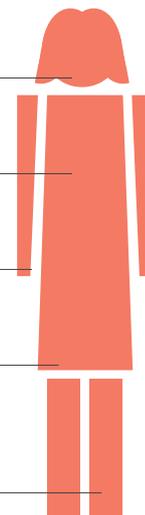
qui est titulaire...

80%

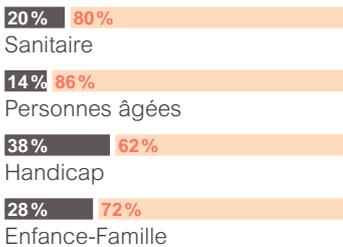
dans le secteur sanitaire.

87%

Elle travaille dans le bassin d'Amiens ou de Roissy-Sud Picardie



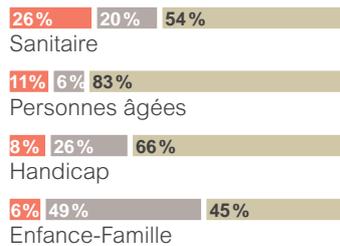
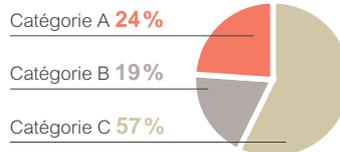
RÉPARTITION HOMME/FEMME PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Hommes Femmes

Une forte présence féminine
81 % de l'ensemble des métiers sont exercés par des femmes. Elles sont moins représentées dans les métiers socio-éducatifs des secteurs de l'enfance-famille et du handicap.

PART DES AGENTS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

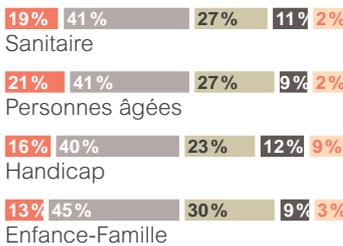
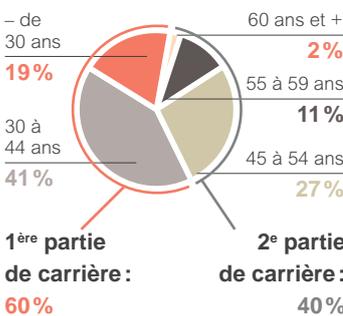


Catégorie A Catégorie B Catégorie C

Une représentation majoritaire des agents de catégorie C
Les secteurs des personnes âgées et du handicap comportent les parts les plus importantes des agents de catégorie C. Quant aux agents des catégories A et B, ils sont représentés en majorité respectivement dans les secteurs du sanitaire et de l'enfance-famille.

Catégorie A Emploi comportant des fonctions de conception et d'encadrement.
Catégorie B Emploi comportant des fonctions d'application.
Catégorie C Emploi comportant des fonctions dites d'exécution.

RÉPARTITION DES AGENTS PAR TRANCHE D'ÂGE ET SECTEUR



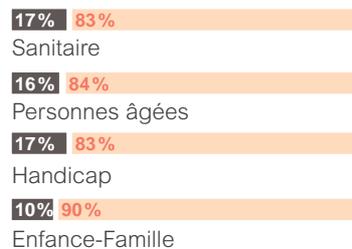
– de 30 ans 30 à 44 ans 45 à 54 ans 55 à 59 ans 60 ans et +

Un âge médian autour de la quarantaine
La pyramide des âges des agents de la FPH démontre que les agents en 1^{re} partie de carrière sont largement majoritaires (60% de l'effectif actuel). Dans les secteurs personnes âgées et sanitaire, on observe une prédominance des agents en 1^{re} partie de carrière. C'est dans le secteur du handicap que l'on retrouve la plus large part des agents en 2^e partie de carrière.

41 ANS

âge médian des agents

RÉPARTITION DES AGENTS PAR TEMPS DE TRAVAIL



Temps partiel Temps plein

Près d'1 agent sur 5 à temps partiel
La part des agents exerçant à temps partiel est similaire d'un secteur à l'autre, à l'exception du secteur enfance-famille où elle apparaît plus réduite (1 sur 10).

17%

d'agents à temps partiel dans la FPH

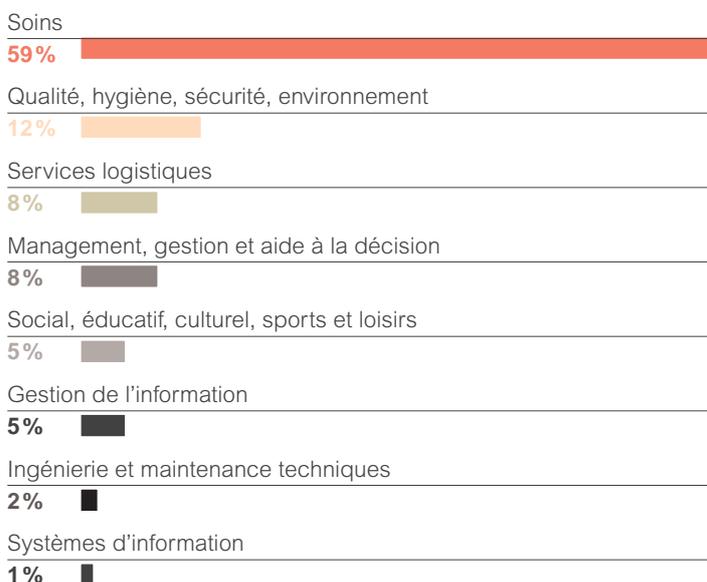
44% DES AGENTS EXERCENT LE MÉTIER D'INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX OU D'AIDE-SOIGNANT

Sur les 200 métiers que compte le répertoire des métiers* de la FPH, 172 sont représentés dans la région.

Note : La cartographie 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 a été préconisé à l'établissement de lui affecter le métier qu'il exerce (selon le répertoire des métiers de la DGOS).

(*) Site internet du répertoire des métiers de la FPH : www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr

RÉPARTITION DES AGENTS PAR FAMILLE DE MÉTIERS

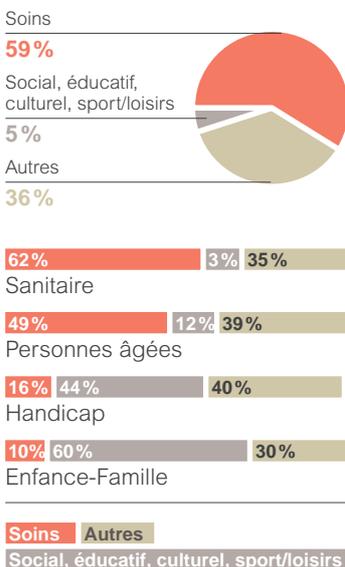


Prédominance des métiers du soin

Parmi la grande diversité des métiers de la FPH en région Picardie, la famille du soin arrive en tête, avec 59% des métiers exercés dans l'ensemble de la région.

En deuxième et troisième positions, on retrouve la famille QHSE (12%) et la famille des services logistiques (8%).

POIDS DES AGENTS SOIGNANTS ET SOCIAUX-ÉDUCATIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Des métiers privilégiés selon les secteurs d'activité

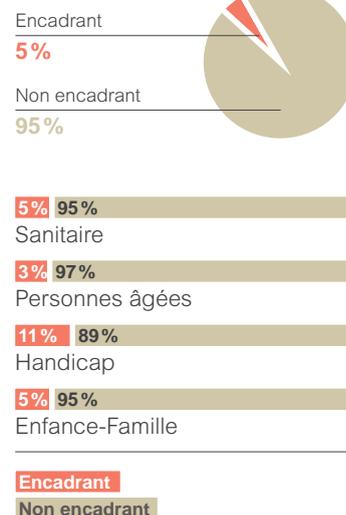
Les métiers soignants apparaissent prédominants dans le secteur du sanitaire et dans celui des personnes âgées. À contrario, les métiers sociaux-éducatifs sont majoritaires dans le secteur du handicap et enfance-famille.

La question de l'encadrement

La cartographie révèle un taux d'encadrement de 5%. Ce taux est 2 fois plus élevé dans le secteur du handicap (11%).

Note : sont considérés comme « encadrant » les métiers du Répertoire national comportant une activité d'encadrement (ex : cadre responsable d'unité de soins, encadrant de production alimentaire, responsable d'unité socio-éducative).

TAUX D'ENCADREMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



TOP 10 DES MÉTIERS DE LA FPH

	Effectif - ETP
Infirmier(ière) soins généraux	7 950 - 7 591
22,7%	
Aide-soignant(e)	7 602 - 7 319
21,7%	
Agent de bio-nettoyage	3 955 - 3 731
11,3%	
Agent d'administration (dont polyvalent)	1 634 - 1 551
4,7%	
Secrétaire médical(e)	1 112 - 1 054
3,2%	
Cadre responsable d'unité de soins	735 - 731
2,1%	
Agent de restauration et d'hôtellerie	605 - 582
1,7%	
Auxiliaire de puériculture	567 - 533
1,6%	
Psychologue	547 - 462
1,6%	
Agent de production culinaire/alimentaire	545 - 539
1,6%	

Familles

Soins
Qualité, hygiène, sécurité
Services logistiques
Social éducatif & culturel, sport/loisirs
Manag', gestion et aide à la décision
Gestion de l'information

La famille des soins arrive en première position avec le métier d'infirmier en soins généraux, suivi de très près par celui d'aide-soignant. Quant aux agents de bio-nettoyage, ils arrivent en 3^e position.

TOP 5 DES MÉTIERS PAR SECTEUR

SECTEUR SANITAIRE (30697 AGENTS)

24,7%	Infirmier(ère) soins généraux
20,9%	Aide-soignant(e)
10,8%	Agent de bio-nettoyage
4,9%	Agent d'administration (dont polyvalent)
3,6%	Secrétaire médical(e)

SECTEUR PERSONNES ÂGÉES (2575 AGENTS)

36%	Aide-soignant(e)
16,5%	Agent de bio-nettoyage
8,5%	Infirmier(ère) soins généraux
7,6%	Auxiliaire de vie sociale
4,3%	Agent de restauration et d'hôtellerie

SECTEUR HANDICAP (1 297 AGENTS)

18,8%	Éducateur(trice) technique
17,4%	Agent de bio-nettoyage
11,7%	Éducateur(trice) (généraliste)
9,4%	Aide-soignant(e)
4,7%	Aide médico-éducatif(ve), auxiliaire éducatif(ve), aide médico-psychologique

SECTEUR ENFANCE-FAMILLE (485 AGENTS)

31,5%	Éducateur(trice) (généraliste)
11,5%	Éducateur(trice) technique
6,7%	Surveillant(e) de nuit
6,5%	Maître(sse) de maison
5%	Auxiliaire de puériculture

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SUR LES MÉTIERS DE LA RÉÉDUCATION ET UNE IMPORTANTE PROBLÉMATIQUE DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

L'enquête "Prospective métiers", à laquelle 39 établissements ont répondu, a mis en évidence des métiers sensibles liés à différents facteurs : difficultés de recrutement, besoin de reconversion professionnelle, et/ou de qualification, évolution des métiers...

LES MÉTIERS EN TENSION

La quasi-totalité des établissements exprime des difficultés de recrutement, qui se concentrent sur les métiers de la rééducation (ergothérapeute, masseur kinésithérapeute et psychomotricien). Viennent ensuite les métiers d'aide-soignant et d'infirmier en soins généraux.

Raisons invoquées : absence de filière de formation spécifique à ces métiers de la rééducation en Picardie (ergothérapeute, psychomotricien) et déficit d'attractivité de la région.

Solutions proposées : réorganisation du travail (environ 1/3 des premières citations), recours à des vacataires ou à des libéraux, recours à des « faisant-fonction », promotion professionnelle, recrutement sur un métier approchant, coopération avec d'autres établissements.

LES MÉTIERS NÉCESSITANT UNE RECONVERSION

Les métiers connaissant les plus forts besoins de reconversion professionnelle du point de vue des établissements sont les aides-soignants (13 citations) et les agents de bio-nettoyage (7 citations).

Raisons invoquées : usure professionnelle, notamment liée aux charges physiques avec un besoin de trouver des postes présentant une moindre pénibilité. L'externalisation de certaines fonctions logistiques engendre également des besoins de reconversion.

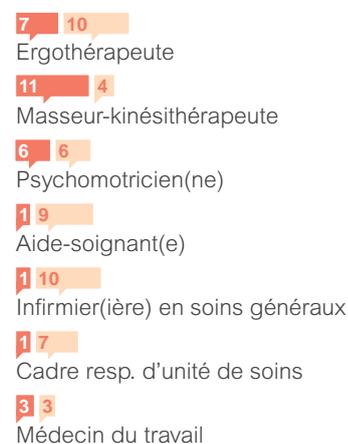
Solutions proposées : les solutions sont souvent difficiles à trouver pour plusieurs raisons : l'absence de postes disponibles sur d'autres métiers (notamment pour les petits établissements), l'évolution des métiers du secteur administratif qui demandent de plus en plus de qualification, la difficulté à trouver un projet de reconversion répondant aux aspirations de l'agent. Le recours à des auto-évaluations, bilans de compétence et stages d'immersion peut contribuer à la réussite du projet, de même que la désignation d'un tuteur.

DES BESOINS DE QUALIFICATION SUR SIX MÉTIERS PRIORITAIRES

Les métiers qui connaissent les plus forts besoins de qualification du point de vue des établissements sont les aides-soignant(e)s, les agents de bio-nettoyage, les infirmier(ière)s en soins généraux, les cadres de santé, les secrétaires et les secrétaires médicales.

SONDAGE

"Pour chacun des métiers suivants, rencontrez-vous des difficultés de recrutement au sein de votre établissement ?"

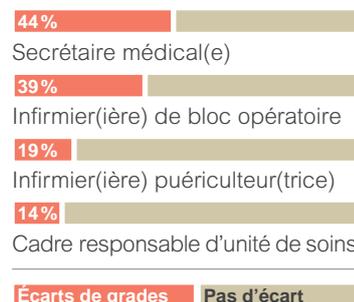


"Oui, souvent." "Oui, parfois."

1/3

des répondants ont cité les aides-soignants faisant-fonction comme métier nécessitant les plus forts besoins en qualification.

LES ÉCARTS GRADE/MÉTIER



LES ÉVOLUTIONS MÉTIERS PRESSENTIES

Les métiers émergents ou dont l'effectif est susceptible d'augmenter

- animateur
- aide-soignant
- AMP
- métiers de l'éducatif
- diététicien
- psychomotricien
- ergothérapeute
- coordonnateur de lits
- contrôleur de gestion
- brancardier
- agent de sécurité
- juriste
- psychologue

Il y a un vrai besoin de recrutement sur la filière de rééducation. La filière médico-sociale se développe et la prise en charge des patients demande de plus en plus de technicité.

Les métiers dont les besoins en compétences vont fortement évoluer

- personnels administratifs (secrétaire, secrétaire médicale)
- aide-soignant
- agent de bio-nettoyage
- infirmier en soins généraux
- cadre de santé

Les connaissances sur les pathologies des publics accueillis liées au vieillissement de la population deviennent essentielles, les métiers administratifs se spécialisent et les fonctions de coordination et de référent apparaissent.

Les métiers dont l'effectif est susceptible de baisser

- agent de bio-nettoyage
- agent de maintenance générale des bâtiments
- IADE
- IBODE
- technicien de laboratoire
- ambulancier

De plus en plus de prestations sont externalisées et des plateaux techniques se regroupent.

FOCUS AGENT DE BIO-NETTOYAGE

NOMBRE D'AGENTS

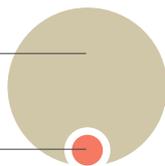
3 955

POIDS DANS LA FPH

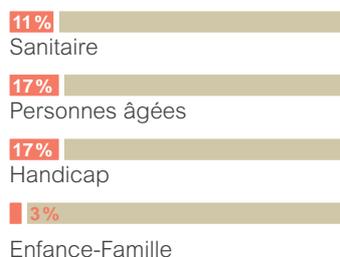
35 054 agents

Agent de bio-nettoyage

11,3%



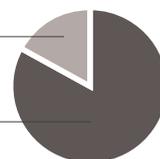
POIDS DES AGENTS DE BIO-NETTOYAGE PAR SECTEUR



TEMPS PLEIN / PARTIEL

Temps partiel
17%

Temps plein
83%



35%

ont entre 30 et 44 ans.

FOCUS SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)

NOMBRE D'AGENTS

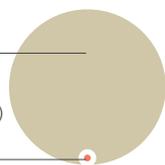
1 112

POIDS DANS LA FPH

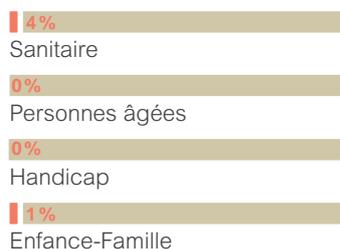
35 054 agents

Secrétaire médical(e)

3,2%



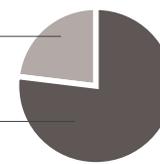
POIDS DES SECRÉTAIRES MÉDICAUX(ALES) PAR SECTEUR



TEMPS PLEIN / PARTIEL

Temps partiel
23%

Temps plein
77%



45%

ont entre 30 et 44 ans.

EN SAVOIR +

Retrouvez d'autres focus métiers sur www.anfh.fr/picardie

ENJEUX RH

CE QU'IL FAUT RETENIR

Trois préoccupations majeures ressortent de l'analyse de la cartographie. Pour chacune d'entre elles, les enjeux RH ont été pointés et des pistes d'action envisagées.

01 | UNE PÉNURIE FORTE CONCERNANT LES MÉTIERS DE LA RÉÉDUCATION

Enjeux

→ Cette pénurie, qui est un problème national, est aggravée par l'absence de filière de formation en région et par un manque d'attractivité géographique ou résidentielle.

Pistes d'actions

→ Encourager les jeunes de Picardie à s'orienter vers les filières qui préparent aux métiers de la rééducation et développer des contrats en alternance pour augmenter les chances d'un retour en région après la formation.

→ Inciter les professionnels à s'installer dans des zones géographiques ou des types d'établissements de moindre attractivité.

02 | UNE IMPORTANTE PROBLÉMATIQUE DE RECONVERSION/RECLASSEMENT

Enjeux

→ Cette problématique de reconversion/reclassement est liée d'une part à l'usure professionnelle des agents qui occupent des postes présentant une forte pénibilité physique, d'autre part à l'externalisation de certaines fonctions.

Ces reclassements sont souvent difficiles à réaliser en raison de l'effectif restreint de certains établissements, de l'absence de postes disponibles, de la difficulté à former les agents aux nouvelles compétences requises par le métier et parfois de réticences de leur part vis-à-vis de la formation.

Pistes d'actions

→ Promouvoir les retours d'expériences réussies en développant, en collaboration avec le FIPHFP, des réseaux territoriaux d'échanges inter-établissements sur ce thème.

→ Rencontrer les organismes habilités à réaliser des bilans de compétences pour leur présenter les métiers de la FPH, les problématiques de reclassement de notre secteur et les aires de mobilité potentielles des agents confrontés à cette situation.

03 | DES MÉTIERS EN ÉVOLUTION NÉCESSITANT UN ACCOMPAGNEMENT

Enjeux

Certains métiers sont particulièrement impactés par l'évolution de leurs missions :

→ Dans la famille du soin, tous les métiers sont concernés par l'évolution des pathologies des patients, liée notamment au vieillissement de la population.

→ Le développement des fonctions de coordination et de "réfèrent" requiert des compétences de gestion de projet et des capacités de travail en réseau.

→ L'évolution des publics accueillis touche également le secteur médico-social avec une prise en charge de plus en plus importante des résidents atteints de troubles du comportement.

Piste d'actions

→ Accompagner les adhérents pour faire face aux mutations des métiers, en proposant des formations adaptées dans le cadre du Plan d'actions régional de l'ANFH Picardie.

EN SAVOIR +

→ www.anfh.fr

Retrouver les résultats complets de la cartographie, les focus par métiers sur :

→ www.anfh.fr/picardie

Mieux connaître les métiers exercés dans la FPH, les conditions d'accès, les possibilités d'évolution...

→ www.anfh.fr/site/guidedesmetiers

Enquête réalisée par OpinionWay-Geste (selon les procédures et règles de la norme ISO 20252).

CONCEPTION, CRÉATION ET DESIGN

→ Service communication de l'ANFH

→ Atelier Marge design



Union Européenne



La cartographie régionale des métiers des établissements de la FPH de la région Picardie est cofinancée par l'Union européenne. L'Europe s'engage en région Picardie avec le Fonds social européen.

ANFH

Délégation Picardie

Immeuble Le Pomerol
15 Avenue d'Italie
80090 Amiens
Tél.: 03 22 71 31 31