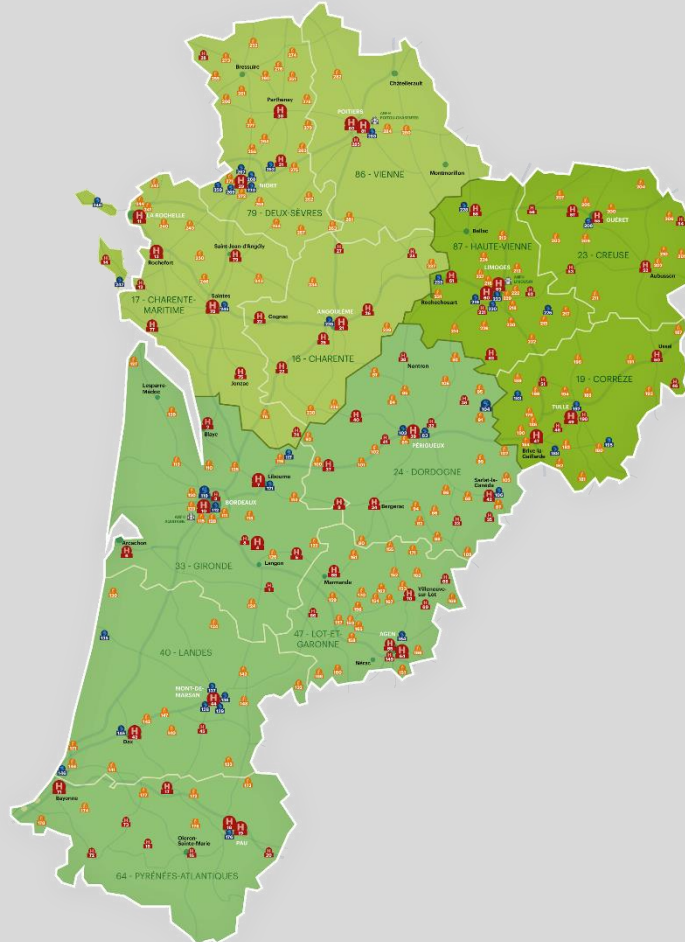




WEBINAIRE SECTORIEL « CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS » SPECIAL EHPAD



**PERSONNES
ÂGÉES**



OBJECTIFS ET MODALITES DU WEBINAIRE

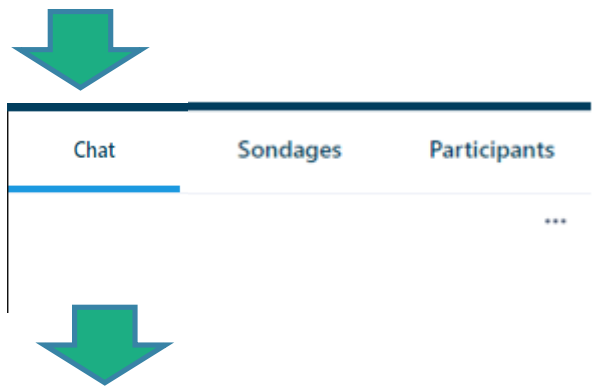
Vous restituer les éléments saillants de la cartographie régionale des métiers pour votre secteur d'activité

Vous donner envie d'exploiter vos propres données de cartographie

Vous présenter l'offre de formation et de financement de l'ANFH Nouvelle Aquitaine

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.

LA PLUS FORTE PARTICIPATION ET LE MEILLEUR TAUX DE COUVERTURE DES AGENTS DU 2^{ÈME} CYCLE DE CARTOGRAPHIES REGIONALES JUSQU'À PRESENT

PARTICIPATION DES ÉTABLISSEMENTS

70 % DES ENTITÉS JURIDIQUES ONT DÉPOSÉ LEURS DONNÉES MÉTIERS

La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas (croisés) sur les variables « type d'établissement » et « taille de l'établissement »

Variabilité régionale :
min 35% / max : 70%

COUVERTURE « AGENTS »

202
ENTITÉS JURIDIQUES

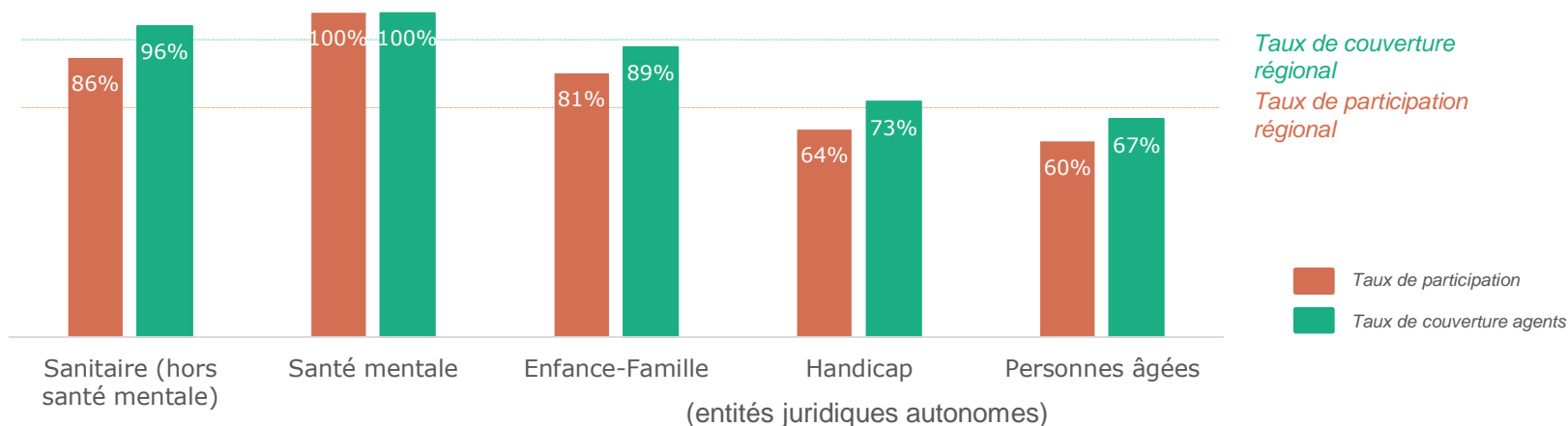
96 262
AGENTS COUVERTS PAR LA
CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

SOIT
92 %
des agents de la
FPH en région

Variabilité régionale :
min 65% / max : 92%

NB : la variabilité régionale est donnée à titre indicatif pour permettre de situer la Nouvelle Aquitaine par rapport aux indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle de l'ANFH. Il s'agit de Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Centre et Auvergne-Rhône-Alpes.

PARTICIPATION ET TAUX DE COUVERTURE « AGENTS » PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



NB : Dans le secteur Personnes âgées sont inclus les EHPAD de BRIGUEUIL, BOUCARD MENIGOUTE, THENEZAY, VASLES, CELLES/BELLE, SECONDIGNY, CERIZAY, CHAPELLE ST LAURENT, COURLAY, CHAMPDENIERS, PAMPROUPX, BRIOUX S/ BOUTONNE, CHEF BOUTONNE, GIR 7 et le CIAS LEZAY, qui font aujourd'hui partie de la FPT, mais comptent aujourd'hui encore certains agents de la FPH.



LA CARTOGRAPHIE RÉGIONALE DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE (PERSONNEL NON MÉDICAL ET SAGE-FEMME)

LA FPH : PRES DE 6% DE L'EMPLOI SALARIE RÉGIONAL

112 071
PROFESSIONNELS ***
répartis sur
290 ENTITÉS
JURIDIQUES

104 191
AGENTS ADMINISTRATIFS,
ÉDUCATIFS, SOIGNANTS,
TECHNIQUES, ET SAGES-
FEMMES*



7 880
MÉDECINS**,
PHARMACIENS ET
ODONTOLOGISTES



POIDS DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE ET DE LA FPH EN RÉGION

Emploi salarié en région (+/- 1 860 000)



Secteur Santé-Action sociale
311 064 salariés
soit 16,7% de l'emploi salarié
(13,9% France métropolitaine)



112 071 professionnels
soit 36% de l'emploi dans
le secteur santé Action-Sociale,
et environ 6,0% de l'emploi salarié
de la région

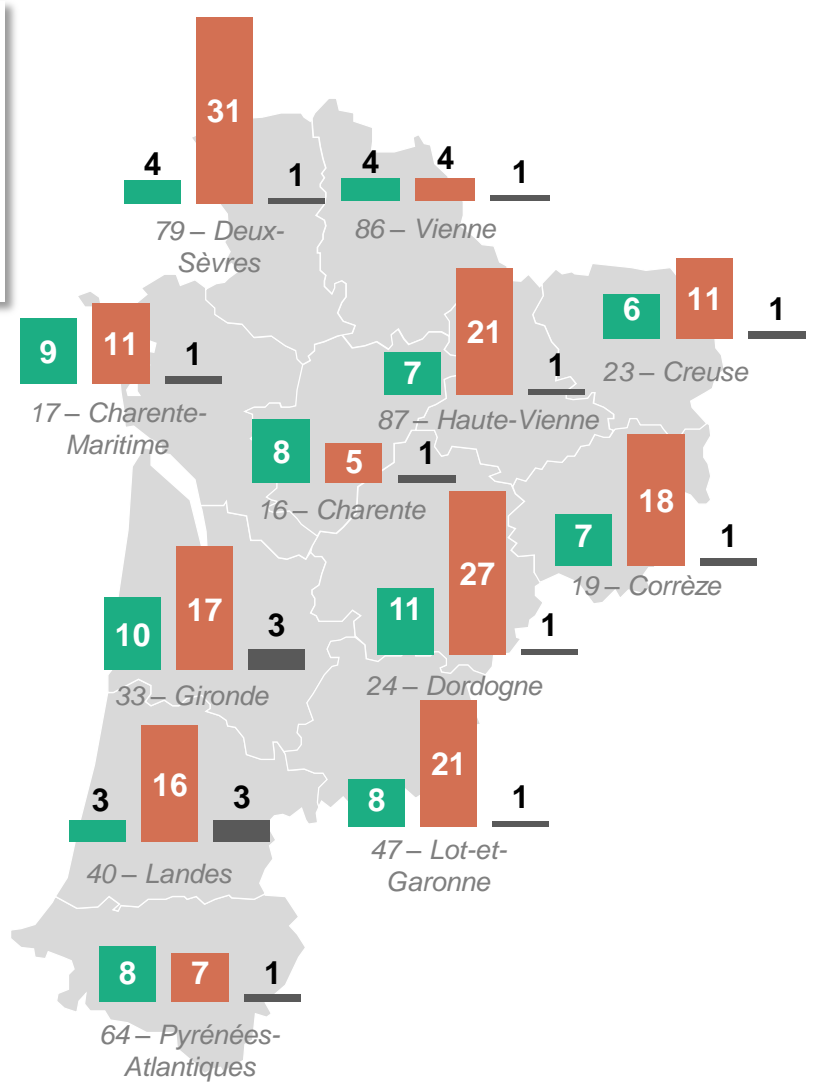
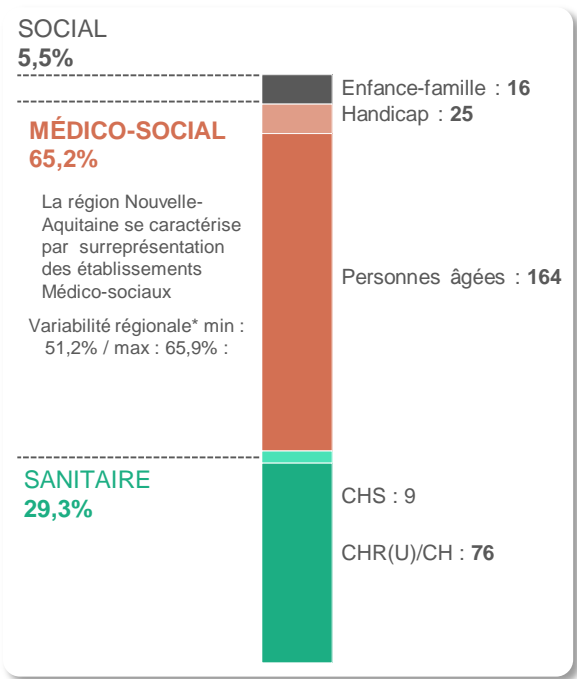
1, Source : INSEE, CLAP 2015
2, Le secteur Santé-Action-sociale regroupe les « activité pour la santé humaine » ainsi que « Hébergement médico-social et social » et « Action sociale sans hébergement » (INSEE)
3, Cartographie régionale des métiers NOUVELLE-AQUITAINE 2019

- ▶ En 2019, ce sont **112 071 PROFESSIONNELS** qui exercent leur activité au sein de la FPH dont 93% de personnels non médicaux (administratifs, socio-éducatifs, soignants, logistiques, techniques et sages-femmes).
- ▶ Ces 112 071 professionnels représentent **PRÈS DE 6% DE L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL** en Nouvelle Aquitaine, un **POIDS PLUS ELEVE** que la moyenne en France métropolitaine (5%).
- ▶ Ce poids de la FPH dans l'emploi régional est lié à **UN SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE IMPORTANT** (16,7% de l'emploi salarié contre 13,9% en France métropolitain), la part de la FPH dans l'emploi sectoriel (36%) étant, quant à elle, en ligne avec la moyenne métropolitaine (37%).

* Les sages-femmes étant encore gérées par la Direction des Ressources Humaines dans la plupart des établissements, le parti-pris a été retenu de comptabiliser ces personnels avec le personnel non médical
** Hors internes et libéraux (SOURCE : Enquête SAE 2018)
*** Le volume des agents administratifs, éducatifs, soignant, techniques et sages-femmes ont été extrapolés à partir des données ANFH 2019

DES ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX AUTONOMES TRES PRESENTS EN NOUVELLE-AQUITAINE

Avec 164 EHPAD et 25 établissements du secteur du Handicap, on observe un **POIDS IMPORTANT DES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX AUTONOMES** en Nouvelle-Aquitaine. Ils représentent **65,2% DES ÉTABLISSEMENTS DE LA FPH**, poids parmi les plus élevés de toutes les régions (maxi = 65,9%). Plus de la moitié des établissements médico-sociaux se concentre dans **4 DÉPARTEMENTS** : Deux-Sèvres (31 établissements), Dordogne (27), Lot-et-Garonne (21) et Haute-Vienne (21).



* Base Etablissements ANFH 2019

UN POIDS DES PROFESSIONNELS TRAVAILLANT EN EHPAD AUTONOMES PLUS ELEVE QUE LA MOYENNE NATIONALE

SANITAIRE (hors santé mentale) : 76 établissements



85 569
professionnels*
soit 76,4% (moyenne nationale 80,6%)

SANTÉ MENTALE : CHS : 9 établissements



10 123 professionnels, soit 9% (moyenne nationale 8,1%)

PERSONNES ÂGÉES : EHPAD autonomes : 164 établissements



12 003 professionnels, soit 10,7% (moyenne nationale 7,8%) ++



HANDICAP : 25 établissements



2 362 professionnels soit 2,1%

ENFANCE-FAMILLE : 16 établissements



2 014 professionnels soit 1,8%

HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE : 41 établissements

4 376 professionnels, soit 3,9% (moyenne nationale 3,5%)

(*) Selon l'activité principale de l'employeur. Ainsi, tous les agents travaillant dans un CH sont comptabilisés dans la catégorie « SANITAIRE » même s'ils travaillent dans un EHPAD ou un service de santé mentale intégré au CH.

Nota : les PM ne sont pas comptabilisés pour le médico-social / sociale

AU GLOBAL, 17% DES PROFESSIONNELS DE LA FPH EXERCENT EN EHPAD, AUTONOMES OU HEBERGES

PERSONNES ÂGÉES : EHPAD autonomes : **164 établissements**



12 003 professionnels, soit **10,7%** (moyenne nationale 7,8%) ++

PERSONNES ÂGÉES : EHPAD autonomes + EHPAD hébergés au sein de CH



12 003 professionnels



7 602 professionnels*



19 605 professionnels exerçant en EHPAD :
61% en EHPAD autonomes et 39% en EHPAD hébergés.



17% des professionnels de la FPH en Nouvelle Aquitaine

(* Information issue des fichiers transmis par les établissements à BVA à partir des Pôle, Unité Fonctionnelle-UF ou lettres budgétaires des agents (PM non inclus).

PROFIL DES AGENTS DE LA FPH EXERÇANT EN EHPAD AUTONOME



12 003
AGENTS DE LA FPH RÉPARTIS SUR
9 FAMILLES DE MÉTIERS
ET
84 MÉTIERS

RÉPARTITION PAR TYPE DE MÉTIERS



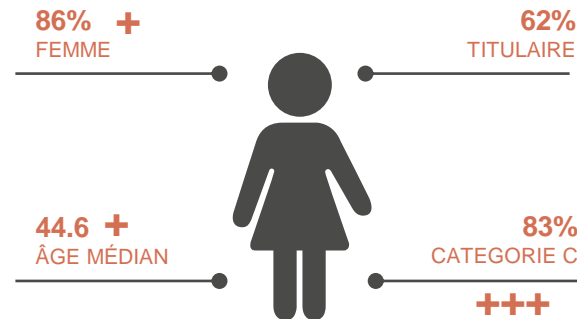
SOIGNANTS
46% --



NON SOIGNANTS
54%

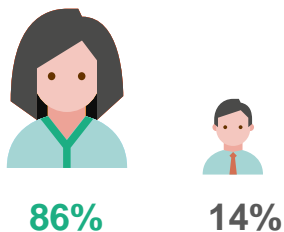
Rappel répartition FPH NOUVELLE-AQUITAINE
Soignants 60% / Non soignants : 40%

PROFIL TYPE DE L'AGENT



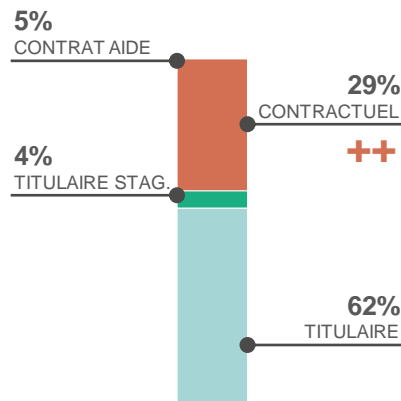
VARIABILITÉ SELON DIFFÉRENTS CRITÈRES SOCIO-PROFESSIONNELS

SEXE DES AGENTS



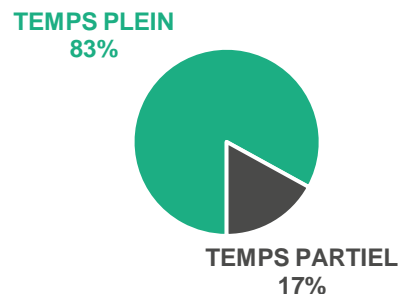
Rappel répartition FPH NOUVELLE-AQUITAINE
Femme 81% / Homme 19%

STATUT DES AGENTS



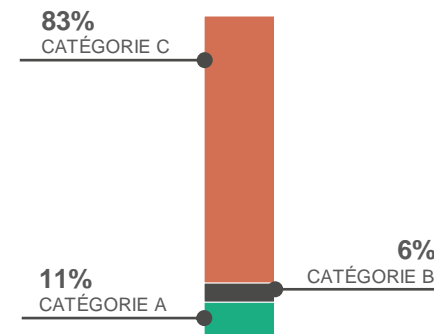
Rappel taux de contractuels FPH en Nouvelle Aquitaine 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



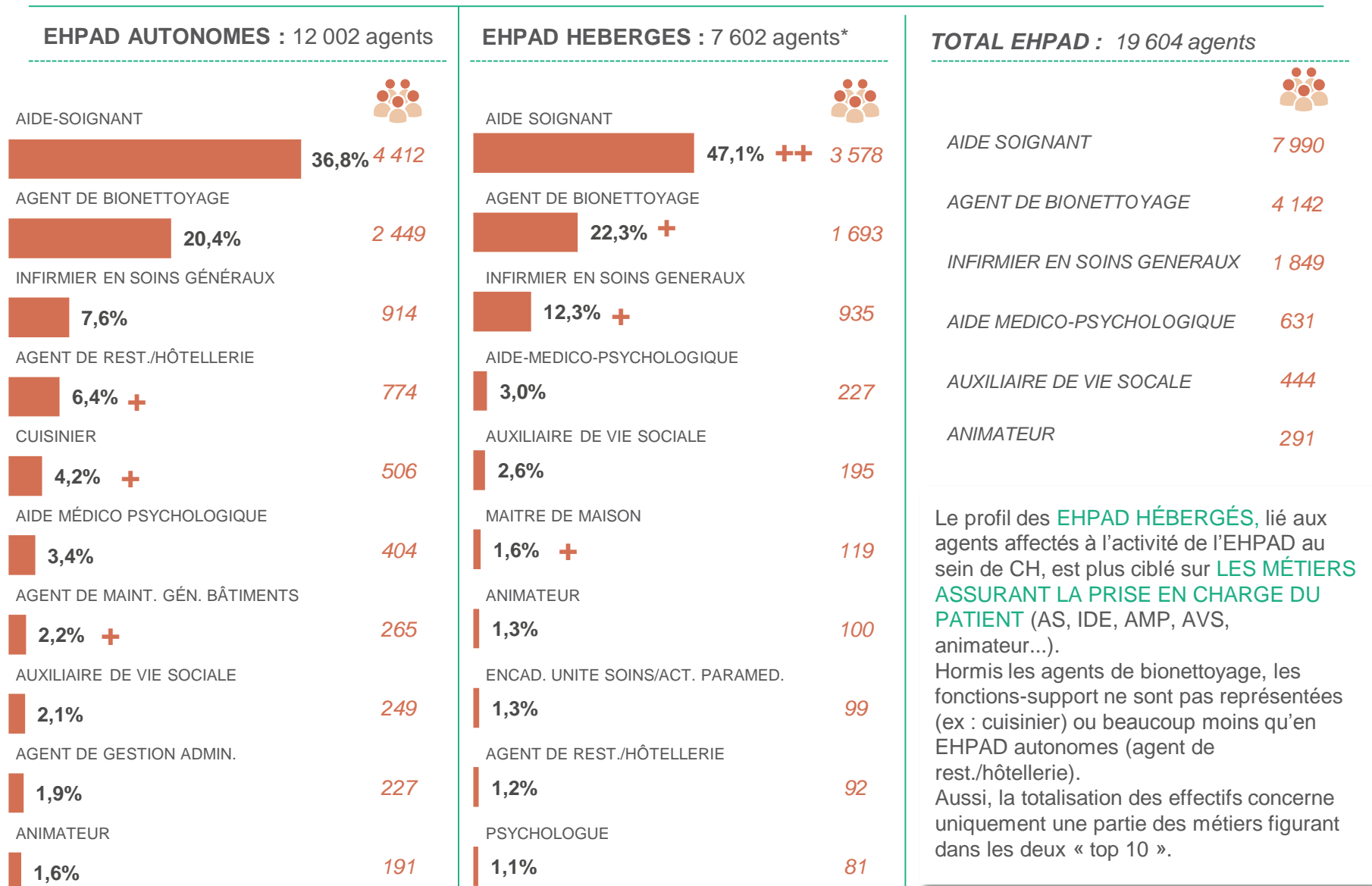
Rappel taux temps partiel FPH en Nouvelle Aquitaine 16%

CATÉGORIE D'EMPLOI



Nouvelle-Aquitaine
A 30% / B 16% / C 54%

DES DIFFERENCES ENTRE EHPAD AUTONOMES ET HEBERGES, AVEC UN POIDS PLUS MARQUE DES AS, IDE ET AGENT DE BIONETTOYAGE POUR LES SECONDS



(*) Agents identifiés dans le fichier RH transmis par le centre hospitalier à BVA par un Pôle , une Unité Fonctionnelle ou une lettre budgétaire correspondant à un EHPAD

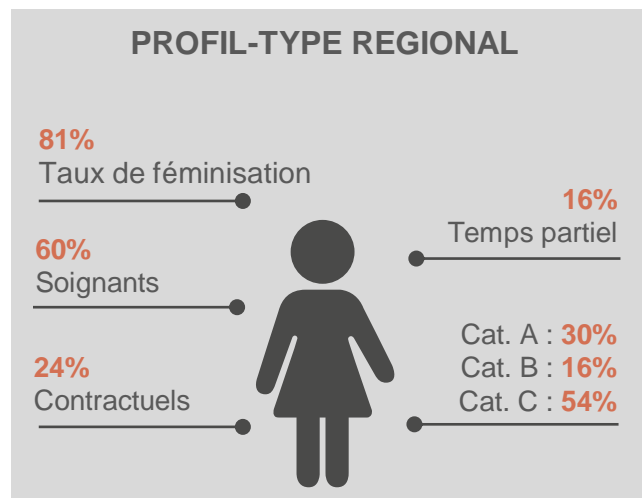
DES PROFILS-METIERS QUI INDUISENT DES CARACTERISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DIFFÉRENTES ENTRE EHPAD AUTONOMES ET EHPAD HÉBERGÉS

EHPAD AUTONOMES

Taux de féminisation	86,0% +
Soignant	46,3% --
Contractuels	28,8% +
Temps partiel	16,8%
Catégorie A	10,6% --
Catégorie B	6,4% --
Catégorie C	83,0% ++

EHPAD HÉBERGÉS

Taux de féminisation	91,0% ++
Soignant	62,6% +
Contractuels	31,3% +
Temps partiel	16,8%
Catégorie A	12,9% --
Catégorie B	5,9% --
Catégorie C	80,2% ++



→ Un taux de soignants plus élevé en EHPAD hébergés qu'autonomes, avec un impact sur le taux de féminisation

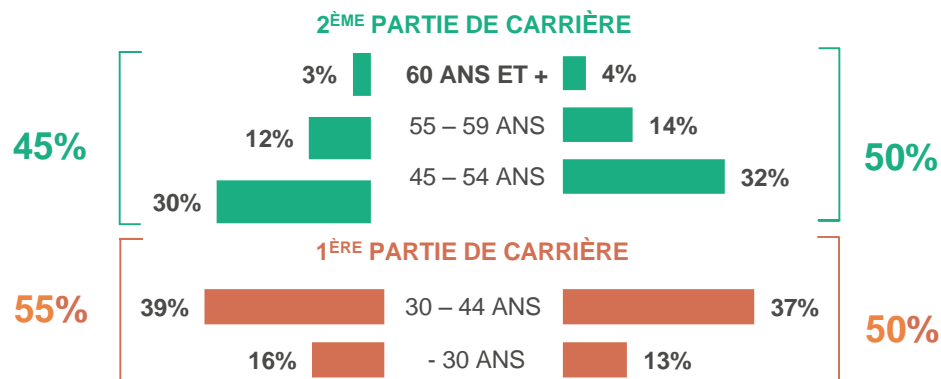


PRES D'1 AGENT SUR 2 EN SECONDE PARTIE DE CARRIERE, AVEC UNE VARIABILITE IMPORTANTE SELON LA FAMILLE DE METIERS

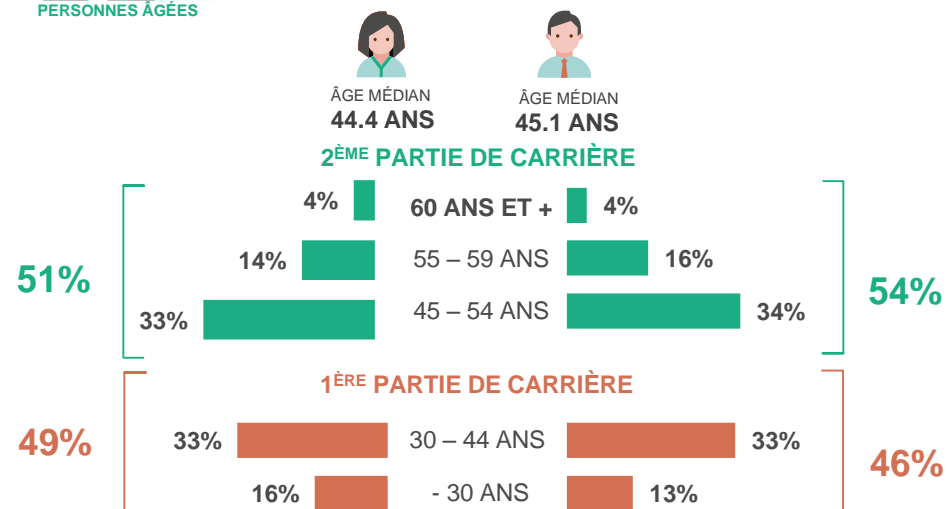
L'ÂGE MÉDIAN des agents de la FPH en Nouvelle-Aquitaine s'établit à **42,5 ANS***, soit 1 an de plus qu'en Auvergne-Rhône-Alpes, par exemple (*variabilité régionale* : min : 41,5 ans / max : 42,5*).

46% de ces agents se situent **EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIERE**, à savoir qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus (*variabilité régionale* : min : 42,5% / max : 46%*). C'est davantage le cas pour les hommes (**50%**) en proportion plus nombreux à exercer des métiers techniques ou logistiques où l'âge médian dépasse les 46 ans.

RÉPARTITION SELON LE SEXE ET L'ÂGE



RÉPARTITION SELON L'ÂGE EN EHPAD AUTONOMES



L'âge médian des agents exerçant en EHPAD est de est **44,6 ans**, soit 2 ans de plus qu'en Nouvelle-Aquitaine.

51% de ces agents se situent **EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIERE**, à savoir qu'ils sont âgés de 45 ans ou plus.

(*) Indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle ANFH.

38% DES AGENTS EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIERE DANS LES CHR(U), 51% DANS LES EHPAD AUTONOMES

Les pyramides des âges présentent des différences importantes selon le type d'établissement. Ainsi, le taux d'agents en 2^{nde} partie de carrière est de **38% DANS LES CHR(U) VS 51% DANS LES EHPAD AUTONOMES** et **L'ÂGE MÉDIAN DIFFÈRE DE PRÈS DE 5 ANS** entre ces deux types d'établissement. A l'origine de ces différences, les métiers les plus représentés dans chaque type d'établissement, mais peuvent jouer aussi l'attractivité des établissements et leur capacité de fidélisation des agents.

RÉPARTITION SELON L'ÂGE ET LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

AGENTS EN 2^{NDE} PARTIE DE CARRIERE

AGE MEDIAN

Rappel
Nouvelle Aquitaine : 46 %

Rappel
Nouvelle Aquitaine : 42,5

CHR(U)



38%

39.6

CH



47%

42.9

CHS



48%

43.4

EHPAD



51% +

44.6 + 

HANDICAP



58% ++

46.2 ++

ENFANCE-FAMILLE



43%

41.6



EN EHPAD, 18% DES AGENTS ONT 55 ANS ET PLUS, SOIT 2 210 AGENTS

En Nouvelle-Aquitaine, **2 210 AGENTS TRAVAILLANT EN EHPAD** ont 55 ans et plus, soit **18% EN FIN DE CARRIÈRE**.

Parmi les métiers à plus fort taux de fin de carrière, on trouve comme au niveau régional / **L'ENCADREMENT** (Directions, et encadrants), les **ANIMATEURS** et des métiers en voie de disparition comme celui de **LINGÈRE, COUTURIÈRE**, avec un effectif de 60 ans et plus parfois important.

TOP 10 DES MÉTIERS À PLUS FORT TAUX DE 'FIN DE CARRIÈRE' DANS LE SECTEUR PERSONNES ÂGÉES

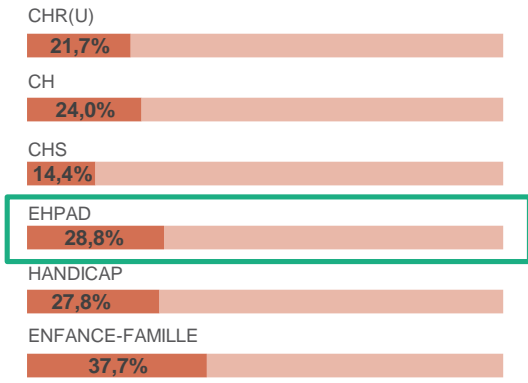


		55-59 ans	60 ans et plus
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	46,4%	38	7
LINGÈRE, COUTURIÈRE	44,7%	21	9
AGENT DE LOGISTIQUE	40,8%	24	1
DIR.D'ÉTAB. SOC. ET MÉDICO-SOC.	36,6%	37	17
GEST. DES RESSOURCES HUMAINES	31,7%	13	4
ENCAD. PROD. CULINAIRE/ALIM.	31,7%	9	0
AGENT DE BLANCHISSERIE	25,9%	44	7
ANIMATEUR	25,0%	48	15
RESPONSABLE RH	24,5%	12	3
SURVEILLANT DE NUIT	23,5%	25	6

AU SEIN DE LA FPH, 24% D'AGENTS CONTRACTUELS, PLUS JEUNES ET PLUS REPRESENTES EN CATEGORIE C

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

24%
SONT
CONTRACTUELS
EN NOUVELLE-
AQUITAINE



AGE DES AGENTS

AGE MEDIAN

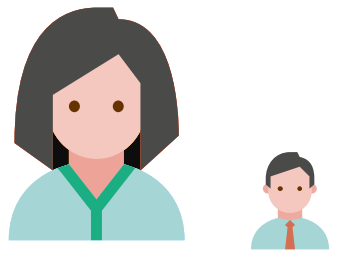
32,5

Rappel FPH NOUVELLE-AQUITAINE
42,5

75 % en 1^{ère} partie de carrière
(40 % de moins de 30 ans)
Rappel FPH NOUVELLE-AQUITAINE
54 % en 1^{ère} partie de carrière
(15 % de moins de 30 ans)

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

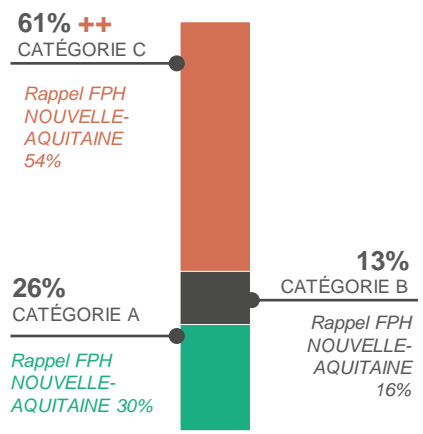
SEXE DES AGENTS



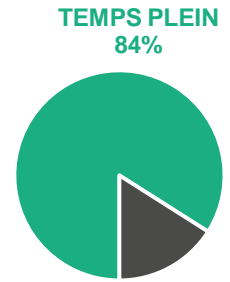
80% **20%**

Rappel répartition FPH NOUVELLE-AQUITAINE
Femme **81%** / Homme **19%**

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



TEMPS PLEIN
84%

TEMPS PARTIEL
16%

Rappel taux temps partiel FPH NOUVELLE-AQUITAINE **16%**

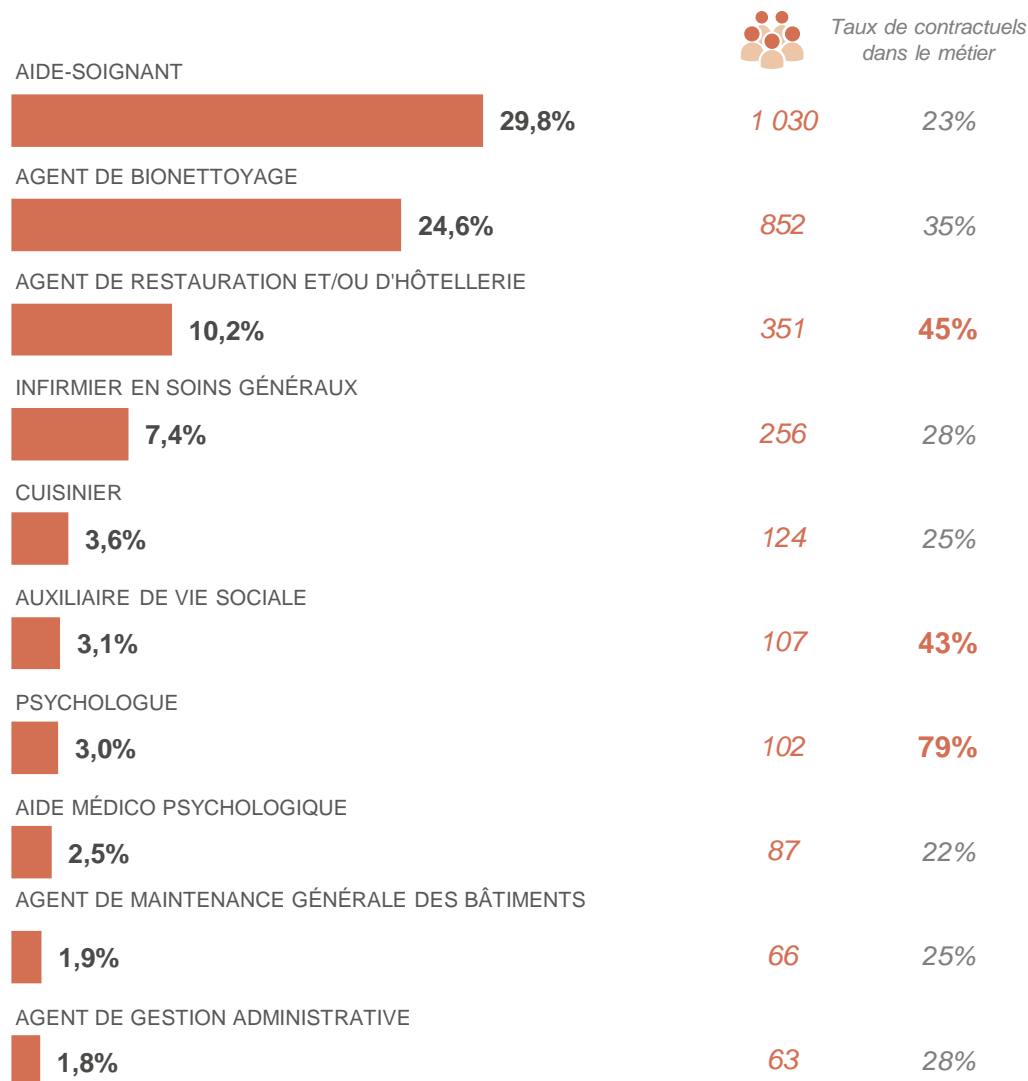
EN EHPAD AUTONOME, 29% DE CONTRACTUELS, AVEC UNE VARIABILITE IMPORTANTE SELON LES METIERS



TAUX DE CONTRACTUELS PAR FAMILLE DE METIERS

- 1 **SOINS**
25% (1 394 sur 5 561)
- 2 **QHSE**
35%+ (863 sur 2 478)
- 3 **ACHAT ET LOGISTIQUE**
32% (533 sur 1 672)
- 4 **SOCIAL, ÉDUCATIF,
PSYCHOLOGIE ET CULTUREL**
32% (375 sur 1 173)
- 5 **MANAGEMENT**
19% (112 sur 599)
- 6 **GESTION DE L'INFORMATION**
32% (23 sur 73)
- 7 **INGÉNIERIE ET MAINTENANCE
TECHNIQUE** 25% (78 sur 315)

TOP 10 DES METIERS SELON L'EFFECTIF DES CONTRACTUELS



4571 AGENTS EXERCENT UNE MISSION D'ENCADREMENT, DONT 476 EN EHPAD AUTONOME*

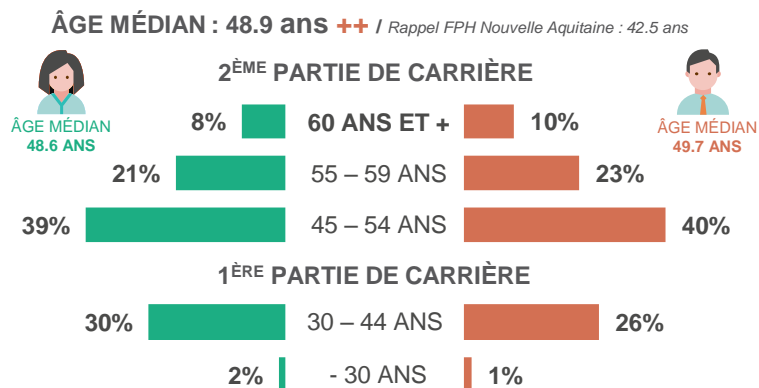
TAUX D'ENCADREMENT SELON LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT

**1 ENCADRANT
POUR 23 AGENTS
EN MOYENNE**

**4 571 AGENTS
EN SITUATION
D'ENCADREMENT**

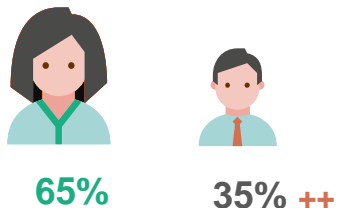
	1 ENCADRANT POUR :	
CHR(U)	23 agents	1 022
CH	25 agents	2 213
CHS	18 agents	533
EHPAD	25 agents	476
HANDICAP	13 agents	189
ENFANCE-FAMILLE	15 agents	138

RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE



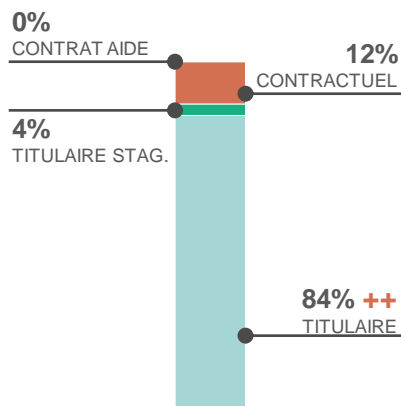
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS



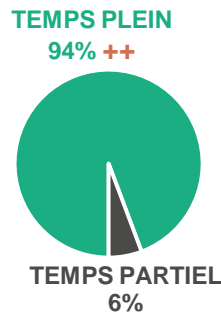
Rappel répartition FPH en Nouvelle Aquitaine
Femme 81% / Homme 19%

STATUT DES AGENTS



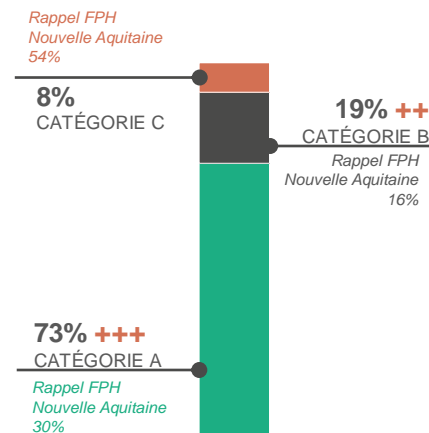
Rappel taux de contractuels FPH en Nouvelle Aquitaine 24%

TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en Nouvelle Aquitaine 16%

CATÉGORIE D'EMPLOI



Rappel FPH Nouvelle Aquitaine 30%

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

7 AGENTS EN SITUATION D'ENCADREMENT SUR 10 SONT DES ENCADRANTS DE PROXIMITE

FAMILLES DE MÉTIERS

EN NOUVELLE-AQUITAINE PLUS DE

4 571
AGENTS

EXERCENT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT



- 1 DIRECTEURS**
13% / 573 agents
- 2 RESPONSABLES**
16% / 738 agents
- 3 ENCADRANTS**
71% / 3 260 agents

TOP 10 DES METIERS



EHPAD autonomes

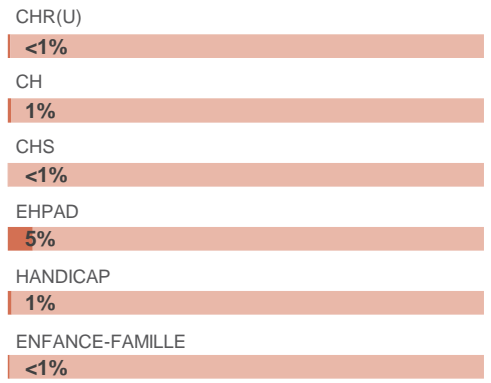
Métier	Pourcentage	Nombre	EHPAD autonomes
ENCAD. UNITÉ SOINS/ACT. PARAMÉD.	41,3%	1 889	82
CADRE SOIGNANT DE PÔLE	6,6%	301	27
CADRE ADMINISTRATIF DE PÔLE	3,8%	173	23
ENCAD. PROD. CULINAIRE/ALIM.	3,7%	170	30
DIR.D'ÉTAB. SOC. ET MÉDICO-SOC.	3,4%	157	102
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	3,4%	157	7
RESPONSABLE RH	3,0%	137	49
RESP. BUDGÉTAIRE ET FINANCIER	2,5%	114	30
DIR. D'ÉTAB. DE SANTÉ	2,3%	106	6
ENCADRANT LOGISTIQUE	1,8%	83	1

UN RECOURS AUX CONTRATS AIDÉS DESORMAIS TRÈS RESTREINT

POIDS DANS LES EFFECTIFS PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT

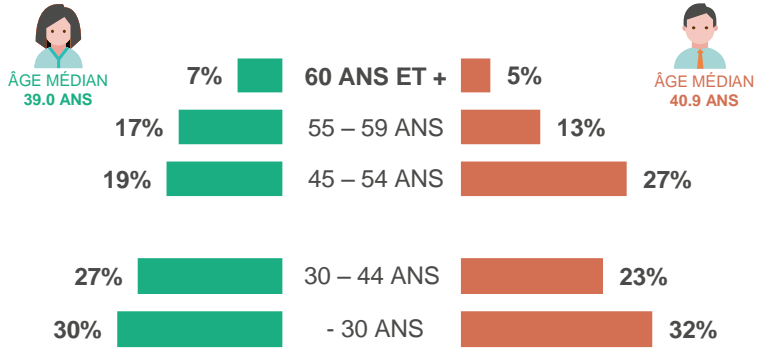
1%
DES AGENTS
EN CONTRAT AIDE

5% en EHPAD



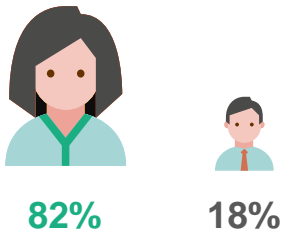
RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGES

ÂGE MÉDIAN : 41.0 ans / Rappel FPH Nouvelle Aquitaine : 42.5 ans



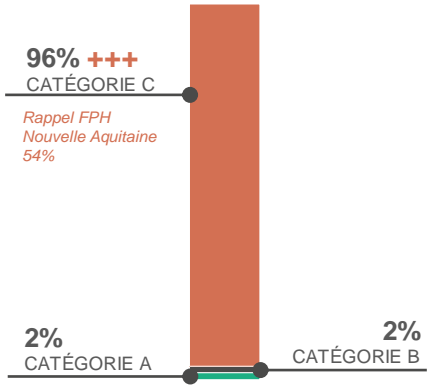
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES

SEXE DES AGENTS

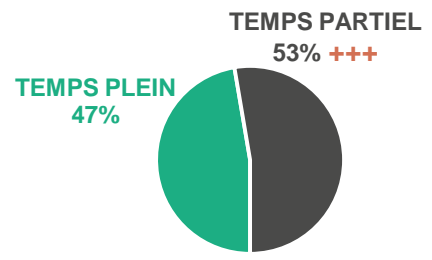


Rappel répartition FPH en Nouvelle Aquitaine
Femme 81% / Homme 19%

CATÉGORIE D'EMPLOI



TEMPS PLEIN / PARTIEL



Rappel taux temps partiel FPH en Nouvelle Aquitaine 16%

PRES D'1 PERSONNE SUR 2 EN CONTRAT AIDÉ EST AGENT DE BIONETTOYAGE, DONT 265 EN EHPAD AUTONOME

FAMILLES DE MÉTIERS

EN NOUVELLE AQUITAINE PLUS
DE

**1 055
AGENTS**

SONT EN CONTRAT AIDÉ



- 1 SOINS 12%
- 2 QHSE 51% +++
- 3 ACHAT ET LOGISTIQUE 22% ++
- 4 SOCIAL, ÉDUCATIF, PSYCHOLOGIE ET CULTUREL 4%
- 5 MANAGEMENT 3%
- 6 GESTION DE L'INFORMATION 5%
- 7 INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE 4%
- 8 SYSTÈMES D'INFORMATION <1%
- 9 RECHERCHE CLINIQUE <1%

TOP 10 DES METIERS



1 055*

AGENT DE BIONETTOYAGE



513

**EHPAD
autonomes**

265

AGENT DE REST./HÔTELLERIE



148

124

AIDE-SOIGNANT



99

86

AGENT DE BLANCHISSERIE



33

18

AGENT D'ACCUEIL



27

18

AGENT DE MAINT. GÉN. BÂTIMENTS



24

18

AGENT DE GESTION ADMIN.



20

7

CUISINIER



20

17

AGENT DE LOGISTIQUE



19

6

BRANCARDIER



18

-

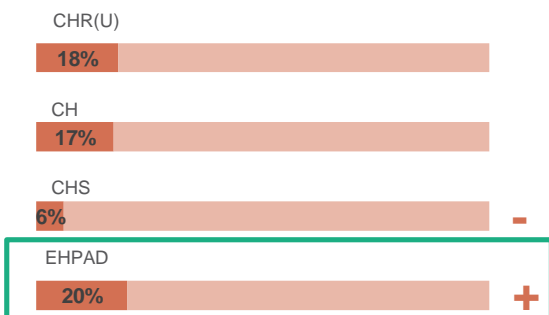
SITUATIONS DE « FAISANT-FONCTION » CHEZ LES SOIGNANTS

TAUX ET EFFECTIFS DES 'FAISANT-FONCTION'

VARIABILITE REGIONALE*			AQU	LIM	POI	
min : 34% / max : 46%	INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPERATOIRE	39%	331	218	6	107
min : 14% / max : 30%	ENCADRANT(E) D'UNITÉ DE SOINS	16%	301	148	47	105
min : 14% / max : 42%	INFIRMIER(ÈRE) PUERICULTEUR(TRICE)	14%	133	110	7	16
min : 3% / max : 12%	AIDE-SOIGNANT(E)	7%	1 697	505	576	616

(*) Indicateurs min / max des régions ayant réalisé, à ce jour, leur cartographie dans le cadre du 2^{ème} cycle de l'ANFH.

FAISANT-FONCTION CHEZ LES ENCADRANTS D'UNITÉ DE SOINS

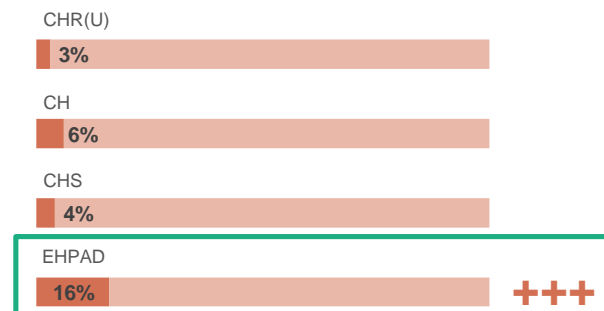


ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS



- 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-psychologique (AMP), etc.



2

LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT ET METIERS EN TENSION DANS LA FPH EN NOUVELLE-AQUITAINE

DES TENSIONS FREQUENTES SUR UNE VINGTAINNE DE METIERS...

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RECONTRÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS PAR MÉTIER

■ SOUVENT ■ DE TEMPS EN TEMPS

INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE*

100%

ORTHOPHONISTE

78%

5%

MÉDECIN DU TRAVAIL

74%

11%

INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION

65%

16%

MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE

63%

20%

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX

58%

27%

AIDE-SOIGNANT

52%

38%

MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE
MÉDICALE

51%

19%

INFIRMIER PUÉRICULTEUR

43%

46%

ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF

36%

32%

SAGE-FEMME

31%

49%

AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE

30%

38%

ERGOTHÉRAPEUTE

27%

37%

EDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ

26%

32%

PSYCHOMOTRICIEN

26%

24%

ASSISTANT SOCIAL

18%

18%

MONITEUR-ÉDUCATEUR

18%

45%

EDUCATEUR SPÉCIALISÉ

18%

30%

ENCAD. UNITÉ DE SOINS/ACT. PARAMÉD.

14%

45%

TECHNICIEN BIOMÉDICAL

11%

22%

CONS. EN ÉCO. SOC. ET FAM.

10%

19%

PÉDICURE PODOLOGUE

5%

22%

PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE

3%

39%

ORTHOPTISTE

-

100%

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

-

49%

EDUCATEUR SPORTIF

-

19%

EDUCATEUR JEUNES ENFANTS

-



12%

* 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) infirmier(s) de bloc opératoire

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

... AVEC UN TAUX DE POSTES VACANTS POUVANT ALLER JUSQU'À 15% VOIRE 25% DES EFFECTIFS EN POSTE

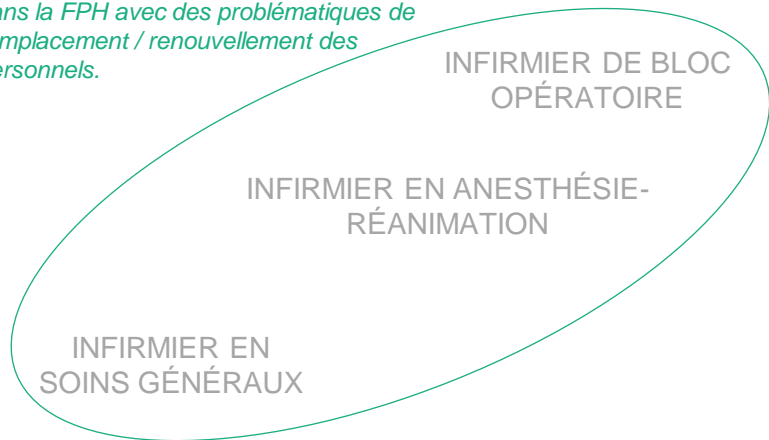
NOMBRE DE POSTES NON POURVUS ET POIDS DANS LES EFFECTIFS EN POSTE PAR MÉTIER

		
MONITEUR-ÉDUCATEUR	+/-120	24,4%
ERGOTHÉRAPEUTE	+/-70	19,9%
PSYCHOMOTRICIEN	+/-70	18,9%
ENCADRANT SOCIO-ÉDUCATIF	+/-30	15,3%
ORTHOPHONISTE	+/-30	15,0%
ASSISTANT SOCIAL	+/-100	13,2%
MASSEUR KINÉSITHÉRAPEUTE	+/-80	12,6%
AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	+/-190	12,5%
ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ	+/-110	8,4%
INFIRMIER EN ANESTHÉSIE-RÉANIMATION	+/-30	3,9%
INFIRMIER PUÉRICULTEUR	+/-10	3,3%
AIDE-SOIGNANT	+/-810	3,2%
INFIRMIER DE BLOC OPÉRATOIRE	+/-35	3,1%
PRÉPARATEUR EN PHARMACIE HOSPITALIÈRE	+/-50	2,8%
MANIPULATEUR EN ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE	+/-45	2,5%
ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALISÉ	+/-5	2,5%
ENCADRANT D'UNITÉ DE SOINS ET D'ACTIVITÉS PARAMÉDICALES	+/-50	2,3%
INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX	+/-530	1,3%
SAGE-FEMME	+/-15	1,0%

UN IMPACT VARIABLE POUR LES ETABLISSEMENTS EN TERMES DE RH ET/OU DE CONTINUITÉ DES SOINS

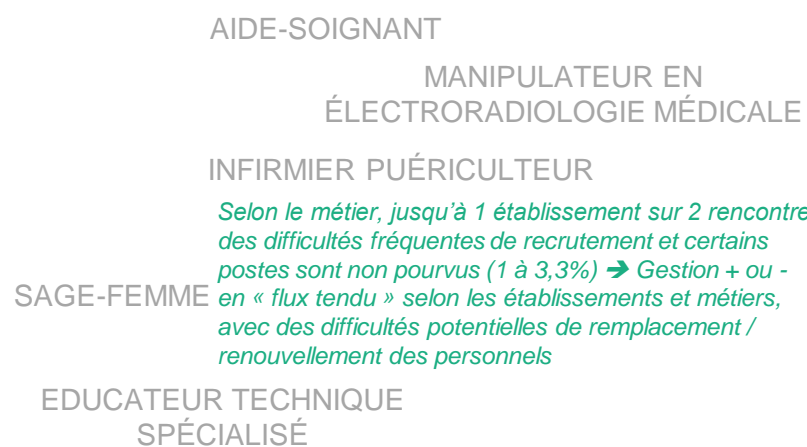
Au moins 6 établissements de la FPH sur 10 rencontrent des difficultés fréquentes de recrutement et certains postes sont non pourvus (< 4%) → Gestion en « flux tendu » dans la FPH avec des problématiques de remplacement / renouvellement des personnels.

Difficulté de recrutement ressenti - % Souvent

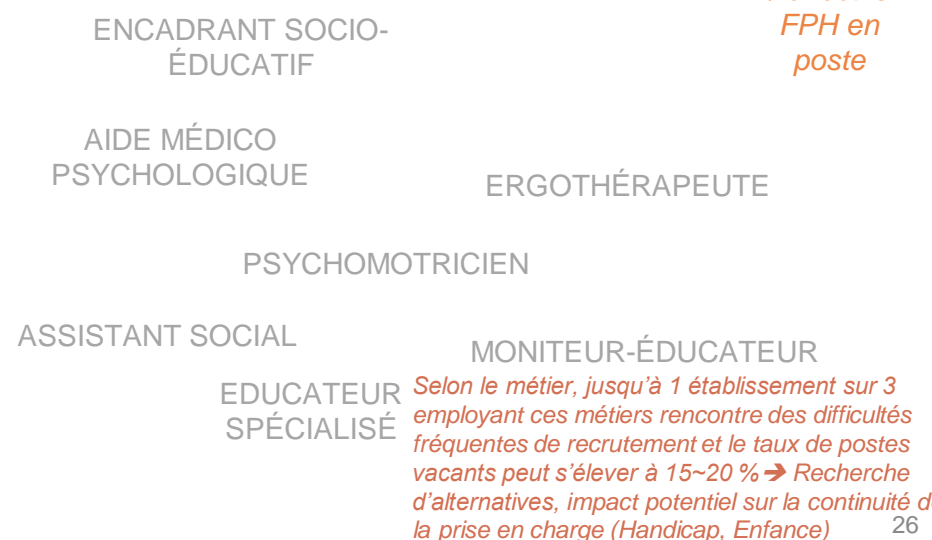


Plus de 6 établissements sur 10 rencontrent souvent des difficultés de recrutement et le taux de postes vacants est supérieur à 12% → Recherche d'alternatives par les établissements et impact potentiel sur la continuité des soins de rééducation dans la FPH

Part des postes non pourvus / effectifs FPH en poste



Selon le métier, jusqu'à 1 établissement sur 2 rencontre des difficultés fréquentes de recrutement et certains postes sont non pourvus (1 à 3,3%) → Gestion + ou - en « flux tendu » selon les établissements et métiers, avec des difficultés potentielles de remplacement / renouvellement des personnels



Selon le métier, jusqu'à 1 établissement sur 3 employant ces métiers rencontre des difficultés fréquentes de recrutement et le taux de postes vacants peut s'élever à 15-20 % → Recherche d'alternatives, impact potentiel sur la continuité de la prise en charge (Handicap, Enfance)

SELON LE SECTEUR D'ACTIVITE, DES RAISONS A L'ORIGINE DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT D'IMPORTANCE VARIABLE

	Total	SANITAIRE	PERSONNES AGEES	HANDICAP-ENFANCE-FAMILLE
Au manque de candidats avec la qualification ou le diplôme recherché	89%	88%	94%	74%
A la rémunération proposée	63%	73%	51%	70%
A la situation géographique de votre établissement (coût de la vie, ruralité...)	53%	60%	50%	40%
Au type d'activité ou de service concerné (ex : EHPAD, psychiatrie, handicap...)	52%	43%	60%	60%
A la quotité de temps de travail proposée (temps partiel)	19%	12%	24%	25%
Au poste de travail proposé (travail de nuit, répartition sur plusieurs services)	17%	17%	14%	28%
Autres*	10%	10%	12%	13%

(*) Principales autres raisons indiquées : manque d'attractivité de la FPH, manque d'attractivité des EHPAD, charge de travail / sentiment de bâcler son travail en EHPAD, préférence des candidats pour l'hôpital, meilleure rémunération dans le libéral, relations entre collègues.

LES SOLUTIONS INTERNES AUXQUELLES LES ETABLISSEMENTS ONT RECOURS

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide-soignant	Aide médico-psychologique	Masseur Kinésithérapeute	Ergothérapeute	Orthophoniste
La réorganisation du travail	67%	78%	62%	55%	77%	68%	75%
Le rappel d'agents en repos	66%	84%	85%	75%	65%	57%	48%
Les heures supplémentaires	58%	80%	56%	43%	68%	41%	59%
Le recours à des « faisant-fonction » ou métier(s) approchant(s)	51%	52%	75%	65%	52%	56%	45%
La promotion professionnelle du personnel	43%	52%	52%	50%	62%	50%	47%
Une « stagiairisation » ou un CDI plus rapide	38%	48%	35%	23%	60%	26%	50%
Autres*	12%	10%	9%	2%	17%	19%	31%

(* Principales autres solutions indiquées (internes ou externes) : remplacement d'IDE par le cadre (au détriment de sa fonction de management), accompagnement vers la VAE, organisation d'un forum de recrutement pour les métiers de la santé, gestion d'un vivier de candidats, utilisation de la prime Grand âge pour chercher des ASH, mutation de personnels de la fonction publique...

LES SOLUTIONS EXTERNES AUXQUELLES LES ETABLISSEMENTS ONT RECOURS

	Total	Infirmier en soins généraux	Aide- soignant	Aide médico psycholo- gique	Masseur Kinésithé- rapeute	Ergothé- rapeute	Orthopho- niste
Le recours à l'intérim	49%	74%	45%	23%	63%	33%	64%
Le recrutement sur un(des) métier(s) approchant(s)	26%	23%	36%	29%	32%	35%	34%
Le recours à des vacataires ou à des libéraux	24%	26%	6%	3%	46%	9%	61%
La mutualisation de personnels avec un ou plusieurs autres établissements (mise à disposition)	20%	22%	12%	8%	18%	18%	30%
Le recours à un cabinet de recrutement	9%	10%	5%	1%	19%	7%	10%
Le recours à l'apprentissage	8%	9%	5%	-	16%	8%	20%
Le recours à du personnel avec un diplôme étranger (Union Européenne ou hors UE)	7%	5%	2%	-	22%	4%	20%
Autres	12%	13%	3%	-	21%	28%	19%

(* Principales autres solutions indiquées (interne ou externe) : recrutement d'une secrétaire médicale pour alléger la charge administrative des IDE, remplacement d'IDE par le cadre (au détriment de sa fonction de management), accompagnement vers la VAE, organisation d'un forum de recrutement pour les métiers de la santé, gestion d'un vivier de candidats, utilisation de la prime Grand âge pour chercher des ASH, mutation de personnels de la fonction publique...

Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux

*Examen des dossiers 2 fois par an
(juillet et décembre)*

1. ETUDES PROMOTIONNELLES

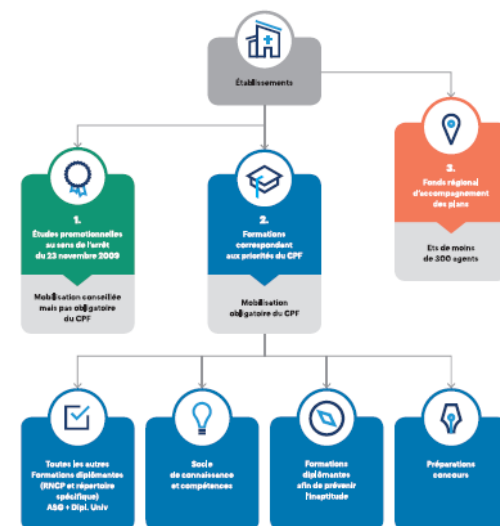
Priorités régionales définies

au vu des enseignements de la cartographie régionale et des enquêtes associées
Faisant-fonction, pyramide des âges, difficultés de recrutement, postes vacants

1. Les priorités des établissements

2. Les priorités de l'ANFH selon les secteurs :

- Secteur personnes âgées : DEAS et DEAES
- Secteur handicap/enfance/famille : DEES et DEETS
- Secteur sanitaire : DE IBODE et DE IDE
- Tous secteurs : métiers de la rééducation



Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux

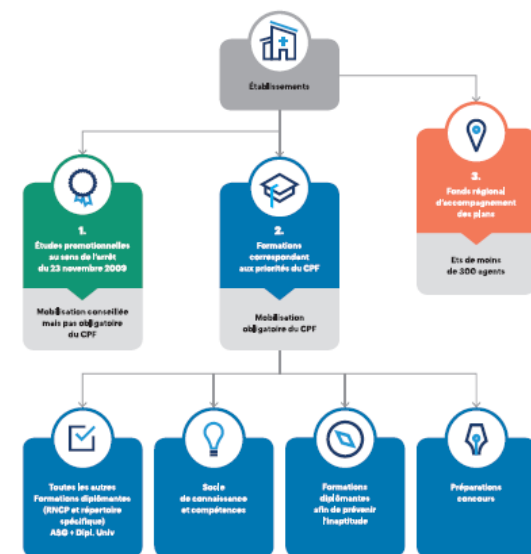


2. FORMATION REpondant AUX PRIORITES DU CPF

- Formations diplômantes hors EP
y compris pour prévenir les inaptitudes
- Préparations concours
- Formation ASG
- Diplômes universitaires
- Socle de connaissances et de compétences

Priorités régionales

- Bas niveaux de qualification
- Agents de catégories C
- Filières techniques, logistiques et administratives



3

EXPLOITEZ VOTRE PROPRE CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS



Démarche Métiers-Compétences

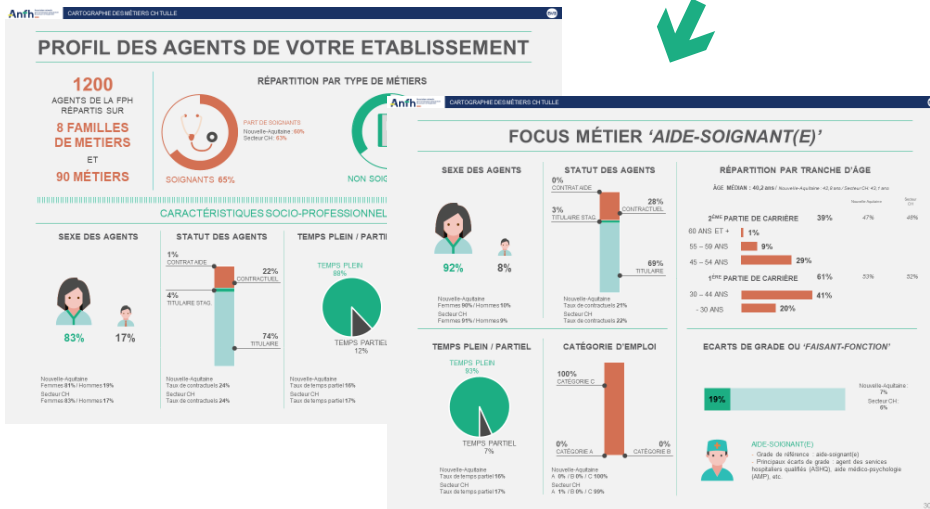
Des données pour
piloter !

Vous avez participé à la cartographie régionale des métiers ?

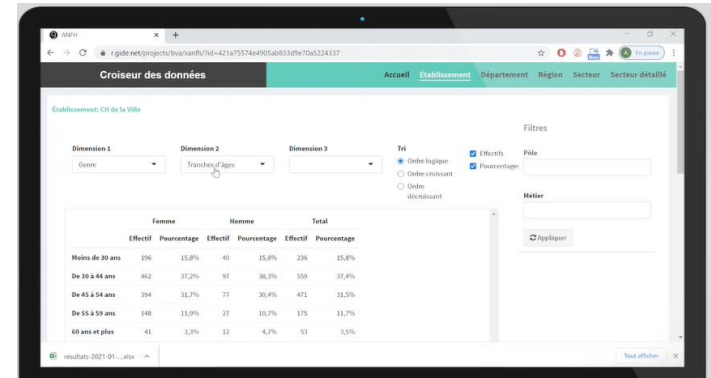


Vous avez accès à la cartographie des métiers de votre établissement et à des comparaisons régionales et sectorielles, via la plateforme :

<https://cartographie-metiers.anfh.fr>

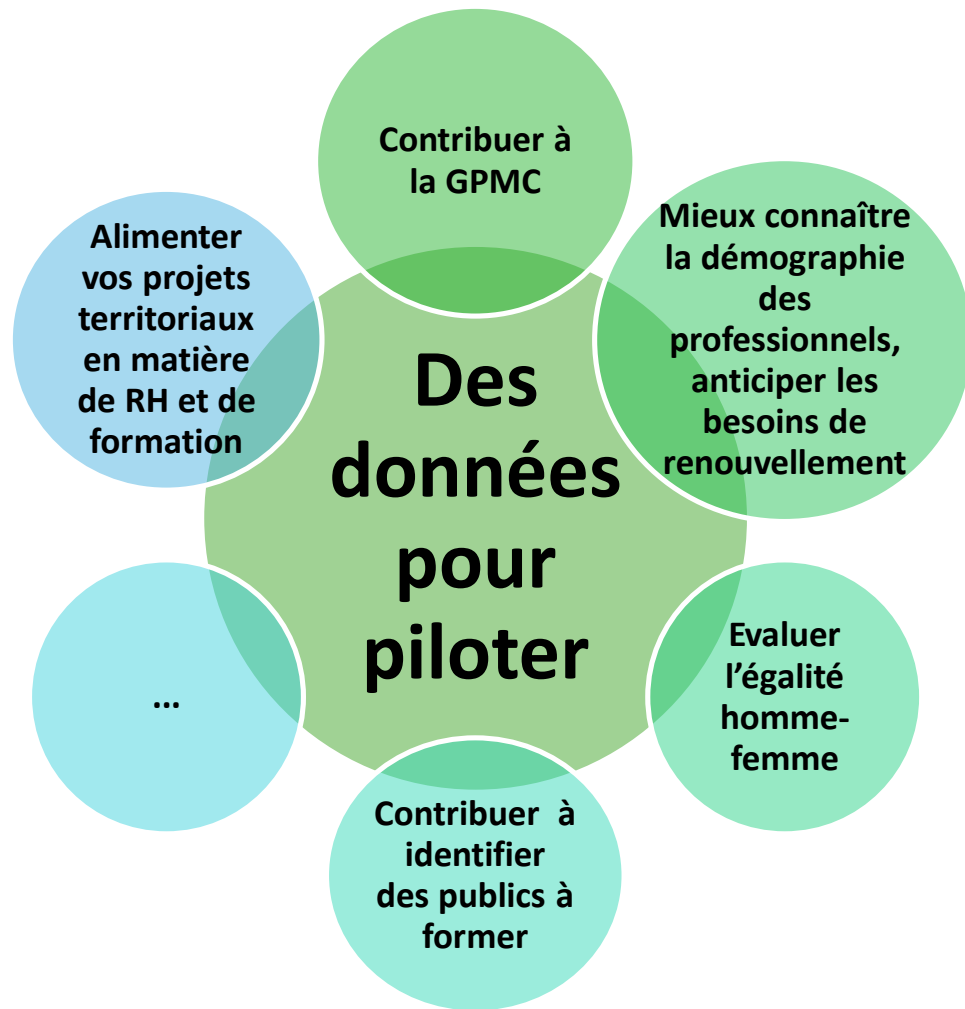


Rapport spécifique à votre établissement



Croiseur de données

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



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



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



Des données pour piloter

218 AGENTS

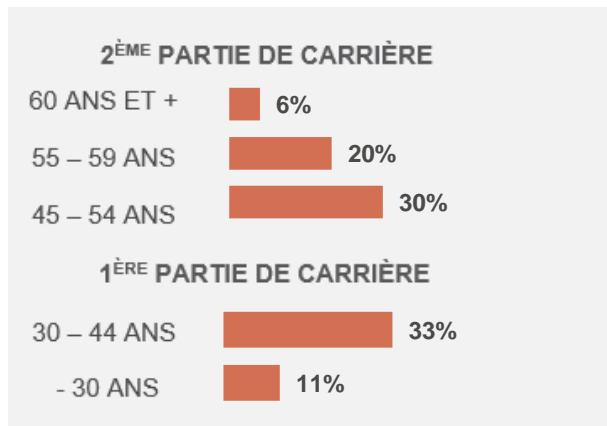
EXERCENT DANS VOTRE EHPAD

LEUR **AGE MEDIAN** EST DE **46,5 ANS**

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

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

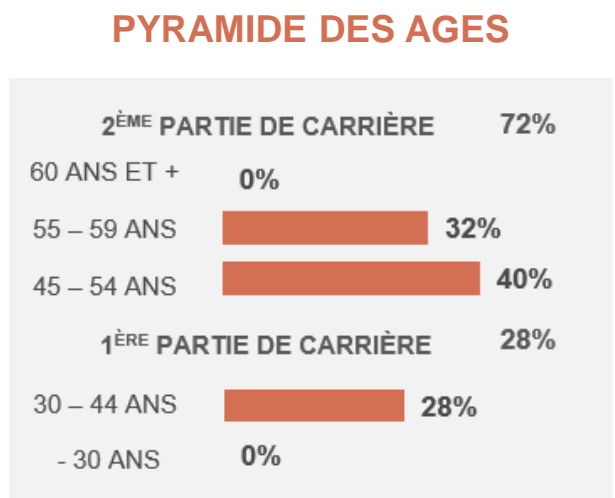
Des données pour piloter

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

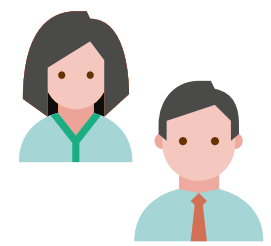
Age d'ouverture des droits = 57 ans (catégorie active) ou 62 ans (catégorie sédentaire)

✓ **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

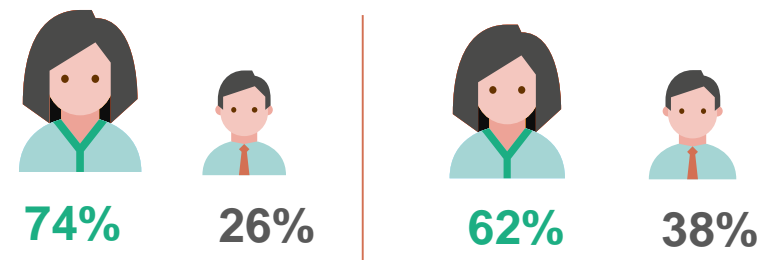
Croiseur des données

Dimension 1: Genre
Dimension 2: []

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



REPARTITION HOMMES-FEMMES



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%



Contribuer à identifier des publics à former



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

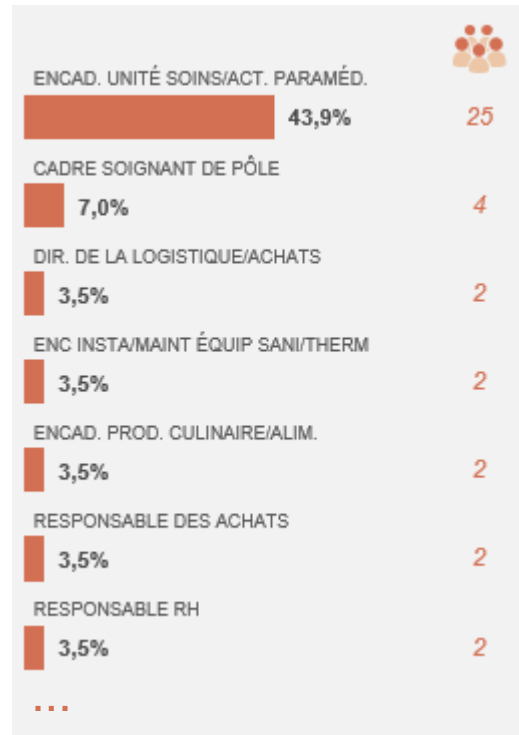


Des données pour piloter

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 **19 RESPONSABLES OU ENCADRANTS ADMINISTRATIFS OU TECHNIQUES** ET **9 DIRECTEURS.**

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

Alimenter vos projets territoriaux en matière de RH et de formation

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



PERSONNELS DE GRADE ASHQ

Des données pour piloter

L'ANFH peut vous faire bénéficier d'une cartographie des métiers consolidée à l'échelle du 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%

Export



SUR LES 252 ASHQ DE VOTRE TERRITOIRE

181 SONT AGENTS DE BIO-NETTOYAGE

25 SONT AIDE-SOIGNANTE(S)

ET 46 EXERCENT D'AUTRES METIERS : AGENT DE RESTAURATION, AGENT DE LOGISTIQUE, AUXILIAIRE DE VIE SOCIALE, BRANCARDIER, MAITRE.SSE DE MAISON...

**Accédez à votre rapport
et votre croiseur de données sur :**

<https://cartographie-metiers.anfh.fr>

**Pour le croiseur, une prise en main simple et facile
grâce à un tutoriel :**



ANFH - Accueil

cartographie-metiers.anfh.fr

ANFH

ACCUEIL TÉLÉCHARGEMENTS FAQ CONTACT **CONNEXION**

Renseigner l'identifiant et le mot de passe figurant dans l'email de lancement adressé par BVA

BIENVENUE SUR LA PLATEFORME CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

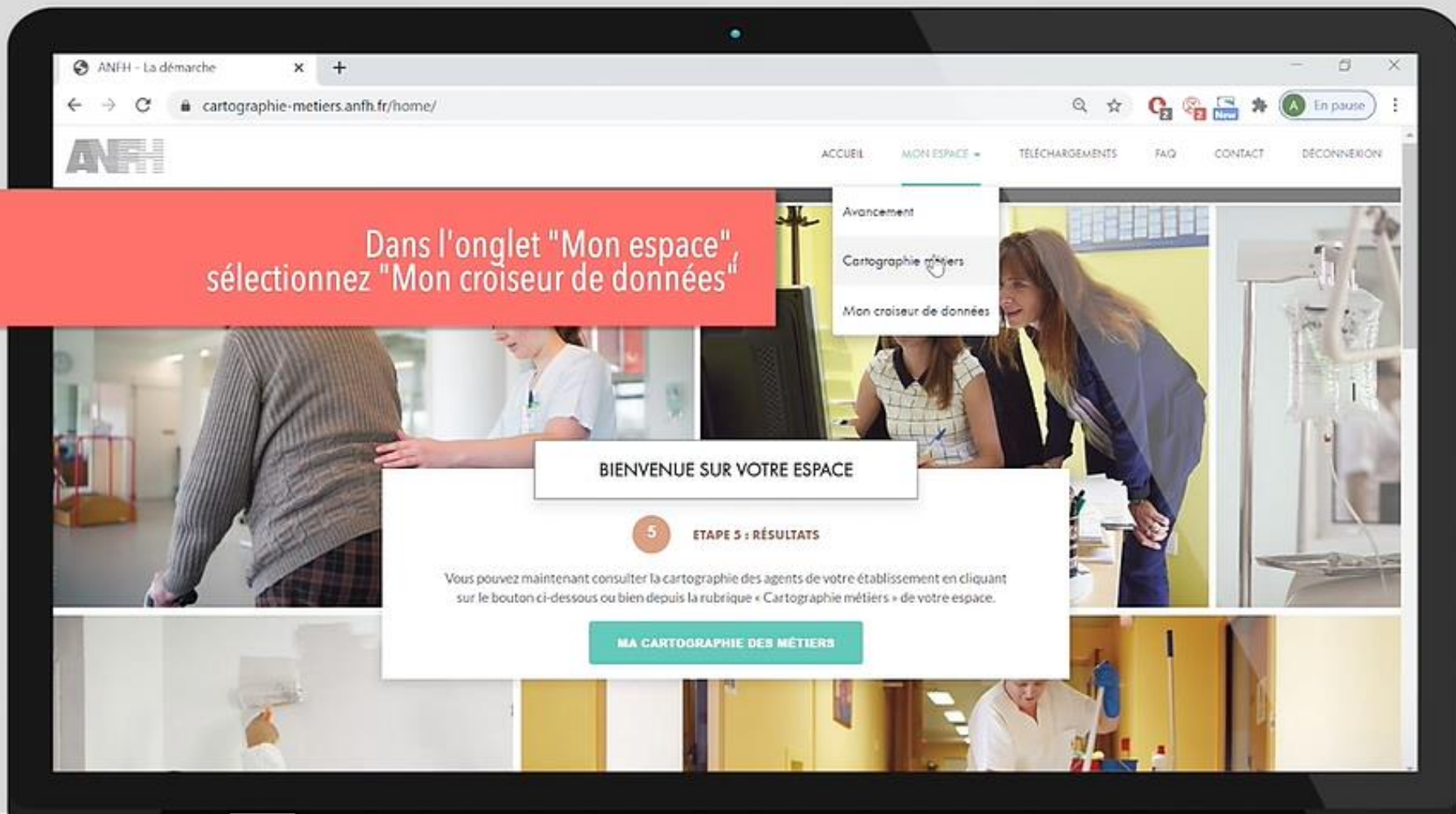
A l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, où les Groupements hospitaliers de territoire s'organisent, de nouveaux métiers apparaissent, d'autres nécessitent de nouvelles compétences dans la Fonction publique hospitalière. Les établissements doivent donc poursuivre l'adaptation régulière et constante de leurs politiques et outils de ressources humaines.

Afin de mieux anticiper les besoins en termes de compétences et de formation, l'ANFH s'est engagée dans le déploiement d'une démarche Métiers-compétences sur la période 2016-2019 qui s'appuie sur la réalisation de cartographies régionales des métiers.

Cette démarche permettra également aux établissements adhérents de développer le volet prévisionnel de la gestion des ressources humaines et d'apporter de nouvelles réponses aux besoins de professionnalisation et de formation des agents.

Vous êtes engagé dans la démarche Métiers-compétences lancée par votre Délégation ANFH ? Cette plateforme vous permettra de :

- Vous informer sur la démarche Métiers-compétences et les modalités de réalisation de la cartographie des métiers de votre établissement
- Transmettre le fichier de données métiers des agents de votre établissement



Dans la page d'accueil plusieurs onglets sont disponibles

ANFH

r.gide.net/projects/bva/xanfhy?id=421a75574e4905ab833d9e70a5224337

En pause

Accueil **Établissement** Département Région Secteur Secteur détaillé

Établissement: CH de la Ville

Nombre d'agents de la FPH en Personnes Physiques: 1494

Le croiseur de données en ligne vous permet de consulter la cartographie des métiers de votre établissement, produire vos propres indicateurs métiers et à l'issue de la démarche régionale de positionner ces indicateurs métiers par rapport aux données régionales, territoriales et/ou sectorielles.

Rendez-vous dans les rubriques d'analyse pour accéder aux fonctionnalités du croiseur des données.

Croiseur des données

Accueil **Établissement** Département Région Secteur Secteur détaillé

Établissement: CH de la Ville

Dimension 1: Genre
Dimension 2: Tranches d'âges
Dimension 3: []

Tri:
 Ordre logique
 Ordre croissant
 Ordre décroissant

Effectifs
 Pourcentage

Filtres:
Pôle: []
Métier: []
Appliquer

	Femme		Homme		Total	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Moins de 30 ans	196	15,8%	40	15,8%	236	15,8%
De 30 à 44 ans	462	37,2%	97	38,3%	559	37,4%

Sélectionner les dimensions que vous voulez croiser et le tableau se génère automatiquement

Export

Une fois le tableau réalisé,
vous pouvez exporter les données au format Excel

Métier, tranche d'âges... : changez les dimensions en utilisant le menu déroulant

ANFH

r.gide.net/projects/bva/xanfh/?id=421a75574e4905ab833d9e70a5224337

Accueil Établissement Département Région Secteur Secteur détaillé

Dimension 1: Genre
 Dimension 2: Métier
 Dimension 3: []

Tri:

- Ordre logique
- Ordre croissant
- Ordre décroissant

Filtres:

- Effectifs
- Pourcentage
- Pôle: []
- Métier: []
- Appliquer

	Femme		Homme		Total	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
ACHETEUR(EUSE)	1	0,1%	1	0,4%	2	0,1%
AGENT DE GESTION ADMINISTRATIVE	25	2,0%	1	0,4%	26	1,7%
AGENT DE SERVICE MORTUAIRE	1	0,1%	2	0,8%	3	0,2%
AGENT(E) D'ACCUEIL	11	0,9%	4	1,6%	15	1,0%
AGENT(E) D'ENTRETIEN DES ESPACES VERTS	0	0,0%	3	1,2%	3	0,2%

resultats-2021-01-...xlsx

Tout afficher

00:54

Croiseur des données

Accueil Établissement Département Région Secteur Secteur détaillé

Établissement: CH de la Ville

Filtres

Pôle

Métier

- AIDE-SOIGNANT(E)
- AGENT(E) DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS
- AGENT(E) DE RESTAURATION ET/OU D'HÔTELLERIE
- AGENT(E) DE STÉRILISATION
- AGENT(E) DE SÉCURITÉ INCENDIE
- AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE

	Effectif	Pourcentage
Femme	1241	83,1%
Homme	253	16,9%
Total	1494	100,0%

Export

resultats-2021-01-...xlsx

Tout afficher

Vous pouvez filtrer les données en fonction du "Pôle" ou du "Métier" de vos agents. Pour ce faire, il vous suffit de choisir le métier via le menu déroulant et de cliquer sur appliquer

Vous disposez aussi des résultats de votre "Secteur"...

... pour comparer vos résultats aux indicateurs de votre Département, Région ou Secteur

The screenshot shows a web application interface for 'Secteur SANITAIRE'. It features a navigation bar with 'Département', 'Région', 'Secteur', and 'Secteur détaillé'. The main content area includes a table with columns 'Effectif' and 'Pourcentage', a 'Tri' (Sort) section with radio buttons for 'Ordre logique', 'Ordre croissant', and 'Ordre décroissant', and a 'Filtres' (Filters) section with checkboxes for 'Effectifs' and 'Pourcentage', and a 'Métier' dropdown menu set to 'AIDE-SOIGNANT(E)'. A red overlay text is present over the interface.

	Effectif	Pourcentage
Femme	15611	91,5%
Homme	1422	8,5%
Total	17033	100,0%

C'est facile, non ?

**A vous de jouer
maintenant !**

**Vous n'avez pas encore demandé l'accès au croiseur ?
Vous souhaitez bénéficier d'une actualisation de vos données ?**

Envoyez un mail à :

metiers-competences@bva-group.com



EN SAVOIR PLUS SUR L'OFFRE DE FINANCEMENT ET DE FORMATION ANFH

Offre de financements sur fonds mutualisés régionaux

Modalités de communication

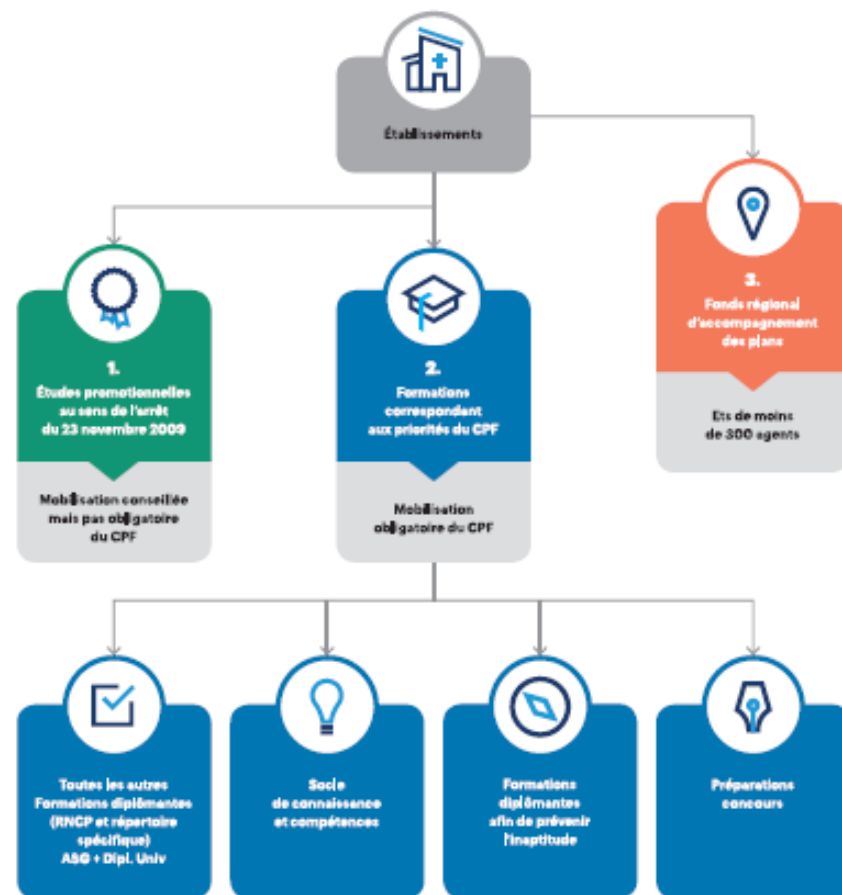
- Via la brochure du PAR 2021
- Via les site internet territoriaux
- Via les newsletters territoriales

Modalités d'inscription Guichets vert et bleu

- Auprès de vos territoires respectifs
- Dans le cadre de deux appels à dossiers par an : mai et octobre

Modalités de financement

- Cf. détail en page 23 de la brochure PAR 2021



Offre de formation



Modalités de communication

- Via la brochure du PAR 2021
- Via les site internet territoriaux
- Via les newsletters territoriales

Modalités d'inscription

- Auprès de vos territoires respectifs
- Via les bulletins d'inscription mis à votre disposition

Modalités de financement



	Frais pédagogiques	Frais de déplacement et d'hébergement	Frais de traitement
Actions régionales et nationales	Crédits régionaux ou nationaux	Crédits régionaux mutualisés	Plan établissement
Actions coordonnées	Plan établissement	Crédits régionaux mutualisés	Plan établissement

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION !

Retrouvez toute l'offre de service de l'ANFH Nouvelle Aquitaine sur vos sites territoriaux :

- Aquitaine : <https://www.anfh.fr/aquitaine>
- Limousin : <https://www.anfh.fr/limousin>
- Poitou-Charentes : <https://www.anfh.fr/poitou-charentes>



Pour toute question concernant la cartographie, la GPMC, l'offre de formation, **restez en contact avec vos conseillères formation sur chacun des territoires !**

AQUITAINE	LIMOUSIN	POITOU-CHARENTES
<p>Nelly GRILLON n.grillon@anfh.fr Sylvie GRACIA s.gracia@anfh.fr</p>	<p>Myriam MOUNEIX limousin.formation@anfh.fr</p>	<p>Catherine RUIZ Christine JORANDON par.poitou@anfh.fr</p>