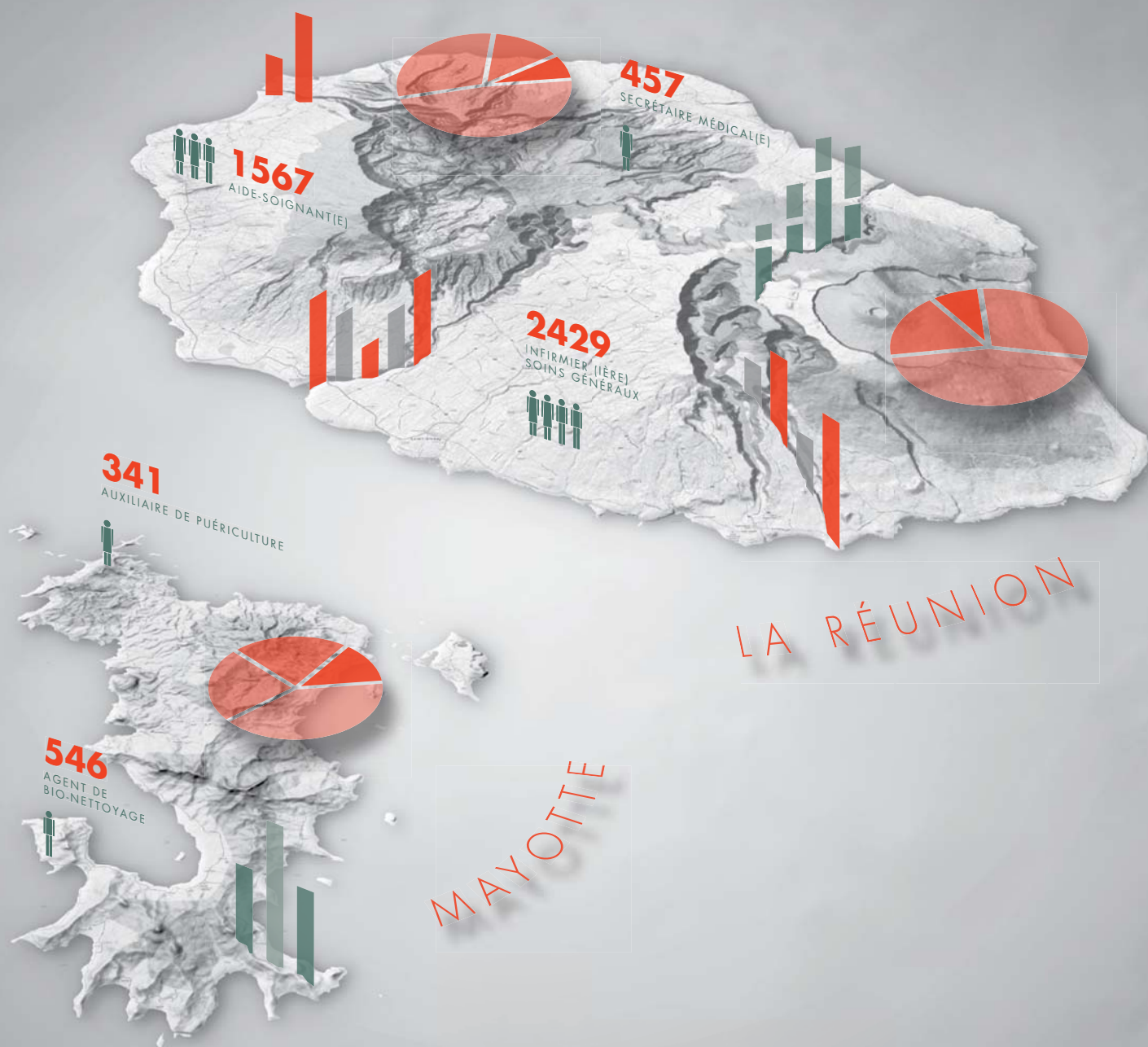




FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Océan Indien

# 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.

→ Les 8 structures de la Fonction publique hospitalière adhérentes de l'ANFH Océan Indien se sont lancées dans une démarche de GPMC et ont participé à la réalisation d'une cartographie régionale des métiers.

02

## CONSOLIDER ET ANALYSER LES DONNÉES MÉTIERS RÉGIONALES POUR...

→ disposer d'une photographie des métiers de la Fonction publique hospitalière à la Réunion et à Mayotte ;

→ 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) DANS L'OCÉAN INDIEN 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 et axes d'évolution des métiers ;

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

6

entités juridiques relèvent de la FPH dans l'Océan Indien (5 à la Réunion et 1 à Mayotte).

100%

de ces structures ont participé à la cartographie des métiers.

9 464

agents travaillent dans un établissement de la FPH dans l'Océan Indien (7 605 à la Réunion et 1 859 à Mayotte).

100%

de ces agents sont couverts par la cartographie des métiers.

---

## UNE DÉMARCHE EN 5 ÉTAPES

---

**01** Engagement volontaire des adhérents dans la cartographie des métiers.

---

**02** Information sur la démarche par l'ANFH et CAPITAN.

---

**03** Collecte des données de GESFORM GPMC, vérification et traitement des données.

---

**04** Production de la cartographie des métiers à l'échelle de la région et de chaque adhérent.

---

**05** Analyse des métiers sensibles. Mise en évidence des enseignements et identification de pistes d'actions lors du séminaire des instances régionales de l'ANFH Océan Indien.

---

Démarche réalisée d'août 2012 à septembre 2013.

Le projet stratégique 2012-2015 de la délégation ANFH Océan Indien met l'accent sur la sécurisation des parcours professionnels des agents de la Fonction publique hospitalière.

Cette politique se traduit par un accompagnement des établissements dans la mise en œuvre de la démarche de Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences et une adaptation des formations proposées à l'évolution des métiers et des compétences nécessaires.

Grâce à l'implication de tous ses établissements adhérents, l'ANFH Océan Indien dispose aujourd'hui d'une cartographie régionale des métiers des établissements publics de santé, lui permettant de définir son Plan d'action régional.

L'aboutissement de ce projet est aussi le fruit d'un partenariat avec l'Agence régionale de Santé Océan Indien et le Conseil régional de la Réunion. Il constitue un outil de pilotage afin d'accompagner les mutations en cours dans le domaine de la santé ; il est également susceptible d'alimenter le Schéma régional des formations sanitaires et sociales. À ce titre, le projet a bénéficié d'un cofinancement par les deux partenaires.

**Alex Fontaine,**

*Président du Conseil régional de gestion de l'ANFH*



# 3,6% DES SALARIÉS DE LA RÉUNION ET 5,6% DE MAYOTTE TRAVAILLENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

La Réunion et Mayotte sont deux départements et régions d'outre-mer. La Réunion, située à environ 700 km à l'Est de Madagascar, s'étend sur 2512 km<sup>2</sup> et compte 837868 habitants. Quant à Mayotte, située dans le canal du Mozambique, sa superficie est de 376 km<sup>2</sup> et sa population s'élève à 212 645 habitants.

## QUATRE TERRITOIRES DE SANTÉ

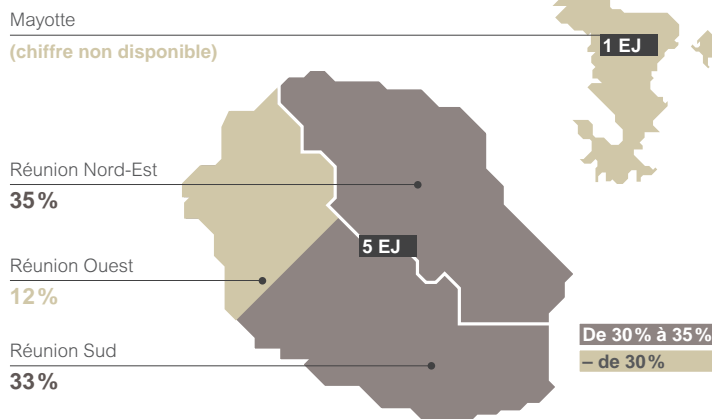
L'Océan Indien comptabilise 4 territoires de santé au sens de la loi HPST (Hôpital, Patient, Santé et Territoires) :

- Réunion Nord-Est
- Réunion Ouest
- Réunion Sud
- Mayotte

Environ 1400 km séparent les territoires de la Réunion de celui de Mayotte.

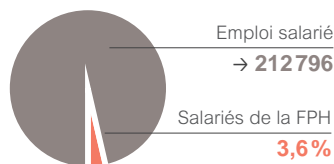
À la Réunion, on compte 29 040 salariés dans le secteur santé-action sociale, dont 26 % relèvent de la FPH.

## NOMBRE D'ENTITÉS JURIDIQUES (EJ) DE LA FPH ET PART DANS L'EMPLOI DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE



## POIDS DE LA FPH DANS L'EMPLOI SALARIÉ

LA RÉUNION



MAYOTTE



## NOMBRE TOTAL D'AGENTS DE LA FPH EN RÉGION OCÉAN INDIEN

**9 464**

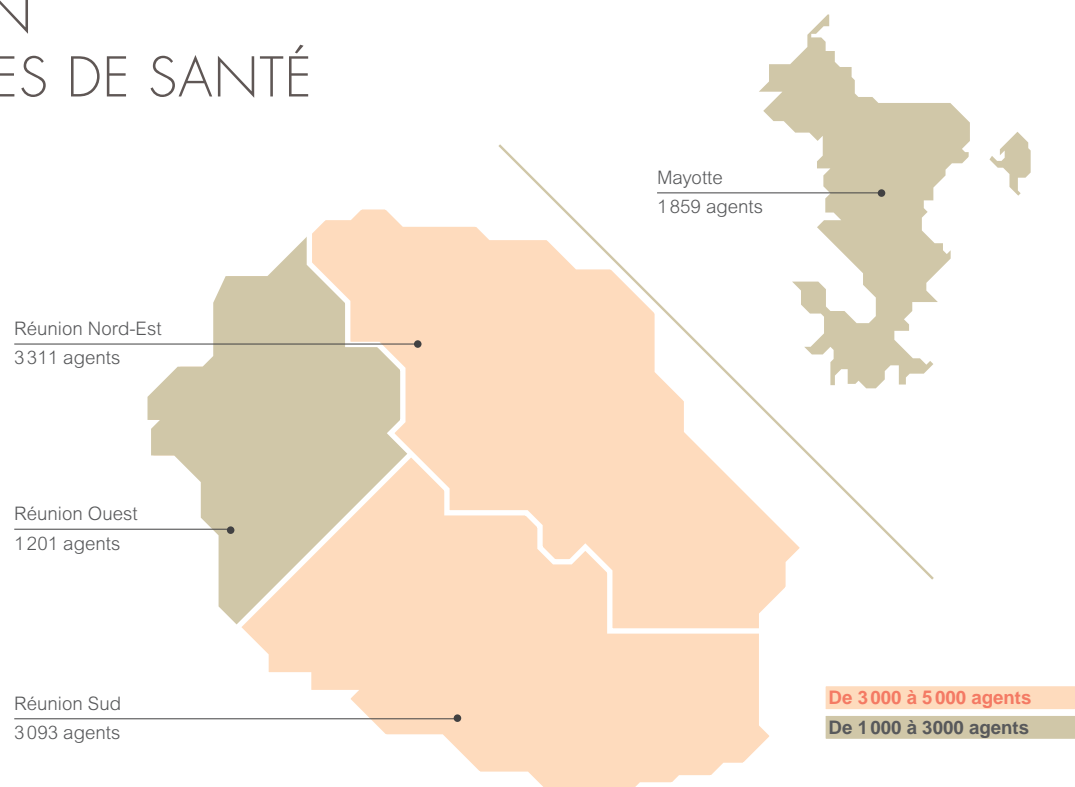
7 605 à la Réunion

1 859 à Mayotte

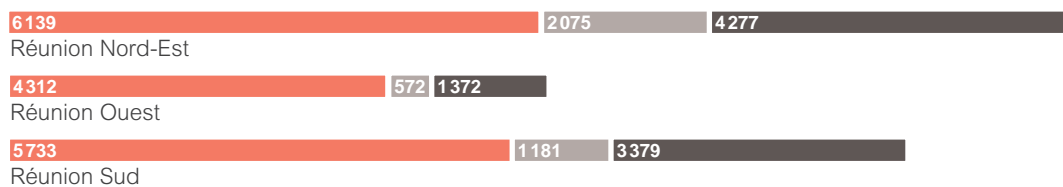
(source : INSEE, données CLAP au 31/12/2011 - traitement CARIF-OREF Réunion)

## LA FPH AU SEIN DES TERRITOIRES DE SANTÉ

L'effectif des agents se répartit de la manière suivante : 35 % (Réunion Nord-Est), 33 % (Réunion Sud), 20 % (Mayotte) et 12 % (Réunion Ouest).



### RÉPARTITION DE L'EMPLOI DU SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE À LA RÉUNION



Activités pour la santé humaine  
Hébergement médico-social et social  
Action sociale sans hébergement

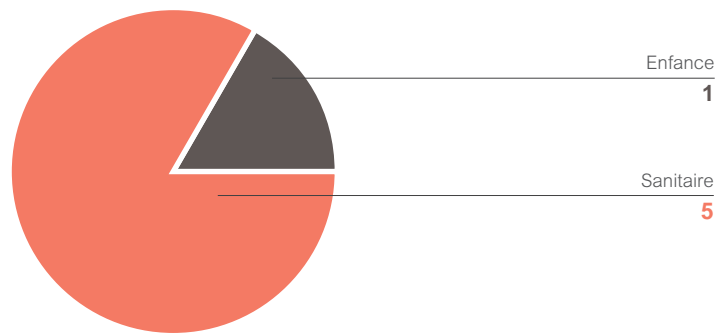
### NOMBRE DE SALARIÉS DANS LE SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE À LA RÉUNION

# 29 040

# 23 ÉTABLISSEMENTS SONT RATTACHÉS À DES ENTITÉS JURIDIQUES DE LA FPH

Dans l'Océan Indien, la Fonction publique hospitalière recouvre des activités diversifiées : médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, soins longue durée, EHPAD, enfance...

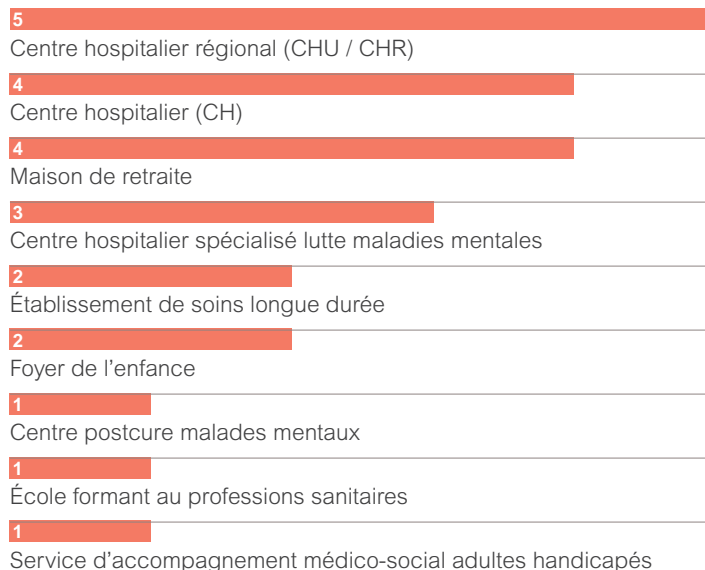
## NOMBRE D'ENTITÉS JURIDIQUES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



**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 6 entités juridiques** appartiennent à deux secteurs d'activité, celui du sanitaire (5) et celui de l'enfance (1). Le secteur du sanitaire est le plus représenté avec 1 CHU, 3 CH et 1 établissement public de santé mentale.

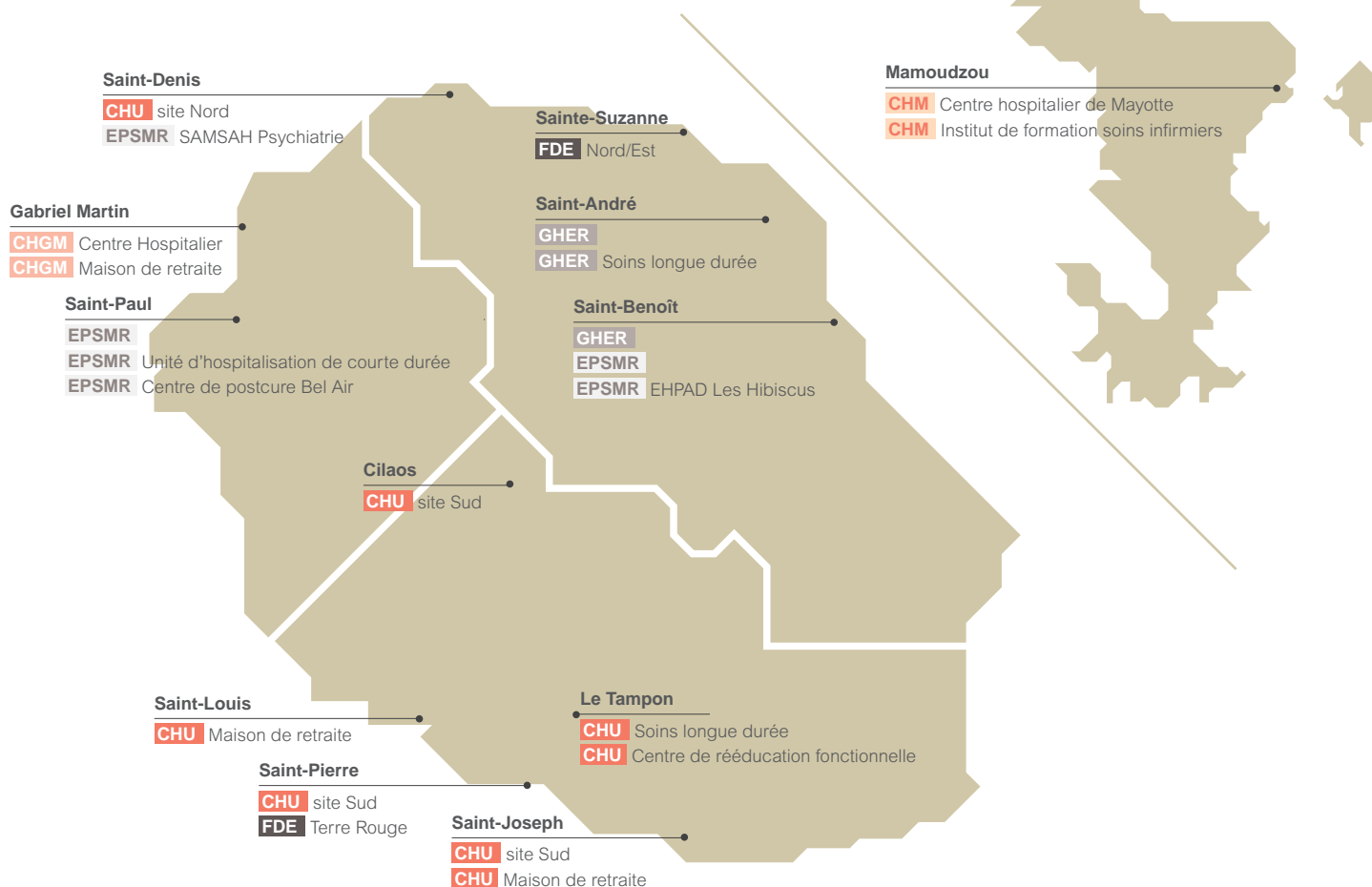
## NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS-FINESS PAR CATÉGORIE



**Un établissement-Finess (ET)** correspond à une implantation géographique et il est obligatoirement relié à une entité juridique. À chaque établissement sont associées les activités exercées. (source : Finess)

**Particularité :** une entité juridique gérant sur un même lieu un CH et un EHPAD aura, dans Finess, 2 établissements de catégorie différente à la même adresse.

# LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DES ÉTABLISSEMENTS



## NOMBRE D'ENTITÉS JURIDIQUES & D'ÉTABLISSEMENTS

5 21

Réunion

1 2

Mayotte

Entités juridiques Étab. Finess

**6** entités juridiques  
au total

**23** établissements  
Finess au total

# 67% DES AGENTS SE SITUENT EN 1<sup>RE</sup> PARTIE DE CARRIÈRE

## 70% SONT DES FEMMES

La cartographie des professionnels de la FPH porte sur l'ensemble des agents employés au 30 novembre 2012, quels que soient leur statut et leur temps de travail.

### MÉTHODOLOGIE DE LA CARTOGRAPHIE

→ **Affectation** des métiers par les établissements : chaque agent est positionné sur un métier référencé dans le Répertoire des métiers de la Fonction publique hospitalière.  
→ **Consolidation** des données au niveau régional pour la réalisation de la cartographie régionale et rédaction d'un rapport de synthèse.

→ **Analyse** qualitative d'une quinzaine de métiers sensibles avec la rencontre de 19 représentants des métiers du soin, 2 représentants des métiers du social, 10 représentants des métiers de la logistique, 5 représentants des métiers de la gestion de l'information et 7 directeurs des ressources humaines.

### PÉRIMÈTRE DE LA CARTOGRAPHIE

→ Tous les emplois permanents non médicaux sont pris en compte, quel que soit le statut. Ne sont pas pris en compte les CDD de remplacement, les contrats aidés et les stagiaires non rémunérés.

Pour les agents exerçant plusieurs métiers, l'établissement a choisi un métier principal de rattachement (celui qui est principalement exercé en pourcentage de temps ou celui qui est le plus qualifié quand les 2 métiers sont exercés à part égale).

### PART DES AGENTS PAR STATUT

Titulaire  
**69%**  
Contractuel  
**24%**  
Tit. stagiaire  
**7%**



# 33%

des personnels de catégorie A sont contractuels.

# 82%

des personnels de catégorie B sont titulaires ou stagiaires.

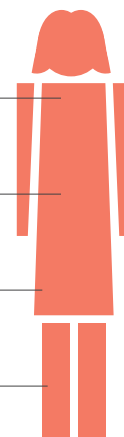
### PORTRAIT TYPE D'UN AGENT DE LA FPH DANS L'OCÉAN INDIEN

C'est une femme...

de 40 ans...

qui est titulaire...

dans la famille des soins.



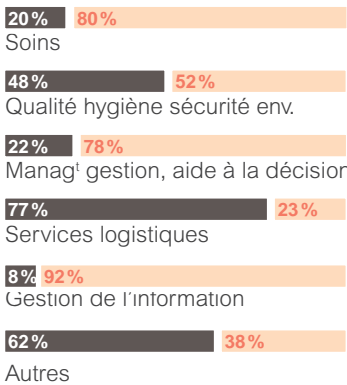


## RÉPARTITION HOMME/FEMME PAR FAMILLE DE MÉTIERS



# 70%

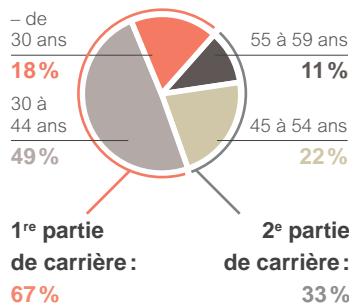
de femmes dans la FPH



Le taux de féminisation est très élevé mais il varie toutefois d'un métier à l'autre. Il faut noter que les métiers de la logistique sont exercés par des hommes à 77%, ainsi que les métiers de l'ingénierie et de la maintenance technique à 97%.

Hommes Femmes

## RÉPARTITION DES PROFESSIONNELS PAR TRANCHE D'ÂGES



### Un âge médian proche de la quarantaine

La pyramide des âges des agents de la FPH indique que les professionnels en 1<sup>re</sup> partie de carrière sont largement majoritaires (67% de l'effectif actuel).

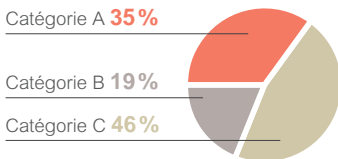
# 39 ANS

âge médian des professionnels

# 33%

des professionnels sont en 2<sup>e</sup> partie de carrière.

## PART DES AGENTS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI



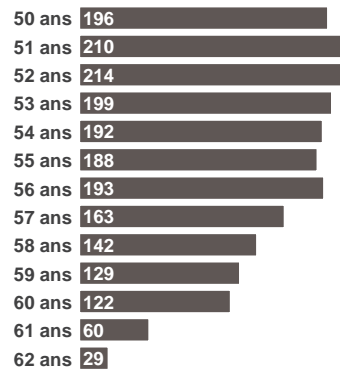
Les agents de catégorie C sont les plus nombreux (46%), suivis des agents de catégorie A (35%) et de catégorie B (19%).

**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.

## LES PLUS DE 50 ANS : RÉPARTITION PAR ÂGE

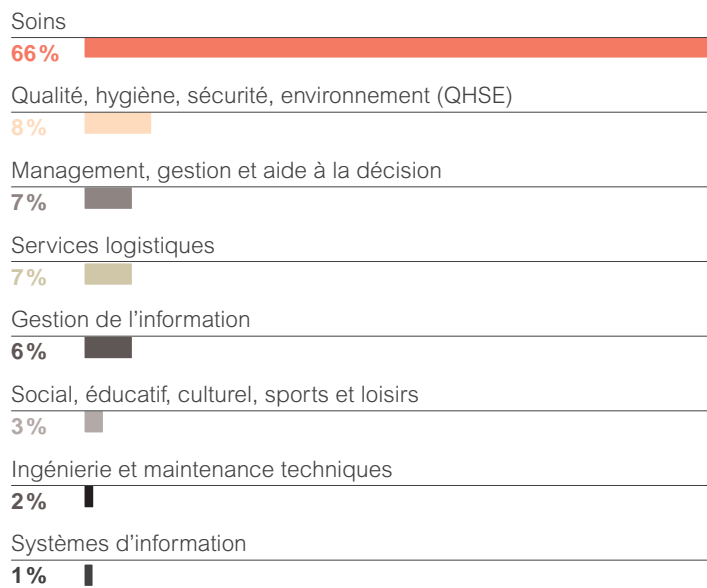


Dans dix ans, 2037 agents seront en âge de partir à la retraite ou auront quitté leur établissement, soit environ 21% de l'effectif.

# LA FAMILLE DES SOINS EST LA PLUS REPRÉSENTÉE AVEC DEUX TIERS DES AGENTS

Sur les 200 métiers que compte le répertoire des métiers de la FPH, 152 sont représentés dans la région.

## RÉPARTITION DES AGENTS PAR FAMILLE DE MÉTIER



## Prédominance des métiers du soin

Parmi la grande diversité des métiers de la FPH dans l'Océan Indien, la famille des soins arrive en tête, avec 6272 agents. En deuxième et troisième positions, on retrouve la famille QHSE (745 agents, y compris les agents de bio-nettoyage) et la famille du management gestion et aide à la décision (691 agents).

## FOCUS INFIRMIER(IÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX

Le métier apparaît très attractif en raison de la garantie de l'emploi et des possibilités de parcours professionnel (spécialisations, cadre). Cependant il peut s'avérer pénible en raison des horaires décalés, du stress et de la charge mentale (surtout en soins palliatifs). Il ne connaît pas de difficulté de recrutement même si le *turn over* est important.

### NOMBRE D'AGENTS

2429

### POIDS DANS LA FPH

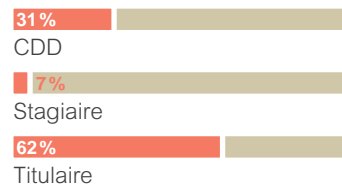
9464 agents

Infirmier(ière) en soins généraux

25,7%



### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR STATUT



### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE



55%

ont entre 25 et 35 ans.

## TOP 10 DES MÉTIERS DE LA FPH

Infirmier(ière) soins généraux	2 429
Aide-soignant(e)	1 567
Agent de bio-nettoyage	546
Secrétaire médical(e)	457
Auxiliaire de puériculture	341
Agent d'administration (dont polyvalent)	295
Sage-femme	291
Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale	214
Infirmier(ière) puériculteur(trice)	201
Cadre responsable d'unité de soins	200

## Les infirmiers(ières) en soins généraux les plus nombreux

La famille des soins arrive en première position avec le métier d'infirmier en soins généraux (2 429 agents), suivi par celui d'aide-soignant (1 567 agents).

Quant aux agents de bio-nettoyage, ils arrivent en 3<sup>e</sup> position avec un effectif de 546.

## Familles



# 26%

des agents exercent le métier d'infirmier(ière) en soins généraux

## FOCUS AIDE-SOIGNANT(E)

Le métier connaît une très forte attractivité liée à la rémunération et à la sécurité de l'emploi. Cependant, il est aussi pénible car très « physique » et souffre d'un manque de reconnaissance au sein des équipes. Les établissements ne rencontrent pas de difficultés de recrutement mais le *turn over* est important.

### NOMBRE D'AGENTS

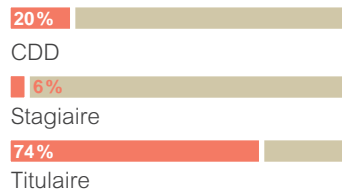
# 1 567

### POIDS DANS LA FPH

9 464 agents

Aide-soignant(e) 16,6%

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR STATUT



### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE

Catégorie C  
100%

# 49%

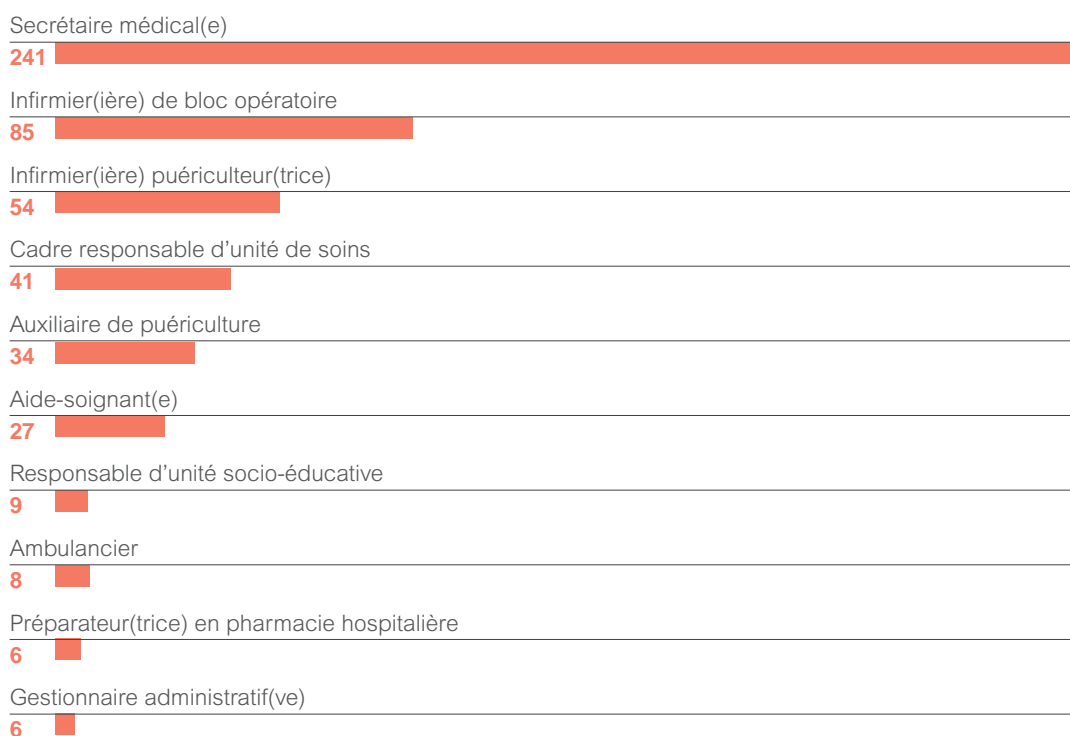
ont entre 31 et 45 ans.

# LES 4 MÉTIERS AVEC LE PLUS DE « FAISANT-FONCTION » :

SECRÉTAIRE MÉDICAL(E), INFIRMIER(IÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE, INFIRMIER(IÈRE) PUÉRICULTEUR(TRICE) ET CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ DE SOINS

L'analyse "Prospective métiers" complémentaire à la cartographie a mis en évidence des métiers sensibles liés à différents facteurs : besoin de qualification, évolution des métiers et des compétences...

## TOP 10 DES « FAISANT-FONCTION » (NOMBRE D'AGENTS)



## FOCUS SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)

Le métier est attractif (rémunération) et peu pénible. Avec 52,7% de « faisant-fonction », il existe des besoins importants de professionnalisation car la formation initiale paraît insuffisante et peu adaptée au milieu hospitalier. Le métier se décline en multiples postes et activités (hôtesse d'accueil, facturation, courrier, information médicale...).

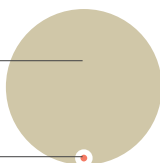
### NOMBRE D'AGENTS

**457**

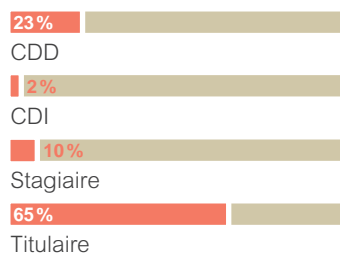
### POIDS DANS LA FPH

9 464 agents

Secrétaire médicale  
**4,8%**



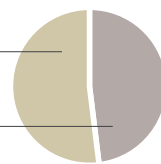
### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR STATUT



### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE

Catégorie C  
52%

Catégorie B  
48%



**50%**

ont entre 31 et 45 ans.

## FOCUS INFIRMIER(IÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE

Le métier est perçu comme peu attractif et peu reconnu (pas d'exclusivité de fonction et rémunération peu motivante). Par ailleurs, il est pénible physiquement (posture, durée) et subit un stress important. Avec 51,5% de « faisant-fonction », l'objectif est de mettre en œuvre la VAE IBODE dès parution des textes.

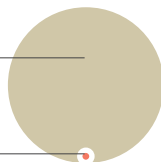
### NOMBRE D'AGENTS

**165**

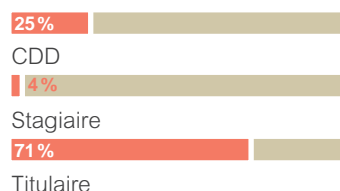
### POIDS DANS LA FPH

9 464 agents

IBODE **1,7%**

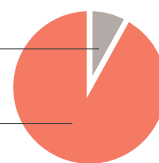


### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR STATUT



### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE

Catégorie B **8%**  
Catégorie A **92%**



**46%**

ont entre 31 et 45 ans.

## FOCUS CADRE RESPONSABLE D'UNITÉ DE SOINS

Ce métier est très attractif en raison de la rémunération, des responsabilités et de l'implication dans la vie de l'établissement. Par contre, le cadre est souvent « le pompier de service » et il souffre d'un manque de reconnaissance. Des besoins importants de professionnalisation apparaissent avec 20% de « faisant-fonction ».

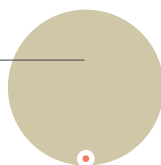
### NOMBRE D'AGENTS

**200**

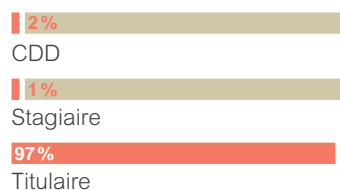
### POIDS DANS LA FPH

9 464 agents

Cadre responsable d'unité de soins **2,1%**

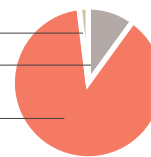


### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR STATUT



### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATÉGORIE

Catégorie C **1%**  
Catégorie B **10%**  
Catégorie A **89%**



**56%**

ont entre 46 et 60 ans.

# ENJEUX RH

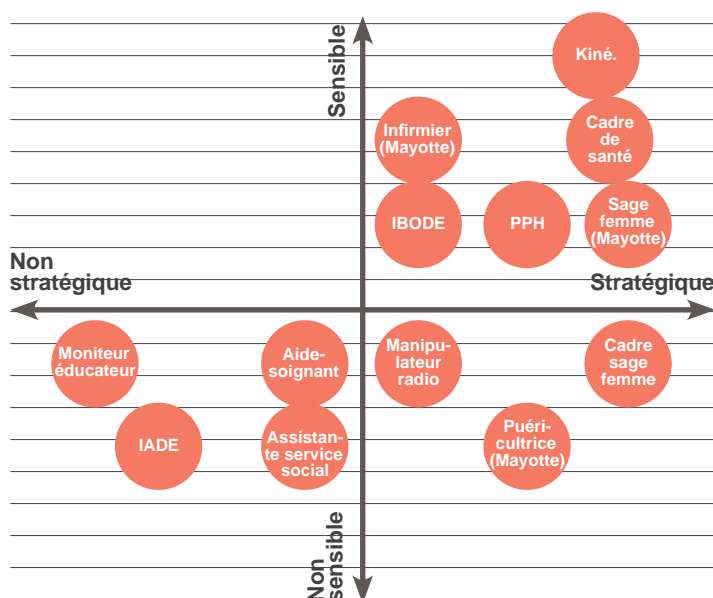
## CE QU'IL FAUT RETENIR

La cartographie a permis aux instances régionales, lors de leur séminaire annuel, de repérer les métiers stratégiques et sensibles relevant des Études promotionnelles, ainsi que d'autres métiers sensibles nécessitant un accompagnement concernant la formation.

### 01 | DÉFINIR LES PRIORITÉS DE FINANCEMENT DES ÉTUDES PROMOTIONNELLES

Les priorités de financement ont été définies pour les métiers suivants :

- cadres responsables d'unité de soins ;
- IDE (spécifiquement pour Mayotte) ;
- IBODE ;
- préparateur en pharmacie hospitalière ;
- kinésithérapeute ;
- sage-femme (spécifiquement pour Mayotte).



### 02 | PROPOSER UN ACCOMPAGNEMENT DU PLAN DE FORMATION POUR LES MÉTIERS SENSIBLES

**Mise en œuvre de dispositifs de formation :**

- Renforcement des compétences clés.
- Formation des tuteurs dans la prise de poste des IDE pour une pleine intégration dans les services.
- Mise en œuvre de la VAE IBODE (dès la parution des textes).
- Optimisation de la VAE Préparateur en pharmacie hospitalière (PPH).
- Développement des compétences en psychiatrie, oncologie et pratiques avancées.
- Parcours de formation individualisé pour les secrétaires médicales.

---

## **PARTENAIRES ASSOCIÉS À LA RÉALISATION DE LA CARTOGRAPHIE :**

- L'Agence régionale de Santé Océan Indien.
- Le Conseil régional de la Réunion.
- La démarche GPMC au sein des structures de la FPH adhérentes à l'ANFH Océan Indien a été accompagnée par le cabinet CAPITAN.
- Le traitement des données au niveau régional a été réalisé par le cabinet IATYS, prestataire local.
- L'analyse qualitative de 15 métiers a été confiée à Jacques De Palmas, consultant local, selon la méthode MAGELLIS.
- L'animation du séminaire des instances régionale a été assurée par MAGELLIS.

---

## **EN SAVOIR +**

- [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)
- [www.anfh.fr/ocean-indien](http://www.anfh.fr/ocean-indien)
- [www.anfh.fr/site/guide-des-metiers](http://www.anfh.fr/site/guide-des-metiers)

---

## **CONCEPTION, CRÉATION ET DESIGN**

- Service communication de l'ANFH
- Atelier Marge design



---

**ANFH**

→ **Délégation Océan Indien**

Les Ateliers Roquefeuil  
11, avenue de la Grande Ourse  
97434 Saint-Gilles-les-Bains  
Tél.: 02 62 90 10 20