



BRETAGNE

**CARTOGRAPHIE
DES MÉTIERS
DE LA FPH**



01 LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE EN BRETAGNE

L'activité sanitaire représente plus de 15% de l'activité salariée en Bretagne. Les aide-soignant(e)s représentent plus d'un quart des agents de la fonction publique hospitalière.

UNE CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS RÉELLEMENT EXERCÉS

La population recensée dans cette cartographie était constituée de tous les agents de la FPH au 15 décembre 2015. Elle inclut les titulaires, les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels (permanents ou de remplacement), les contrats aidés et les personnels en formation professionnelle.

En revanche, les personnels en détachement, en disponibilité ou en congé parental ne sont pas comptabilisés, de même que les apprentis et les personnels médicaux. Pour rendre compte fidèlement de la réalité des activités, ce n'est pas la qualification de chaque agent qui est retenue, mais le métier qu'il exerce réellement.

56 868

agents de la Fonction publique hospitalière (FPH) répartis entre

125

entités juridiques dont près de la moitié sont des EPHAD.

DES DONNÉES CONCERNANT 93 % DES AGENTS

Ces informations ont été recueillies auprès des entités juridiques cotisantes de l'ANFH et livrées à l'analyse d'Opinionway, un institut spécialisé depuis plus de quinze ans dans les études de marché et les sondages. Sur les 125 établissements dont 120 cotisants de l'ANFH Bretagne qui ont été invités à participer à la démarche, 100 ont répondu.

Un bon taux de participation (80%) a permis de rassembler des données pour 93% des agents de la FPH en Bretagne. Cette base est plus que suffisante pour redresser statistiquement les chiffres, et les restituer dans cette cartographie. L'approche quantitative a été complétée par une approche qualitative.

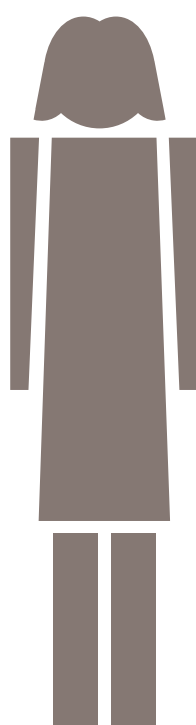
LES MÉTIERS QUI REGROUPENT LE PLUS D'EFFECTIFS

Aide-soignant(e) Effectifs régionaux estimés : 15 133 ; ETP* : 14 115	26,6%
Infirmier(ère) en soins généraux Effectifs régionaux estimés : 12 322 ; ETP* : 11 464	21,7%
Agent de bio-nettoyage Effectifs régionaux estimés : 5 015 ; ETP* : 4 605	8,8%
Secrétaire médical(e) Effectifs régionaux estimés : 2 205 ; ETP* : 2 061	3,9%
Cadre responsable d'unité de soins Effectifs régionaux estimés : 1 114 ; ETP* : 1 088	2%
Agent de production culinaire/alimentaire Effectifs régionaux estimés : 1 050 ; ETP* : 1 020	1,9%
Agent de restauration et d'hôtellerie Effectifs régionaux estimés : 1 038 ; ETP* : 972	1,8%
Agent d'administration Effectifs régionaux estimés : 966 ; ETP* : 885	1,7%
Auxiliaire de puériculture Effectifs régionaux estimés : 872 ; ETP* : 802	1,6%
Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale Effectifs régionaux estimés : 811 ; ETP* : 757	1,4%

Les aide-soignant(e)s représentent 26,6% des agents de la FPH en Bretagne. Ces aide-soignant(e)s sont au nombre de 15 133, et effectuent collectivement l'équivalent de 14 115 temps pleins.

*ETP : Équivalent temps plein

PROFIL TYPE D'UN AGENT



Une femme

82 %

Titulaire

64 %

Dans le secteur sanitaire

82 %

Âge médian

41,4 ANS

82 % des agents sont des femmes.
La moitié d'entre elles ont plus de 41,4 ans.

02

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE, EMPLOYEUR EN BRETAGNE

Le poids du secteur santé et action sociale dépasse légèrement la moyenne nationale. La FPH regroupe un peu plus de 5% des salariés de la région.

DES AGENTS RÉPARTIS DE FAÇON HOMOGENÈME

En réponse aux besoins liés notamment à une population vieillissante, l'offre de soins est importante en Bretagne. Le secteur santé-social dans son ensemble (FPH comprise), représente 15,8% de l'emploi salarié et compte 24 000 emplois de plus que la moyenne nationale. Le poids de la FPH dans ce secteur se situe en revanche dans la moyenne nationale. Cette offre est répartie de façon homogène sur le territoire, ce qui assure une bonne proximité avec la population. La très forte présence des agents dans les zones d'emplois de Rennes et de Brest est logiquement liée à l'activité des deux CHU.

SANTÉ, ÉCONOMIE : DES INDICATEURS CONTRASTÉS

Sur le plan économique, la Bretagne jouit d'un bon équilibre. La région affiche un taux de pauvreté inférieur à la moyenne nationale et des inégalités de revenus moins marquées entre les ménages et les territoires. Et l'emploi est bien réparti dans les différents bassins. La région est globalement mieux équipée que la moyenne nationale pour l'offre de soins. Une caractéristique à mettre en lien, notamment, avec le vieillissement de la population bretonne et avec des indicateurs de santé défavorables. Le nombre de prises en charge des maladies cardio-vasculaires, des cancers, des addictions et de la santé mentale est supérieur à d'autres régions. La surmortalité atteint 10% pour les hommes et 7% pour les femmes.

LE SECTEUR SANTÉ-ACTION SOCIALE ET LA FPH EN BRETAGNE

Emploi salarié en Bretagne

1 038 850 salariés

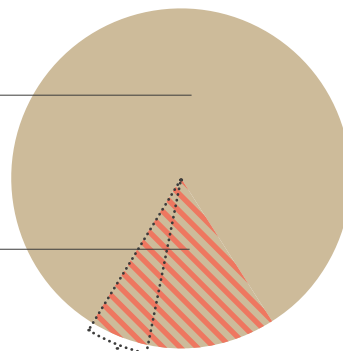
Secteur santé et action sociale

164 592 agents

soit

15,8%

contre 13,5% au niveau national



Poids de la FPH dans le secteur santé et action sociale de la région

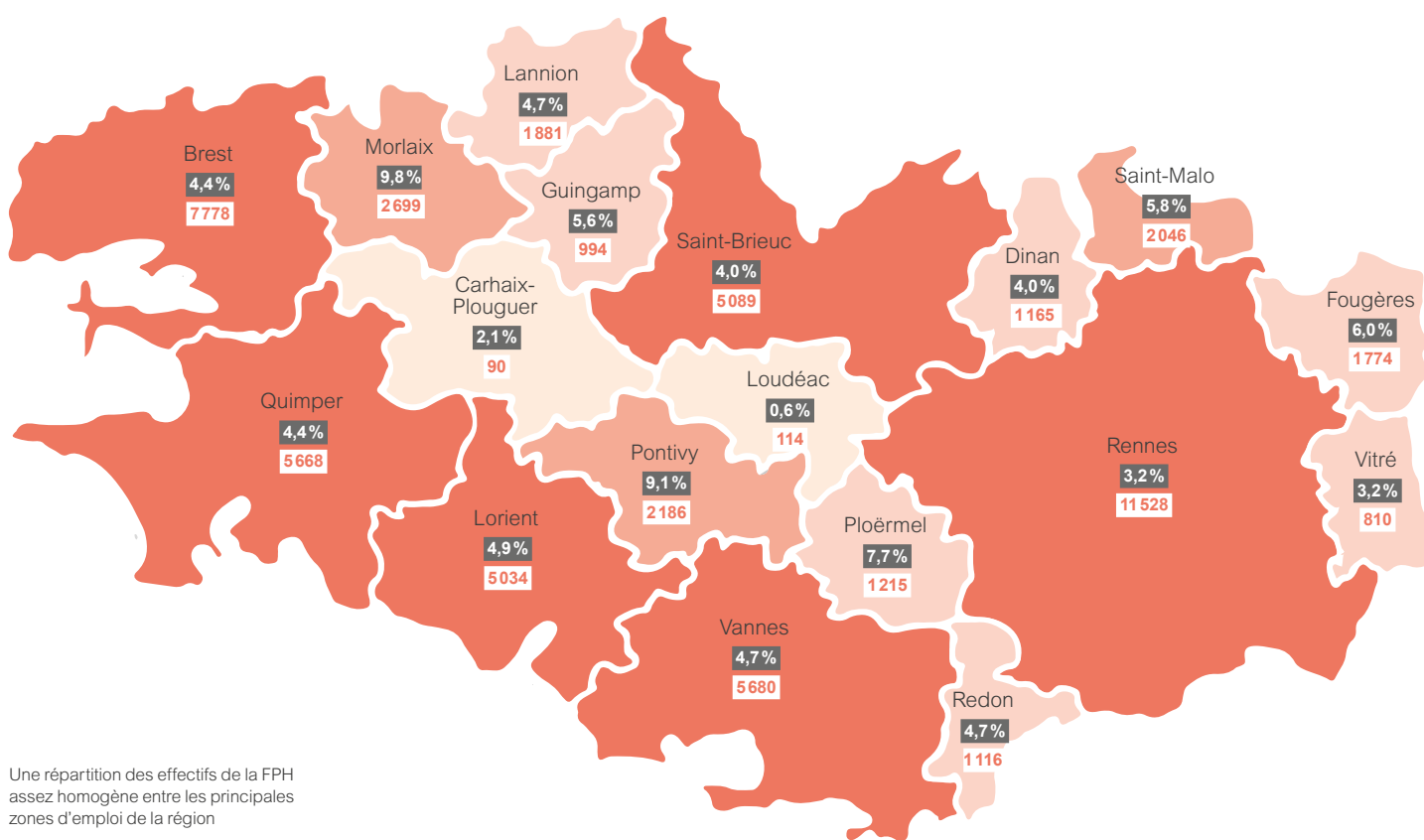
56 868 agents
soit

34,6%

contre 34,2% au niveau national

La Bretagne compte 1 038 850 salariés. 164 592 d'entre eux (15,8%) travaillent dans le secteur santé et action sociale. Dans ce dernier secteur, la FPH emploie 56 868 agents.

RÉPARTITION ET POIDS DES EFFECTIFS ENTRE LES PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI



Une répartition des effectifs de la FPH assez homogène entre les principales zones d'emploi de la région



11 528 agents exercent leur activité dans la zone d'emploi de Rennes. Ils représentent 3,2 % des effectifs de la FPH.

03 QUELLES ACTIVITÉS ET QUELS MÉTIERS ?

La présence de nombreux centres hospitaliers explique la nette prédominance des métiers du soin en Bretagne. Cependant un agent sur trois est "non-soignant".

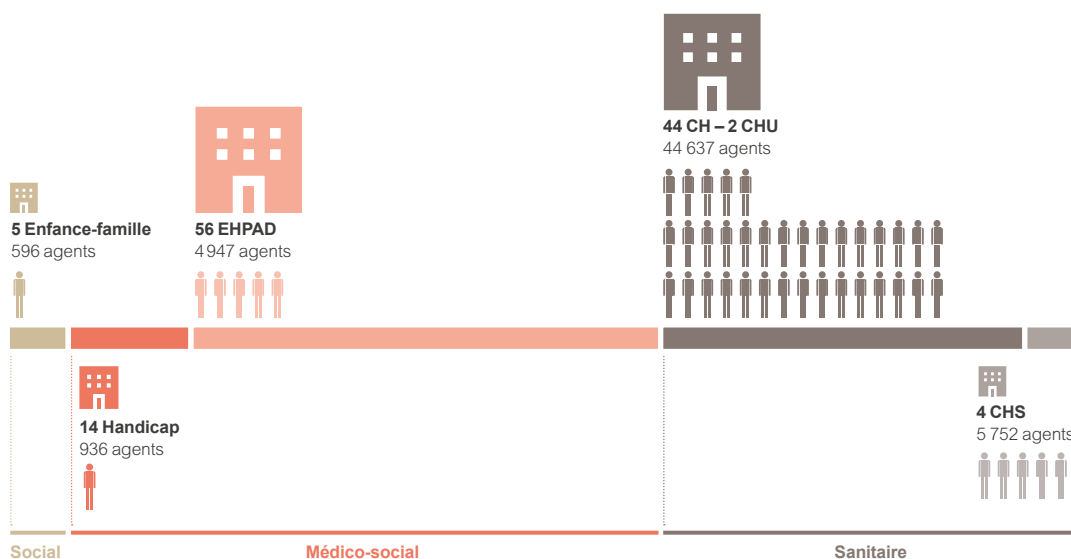
LES CENTRES HOSPITALIERS AU PREMIER RANG DES EMPLOYEURS

Le secteur médico-social public est relativement peu représenté en Bretagne. Le secteur privé y est traditionnellement bien implanté en particulier pour la prise en charge des personnes âgées ou handicapées. Un nombre important d'établissements sont consacrés à ce public. On remarque aussi que cela représente cependant une part minoritaire en termes d'activité et d'agents employés. Ce sont bien sûr les centres hospitaliers qui concentrent la plus grosse part de l'activité et réunissent la majeure partie des agents. Pour mémoire, les trois quarts des agents sont employés par des centres hospitaliers.

LA BRETAGNE : RÉGION ATTRACTIVE MAIS VIEILLISSANTE

La population bretonne se classe au dixième rang français pour la population (3,29 millions d'habitants) et au cinquième rang pour la croissance démographique, qui est dynamique notamment en raison d'un bon solde migratoire. Par ailleurs, plus que dans toute autre région, les natifs de Bretagne retournent y vivre après l'avoir quittée. Tous ces éléments expliquent une moyenne d'âge (42,9 ans) légèrement plus élevée que l'ensemble des français et la part importante de personnes âgées. D'ici 2030, les plus de 60 ans représenteront un breton sur trois. Cette pyramide des âges génère des besoins croissants en termes de santé.

RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Dans le secteur médico-social, l'activité de 56 entités juridiques sur 125 est consacrée aux personnes âgées. EHPAD, Handicap et enfance-famille = entité juridique autonome

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES SOIGNANTS



87%

Les métiers du soin sont exercés par une majorité de femmes 87%. Cette part est de **82%** dans l'ensemble de la FPH en Bretagne.

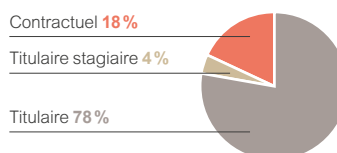
Catégorie d'emploi des soignants



Les soignants sont majoritairement employés de catégorie C (45%), ils sont titulaires à 78%, et travaillent à temps plein à 70%.

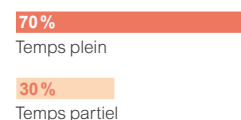
Total FPH Bretagne
Cat. A : 27% – Cat. B : 19% – Cat. C : 54%

Statut des soignants



20%
Taux de contractuels FPH en Bretagne

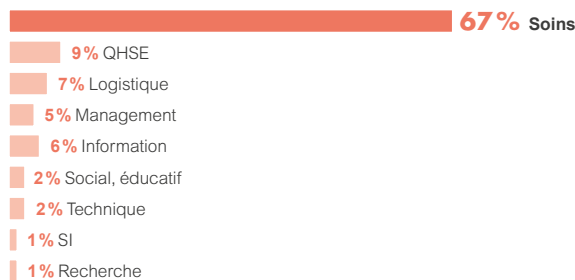
Temps plein / Temps partiel



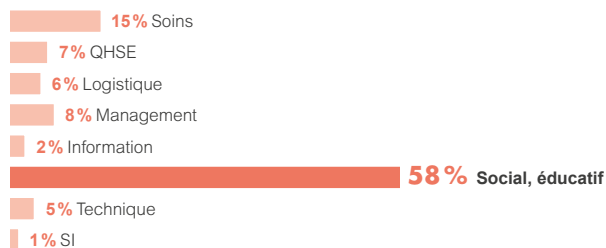
27%
Part des agents FPH à temps partiel en Bretagne

À CHAQUE ACTIVITÉ SES MÉTIERS

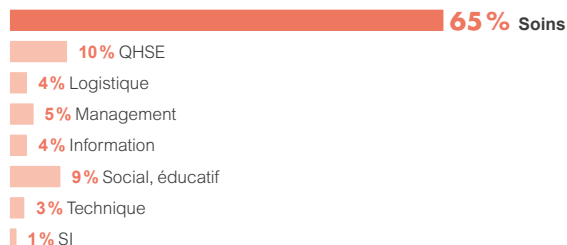
CH(R)U-CH



Handicap



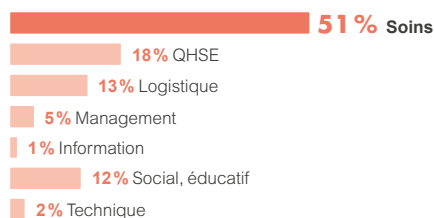
CHS



Enfance-Famille



EHPAD



Dans les CH(R)U-CH, 67% des agents exercent un métier du soin. Dans le secteur handicap, ils sont 15%.

04

NON-SOIGNANTS QUI SONT-ILS ?

Les contraintes et les opportunités de chacun des 185 métiers exercés par les agents de la FPH en Bretagne dessinent des profils différents en termes de sexe, de statut, de catégorie d'emploi et de temps de travail.

UNE GRANDE VARIÉTÉ DE MÉTIERS SONT EXERCÉS DANS LA FPH

La variété des métiers et des profils est élevée dans la FPH. Les 56 868 agents de Bretagne exercent 185 métiers différents sur les 201 recensés par le Ministère de la Santé. Cela témoigne de la présence sur le territoire, en particulier dans les centres hospitaliers, des expertises médicales les plus pointues. Cela indique aussi que la quasi-totalité des métiers non-soignants sont exercés. On note un nombre élevé de temps

partiels, 27% pour l'ensemble des agents, contre 23% en moyenne nationale (sur la base des dix délégations ANFH étudiées entre 2013 et 2015). Conséquence, le nombre des temps partiels augmente aussi, par définition, le nombre absolu des agents.

185

métiers exercés par les agents de la FPH en Bretagne.

UN LÉGER DÉFICIT DE JEUNES ACTIFS

Les 20-30 ans ont tendance à partir, tandis que les retraités arrivent, attirés par le littoral. En croissance démographique, forte d'un bon solde migratoire, la région Bretagne perd cependant une partie de ses jeunes soignants formés et susceptibles d'être recrutés par la FPH.

Enfin, la part non négligeable des contrats aidés dans les effectifs est à mettre en relation avec le plan régional en faveur des emplois d'avenir qui venait de se déployer au moment de l'enquête.

ADMINISTRATIF



91 %
de femmes dans la catégorie "Administratif"

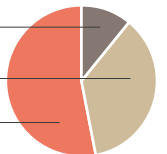
Métier le plus exercé
SECRÉTAIRE MÉDICAL(E)
37,2 %

Catégorie d'emploi

A 11 %

B 36 %

C 53 %



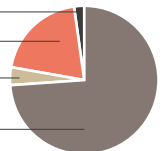
Statut des agents

Contrat aidé 2 %

Contractuel 20 %

Titulaire stagiaire 4 %

Titulaire 74 %



Temps plein / Temps partiel

75 %

Temps plein

25 %

Temps partiel

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES MÉTIERS NON-SOIGNANTS

SOCIO-ÉDUCATIF

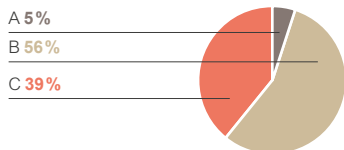


78%

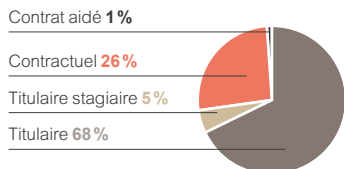
de femmes dans la catégorie "Socio-éducatif"

Métier le plus exercé
ÉDUCATEUR(TRICE)
GÉNÉRALISTE
27,4%

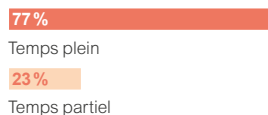
Catégorie d'emploi



Statut des agents



Temps plein / Temps partiel



LOGISTIQUE, SYSTÈME D'INFORMATION ET TECHNIQUE



60%

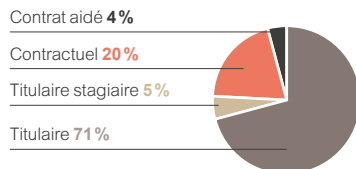
d'hommes dans la catégorie "Logistique, SI et technique"

Métier le plus exercé
AGENT DE PRODUCTION
CULINAIRE/
ALIMENTAIRE
18%

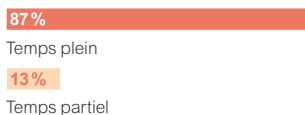
Catégorie d'emploi



Statut des agents



Temps plein / Temps partiel



QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT



86%

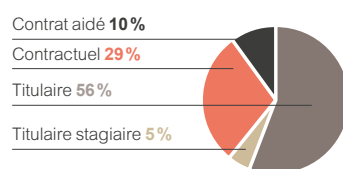
de femmes dans la catégorie "QHSE"

Métier le plus exercé
AGENT DE
BIO-NETTOYAGE
94,6%

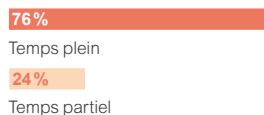
Catégorie d'emploi



Statut des agents



Temps plein / Temps partiel



En Bretagne **82%** des agents de la FPH sont des femmes

Répartition des agents de la FPH par catégorie d'emploi en Bretagne
Cat. A : 27 %
Cat. B : 19 %
Cat. C : 54 %

20%
Taux de contractuels FPH en Bretagne

27%
Part des agents FPH à temps partiel en Bretagne

05 LES AGENTS ET L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

La pyramide des âges de la FPH en Bretagne affiche une base large. Cela permet de supposer que les besoins en recrutements seront mesurés.

UNE MAJORITÉ D'AGENTS DE MOINS DE 45 ANS

Des évolutions rapides et profondes transforment l'exercice des métiers de la FPH : évolution du public et nouvelles problématiques de gériatrie, dossier informatisé du patient, traçabilité des actes médicaux, contraintes réglementaires liées à la recherche de qualité.

Les agents de Bretagne sont jeunes, ils ont majoritairement moins de 45 ans. Cette proportion est nettement plus importante chez les soignants (62%) que chez les agents exerçant des métiers administratifs (47%) et ouvre un large potentiel de promotion professionnelle.

L'ENQUÊTE "PROSPECTIVE MÉTIERS"

En complément de l'étude quantitative des métiers dans la FPH de Bretagne, des questions plus "qualitatives" ont été révélées dans le cadre d'une enquête "Prospective métiers". Elle a été réalisée par Opinionway entre mars et avril 2015 auprès des DRH ou directeurs de 125 établissements, qu'ils aient ou non participé à l'élaboration de la cartographie régionale des métiers.

Les questions ont porté sur leurs difficultés de recrutement et de reconversion. Ils ont listé les métiers qui, selon eux, évolueront le plus en besoins de qualification ou de compétence, dans les années à venir, ceux dont l'effectif est susceptible de diminuer, et ceux qui émergent.

UNE GESTION DÉLICATE DES RECONVERSIONS POUR RAISON DE SANTÉ

Parmi les difficultés qu'ils rencontrent, les établissements citent :

90%

Un faible nombre de postes pour accueillir des agents reconnus inaptes

70%

L'aménagement des postes de travail

59%

Le niveau de qualification des agents

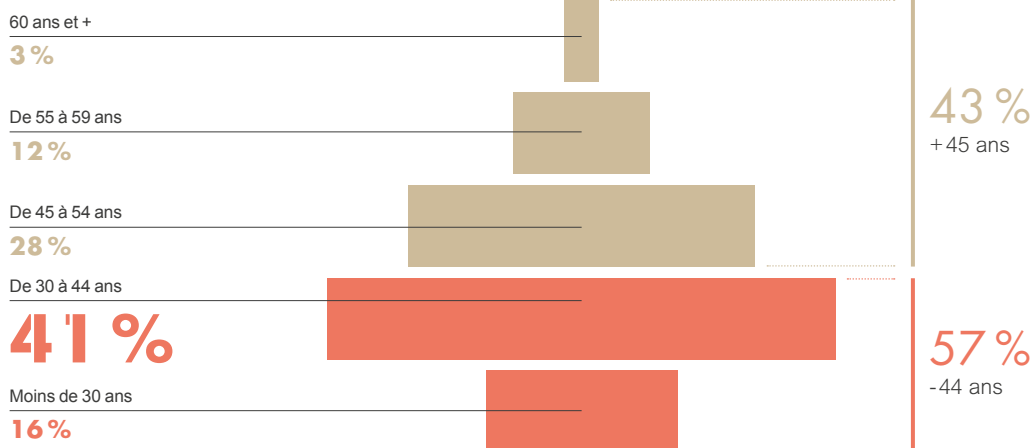
56%

Un nombre croissant de situation d'inaptitude reconnue

53%

La projection compliquée dans le nouveau métier

PYRAMIDE DES ÂGES



57% des agents ont moins de 44 ans. 43% ont plus de 45 ans.

LES MÉTIERS EN ÉVOLUTION

Les établissements citent les métiers ou familles de métiers dont les besoins en qualification ou en compétences évoluent :

Selon les réponses des DRH ou directeurs d'établissements dans le cadre de l'enquête "Prospective métiers".

INFIRMIER EN SOINS GÉNÉRAUX

AIDE-SOIGNANT

AGENT DE BIO-NETTOYAGE

SECRÉTAIRE MÉDICAL

MÉTIERS ADMINISTRATIFS

MÉTIERS D'ÉDUCATEUR

ANIMATEUR

AGENT DE BLANCHISSERIE

MÉTIERS DE L'ENCADREMENT

06 ENJEUX POUR LES RESSOURCES HUMAINES

Métiers en tension ou en développement, écarts de grades déclarés : les besoins sont importants en compétences et en formation.

DES ÉVOLUTIONS AUX CONSÉQUENCES MULTIPLES

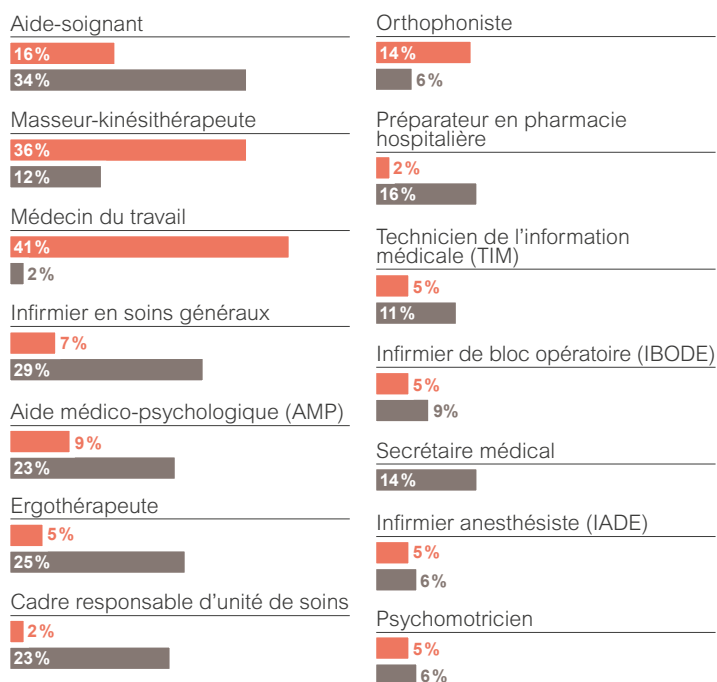
Les établissements peinent à recruter des médecins du travail, et des professionnels de la rééducation. Les difficultés en matière de qualification concernent surtout les métiers dont la pratique se complexifie, comme les infirmières en soins généraux, de plus en plus sollicitées pour épauler les médecins dans certaines tâches administratives, développer des activités de prévention, ou accompagner les publics très âgés.

Le taux de faisant-fonction est inférieur en Bretagne à ce qui est constaté au niveau national. Ils sont nombreux parmi les infirmières de bloc opératoire (28%) ou les infirmières puéricultrices (24%). Cela représente un fort potentiel de promotion professionnelle. Pour les cadres responsables d'unités de soins, la part des faisant-fonction témoigne surtout d'une difficulté à attirer ces profils.

DES MÉTIERS SENSIBLES

Les difficultés de recrutement sur certains postes ou métiers en Bretagne ne sont pas liées à des carences en formation ou en attractivité. Elles reflètent des tensions présentes à l'échelle nationale et désignent des métiers sensibles. Selon la définition du Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie – FPH, un métier est dit sensible lorsque les activités et les propriétés sont soumises à d'importants facteurs d'évolution et/ou qu'il existe une inadéquation effective ou prévisionnelle entre les besoins et les ressources.

MÉTIERS EN TENSION



Interrogés sur leurs difficultés de recrutement dans le cadre de l'enquête "Prospective métiers", 41% des DRH ou directeurs des établissements ont dit rencontrer souvent des difficultés pour les médecins du travail. Ils pouvaient citer de multiples métiers.

Souvent
Parfois

MÉTIERS EN DÉVELOPPEMENT

Les métiers dont l'effectif est susceptible de se développer :

CONTRÔLEUR DE GESTION

ERGOTHÉRAPEUTE

QUALITICIEN

ÉDUCATEUR

INFIRMIER HYGIÉNISTE

MONITEUR-ÉDUCATEUR

ÉDUCATEUR SPORTIF

TECHNICIEN DE
L'INFORMATION MÉDICALE

Selon les réponses des DRH ou directeurs
d'établissements dans le cadre de l'enquête
"Prospective métiers".

LA PART DES FAISANT FONCTION

Infirmer(ère) de bloc opératoire

28 %

Effectifs estimés : 166

Infirmer(ère) puériculteur(trice)

24 %

Effectifs estimés : 181

Cadre responsable d'unité de soins

11 %

Effectifs estimés : 124

Aide-soignant(e)

9 %

Effectifs estimés : 1362

Ecarts de grades déclarés Pas d'écart de grade déclaré

Pour 28 % des infirmières de bloc opératoire,
les établissements déclarent un écart entre
leur grade et le métier réellement exercé.

LES FAISANT FONCTION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Aide-soignant(e)

7 %

CH(R)U-CH

4 %

CHS

24 %

EHPAD

47 %

Handicap

Cadre responsable
d'unité de soins

11 %

CH(R)U-CH

7 %

CHS

28 %

EHPAD

Ecarts de grades déclarés Pas d'écart de grade déclaré

Dans les CHS, pour 4 % des aides-soignant(e)s
les établissements déclarent un écart entre leur
grade et leur métier réellement exercé, ils(elles)
sont 47 % dans le secteur du handicap.

07 LE GROUPEMENT HOSPITALIER DE TERRITOIRE

Le groupement hospitalier de territoire (GHT) prévoit la mutualisation des fonctions liées aux systèmes d'information, aux achats et à l'information médicale.

DES ACTIVITÉS DESTINÉES À ÊTRE MUTUALISÉES

Les métiers concernés en premier chef par la réforme sont les plus nombreux dans les métiers des systèmes d'information, avant les métiers des achats et ceux de l'information médicale. Chaque établissement a reçu une cartographie des métiers du GHT auquel il appartient.

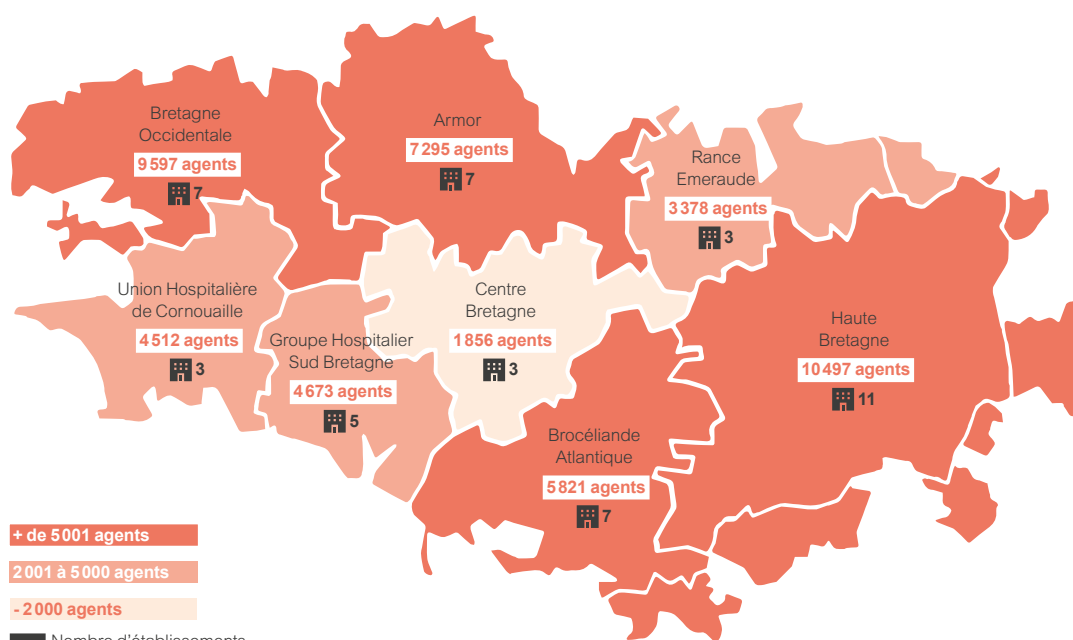
LES GHT S'APPUIENT SUR LA MUTUALISATION DE FONCTIONS EN FORTE ÉVOLUTION

Ils ont notamment pour objectif d'élaborer :

- un projet médical partagé garantissant une offre de proximité ainsi que l'accès à une offre de référence et de recours ;
- un système d'information hospitalier convergent du groupement hospitalier de territoire ;
- un plan d'action des achats du groupement hospitalier de territoire.

Pour le texte complet : loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation du système de Santé ; décret n° 2016-524 du 27 avril 2016 relatif aux groupements hospitaliers de territoire.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE LA FPH PAR GHT



46

établissements


47 629

agents

+ de 5001 agents

2 001 à 5 000 agents

- 2 000 agents

 Nombre d'établissements constituant le GHT

UNE CARTOGRAPHIE POUR LA PROSPECTIVE ET POUR L'ACTION

.....
**MARYVONNE
RUMEUR**

Présidente ANFH
pour la région
Bretagne

**Un projet qui emporte
l'adhésion**

La réalisation de la cartographie des métiers en Bretagne a pu s'appuyer sur une adhésion massive : 80 % des établissements (soit 93 % des agents) se sont engagés dans la démarche. Ce niveau de participation concourt à la fiabilité des données produites. On peut expliquer la réussite de cette première étape par le partenariat entre l'ARS Bretagne, l'ANFH, la FHF, et l'implication des référents cartographie dans les établissements.

**La cartographie des métiers
produit des résultats attendus
et surprenants**

Les statistiques collectées confirment des intuitions, par exemple ce sont bien les soignants qui sont majoritaires

au sein de la fonction publique hospitalière, mais les non-soignants représentent tout de même 36 % des 56 868 agents dénombrés. Et l'on pourrait multiplier les exemples.

**La cartographie des métiers,
un levier pour agir**

Mais, avant tout, la cartographie des métiers constitue une base de réflexion dans un contexte extrêmement évolutif. Son exploitation permet de soutenir l'installation d'une politique de Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC). C'est-à-dire d'identifier des besoins de compétences en y associant les agents à former, de construire des parcours professionnels en objectivant les choix, et d'apporter des réponses à la question des métiers en tension.

“La cartographie des métiers nous permet d'aller au-delà des intuitions et de rendre objective l'activité d'aujourd'hui pour réfléchir aux besoins de demain.”

ANFH BRETAGNE

Le Magister
6, cours Raphaël-Binet – CS 94332
35043 Rennes Cedex