

LES MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION BRETAGNE : PANORAMA ET ANALYSE PROSPECTIVE



SOMMAIRE

1. Rappel du contexte et des objectifs de la démarche	p.3
2. Les éléments de contexte régional	p.6
3. La Fonction Publique Hospitalière en région Bretagne	p.11
4. La cartographie des métiers de la FPH en région Bretagne	p.24
5. Les problématiques métiers vues par les établissements de la région	p.75
Annexes	p.90

1

Rappel du contexte et des objectifs de la démarche

CONTEXTE DE LA DÉMARCHE

- ▶ A l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, les coopérations s'organisent, de nouveaux métiers apparaissent, d'autres nécessitent de nouvelles compétences, il est indispensable de disposer d'instruments de pilotage. La GPMC est cet outil qui permet à la fois de développer une gestion dynamique et préventive des ressources humaines et de construire une démarche prospective et stratégique en phase avec le projet d'établissement.
- ▶ L'ANFH propose ainsi depuis 2009 une offre de services visant à accompagner les établissements de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) dans leur démarche de GPMC. L'un des objectifs de cet accompagnement est de fournir des données et indicateurs métiers consolidés aux établissements.
- ▶ Suite à des premières initiatives régionales, l'ANFH a décidé en 2013 de mettre en place et déployer un dispositif national d'élaboration de cartographies régionales des métiers.
- ▶ En 2015, la Délégation Bretagne s'est inscrite dans ce projet national avec la réalisation d'une cartographie régionale des métiers au 15 décembre 2015.

OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

Les enjeux de cette cartographie régionale des métiers sont les suivants :

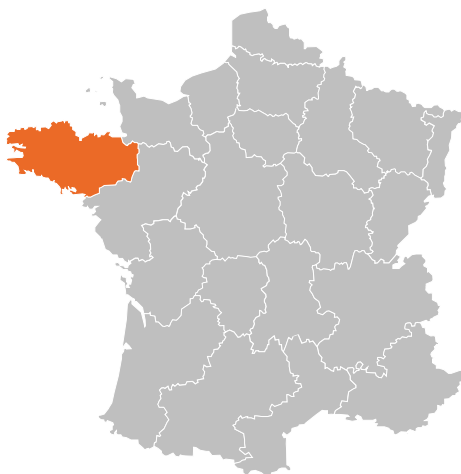
- › Disposer de données quantitatives sur les métiers exercés en région, par territoire de santé, ainsi que par catégorie d'établissements ;
- › Disposer d'une vision claire et prospective des évolutions du secteur santé, social et médico-social ;
- › Disposer d'une analyse qualitative et prospective des problématiques RH (difficultés de recrutement, reclassements professionnels, besoins de qualification, évolutions attendues...) ;
- › Adapter la prise en charge des EP sur les fonds mutualisés au regard des besoins des établissements ;
- › Être force de propositions auprès des partenaires régionaux notamment pour les actions à mettre en œuvre de manière collective.

➔ En définitive, faire de la cartographie régionale des métiers le point de départ d'une démarche GPMC sur le territoire.

2

Les éléments de contexte régional

LA BRETAGNE : UNE RÉGION ATTRACTIVE MAIS VIEILLISSANTE



POPULATION

ECONOMIE

SANTÉ

En résumé...

- ▶ La région Bretagne se compose de 4 départements que sont les Côtes-d'Armor, le Finistère, l'Ille-et-Vilaine et le Morbihan.
- ▶ La région se positionne à la 10^{ème} place en termes de nombre d'habitants (3,29 millions au 1^{er} janvier 2015), et atteint le 5^{ème} rang au niveau du dynamisme démographique
- ▶ La Bretagne est, avec les Pays-de-la-Loire, la région où la pauvreté et les inégalités de revenus sont les moins marquées entre les ménages et entre les territoires
- ▶ Les indicateurs de santé de la région sont défavorables par rapport au niveau national
- ▶ On observe depuis plusieurs années une baisse de la natalité conjointement une hausse marquée du nombre de décès : l'espérance de vie des Bretons est ainsi inférieure à celle observée au niveau national

LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION BRETONNE

POPULATION

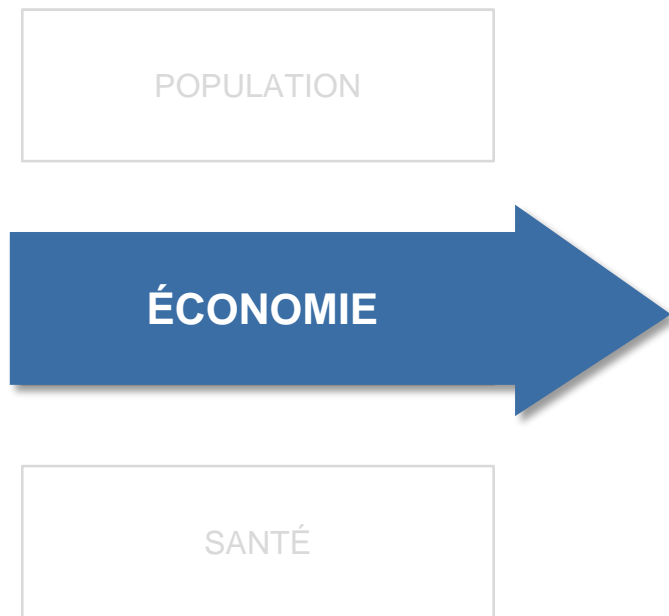
ECONOMIE

SANTÉ

- ▶ Avec **3,29 millions d'habitants**, la région Bretagne se classe au 10^{ème} rang des régions françaises.
- ▶ **42,9 ans** : la moyenne d'âge de la population bretonne (plus élevée que celle de la population française).
- ▶ **La croissance démographique de la région est supérieure à celle de la population française** (5^{ème} rang des régions françaises), en raison notamment de son solde migratoire.
- ▶ **La région connaît un déficit migratoire auprès des 20-30 ans** et son littoral attire particulièrement les retraités.
- ▶ **La Bretagne est la région natale la plus rejointe** une fois l'avoir quittée.
- ▶ D'ici 2030, la population bretonne devrait passer à plus de 3,5 millions d'habitants : **les plus de 60 ans représenteront alors près d'un breton sur trois**, le nombre des plus de 80 ans augmenterait quant à lui fortement.

Source : Insee, *Présentation de la région Bretagne*

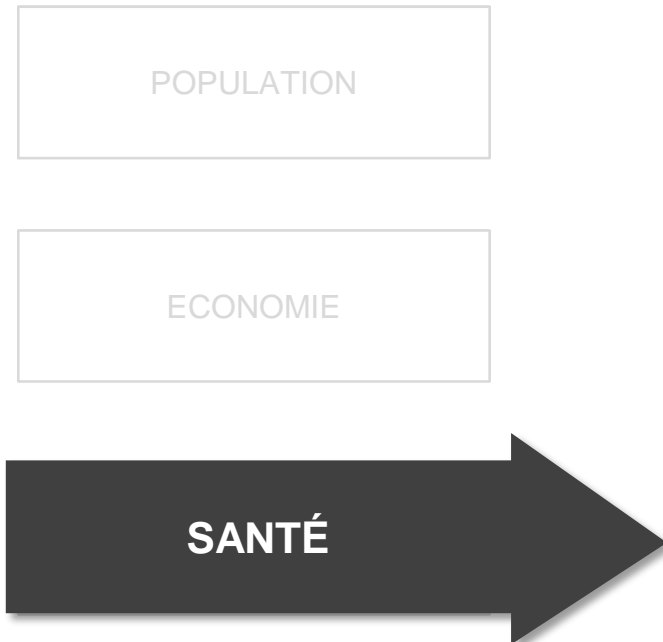
LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION BRETONNE



- ▶ Avec **6,6 milliards d'euros**, la **consommation touristique intérieure** représente **8% de la richesse produite en Bretagne** (6^{ème} région de France métropolitaine en 2011).
- ▶ **Le tourisme emploie 57 600 personnes en Bretagne**, soit 3,9% de l'emploi total de la région.
- ▶ **Première région française pour la production et la transformation de viandes.**
- ▶ Avec **un salaire horaire net moyen de 12€**, la Bretagne se situe à un niveau inférieur à la moyenne des régions de province.
- ▶ Avec les Pays-de-la-Loire, la Bretagne est la région où **la pauvreté et les inégalités de revenus sont les moins marquées** entre les ménages et entre les territoires.
- ▶ Bien que les grands pôles urbains bretons abritent une part importante de l'emploi régional, celui-ci est moins concentré que dans les autres régions. **La répartition de l'emploi se fait de manière relativement homogène sur le territoire.**

Source : Insee, Présentation de la région Bretagne

LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION BRETONNE



- ▶ En Bretagne, **les indicateurs de santé sont défavorables par rapport au niveau national** (surmortalité de +10% pour les hommes et +7% pour les femmes).
- ▶ **Des inégalités territoriales de santé s'observent entre l'est et l'ouest de la région**, ce dernier possédant des indicateurs moins favorables.
- ▶ **La région est globalement mieux équipée du point de vue de l'offre de soins que la moyenne nationale**, bien que le nombre de médecins spécialistes exerçant en établissement de santé soit inférieur à la moyenne nationale (70 pour 100 000 habitants contre 88).
- ▶ Parmi les problématiques de santé notables de la région, on peut retenir **les maladies cardio-vasculaires, les cancers** (premières causes de mortalité) ainsi que **les addictions et la santé mentale**.

Source : *Projet Régional de Santé de l'ARS Bretagne – 2012 / 2016*

3

La Fonction Publique Hospitalière en région Bretagne

LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE EN RÉGION BRETAGNE EN CHIFFRES



Un peu plus de **5%** des salariés de la région Bretagne travaillent dans la **Fonction Publique Hospitalière**, soit **56 868** agents

Des disparités importantes au sein des différentes zones d'emploi :



de **0,6%** dans la zone d'emploi de Loudéac



...à **9,8%** dans la zone d'emploi de Morlaix



La FPH en région Bretagne c'est...

125

entités juridiques (EJ)
Dont près d'1 sur 2 est un EHPAD

596

établissements (ET)
qui révèle une prédominance de l'activité sanitaire (dont santé mentale)

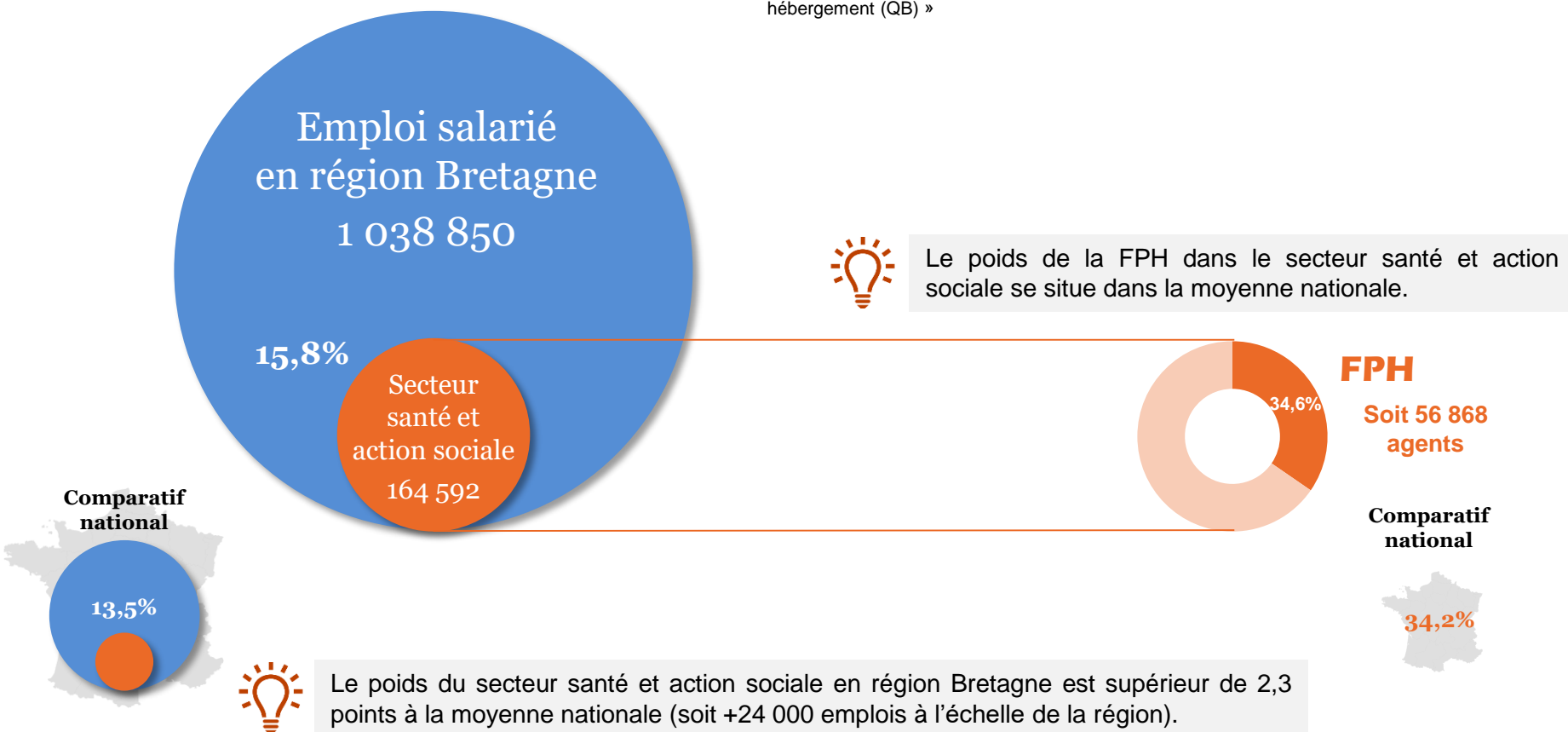


Le secteur santé et action sociale et la FPH en région Bretagne

UNE LÉGÈRE SUR REPRÉSENTATION DE LA FPH DANS L'EMPLOI SALARIÉ DE LA RÉGION PAR RAPPORT À LA MOYENNE NATIONALE

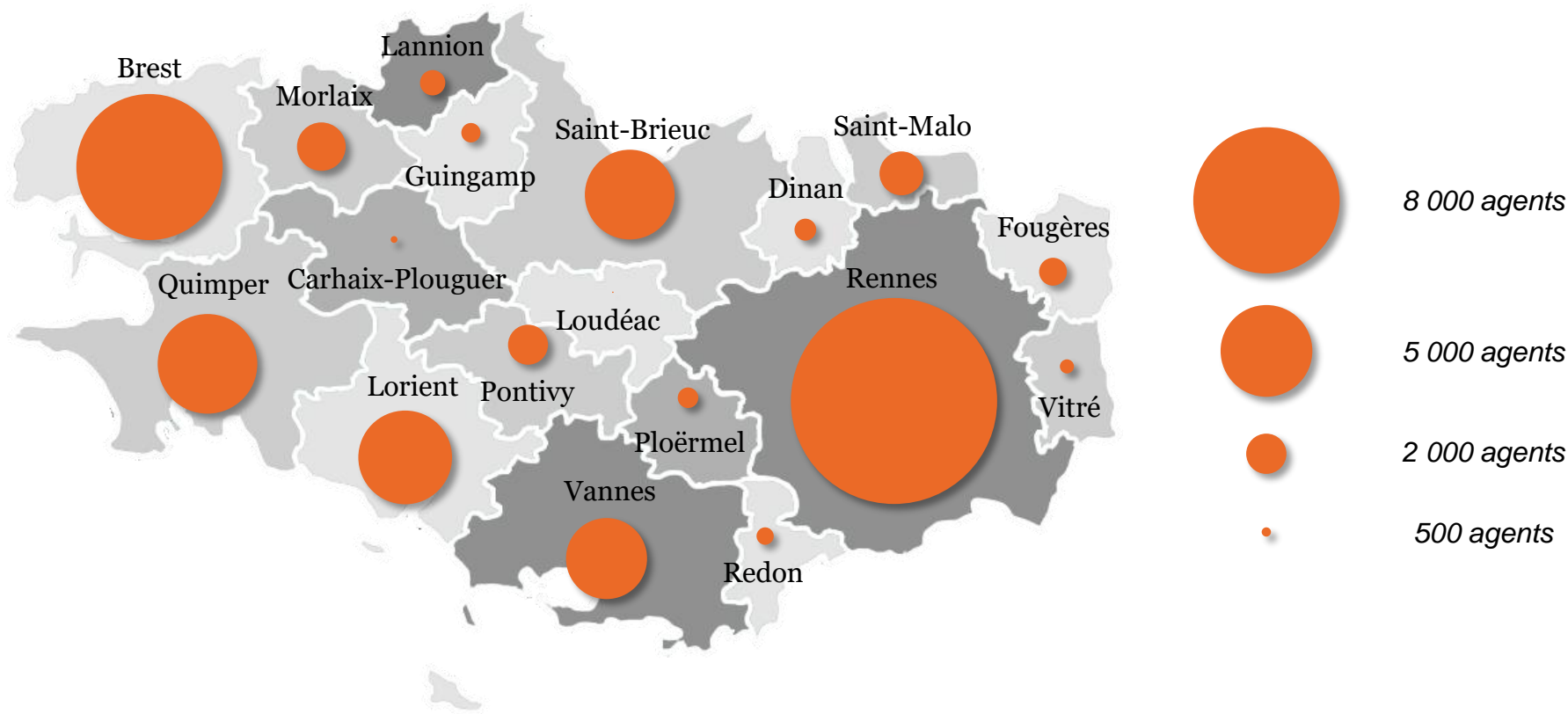
Poids du secteur Santé-Action sociale* et de la FPH dans l'emploi salarié de la région

* Le secteur Santé-Action sociale selon l'Insee regroupe les « Activités pour la santé humaine (QA) » ainsi que « l'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement (QB) »



Sources : Insee CLAP Maj 2015 – Effectifs des établissements actifs au 31/12/2013, Données Recensement ANFH (Effectifs déclarés à l'ANFH au 31/12/2015)

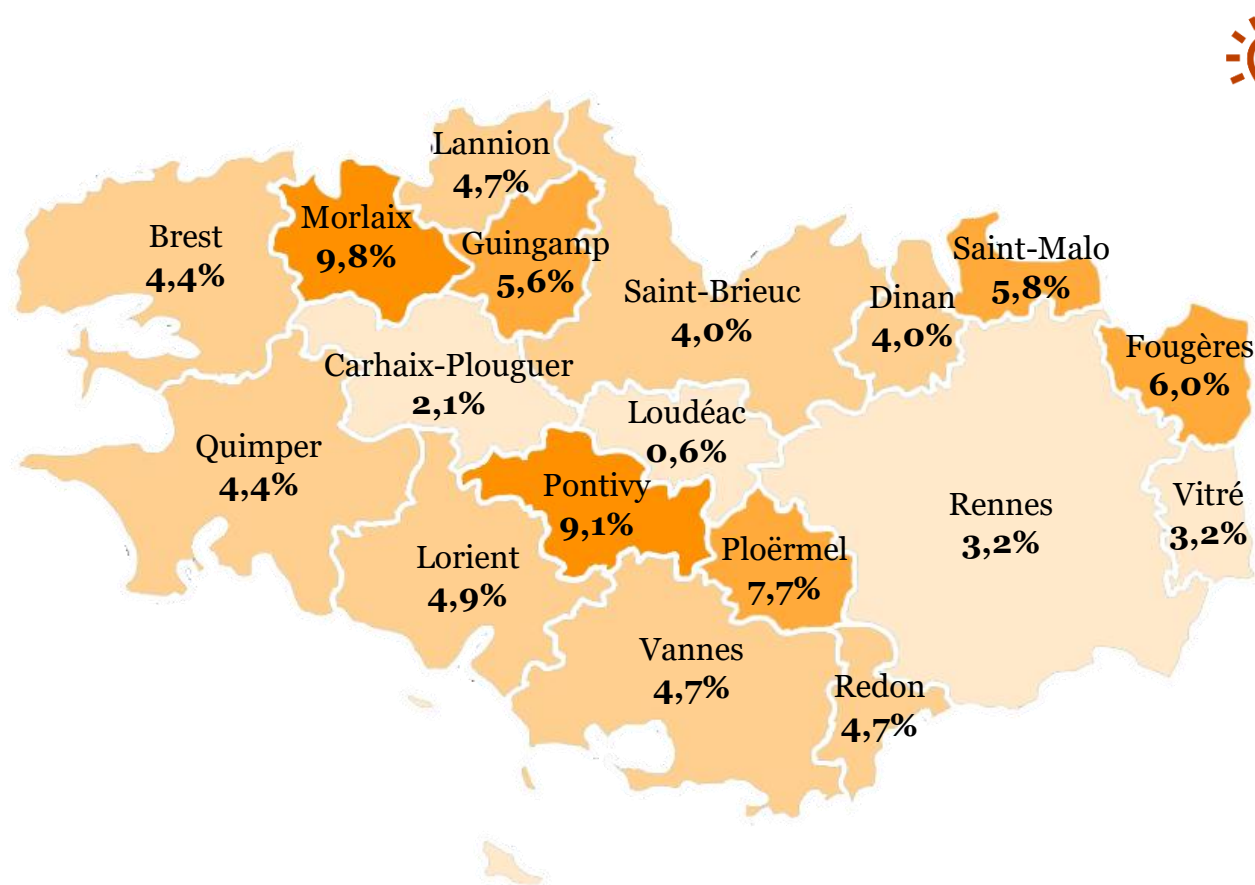
UNE RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE LA FPH ASSEZ HOMOGÈNE ENTRE LES PRINCIPALES ZONES D'EMPLOI DE LA RÉGION



Nota : L'ensemble des agents est rattaché à l'entité juridique d'appartenance et non à l'établissement géographique dans lequel ils exercent leur activité.

Source : Données Recensement ANFH (Effectifs déclarés à l'ANFH au 31/12/2015)

DES DISPARITÉS CONCERNANT LE POIDS DE LA FPH DANS L'EMPLOI SALARIÉ DES DIFFÉRENTES ZONES D'EMPLOI



L'analyse du poids de la FPH dans l'emploi salarié des différentes zones d'emploi met en évidence des disparités importantes : par exemple, dans le zone d'emploi de Morlaix et Pontivy près d'1 salarié sur 10 travaille dans la FPH alors que ce taux n'est que de 0,6% dans la zone d'emploi de Loudéac.

Ces disparités s'expliquent par un **dynamisme économique plus ou moins important** de ces zones d'emploi et par l'**implantation géographique des plus grands Centres hospitaliers** notamment.

Nota : L'ensemble des agents est rattaché à l'entité juridique d'appartenance et non à l'établissement géographique dans lequel ils exercent leur activité.

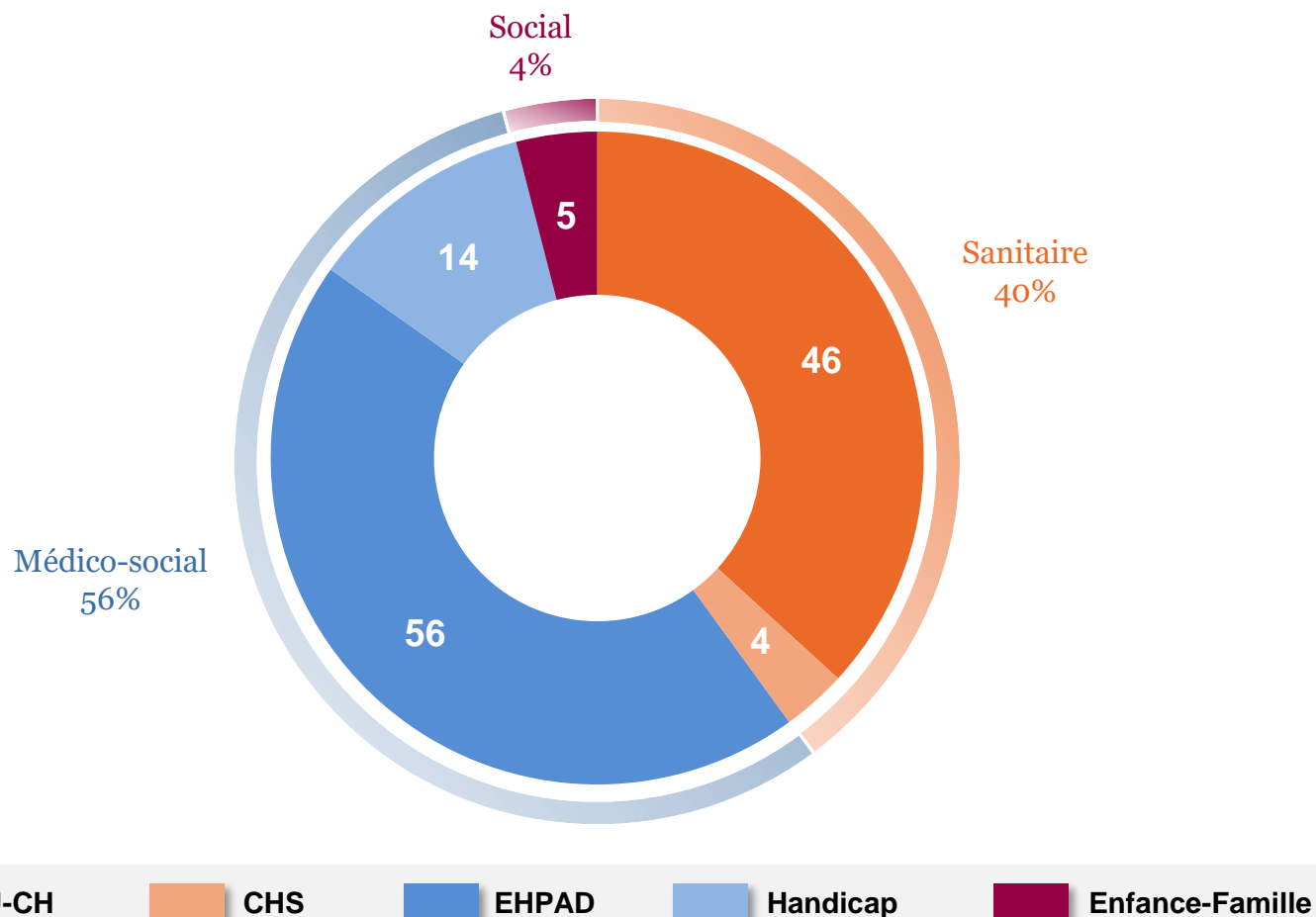
Sources : Insee CLAP Maj 2015 – Effectifs des établissements actifs au 31/12/2013, Données Recensement ANFH (Effectifs déclarés à l'ANFH au 31/12/2015)

Le panorama des entités juridiques (EJ)* et établissements (ET)* de la région

** Au sens du FINESS / Voir définitions en annexe*

UNE PRÉDOMINANCE DU SECTEUR MÉDICO-SOCIAL PARMIS LES 125 ENTITÉS JURIDIQUES (EJ) MOINS MARQUÉE QU'AU NIVEAU NATIONAL...

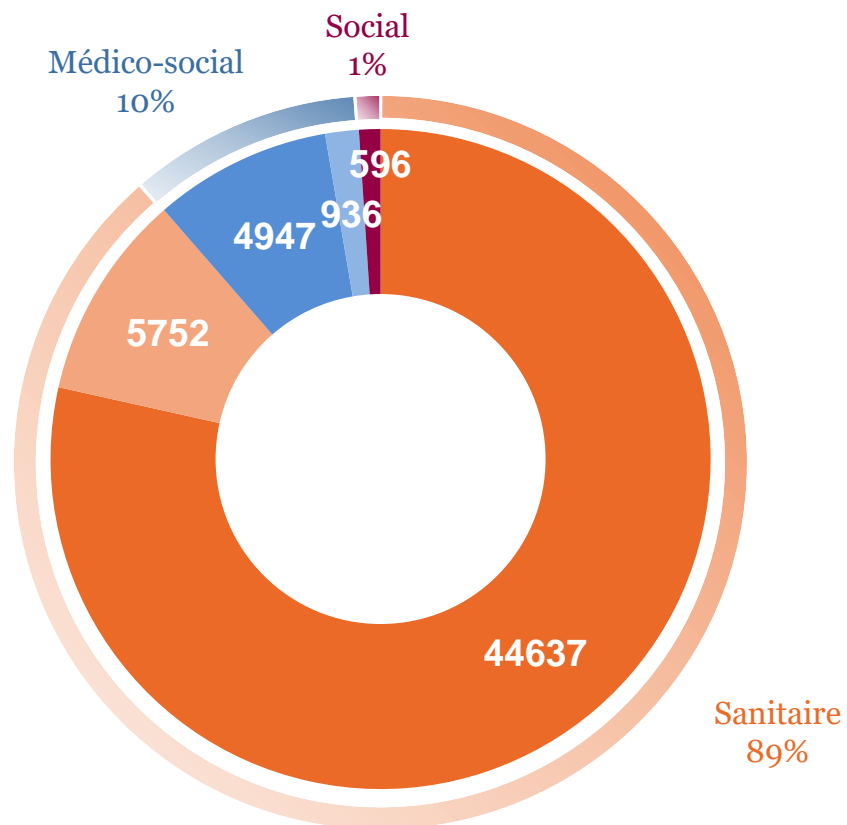
Répartition des entités juridiques (EJ) par catégorie d'établissements



Source : Base de données établissements de l'ANFH / FINESS au 31/12/2015

... MAIS DES EFFECTIFS QUI SE CONCENTRENT DANS LE SECTEUR SANITAIRE (CH(R)U-CH & CHS)

Répartition des effectifs de la FPH par catégorie d'établissements



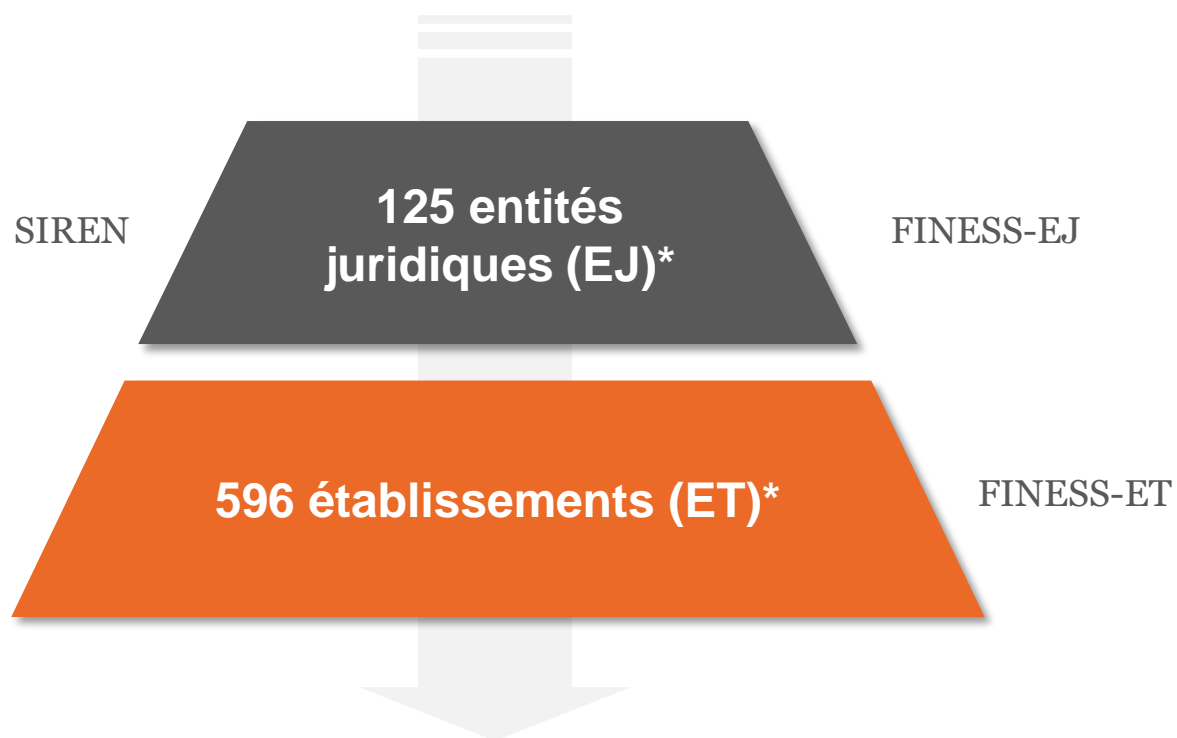
- CH(R)U-CH
- CHS
- EHPAD
- Handicap
- Enfance-Famille

Source : Base de données établissements de l'ANFH / FINISS

125 ENTITÉS JURIDIQUES* QUI REPRÉSENTENT 596 ÉTABLISSEMENTS*



Si la région Bretagne dispose de 125 entités juridiques (EJ)*, la comptabilisation de l'ensemble des activités portent à **596 le nombre d'établissements (ET)***.

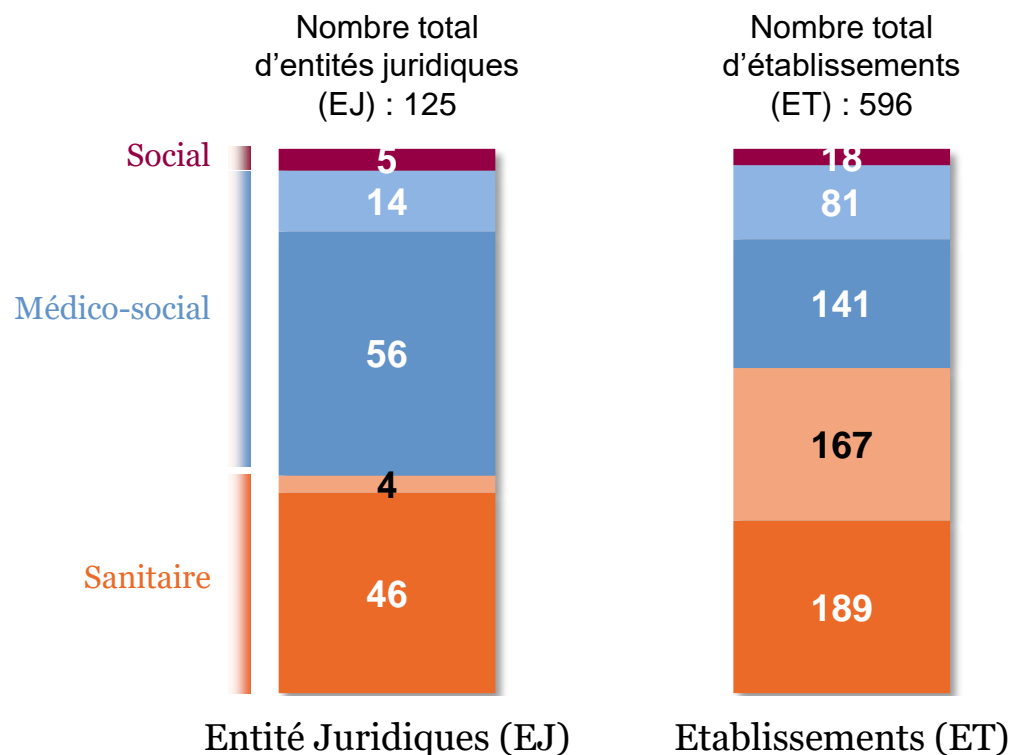


* Au sens du FINESS / Voir définitions en annexe

Source : Base de données établissements de l'ANFH / FINESS au 31/12/2015

UNE RÉPARTITION DES EJ PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS QUI MASQUE LA RÉALITÉ DES ACTIVITÉS

Répartition sectorielle des EJ et établissements au sens du FINESS

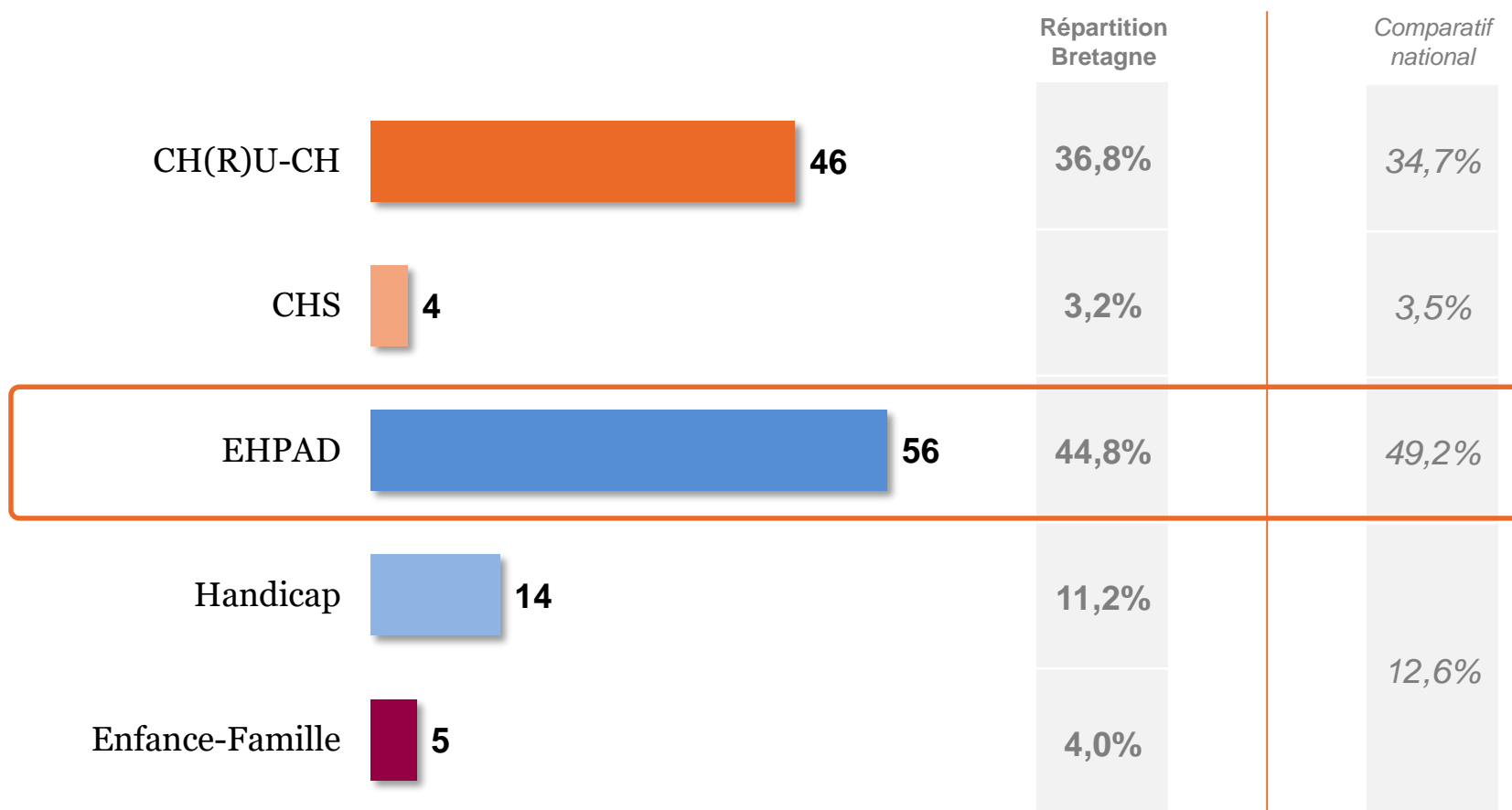


Sanitaire
 Santé mentale
 Personnes âgées
 Handicap
 Enfance-Famille

Source : Base de données établissements de l'ANFH / FINESS au 31/12/2015

UN POIDS DES EHPAD MOINS IMPORTANT QU'AU NIVEAU NATIONAL, QUE CE SOIT EN ENTITÉS JURIDIQUES (EJ)...

Comparaison de la répartition des entités juridiques (EJ) en région Bretagne et au national

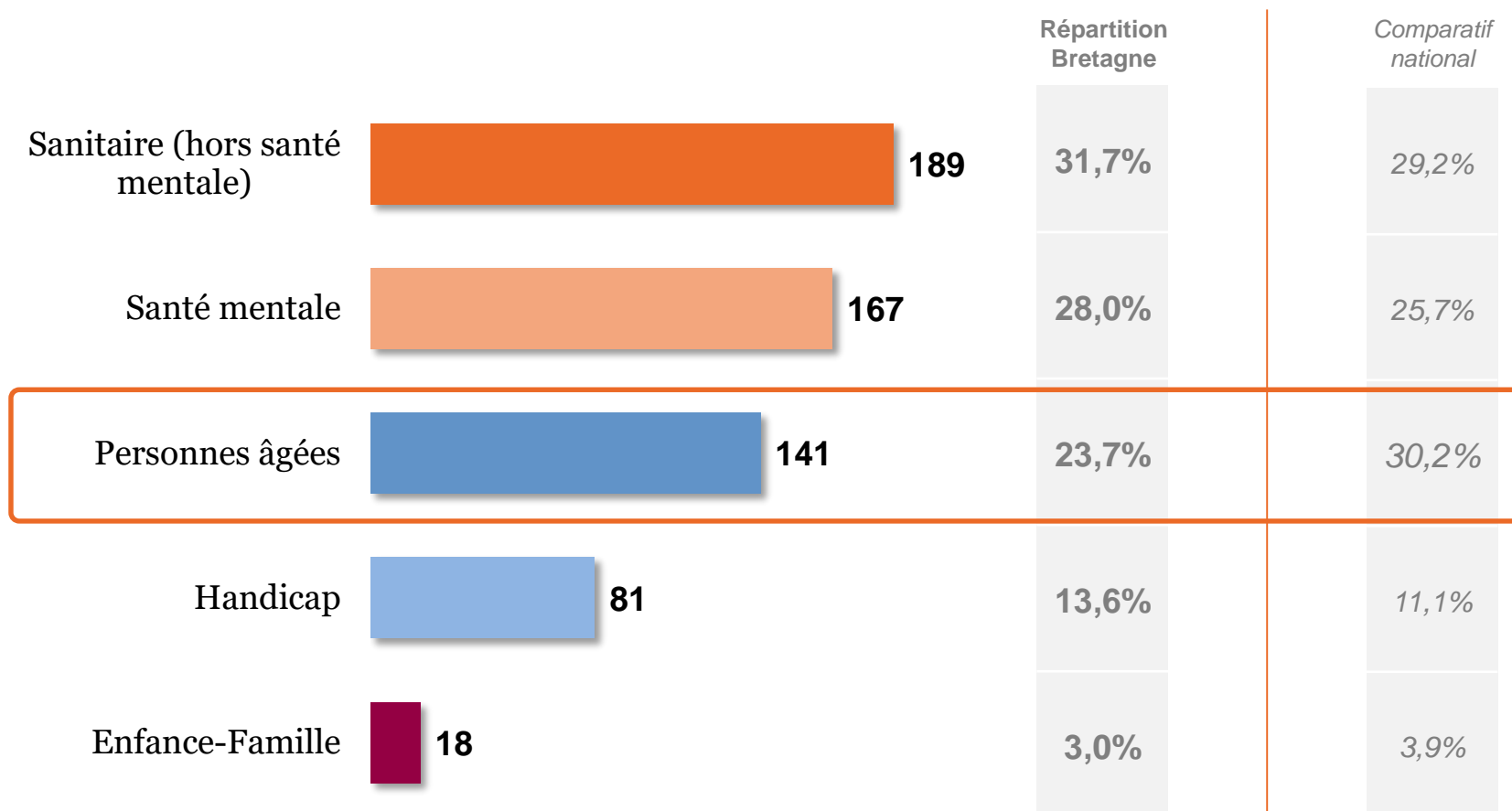


■ Sanitaire
 ■ Santé mentale
 ■ Personnes âgées
 ■ Handicap
 ■ Enfance-Famille

Source : Base de données établissements de l'ANFH / FINESS au 31/12/2015

... COMME EN ÉTABLISSEMENTS (ET)

Comparaison de la répartition des établissements (ET) en région Bretagne et au national



■ Sanitaire
 ■ Santé mentale
 ■ Personnes âgées
 ■ Handicap
 ■ Enfance-Famille

Source : Base de données établissements de l'ANFH / FINESS au 31/12/2015

4

La cartographie des métiers de la FPH en région Bretagne

LES MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION BRETAGNE EN CHIFFRES

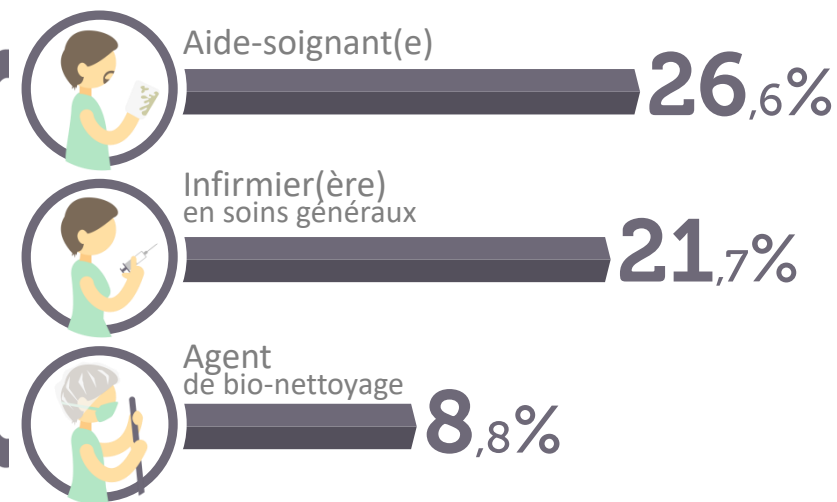
56 868

agents de la FPH en région
Bretagne
répartis sur

9 familles de métiers

et **185** métiers

3
Principaux
métiers



64%

soignants



36%

non soignants

Profil type d'un agent de la FPH en région Bretagne

82%
une femme

41,4
âge médian

74%
titulaire

64%
dans le secteur
sanitaire



Approche méthodologique

NOS PARTIS PRIS MÉTHODOLOGIQUES

Le périmètre d'affectation des métiers

La population recensée dans cette Cartographie était constituée de **tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière dont les établissements étaient employeurs au 15 décembre 2015**, quel que soit leur temps de travail.

Etaient inclus : les titulaires, les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels (permanent ou de remplacement), les contrats aidés et les personnels en formation professionnelle.

Etaient donc exclus : les personnels qui n'étaient pas en situation d'activité (disponibilité, détachement, congé parental, etc.), les apprentis et les personnels médicaux

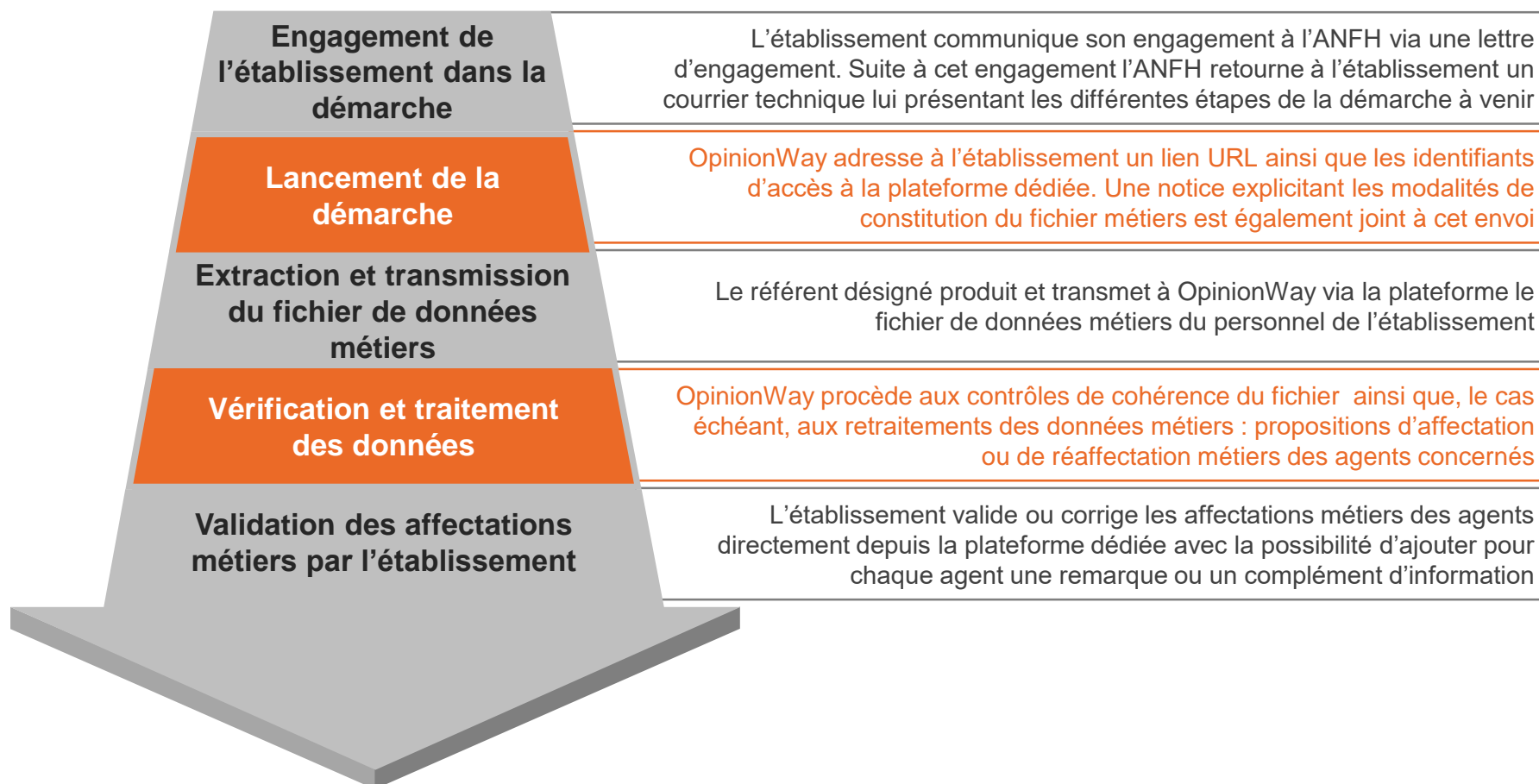
La nomenclature de référence

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

Les principes d'affectation métiers

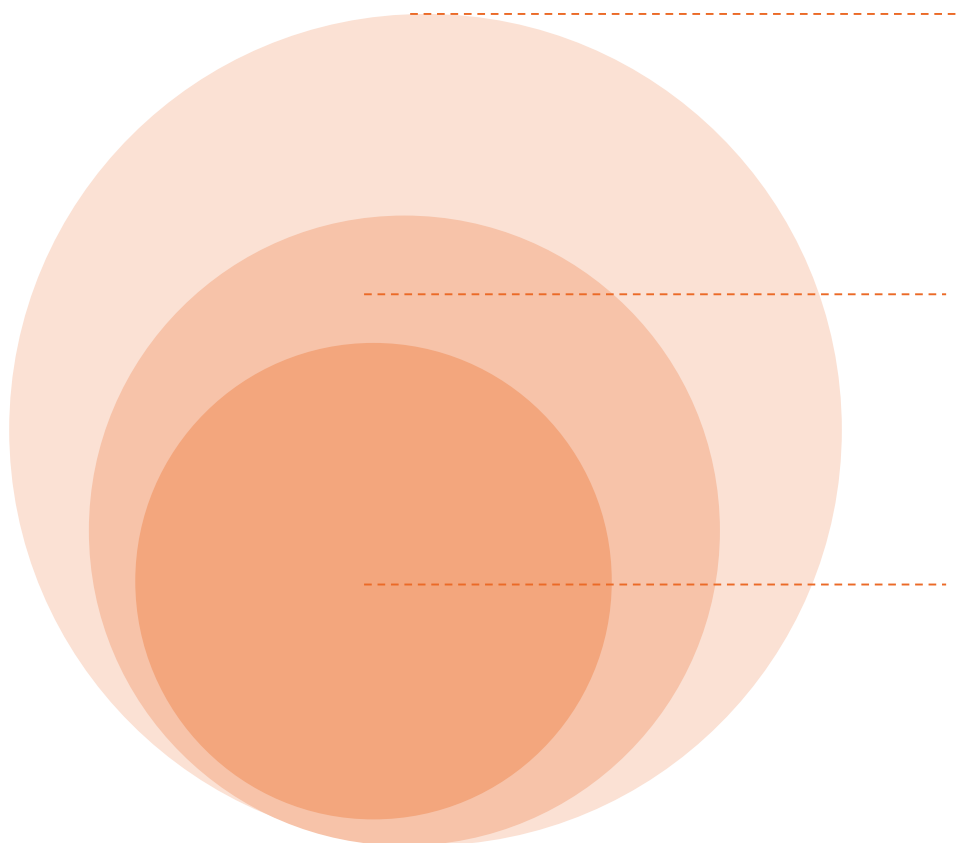
Nous nous intéressons à la réalité des activités donc au métier réellement exercé par chaque agent. Même s'il n'avait pas la qualification requise, il était préconisé aux établissements **d'affecter le métier qu'il exerçait réellement.**

LE DISPOSITIF DE RECUEIL DES DONNÉES MÉTIERS



Ce dispositif permet de produire les données (volet quantitatif), il a été complété par une enquête « Prospective métiers » (volet qualitatif).

LA PARTICIPATION DES EJ AU RECUEIL



125

EJ cotisant à l'ANFH ont été sollicitées pour participer à la démarche

(soit 56 868 agents)

104

EJ se sont engagées dans la démarche (lettre d'engagement)

100

EJ ont déposé et validé les informations métiers de leurs agents

(soit 52 643 agents)

Taux de participation

80%

Taux de couverture agents

93%

L'ENQUÊTE « PROSPECTIVE MÉTIERS »

Afin de positionner les enseignements de la cartographie métiers dans une dimension prospective, **le dispositif de recueil quantitatif est complété par un questionnement plus « qualitatif »** des établissements sur **les problématiques métiers** qu'ils rencontrent ainsi que leur **perception des métiers de demain**.

Cette enquête « Prospective métiers », adressée par email à l'ensemble des Directeurs des Ressources Humaines (DRH) ou Directeurs (en l'absence de DRH) des établissements de la FPH (qu'ils aient participé ou non à la cartographie régionale des métiers), était notamment l'occasion d'aborder les thématiques suivantes :

- ▶ Les **difficultés de recrutement** et les solutions mises en place par les établissements pour y faire face ;
- ▶ Les **métiers qui connaissent les plus importants besoins de reclassement** pour raison de santé ;
- ▶ Les **métiers dont les besoins en qualification ou compétences vont le plus évoluer** dans les années à venir (dont activités et compétences nouvelles associées) ;
- ▶ Les **métiers dont l'effectif est susceptible de diminuer voire de disparaître** ;
- ▶ Les **métiers émergents ou susceptibles de se développer**.

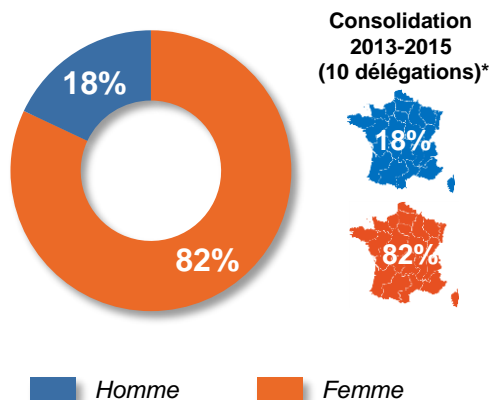
Cette enquête a ainsi permis de **dresser un panorama des métiers sensibles au sens du Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie**. A savoir, un métier est dit « sensible » lorsque :

- ▶ Les activités et les compétences sont soumises à d'importants facteurs d'évolution ;
et/ou
- ▶ Il existe une inadéquation effective ou prévisionnelle entre les besoins et les ressources.

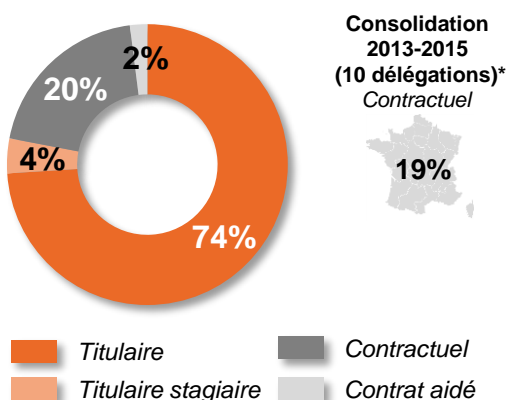
Les caractéristiques socio-professionnelles des agents de la région

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES 56 868 AGENTS DE LA FPH EN RÉGION BRETAGNE

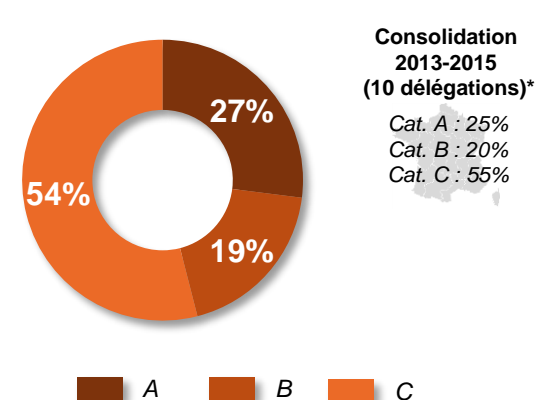
Sexe



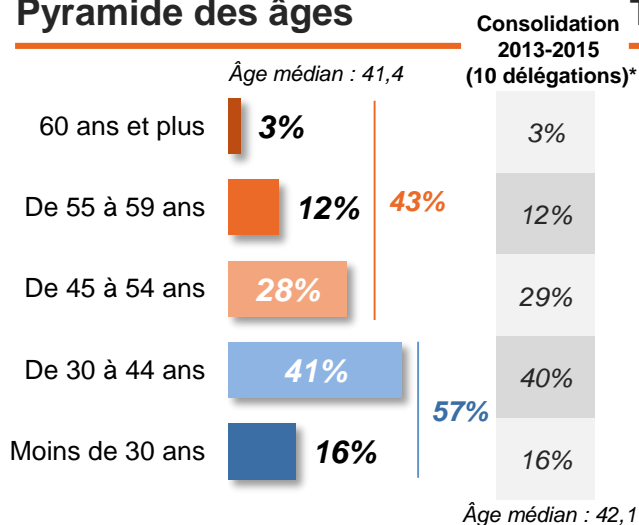
Statut des agents sur le métier



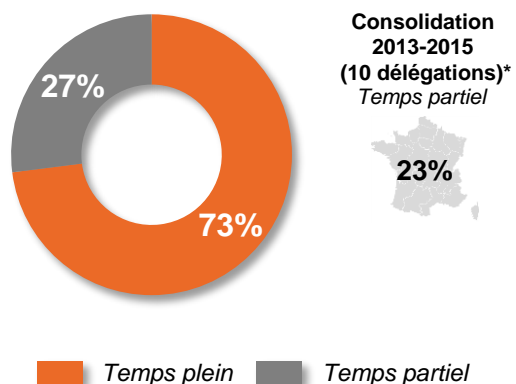
Catégorie d'emploi



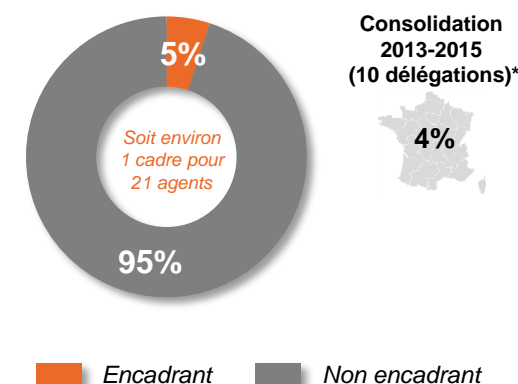
Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



Encadrement**



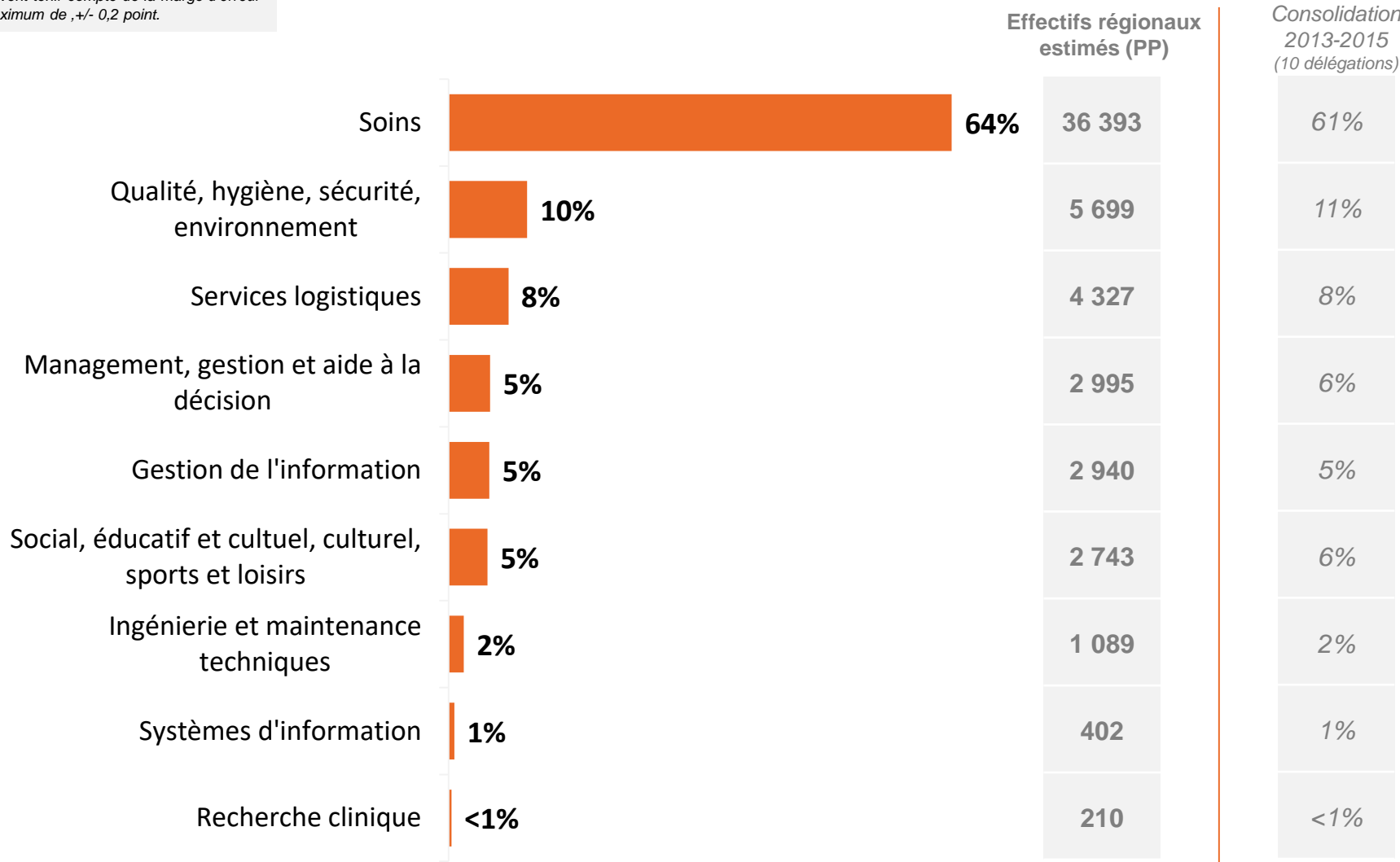
* Consolidation 2013-2015 (10 délégations) réalisée à partir des résultats des régions ayant déjà réalisé leur Cartographie des métiers de la FPH : Centre, Picardie, Franche-Comté, Rhône, Alpes, Lorraine, Limousin, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes et Basse-Normandie.

** Métiers ayant une fonction d'encadrement dans le Répertoire de métiers de la FPH v2

Les familles de métiers et métiers de la FPH en région Bretagne

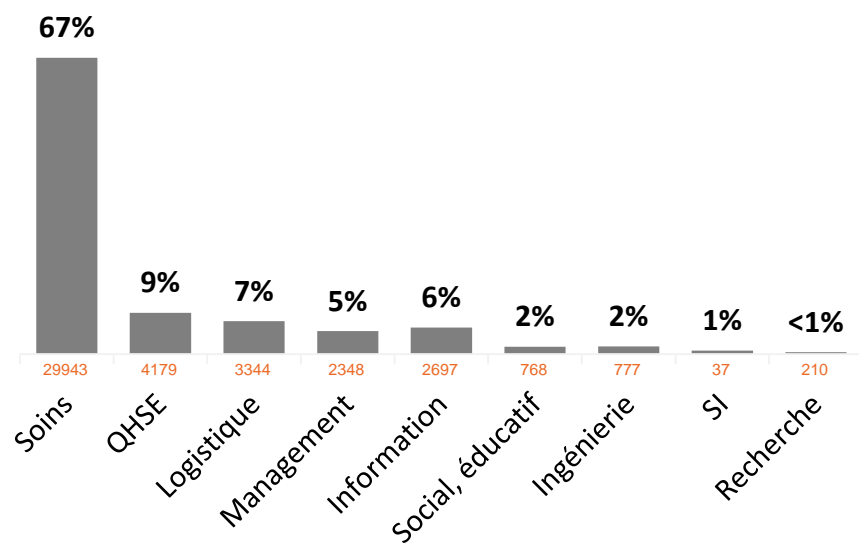
UNE PRÉDOMINANCE DES MÉTIERS DES « SOINS » MÊME SI UN PEU PLUS D'1 AGENT SUR 3 EST « NON-SOIGNANT »

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

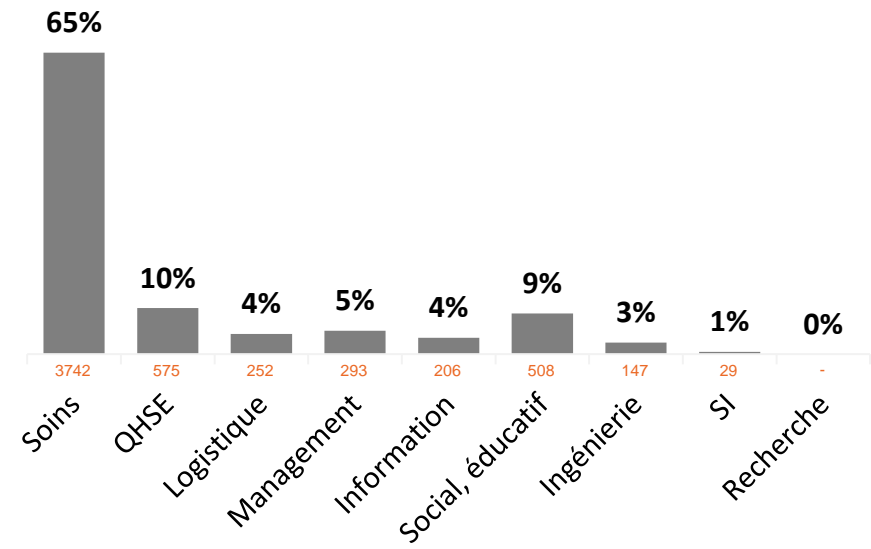


RÉPARTITION DES FAMILLES DE MÉTIERS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS : A CHAQUE ACTIVITÉ SES MÉTIERS

CH(R)U-CH : 44 637 agents

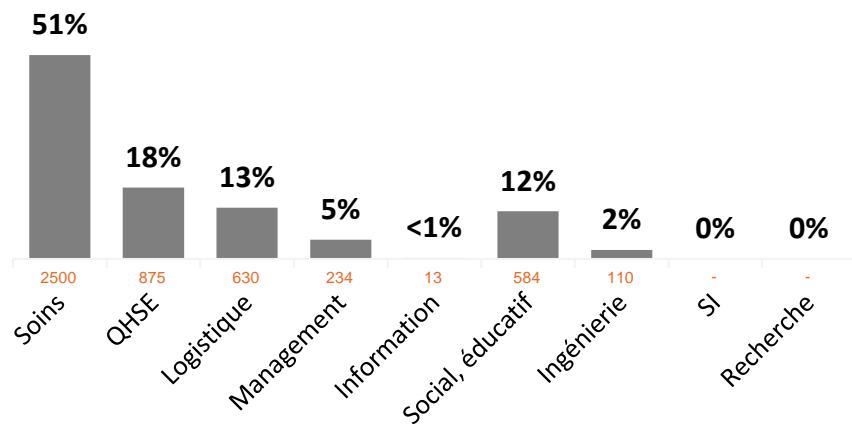


CHS : 5 752 agents

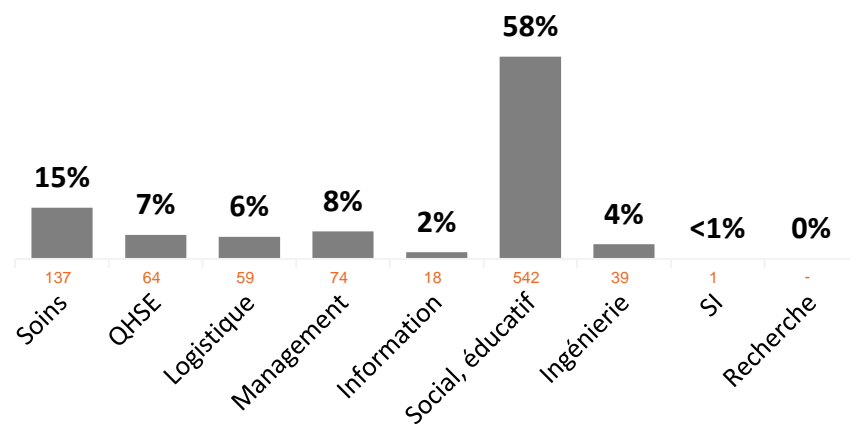


RÉPARTITION DES FAMILLES DE MÉTIERS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS : A CHAQUE ACTIVITÉ SES MÉTIERS

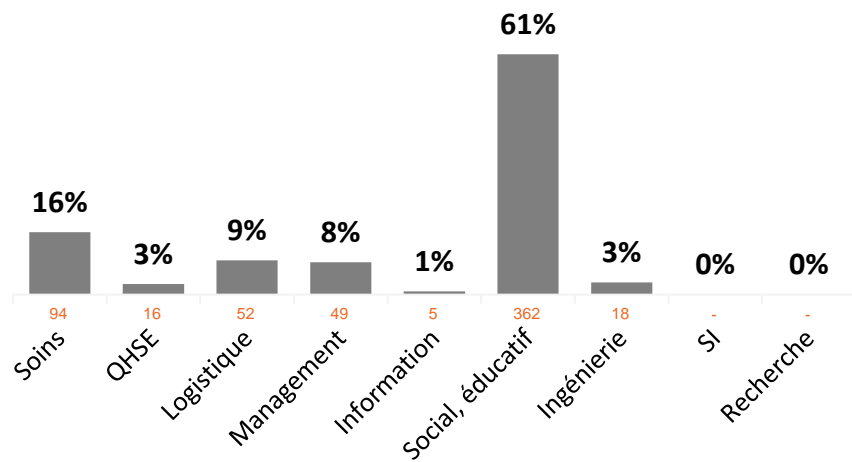
EHPAD : 4 947 agents



Handicap : 936 agents



Enfance-Famille : 596 agents



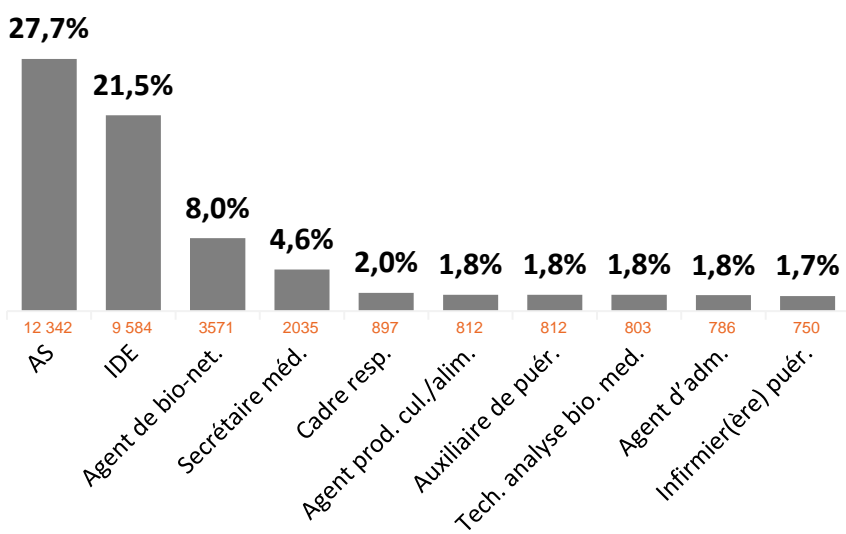
TOP 10 DES MÉTIERS DE LA FPH EN RÉGION BRETAGNE

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

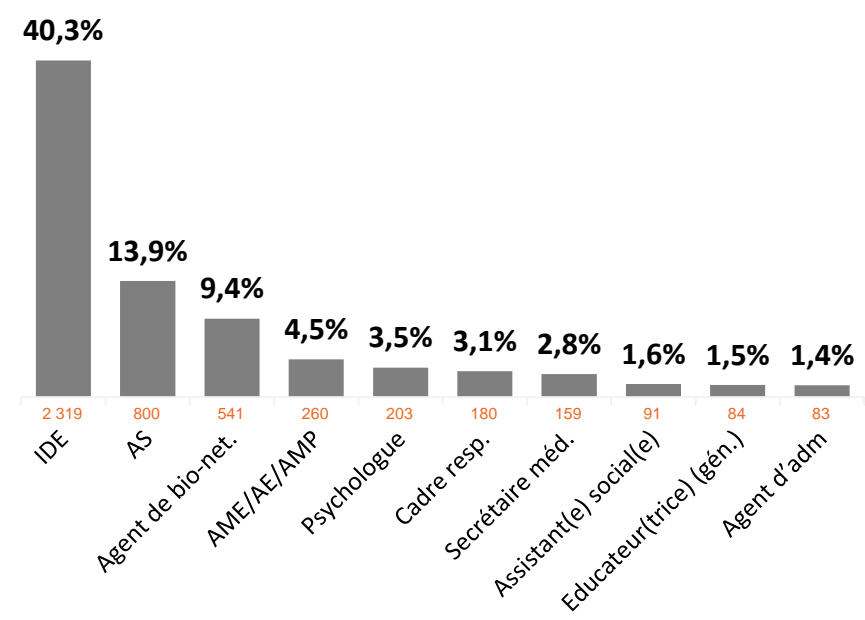
		Effectifs régionaux estimés (PP)	ETP régionaux estimés	Consolidation 2013-2015 (10 délégations)
Aide-soignant(e)	26,6%	15 133	14 115	24%
Infirmier(ère) soins généraux	21,7%	12 322	11 464	22%
Agent de bio-nettoyage	8,8%	5 015	4 605	10%
Secrétaire médical(e)	3,9%	2 205	2 061	3%
Cadre responsable d'unité de soins	2,0%	1 114	1 088	2%
Agent de production culinaire/alimentaire	1,9%	1 050	1 020	2%
Agent de restauration et d'hôtellerie	1,8%	1 038	972	2%
Agent d'administration	1,7%	966	885	3%
Auxiliaire de puériculture	1,6%	872	802	2%
Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale	1,4%	811	757	1%

TOP 10 DES MÉTIERS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

CH(R)U-CH : 44 637 agents

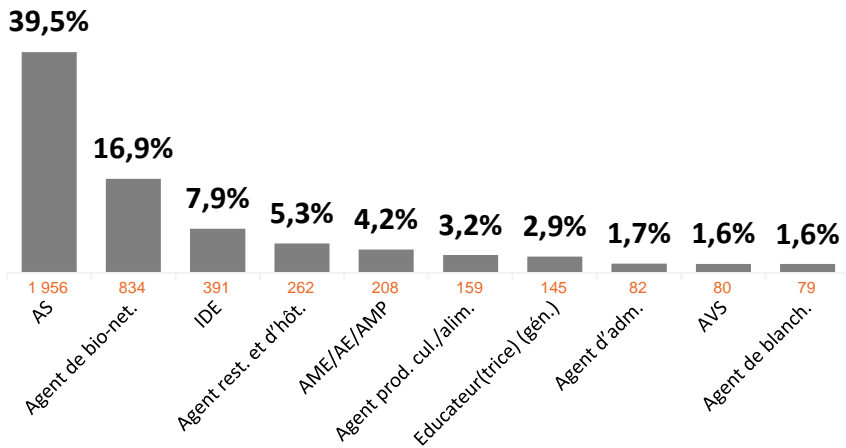


CHS : 5 752 agents

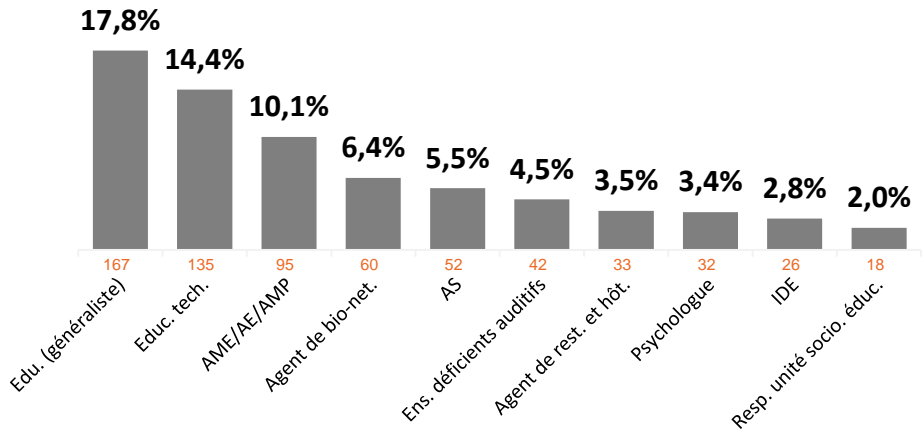


TOP 10 DES MÉTIERS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

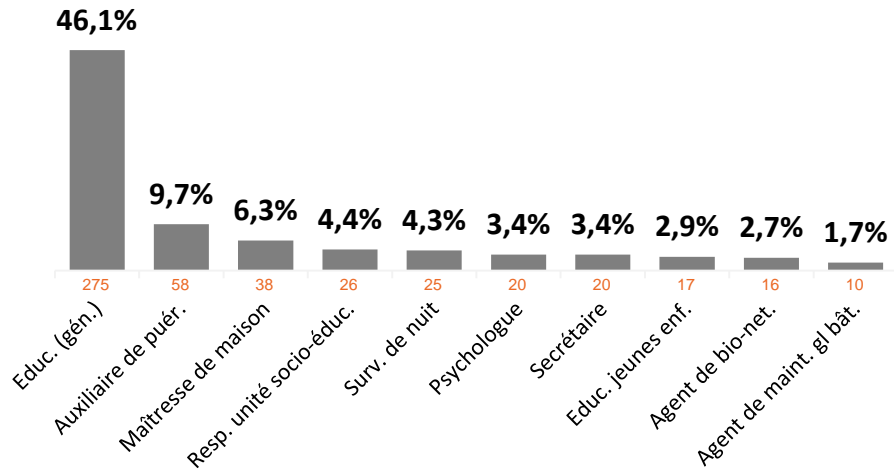
EHPAD : 4 947 agents



Handicap : 936 agents



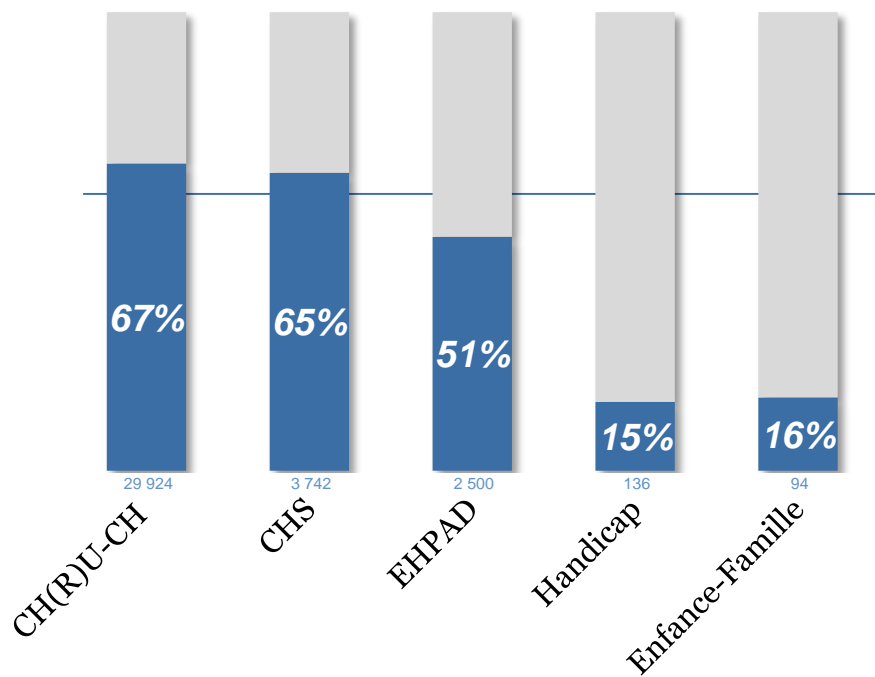
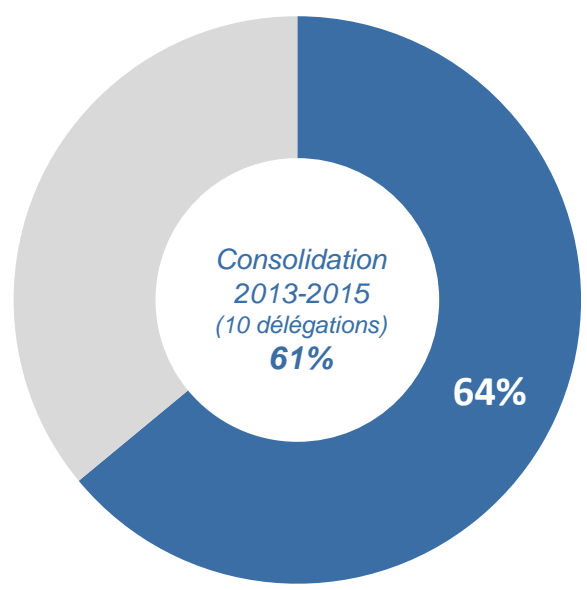
Enfance-Famille : 596 agents



Focus sur les métiers soignants

36 396 AGENTS DE LA FPH EN RÉGION BRETAGNE EXERCENT UN MÉTIER SOIGNANT SOIT 64% DES EFFECTIFS

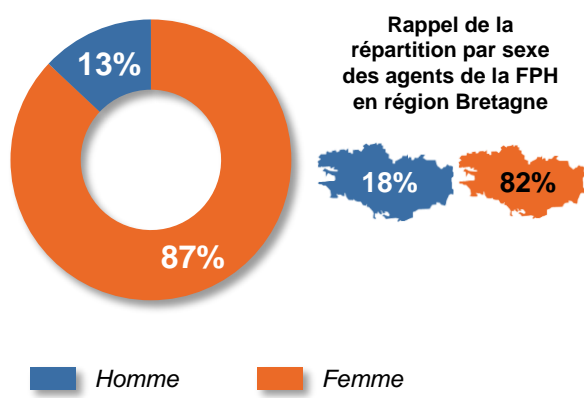
Poids des agents exerçant un métier soignant dans les effectifs régionaux



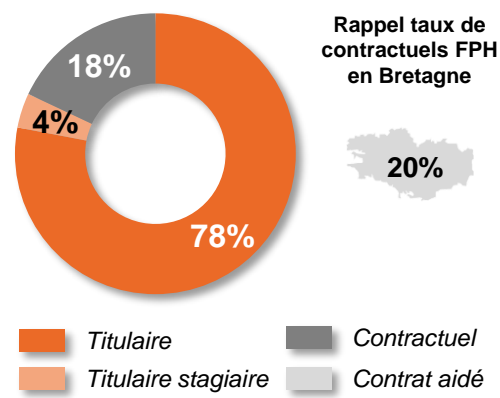
■ Soins ■ Autres familles de métiers

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER SOIGNANT

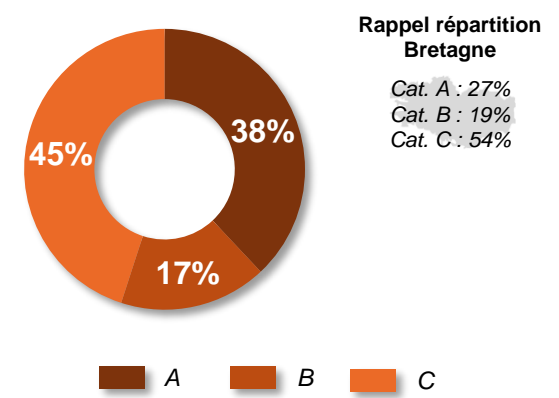
Sexe



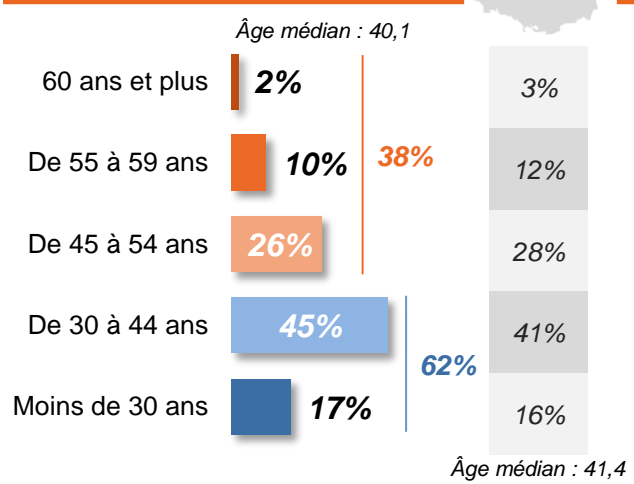
Statut des agents sur le métier



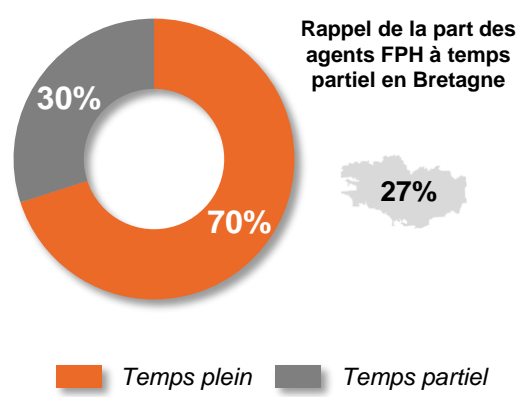
Catégorie d'emploi



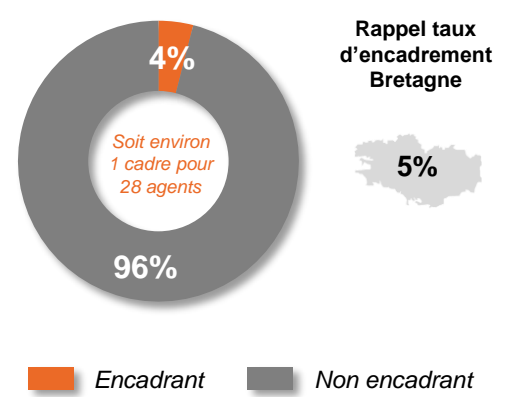
Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



Encadrement



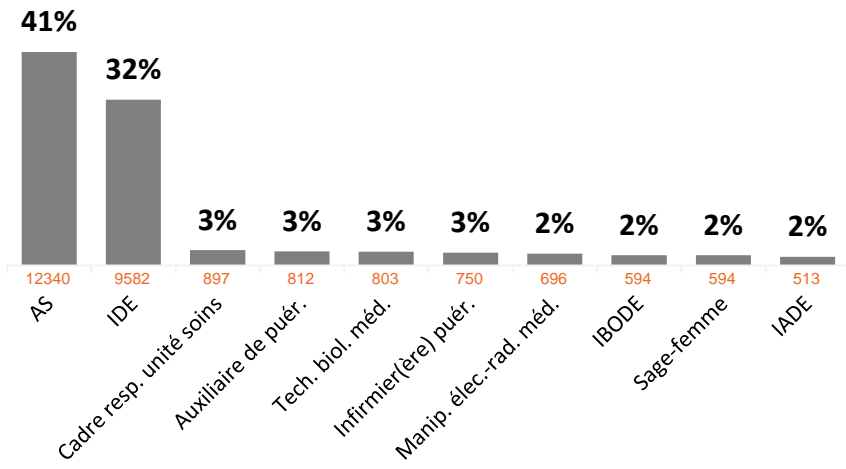
LE TOP 10 DES MÉTIERS SOIGNANTS EN RÉGION BRETAGNE

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

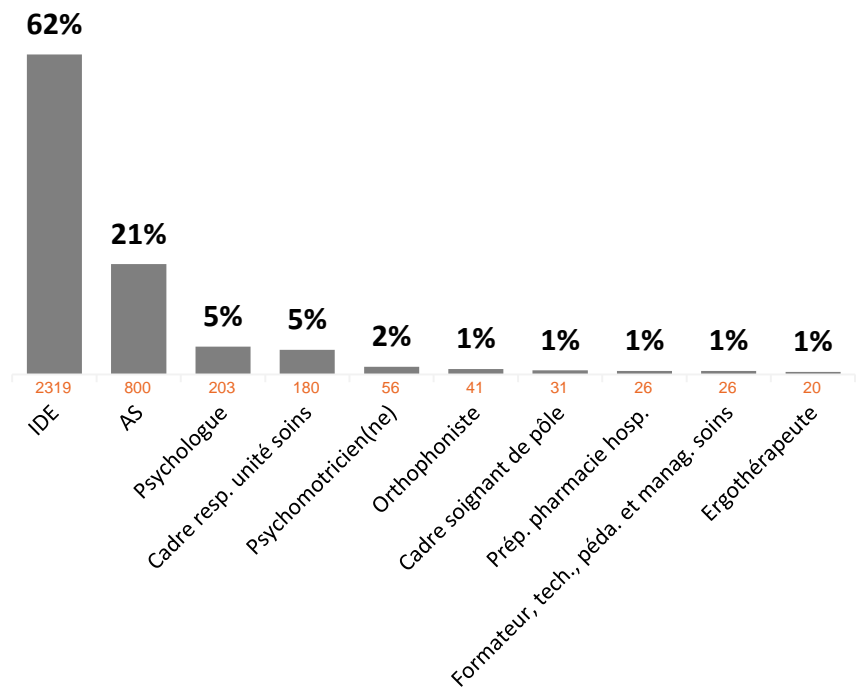
		Effectifs régionaux estimés (PP)	ETP régionaux estimés	Consolidation 2013-2015 (10 délégations)
Aide-soignant(e)	41,5%	15 133	14 115	39%
Infirmier(ère) soins généraux	33,8%	12 322	11 464	36%
Cadre responsable d'unité de soins	3,1%	1 114	1 088	3%
Auxiliaire de puériculture	2,4%	872	802	3%
Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale	2,2%	811	757	2%
Infirmier(ère) puériculteur(trice)	2,1%	759	683	2%
Manipulateur(trice) en électro-radiologie médicale	1,9%	699	656	2%
Psychologue	1,9%	682	521	3%
Infirmier(ère) de bloc opératoire	1,6%	596	563	1%
Sage-femme	1,6%	595	532	2%

TOP 10 DES MÉTIERS SOIGNANTS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

CH(R)U-CH : 29 943 agents

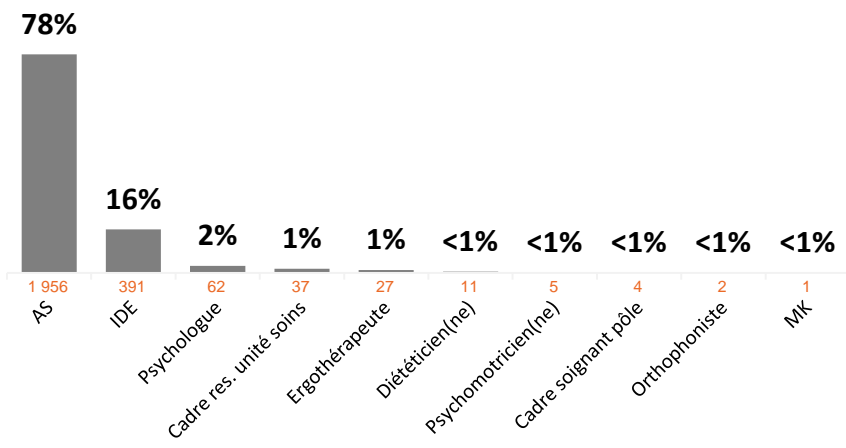


CHS : 3 743 agents

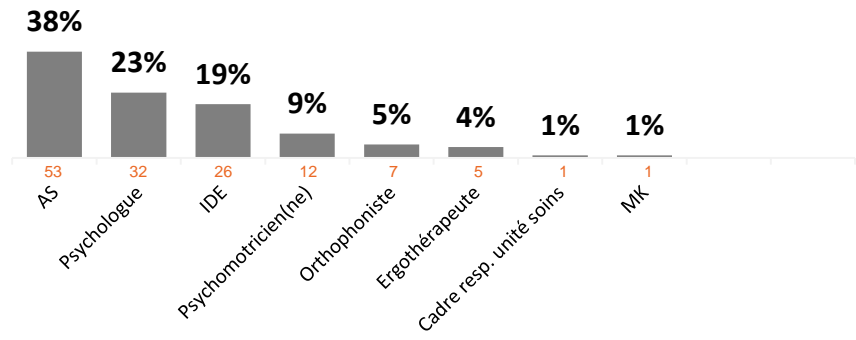


TOP 10 DES MÉTIERS SOIGNANTS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

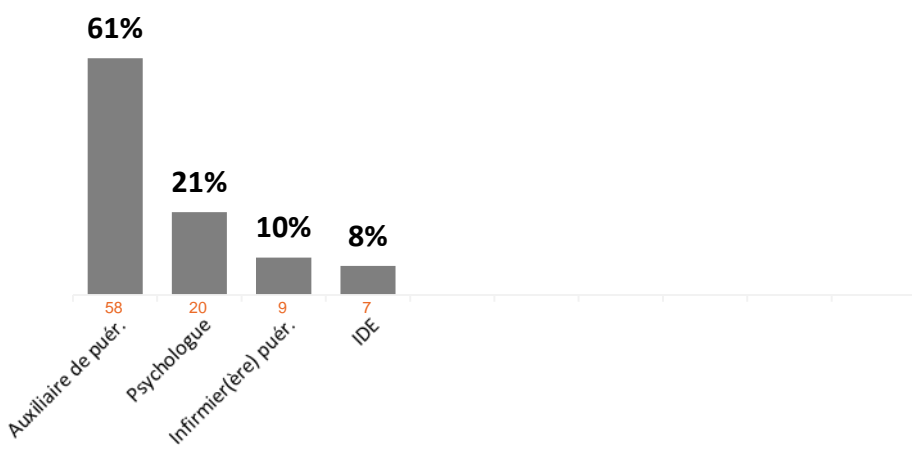
EHPAD : 2 500 agents



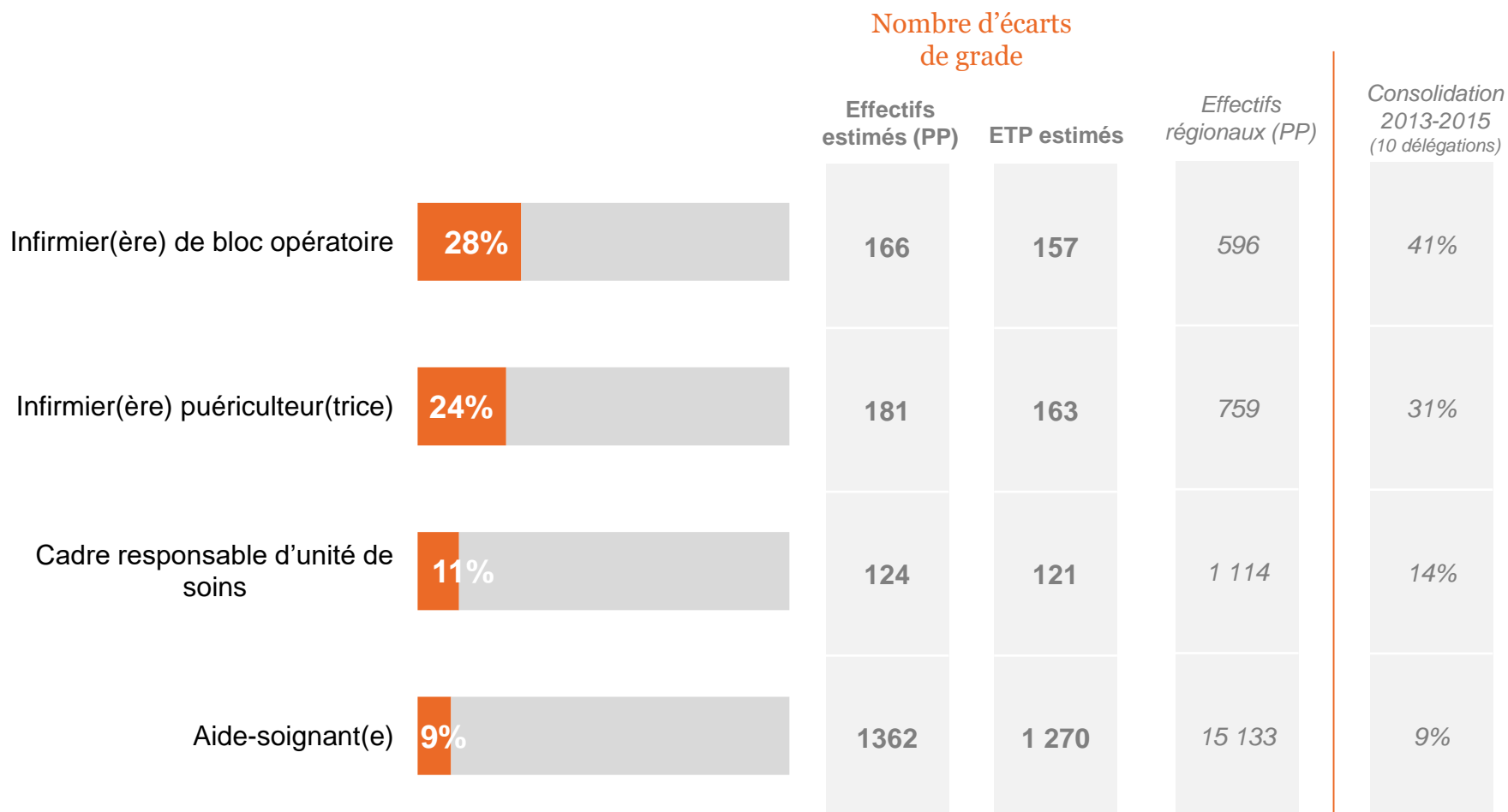
Handicap : 137 agents



Enfance-Famille : 94 agents



DES TAUX DE FAISANT-FONCTION SENSIBLEMENT MOINS ÉLEVÉS QU'AU NIVEAU NATIONAL À L'EXCEPTION DES FAISANT-FONCTION D'AS

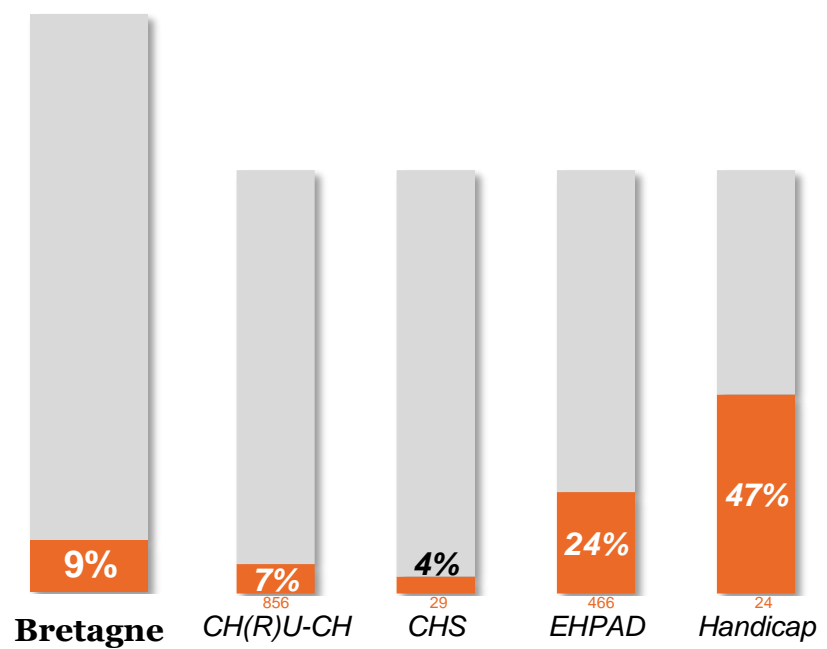


 Ecart de grades déclarés

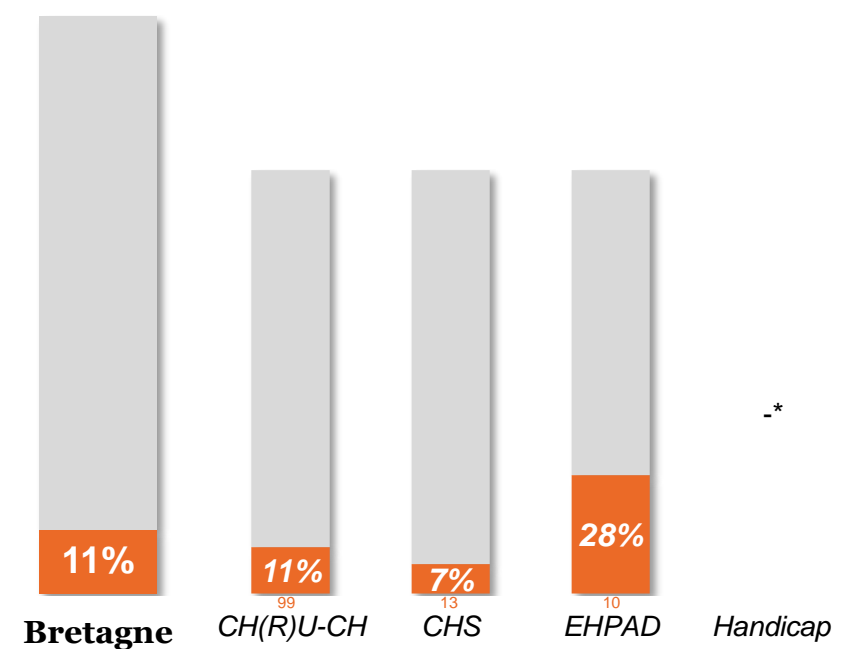
 Pas d'écart de grade déclaré

UNE PLUS FORTE PROPORTION DE FAISANT-FONCTION D'AS ET DE CADRE DANS LE SECTEUR MÉDICO-SOCIAL

Aide-soignant(e)



Cadre responsable d'unité de soins

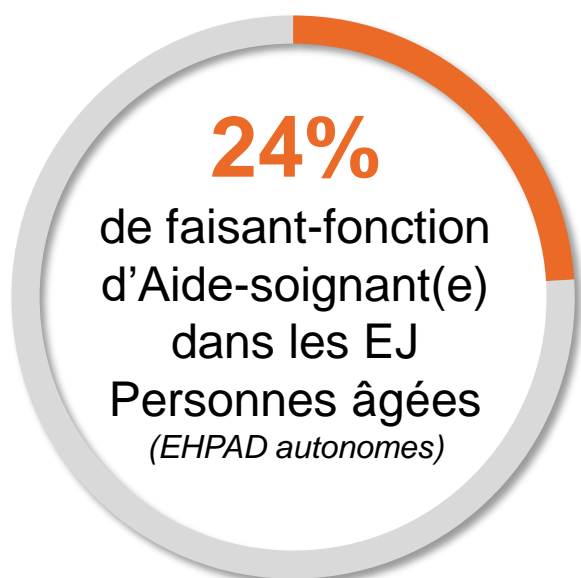


■ Ecart de grades déclarés ■ Pas d'écart de grade déclaré

* Base statistique faible

MISE EN PERSPECTIVE EJ-ET : L'ANALYSE DU TAUX DE FAISANT-FONCTION D'AIDE-SOIGNANT(E)

Périmètre Entités Juridiques (EJ)



Périmètre établissements (ET)



EHPAD Autonomes : 24%
EHPAD Hébergés : 15%

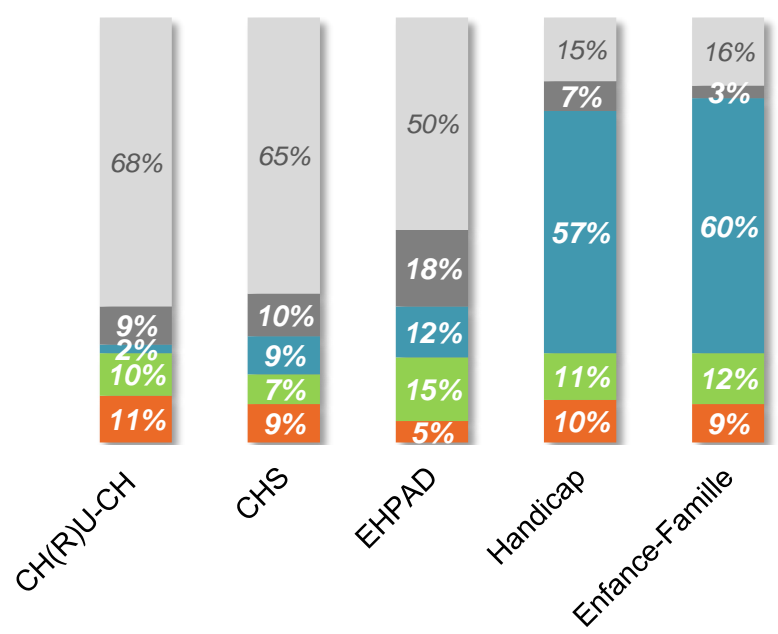
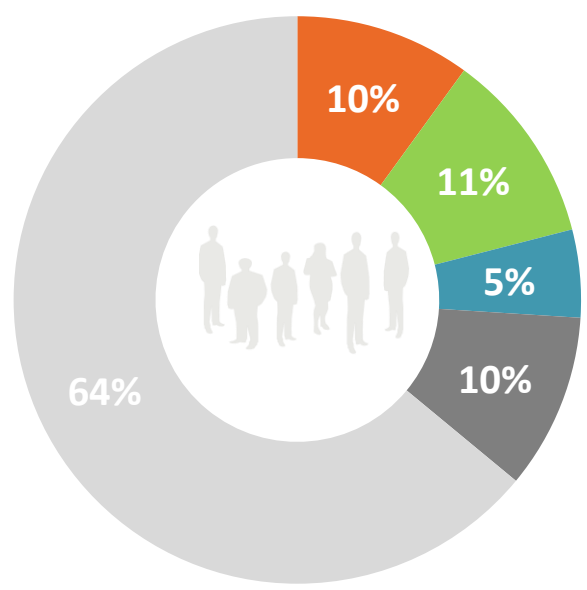
 Ecarts de grades déclarés

 Pas d'écart de grade déclaré

Focus sur les métiers non soignants

20 472 AGENTS DE LA FPH EN RÉGION BRETAGNE EXERCENT UN MÉTIER NON-SOIGNANT SOIT 36% DES EFFECTIFS

Poids des agents exerçant un métier non-soignant dans les effectifs régionaux

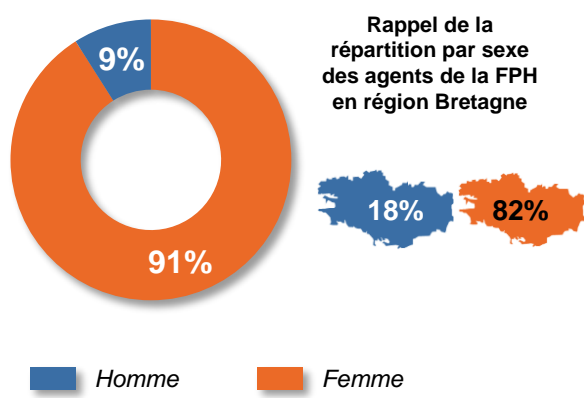


■ Administratifs*
 ■ Ouvriers / techniques**
 ■ Socio-éducatifs
 ■ QHSE
 ■ Autres familles de métiers***

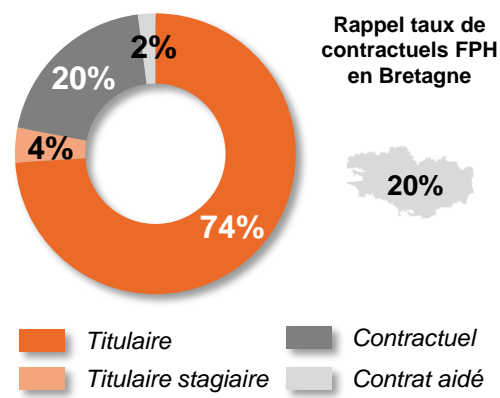
* Management, gestion et aide à la décision + Gestion de l'information
 ** Services logistiques + Systèmes d'information + Ingénierie et maintenance techniques
 *** Soins + Recherche clinique

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER ADMINISTRATIF

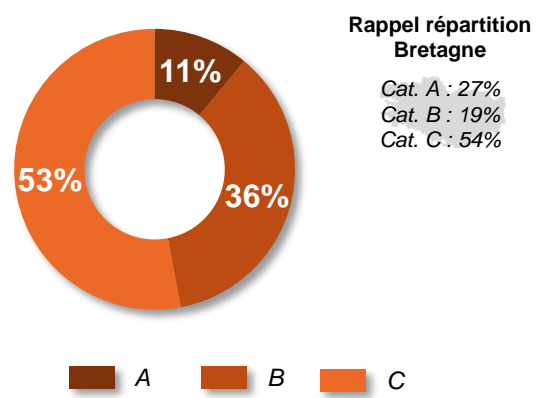
Sexe



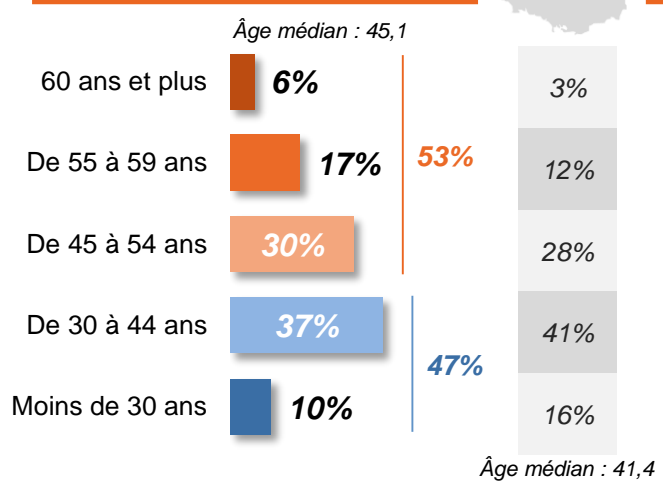
Statut des agents sur le métier



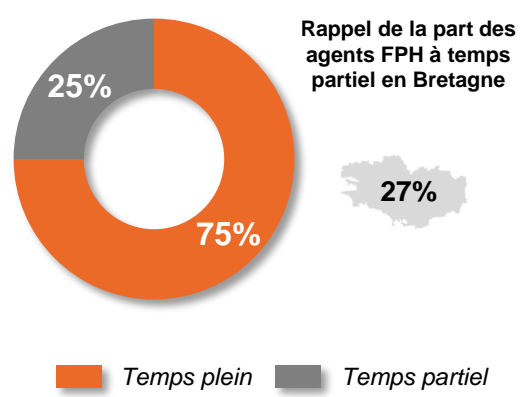
Catégorie d'emploi



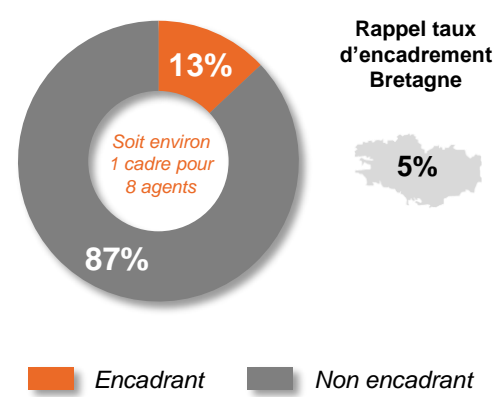
Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



Encadrement



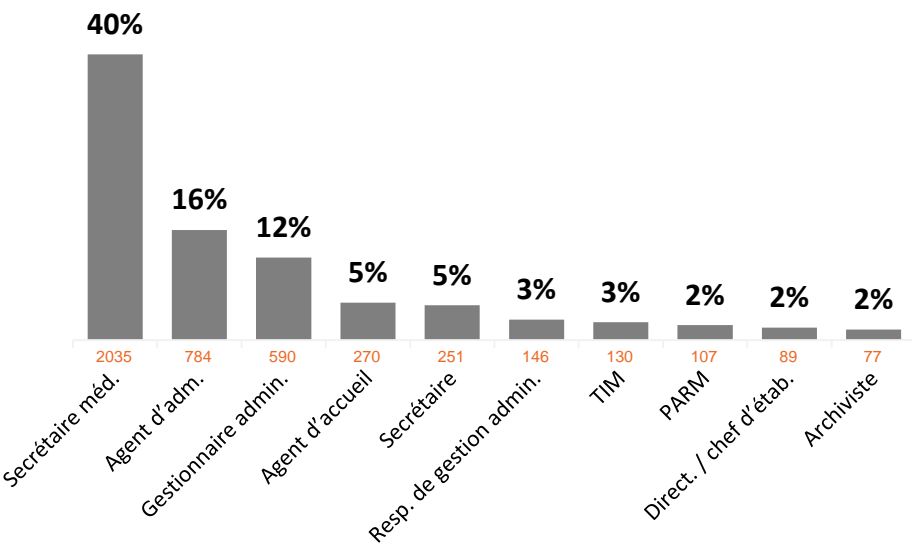
LE TOP 10 DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

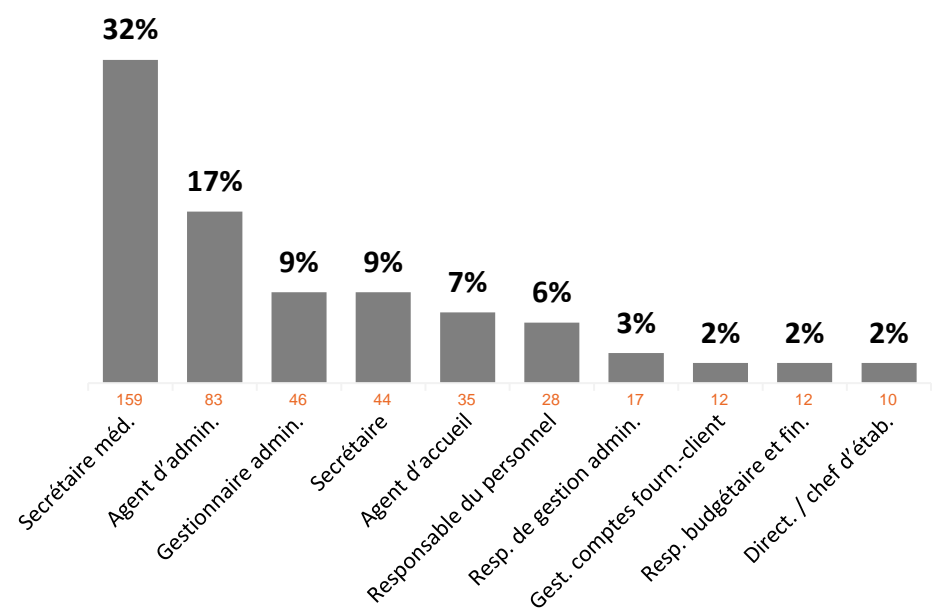
		Effectifs régionaux estimés (PP)	ETP régionaux estimés	Consolidation 2013-2015 (10 délégations)
Secrétaire médical(e)	37,2%	2206	2062	31%
Agent d'administration	16,3%	964	885	25%
Gestionnaire administratif(ve)	11,3%	668	628	10%
Secrétaire	6,1%	360	341	5%
Agent d'accueil	5,5%	325	308	6%
Responsable de gestion administrative	3,1%	183	180	3%
Directeur(trice) / chef d'établissement	2,7%	159	156	3%
Technicien(ne) d'information médicale (TIM)	2,3%	137	131	2%
Permanencier(ère) assistant(e) de régulation médicale	1,8%	107	101	2%
Responsable du personnel	1,7%	99	96	1%

TOP 10 DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

CH(R)U-CH : 5 048 agents

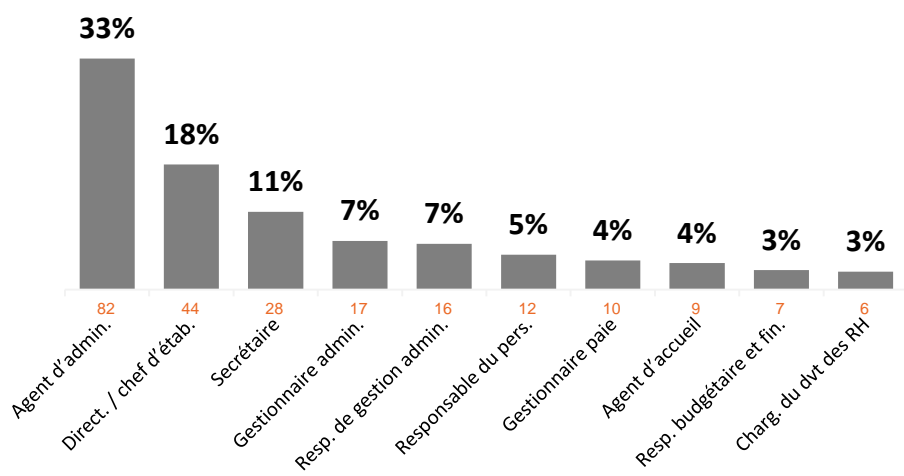


CHS : 500 agents

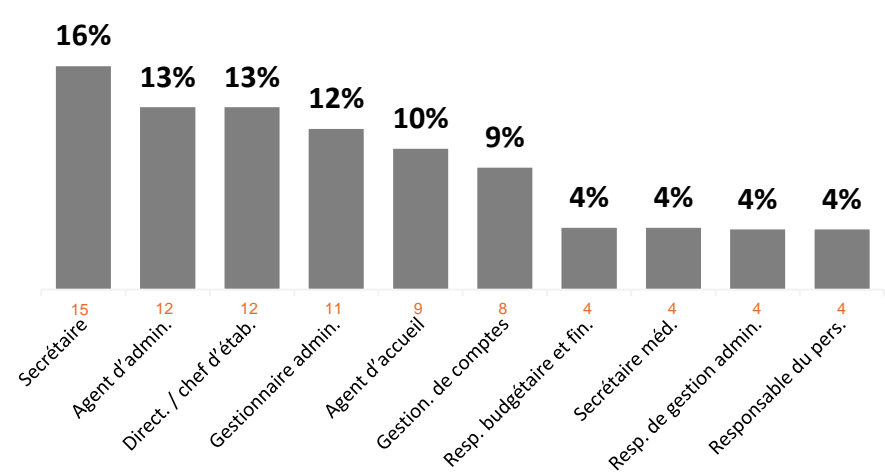


TOP 10 DES MÉTIERS ADMINISTRATIFS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

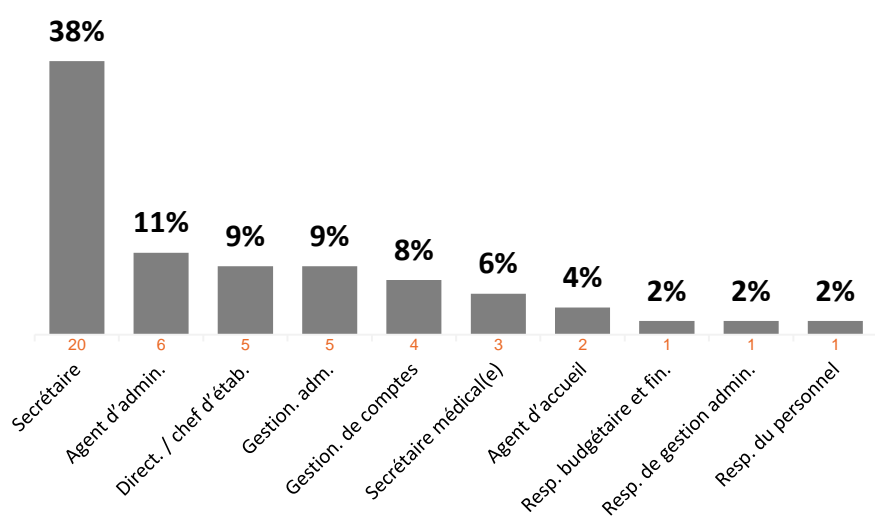
EHPAD : 247 agents



Handicap : 92 agents

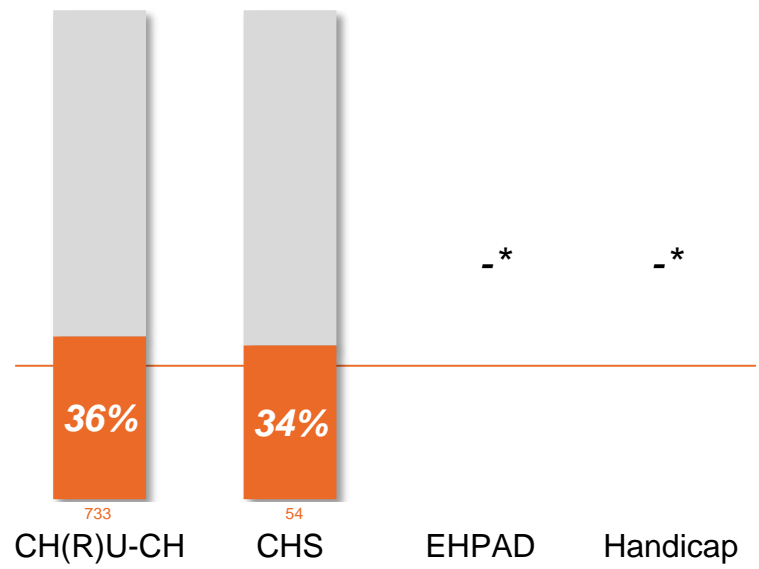
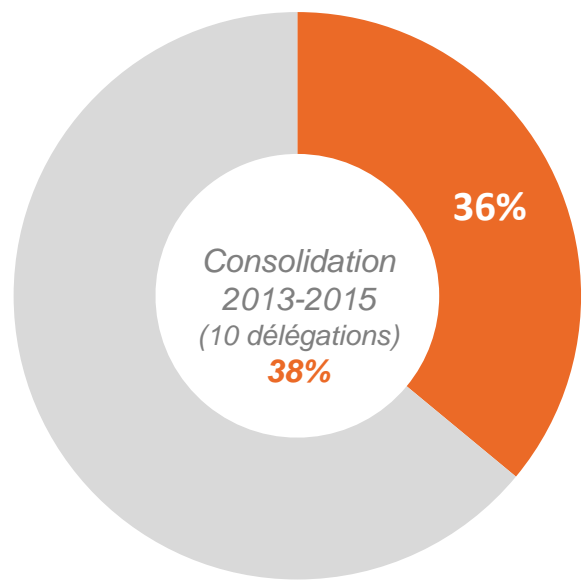


Enfance-Famille : 54 agents



UN TAUX DE FAISANT-FONCTION DE SECRÉTAIRE MÉDICAL(E) QUI S'INSCRIT DANS LA TENDANCE NATIONALE

Secrétaire médical(e)

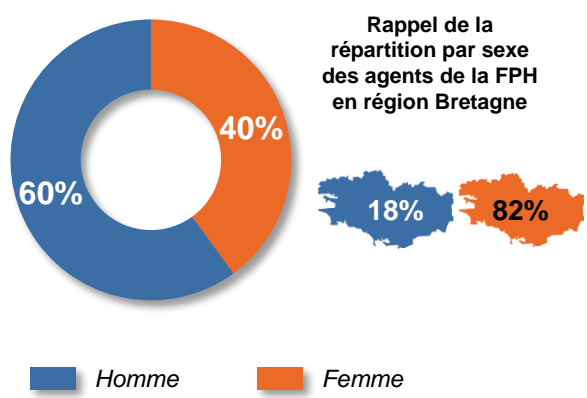


* Base statistique faible

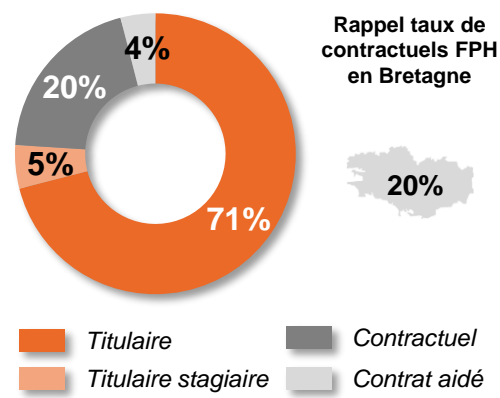
■ Ecart de grades déclarés ■ Pas d'écart de grade déclaré

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER OUVRIER / TECHNIQUE

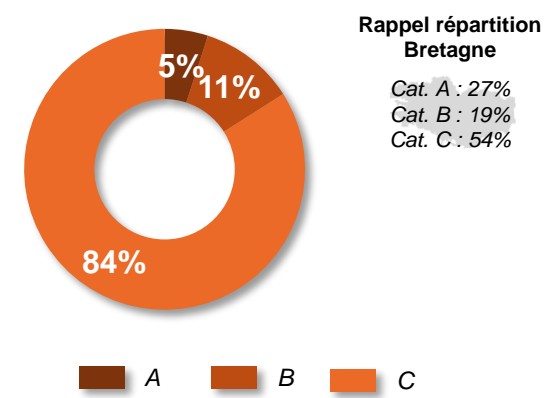
Sexe



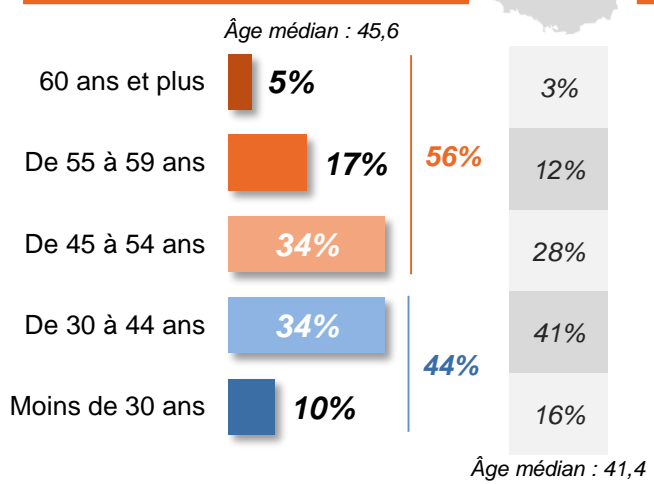
Statut des agents sur le métier



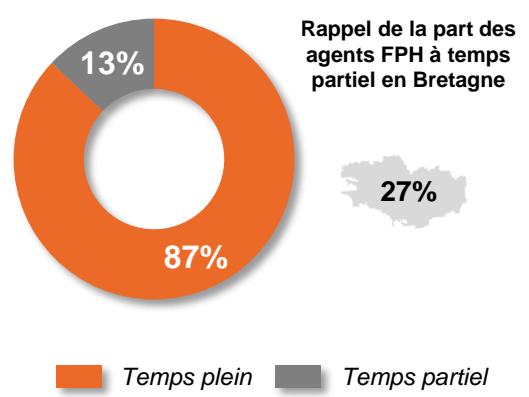
Catégorie d'emploi



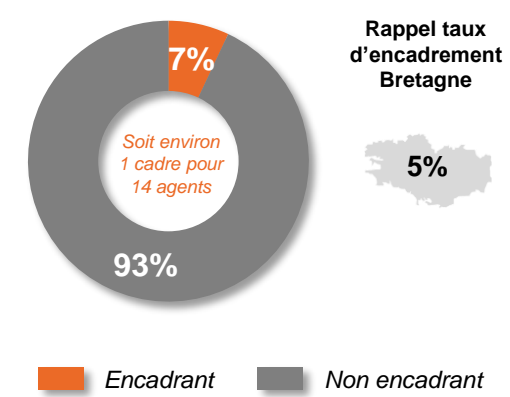
Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



Encadrement



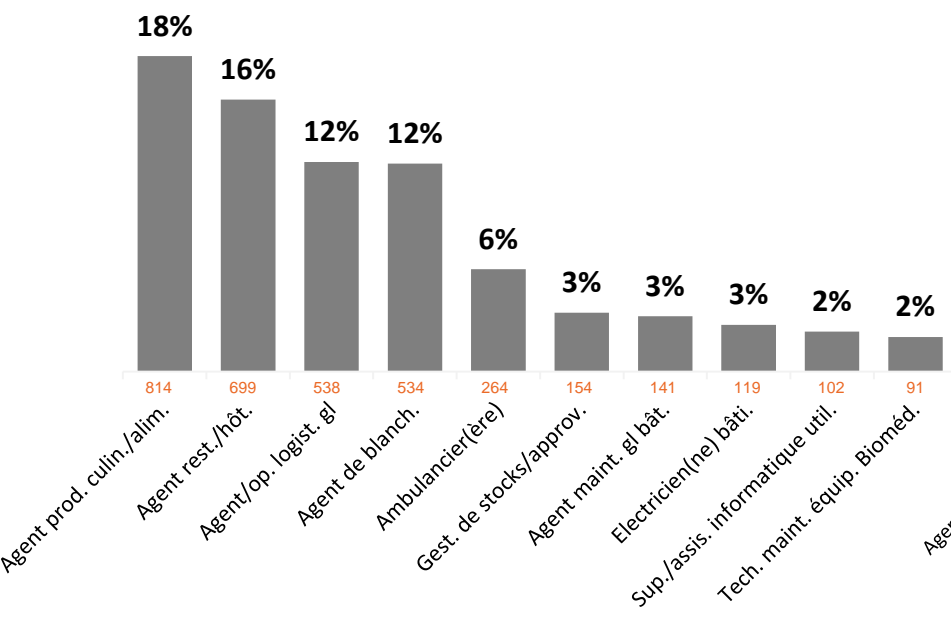
LE TOP 10 DES MÉTIERS OUVRIERS / TECHNIQUES

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

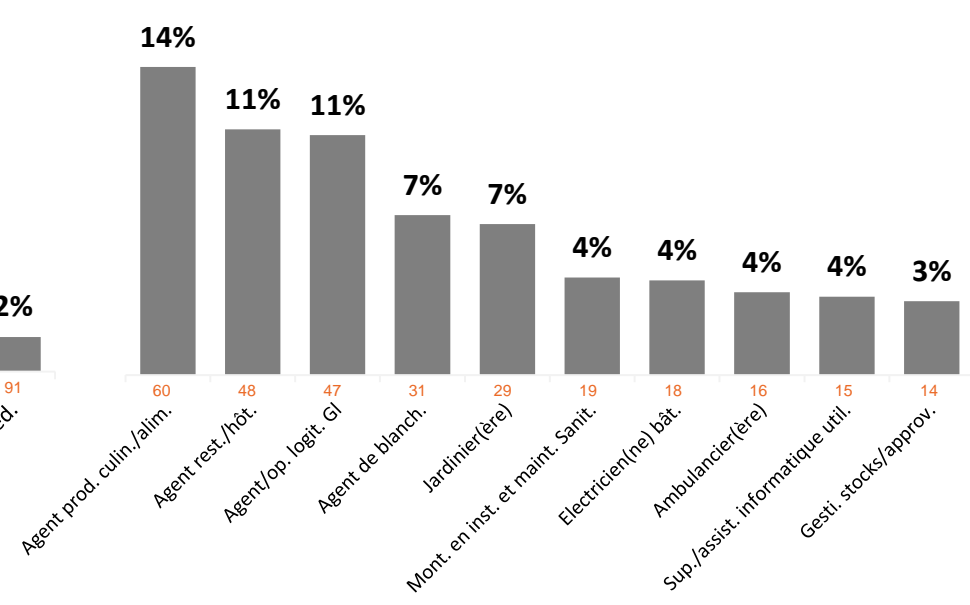
		Effectifs régionaux estimés (PP)	ETP régionaux estimés	Consolidation 2013-2015 (10 délégations)
Agent de production culinaire/alimentaire	18,0%	1049	1021	16%
Agent de restauration et d'hôtellerie	17,7%	1031	967	19%
Agent de blanchisserie	11,1%	648	622	10%
Agent/opérateur de logistique générale	10,8%	626	601	10%
Ambulancier(ère)	4,8%	280	276	4%
Agent de maintenance générale des bâtiments	4,4%	258	255	6%
Gestionnaire de stocks/approvisionneur	2,9%	168	166	3%
Electricien(ne) bâtiments	2,4%	137	137	3%
Encadrant production culinaire/alimentaire	2,1%	121	120	2%
Support/assistant(e) informatique utilisateurs	2,0%	118	116	1%

TOP 10 DES MÉTIERS OUVRIERS TECHNIQUES PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

CH(R)U-CH : 4 490 agents

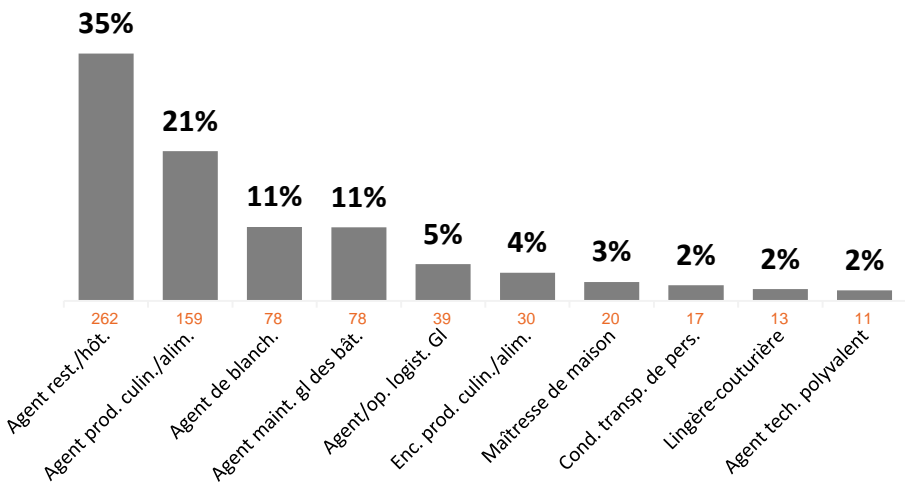


CHS : 428 agents

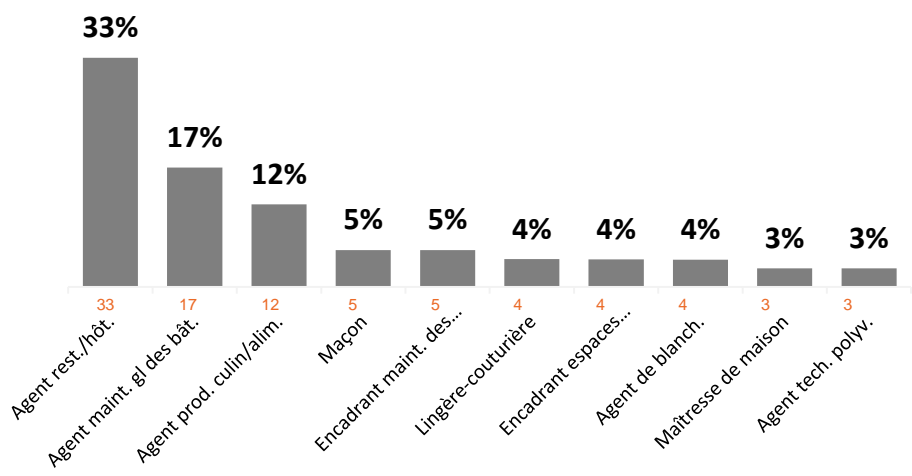


TOP 10 DES MÉTIERS OUVRIERS TECHNIQUES PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

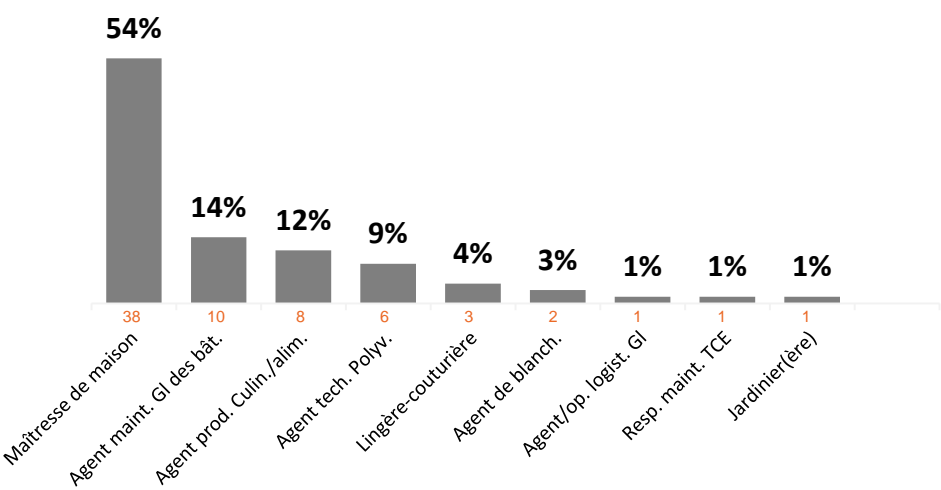
EHPAD : 740 agents



Handicap : 100 agents

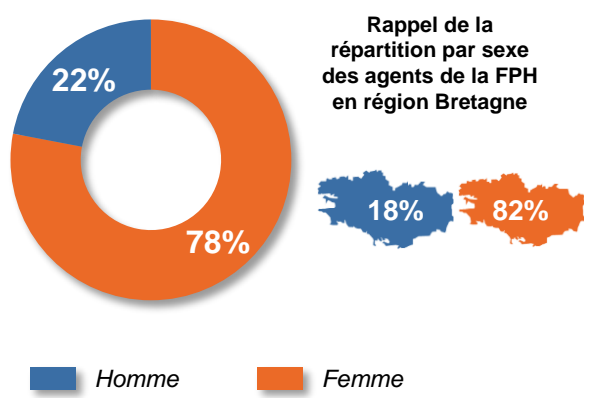


Enfance-Famille : 70 agents

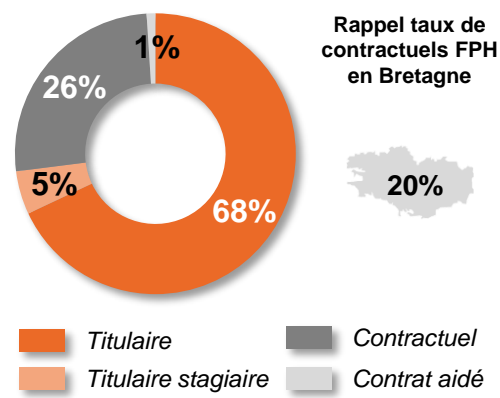


LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER SOCIO-ÉDUCATIF

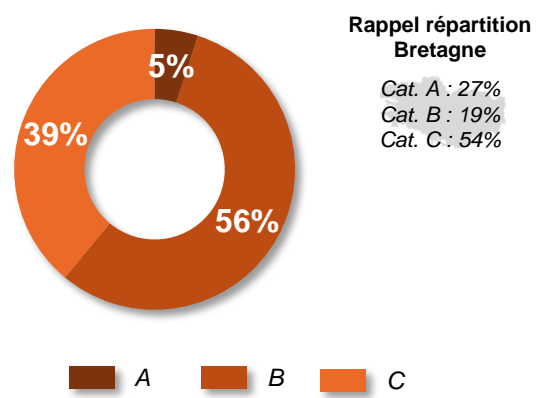
Sexe



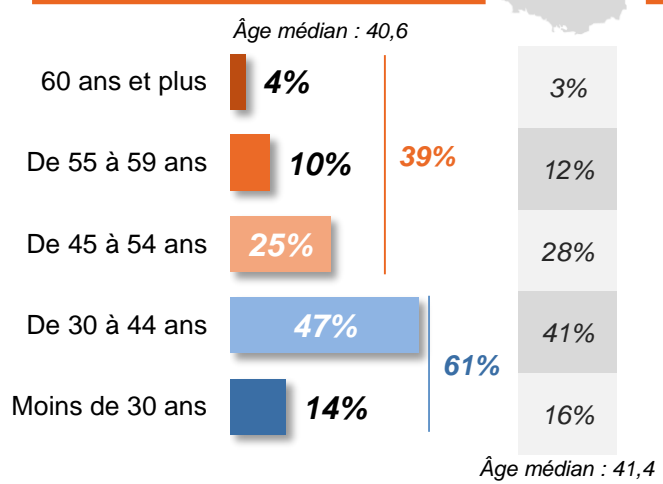
Statut des agents sur le métier



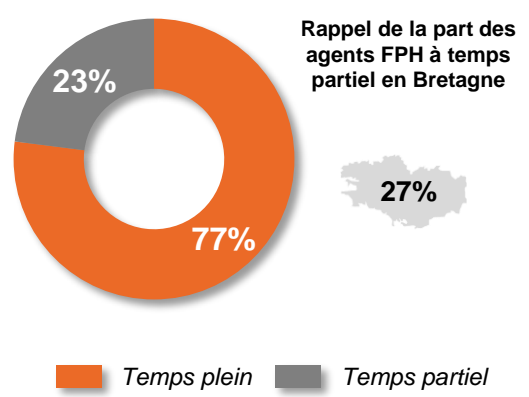
Catégorie d'emploi



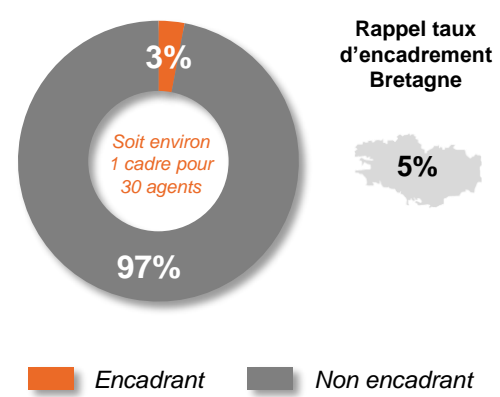
Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



Encadrement



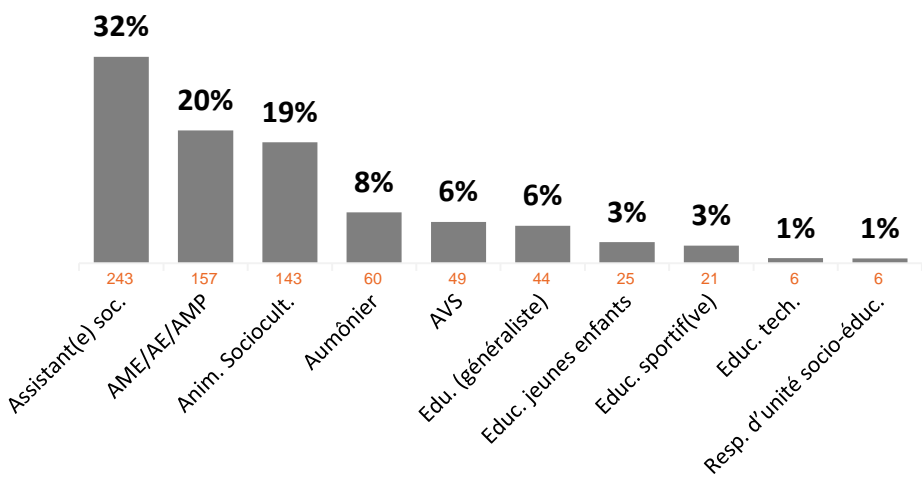
LE TOP 10 DES MÉTIERS SOCIO-ÉDUCATIFS

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

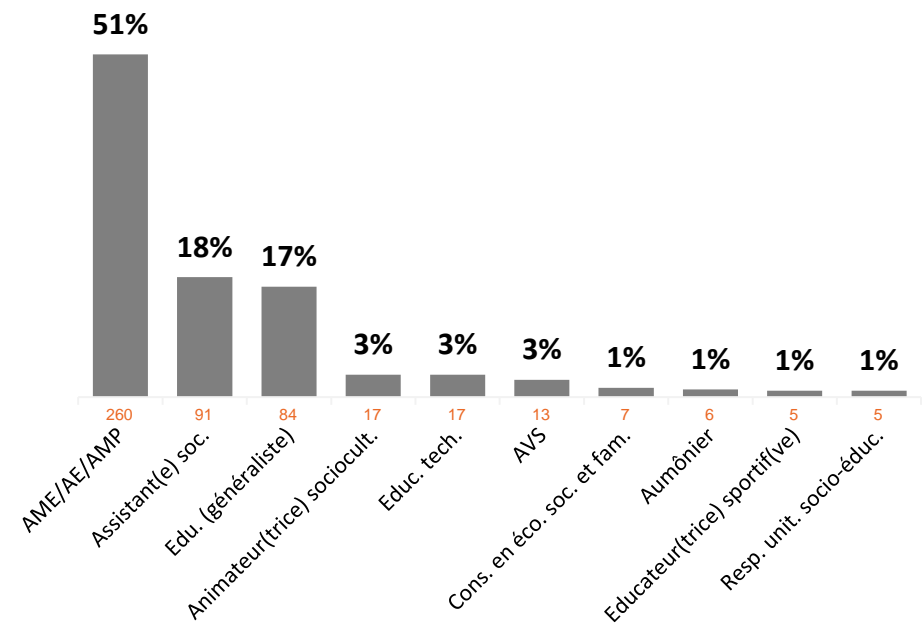
		Effectifs régionaux estimés (PP)	ETP régionaux estimés	Consolidation 2013-2015 (10 délégations)
Educateur(trice) (généraliste)	27,4%	753	718	21%
Aide médico-éducatif(ve), auxiliaire éducatif(ve)	25,3%	694	659	22%
Assistant(e) social(e)	12,7%	348	313	12%
Animateur(trice) socioculturel(le)	8,9%	245	223	8%
Educateur(trice) technique	6,2%	170	166	4%
Auxiliaire de vie sociale	5,0%	136	130	19%
Aumônier	2,4%	65	37	2%
Educateur(trice) jeunes enfants	2,2%	61	60	3%
Responsable d'unité socio-éducative	0,0%	59	55	1%
Surveillant(e) de nuit	2,1%	57	55	4%

TOP 10 DES MÉTIERS SOCIO-ÉDUCATIFS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

CH(R)U-CH : 768 agents

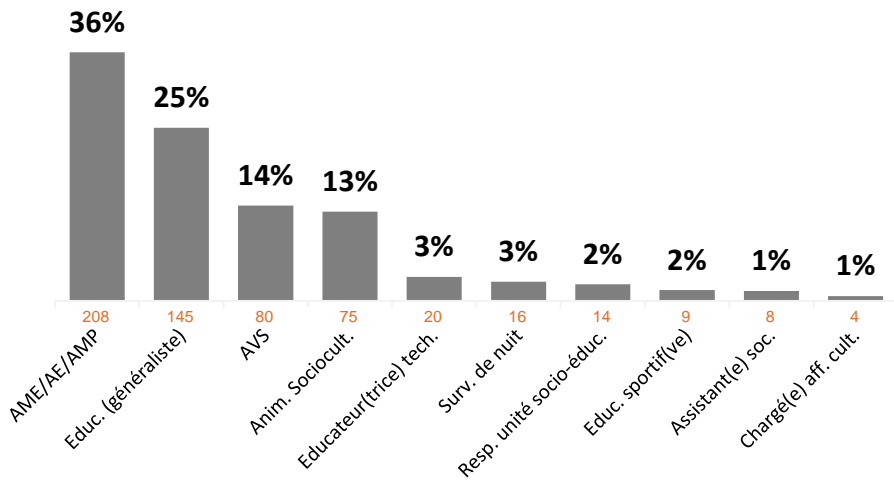


CHS : 508 agents

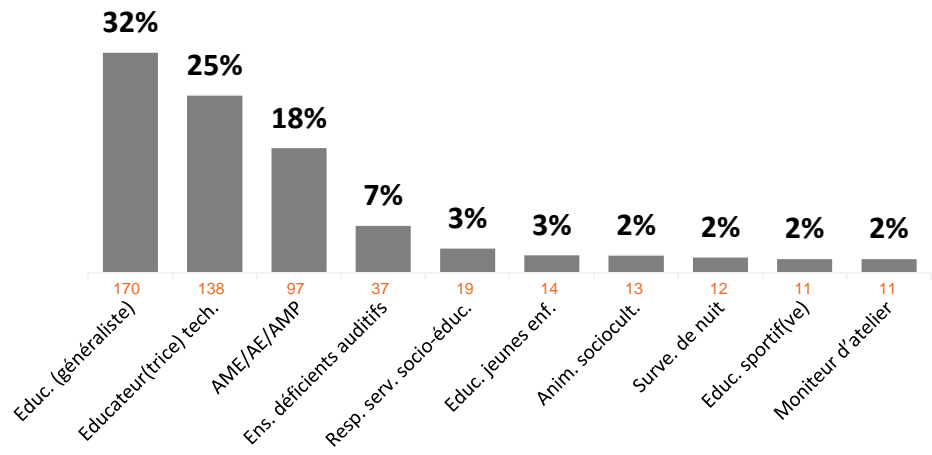


TOP 10 DES MÉTIERS SOCIO-ÉDUCATIFS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

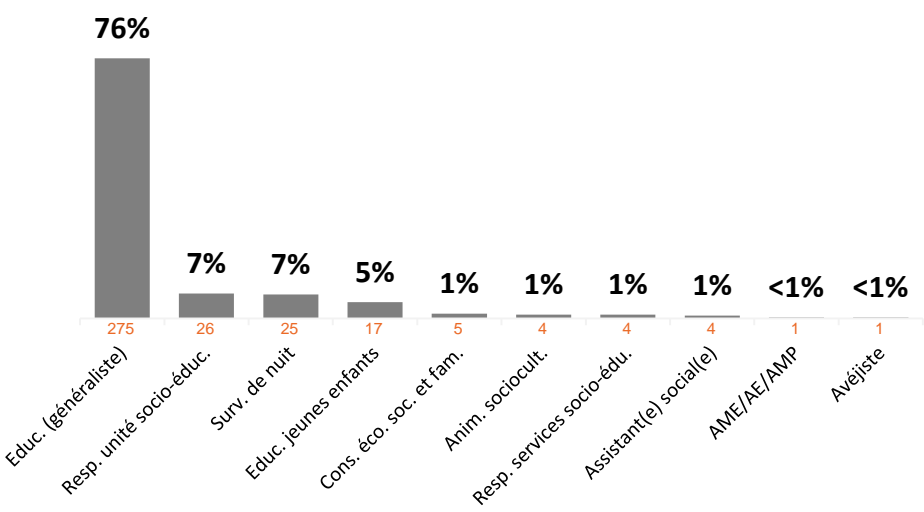
EHPAD : 584 agents



Handicap : 542 agents



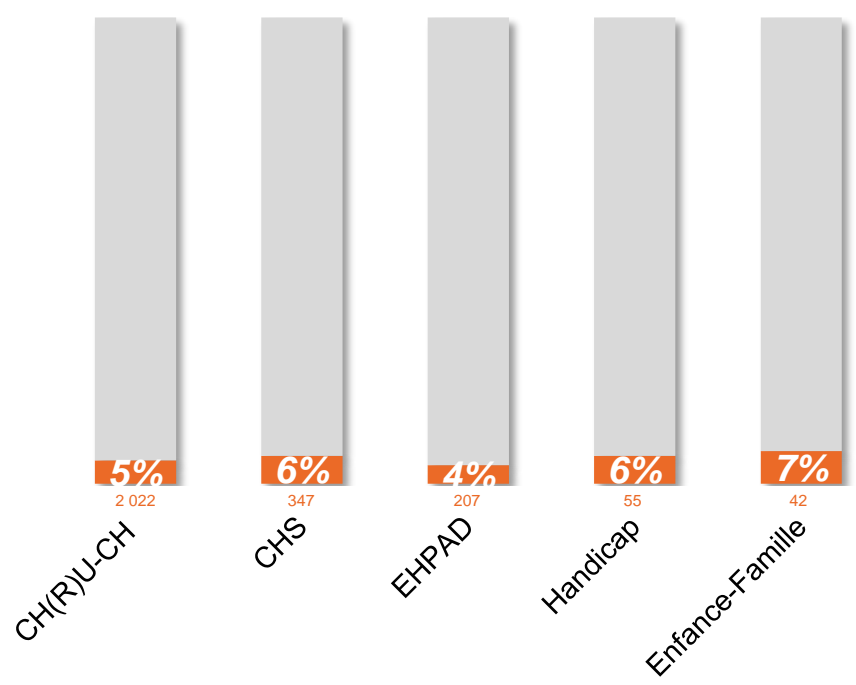
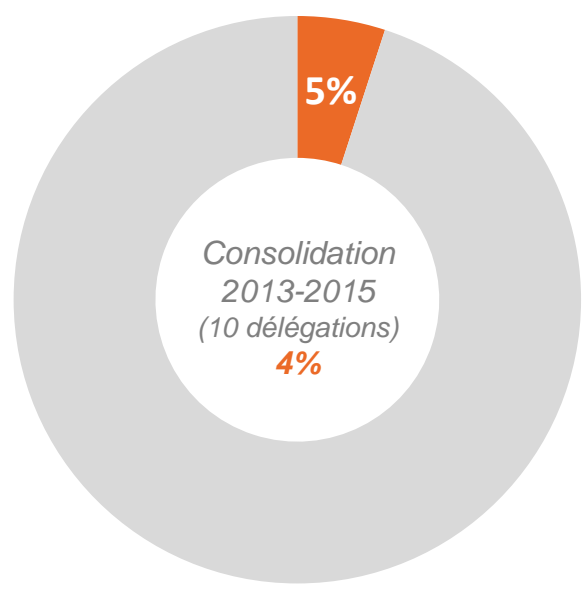
Enfance-Famille : 362 agents



Focus sur les métiers de l'encadrement

2 673 AGENTS EXERCENT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT* EN RÉGION BRETAGNE SOIT 5% DES EFFECTIFS

Poids des agents exerçant un métier de l'encadrement dans les effectifs régionaux

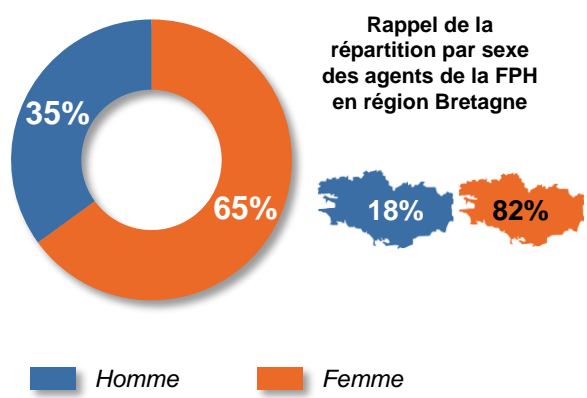


Encadrant Non encadrant

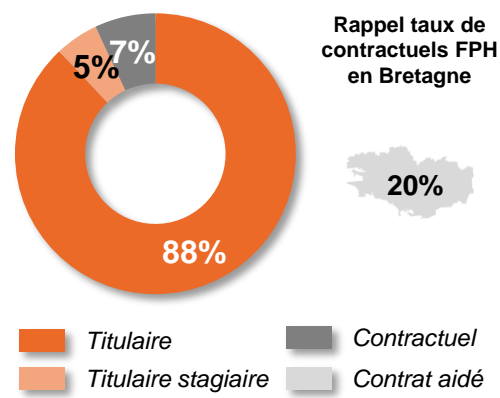
* **Définition d'un encadrant** : agent positionné sur un des métiers ayant une activité d'encadrement d'après le Répertoire des métiers de la FPH (Cf. Annexe : Liste des métiers de l'encadrement)

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EXERÇANT UN MÉTIER DE L'ENCADREMENT EN RÉGION BRETAGNE

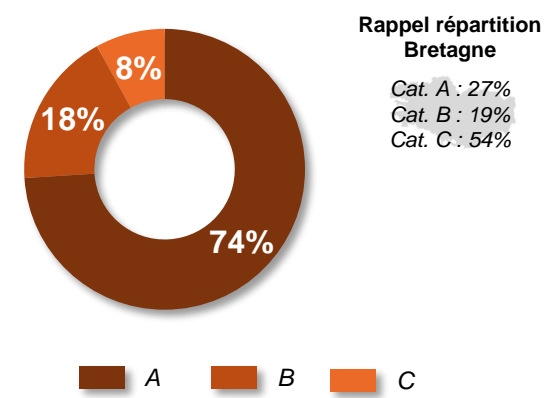
Sexe



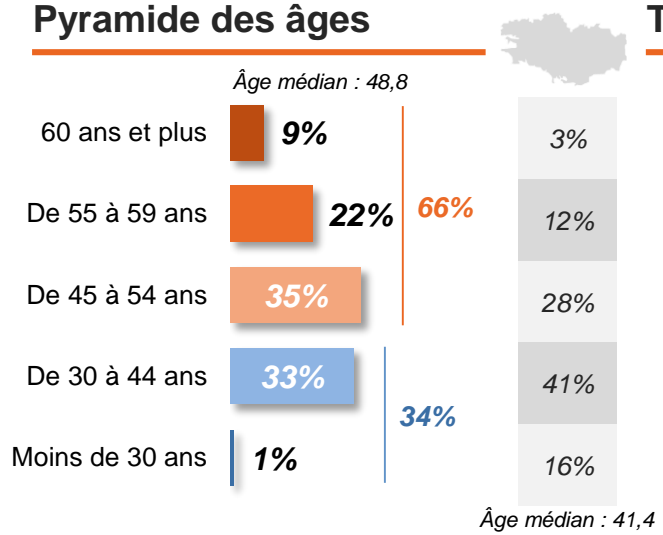
Statut des agents sur le métier



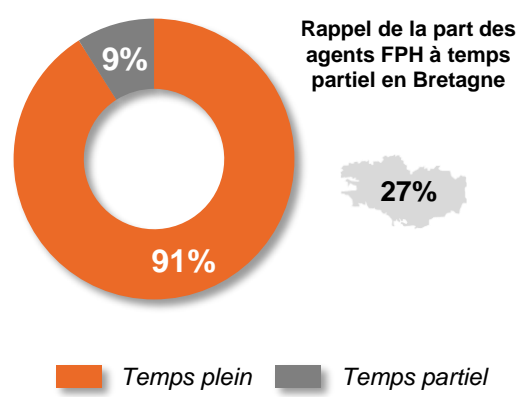
Catégorie d'emploi



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



TOP 10 DES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT EN RÉGION BRETAGNE

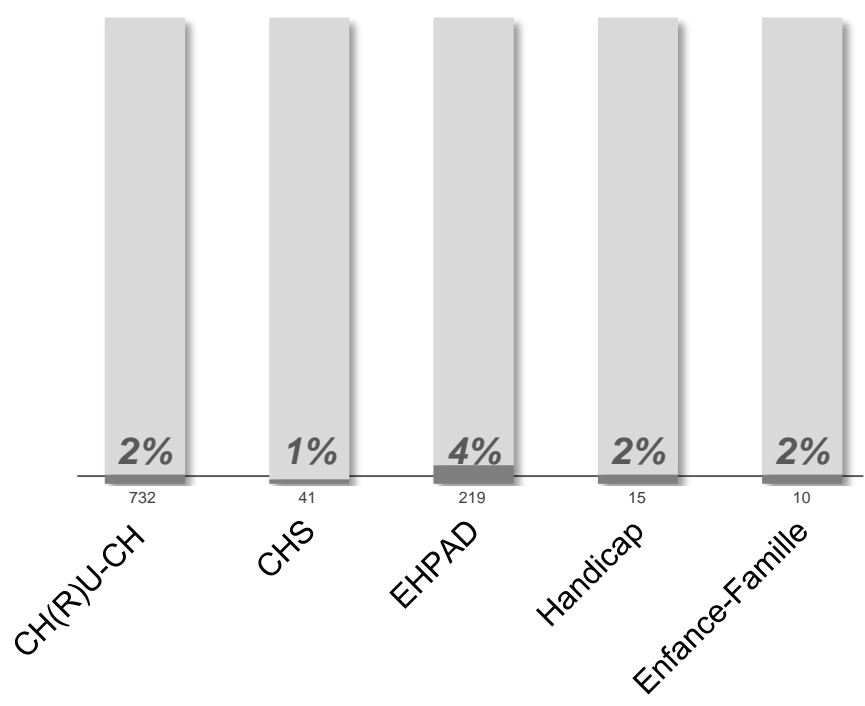
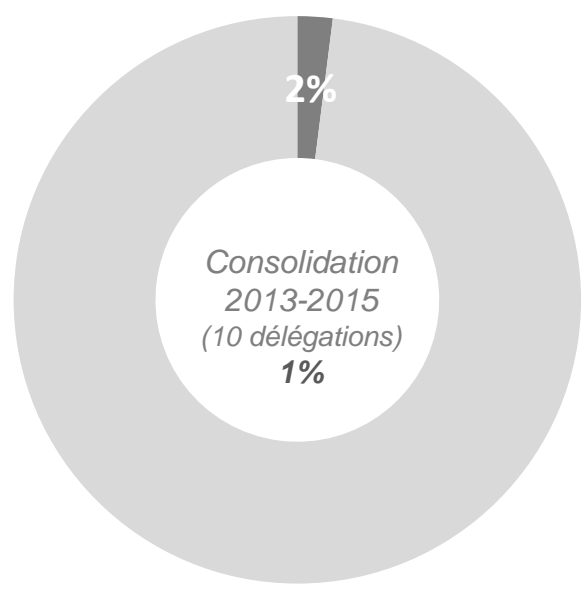
Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

		Effectifs régionaux estimés (PP)	ETP régionaux estimés
Cadre responsable d'unité de soins	41,6%	1 114	1 088
Responsable de gestion administrative	6,9%	184	180
Cadre soignant de pôle	6,0%	160	155
Directeur(trice) / chef d'établissement	6,0%	160	155
Encadrant production culinaire/alimentaire	4,5%	122	121
Responsable du personnel	3,7%	99	96
Responsable des applications informatiques	2,9%	76	74
Directeur(trice) des affaires générales	2,8%	75	73
Responsable budgétaire et financier	2,6%	70	67
Responsable d'unité socio-éducative	2,2%	56	56

Focus sur les contrats aidés

1 018 AGENTS EN CONTRAT AIDÉ AU SEIN DE LA FPH EN RÉGION BRETAGNE

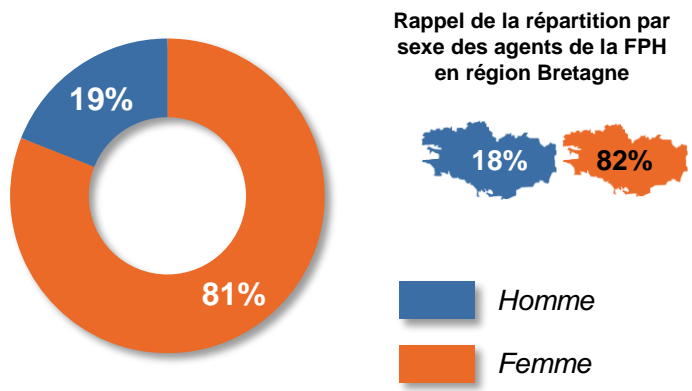
Poids des agents en contrat aidé dans les effectifs régionaux



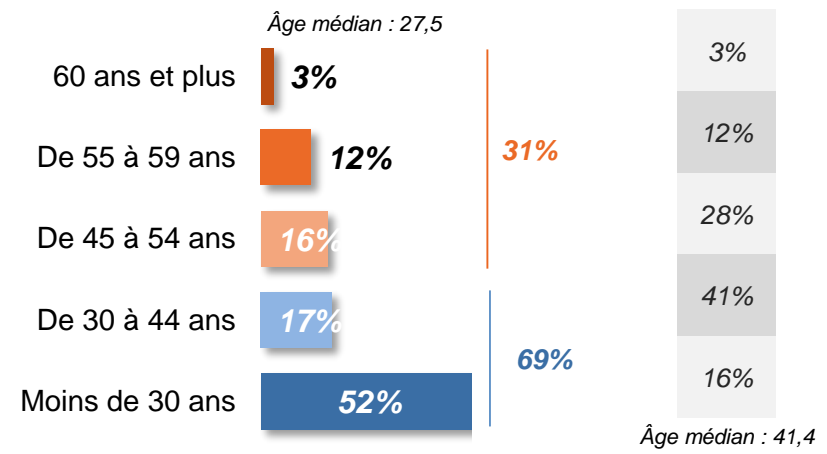
Contrat aidé
 Autres

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES AGENTS EN CONTRAT AIDÉ

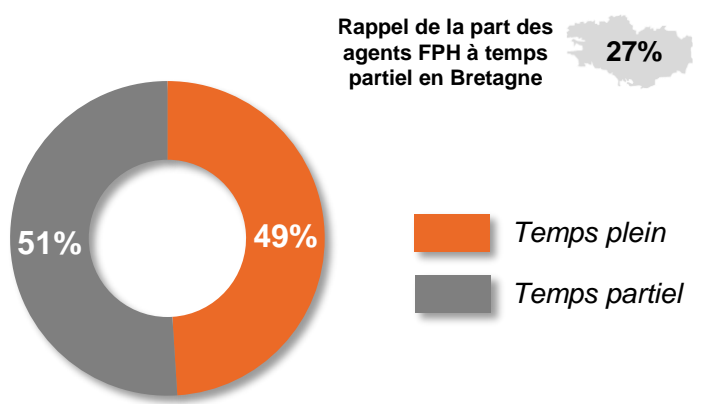
Répartition par sexe



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



TOP 10 DES MÉTIERS EXERCÉS PAR LES AGENTS EN CONTRAT AIDÉ EN RÉGION BRETAGNE

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

		Effectifs régionaux estimés (PP)	ETP régionaux estimés
Agent de bio-nettoyage	56,0%	570	526
Agent d'administration	8,3%	84	77
Agent de restauration et d'hôtellerie	5,2%	53	49
Agent/opérateur de logistique générale	5,0%	50	48
Aide-soignant(e)	4,8%	49	45
Agent de blanchisserie	1,9%	20	19
Agent de maintenance générale des bâtiments	1,9%	20	19
Secrétaire médical(e)	1,7%	17	16
Brancardier(ère)	1,6%	16	16
Auxiliaire de vie sociale	1,3%	14	13

Focus sur les GHT

(Groupements Hospitaliers de Territoire)

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE



L'article 107 de la loi dite Santé définit le Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) comme un dispositif de nature conventionnel par lequel les établissements qui en font partie doivent adhérer à une convention qui crée le GHT. (art. L 6132-1-I CSP)

Les objectifs des GHT sont définis par l'article L 6132-1-II CSP, à savoir :

- ▶ Élaborer un projet médical partagé garantissant une offre de proximité ainsi que l'accès à une offre de référence et de recours ;
- ▶ Mettre en œuvre une stratégie de prise en charge commune et graduée du patient ;
- ▶ Assurer une égalité d'accès à des soins sécurisés et de qualité ;
- ▶ Assurer la rationalisation des modes de gestion par une mise en commun de fonctions ou par des transferts d'activité entre établissements ;
- ▶ Organiser les activités et la répartition des emplois médicaux et pharmaceutiques résultant du projet médical partagé ainsi que les modalités de constitution des équipes médicales communes et le cas échéant des pôles inter-établissements.

Le décret relatif aux GHT prévoit notamment (Art. 1 Section 4) la mutualisation des fonctions liées aux système d'information, aux achats et à l'information médicale.

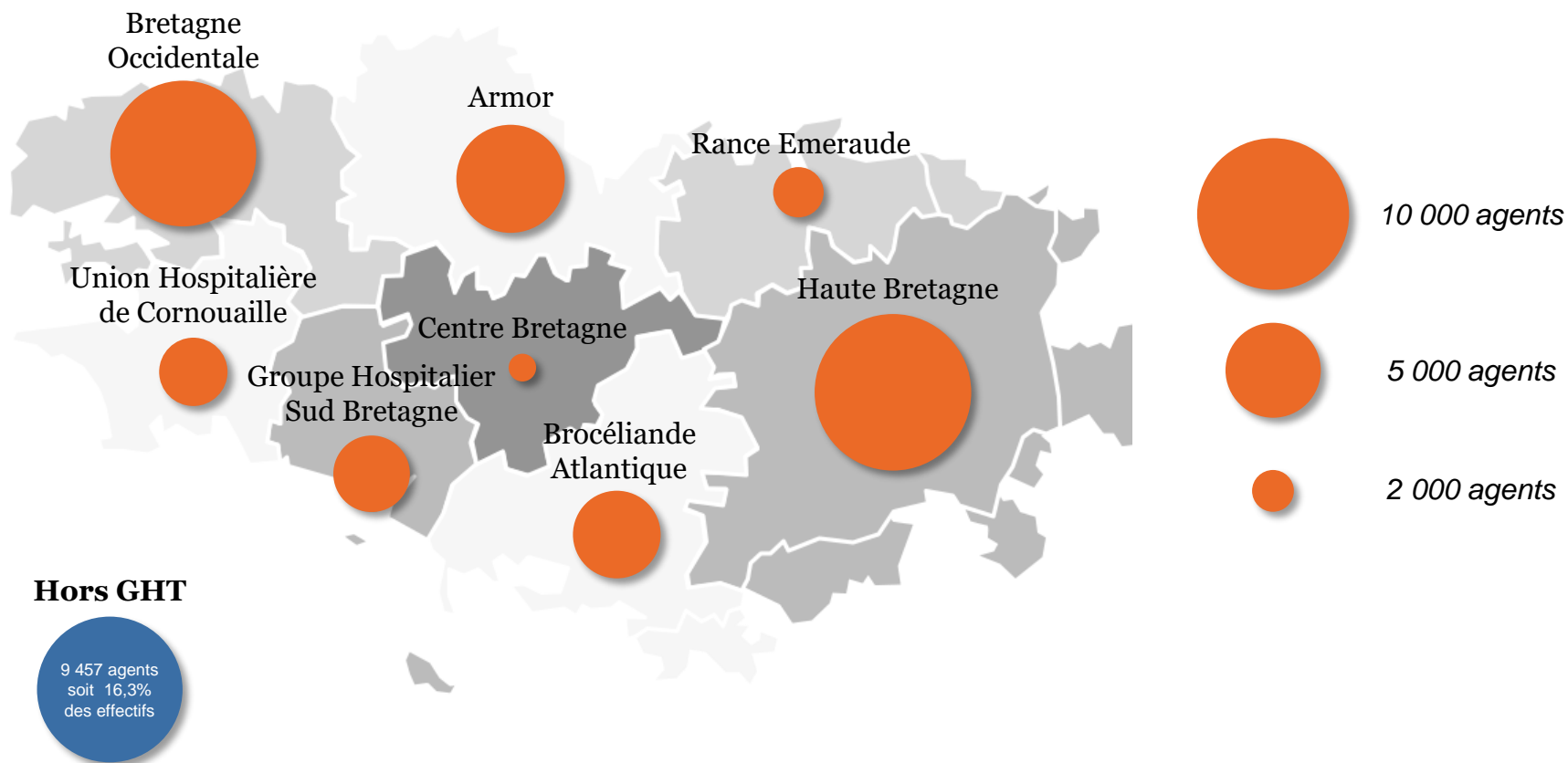
→ A la demande du Comité de pilotage régional, et après consultation des Instances de l'ANFH Bretagne, il a été décidé de réaliser un focus sur les effectifs recensés par GHT ainsi que sur les principales fonctions mutualisées.

Chaque établissement, membre de GHT et ayant souhaité participer à l'étude, a reçu courant novembre 2016 la répartition par métier au sein du GHT duquel il est membre.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE LA FPH PAR GHT

Ces extrapolations en volume d'agents doivent tenir compte de la marge d'erreur maximum de +/- 0,2 point.

Taux de couverture agents :
83% des agents de la FPH en région Bretagne



Nota : L'ensemble des agents est rattaché à l'entité juridique d'appartenance et non à l'établissement géographique dans lequel ils exercent leur activité.

5

Les problématiques métiers vues par les établissements de la région

Afin de positionner les enseignements de cette cartographie métiers dans une dimension prospective, l'ANFH a souhaité compléter ce panorama des métiers de la FPH en région par un questionnaire plus « qualitatif » des établissements sur les problématiques métiers qu'ils rencontrent ainsi que leur perception des métiers de demain

NOTE MÉTHODOLOGIQUE



Enquête « Prospective métiers » adressée à l'ensemble des établissements de la FPH adhérents de l'ANFH en région Bretagne (soit 125 établissements)



La personne enquêtée au sein des établissements était soit **le Directeur des Ressources Humaines** soit **le Directeur de l'établissement** (si pas de DRH)



Les DRH et Directeurs d'établissement ont été sollicités par mail sur système CAWI au cours des mois de mars et avril 2015



OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**

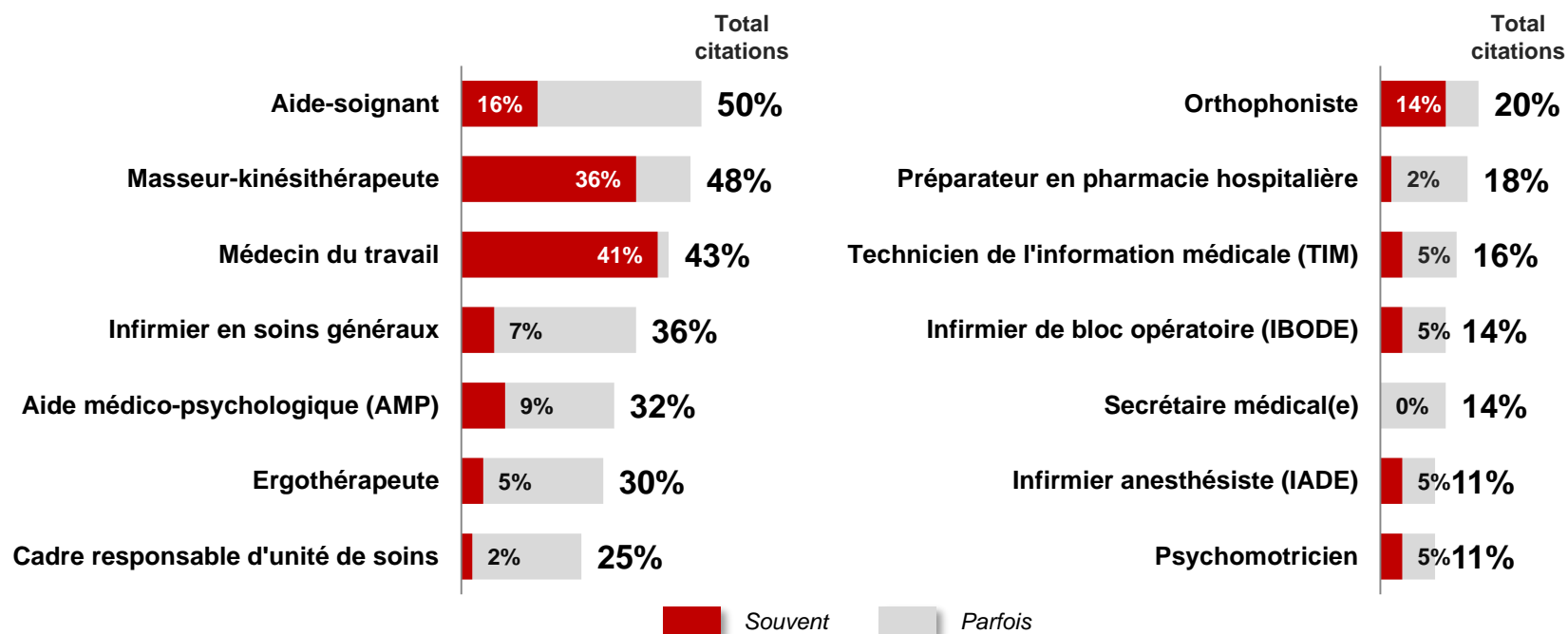
A. Le diagnostic partagé

Difficultés de recrutement et reclassements pour raisons de santé

D'IMPORTANTES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RESSENTIES SUR LES MÉTIERS DE MÉDECIN DU TRAVAIL ET DE LA RÉÉDUCATION

- ▶ Sur l'ensemble des répondants, **la quasi-totalité des établissements interrogés déclare rencontrer des difficultés de recrutement**
- ▶ **Les difficultés les plus fréquentes** (% d'établissements concernés) **portent essentiellement sur les métiers d'aide-soignant(e), masseur-kinésithérapeute, médecin du travail, infirmier(ère) en soins généraux et aide médico-psychologique (AMP)...**
- ▶ **... et les plus fortes** (% d'établissements qui rencontrent fréquemment des difficultés) **sur les métiers de masseur-kinésithérapeute et médecin du travail**

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



QUELLES SPÉCIFICITÉS EN RÉGION BRETAGNE ?

- ▶ Pour expliquer ces difficultés de recrutement, **les établissements mettent en avant le déficit de professionnels qualifiés**, davantage qu'un déficit d'attractivité.

Ce déficit de professionnels qualifiés est particulièrement mis en avant par les établissements pour expliquer les difficultés à pourvoir les postes d'aide-soignant(e), TIM, secrétaire médical(e), préparateur en pharmacie hospitalière, IADE, AMP, IBODE, cadre responsable d'unité de soins et cuisinier.

- ▶ **Le déficit d'attractivité est quant à lui évoqué plus fréquemment pour les postes de masseur-kinésithérapeute, orthophoniste** et, dans une moindre mesure, IDE.

Pour les postes de Masseur-Kinésithérapeute les difficultés de recrutement sont davantage attribuées à la rémunération / au statut alors que pour les postes d'Orthophoniste, les établissements évoquent aussi bien la rémunération / le statut, que la quotité de temps de travail proposée, la situation géographique de l'établissement ou encore le type d'activité proposée (gériatrie, psychiatrie, maison d'accueil spécialisée...). S'agissant des IDE, les difficultés rencontrées semblent davantage être liées au type d'activité proposée.

- ▶ **La situation géographique**, en tant que facteur explicatif du manque d'attractivité des métiers, **n'est que très rarement mis en avant par les établissements bretons.**

QUELLE(S) SOLUTION(S) POUR FAIRE FACE À CES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ? (1/2)

Aide-soignant(e)

TOP 3

- 1/ Le recours à des « faisant-fonction » : 77%
- 2/ La réorganisation du travail : 55%
- 3/ La promotion professionnelle : 41%

Masseur- Kinésithérapeute

TOP 3

- 1/ Le recours à des vacataires ou à des libéraux : 52%
- 2/ Le recours à l'intérim : 24%
- 3/ La promotion professionnelle : 24%

Médecin du travail

TOP 3

- 1/ La coopération avec d'autres établissements : 68%
- 2/ La réorganisation du travail : 26%
- 3/ Le recours à des vacataires ou à des libéraux: 11%

Infirmier(ère) en soins généraux (IDE)

TOP 3

- 1/ La réorganisation du travail : 50 %
- 2/ Les heures supplémentaires : 38%
- 3/ La promotion professionnelle du personnel : 38%

Aide médico- psychologique (AMP)

TOP 3

- 1/ Le recours à des « faisant-fonction » : 71%
- 2/ La réorganisation du travail: 57%
- 3/ La promotion professionnelle du personnel : 43%

Ergothérapeute

TOP 3

- 1/ La coopération avec d'autres établissements : 31%
- 2/ Le recours à des vacataires ou à des libéraux: 23%
- 3/ Les heures supplémentaires: 15%

QUELLE(S) SOLUTION(S) POUR FAIRE FACE À CES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ? (2/2)

Cadre responsable d'unité de soins

TOP 3

- 1/ Le recours à des « faisant-fonction » : 91%
- 2/ La réorganisation du travail : 55%
- 3/ La promotion professionnelle : 36%

Orthophoniste

TOP 3

- 1/ Le recours à des vacataires ou à des libéraux : 56%
- 2/ La coopération avec d'autres établissements : 22%
- 3/ La réorganisation du travail : 22%

Préparateur en pharmacie hospitalière

TOP 3

- 1/ La promotion professionnelle du personnel : 38%
- 2/ Le recours à des « faisant-fonction » : 25%
- 3/ Les heures supplémentaires : 25%

Technicien d'information médicale (TIM)

TOP 3

- 1/ La promotion professionnelle du personnel : 43%
- 2/ Le recrutement sur un métier approchant : 43%
- 3/ Le recours à des « faisant-fonction » : 29%

Infirmier(ère) de bloc opératoire (IBODE)

TOP 3

- 1/ Le recours à des « faisant-fonction » : 83%
- 2/ La promotion professionnelle du personnel : 67%
- 3/ Le recours à l'intérim : 33%

Secrétaire médial(e)

TOP 3

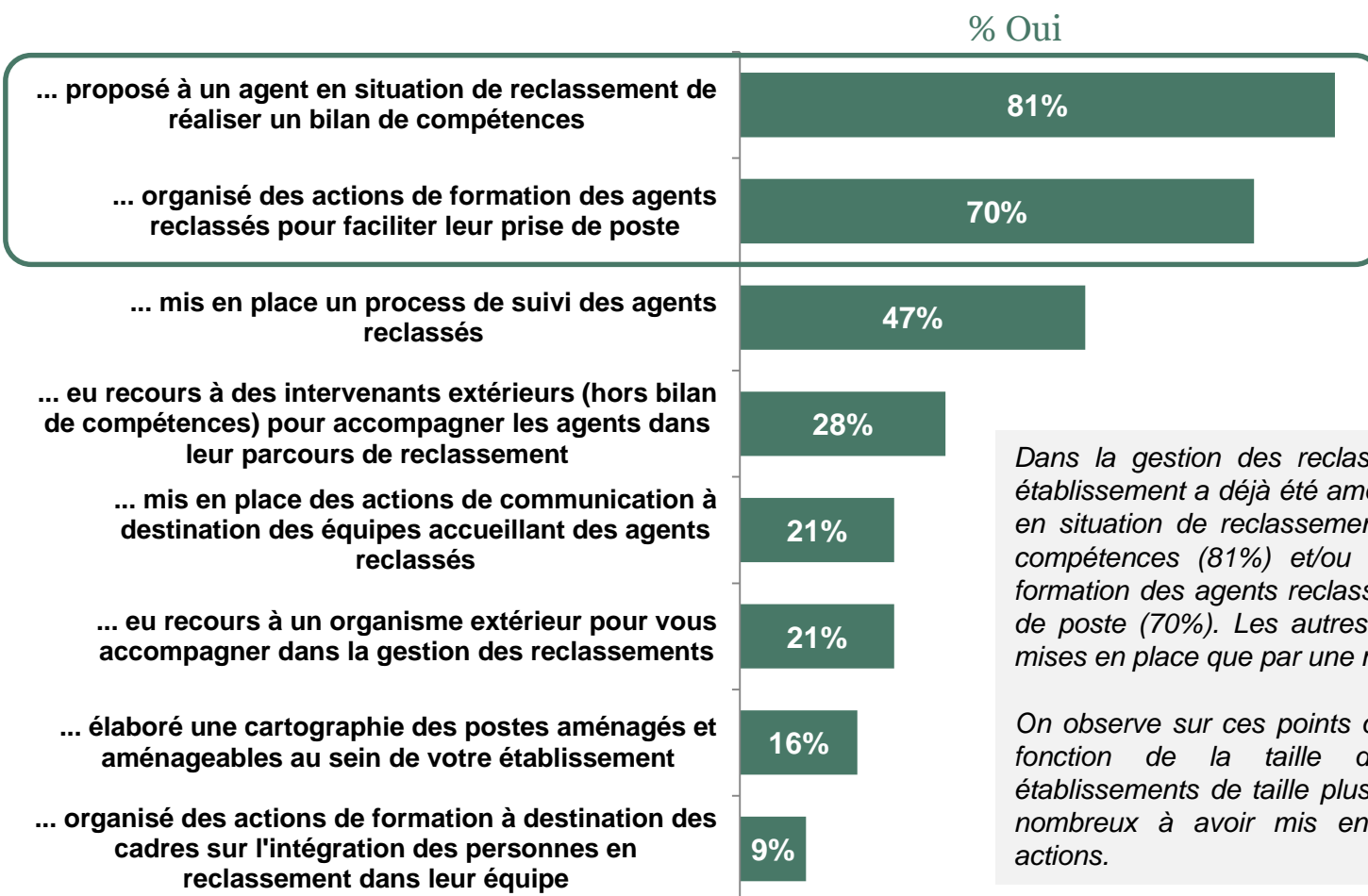
- 1/ Les heures supplémentaires : 50%
- 2/ La réorganisation du travail : 33%
- 3/ La promotion professionnelle du personnel : 33%

QUELS MÉTIERS CONNAISSENT LES PLUS FORTS BESOINS DE RECLASSEMENTS PROFESSIONNELS POUR RAISONS DE SANTÉ ?

- ▶ **La quasi-totalité des établissements s'estime concernée par la problématique**
- ▶ **2 métiers semblent concentrer les plus forts besoins de reclassements professionnels** du point de vue des établissements : les **aides-soignant(e)s**, les **agents de bio nettoyage / ASHQ**
Viennent ensuite les métiers d'infirmiers en soins généraux, de cuisinier et d'AMP notamment.
- ▶ **1 raison principale explique ces besoins de reclassement : l'usure professionnelle** et notamment l'usure liée aux charges physiques (port de charge et TMS) avec un besoin de trouver des postes présentant une moindre pénibilité
- ▶ **Les métiers vers lesquels sont orientées les personnes concernées sont essentiellement les métiers de l'accueil et de l'administration** quel que soit le métier d'origine. Pour le reclassement des Aides-soignant(e)s, les métiers de l'animation sont également cités par plusieurs établissements
- ▶ **Au rang des principales difficultés rencontrées lors de ces reclassements**, les établissements mettent en avant le faible nombre de postes pouvant accueillir des agents reconnus inaptés (90% de citations) alors que dans le même temps, le nombre de situations reconnues ne cessent d'augmenter (56%). Au demeurant, la difficulté à aménager les postes de travail (70%), la difficulté à se projeter dans un nouveau métier (53%), ou encore le niveau de qualification des agents (59%) apparaissent également comme des sources de difficultés fréquemment rencontrées par les établissements.

DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DES RECLASSEMENTS ORIENTÉES PRINCIPALEMENT VERS DES ACTIONS DE FORMATION

Et plus précisément concernant la gestion des reclassements, votre établissement a-t-il déjà...



Dans la gestion des reclassements, la majorité des établissements a déjà été amené à proposer à un agent en situation de reclassement de réaliser un bilan de compétences (81%) et/ou organisé des actions de formation des agents reclassés pour faciliter leur prise de poste (70%). Les autres actions testées n'ont été mises en place que par une minorité d'établissements.

On observe sur ces points des disparités notables en fonction de la taille des établissements, les établissements de taille plus importante étant les plus nombreux à avoir mis en place chacune de ces actions.

B. Les établissements face aux défis de demain

Besoins de qualification, métiers émergents et métiers en diminution

QUELS SONT LES MÉTIERS DONT LES BESOINS EN QUALIFICATION OU COMPÉTENCES VONT ÉVOLUER DANS LES ANNÉES À VENIR ?

- ▶ **Les métiers les plus concernés par ordre décroissant de citations sont** : les métiers d'Infirmier en soins généraux, aides-soignant(e)s, agents de bio-nettoyage, les secrétaire médical(e), et les métiers administratifs de manière générale.
 - ▶ **Sont également cités de façon plus ponctuelle** : les métiers d'éducateur, animateur, agent de blanchisserie et les métiers de l'encadrement.
- ➔ Les établissements énumèrent tantôt les nouvelles activités dont relèvent ces métiers, tantôt les compétences nouvelles à acquérir

LES ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES NOUVELLES ASSOCIÉES (1/2)

Métiers	Principales activités et compétences nouvelles
Infirmier(ère) en soins généraux	<ul style="list-style-type: none"> › Evolution des compétences de manière à « épauler » les médecins et les actes administratifs : glissements de tâches, autonomie dans la prise de décision › Management, gestion d'équipe et capacité à « prioriser » (management de proximité) › Compétences liées à la mise en œuvre du dossier patient informatisé et l'utilisation des logiciels de soin / Capacités à utiliser l'outil informatique › Développer des activités de prévention › Prise en charge et accompagnement gériatrique
Aide-soignant(e)	<ul style="list-style-type: none"> › Prise en charge de nouveaux publics et des nouvelles problématiques : personnes âgées de plus en plus dépendantes, accompagnement des troubles cognitifs, maladie d'Alzheimer › Développement du soin relationnel et de la « bientraitance » (éthique et droit des usagers) / Accompagnement des résidents dans le cadre du projet de vie individualisé › Capacités à utiliser l'outil informatique / Compétences liées à la mise en œuvre du dossier patient informatisé › Traçabilité des actes médicaux (transmission par écrit des informations)
Agent de bio-nettoyage / ASHQ	<ul style="list-style-type: none"> › Evolutions des compétences au regard des tâches effectuées par les AS ou les AMP: distribution des médicaments, soins d'hygiène, aides aux repas de personnes présentant des pathologies › Orienter la relation patient selon une approche éthique (droits des usagers)

LES ACTIVITÉS ET COMPÉTENCES NOUVELLES ASSOCIÉES (2/2)

Métiers	Principales activités et compétences nouvelles
Métiers administratifs	<ul style="list-style-type: none">› Acquisitions de compétences dans la gestion de la pénibilité et de sa prévention› Bureautique et traitement des dossiers : évolution vers la dématérialisation, le déploiement de nouveaux logiciels et le travail sur Internet› Mises en œuvre des contraintes règlementaires (qualité)› Adaptation aux modifications des fiches de postes : organisationnel, évolutions technologiques, activités multi-sites
Secrétaire médical(e)	<ul style="list-style-type: none">› Evolution des compétences informatiques : usage de nouveaux logiciels de transcription automatisée (reconnaissance vocale, dictées numériques)

QUELS SONT LES MÉTIERS DONT L'EFFECTIF EST SUSCEPTIBLE DE DIMINUER VOIRE DE DISPARAÎTRE ?

- ▶ **1 établissement sur 3 cite au moins un métier dont l'effectif est susceptible de diminuer dans l'établissement**

- ▶ **Les métiers cités par les établissements sont :**
 - **Les métiers techniques** : restrictions budgétaires, externalisation de ces activités, mutualisation entre établissements...
 - **Les agents de bio-nettoyage / ASH** : effort de formation dans l'accompagnement des personnes dépendantes et externalisation des fonctions de nettoyage des locaux
 - **Les métiers administratifs** : restructuration du système hospitalier (GHT), mutualisation des standards, externalisation (mise en place de centre d'appels et de frappe...) et informatisation (mise en place du dossier patient informatisé notamment)

QUELS SONT LES MÉTIERS ÉMERGENTS OU SUSCEPTIBLES DE SE DÉVELOPPER ?

- ▶ **Près de 2 établissements sur 3 citent au moins un métier émergent ou susceptible de se développer dans l'établissement**
- ▶ **Les principaux métiers cités :**

Métiers	Raisons avancées par les établissements
Contrôleur de gestion	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Préoccupations budgétaires plus importantes : restrictions budgétaires et optimisation des coûts
Ergothérapeute	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Prise en charge individuelle du résident et développement de l'activité réadaptation
Qualiticien	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accroissement des procédures et de la réglementation ▶ Mise en place des actions suite aux évaluations des organismes ▶ Accompagnement des petites structures vers leur démarche qualité
Educateur	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Promouvoir les activités physiques et le renforcement musculaire afin de réduire les risques de chutes et de maintenir l'autonomie chez les résidents âgés ▶ Solution pour pallier les difficultés de recrutement des masseurs-kinésithérapeutes

- ▶ Mais également : IDE Hygiéniste, Moniteur-éducateur, Educateur sportif, TIM...

Annexes

Focus métiers

FOCUS MÉTIER : AGENT D'ADMINISTRATION (1/2)

Famille : **Management, gestion et aide à la décision**
Sous-famille : **Gestion et administration**

Informations métier

- Code métier : 45S20
- Catégorie : C
- Corps : Corps des agents administratifs
- Grades : Adjoint administratif hospitalier de 2ème classe, Adjoint administratif hospitalier de 1ère classe, Adjoint administratif hospitalier principal de 2ème classe, Adjoint administratif hospitalier principal de 1ère

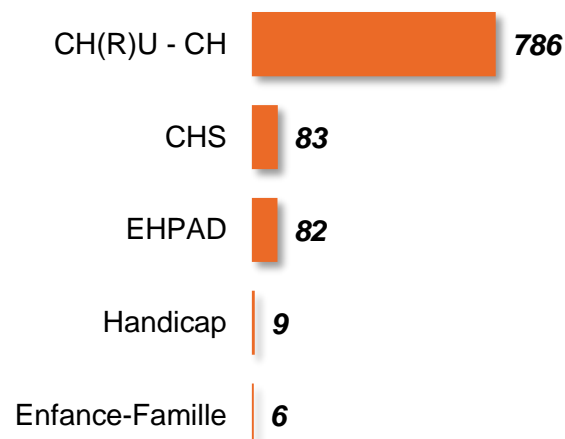
EXERCÉ PAR
966*
AGENTS

** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point.*

Poids dans la FPH en région Bretagne



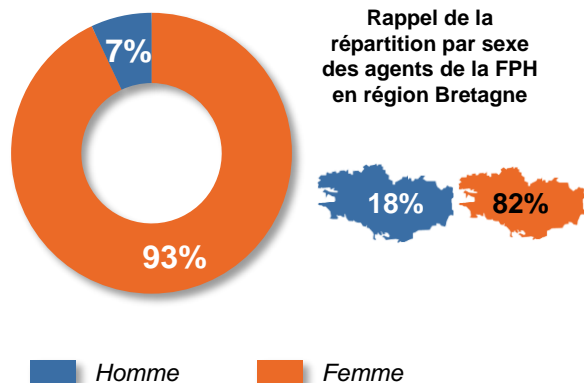
Effectifs estimés par catégorie d'établissements



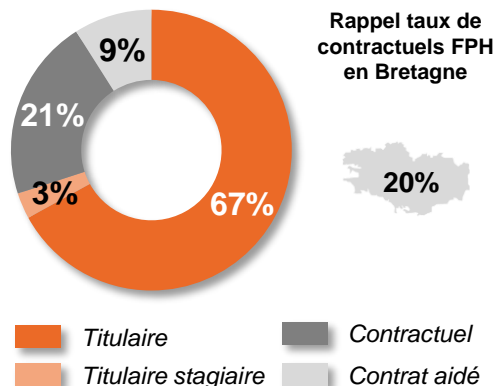
FOCUS MÉTIER : AGENT D'ADMINISTRATION (2/2)

Famille : **Management, gestion et aide à la décision**
 Sous-famille : **Gestion et administration**

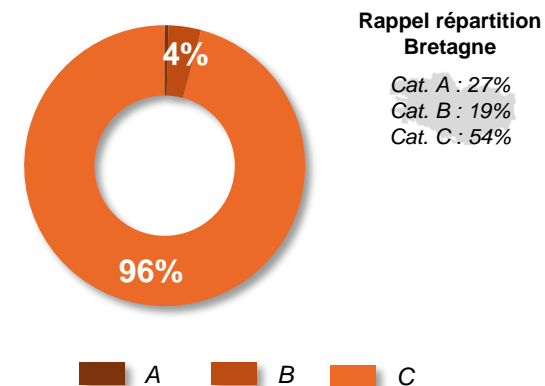
Sexe



Statut des agents sur le métier

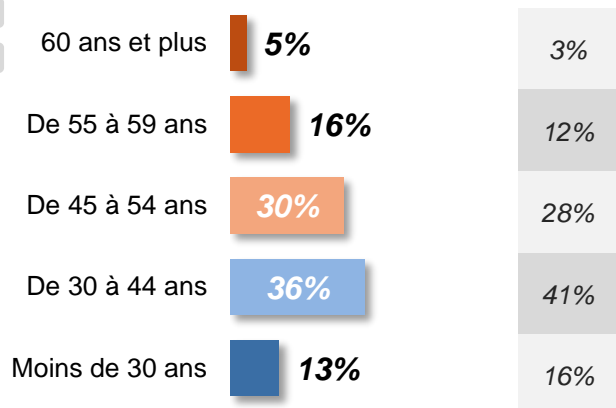


Catégorie d'emploi

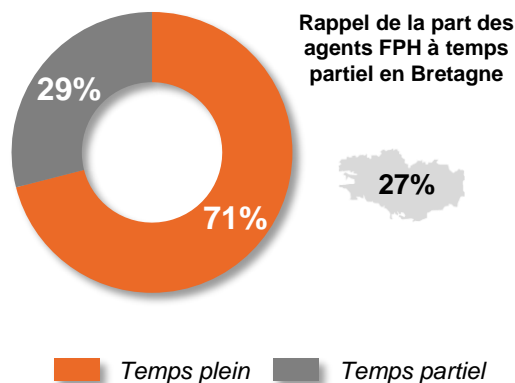


Pyramide des âges

Âge médian 44,3



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : AGENT DE BIO-NETTOYAGE (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Hygiène, environnement**

Informations métier

- Code métier : 30F30
- Catégorie : C
- Corps : Corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés
- Grades : Agent des services hospitaliers qualifié/ASHQ

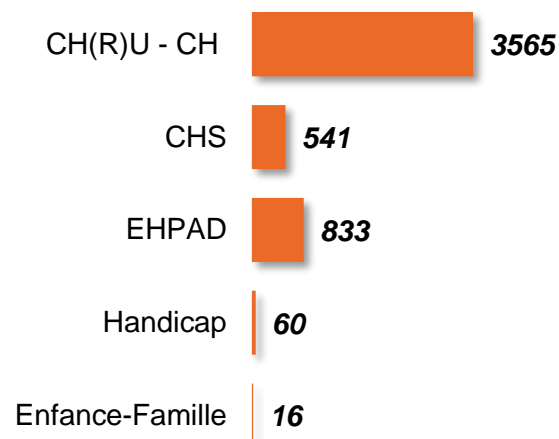
EXERCÉ PAR
5 015*
AGENTS

** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point,*

Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements

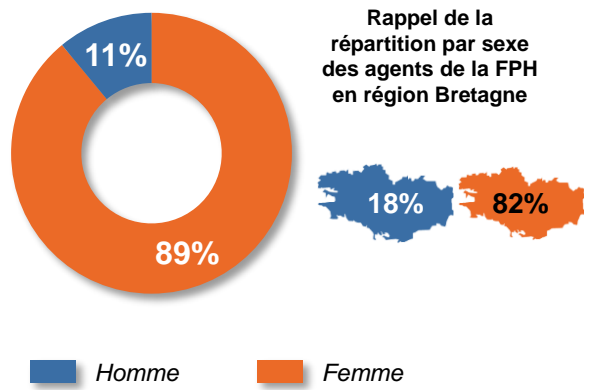


FOCUS MÉTIER : AGENT DE BIO-NETTOYAGE (2/2)

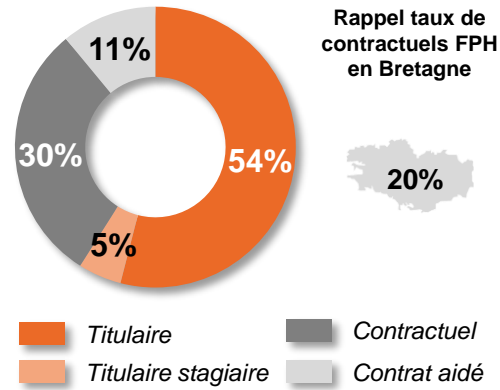
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Hygiène, environnement**

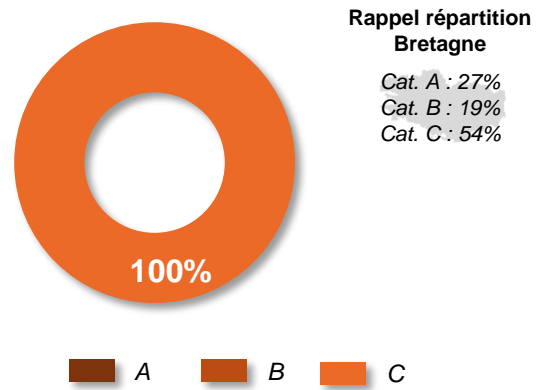
Sexe



Statut des agents sur le métier

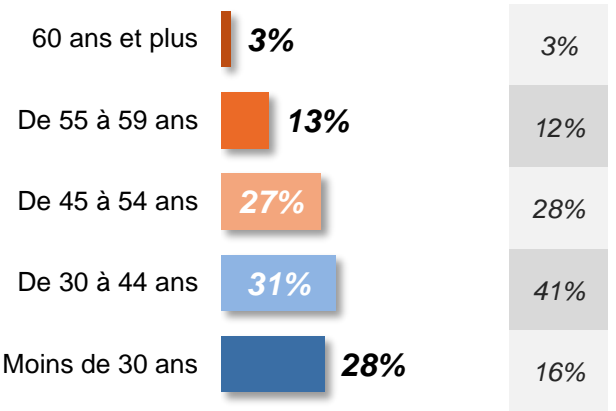


Catégorie d'emploi

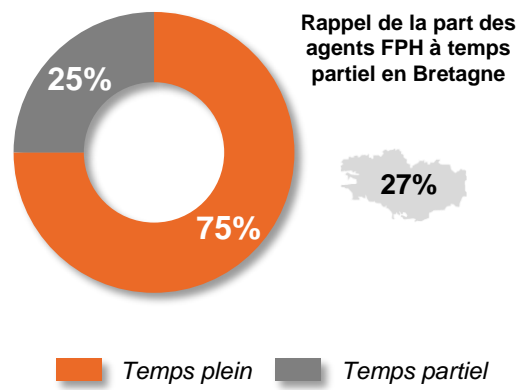


Pyramide des âges

Âge médian 40,6



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : AGENT DE PRODUCTION CULINAIRE (1/2)

Famille : **Services logistiques**

Sous-famille : **Restauration/Hôtellerie**

Informations métier

- Code métier : 25R20
- Catégorie : C
- Corps : Personnels ouvriers
- Grades : Ouvrier professionnel qualifié, Maître ouvrier, Maître ouvrier principal

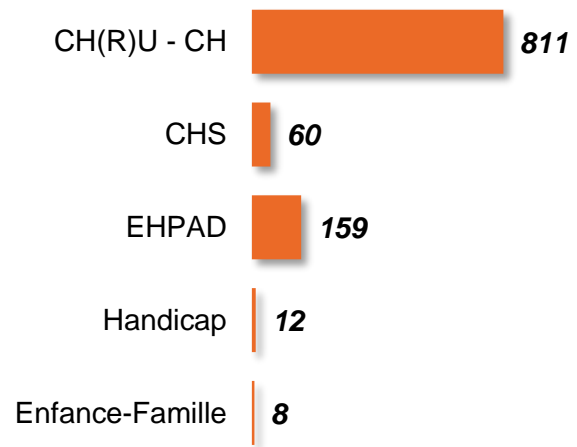


** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point,*

Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements

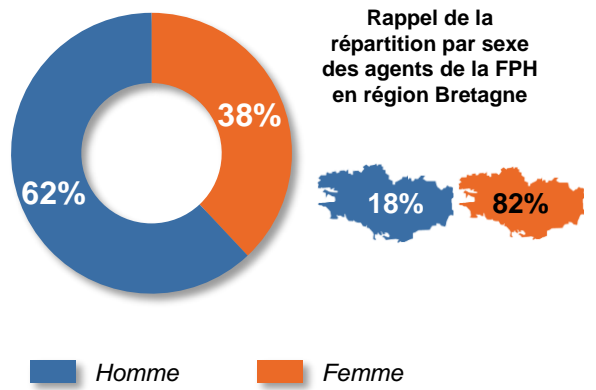


FOCUS MÉTIER : AGENT DE PRODUCTION CULINAIRE (2/2)

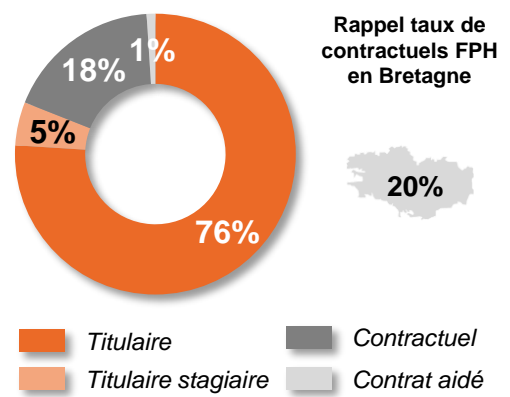
Famille : **Services logistiques**

Sous-famille : **Restauration/Hôtellerie**

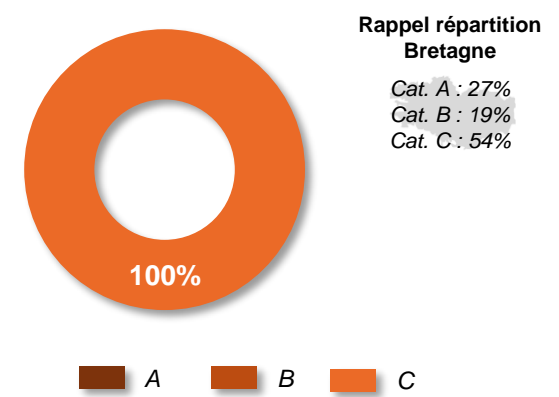
Sexe



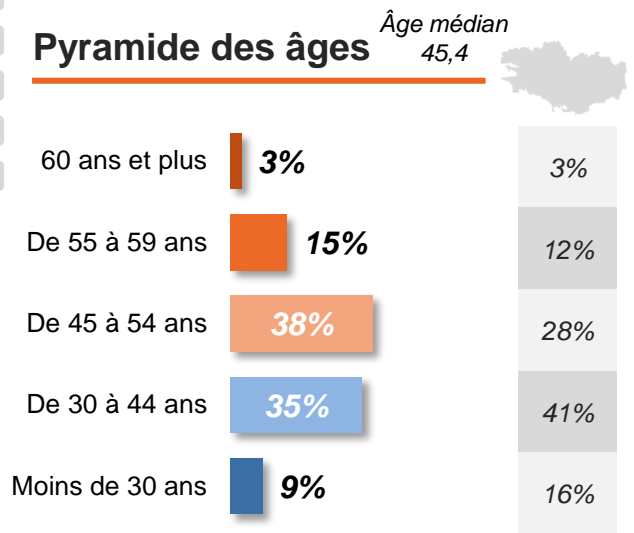
Statut des agents sur le métier



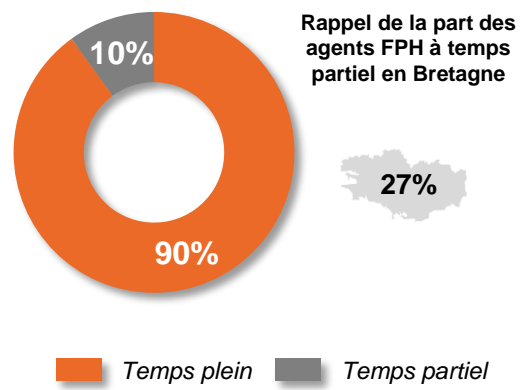
Catégorie d'emploi



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : AGENT DE RESTAURATION HOTELLERIE (1/2)

Famille : **Services logistiques**

Sous-famille : **Restauration/Hôtellerie**

Informations métier

- Code métier : 25R30
- Catégorie : C
- Corps : Personnels ouvriers
- Grades : Ouvrier professionnel qualifié, Maître ouvrier, Maître ouvrier principal

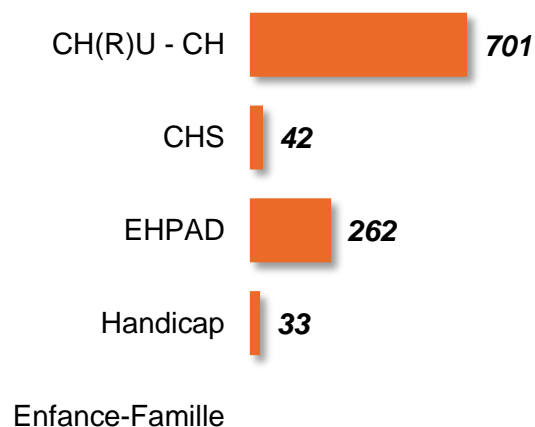
EXERCÉ PAR
1 038*
AGENTS

** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point,*

Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements

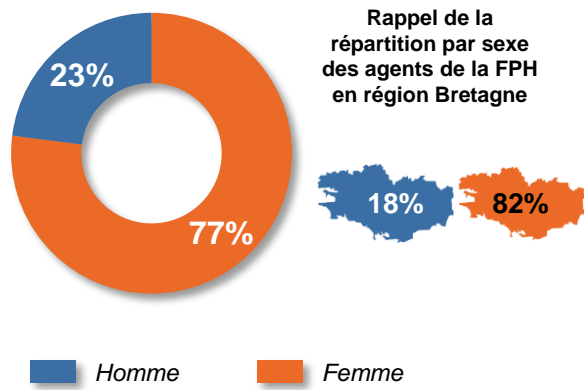


FOCUS MÉTIER : AGENT DE RESTAURATION HOTELLERIE (2/2)

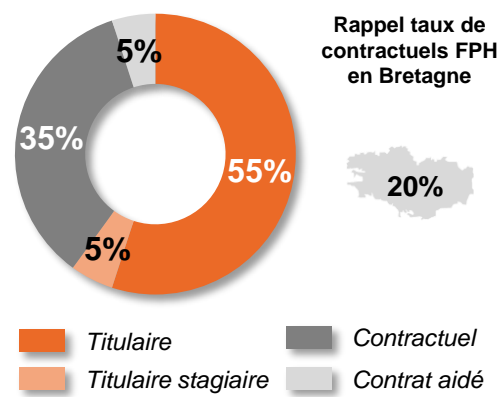
Famille : **Services logistiques**

Sous-famille : **Restauration/Hôtellerie**

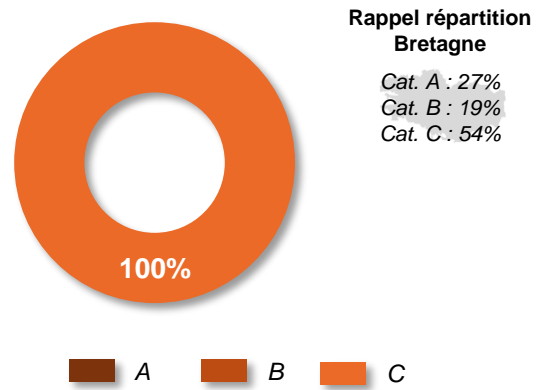
Sexe



Statut des agents sur le métier

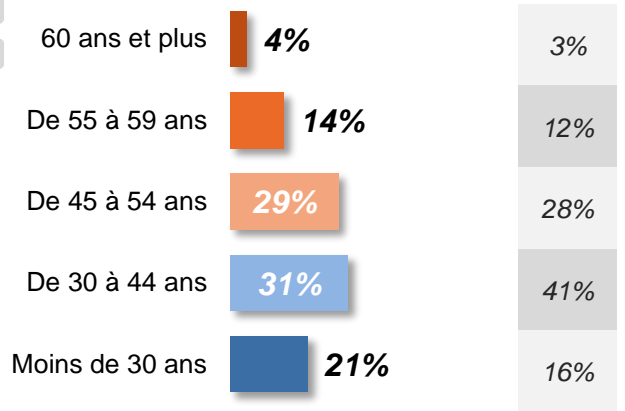


Catégorie d'emploi

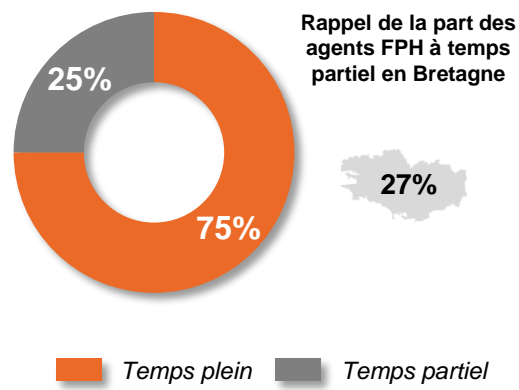


Pyramide des âges

Âge médian 43,5



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : AIDE-SOIGNANT(E) (1/3)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Assistance aux soins**

Informations métier

- Code métier : 05R10
- Catégorie : C
- Corps : Aides-soignants et des agents de services hospitaliers qualifiés (ASHQ)
- Grades : Aide-soignant(e) de classe normale, Aide-soignant(e) de classe supérieure, Aide-soignant(e) de classe exceptionnelle

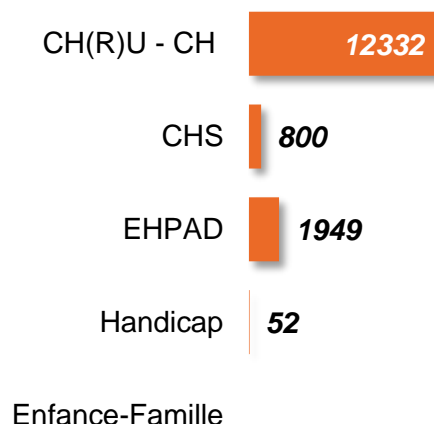
EXERCÉ PAR
15 133 *
AGENTS

** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point,*

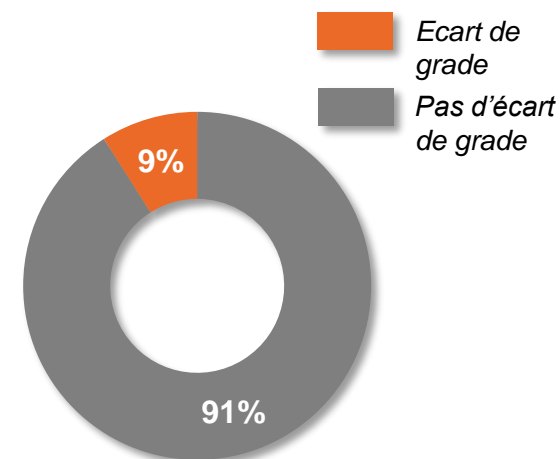
Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements



Écarts de grade déclarés

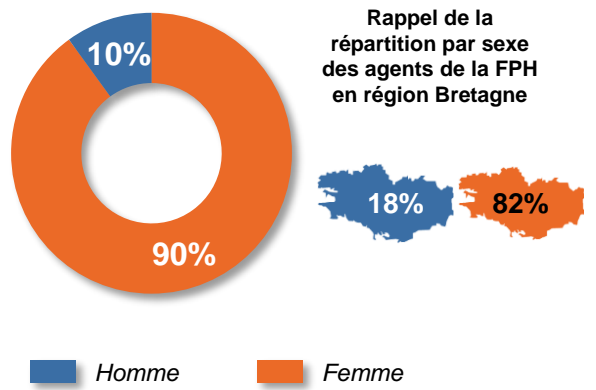


FOCUS MÉTIER : AIDE-SOIGNANT(E) (2/3)

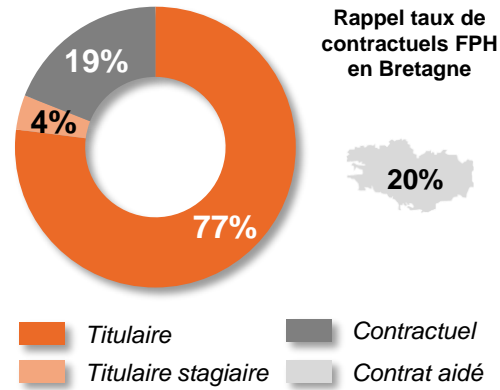
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Assistance aux soins**

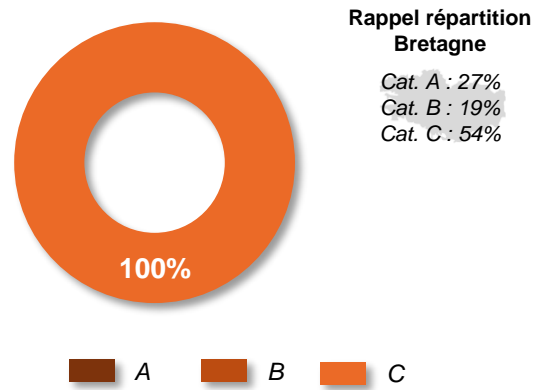
Sexe



Statut des agents sur le métier

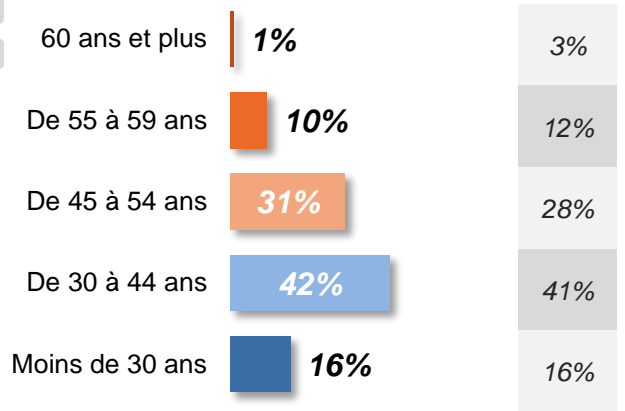


Catégorie d'emploi

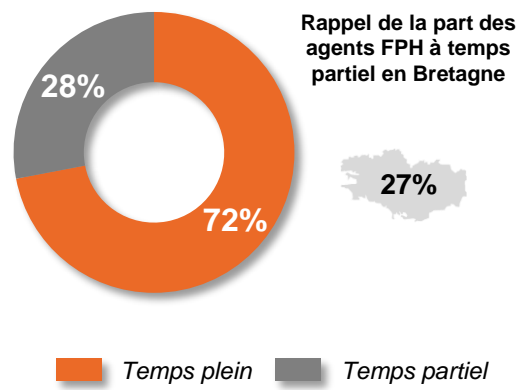


Pyramide des âges

Âge médian 41,2



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : AIDE-SOIGNANT(E) (3/3)

Les Etudes Promotionnelles (EP) financées entre 2013 et 2015

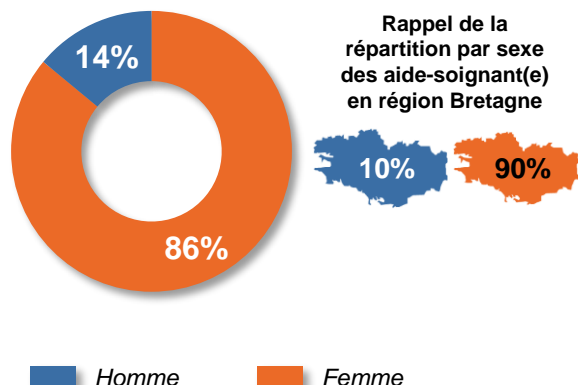
448 Etudes Promotionnelles (EP)

financées entre 2013 et 2015, dont :

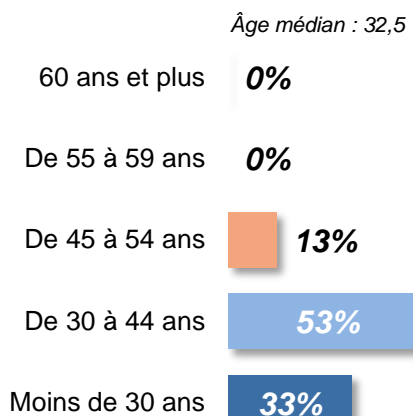
- ▶ 252 dans le cadre du Plan
- ▶ 186 dans le cadre du FMEP
- ▶ Et 10 dans le cadre d'un CFP

		Répartition EP	Répartition eff. rég.
CH(R)U - CH	342	76%	82%
CHS	21	5%	5%
EHPAD	84	19%	13%
Handicap-Enfance-Famille	1	<1%	<1%

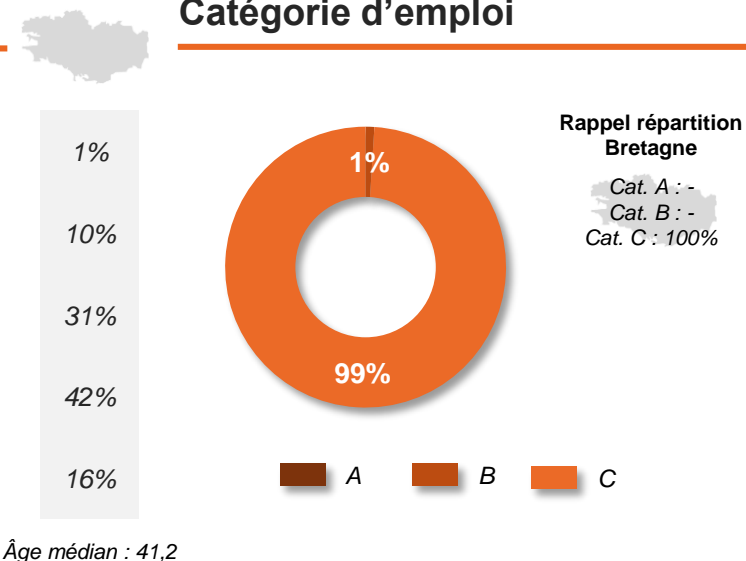
Sexe



Pyramide des âges



Catégorie d'emploi



FOCUS MÉTIER : AUXILIAIRE DE PUERICULTURE (1/3)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Assistance aux soins**

Informations métier

- Code métier : 05R50
- Catégorie : C
- Corps : Aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés (ASHQ)
- Grades : Emploi fonctionnel correspondant au grade d'aide-soignant(e)

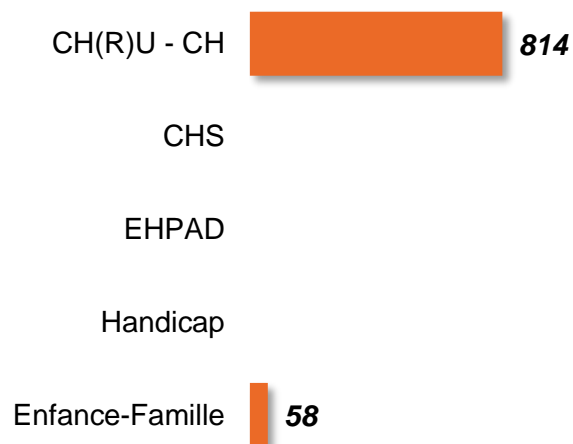
EXERCÉ PAR
872*
AGENTS

** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point,*

Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements

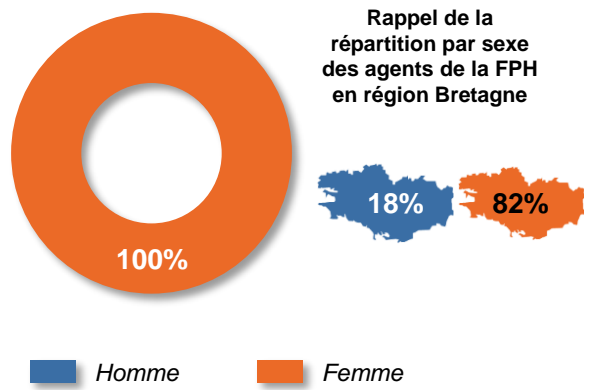


FOCUS MÉTIER : AUXILIAIRE DE PUERICULTURE (2/3)

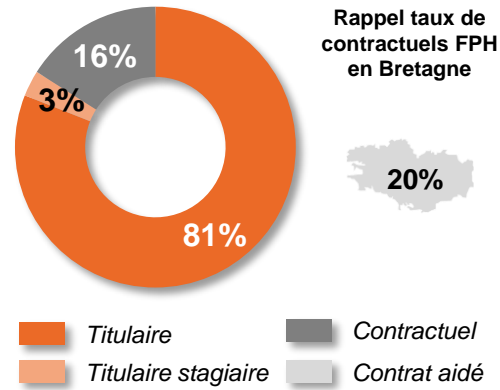
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Assistance aux soins**

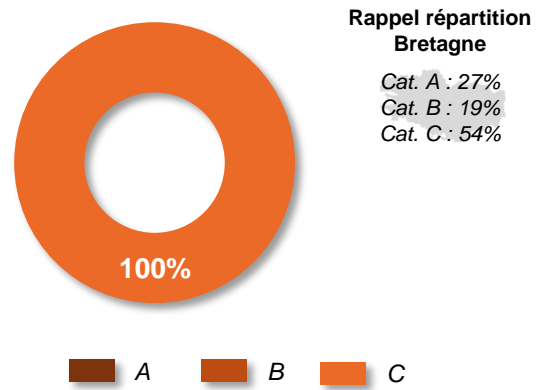
Sexe



Statut des agents sur le métier

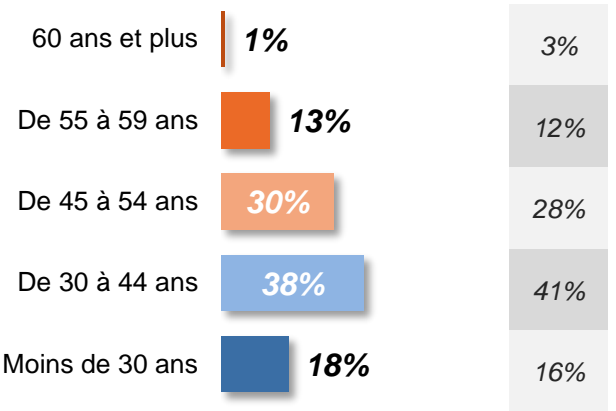


Catégorie d'emploi



Pyramide des âges

Âge médian 41,2



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : AUXILIAIRE DE PUERICULTURE (3/3)

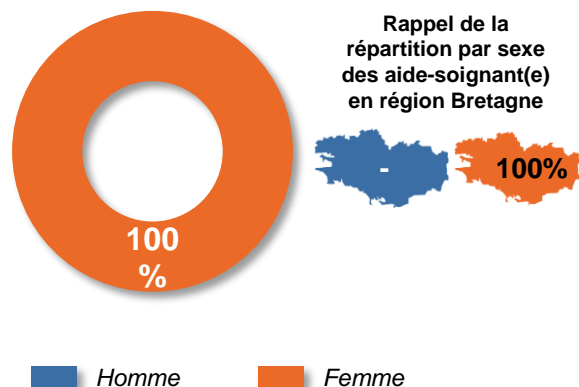
Les Etudes Promotionnelles (EP) financées entre 2013 et 2015

27 Etudes Promotionnelles (EP) financées entre 2013 et 2015, dont :

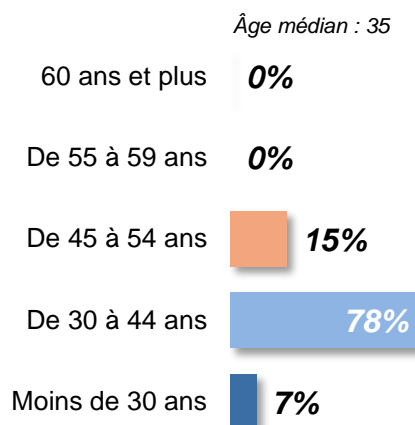
- ▶ 21 dans le cadre du Plan
- ▶ 4 dans le cadre du FMEP
- ▶ Et 2 dans le cadre du CFP

	Répartition EP	Répartition eff. rég.
CH(R)U - CH	23	85%
CHS	1	4%
EHPAD	2	8%
Handicap-Enfance-Famille	1	3%
		7%

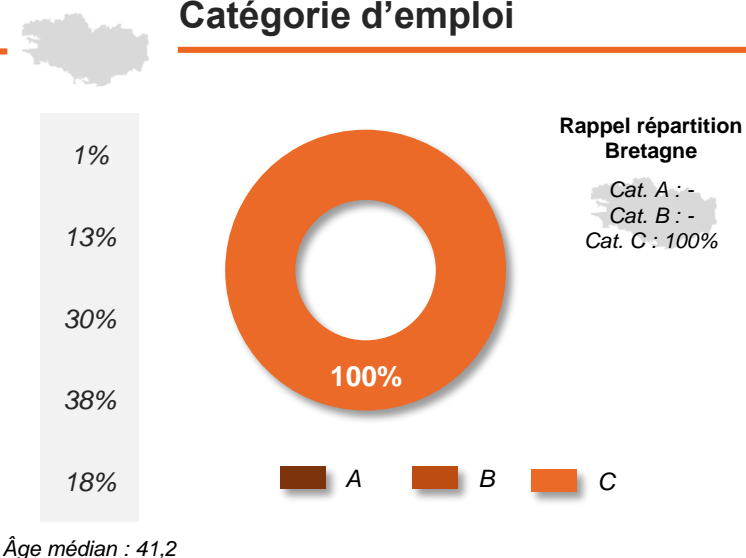
Sexe



Pyramide des âges



Catégorie d'emploi



FOCUS MÉTIER : CADRE RESPONSABLE UNITÉ DE SOINS (1/3)

Famille : Soins

Sous-famille : Management des soins

Informations métier

- Code métier : 05U20
- Catégorie : A
- Corps : Cadre de santé
- Grades : Cadre de santé, Cadre de santé supérieur

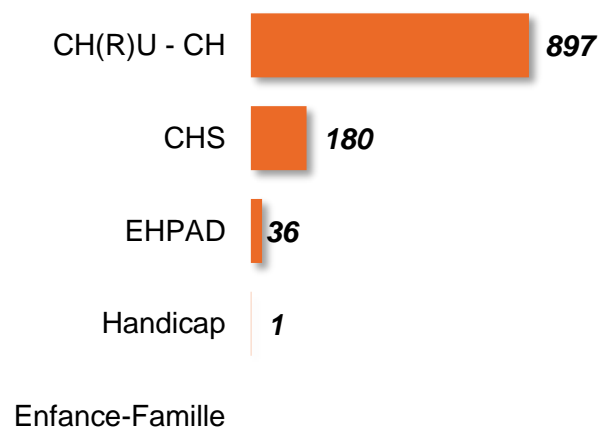


** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point,*

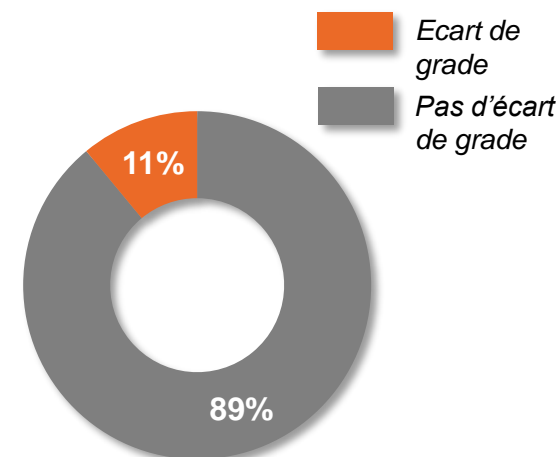
Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements



Écarts de grade déclarés

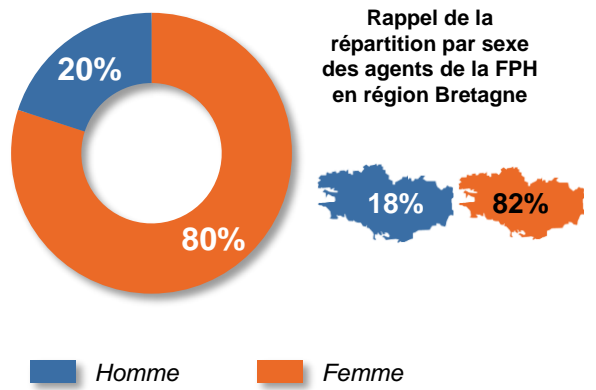


FOCUS MÉTIER : CADRE RESPONSABLE UNITE DE SOINS (2/3)

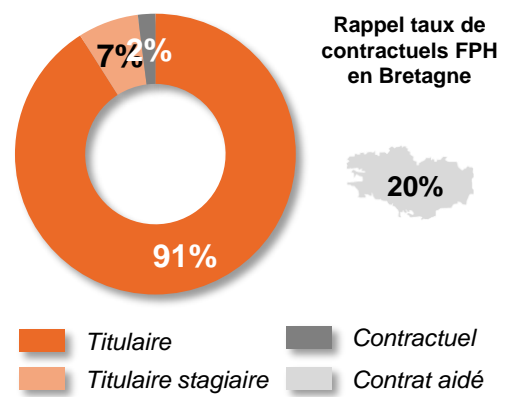
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Management des soins**

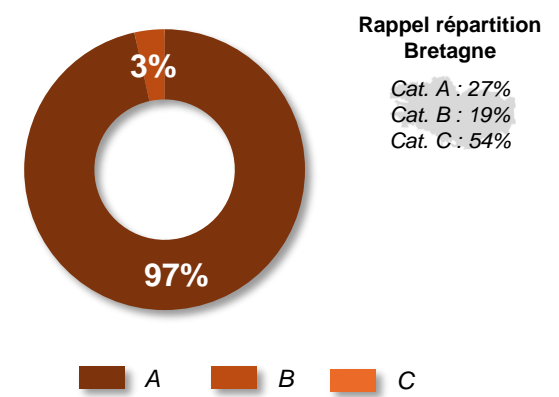
Sexe



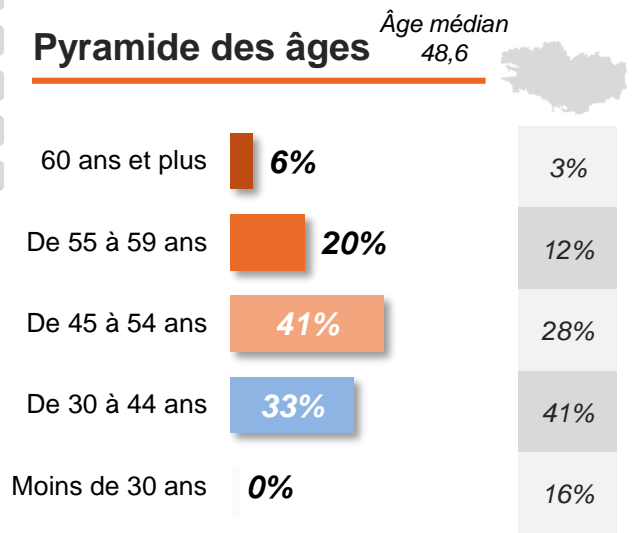
Statut des agents sur le métier



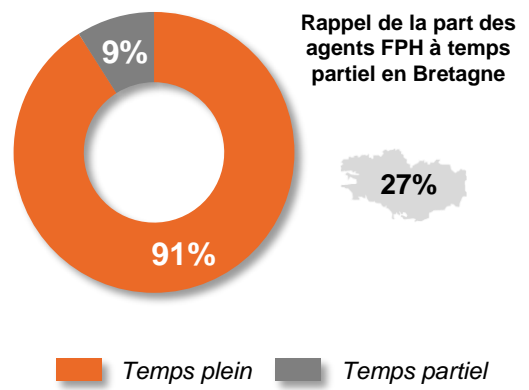
Catégorie d'emploi



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : CADRE RESPONSABLE UNITE DE SOINS (3/3)

Les Etudes Promotionnelles (EP) financées entre 2013 et 2015

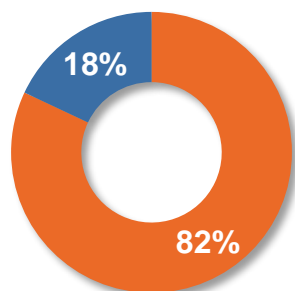
166 Etudes Promotionnelles (EP)

financées entre 2013 et 2015, dont :

- ▶ 92 dans le cadre du Plan
- ▶ 74 dans le cadre du FMEP

	Répartition EP	Répartition eff. rég.
CH(R)U - CH	81%	80%
CHS	13%	16%
EHPAD	5%	3%
Handicap-Enfance-Famille	-	<1%

Sexe

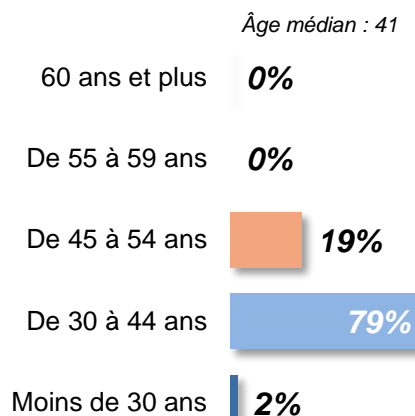


■ Homme ■ Femme

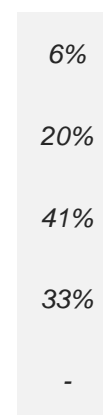
Rappel de la répartition par sexe des cadres responsables d'unité de soins en région Bretagne



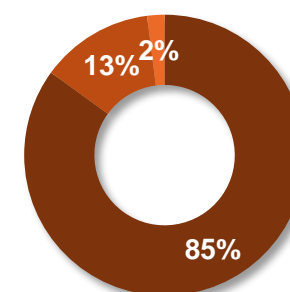
Pyramide des âges



Catégorie d'emploi



Âge médian : 48,6



■ A ■ B ■ C

Rappel répartition Bretagne

Cat. A : 97%
Cat. B : 3%
Cat. C : -

FOCUS MÉTIER : ERGOTHÉRAPEUTE (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins de rééducation**

Informations métier

- Code métier : 05160
- Catégorie : A
- Corps : Corps des ergothérapeutes
- Grades : Ergothérapeute de classe normale, Ergothérapeute de classe supérieure
- 2 études promotionnelles (EP) financées entre 2013 et 2015 (FMEP)

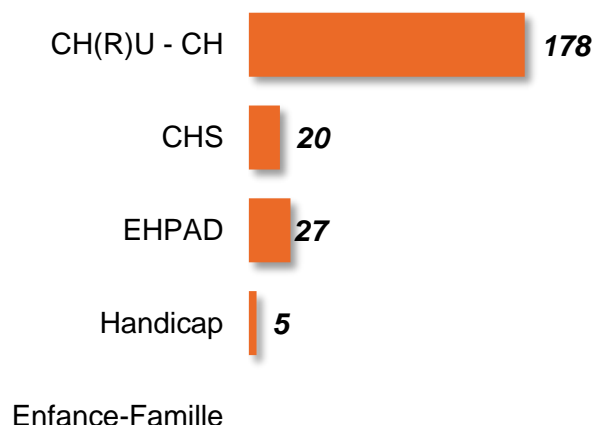
EXERCÉ PAR
230*
AGENTS

** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point,*

Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements

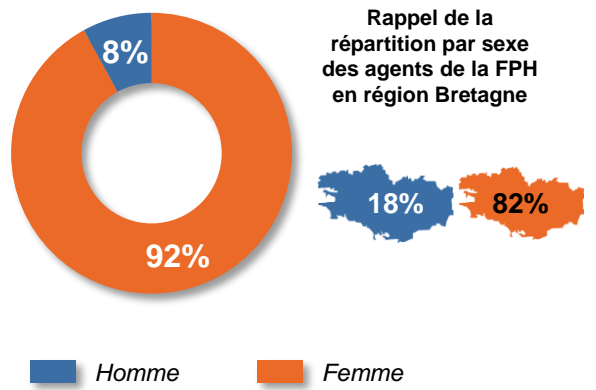


FOCUS MÉTIER : ERGOTHÉRAPEUTE (2/2)

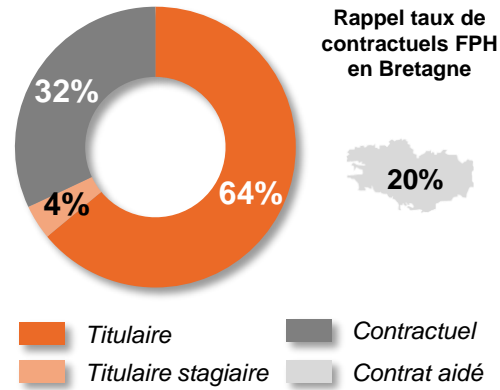
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins de rééducation**

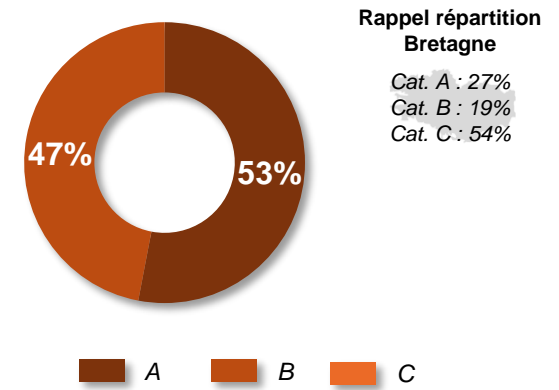
Sexe



Statut des agents sur le métier

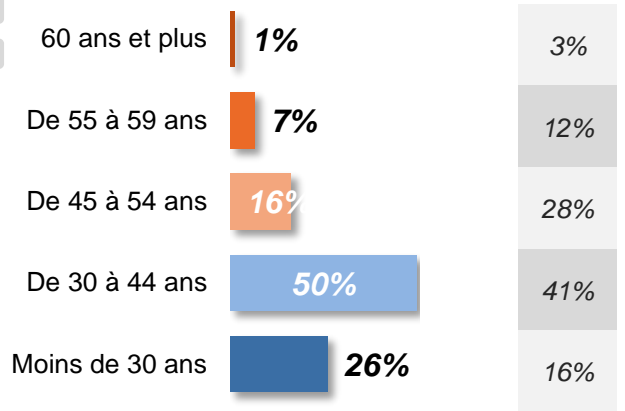


Catégorie d'emploi

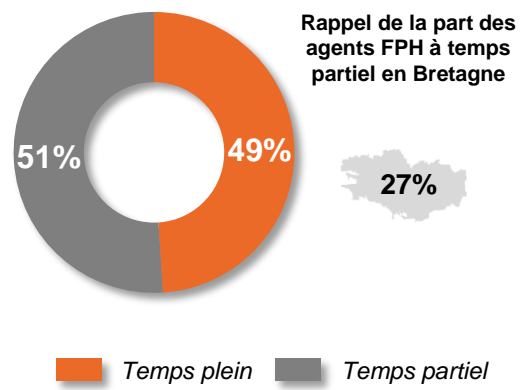


Pyramide des âges

Âge médian : 35,4



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE (1/3)

Famille : Soins

Sous-famille : Soins infirmiers

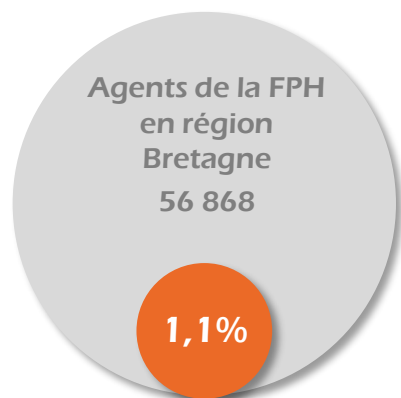
Informations métier

- Code métier : 05C20
- Catégorie : A
- Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés
- Grades : Infirmier en soins généraux et spécialisés 2ème grade, Infirmier en soins généraux et spécialisés 3ème grade

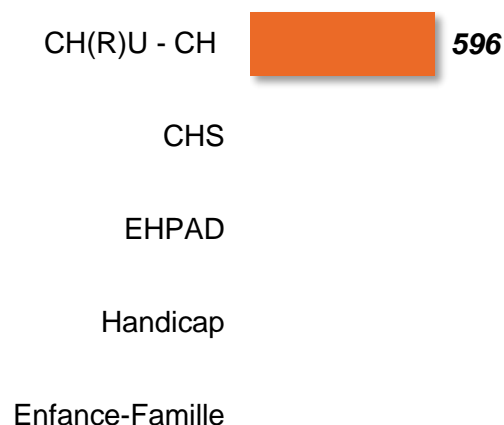


** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point.*

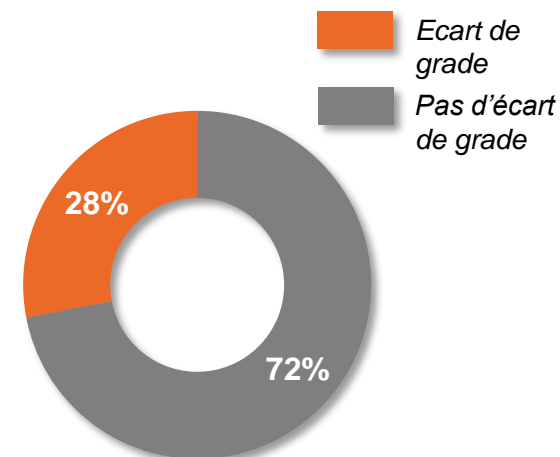
Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements



Écarts de grade déclarés

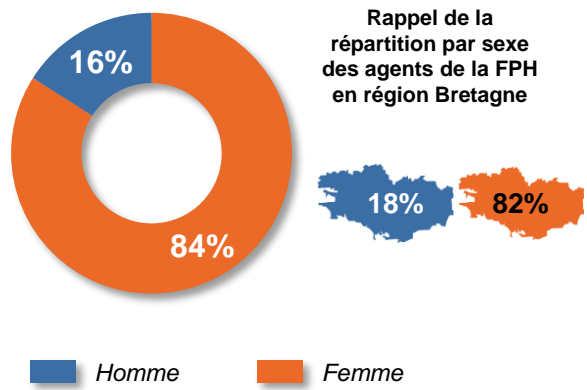


FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE (2/3)

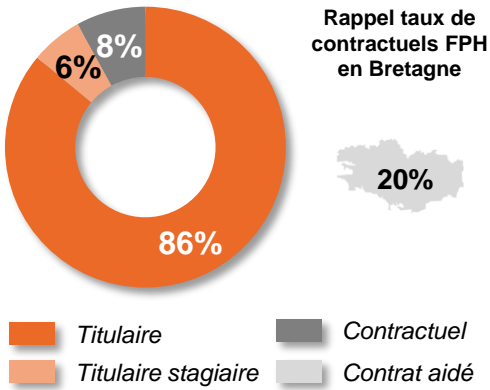
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

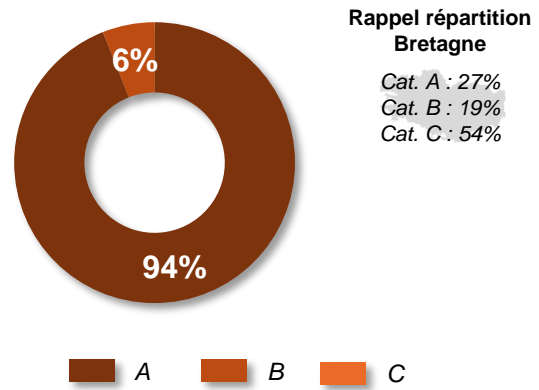
Sexe



Statut des agents sur le métier

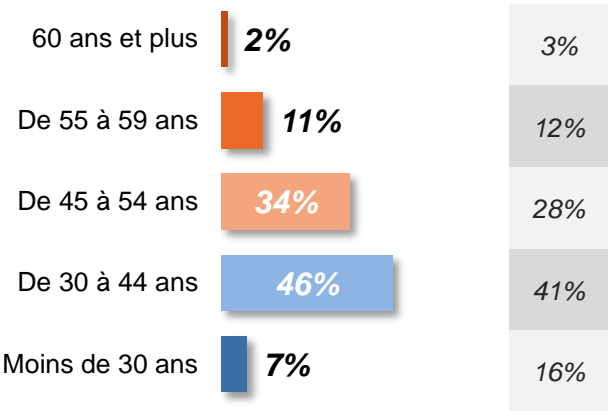


Catégorie d'emploi

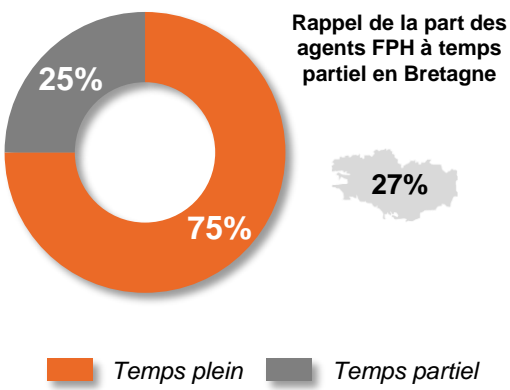


Pyramide des âges

Âge médian : 43,4



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) DE BLOC OPÉRATOIRE (3/3)

Les Etudes Promotionnelles (EP) financées entre 2013 et 2015

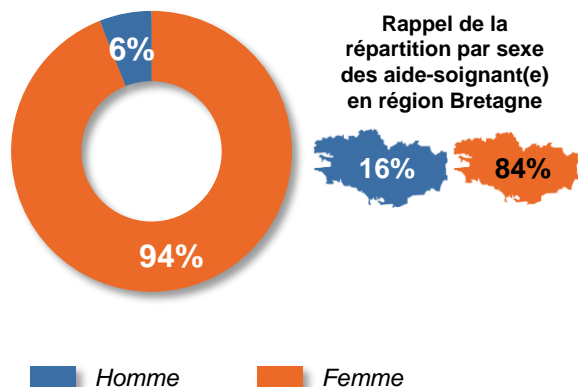
32 Etudes Promotionnelles (EP) financées

entre 2013 et 2015, dont :

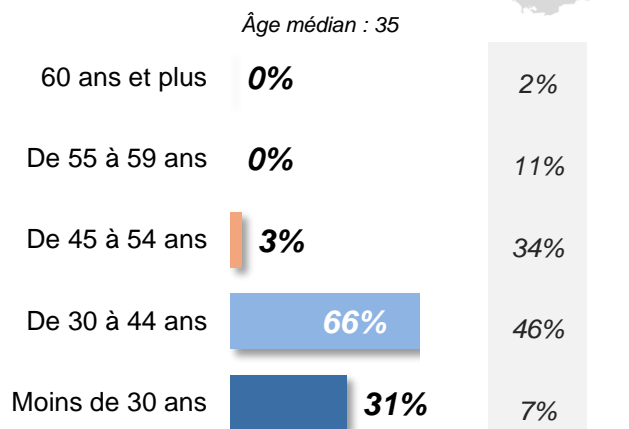
- ▶ 19 dans le cadre du Plan
- ▶ 13 dans le cadre du FMEP

	Répartition EP	Répartition eff. rég.
CH(R)U - CH	100%	100%
CHS	-	-
EHPAD	-	-
Handicap-Enfance-Famille	-	-

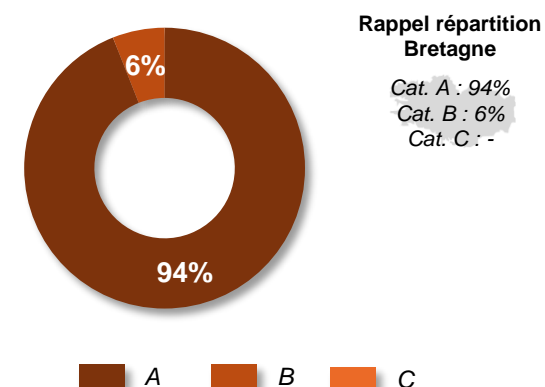
Sexe



Pyramide des âges



Catégorie d'emploi



Âge médian : 43,4

FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) EN ANESTHÉSIE RÉANIMATION (1/3)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

Informations métier

- Code métier : 05C30
- Catégorie : A
- Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés
- Grades : Infirmier en soins généraux et spécialisés 3ème grade, Infirmier en soins généraux et spécialisés 4ème grade

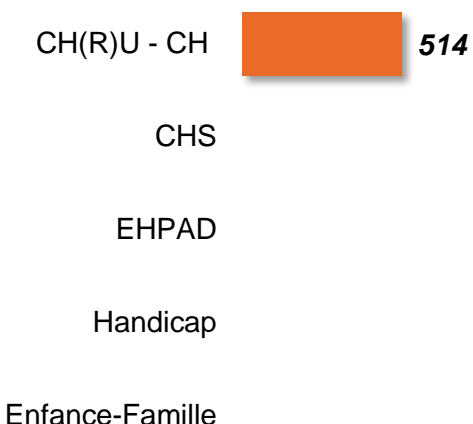
EXERCÉ PAR
514*
AGENTS

** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point.*

Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements

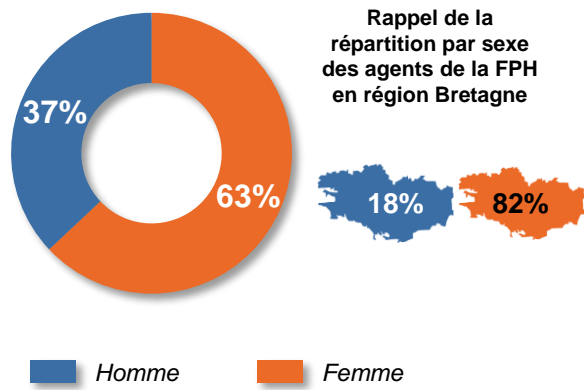


FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) EN ANESTHÉSIE RÉANIMATION (2/3)

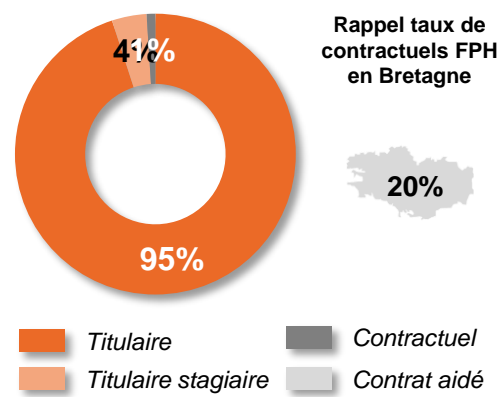
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

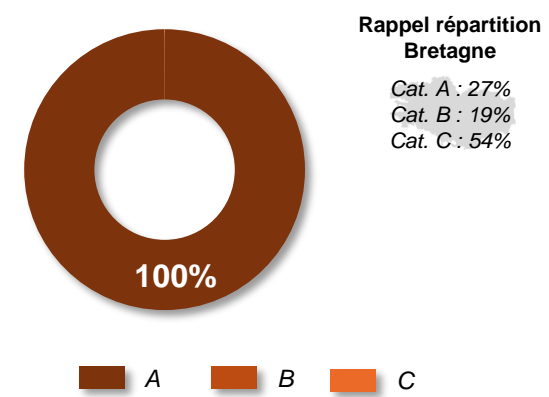
Sexe



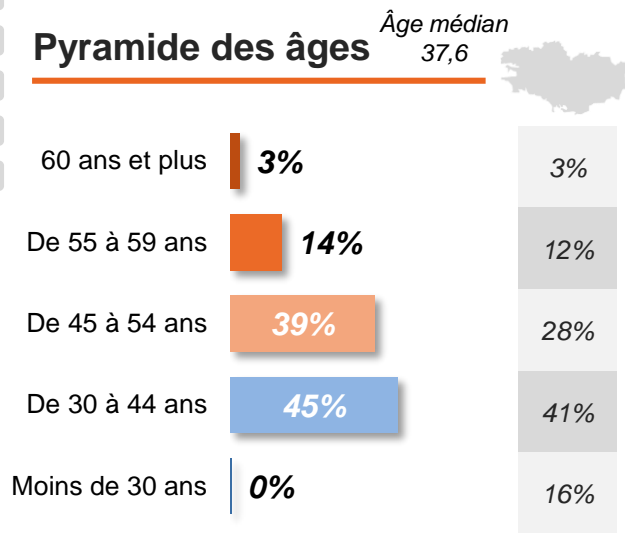
Statut des agents sur le métier



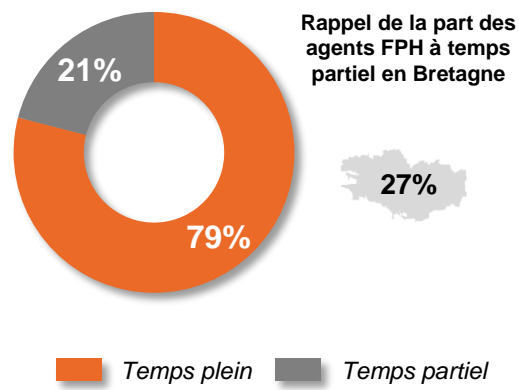
Catégorie d'emploi



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) EN ANESTHÉSIE RÉANIMATION (3/3)

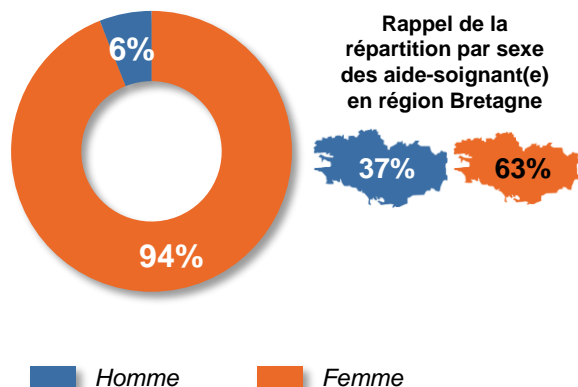
Les Etudes Promotionnelles (EP) financées entre 2013 et 2015

39 Etudes Promotionnelles (EP) financées entre 2013 et 2015, dont :

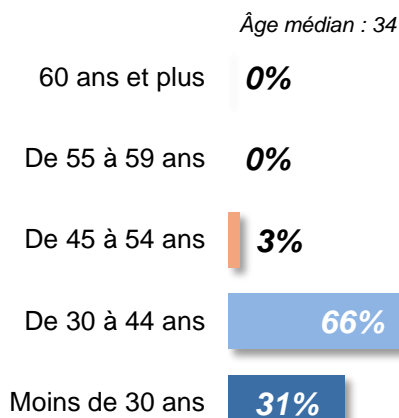
- ▶ 13 dans le cadre du Plan
- ▶ 26 dans le cadre du FMEP

	Répartition EP	Répartition eff. rég.
CH(R)U - CH	100%	100%
CHS	-	-
EHPAD	-	-
Handicap-Enfance-Famille	-	-

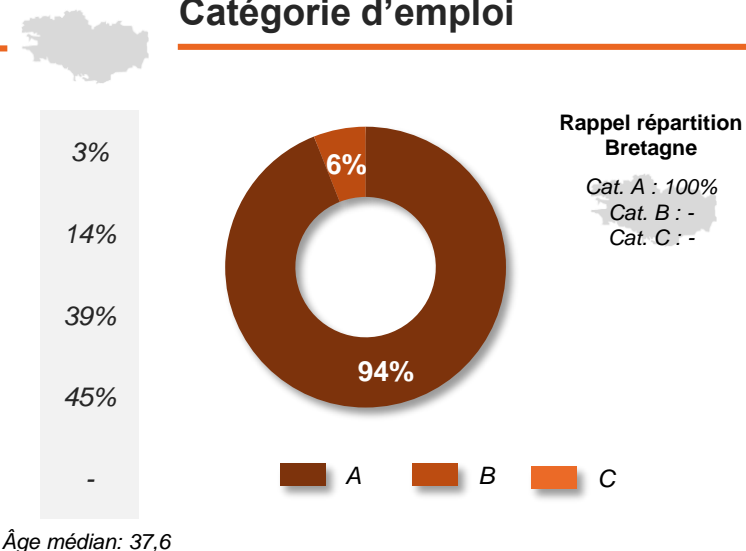
Sexe



Pyramide des âges



Catégorie d'emploi



FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX (1/3)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

Informations métier

- Code métier : 05C20
- Catégorie : A
- Corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés
- Grades : Infirmier en soins généraux et spécialisés 2ème grade, Infirmier en soins généraux et spécialisés 3ème grade

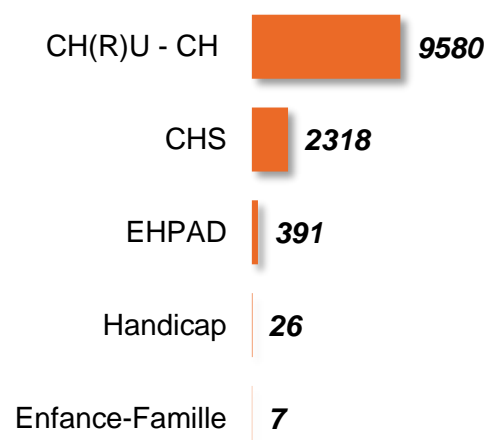
EXERCÉ PAR
12 322*
AGENTS

** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point.*

Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements

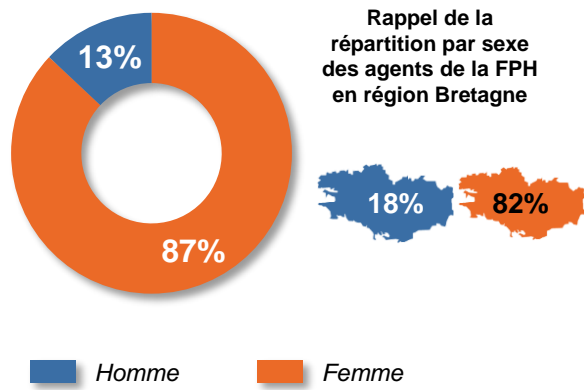


FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX (2/3)

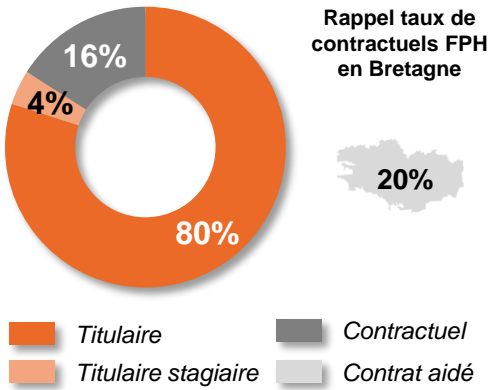
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins infirmiers**

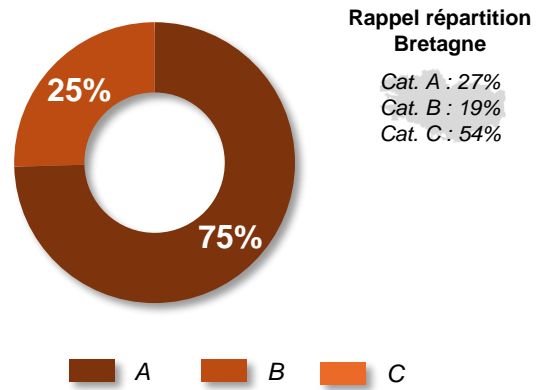
Sexe



Statut des agents sur le métier

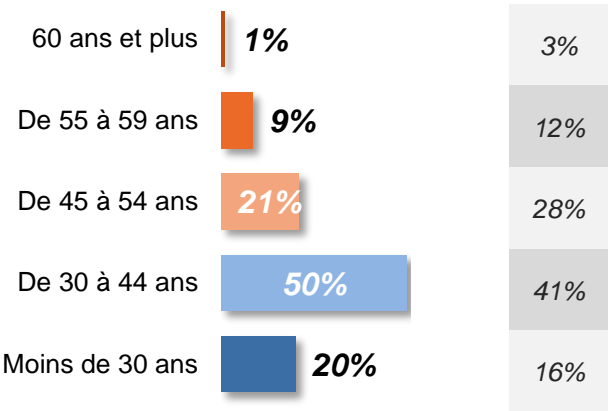


Catégorie d'emploi

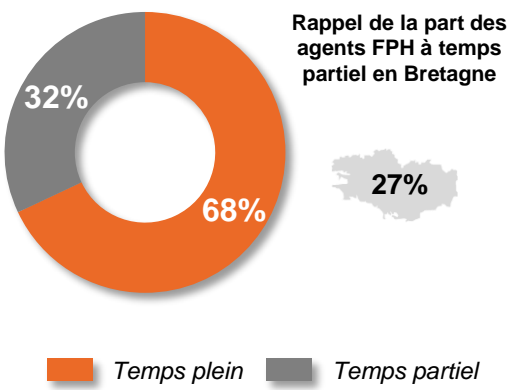


Pyramide des âges

Âge médian : 37,6



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : INFIRMIER(ÈRE) EN SOINS GÉNÉRAUX (3/3)

Les Etudes Promotionnelles (EP) financées entre 2013 et 2015

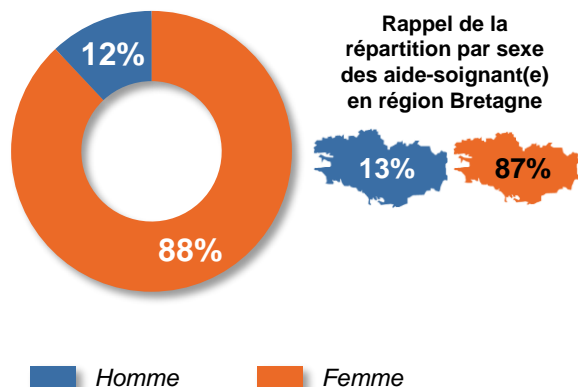
243 Etudes Promotionnelles (EP)

financées entre 2013 et 2015, dont :

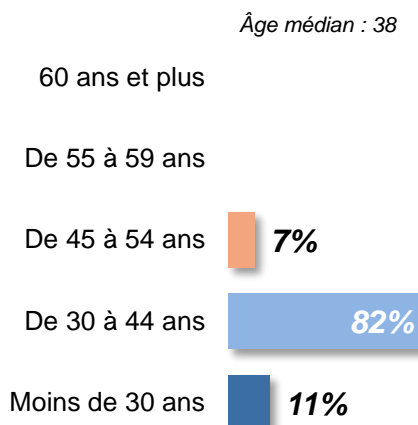
- ▶ 96 dans le cadre du Plan
- ▶ 144 dans le cadre du FMEP
- ▶ 3 dans le cadre du CFP

	Répartition EP	Répartition eff. rég.
CH(R)U - CH	81%	77%
CHS	9%	19%
EHPAD	9%	3%
Handicap-Enfance-Famille	1%	<1%

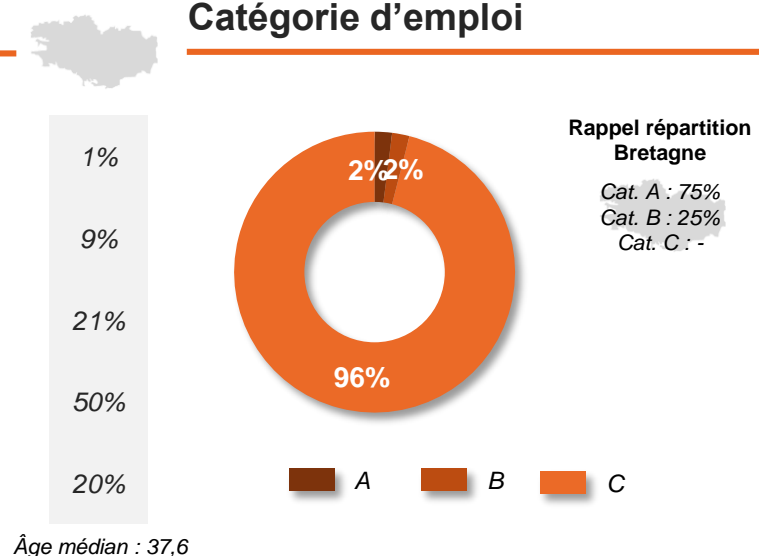
Sexe



Pyramide des âges



Catégorie d'emploi



FOCUS MÉTIER : MANIPULATEUR(TRICE) EN ÉLECTRO-RADIOLOGIE MÉDICALE (1/2)

Famille : Soins

Sous-famille : Soins médico-techniques

Informations métier

- Code métier : 05L30
- Catégorie : B
- Corps : Corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale
- Grades : Manipulateur en électroradiologie médicale de classe normale, Manipulateur en électroradiologie médicale de classe supérieure
- 1 étude promotionnelle (EP) financée entre 2013 et 2015 (Plan)



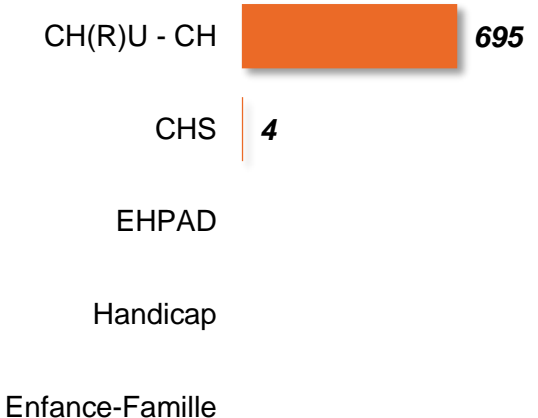
AGENTS

** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point,*

Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements

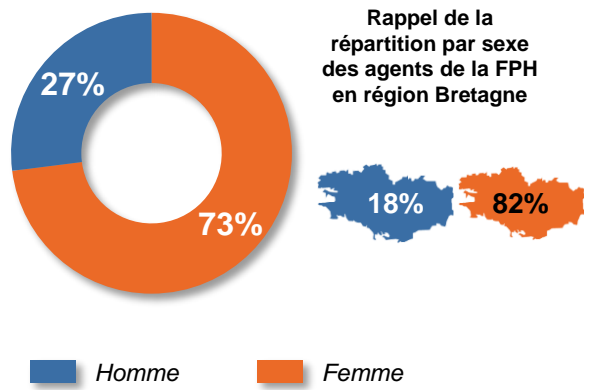


FOCUS MÉTIER : MANIPULATEUR(TRICE) EN ÉLECTRO-RADIOLOGIE MÉDICALE (2/2)

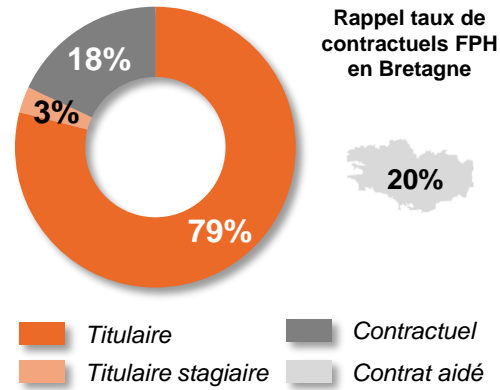
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins médico-techniques**

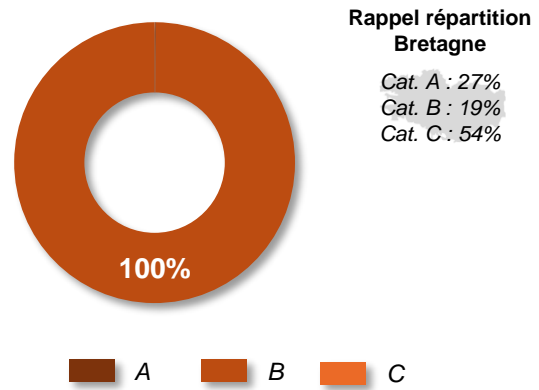
Sexe



Statut des agents sur le métier

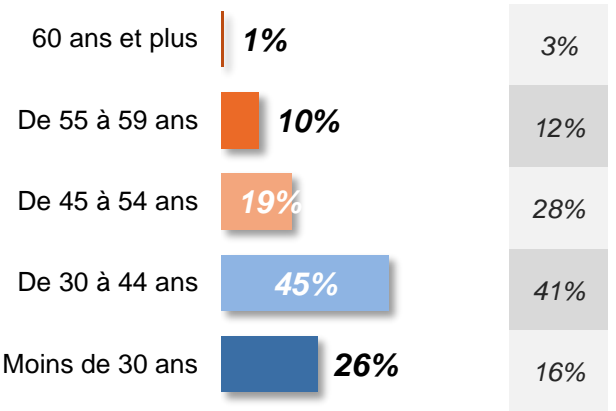


Catégorie d'emploi

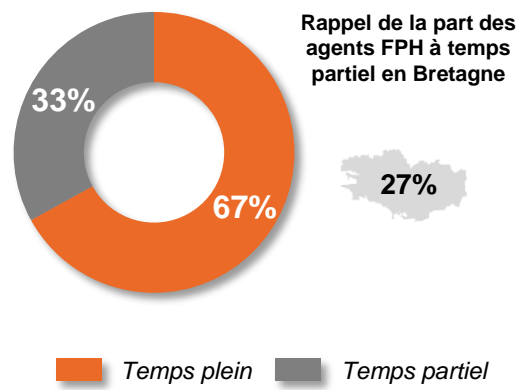


Pyramide des âges

Âge médian
36,6



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : ORTHOPHONISTE (1/2)

Famille : Soins

Sous-famille : Soins de rééducation

Informations métier

- Code métier : 05I20
- Catégorie : B
- Corps : Corps des orthophonistes
- Grades : Orthophoniste de classe normale, Orthophoniste de classe supérieure

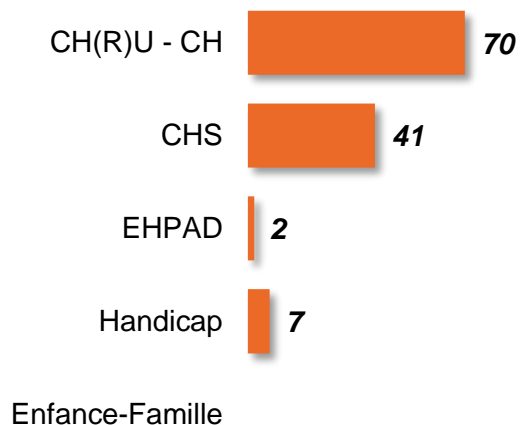


** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point,*

Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements

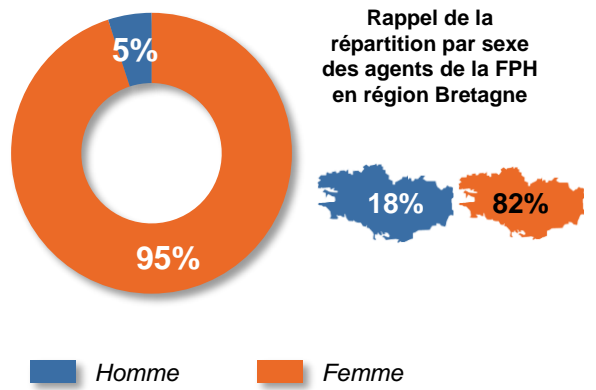


FOCUS MÉTIER : ORTHOPHONISTE (2/2)

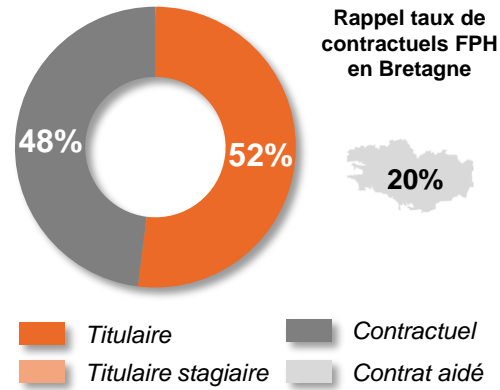
Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins de rééducation**

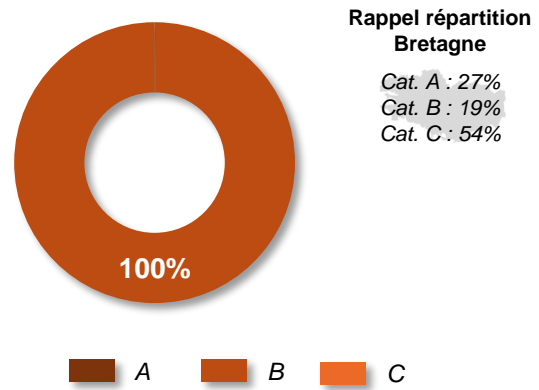
Sexe



Statut des agents sur le métier

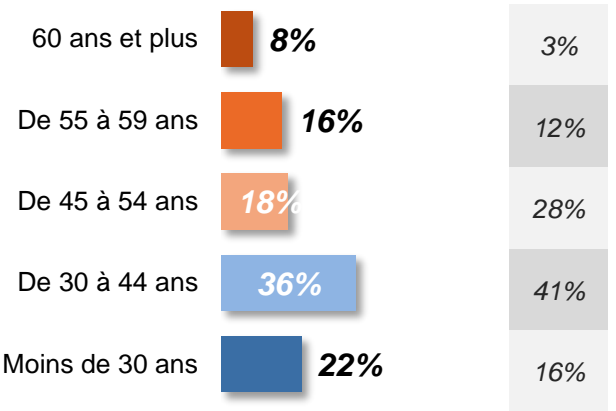


Catégorie d'emploi

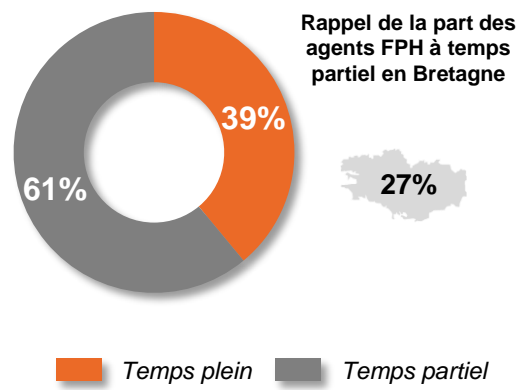


Pyramide des âges

Âge médian 39,1



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : SAGE FEMME (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins gynécologiques et obstétriques**

Informations métier

- Code métier : 05F10
- Catégorie : A
- Corps : Corps des sages-femmes des hôpitaux
- Grades : Premier grade de sage-femme des hôpitaux, Second grade de sage-femme des hôpitaux
- 1 étude promotionnelle (EP) financée entre 2013 et 2015 (FMPEP)

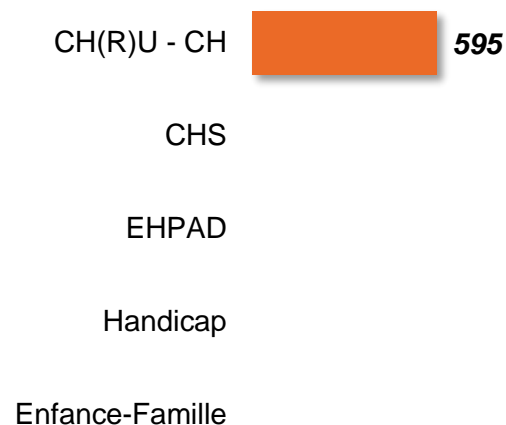
EXERCÉ PAR
595*
AGENTS

** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point,*

Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements

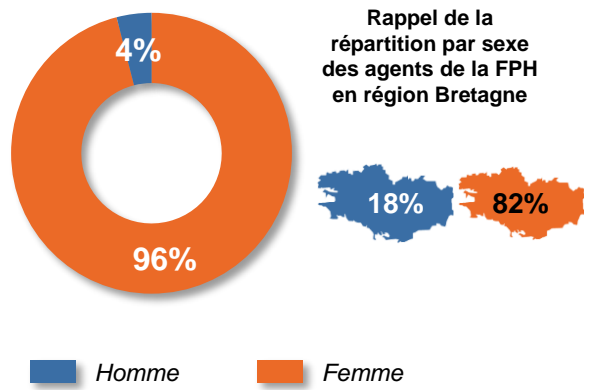


FOCUS MÉTIER : SAGE FEMME (2/2)

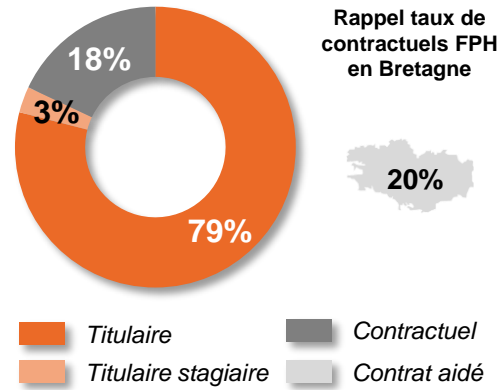
Famille : Soins

Sous-famille : Soins gynécologiques et obstétriques

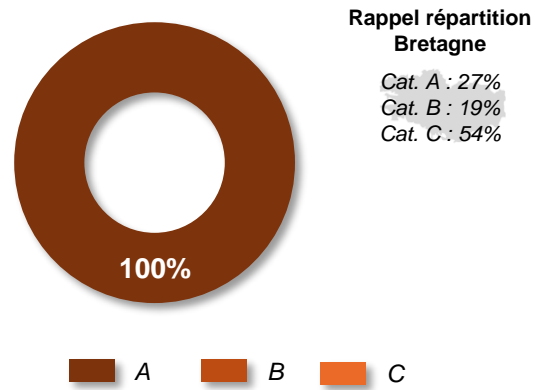
Sexe



Statut des agents sur le métier

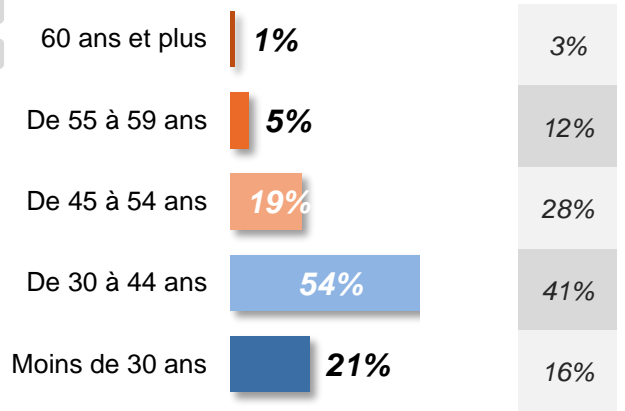


Catégorie d'emploi

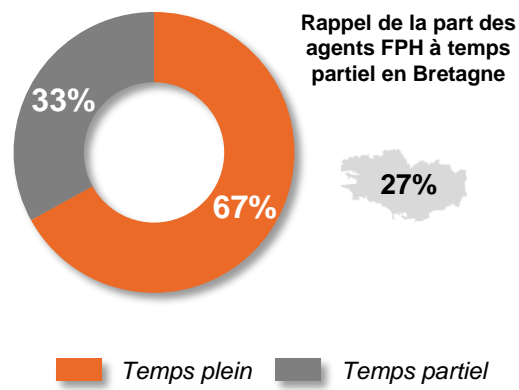


Pyramide des âges

Âge médian 35,5



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : SECRETAIRE MEDICAL(E) (1/2)

Famille : **Gestion de l'information**

Sous-famille : **Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale**

Informations métier

- Code métier : 40L20
- Catégorie : B
- Corps : Assistant médico-administratif
- Grades : Assistant médico-administratif de classe normale, Assistant médico-administratif de classe supérieure, Assistant médico-administratif de classe exceptionnelle

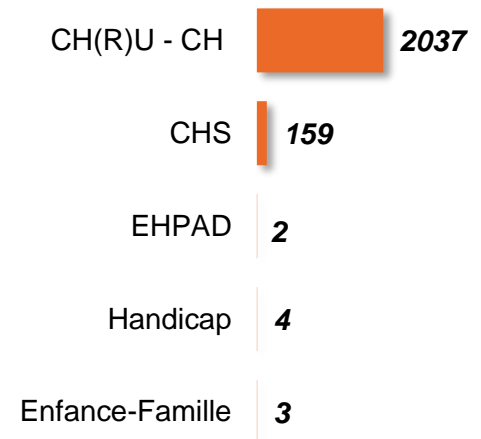
EXERCÉ PAR
2 205*
AGENTS

* Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point,

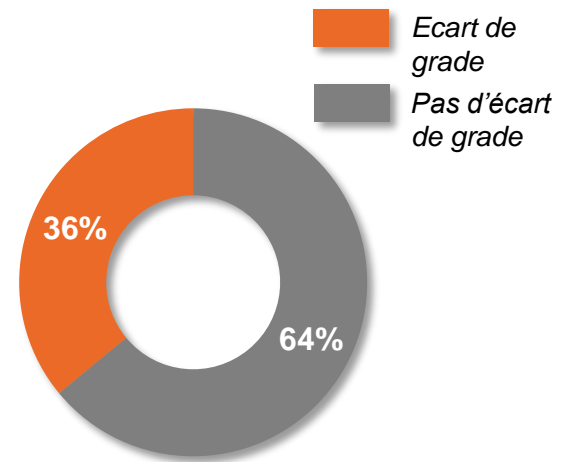
Poids dans la FPH en région Bretagne



Effectifs estimés par catégorie d'établissements



Écarts de grade déclarés

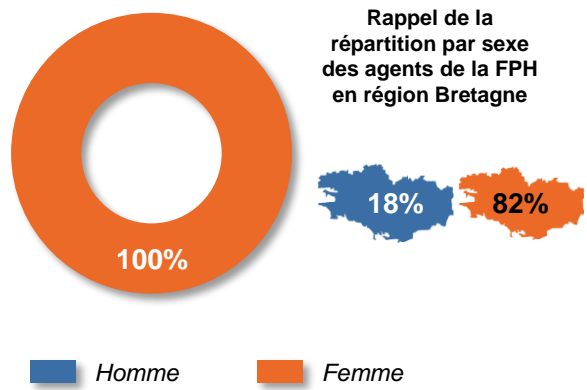


FOCUS MÉTIER : SECRETAIRE MEDICAL(E) (2/2)

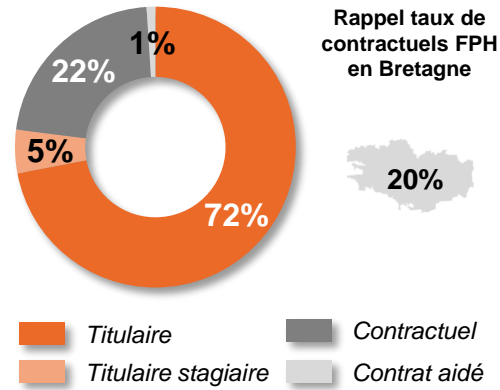
Famille : **Gestion de l'information**

Sous-famille : **Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale**

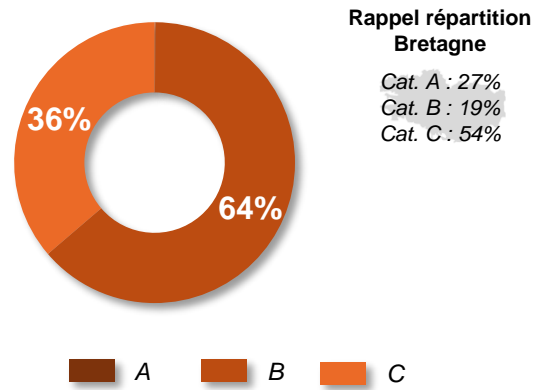
Sexe



Statut des agents sur le métier

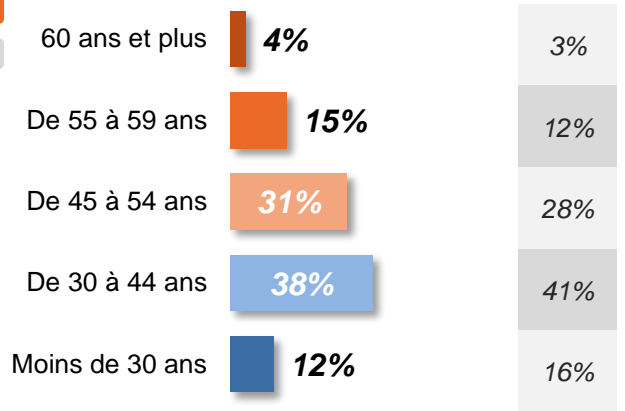


Catégorie d'emploi

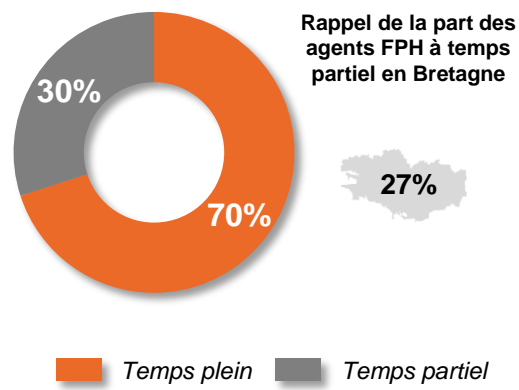


Pyramide des âges

Âge médian 44,1



Temps plein / Temps partiel



FOCUS MÉTIER : TECHNICIEN(NE) D'ANALYSE EN BIOLOGIE MEDICALE (1/2)

Famille : **Soins**

Sous-famille : **Soins médico-techniques**

Informations métier

- Code métier : 05L10
- Catégorie : B
- Corps : Corps des techniciens de laboratoire (médical)
- Grades : Technicien de laboratoire de classe normale, Technicien de laboratoire de classe supérieure, Technicien de laboratoire médical de classe normale, Technicien de laboratoire médical de classe supérieure

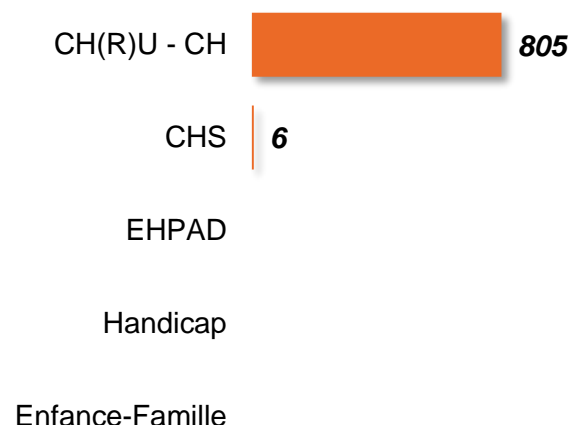


** Estimation OpinionWay qui doit tenir d'une marge d'erreur maximum de 0,2 point,*

Poids dans la FPH en région Bretagne



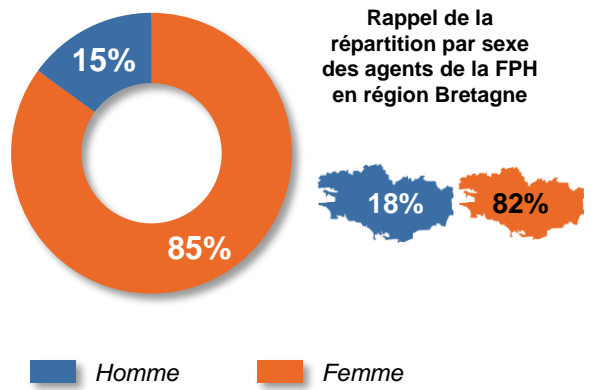
Effectifs estimés par catégorie d'établissements



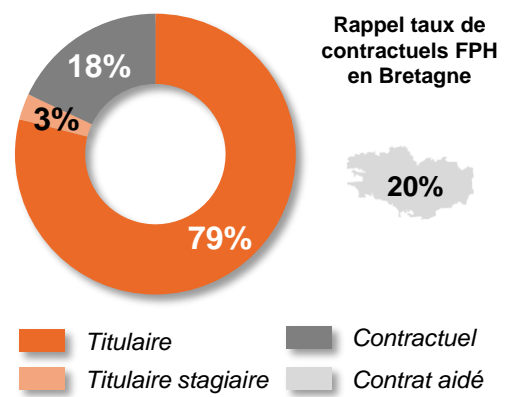
FOCUS MÉTIER : TECHNICIEN(NE) D'ANALYSE EN BIOLOGIE MEDICALE (2/2)

Famille : **Management, gestion et aide à la décision**
 Sous-famille : **Gestion et administration**

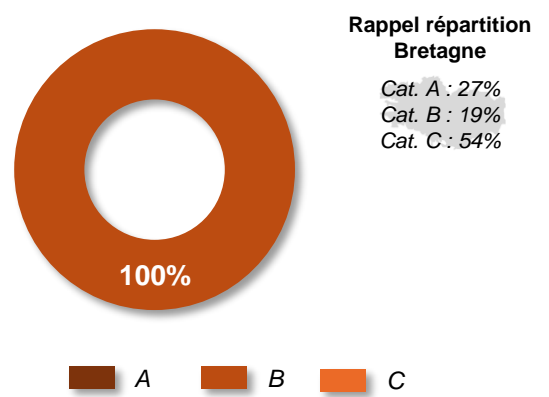
Sexe



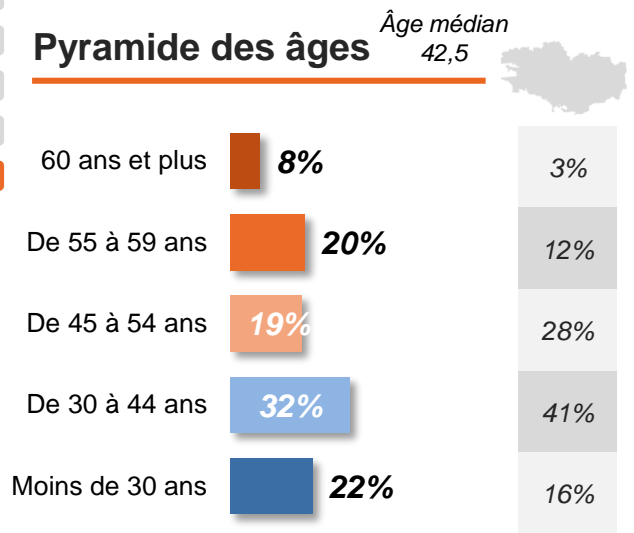
Statut des agents sur le métier



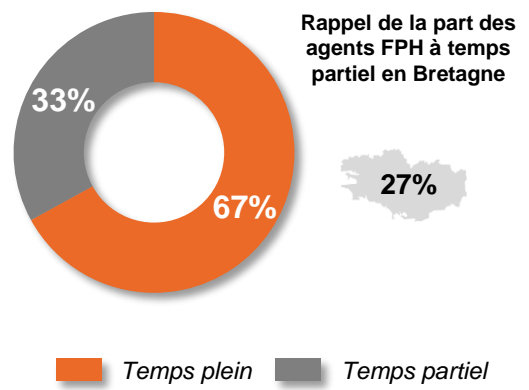
Catégorie d'emploi



Pyramide des âges



Temps plein / Temps partiel



Détail des métiers en effectifs physiques (PP) et équivalent temps plein (ETP)

LES MÉTIERS DU SOIN

	PP	ETP
Assistance aux soins	16 317	15 215
Aide-soignant(e)	15 133	14 115
Auxiliaire de puériculture	872	802
Brancardier(ère)	251	244
Agent des services mortuaires	28	27
Coiffeur(euse)	21	17
Assistant(e) dentaire	7	7
Socio-esthéticien(ne)	3	1
Responsable de service mortuaire	2	2

Soins infirmiers	14 191	13 199
Infirmier(ère) soins généraux	12 322	11 464
Infirmier(ère) puériculteur(trice)	759	683
Infirmier(ère) de bloc opératoire	596	563
Infirmier(ère) en anesthésie réanimation	514	489

	PP	ETP
Soins médicotechniques	1906	1778
Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale	811	757
Manipulateur(trice) en électro-radiologie médicale	699	656
Préparateur(trice) en pharmacie hospitalière	381	351
Radio-physicien(ne) médical(e)	15	14
Technicien(ne) circulation extracorporelle (CEC) perfusionniste	-	-

Management des soins	1313	1279
Cadre responsable d'unité de soins	1 114	1 088
Cadre soignante de pôle	160	155
Cadre responsable d'unité en obstétrique	33	31
Coordinateur(trice) parcours patient	6	5

LES MÉTIERS DU SOIN

	PP	ETP
Soins de rééducation	1 085	917
Masseur(euse) kinésithérapeute	401	364
Ergothérapeute	230	193
Diététicien(ne)	186	156
Psychomotricien(ne)	122	101
Orthophoniste	120	88
Orthoptiste	19	13
Pédicure podologue	7	2

	PP	ETP
Conseil aux personnes et psychologie	692	528
Psychologue	682	521
Conseiller(ère) conjugal(e)	7	4
Conseiller(ère) en génétique	3	3

	PP	ETP
Soins gynécologiques et obstétriques	595	532
Sage-femme	595	532

	PP	ETP
Formation / ingénierie de la formation aux soins	280	271
Formateur(trice) en technique, management et pédagogie des soins	271	262
Formateur(trice) en gynécologie/obstétrique	9	9

	PP	ETP
Appareillage de personnes	13	11
Orthopédiste-orthésiste	5	5
Orthoprothésiste	4	4
Audioprothésiste	3	1
Prothésiste dentaire	1	1
Epithésiste	-	-
Oculariste	-	-
Podo-orthésiste	-	-

LES MÉTIERS DES SERVICES LOGISTIQUES

	PP	ETP
Restauration / Hôtellerie	2 296	2 197
Agent de production culinaire/alimentaire	1 050	1 020
Agent de restauration et d'hôtellerie	1 038	972
Encadrant production culinaire/alimentaire	122	121
Maîtresse de maison	73	72
Conseiller(ère) hôtelier(ère)	13	12
Intendant(e) gestionnaire du site	-	-
Opérations logistiques	794	766
Agent/opérateur de logistique générale	626	601
Gestionnaire de stocks/approvisionneur	168	165
Blanchisserie / Linge	777	743
Agent de blanchisserie	649	621
Lingère-couturière	82	77
Encadrant blanchisserie	46	45

	PP	ETP
Opérations transports	357	345
Ambulancier(ère)	280	275
Conducteur(trice) de transport de personnes	46	40
Responsable des transports	21	21
Régulateur(trice) transport	10	9
Achats	82	79
Acheteur(euse)	52	51
Responsable des achats	30	28
Management, conception et gestion de la logistique	28	28
Responsable de magasin	13	13
Planificateur(trice) logistique	12	12
Gestionnaire de parc	3	3

LES MÉTIERS DE LA QUALITÉ, DE L'HYGIÈNE, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT

	PP	ETP
Hygiène / Environnement	5 303	4 883
Agent de bio-nettoyage	5 015	4 605
Agent de stérilisation	190	182
Spécialiste en hygiène	42	41
Responsable d'équipe de bio-nettoyage	39	38
Responsable de stérilisation	12	12
Gestionnaire des déchets	5	5
Spécialiste environnement	-	-
Sécurité des biens et des personnes	239	237
Agent de sécurité incendie	192	190
Responsable sécurité incendie	16	16
Responsable de la sécurité des biens et des personnes	16	16
Agent de prévention et de sécurité	15	15
Gardien(ne) d'immeuble(s)	-	-

	PP	ETP
Qualité / Prévention et gestion des risques	130	118
Spécialiste qualité/gestion des risques	77	68
Animateur(trice) qualité	42	39
Chargé(e) des relations usagers et associations	7	7
Contrôleur(euse) des équipements techniques	4	4
Spécialiste en hémovigilance	-	-
Spécialiste en pharmacovigilance	-	-
Santé et sécurité au travail	29	21
Médecin du travail	22	15
Conseiller(ère) de prévention des risques professionnels	7	6

LES MÉTIERS DE LA GESTION DE L'INFORMATION

	PP	ETP
Gestion médico-économique et traitement de l'information médicale	2 375	2 226
Secrétaire médical(e)	2 205	2 061
Technicien(ne) d'information médicale (TIM)	136	131
Encadrant des secrétariats médicaux	18	18
Statisticien(ne)	9	9
Analyste des données médicales	7	7
Accueil et réception des personnes	441	419
Agent d'accueil	325	309
Permanencier(ère) assistant(e) de régulation médicale	107	101
Responsable de standard	9	9

	PP	ETP
Information / Documentation	115	112
Archiviste	77	75
Documentaliste	19	18
Imprimeur(euse)/reprographe	12	12
Encadrant archives	7	7
Traduction / Transcription / Langage	6	6
Traducteur(trice) (dans une langue donnée)	4	4
Infographiste	2	2
Technicien(ne) audiovisuel	-	-
Transcripteur(trice) braille	-	-

LES MÉTIERS DU SOCIAL, ÉDUCATIF, CULTUREL, SPORT ET LOISIRS

	PP	ETP
Conception et développement des projets socioéducatifs	1 315	1 238
Educateur(trice) (généraliste)	708	675
Assistant(e) social(e)	353	319
Educateur(trice) technique	174	170
Educateur(trice) jeunes enfants	56	52
Conseiller(ère) en économie sociale et familiale	24	22

	PP	ETP
Accompagnement / assistance à la mise en œuvre des projets socioéducatifs	911	866
Aide médico-éducatif(ve), auxiliaire éducatif(ve)	716	680
Auxiliaire de vie sociale	141	135
Surveillant(e) de nuit	53	50
Avéjiste (aide à l'activité de vie journalière)	1	1
Assistant(e) familiale	-	-

	PP	ETP
Cultuel, Culturel / loisirs	367	309
Animateur(trice) socioculturel(le)	251	227
Aumônier	66	38
Educateur(trice) sportif(ve)	45	40
Chargé(e) d'affaires culturelles	5	4

	PP	ETP
Management socio-éducatif	88	88
Responsable d'unité socio-éducative	56	56
Responsable des services socio-éducatifs	31	31
Responsable de crèche	1	1

	PP	ETP
Formation spécialisée / enseignement	42	40
Enseignant(e) auprès de déficients auditifs	41	39
Responsable pédagogique	1	1
Enseignant(e) auprès de déficients visuels	-	-

LES MÉTIERS DU MANAGEMENT, GESTION ET AIDE A LA DECISION

	PP	ETP
Gestion et administration	2 202	2 055
Agent d'administration	966	885
Gestionnaire administratif(ve)	668	628
Secrétaire	358	339
Responsable de gestion administrative	184	180
Cadre gestionnaire de pôle	26	23

	PP	ETP
Management général	327	319
Directeur(trice) / chef d'établissement	160	155
Directeur(trice) des affaires générales	75	73
Directeur(trice) des soins	30	29
Directeur(trice) du système d'information	19	19
Directrice de formation aux métiers des soins	17	17
Directeur(trice) de la logistique	14	14
Directeur(trice) des services techniques	12	12

	PP	ETP
Ressources humaines	209	200
Responsable du personnel	99	96
Gestionnaire paie	46	43
Chargé(e) de la formation continue	30	28
Chargé(e) du développement des ressources humaines	24	23
Encadrant paie / rémunération	10	10

	PP	ETP
Finances, comptabilité	170	160
Gestionnaire de comptes fournisseurs-client	72	67
Responsable budgétaire et financier	70	67
Comptable analytique	19	18
Gestionnaire de la trésorerie et de la dette	7	6
Analyste financier(ère)	2	2
Economiste de la santé	-	-

LES MÉTIERS DU MANAGEMENT, GESTION ET AIDE A LA DECISION

	PP	ETP
Contrôle et organisation	52	48
Contrôleur(euse) de gestion	46	43
Conseiller(ère) en organisation	6	5
Droit / juridique	18	18
Gérant(e) de tutelle	14	14
Conseiller(ère) juridique	4	4
Spécialiste brevets et propriété intellectuelle	-	-
Communication	19	19
Chargé(e) de communication	14	14
Webmaster éditorial(e)	4	4
Attaché(e) de presse	1	1
Journaliste d'entreprise	-	-

LES MÉTIERS DE L'INGENIERIE ET DE LA MAINTENANCE TECHNIQUE

	PP	ETP
Maintenance clos et couverts et aménagements intérieurs	413	407
Agent de maintenance générale des bâtiments	258	254
Encadrant maintenance des bâtiments (CE secondaire et VRD)	46	45
Peintre en bâtiment	40	39
Menuisier - agenceur	38	38
Métallier - serrurier	19	19
Maçon	12	12

	PP	ETP
Installation / maintenance - Matériels et systèmes électriques, électroniques et automatismes	161	160
Electricien(ne) bâtiments	137	136
Encadrant maintenance électrique/automatismes	23	23
Automaticien(ne) de maintenance	1	1

	PP	ETP
Ingénierie et maintenance biomédicale	112	111
Technicien(ne) de maintenance des équipements biomédicaux	92	91
Encadrant maintenance biomédicale	8	8
Spécialiste en ingénierie biomédicale	7	7
Responsable d'unité biomédicale	5	5

	PP	ETP
Exploitation, installation / maintenance - Matériels et équipements thermiques / fluides médicaux	109	107
Monteur(euse) en installations et maintenance sanitaires	50	48
Thermicien(ne) d'installation et de maintenance	24	24
Conducteur(trice) d'installations thermiques	13	13
Encadrant installations et maintenance sanitaires, thermiques, climatiques et fluides médicaux	12	12
Technicien(ne) d'installation et de maintenance fluides médicaux	6	6
Frigoriste/climaticien(ne) d'installation et de maintenance	4	4

LES MÉTIERS DE L'INGENIERIE ET DE LA MAINTENANCE TECHNIQUE

	PP	ETP
Espaces verts	106	102
Jardinier(ère)	92	88
Encadrant espaces verts	14	14
Ingénierie et réalisations tous corps d'état (TCE)	61	60
Conducteur(trice) de travaux tous corps d'état (TCE)	29	28
Dessinateur(trice) bâtiment	14	14
Conducteur(trice) d'opérations tous corps d'état (TCE)	12	12
Chargé(e) d'études tous corps d'état (TCE)	4	4
Projeteur(euse) tous corps d'état	2	2
Economiste de la construction	-	-

	PP	ETP
Management Ingénierie et maintenance technique	51	51
Responsable de la maintenance tous corps d'état (TCE)	48	48
Responsable des services biomédicaux	3	3
Maintenance matériels et équipements mécaniques	48	48
Electromécanicien(ne) / mécanicien(ne) / de maintenance	35	35
Mécanicien(ne) auto	9	9
Encadrant maintenance des matériels de transports et de manutention	4	4
Carrossier et peintre carrossier	-	-
Autre	26	26
Agent technique polyvalent	26	26

ZOOM SUR... LES MÉTIERS DES SYSTÈMES D'INFORMATION

	PP	ETP
Conception, développement et intégration des applications	201	196
Responsable des applications informatiques	76	74
Chef de projet(s) informatique maîtrise d'oeuvre	64	63
Développeur(euse) informatique	61	59
Support et exploitation	170	166
Support/assistant(e) informatique utilisateurs	118	115
Exploitant(e) informatique	36	36
Exploitant(e) réseau	16	15
Expertise systèmes d'information	29	29
Architecte technique du système d'information	18	18
Spécialiste sécurité du système d'information	7	7
Urbaniste, architecte fonctionnel(le) du système d'information	4	4

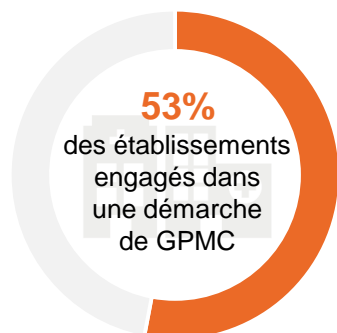
ZOOM SUR... LES MÉTIERS DE LA RECHERCHE CLINIQUE

	PP	ETP
Recherche clinique	209	197
Technicien(ne) d'études cliniques (TEC)	72	68
Assistant (e) de recherche clinique	68	64
Ingénieur en biologie hospitalière	21	20
Coordinateur(trice) d'études cliniques	18	17
Gestionnaire de données biomédicales	9	9
Chef de projet(s) de recherche clinique	8	8
Bioinformaticien(ne)	6	5
Biostatisticien(ne)	5	5
Chargé(e) de valorisation de la recherche	2	1

Etat d'avancement des établissements bretons en matière de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC)

LA GPMC DANS LES ÉTABLISSEMENTS FPH EN RÉGION BRETAGNE

- ▶ A fin 2015, un peu plus d'1 établissement breton sur 2 (**53%**) déclarait s'être engagé dans une démarche de GPMC.



- ▶ **20%** des établissements sont équipés d'un logiciel de GPMC
- ▶ **27%** ont mis en place un groupe pilote (ou groupe projet) dédié à la GPMC

- ▶ Dans la pratique, la quasi-totalité des établissements (96%) a déjà mis en œuvre au moins une action en lien avec une démarche de GPMC, que ce soit :
 - › *Le recensement des métiers (liste) : **61% des établissements***
 - › *La cartographie des métiers (affectation des agents par métier) : **49%***
 - › *L'élaboration ou l'actualisation des fiches de poste : **89%***
 - › *La mise en place ou l'amélioration des entretiens professionnels : **89%***
 - › *L'évaluation des compétences disponibles et à développer : **33%***
 - › *L'exploitation des données dans une vision prospective et la définition de plans d'actions RH : **13%***
 - › *La mise en œuvre de plans d'actions RH (recrutement, formation, tutorat, ...) : **44%***

ETAT D'AVANCEMENT DES ÉTABLISSEMENTS BRETONS EN MATIÈRE DE GPMC : TABLEAU RÉCAPITULATIF PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENTS

	Région Bretagne	CH(R)U-CH	CHS	EHPAD	Handicap	Enfance-Famille
Engagement dans la GPMC						
% établissements couverts	49%	78%	100%	22%	25%	40%
% agents couverts	88%	93%	100%	25%	31%	65%
Equipement logiciel GPMC						
Equipement logiciel GPMC	20%	41%	75%	-	8%	-
Mise en place d'un groupe pilote dédié à la GPMC						
Mise en place d'un groupe pilote dédié à la GPMC	21%	34%	100%	5%	8%	20%
Actions en lien avec la GPMC mises en œuvre						
Le recensement des métiers (liste)	61%	78%	100%	39%	58%	80%
La cartographie des métiers (affectation des agents par métier)	49%	76%	100%	29%	17%	20%
L'élaboration ou l'actualisation des fiches de poste	89%	93%	75%	90%	83%	80%
La mise en place ou l'amélioration des entretiens professionnels	89%	93%	75%	90%	75%	100%
L'évaluation des compétences disponibles et à développer	33%	39%	-	34%	25%	20%
L'exploitation des données dans une vision prospective et la définition de plans d'actions RH	13%	15%	-	10%	17%	20%
La mise en œuvre de plans d'actions RH (recrutement, formation, tutorat, ...)	44%	37%	25%	46%	67%	40%

ETAT D'AVANCEMENT DES ÉTABLISSEMENTS BRETONS EN MATIÈRE DE GPMC : TABLEAU RÉCAPITULATIF PAR TERRITOIRE DE SANTÉ

	Région Bretagne	1-Brest Morlaix	2-Quimper Douarnenez	3-Lorient Hennebont	4-Vannes	5-Rennes Fougères Vitré	6-Saint Malo Dinan	7-Saint Brieuc Lannion	8-Pontivy Loudéac
Engagement dans la GPMC									
% établissements couverts	49%	60%	40%	55%	38%	41%	100%	67%	38%
% agents couverts	88%	92%	92%	93%	88%	75%	100%	95%	85%
Équipement logiciel GPMC	20%	20%	30%	36%	13%	3%	100%	50%	0%
Mise en place d'un groupe pilote dédié à la GPMC	21%	20%	40%	36%	13%	7%	100%	33%	13%
Actions en lien avec la GPMC mises en œuvre									
Le recensement des métiers (liste)	61%	87%	60%	73%	38%	48%	100%	83%	50%
La cartographie des métiers (affectation des agents par métier)	49%	60%	60%	73%	44%	24%	100%	75%	25%
L'élaboration ou l'actualisation des fiches de poste	89%	100%	100%	100%	81%	83%	100%	75%	100%
La mise en place ou l'amélioration des entretiens professionnels	89%	87%	90%	100%	88%	90%	100%	100%	63%
L'évaluation des compétences disponibles et à développer	33%	47%	40%	18%	31%	34%	-	33%	25%
L'exploitation des données dans une vision prospective et la définition de plans d'actions RH	13%	13%	20%	-	6%	17%	-	-	38%
La mise en œuvre de plans d'actions RH (recrutement, formation, tutorat, ...)	44%	33%	40%	45%	50%	52%	-	33%	50%

Définitions :
entité juridique et établissement au sens du FINESS

ENTITÉ JURIDIQUE ET ÉTABLISSEMENT AU SENS DU FINESS

▶ **Une entité juridique (EJ) FINESS :**

Une entité juridique (EJ) correspond à la notion de personne morale.

Une entité juridique détient des droits (autorisations, agréments, conventions,...) lui permettant d'exercer ses activités dans des établissements.

A chaque entité juridique est associé un statut juridique.

▶ **Un établissement (ET) FINESS :**

Un établissement (ET) correspond à une implantation géographique.

Un établissement est caractérisé par une catégorie d'établissement.

Un établissement est obligatoirement relié à une entité juridique.

A chaque établissement sont associées les activités exercées.

Particularités :

- › *Plusieurs activités dépendant de budgets distincts au sein d'un même établissement, font l'objet d'immatriculations : autant d'établissements dans le même lieu que de budgets distincts.*
- › *Une entité juridique gérant sur un même lieu un 'Centre Hébergement et Réinsertion sociale' et une 'Maisons-Relais' aura, dans FINESS, deux établissements à la même adresse correspondant à chacune des deux catégories d'établissements.*

Liste des métiers de l'encadrement

d'après le Répertoire des métiers de la FPH v2

LISTE DES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT RETENUS D'APRÈS LE RÉPERTOIRE DES MÉTIERS DE LA FPH V2

Cadre gestionnaire de pôle

Cadre responsable d'unité de soins

Cadre responsable d'unité en obstétrique

Cadre soignant de pôle

Chef de projet(s) de recherche clinique

Coordinateur d'études cliniques

Directeur de formation aux métiers des soins

Directeur de la logistique

Directeur des affaires générales

Directeur des services techniques

Directeur des soins

Directeur du système d'information

Directeur et chef d'établissement

Encadrant archives

Encadrant blanchisserie

Encadrant des secrétariats médicaux

Encadrant installations et maintenance sanitaires, thermiques, climatiques et fluides médicaux

Encadrant maintenance biomédicale

Encadrant maintenance des bâtiments (CE secondaires et VRD)

Encadrant maintenance des matériels de transport et de manutention

Encadrant maintenance électrique et automatismes

Encadrant paie et rémunérations

Encadrant production culinaire et alimentaire

Responsable budgétaire et financier

Responsable de crèche

Responsable de gestion administrative

Responsable de la maintenance tous corps d'état

Responsable de la sécurité des biens et des personnes

Responsable de standard

Responsable de stérilisation

Responsable d'équipe de bionettoyage

Responsable des achats

Responsable des applications informatiques

Responsable des services biomédicaux

Responsable des services socio-éducatifs

Responsable du personnel

Responsable d'unité biomédicale

Responsable d'unité socio-éducative

Responsable pédagogique

Responsable sécurité incendie