



RÉPERTOIRE DES MÉTIERS

**DE LA FONCTION PUBLIQUE
HOSPITALIÈRE**

Cette deuxième édition du *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière*, après celle de 2004, s'inscrit dans la perspective d'ensemble d'une « fonction publique de métiers ». Elle intervient également dans un contexte de travaux de grande ampleur portant sur la réingénierie des diplômes dans le cadre de la démarche de LMD (licence, master, doctorat), la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les réformes impactant l'organisation des établissements publics de santé, comme la réforme de la gouvernance ou la mise en place des territoires de santé.

À ce titre, un des quatre grands objectifs de la récente loi portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, concerne les professionnels mieux formés, responsabilisés et reconnus, notamment par l'amélioration de leurs formations initiale et continue, mais également par le renforcement de l'évaluation des pratiques professionnelles et par l'incitation aux coopérations entre professionnels.

Cette nouvelle édition du *Répertoire des métiers*, portée par l'Observatoire national des emplois et des métiers de la fonction publique hospitalière (ONEMFPH), s'inscrit pleinement dans l'objectif de dépasser la gestion administrative et statutaire des établissements pour s'orienter davantage vers une gestion des métiers et des compétences qui seule peut répondre aux enjeux de professionnalisation de la fonction publique hospitalière.

Résultat d'un vaste travail de concertation et de participation des professionnels, de leurs représentants et des membres de l'ONEMFPH, que je remercie vivement pour la qualité de leur travail, cet outil se veut un instrument de travail pour les professionnels, les cadres et les décideurs. Il doit permettre de mieux identifier les besoins à venir et participe à la construction par chaque établissement d'une réponse adaptée en termes de recrutements, mais aussi de formations et de coopérations entre professionnels.

C'est un outil essentiel de prospective et de mise en œuvre de la démarche métiers-compétences, qui doit poursuivre son développement dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.



Annie Podeur
Directrice de l'hospitalisation
et de l'organisation des soins



SOMMAIRE

Présentation du répertoire	7
Éléments de contexte	8
Tableau de correspondance entre l'édition 2004 et la présente édition	13
Liste des nouveaux métiers	16
Enjeux et objectifs	18
Utilisation du répertoire	21
Bienvenue sur le répertoire	22
Définition des familles	24
Comment lire une fiche-métier	26
Nomenclature codifiée des métiers par familles et sous familles	28
Fiches-métiers	33
Annexes	409
Lexique des abréviations utilisées	410
Lexique des notions-clés	414
Références	417
Questions/réponses	433
Index des métiers	435



PRÉSENTATION DU RÉPERTOIRE

Éléments de contexte	8
Tableau de correspondance entre l'édition 2004 et la présente édition	13
Liste des nouveaux métiers	16
Enjeux et objectifs	18

Le *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière* a été souhaité par l'Observatoire national des emplois et des métiers de la fonction publique hospitalière (ONEMFPH) dès sa création en 2002, remplissant déjà sa fonction de pivot des démarches d'appui en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique hospitalière.

Composé de représentants des personnels et des employeurs, cet Observatoire œuvre par ses travaux dans le champ des métiers afin de contribuer à sensibiliser les établissements à une démarche qui prépare leur avenir et celui de leur gestion des ressources humaines. Il est intervenu dans le domaine de la démographie et de la gestion des métiers et des compétences avec tout d'abord l'élaboration du premier *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière* en 2004, puis de *l'Étude prospective sur les métiers sensibles de la fonction publique hospitalière* en 2007.

La première édition du *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière*, parue en 2004, à l'issue d'un travail collectif et participatif de 18 mois, se caractérisait par la présentation de 183 métiers regroupés en 64 sous-familles et 22 familles de métiers, elles-mêmes présentées sous cinq domaines fonctionnels : « soins », « social, éducatif, psychologie », « logistique », « infrastructure et maintenance technique », « pilotage, gestion et aide à la décision ».

Ce Répertoire, résultat d'un travail collaboratif ayant permis la consultation de plus de 66 000 agents dans la phase de validation, a été particulièrement innovant et précurseur.

Il a été enrichi, dès 2007, par *l'Étude prospective des métiers sensibles de la fonction publique hospitalière*, qui, dans son premier tome, intitulé « Facteurs d'évolution probables à moyen et long terme dans les champs sanitaire, social et médico-social publics », a permis d'identifier 10 facteurs-clés d'évolution des métiers hospitaliers, parmi lesquels :

- un facteur démographique : un départ massif de personnels à la retraite et un vieillissement de la population ;
- un facteur informationnel : des usagers mieux informés et plus impliqués dans le fonctionnement des établissements ;
- un facteur organisationnel lié à l'offre de soins : une régionalisation renforcée de l'offre de soins et un développement de la prise en charge à domicile ou de la coordination des soins de suite ;
- des facteurs d'évolution liés aux pratiques de soins des technologies médicales, à l'innovation, à la recherche, à l'économie, à l'organisation interne et au management, aux systèmes d'information et à la gestion des flux, aux politiques de qualité et de gestion des risques, et au système de formation professionnelle initiale et continue.

Ces évolutions, toujours d'actualité, ont été illustrées et complétées, tel que l'avaient souhaité les membres de l'ONEMFPH, dans le tome 2 de cette étude prospective par 10 monographies de métiers portant sur les métiers ou grands groupes de métiers soumis à des tensions ou des particularités spécifiques.

Ces monographies, qui ont fait l'objet d'une publication aux éditions de l'École des hautes études en santé publique (EHESP, anciennement ENSP), ont concerné les 10 métiers ou groupes de métiers suivants :

- aide-soignant, aide médico-psychologique, auxiliaire de puériculture ;
- groupe infirmier ;
- manipulateur en électroradiologie ;
- cadre de santé de proximité et cadre de santé de pôle ;
- cadre administratif de pôle ;
- secrétaire médicale ;
- technicien d'information médicale ;
- acheteur ;
- contrôleur de gestion ;
- responsable de système d'information.

Cette impulsion monographique a été poursuivie par l'Observatoire, puisque trois nouvelles monographies ont été réalisées en 2008, en complément des précédents travaux accomplis.

Reprises en annexe du deuxième rapport d'activité 2005-2008 de l'ONEMFPH, mis en ligne sur le site de La Documentation française, elles portent sur les métiers suivants : support de la recherche clinique, masseur-kinésithérapeute et ergothérapeute.

À la suite de ces travaux, et dans la droite ligne de cette démarche voulue par les membres de l'ONEMFPH, la circulaire n° DHOS/P1/2007/369 du 9 octobre 2007 relative au financement par le Fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés (FMESPP), vise à renforcer la gestion des ressources humaines dans les établissements de santé. Elle incite, en effet, les établissements à s'inscrire dans une démarche métiers-compétences par des appels à projet financés par le FMESPP dans la limite d'une enveloppe. Ce soutien financier à l'élaboration et la mise en place d'une gestion des métiers et des compétences dans les établissements de santé suppose, comme première priorité, le classement des effectifs par métier et la réalisation de la nomenclature des métiers, pré-requis indispensable pour développer une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences. C'est pourquoi dans le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) conclu entre l'établissement et l'agence régionale d'hospitalisation (ARH) est inscrite la cartographie des métiers de l'établissement telle qu'elle existe au moment de la conclusion du contrat (métiers présents dans l'établissement, effectifs par métiers), et telle que prévue à l'issue du contrat (modification de la carte des métiers et des effectifs par métiers sur la base des actions prévues au contrat). La première étape de cette démarche, supposant un inventaire de l'existant à l'aide de l'élaboration de la nomenclature des métiers de l'établissement (repérage des métiers et classement des effectifs par métier), est réalisée grâce à l'outil que constitue le *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière*, mais bien aussi grâce à son intégration dans le système d'information des ressources humaines.

C'est dans cette perspective que la deuxième édition du *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière* a été élaborée, faisant suite à une conception informatique initiale. Ainsi, sa mise en ligne sur le site du ministère de la Santé et des Sports (www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr) a été voulue par les concepteurs dès novembre 2008.

1 Les modalités de l'actualisation

UNE MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION RÉSOLEMENT PARTICIPATIVE

Afin de devenir un véritable outil de gestion, utile, utilisable et utilisé par les professionnels, l'actualisation du *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière* nécessitait une large concertation avec les professionnels. Une démarche très ambitieuse d'association des professionnels a ainsi été mise en place par la Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS), intégrant dans le cadre de l'Observatoire national des emplois et des métiers de la fonction publique hospitalière (ONEMFPH) toute une infrastructure décisionnelle (comité de pilotage) et opérationnelle (groupe projet, groupes experts). Au total, plusieurs centaines de professionnels auront participé à la démarche.

LES CINQ ÉTAPES DE L'ÉLABORATION DU RÉPERTOIRE

La première a concerné l'identification des besoins et le recensement des expériences vécues dans le domaine à partir de la première édition du *Répertoire* en 2004.

La deuxième étape a consisté en l'actualisation de la nomenclature.

La troisième étape fut celle du passage en revue de chaque métier existant en vue de son actualisation, et de la description des nouveaux métiers recensés en s'appuyant sur une méthodologie prédéfinie et participative.

La quatrième étape a été celle du contrôle qualité. Plusieurs contrôles ont ainsi été réalisés : contrôle juridique et réglementaire effectué avec les différentes directions du ministère de la Santé et des Sports ; contrôle de contenu avec les représentants des professionnels, associations professionnelles et représentants du personnel ; contrôle opérationnel avec le concours de 80 établissements de secteurs (sanitaire, social et médico-social), de tailles différentes, qui ont mis à l'épreuve du terrain le *Répertoire des métiers*.

Enfin, la cinquième étape est celle de la communication, de la diffusion et de la déclinaison du *Répertoire* auprès des professionnels et des établissements de santé.

2 L'actualisation du répertoire

Pour garder son caractère opérationnel, un répertoire des métiers doit faire l'objet d'une actualisation régulière. Les tendances d'évolution agissent, en effet, non seulement sur l'existence des métiers (leur émergence, leur transformation et leur suppression) mais aussi et surtout sur leur contenu, notamment leurs activités et compétences.

Afin de prendre en compte cette nécessaire actualisation, une maintenance sur le *Répertoire des métiers* est mise en place dans le cadre de l'ONEMFPH. Cette maintenance est fondée sur un système de veille métier en cours d'élaboration et destinée à produire de l'information sur les grands facteurs d'évolution susceptibles d'impacter les métiers. Une actualisation du support répertoire des métiers est ainsi réalisée tous les quatre ans, et porte :

- sur la forme du *Répertoire* et particulièrement sa lisibilité ;
- sur la nomenclature et l'actualisation des métiers qui y sont référencés (intégration des nouveaux métiers ; suppression de métiers ayant disparu, transformation de libellés de métiers, reclassement dans d'autres familles de métiers) ;
- sur les fiches-métiers et leur contenu (rubricage, contenu des rubriques).

Ces travaux sont en synergie avec ceux menés par l'ONEMFPH dans le champ des métiers, car ils contribuent à sensibiliser les établissements à une démarche qui prépare leur avenir et celui de leurs ressources humaines. Les démarches de l'Observatoire s'inscrivent dans la promotion de la gestion des effectifs par métiers et par compétences. Cette orientation trouve un large écho dans le rapport d'avril 2008 de Jean-Ludovic Siliciani, le *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique*, qui plaide pour la construction d'une fonction publique de métiers. En effet, pour l'heure, la gestion des carrières est purement statutaire dans la plupart des établissements. Si cette gestion statutaire est obligatoire et nécessaire, elle ne permet pas aux employeurs de connaître les métiers exercés par les agents. La distinction entre grade et métier permet une gestion plus fine des ressources humaines que l'ONEMFPH encourage.

Pour que les établissements s'approprient le *Répertoire* et la gestion prévisionnelle des emplois et des métiers, la DHOS, et plus précisément le bureau de la formation et de l'exercice des professions paramédicales et des personnels hospitaliers (P1) en place jusqu'en 2008, a organisé de nombreuses sessions de formation. Concomitamment, a été constitué un « club » d'utilisateurs avec plus de 1300 contacts afin de recueillir les questions et les remarques des uns et des autres. Ainsi, 100 établissements ont répondu à un questionnaire sur l'utilisation de l'outil « répertoire », duquel il ressort que l'une des principales difficultés dans la gestion des compétences est de maintenir la pertinence du choix de ses outils. Un bon outil de gestion des ressources humaines est celui qui concilie les intérêts des professionnels avec les contraintes liées à l'exécution d'un projet d'établissement. Le *Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière* présente clairement cette caractéristique. Il fait preuve, depuis sa première parution en 2004, de pertinence et d'utilité au regard de son appropriation par les établissements. En effet, souvent utilisé pour une communication interne, parfois couplé avec l'intranet, ou servant de base pour bâtir des fiches de postes et réaliser les recrutements, ce répertoire fait désormais partie de l'ensemble des outils de gestion des ressources humaines.

Toutefois, il reste que le démarrage de la quantification des effectifs par métiers par certains établissements a mis en exergue une difficulté majeure liée à son informatisation. Ainsi, les établissements ont fortement exprimé un véritable besoin d'intégration des fiches-métiers dans leur système d'information des ressources humaines (SIRH). C'est la raison pour laquelle, lors de son actualisation quadriennale, dans le cadre des travaux de l'ONEMFPH, un état des lieux des métiers de la fonction publique hospitalière a été réalisé. Il a mis en évidence :

- des effectifs porteurs de métiers non référencés (exemple : les métiers de la recherche clinique);
- des activités ou des métiers émergents (exemple : conseiller génétique, technicien d'information médicale);
- des métiers non pris en compte (exemple : direction, maîtresse de maison, ou encore certains métiers médicaux);
- des métiers qui se sont révélés être des spécialités, ce qui explique les regroupements opérés à l'intérieur de certains métiers (exemple : système d'information, technicien administratif).

Ces constats ont conduit à une révision de la nomenclature et à une simplification de son architecture. Cette deuxième édition présente trois niveaux au lieu de quatre, avec la suppression de la notion de domaine au profit de celle de famille. Neuf familles de métiers, 48 sous-familles de métiers et près de 200 métiers constituent aujourd'hui la nouvelle nomenclature de cet outil. De plus, la définition des familles et sous-familles est précisée, ce qui facilite le positionnement d'un métier dans chacune d'elles, et les appellations des métiers figurent au genre masculin et au genre féminin dans les intitulés. De nouvelles familles sont créées, comme celle de la « recherche clinique » et celle de la « qualité, sécurité, hygiène et environnement » (QSHE) pour traiter au mieux des réalités du quotidien des établissements.

Ainsi, deux documents ci-après apportent les éléments complémentaires pour une utilisation optimale de cet outil :

- une table de concordance entre la première et la deuxième édition du *Répertoire des métiers*,
- une fiche récapitulant les nouveaux métiers de cette deuxième version et leur classification.

C'est bien ce souci constant de mieux répondre aux besoins des utilisateurs qui a conduit à un profond changement de l'outil. Il est désormais adaptable aux systèmes d'information des ressources humaines.

Cet outil se présente sous la forme d'une base de données avec les caractéristiques suivantes :

- les références des savoir-faire, des connaissances et des activités (ces dernières sont uniquement accessibles sur le site www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr) ont été regroupées dans une base de données unique. Il a donc fallu effectuer un important travail de normalisation de leurs libellés. Le but est de permettre une utilisation du répertoire par les acteurs essentiels que sont l'ensemble des professionnels, les managers, les directeurs des ressources humaines, voire également de faciliter l'accès au grand public. Des requêtes peuvent mettre en évidence les métiers qui disposent des mêmes compétences, activités ou connaissances, qui constituent des éléments de départ dans la construction de parcours individuels de carrière, de parcours de formation ou de réponse à des mobilités ;
- son format numérique actuel permet d'adapter plus facilement l'outil à la réalité du terrain avec des mises à jour régulières. Il permet également de décliner les fiches-métiers en fiches spécifiques à chaque établissement, voire en fiches de poste ;

- il facilite la construction des parcours professionnels, ce qui répond à une demande très importante de la part des professionnels et des cadres, grâce aux liens réalisés avec les autres répertoires (le *Répertoire opérationnel des métiers et des emplois*, dont est issu le code Rome, du Pôle emploi, et celui du Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT, dont est issu le code FPT), mais également en vertu de l'identification des actions de formation par la codification des connaissances grâce au Formacode : véritable thésaurus commun de définition des domaines et de l'offre de formation, nouvellement mis à jour en juillet 2008. Une discrimination plus grande des niveaux de connaissance (quatre au lieu de trois) vient compléter le dispositif retenu dans la première édition du *Répertoire* en 2004 ;
- les métiers à faibles effectifs (moins de 50 agents dans la fonction publique hospitalière), autrefois non identifiés, sont aujourd'hui répertoriés, même s'ils ne font pas l'objet de la description détaillée dont bénéficient les autres métiers du *Répertoire*. Cela permet de maintenir le lien avec les autres répertoires et le positionnement de ces métiers dans la nomenclature actuelle.

Enfin, à l'instar de la première édition, différentes rubriques organisent les fiches-métiers, comme les différentes appellations du métier, les principales activités, les savoir-faire requis, les connaissances associées et les tendances d'évolution du métier.

COMMENT LIRE UNE FICHE-MÉTIER

Sous-famille

MÉTIER

L'intitulé du métier découle des activités et des compétences requises et n'est pas rattaché à un statut. Il s'agit de l'appellation la plus souvent utilisée, notamment en matière de recrutement sur le métier.

DESCRIPTION DU MÉTIER

DÉFINITION

Résumé synthétique de l'ensemble des activités du métier.

SPÉCIFICITÉS DANS LE MÉTIER

Domaine d'activité et de compétences spécifique qui ne change pas l'appartenance au métier, mais qui nécessite un apprentissage terrain et des formations professionnelles courtes d'adaptation.

AUTRES APPELLATIONS COURANTES

Autres appellations que l'on trouve parfois dans certains établissements ou que l'on peut trouver dans d'autres secteurs d'activité.

LES ACTIVITÉS DU MÉTIER

Activités (et non responsabilités) significatives du métier et « consommatrices de temps ».

LES SAVOIR-FAIRE REQUIS DU MÉTIER

Recensement des savoir-faire déduits des activités et signifiant « être capable de... », toujours sujets à évaluation et à apprentissage.

CONNAISSANCES ASSOCIÉES

Connaissances nécessaires à la mise en œuvre des savoir-faire. Chaque connaissance se réfère à une discipline, elle-même rattachée à un domaine. Le degré de connaissances (générales, détaillées, approfondies) correspond au temps d'apprentissage.

FAMILLE

Espace de compétences regroupant des métiers et permettant une évolution à long terme des salariés plus facilement dans cette famille que dans une autre.

Code FPT :
Codification des métiers retenue par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Code Rome :
Codification du *Répertoire opérationnel des métiers et des emplois*, Rome, du Pôle Emploi.

Champ d'activités spécifiques ayant une finalité précise dans le cadre de la famille professionnelle.

Sous-famille

CONTEXTE D'EXERCICE

RELATIONS PROFESSIONNELLES LES PLUS FRÉQUENTES

Ne sont pas comprises les relations hiérarchiques ou avec l'équipe, qui sont naturelles et communes à tous les métiers.

ÉTUDES PRÉPARANT AU MÉTIER ET DIPLÔME(S)

Diplômes ou formations spécifiques et obligatoires pour accéder au métier.

PRÉREQUIS INDISPENSABLES POUR EXERCER LE MÉTIER

Prérequis propres à certains métiers.

CORRESPONDANCES STATUTAIRES ÉVENTUELLES

Correspondances possibles et indicatives avec les corps et grades des statuts particuliers de la fonction publique hospitalière.

ÉVOLUTION DU MÉTIER

PROXIMITÉ DE MÉTIER : PASSERELLES COURTES

Temps de passage inférieur à 18 mois avec formation d'adaptation ou de qualification.

PROXIMITÉ DE MÉTIER : PASSERELLES LONGUES

Temps de passage supérieur à 18 mois avec un transfert de compétences approfondi et un cœur de métier plus éloigné nécessitant un temps d'apprentissage plus long.

TENDANCES D'ÉVOLUTION DU MÉTIER : LES FACTEURS-CLÉS À MOYEN TERME

Facteurs-clés d'évolution à moyen ou long terme, le plus souvent d'ordre technologique, économique, social, juridique ou réglementaire, et qui sont susceptibles de modifier les activités ou les compétences du métier.

CONSÉQUENCES MAJEURES SUR L'ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS ET DES COMPÉTENCES

Évolutions du métier liées aux évolutions des activités, des savoir-faire et des connaissances.

Code FPT
00C0

Code Rome
00 000

Code métier
05X10

Un système alphanumérique, propre à cette deuxième édition du *Répertoire des métiers* a été retenu. Il fonctionne de la manière suivante :

■ **code famille** : chiffre de 05 à 45, de cinq en cinq ; ■ **code sous-famille** : lettre alphabétique de C à Z ;
■ **code métier** : chiffre de 10 à 80 par dizaine (sauf trois exceptions, responsable des applications informatiques, spécialiste en hémovigilance, spécialiste en pharmacovigilance, se terminant respectivement par 05, 18 et 15).

À titre d'exemple, le métier responsable de formation sera codé de la manière suivante :

■ **famille** : soins : 05, ■ **sous-famille** : formation, ingénierie de la formation aux soins : X,
■ **métier** : formateur(trice) en techniques, management et pédagogie des soins : 10.
Soit pour ce métier, le code : 05X10.

NOMENCLATURE CODIFIÉE DES MÉTIERS

Les neuf familles de métiers identifiées ont été subdivisées en 47 sous-familles regroupant des métiers comportant une certaine proximité et pouvant éventuellement permettre des passerelles, courtes ou longues, entre métiers.

La référence aux nombres et lettres au début de chaque famille et sous-famille de métiers contribue à illustrer la codification retenue et explicitée en fin de la partie ci-dessus « Comment lire une fiche » (cf. p. 27).

05. Soins

C. SOINS INFIRMIERS

Infirmier(ère) de bloc opératoire	34
Infirmier(ère) en anesthésie-réanimation	36
Infirmier(ère) en soins généraux	38
Infirmier(ère) puériculteur(trice)	40

F. SOINS GYNÉCOLOGIQUES ET OBSTÉTRIQUES

Sage-femme	42
------------------	----

I. SOINS DE RÉÉDUCATION

Diététicien(ne)	44
Ergothérapeute	46
Masseur(euse) kinésithérapeute	48
Orthophoniste	50
Orthoptiste	52
Pédicure podologue	54
Psychomotricien(ne)	56

L. SOINS MÉDICO-TECHNIQUES

Manipulateur(trice) en électroradiologie médicale ..	58
Préparateur(trice) en pharmacie hospitalière	60
Radiophysicien(ne) médical(e)	62
Technicien(ne) circulation extracorporelle (CEC), perfusionniste	98
Technicien(ne) d'analyse en biologie médicale	64

O. CONSEIL AUX PERSONNES ET PSYCHOLOGIE

Conseiller(ère) conjugal(e)	66
Conseiller(ère) en génétique	68
Psychologue	70

R. ASSISTANCE AUX SOINS

Agent de service mortuaire	72
Aide-soignant(e)	74
Assistant(e) dentaire	76
Auxiliaire de puériculture	78
Brancardier(ère)	80
Coiffeur(euse)	82
Responsable de service mortuaire	84
Socio-esthéticien(ne)	86

U. MANAGEMENT DES SOINS

Cadre responsable d'unité de soins	88
Cadre responsable d'unité en obstétrique	90
Cadre soignant de pôle	92
Coordinateur(trice) parcours patient	98

X. FORMATION ET INGÉNIERIE DE LA FORMATION AUX SOINS

Formateur(trice) en gynécologie-obstétrique	94
Formateur(trice) en techniques, management et pédagogie des soins	96

Z. APPAREILLAGE DE PERSONNES

Audioprothésiste	98
Épithésiste	98
Oculariste	98
Orthopédiste-orthésiste	99
Orthoprothésiste	99
Podo-orthésiste	99
Prothésiste dentaire	99

10. Social, éducatif, culturel, sports et loisirs

C. MANAGEMENT SOCIO-ÉDUCATIF

Responsable d'unité socio-éducative	102
Responsable de crèche	132
Responsable des services socio-éducatifs	104

F. CONCEPTION ET DÉVELOPPEMENT DES PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS

Assistant(e) social(e)	106
Conseiller(ère) en économie sociale et familiale ..	108
Éducateur(trice) (généraliste)	110
Éducateur(trice) jeunes enfants	112
Éducateur(trice) technique	114

I. ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE À LA MISE EN ŒUVRE DES PROJETS SOCIO-ÉDUCATIFS

Aide médico-éducatif(ve), auxiliaire éducatif(ve) ..	116
Assistant(e) familial(e)	118
Auxiliaire de vie sociale	120

Avéjiste (aide à l'activité de vie journalière)	132
Surveillant(e) de nuit	122

L. CULTUEL, CULTUREL ET LOISIRS

Animateur(trice) socioculturel(le)	124
Aumônier	126
Chargé(e) des affaires culturelles	128
Éducateur(trice) sportif(ve)	130

O. FORMATION SPÉCIALISÉE ET ENSEIGNEMENT

Enseignant(e) auprès de déficients auditifs	132
Enseignant(e) auprès de déficients visuels	132
Responsable pédagogique	133

15. Recherche clinique

D. RECHERCHE CLINIQUE

Assistant(e) de recherche clinique (ARC)	136
Bioinformaticien(ne)	138
Biostatisticien(ne)	140
Chargé(e) de valorisation de la recherche	152

Chef de projet(s) de recherche clinique	142
Coordinateur(trice) d'études cliniques	144
Gestionnaire de données biomédicales	146
Ingénieur(e) biologiste hospitalier	148
Technicien(ne) d'études cliniques (TEC)	150

20. Ingénierie et maintenance techniques

C. MANAGEMENT, INGÉNIERIE ET MAINTENANCE TECHNIQUE

Responsable de la maintenance sous corps d'état (TCE)	154
Responsable des services biomédicaux	156

F. INGÉNIERIE ET RÉALISATIONS TOUS CORPS D'ÉTAT (TCE)

Chargé(e) d'études tous corps d'état (TCE)	158
Conducteur(trice) d'opérations tous corps d'état (TCE)	160
Conducteur(trice) de travaux tous corps d'état (TCE)	162
Dessinateur (trice) bâtiment	164
Économiste de la construction	210
Projeteur(euse) tous corps d'état	210

I. MAINTENANCE CLOS ET COUVERTS ET AMÉNAGEMENTS INTÉRIEURS

Agent de maintenance générale des bâtiments ..	166
Encadrant maintenance des bâtiments (CE secondaire et VRD)	168
Maçon	170
Menuisier-agenceur	172
Métallier-serrurier	174
Peintre en bâtiment	176

L. INSTALLATION ET MAINTENANCE, MATÉRIELS ET SYSTÈMES ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET AUTOMATISMES

Automaticien(ne) de maintenance	210
Électricien(ne) bâtiments	178
Encadrant maintenance électrique et automatismes	180

20. Ingénierie et maintenance techniques (suite)

O. INGÉNIERIE ET MAINTENANCE BIOMÉDICALE

Encadrant maintenance biomédicale	182
Responsable d'unité biomédicale	184
Spécialiste en ingénierie biomédicale	186
Technicien(ne) de maintenance des équipements biomédicaux	188

R. EXPLOITATION, INSTALLATION ET MAINTENANCE, MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS THERMIQUES, FLUIDES MÉDICAUX

Conducteur(trice) d'installations thermiques	190
Encadrant installations et maintenance sanitaires, thermiques, climatiques et fluides médicaux	192
Frigoriste et climaticien(ne) d'installation et de maintenance	194
Monteur(euse) en installations et maintenance sanitaires	196

Technicien(ne) d'installation et de maintenance fluides médicaux	198
Thermicien(ne) d'installation et de maintenance ..	200

U. MAINTENANCE MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS MÉCANIQUES

Carrossier et peintre carrossier	210
Électromécanicien(ne), mécanicien(ne) de maintenance	202
Encadrant maintenance des matériels de transport et de manutention	211
Mécanicien(ne) auto	204

X. ESPACES VERTS

Encadrant espaces verts	206
Jardinier(ère)	208

25. Services logistiques

C. MANAGEMENT, CONCEPTION ET GESTION DE LA LOGISTIQUE

Gestionnaire de parc	214
Planificateur(trice) logistique	250
Responsable de magasin	216

F. ACHATS

Acheteur(euse)	218
Responsable des achats	220

I. OPÉRATIONS LOGISTIQUES

Agent, opérateur de logistique générale	222
Gestionnaire de stocks, magasinier	224

L. OPÉRATIONS TRANSPORTS

Ambulancier(ère)	226
Conducteur(trice) transport de personnes	228

Régulateur(trice) transports	230
Responsable des transports	232

O. BLANCHISSERIE ET LINGE

Agent de blanchisserie	234
Encadrant blanchisserie	236
Lingère, couturière	238

R. RESTAURATION ET HÔTELLERIE

Agent de production culinaire et alimentaire	240
Agent de restauration et d'hôtellerie	242
Conseiller(ère) hôtelier(e)	244
Encadrant production culinaire et alimentaire	246
Intendant(e) gestionnaire de site	250
Maître(sse) de maison	248

30. Qualité, hygiène, sécurité, environnement

C. QUALITÉ ET PRÉVENTION-GESTION DES RISQUES

Animateur(trice) qualité	252
Chargé(e) des relations usagers et associations ...	254
Contrôleur(euse) des équipements techniques ...	256
Spécialiste en hémovigilance	258
Spécialiste en pharmacovigilance.....	260
Spécialiste qualité et gestion des risques	262

F. HYGIÈNE ET ENVIRONNEMENT

Agent de bionettoyage	264
Agent de stérilisation	266
Gestionnaire des déchets	268
Responsable d'équipe de bionettoyage.....	270
Responsable de stérilisation	272
Spécialiste en hygiène	274
Spécialiste environnement	276

I. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Conseiller(ère) en prévention des risques professionnels	278
Médecin du travail	280

L. SÉCURITÉ DES BIENS ET DES PERSONNES

Agent de prévention et de sécurité des biens et des personnes	282
Agent de sécurité incendie	284
Gardien(ne) d'immeuble(s)	290
Responsable de la sécurité des biens et des personnes	286
Responsable sécurité incendie.....	288

35. Systèmes d'information

F. CONCEPTION, DÉVELOPPEMENT ET INTÉGRATION DES APPLICATIONS

Chef de projet informatique maîtrise d'œuvre ...	292
Développeur(euse) informatique	294
Responsable des applications informatiques.....	296

I. EXPERTISE SYSTÈMES D'INFORMATION

Architecte technique du système d'information ..	298
Spécialiste sécurité du système d'information.....	300
Urbaniste, architecte fonctionnel(le) du système d'information.....	302

L. SUPPORT ET EXPLOITATION

Exploitant(e) informatique	304
Exploitant(e) réseau.....	306
Support et assistant(e) informatique utilisateurs ...	308

40. Gestion de l'information

F. ACCUEIL ET RÉCEPTION DES PERSONNES

Agent d'accueil	312
Permanencier(ère) assistant de régulation médicale	314
Responsable de standard	316

L. GESTION MÉDICO-ÉCONOMIQUE ET TRAITEMENT DE L'INFORMATION MÉDICALE

Analyste des données médicales	318
Encadrant des secrétariats médicaux	320
Médecin responsable de l'information médicale et de l'évaluation (DIM)	322
Secrétaire médical	324
Statisticien(ne).....	326
Technicien(ne) d'information médicale (TIM)	328

O. INFORMATION ET DOCUMENTATION

Archiviste	330
Documentaliste	332
Encadrant archives	334
Imprimeur(euse) et reprographe.....	336

R. TRADUCTION, TRANSCRIPTION, LANGAGE

Infographiste	338
Technicien(ne) audiovisuel.....	340
Traducteur(trice) (dans une langue donnée)	342
Transcripteur(trice) braille.....	344

45. Management, gestion et aide à la décision

C. MANAGEMENT GÉNÉRAL

Directeur(trice) et chef d'établissement	406
Directeur(trice) de formation aux métiers des soins	348
Directeur(trice) de la logistique	350
Directeur(trice) des affaires générales	406
Directeur(trice) des services techniques	352
Directeur(trice) des soins	354
Directeur(trice) du système d'information	356

F. RESSOURCES HUMAINES

Chargé(e) de la formation continue	358
Chargé(e) du développement des ressources humaines	360
Encadrant paie et rémunérations	362
Gestionnaire paie	364
Responsable du personnel	366

I. FINANCES, COMPTABILITÉ

Analyste financier(ère)	368
Comptable analytique	370
Économiste de la santé	372
Gestionnaire de comptes fournisseurs et clients ..	374
Gestionnaire de la trésorerie et de la dette	376
Responsable budgétaire et financier	378

L. CONTRÔLE ET ORGANISATION

Conseiller(ère) en organisation	380
Contrôleur(euse) de gestion	382

O. DROIT ET JURIDIQUE

Conseiller(ère) juridique	384
Gérant(e) de tutelle	386
Spécialiste brevets et propriété intellectuelle	407

R. COMMUNICATION

Attaché(e) de presse	388
Chargé(e) de communication	390
Journaliste d'entreprise	392
Webmestre éditorial(e)	394

S. GESTION ET ADMINISTRATION

Agent d'administration	396
Cadre gestionnaire de pôle	398
Gestionnaire administratif(ve)	400
Responsable de gestion administrative	402
Secrétaire	404