

MODULE 2C : LES MÉTIERS ET LES STATUTS DE LA FPH, LES SPÉCIFICITÉS TERRITORIALES LIÉES AUX BASSINS D'EMPLOI

La loi du 5 mars 2014 a créé le conseil en évolution professionnelle pour accompagner les personnes envisageant une évolution professionnelle et permettre d'accroître « les aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires ».

Depuis janvier 2017 la mise en place du CEP est élargie au secteur public.

Le conseil en évolution professionnelle s'inscrit dans une logique anticipatrice afin de prévenir les mobilités professionnelles « subies » et au contraire favoriser les mobilités professionnelles « volontaires ».

PUBLIC :

→ Toute personne amenée à réaliser un accompagnement CEP

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

→ 14 personnes en moyenne par session

ORGANISE PAR :

→ SYNERGIES DCF

DUREE :

→ 2 jours

PRÉREQUIS :

→ Avoir suivi le module 1A " Le Conseil en Evolution Professionnelle - module de base "

EN SAVOIR PLUS:

WWW.ANFH.FR.

OBJECTIFS

Appréhender les diversités des métiers et situations statutaires de la FPH ainsi que les spécificités territoriales liées au bassin d'emploi

- Identifier le cadre réglementaire général de la Fonction Publique Hospitalière
- Articuler les projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et la GPMC
- Faire le lien entre répertoire des métiers, fiches métiers et fiches de poste
- Identifier les bassins d'emploi et les spécificités de son territoire (géographique, enclavement, transports...)

MODALITES PEDAGOGIQUES

Alternance entre apports théoriques, échanges d'expérience et réflexion/projection sur la pratique, travail en ateliers, mises en situation.

Mise à disposition des stagiaires de la plateforme « Apprend-Tissage », afin de leur permettre d'accéder aux documents pédagogiques, d'échanger avec les formateurs.



PROGRAMME

JOUR 1 : présentation du cadre réglementaire général de la Fonction Publique Hospitalière.

→ Les statuts particuliers et les filières professionnelles :

- Les corps répartis en trois catégories (A, B, C),
- Les filières professionnelles : soignante, de rééducation, médico-technique, administrative, technique et ouvrière, socio-éducative,
- Les agents contractuels de droit public, ne sont pas soumis au code du travail, mais aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la FPH,
- Les agents contractuels de droit privé, sont soumis aux dispositions du code du travail et aux stipulations de leur contrat,
- La loi « agents non titulaires », son application dans la FPH se doit de répondre aux situations de précarité en favorisant l'accès de ces agents à l'emploi titulaire, mais aussi en limitant le recours à cette catégorie de personnels,
- Les agents en situation de handicap : mesures prises pour favoriser le maintien dans l'emploi, lutte contre les discriminations, amélioration des conditions de travail par le biais du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP),
- Actions en faveur des personnes en situation de handicap ou d'inaptitude au travail : possibilité de mettre en œuvre des actions à partir des Contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT).

JOUR 2

→ **Articuler les projets d'évolution professionnelle interne avec les politiques RH et la GPMC :**

- Démarche et méthode de la GPMC, actions de développement des compétences en lien avec les projets d'évolution professionnelle.

→ **Faire le lien entre répertoire des métiers, fiches métiers et fiches de poste :**

- Le répertoire des métiers de FPH constitue un cadre de référence commun à tous les métiers mais aussi à tous les personnels,
- Les fiches métiers proposent une vision généraliste et transversale du métier, des activités liées à ce métier, des compétences nécessaires pour exercer ce métier,
- Les fiches de poste reprennent les éléments de la fiche métier en incluant les spécificités liées à la tenue du poste.

→ **Identifier les bassins d'emploi et les spécificités de son territoire :**

- Dans chaque bassin d'emploi existent les Espaces Régionaux d'orientation, se sont des lieux d'accueil physiques pour chaque personne qui en fait la demande. Ces structures participent au Service Public Régional de l'Orientaion (SPRO),
- Les spécificités géographiques : territoires ruraux, enclavement, accès difficile à internet, faible activité dans la zone géographique...

Travail en ateliers : création d'une cartographie des bassins d'emploi en lien avec l'environnement géographique des stagiaires en formation.