

Atelier 1 – Retex Anfh Alpes



Manager les métiers et les compétences :
un outil de stratégie d'établissement

Apports introductifs:

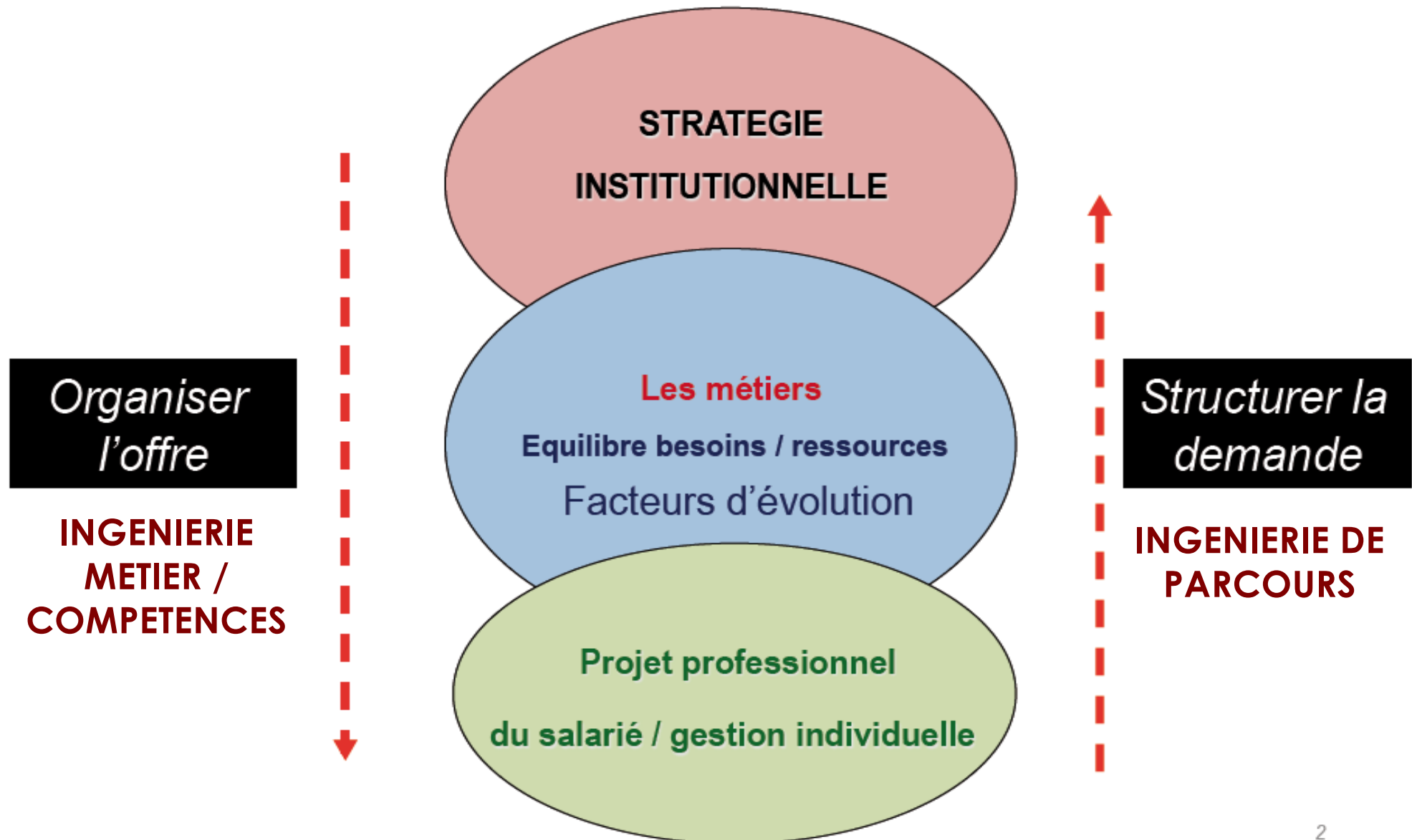
La GPMC comme outil de stratégie R.H.

- La GPMC peut parfois apparaître au premier abord comme quelque chose d'abstrait, de purement théorique, voire d'impossible à mettre en œuvre de manière pratique
- Elle a été impulsée dès 1989 par la circulaire Rocard, réanimée en 2010 par le décret 2010-1153 du 29 septembre 2010 fixant les modalités de l'entretien professionnel
- Elle est réaffirmée dans un cadre plus contraignant dans la loi n°2019-828 de transformation de la Fonction Publique (06 août 2019) qui réaffirme la place de la GPMC/GPEC et des parcours professionnels dans l'élaboration de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (à formaliser et à présenter au Comité Social d'Etablissement)

Apports introductifs:

La GPMC comme outil de stratégie R.H.

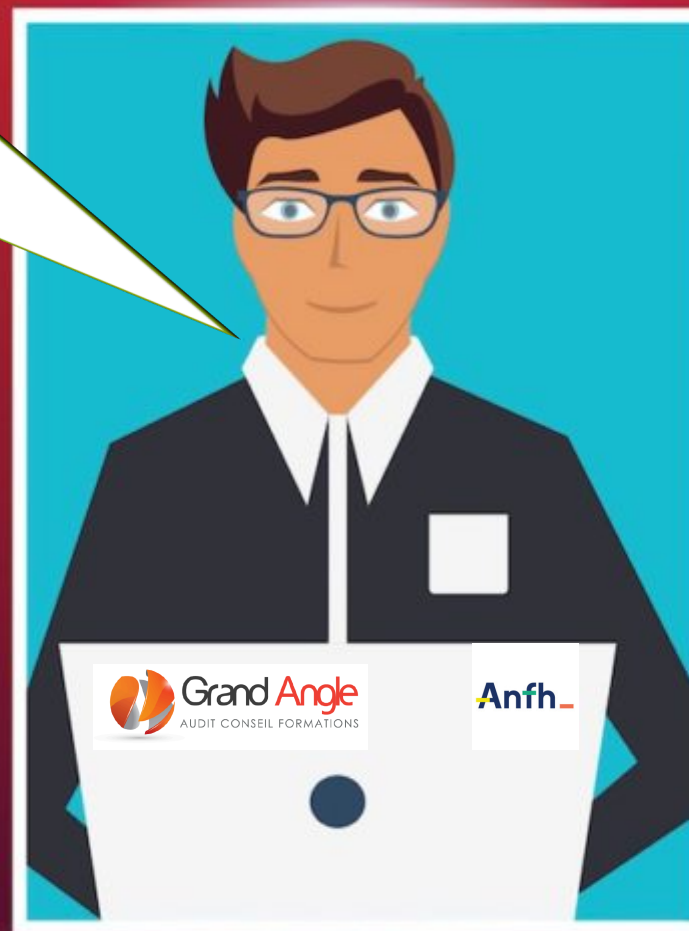
- La GPMC doit concrètement et de manière formalisée instaurer un double mouvement :



TÉMOIGNAGES : Monsieur **Nicolas KLEIN**, Directeur des établissements du Charmeyran, du Chemin et des Tisserands et Madame **Caroline GRAU**, Directrice de l'EPISEAH

BREAKING NEWS

 LIVE





Points clés de l'intervention de Monsieur Nicolas KLEIN

Fiche MEMO



DÉFINITION DE 3
PILIERS FORTS
EN TERMES DE
POLITIQUE R.H.

- Redéfinition des missions de chacun
- Professionnalisation des pratiques RH
- Recherche de la meilleure adéquation entre les postes et les professionnels qui les occupent

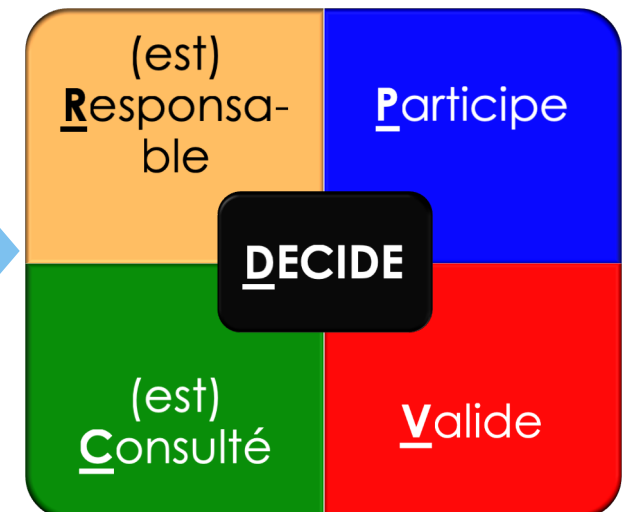


DEFINITION DE 7
PRINCIPES CLES
AVEC
UTILISATION DE
LA METHODE
DRVPC

- Besoins en recrutement
- Recrutement
- Accueil et intégration
- Suivi d'intégration
- Evaluation / notation / besoins en formation
- Mobilité professionnelle
- Pilotage R.H.



DECLINAISON
DES OUTILS R.H.
: FICHES DE
POSTE /
REFERENTIELS
COMPETENCES
/ RECRUTEMENT





Points clés de l'intervention de Monsieur Nicolas KLEIN

Fiche MEMO



**4 POINTS DE
VIGILANCE**

CADRAGE DU
DÉPLOIEMENT ET
DES ATTENDUS

TEMPORALITE DU
DEPLOIEMENT

NE PAS MINIMISER
LES FREINS ET LES
RESISTANCES AU
DEPLOIEMENT

SENS DE LA
DEMARCHE ET
COMMUNICATION

Points clés de l'intervention de Madame Caroline GRAU

Fiche MEMO



ELABORATION D'UN PROJET MANAGÉRIAL INSTITUTIONNEL

- Repositionnement des acteurs sur 6 niveaux :
 - Décision
 - Stratégie
 - Pilotage
 - Management
 - Coordination Fonctionnelle
 - Accompagnement opérationnel



AJOUT DES TEMPS DE REUNION NECESSAIRES

- L'émergence de la fonction de coordination entraîne la mise en œuvre de temps de réunions complémentaires : coordination / cadre par exemple
- La participation de nouveaux acteurs au pilotage entraîne la mise en œuvre d'un CODIR en mode « élargi » par exemple



VALORISATION DES POSTES ET DE LA COMPLEMENTARITE DE CHACUN

- Définition d'intitulés de métiers / postes propres à EPISEAH pour plus de cohérence institutionnelle

Points clés de l'intervention de Madame Caroline GRAU

Fiche MEMO
→



Points clés de l'intervention de Madame Caroline GRAU

Fiche MEMO
→

**4 POINTS DE
VIGILANCE**

COMMUNICATION
ET
ACCULTURATION
DES
PROFESSIONNELS

DONNER DU SENS
EN LIEN AVEC LES
POLITIQUES
PUBLIQUES

METTRE EN
EVIDENCE POUR
LES
PROFESSIONNELS
DES EFFETS ET
BENEFICES
CONCRETS

ACCOMPAGNER
LES
PROFESSIONNELS
DANS LE
CHANGEMENT

Atelier 2 – Retex Anfh Alpes

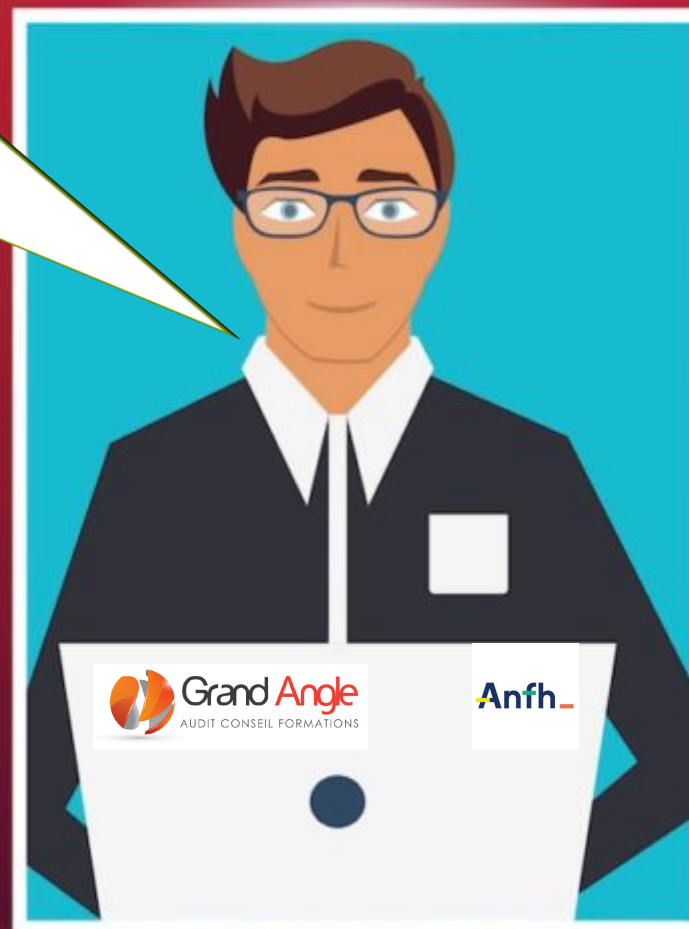


**Actualiser
la boîte
à outils
R.H.**

TÉMOIGNAGES : Madame **Michelle ORTU**, chargée de la D.R.H. du Centre Hospitalier Drôme Vivarais et Madame **Céline GONZALEZ**, Chargée de GPMC

BREAKING NEWS

 LIVE



Points clés de l'intervention de Mesdames ORTU et GONZALEZ

Fiche MEMO
→

**LA GPMC
FAIT BOUGER
LES
PRATIQUES**

- * Un agent est désormais défini par son métier et non plus par son grade ou son statut
- * L'approche des postes et des missions additionnelles dans la cartographie change la vision R.H.

**LA GPMC
DONNE DU
SENS**

- * Meilleure compréhension de la réalité de certains métiers
- * Mise en évidence de la « mauvaise utilisation » de certains métiers et de la souffrance de certains professionnels
- * Identification et valorisation du réseau des référents, correspondants, personnes ressources

**LA GPMC
OUVRE DES
CHAMPS
D'ACTION**

- * Questionnement sur les organisations
- * Questionnement sur l'évolution des métiers au regard des projets structurants ou architecturaux
- * Nécessité de se requestionner sur le process RH, la politique R.H. et les organigrammes cibles

Points clés de l'intervention de Mesdames ORTU et GONZALEZ

Fiche MEMO



**4 CONCEPTS
CLES POUR
FAIRE
EVOLUER LA
BOITE A
OUTILS R.H.**

TENIR COMPTE
DES LE DEPART
DE LA CAPACITE
DU SERVICE R.H.
A ENTREtenir LES
OUTILS CREEES

NECESSITE DE
REDEFINIR LE
« QUI FAIT QUOI »
DANS UNE
FONCTION R.H.
PARTAGEE

AVOIR UNE
APPROCHE
VALORISANTE
DES
PROFESSIONNELS
PAR L'INGENIERIE
DES OUTILS R.H.

REQUESTIONNER
UN POSTE DES
QU'IL SE LIBERE :
DOIT ON
RECRUTER A
L'IDENTIQUE OU
A-T-IL EVOLUE ?

Apport pratique :

Réordonner la
réalité R.H.



ELECTROMECHANICIEN

ELECTRICIEN

**SPECIALISTE COURANTS
FORTS**

**FORMATEUR SECURITE
INCENDIE**

ADMINISTRATEUR GMAO

REFERENT DUERP

METIER ?

POSTES ?

MISSIONS

?

Apport pratique :

**S'accorder sur la
réalité R.H.**
→

- ▣ JÉRÔME nous est présenté comme AGENT TECHNIQUE POLYVALENT par sa direction. En réalité, au quotidien, il réalise :

Maintenance curative urgente en électricité

Gestion du magasin le vendredi

Tonte des pelouses et ramassage des déchets verts

**QUEL
EST
SON
METIER**

?

Livraison du linge sur l'EHPAD les après midi

Livraison des repas sur l'EHPAD

Transport de personnes et de biens

La cartographie : principes de base

**S'accorder sur la
réalité R.H.**



En GPMC je « délimite mes postes »

- **AGENT LOGISTIQUE POLYVALENT (0,50)**
- **ELECTRICIEN DE MAINTENANCE (0,30)**
- **GESTIONNAIRE DE STOCK (0,20)**

Je définis les missions additionnelles

- **AGENT D'ENTRETIEN DES ESPACES VERTS**

Je n'élabore pas une fiche « fourre-tout » mais trois fiches de poste.

Le poste décrit une organisation pas un individu : si Jérôme occupe ces trois postes tant mieux ... mais l'essentiel est que je reconnaisse l'existence de ces trois postes.



Les outils R.H.

**FICHE DE
POSTE**

**FICHE
MISSION**

**FICHE
METIER DU
RNMSA**

**REFERENTIEL
NATIONAL**

**REFERENTIEL
METIER
COMPETENCES**

OBJECTIF :
EVALUER en faisant
le lien entre
référentiel national
et fiche de poste

**DESCRIPTION DU
POSTE AU SENS
DECOUPE
ORGANISATIONNELLE
DU TRAVAIL
OBJECTIF :
INTEGRER**

**SEQUENTIEL DE
TÂCHES**

**MISSION
ADDITIONNELLE AU
POSTE / FICHE LIEE A
LA PERSONNE ET NON
AU POSTE
OBJECTIF :
RESPONSABILISER**

**DECOUPE
CHRONOLOGIQUE
DES TACHES
OBJECTIF :
AUTONOMISER**

Les outils R.H.

**SUPPORT DE
RECRUTEMENT**

**SUPPORT
D'INTEGRATION
ET DE SUIVI
D'INTEGRATION**

**SUPPORT
D'EVALUATION
INTERMEDIAIRE**

**ENTRETIEN
PROFESSIONNEL**



LOGIQUE METIER-COMPETENCES

Atelier 3 – Retex Anfh Alpes



**Repenser
les entretiens
professionnels**

TÉMOIGNAGES : **Madame BARET**, Directrice de l'ESTHI, **Monsieur BENOIT** Directeur délégué du Centre Hospitalier de Tournon sur Rhône (et ses collaboratrices **Mesdames DUMAS et PHILIPPINE**), **Mesdames VALLIER et HERBE** du service R.H. de l'EPSM de la Vallée de l'Arve

BREAKING NEWS

 LIVE



Points clés des interventions :

FICHER MEMO



**4 POINTS A BIEN
PRENDRE EN
CONSIDERATION
DANS LA MISE
EN ŒUVRE DE
L'EVALUATION
PAR LES
COMPETENCES**

NECESSITE DE DONNER
DU SENS AUX FICHES
METIERS DU
REPERTOIRE NATIONAL

ASSOCIER
ENCADREMENT ET
PROFESSIONNELS
POUR S'APPROCHER
DE LA REALITE TERRAIN

LES DONNEES DES
ENTRETIENS
PROFESSIONNELS
DOIVENT ETRE
EXTRAITES ET TRAITEES
POUR QUE LA
DEMARCHE PUISSE
AVOIR DES EFFETS
VISIBLES POUR LES
PROFESSIONNELS

UN
ACCOMPAGNEMENT
METHODOLOGIQUE
DES GROUPES EST
SOUHAITABLE

L'offre d'accompagnement ANFH



**Management
des métiers,
des emplois et
des
compétences**

Management des métiers, emplois et compétences : une nouvelle offre ANFH

Accompagnement des établissements ou groupes d'établissements sur le management des métiers, emplois et compétences

- Initier ou relancer une démarche GPMC
- Associer gestion des compétences et QVT, gestion des inaptitudes...
- Renforcer des processus RH
- Anticiper les évolutions des métiers et des organisations

2 Prestataires retenus

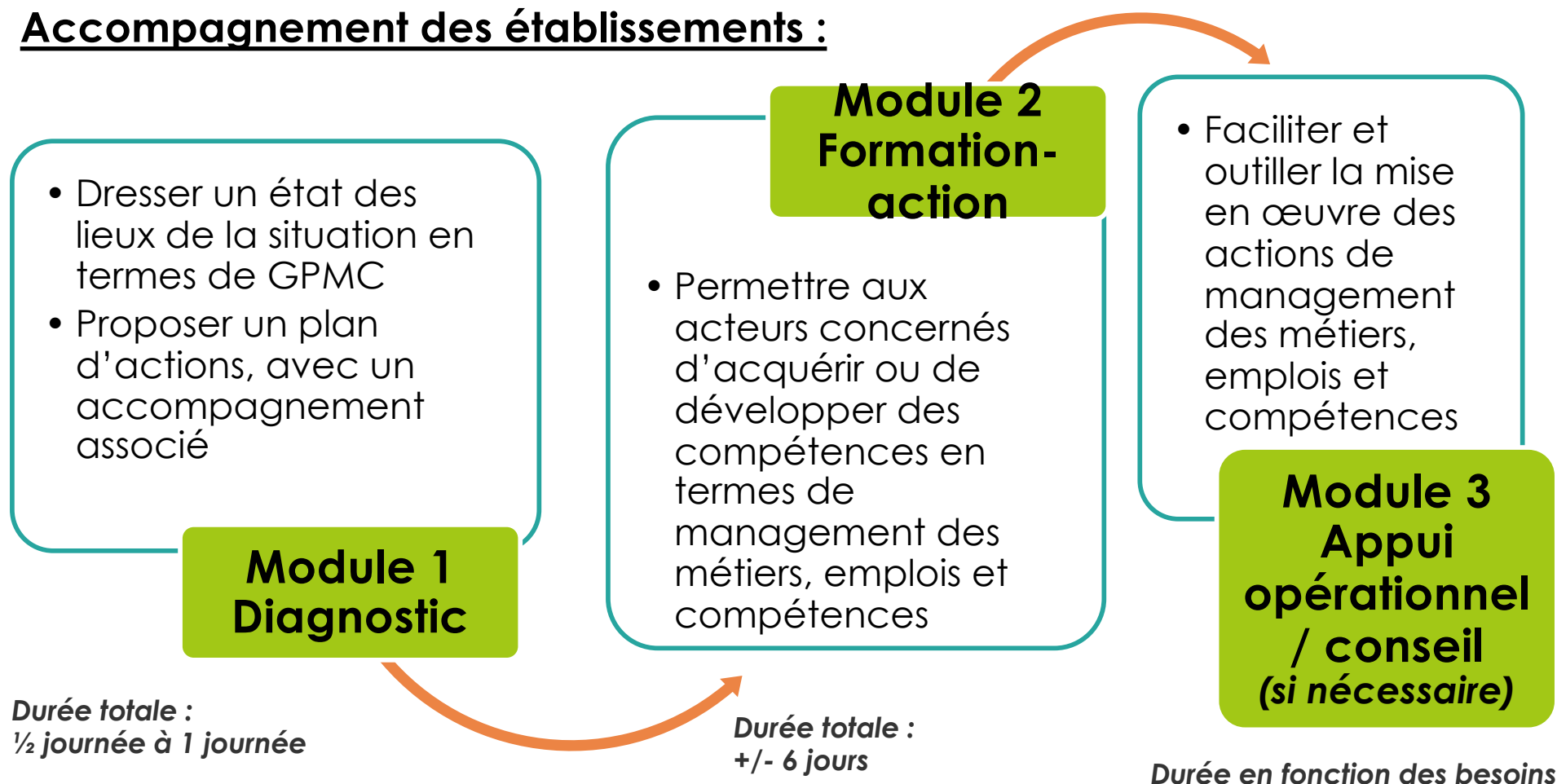
Formation des encadrants aux entretiens professionnels (EP)

- Appuyer les encadrants dans la préparation, l'animation et le suivi des EP
- Développer une culture de management par objectifs et/ou par compétences
- Harmoniser les pratiques managériales

4 Prestataires retenus

Management des métiers, emplois et compétences : une nouvelle offre ANFH

Accompagnement des établissements :



Management des métiers, emplois et compétences : une nouvelle offre ANFH

MODULE 1. DIAGNOSTIC ET CADRAGE

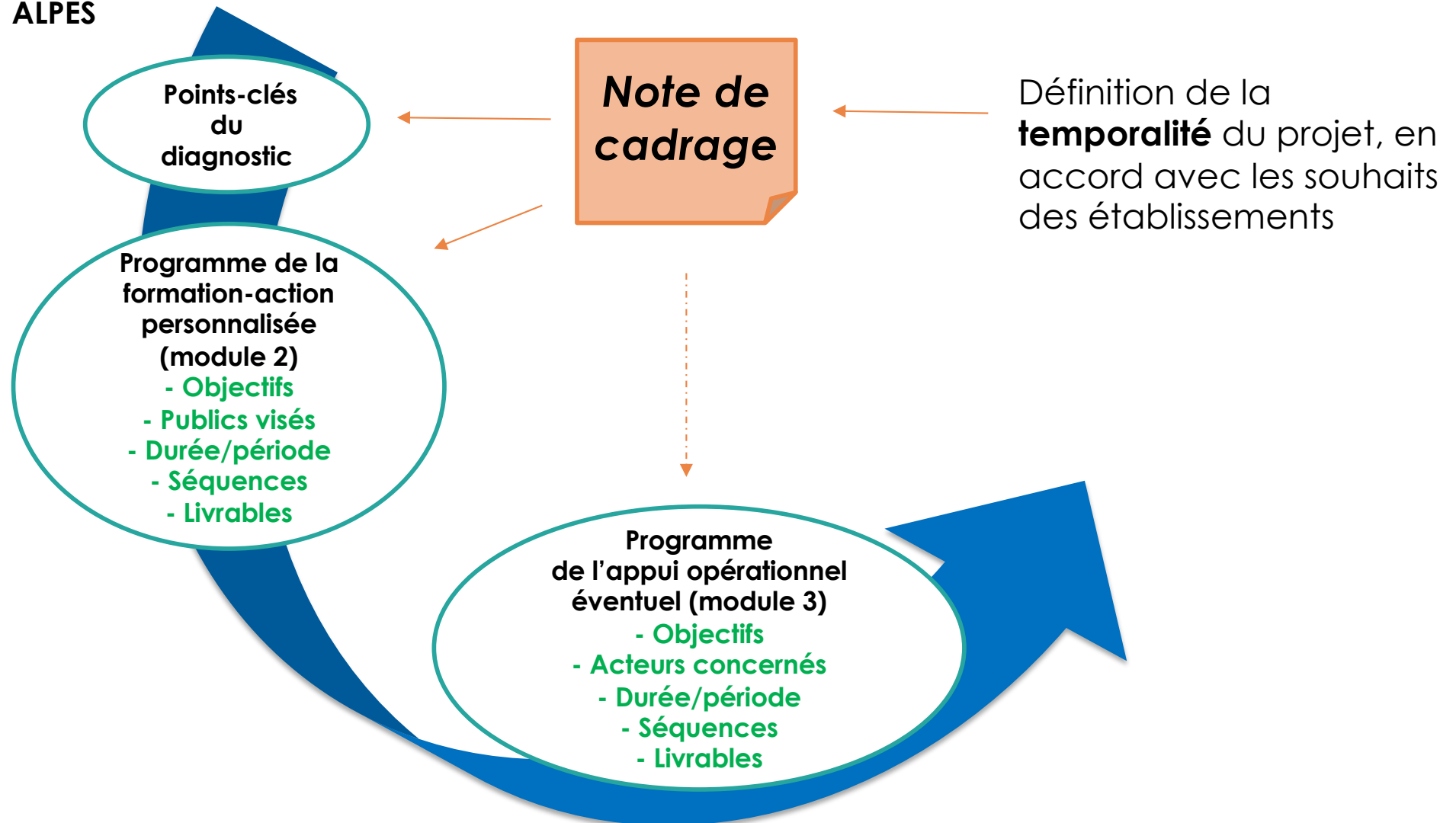
de l'accompagnement (formation-action et/ou appui opérationnel)

Aider le(s) établissement(s) à réaliser un diagnostic et à déterminer l'accompagnement adapté

Public :

- Directions (établissement, RH, affaires médicales AM, soins, fonctions supports, etc.),
- Membres d'instances (ex : CTE, CME, Conférence Territoriale de Dialogue Social, etc.),
- Responsables et personnels des services concernés (RH, Formation/DPC, Affaires médicales, Santé au Travail, etc.),
- Encadrants, référents, agents, etc.

Durée totale : ½ journée à 1 journée



La note de cadrage est transmise :

- à l'interlocuteur du ou des établissements
- au Délégué ANFH / à la Conseillère Formation en charge du dispositif.

Management des métiers, emplois et compétences : une nouvelle offre ANFH

MODULE 2. FORMATION ACTION

Permettre à l'ensemble des acteurs concernés d'acquérir ou développer des compétences en termes de management des métiers, emplois et compétences

Programme personnalisé à l'établissement ou au groupe d'établissements

Durée totale de formation : +/- 6 jours

Management des métiers, emplois et compétences : une nouvelle offre ANFH

MODULE 3. APPUI OPÉRATIONNEL auprès des acteurs des établissements.

Faciliter et outiller la mise en œuvre des actions de management des métiers, emplois et compétences.

Exemples :

**Animation
d'un Comité
de pilotage**

**Aide
à la conception
d'outils
(fiches de
poste...)**

**Appui sur
l'amélioration d'un
processus RH
(recrutements, gestion
des carrières, GPMC,
formation, etc.)**

Durée : par ½ journée ou journée en fonction des besoins

Formation des encadrants :

à la réalisation des entretiens professionnels et de formation, et à l'intégration du management des compétences dans leurs pratiques managériales.

Maîtriser la réalisation d'un entretien professionnel et de formation, et intégrer la notion de compétences dans les pratiques managériales

Objectifs :

- Situer le rôle de l'encadrant dans la démarche GPMC et identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel
- S'appropriier les concepts clés associés à la notion de compétences
- Appréhender la méthodologie d'élaboration d'une fiche métier/emplois/poste
- Savoir évaluer les compétences réelles au regard des compétences attendues et élaborer un plan d'action pour réduire les écarts
- Savoir mettre en œuvre les différentes étapes d'un entretien professionnel
- Etablir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation
- Savoir déterminer des objectifs individuels et collectifs et les moyens associés.

Public :

Tout personnel en situation d'encadrement, y compris le personnel médical