

# DÉMARCHE MÉTIERS-COMPÉTENCES NOUVELLE-AQUITAINE



# INTRODUCTION

*CHRISTOPHE MARILLESSE,  
COORDONNATEUR DU COMITÉ  
TERRITORIAL ANFH LIMOUSIN*

# PRÉSENTATION MÉTIER / COMPÉTENCES

*ISABELLE DESCAMPS,  
DÉLÉGUÉE ANFH LIMOUSIN*

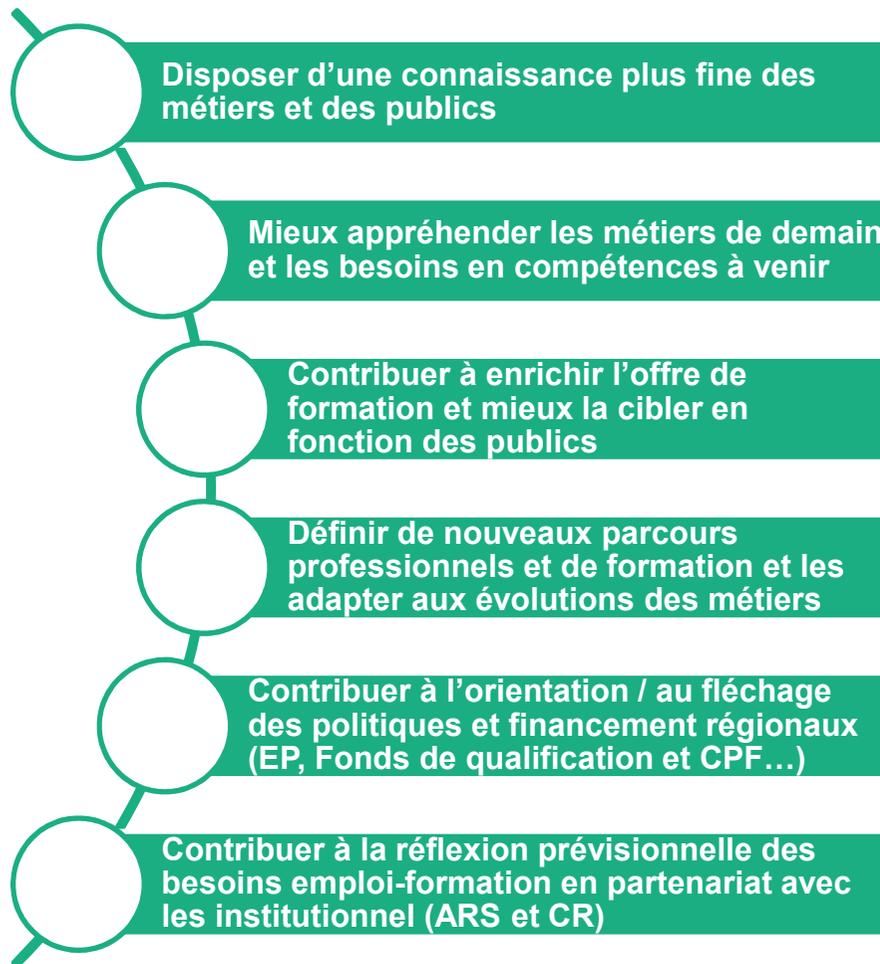
# PHASE 1 : RENOUVELLEMENT DE LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS, ENJEUX

*STEEVE FLANET,  
DIRECTEUR DÉLÉGUÉ DE BVA  
OPINION*

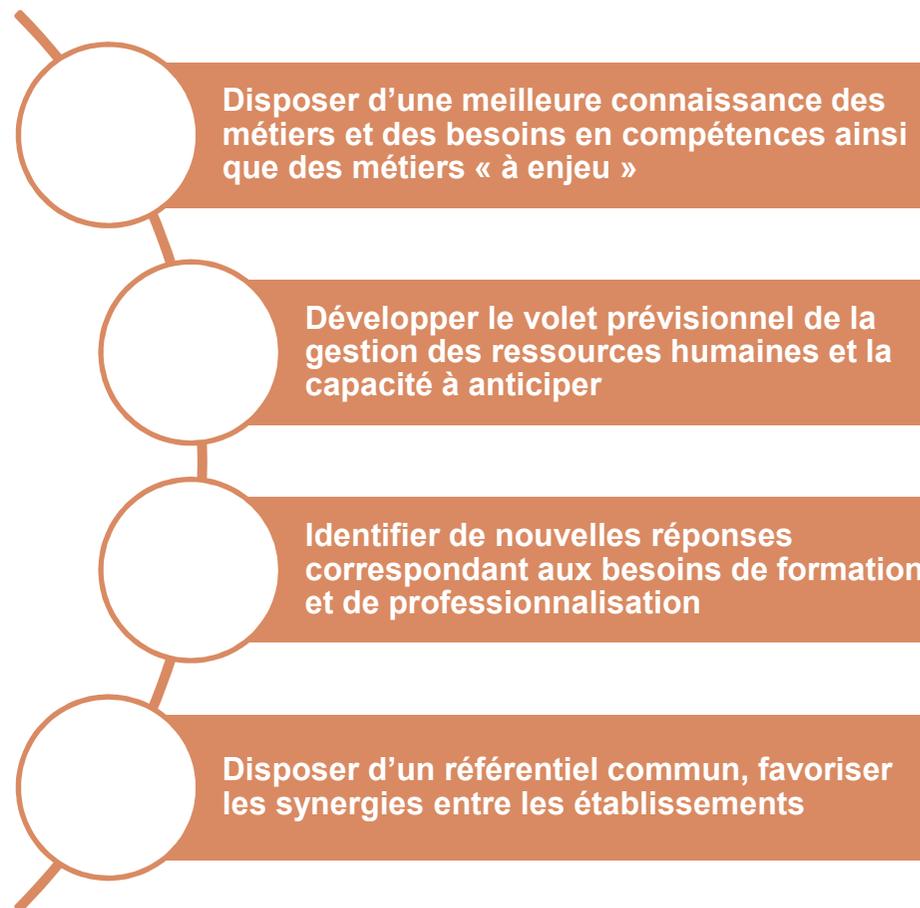


# UN PROJET POUVANT CONTRIBUER A DES ENJEUX MULTIPLES

## POUR L'ANFH ET SES PARTENAIRES :



## POUR LES ÉTABLISSEMENTS :



# LE PÉRIMÈTRE DU PROJET RÉGIONAL

- ▶ Au total, la région Nouvelle-Aquitaine comporte 12 départements, 12 GHT, **290 établissements** (dont 3 CHU, 82 CH-CHS, 164 EHPAD et 41 établissements du secteur Handicap, Enfance et Famille) qui couvrent plus de **105 000 agents**.
- ▶ De manière plus précise :

	Aquitaine	Limousin	Poitou-Charentes	TOTAL
<b>Etablissements adhérents</b>	137	73	80	<b>290</b>
<i>Répartis par nombre de départements</i>	5	4	3	<b>12</b>
<b>CHU</b>	1	1	1	<b>3</b>
<b>CH-CHS</b>	39	19	24	<b>82</b>
<b>EHPAD</b>	79	41	44	<b>164</b>
<b>SMSH</b>	18	12	11	<b>41</b>
<b>Nombre d'agents FPH</b>	53 000	20 000	32 600	<b>105 600</b>

\* Source : Base de données adhérents ANFH

# LA CLÉ DE LA RÉUSSITE : UNE IMPLICATION DE TOUS !

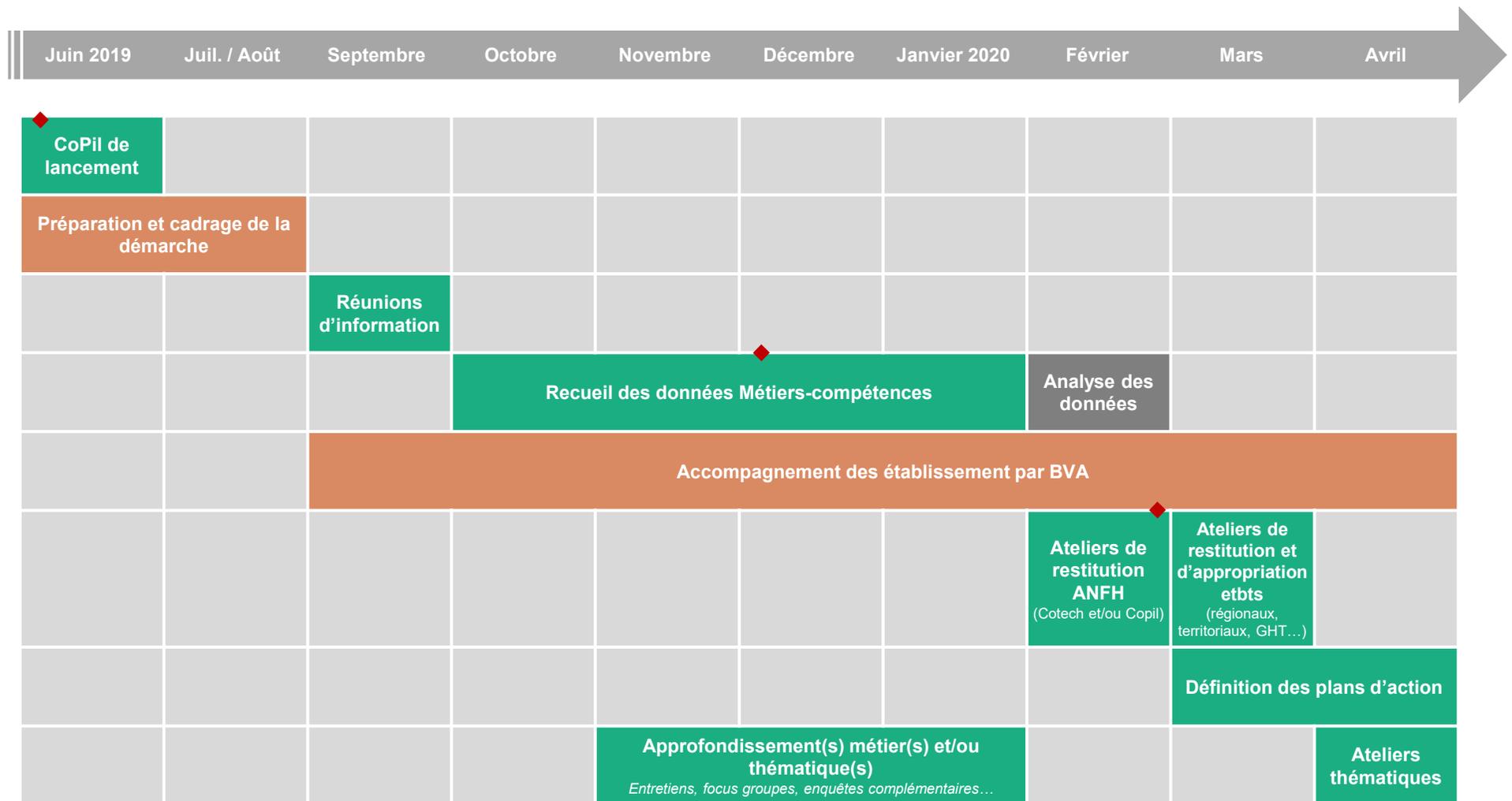
Pour que la cartographie régionale soit représentative des établissements, il faut :

- ▶ **Le plus grand nombre d'établissements participants ;**
- ▶ **Un volume d'agents couverts suffisant ;**
- ▶ **Une diversité des établissements participants**, représentatifs des différents secteurs de la FPH (CH/CHU-CHR, Santé mentale, EHPAD, SMSH) ;
- ▶ **Une représentativité territoriale** (pour l'analyse par Délégations, par Départements, par GHT...)

**Il est donc important que TOUS les établissements puissent participer à ce projet qu'ils aient ou NON déjà réalisé leur Cartographie métiers, qu'elles que soient leurs ressources internes, le niveau d'avancement, leurs spécificités territoriales et/ou organisationnelles...**

# CALENDRIER DE RÉALISATION

# LES ÉTAPES ET LE CALENDRIER DE LA DÉMARCHE



◆ CoPil régional Métiers-compétences

# LES GRANDES ÉTAPES DE LA DÉMARCHE

## LA HOTLINE BVA

La Hotline BVA répondra à toutes les questions des établissements concernant les différentes étapes de la démarche. Nous sommes notamment à la disposition des établissements pour :

- Expliquer de façon détaillée des étapes ;
- Construire des fichiers (informations demandées, affectation des métiers...),
- Transmettre des fichiers (comment déposer un fichier, les étapes après le dépôt...)
- Toutes questions concernant la Plateforme ANFH BVA



Nicolas Le Gall assure la hotline dédiée à la démarche Métiers-compétences au :

**01 71 16 87 94**

La ligne est ouverte du lundi au vendredi de 10h à 12h et de 14h à 17h

Ou par mail à l'adresse : [metiers-competences@bva-group.com](mailto:metiers-competences@bva-group.com)

# LA COLLECTE DU FICHER DES AGENTS DE LA FPH *(PERSONNEL NON MÉDICAL)*

# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

Suite à la sollicitation de sa Délégation ANFH, l'établissement communique son engagement via une lettre d'engagement dans laquelle il désigne un référent Métiers-compétences.

**DÉMARCHE MÉTIERS-COMPÉTENCES**  
Bulletin de participation

Afin de confirmer la participation de votre établissement à la démarche régionale Métiers-compétences, merci de bien vouloir compléter et retourner à votre Délégation ANFH ce bulletin de participation.

En retournant ce bulletin, votre établissement s'engage à fournir, via la plateforme Métiers-compétences ANFH, les données métiers nécessaires à la réalisation de la cartographie des métiers de votre établissement, ainsi qu'à l'alimentation de la cartographie territoriale, sectorielle et régionale.

Pour mener à bien cette démarche, votre établissement bénéficiera de l'accompagnement en ligne (mail et/ou téléphone) de BVA-Grand Angle. Dès la validation des données métiers, vous accéderez en temps réel à la cartographie des métiers de votre établissement depuis cette même plateforme Métiers-compétences, puis aux comparaisons territoriales et sectorielles dès la fin de la collecte régionale.

**NOM ET VILLE DE L'ÉTABLISSEMENT :**

**DIRECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT :**  
Nom : Prénom :  
Tél. : / / Email : @

**DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES :**  
Nom : Prénom :  
Tél. : / / Email : @

**RÉFÉRENT INTERNE CHARGÉ D'ALIMENTER LA PLATEFORME :**  
(si différent du Directeur des Ressources Humaines)  
Nom : Prénom :  
Fonction :  
Tél. : / / Email : @

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2017

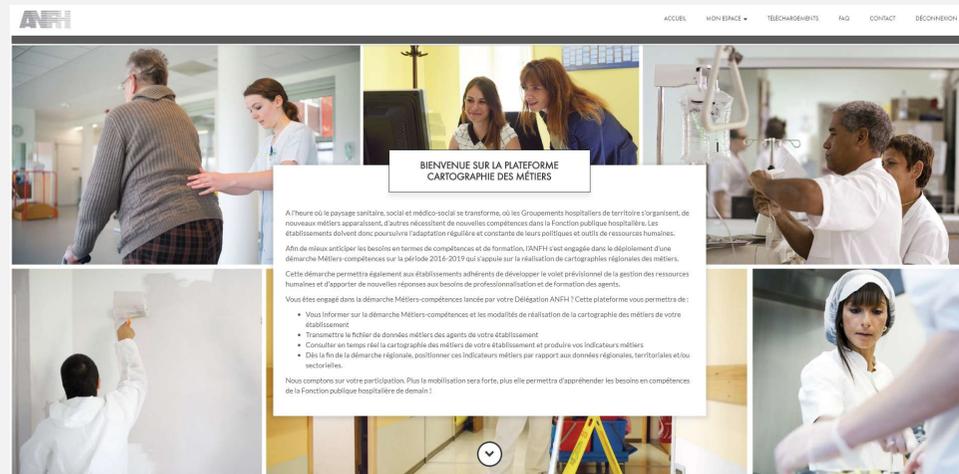
Merci de bien vouloir retourner ce document complété à :  
ANFH xxx - xxx, xxxxx XXX, avant le xxx 2017.

# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

JE M'ENGAGE DANS LA  
DÉMARCHE

JE ME **CONNECTE** A LA  
PLATEFORME METIERS-  
COMPETENCES

BVA adresse au référent Métiers-compétences **un lien URL ainsi que les identifiants d'accès** à la plateforme dédiée. **Une notice explicitant les différentes étapes de la démarche** est également jointe à cet envoi.



# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

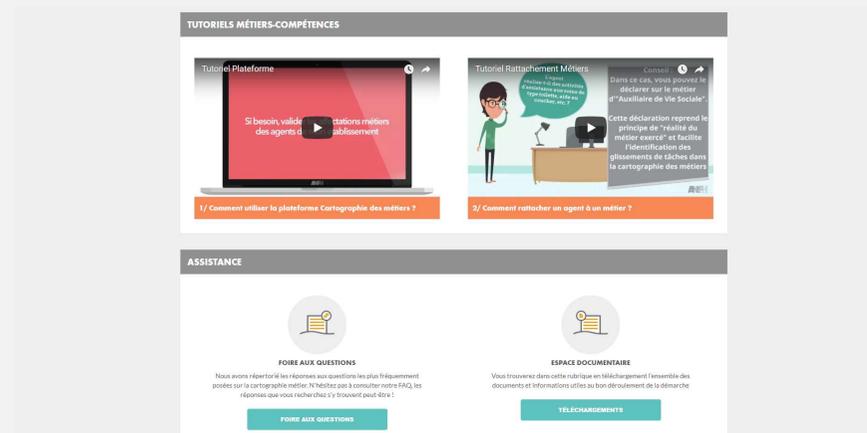
JE M'ENGAGE DANS LA  
DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA  
PLATEFORME METIERS-  
COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA  
DEMARCHE

Depuis la plateforme, j'accède :

- ▶ À la **présentation du projet Métiers-compétences** ;
- ▶ Au **Kit de déploiement - Démarche Métiers-compétences** ;
- ▶ À des **tutoriels** (Comment affecter un métier aux agents de mon établissement ? Un projet Métiers-compétences, pour quoi faire ?...);
- ▶ Ainsi qu'aux coordonnées de la **hotline BVA**.



# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

JE M'ENGAGE DANS LA  
DEMARCHE

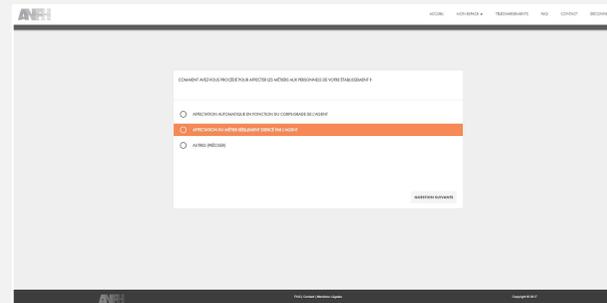
JE ME CONNECTE A LA  
PLATEFORME METIERS-  
COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA  
DEMARCHE

JE COMPLETE MON  
QUESTIONNAIRE

Lors de ma 1<sup>ère</sup> connexion à la plateforme Métiers-compétences, **un mini-questionnaire** m'est proposé afin **d'évaluer le niveau d'avancement de mon établissement en matière de GPMC** :

- ▶ *Engagement dans la démarche de GPMC*
- ▶ *Utilisation d'un logiciel de GPMC*
- ▶ *Constitution d'une équipe projet / groupe de travail dédié*
- ▶ *Démarches engagées : recensement des métiers, cartographie métiers, élaboration de fiches de poste, mise en place des entretiens professionnels, évaluation des compétences disponibles / à développer, exploitation des données dans une vision prospective et définition d'un plan d'actions RH, mise en œuvre de plans d'actions RH*



# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

JE M'ENGAGE DANS LA  
DEMARCHE

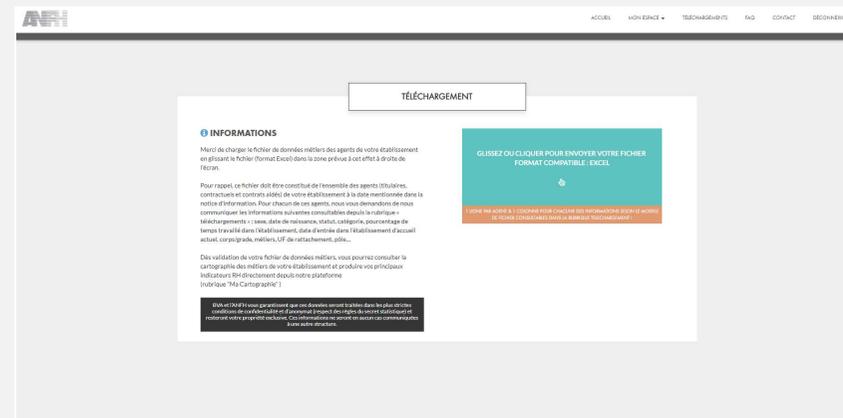
JE ME CONNECTE A LA  
PLATEFORME METIERS-  
COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA  
DEMARCHE

JE COMPLETE MON  
QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON  
FICHER DE DONNEES

Je dépose sur la plateforme Métiers-compétences le fichier des données métiers du personnel de mon établissement au format Excel, en glissant le fichier ou le déposant dans la zone prévue à cet effet.



BVA procède aux contrôles de cohérence du fichier ainsi que, le cas échéant, aux retraitements des données Métiers-compétences : propositions d'affectation ou de réaffectation métiers des agents concernés

# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

JE M'ENGAGE DANS LA  
DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA  
PLATEFORME METIERS-  
COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA  
DEMARCHE

JE COMPLETE MON  
QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON  
FICHER DE DONNEES

## LE PERIMETRE DE REFERENCE

Le choix du périmètre est déterminé par la volonté de disposer d'une **photographie à un instant « T » du personnel médical et non médical en activité dans les établissements** de la région, en évitant les doubles comptages.

La population recensée sera ainsi constituée de **tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière dont les établissements étaient employeurs au 30 juin 2019**, quel que soit leur temps de travail.

**Sont inclus** : les titulaires de la FPH, les stagiaires en attente de titularisation, les contractuels sur emploi permanent (CDI ou CDD) ou de remplacement (CDD), les personnels en contrat aidé (emplois d'avenir, etc.), les apprentis et les personnels en formation professionnelle.

**Nb** : bien que relevant des personnels médicaux, les sages-femmes sont prises en compte dans la cartographie des agents de la FPH. Elles relèvent du titre IV et sont généralement présentes dans les fichiers des personnels non médicaux

**Sont exclus** : les personnels n'étant pas en situation d'activité (disponibilité, détachement, congé parental, etc.).

# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

JE M'ENGAGE DANS LA  
DEMARCHE

JE ME **CONNECTE** A LA  
PLATEFORME METIERS-  
COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA  
DEMARCHE

JE **COMPLETE** MON  
QUESTIONNAIRE

JE **DEPOSE** MON  
FICHER DE DONNEES

## LES NOMENCLATURES DE REFERENCE

Les métiers à affecter aux agents (non médicaux) sont ceux recensés dans la dernière version (v3) du **Répertoire des Métiers de la Santé et de l'autonomie**, version la plus utilisée à ce jour dans la FPH et qui **donnera lieu à la consolidation régionale**.

Les nomenclatures de référence pour les personnels non médicaux sont les versions les plus récentes des nomenclatures ci-dessous :

- ▶ *Pour les emplois : Nomenclature des Métiers Hospitaliers Personnels non Médicaux (NMH PNM) du Ministère des Affaires sociales et de la Santé.*
- ▶ *Pour les corps / grades : Nomenclature des Emplois Hospitaliers Personnels non Médicaux (NEH PNM) du Ministère des Affaires sociales et de la Santé.*

# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

JE M'ENGAGE DANS LA  
DEMARCHE

JE ME **CONNECTE** A LA  
PLATEFORME METIERS-  
COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA  
DEMARCHE

JE **COMPLETE** MON  
QUESTIONNAIRE

JE **DEPOSE** MON  
FICHER DE DONNEES

## LES PRINCIPES D'AFFECTATION DES METIERS

On s'intéresse à la réalité des activités donc au **métier réellement exercé par chaque agent**. Même s'il n'a pas la qualification requise, il est préconisé de lui affecter le métier qu'il exerce.

Lorsqu'un agent exerce plusieurs métiers, l'établissement doit recenser l'ensemble des métiers en désignant son métier principal. Si l'agent exerce 2 métiers à parts égales, le choix du métier à affecter se fait à la discrétion de l'établissement.

Les personnels en formation professionnelle longue (Etudes Promotionnelles, Congé de Formation Professionnelle, etc.) sont à affecter au **métier exercé préalablement à la formation**.

# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

**JE DEPOSE MON FICHER DE DONNEES**

## EXEMPLE DE LISTE DE DONNEES METIERS-COMPETENCES

Matricule	Code / intitulé du corps
Prénom / Nom	Code / intitulé du grade
Sexe	Code / intitulé du métier
Date de naissance	Mission(s) complémentaire(s) poste(s) adapté(s)
Date d'entrée dans l'établissement d'accueil actuel	Encadrement
Statut	Code / intitulé du pôle
Pourcentage de temps travaillé dans l'établissement	Code / intitulé de l'UF
Position d'absence / code d'arrêt	Lettre budgétaire / rattachement FINESS

# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

JE M'ENGAGE DANS LA DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA PLATEFORME METIERS-COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA DEMARCHE

JE COMPLETE MON QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON FICHER DE DONNEES

**JE CORRIGE OU VALIDE LES AFFECTATIONS METIERS**

Je valide ou corrige les affectations métiers des agents directement depuis la plateforme dédiée avec la possibilité d'ajouter, pour chaque agent, une remarque ou un complément d'information.

VALIDATION DES AFFECTATIONS METIERS			
<b>FILTRES</b>			
METIER	GRADE	CODE UF	
MATRICULE	NOM		
			Rechercher
VALIDER PAGE    VALIDER TOUTES LES PAGES    TRANSMETTRE LES DONNEES			
<input checked="" type="checkbox"/>	MATRICULE 007140	METIER ASSE vulgaris(0)	VALIDER
<input checked="" type="checkbox"/>	MATRICULE 007176	METIER Agent(e) de bio nettoyage	VALIDER
<input checked="" type="checkbox"/>	MATRICULE 007150	METIER Agent(e) de bio nettoyage	VALIDER
<input checked="" type="checkbox"/>	MATRICULE 007144	METIER ASSE vulgaris(0)	VALIDER
<input checked="" type="checkbox"/>	MATRICULE 007146	METIER Agent(e) de bio nettoyage	VALIDER
<input checked="" type="checkbox"/>	MATRICULE 007171	METIER ASSE vulgaris(0)	VALIDER

# LE PROCESS DE RECUEIL, CONTRÔLE ET VALIDATION DES DONNÉES MÉTIERS-COMPÉTENCES

JE M'ENGAGE DANS LA  
DEMARCHE

JE ME CONNECTE A LA  
PLATEFORME METIERS-  
COMPETENCES

JE M'INFORME SUR LA  
DEMARCHE

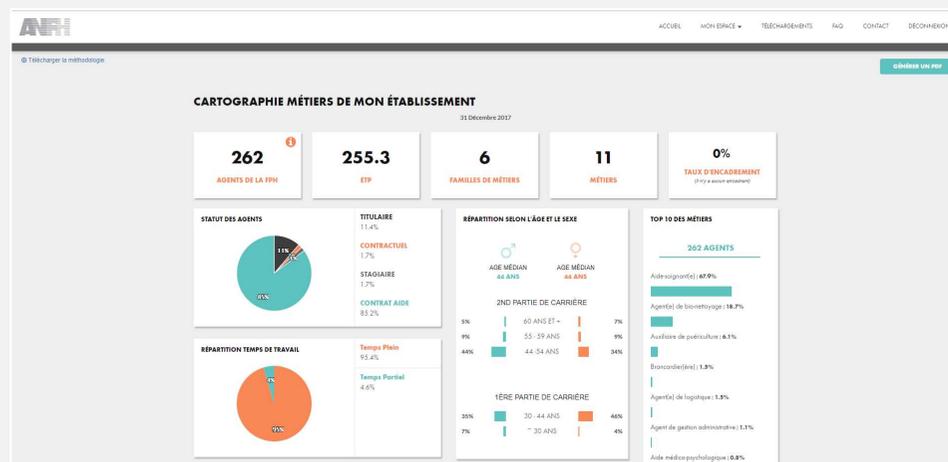
JE COMPLETE MON  
QUESTIONNAIRE

JE DEPOSE MON  
FICHER DE DONNEES

LE CAS ECHEANT, JE  
VALIDE LES  
AFFECTATIONS METIERS

J'ACCEDE A LA  
CARTOGRAPHIE DES  
METIERS

Dès la validation des affectations métiers des agents de mon établissement, j'accède en temps réel à la **Cartographie des métiers** de mon établissement depuis la rubrique « Tableau de bord » de la plateforme.



*Dès la clôture de la démarche régionale, je pourrai à tout moment et autant de fois que je le souhaite mettre à jour la Cartographie des métiers de mon établissement depuis la plateforme.*

# LA COLLECTE DU FICHER DES PERSONNELS MÉDICAUX

# LE PERIMETRE ET LA DATE DE RÉFÉRENCE

## LE PÉRIMÈTRE

La démarche de collecte des données des personnels médicaux - médecins, chirurgiens-dentistes et pharmaciens - concerne **L'ENSEMBLE DES ÉTABLISSEMENTS**, quel que soit leur secteur d'activités.

## LA DATE DE RÉFÉRENCE

Le choix du périmètre est déterminé par la volonté de disposer d'une photographie à un instant « T » du personnel médical en activité dans votre établissement, en évitant les doubles comptages.

La population recensée doit ainsi être constituée de **tous les personnels médicaux dont l'établissement était employeur au 30 juin 2019**, quelque soit leur temps de travail.

# LE FORMAT DU FICHER DES PERSONNELS MEDICAUX

**Numéro RPPS** : format numérique

**Nom Prénom (facultatif)** : format texte

**Sexe** : Homme / Femme

**Date de naissance** : format date

**Statut** :

- Etudiants
- Internes
- Chefs de clinique-assistants
- Professeurs des universités-Praticiens Hospitaliers
- Maitres de Conférence-Praticiens Hospitaliers
- Assistants des hôpitaux
- Praticiens hospitaliers temps plein
- Praticiens hospitaliers temps partiel
- Praticiens contractuels
- Praticiens attachés
- Cliniciens

**Pourcentage de temps travaillé dans l'établissement actuel** : format numérique 0-100

**Profession / spécialité d'exercice** : format texte

# LES PROFESSIONS ET SPECIALITES

## PROFESSIONS

MÉDECINS

CHIRURGIENS-  
DENTISTES  
(OU ODONTOLOGISTES)

PHARMACIENS

### MÉDECINS - SPECIALITES MEDICALES

Médecine générale (y compris DES urgentistes, hors gériatrie)  
Psychiatrie  
Anesthésie - Réanimation  
Pédiatrie  
Cardiologie et maladies vasculaires  
Radiologie  
Médecins spécialisés en biologie médicale  
Autres spécialités médicales  
Gériatrie  
Gastro entérologie et hépatologie  
Pneumologie  
Médecine Interne et immunologie clinique  
Neurologie  
Santé publique (y compris DIM)  
Néphrologie  
Endocrinologie et maladies métaboliques  
Médecine physique et de réadaptation  
Dermatologie - Vénérologie - Allergologie  
Rhumatologie  
Médecin coordinateur  
Réanimation médicale  
Hématologie  
Oncologie médicale  
Anatomie et cytologie pathologiques  
Médecins du travail  
Médecine nucléaire  
Oncologie radiothérapique  
Génétique

### MÉDECINS - SPECIALITES CHIRURGICALES

Gynécologie - Obstétrique  
Chirurgie orthopédique et traumatologique  
Oto-Rhino-laryngologie  
Chirurgie générale  
Ophtalmologie  
Chirurgie digestive  
Chirurgie urologique  
Neuro-chirurgie  
Chirurgie thoracique et cardiaque  
Chirurgie vasculaire  
Chirurgie infantile  
Chirurgie maxillo-faciale - Stomatologie -  
Chirurgie orale  
Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique  
Autres spécialités chirurgicales

# LES APPROFONDIS- SEMENTS MÉTIERS ET/OU THÉMATIQUES

# LES CHOIX ET LES OBJECTIFS DES APPROFONDISSEMENTS QUALITATIFS

Les approfondissements qualitatifs Métiers-compétences permettent **sur des thématiques et/ou métiers ciblés** :

- ▶ D'aller au-delà des constats de la « photographie » des métiers, en apportant **des informations qualitatives** sur la réalité des activités exercées, les problématiques rencontrées, les besoins en compétences et en formation...
- ▶ D'inscrire les résultats dans **une dimension prévisionnelle plus forte** : impact des évolutions des établissements et de l'environnement (ex : dématérialisation, déficit d'attractivité), métiers émergents ou en développement, nouveaux besoins en compétences, enjeux RH de demain...

En amont du projet, le(s) Délégation(s) et le CoPil régional identifient :

- ▶ **La(les) thématique(s) et/ou métier(s)** à investiguer
- ▶ **Les interrogations soulevées** et auxquelles le volet qualitatif pourrait apporter des éléments de réponse, complémentaires à la cartographie

## Exemples d'approfondissements métiers et/ou thématiques déjà menés ...

« Métiers de la fonction RH »

« Métiers du management et de la coordination : réalité et évolutions des activités, besoins en compétences »

« Impact du numérique sur les métiers d'AS et d'IDE »

« Reclassements pour raison de santé »

... et en inter-régions :

« MÉTIERS EN TENSION »

# LE VOLET « MÉTIERS EN TENSION » INTER-RÉGIONS

## CONSTAT

La question des difficultés de recrutement est une **PROBLÉMATIQUE MAJEURE** pour les établissements de la FPH. En ce sens, il est indispensable d'intégrer cette approche à la démarche métiers-compétences proposées aux établissements qui en l'état actuelle des choses n'est pas abordée.

## OBJECTIFS

**Nourrir la POLITIQUE EP** des Délégations et alimenter les observatoires régionaux répondre aux attentes des partenaires (nationaux et régionaux) de l'ANFH (dont personnel médical)

## PÉRIMÈTRE

**Métiers relevant de la politique EP des Délégations et autres difficultés de recrutement**

## POINTS DE VIGILANCE / PRÉCAUTIONS MÉTHODOLOGIQUES

- ▶ **Peu d'information « mobilisable »** à partir du recueil des fichiers RH des établissements
- ▶ Mise en place d'un **recueil quantitatif complémentaire** via la plateforme Cartographie des métiers afin de recenser les métiers pour lesquels les établissements rencontrent des difficultés à pourvoir les postes et le nombre de postes non pourvus sur ces métiers

# MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE



**Enquête quantitative**



**Sollicitation des Directeurs et/ou DRH et/ou DAM de l'ensemble des établissements FPH de la région**



**Interrogation en ligne** via la plateforme Cartographie des métiers accompagnée de relances téléphoniques



**En parallèle du recueil de la cartographie**

# APPROFONDISSEMENT QUALITATIF ET PRÉVISIONNEL

## ADAPTER LES MODALITÉS D'APPRENTISSAGE AUX MÉTIERS SOIGNANTS ET/OU SOCIO-ÉDUCATIFS

### CONTEXTE

- ▶ Les établissements disent souvent à l'ANFH que :
  - Le temps consacré aux formations se réduit.
  - L'absentéisme en formation est important ; les annulations de dernière minute pour raisons de service se multiplient. Les agents exerçant un métier du soin ou socio-éducatif ne peuvent pas quitter leur service facilement.
  - Il est par ailleurs difficile de constituer en amont des groupes complets.
- ▶ Le rapport d'activité de l'ANFH ne fait pas apparaître de diminution significative du volume d'heures consacré à la formation. Ces données restent à creuser.
- ➔ FACE À CES CONSTATS, IL DEVIENT IMPORTANT DE TRAVAILLER SUR LES FORMATIONS CONTINUES ET D'ANALYSER LES DIFFÉRENTS POINTS DE VUE (CADRES / AGENTS / ÉTABLISSEMENTS...).

### OBJECTIF(S) VISÉ(S)

- ▶ Connaître la vision des différents acteurs (cf. ci-dessus) sur les modalités de formation actuelles et souhaitées.
- ▶ Déterminer les formats et les modalités les plus adaptés pour répondre aux besoins en développement des compétences des agents concernés : durée, Temps de Travail / Hors Temps de Travail, Formation En Situation de Travail, multimodale ...
- ▶ Identifier les éléments facilitants ou innovants, ainsi que les leviers/éléments facilitateurs (mais aussi les freins) pour mettre en œuvre ces nouvelles méthodes.

### PERIMETRE

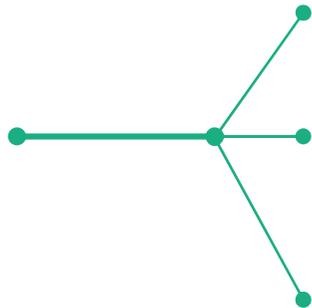
- ▶ Personnels soignants, socio-éducatifs, médicaux

# LES LIVRABLES, ET RESTITUTIONS

# LES LIVRABLES

## 2 NIVEAUX DE LIVRABLES

Au niveau de chaque établissement



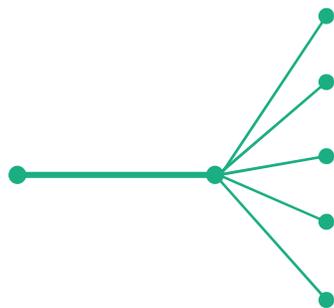
**Retour « immédiat »** : tableau de bord, fiche établissement et croiseur de données  

**Retour « différé » (intégration des comparaisons régionales, territoriales et/ou sectorielles)** : rapport établissement  et croiseur de données 

**Fichier de données brutes** pour mise à jour et/ou intégration

*Ces données seront la propriété exclusive de chaque établissement.*

Au niveau de la région



**Le rapport d'étude régional**

**Un rapport de synthèse** 

**Les supports de restitution**

**Des fiches sectorielles, territoriales, thématiques...**

**Une plaquette de communication**

# LES ATELIERS D'APPROPRIATION DES RÉSULTATS

BVA et Grand Angle ont conçu deux ateliers d'appropriation des résultats à destination des établissements. Ces ateliers ont vocation à compléter la journée régionale et/ou territoriale organisée par la/les délégation(s).

Ces ateliers permettent aux établissements de s'approprier les résultats de la cartographie et d'avoir des exemples concrets de son utilisation au quotidien.

## ATELIER 1 : TENDANCES ÉVOLUTIVES DES MÉTIERS DE LA FPH

Posséder une cartographie régionale, territoriale ou institutionnelle des métiers et des compétences permet d'envisager pour les établissements le passage de la GPMC classique à un véritable

### MANAGEMENT DES METIERS ET DES COMPETENCES

La cartographie des Métiers et des Compétences est un outil puissant pour peu qu'on lui donne vie et que l'on prenne le temps, lors de dialogues de gestion formels, de l'analyser et de commencer à changer légèrement ou plus profondément les orientations prises.

Cet atelier a été conçu de sorte à impulser un élan, à susciter une curiosité. Plus précisément il permet aux établissements :

- ▶ Apprendre à utiliser le croiseur des données en essayant de répondre aux questions proposées
- ▶ Réfléchir aux évolutions de certains métiers
- ▶ Echanger entre établissements sur les problématiques rencontrées sur ces métiers

## ATELIER 2 : SIMULATION D'UNE APPROCHE « MÉTIER COMPÉTENCES » TERRITORIALISÉE

Une attente des professionnels dans une époque où l'on demande aux établissements d'organiser des mobilités métier-compétences sur un territoire donné de sorte à permettre l'évolution professionnelle des agents dans un environnement plus ou moins proche de leur lieu de vie.

Sans doute peut-on aussi imaginer des dispositifs innovants tels que des stages d'immersion à l'échelle d'un territoire, pour consolider, réactiver ou acquérir des compétences.

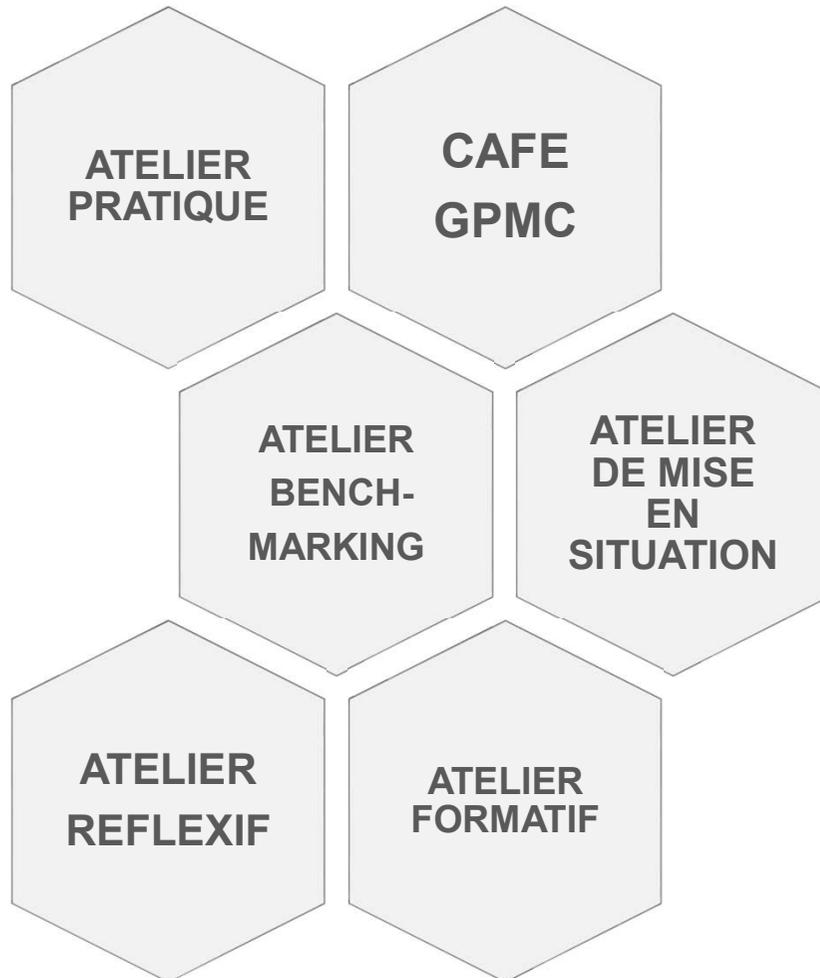
Cet atelier a été conçu pour proposer aux établissements une réflexion prévisionnelle, prospective et préventive à l'échelle d'un G.H.T. à travers une mise en situation de G.H.T.

Il sera demandé aux établissements participants d'incarner les différents établissements d'un GHT et résoudre les différentes problématiques proposées.

D'autres ateliers seront déployés selon les besoins spécifiques des établissements de la région.

# LES ATELIERS THÉMATIQUES MÉTIERS-COMPÉTENCES

## 6 FORMATS D'ATELIERS



## 12 THÈMES « SOCLES »

La GPMC au service des groupements de territoire

Tirer les enseignements de sa GPMC institutionnelle en lien avec celle du territoire

Reclassements, Handicap et adaptation de postes

Gestion des secondes parties de carrières

Compétences sensibles et émergentes

GPMC et instituts de formation (rapprocher formation initiale et réalité du terrain professionnel)

Missions additionnelles et compétences cachées

Les « faisant-fonction »

Attractivité et fidélisation des professionnels

GPMC et mobilités

Cartographie Personnels non médicaux et personnels médicaux

Le prévisionnel Métiers-compétences dans le secteur Handicap Enfance Famille

# PRESENTATION DES OUTILS BVA- GRAND ANGLE

# LES MODALITÉS D'INSCRIPTION

*CLAIRE LAJARRIGE,  
CONSEILLÈRE FORMATION  
RÉFÉRENTE TERRITORIALE  
GPMC ANFH LIMOUSIN*

# ÉCHANGES