



DÉMARCHE MÉTIERS / EMPLOIS / POSTES ET COMPÉTENCES

DURÉE

2 jours (1+1)

1^{er} jour :

fiches emplois/postes/
compétences

2^e jour :

communication et échanges

ORGANISME

Marché multi attributaire
AMBITION SANTÉ
ou
OBÉA

PUBLIC

DRH agents du service RH

Cadres ou agents en
situation d'encadrement –
toutes filières

CONTEXTE

Dès 2010, les délégations de Bourgogne et Franche-Comté ont proposé aux établissements adhérents, un dispositif global d'accompagnement en matière de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (GPMC).

Un appui méthodologique dans la mise en œuvre d'une cartographie des métiers a été proposé aux établissements en 2013, afin de permettre aux établissements d'avoir « une visibilité concrète de ses effectifs par métiers et d'identifier les besoins nécessaires à plus ou moins long terme pour mener ses activités » ainsi que des données quantitatives et qualitatives représentatives au niveau des deux anciennes régions.

Un accompagnement sur-mesure, composé d'une phase de diagnostic global RH et d'un plan d'action (formation-action), ciblée sur une dizaine d'entrées, dont une « GPMC » est également proposé aux établissements adhérents.

Pour poursuivre la dynamique d'accompagnement emploi / poste / compétences, l'ANFH a souhaité « Actualiser les données des cartographies » des personnels non-médicaux, et de l'élargir à la population médicale, dès 2018.

L'organisme BVA, attributaire du marché national, sera en charge d'accompagner les adhérents dans la réalisation de la cartographie.

En complément à cette offre, l'ANFH souhaite proposer un dispositif « associé », axé sur les notions de métiers, emplois, postes et compétences.

OBJECTIFS

- Définir et identifier les enjeux nécessaires à l'actualisation des fiches métiers, emplois, postes et compétences à intégrer dans une logique globale RH
- S'appropriier le référentiel métiers et le décliner en emplois, postes et compétences dans son domaine
- Complémentarité entre les cadres et les RH, et finalisation des fiches emplois, postes et compétences



DÉMARCHE MÉTIERS / EMPLOIS / POSTES ET COMPÉTENCES PUBLIC RH - AMBITION SANTÉ

DURÉE

2 jours

1^{er} jour :

fiches emplois/postes/
compétences

2^e jour :

communication et échanges

ORGANISME

AMBITION SANTÉ

PUBLIC

DRH - agents du service RH

OBJECTIFS

- Définir la place de la compétence et le rôle de la fonction RH dans une politique RH globale
- Intégrer les notions de référentiel métiers / emplois / postes et compétences
- Appréhender les finalités des fiches métiers / emplois / postes et compétences
- Communiquer et échanger entre les différents publics et validation commune des travaux réalisés
- Rappeler le rôle de chacun et les attentes respectives
- Proposer des outils facilitant la communication entre les cadres et le personnel RH dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche métiers / emplois / postes et compétences

PROGRAMME

- Éléments de définition et notions se rapportant à la compétence et au référentiel métiers / emplois / postes et compétences
- Organisation et pilotage du recensement des données «métiers» et «postes» pour l'élaboration, le suivi et la déclinaison des fiches métiers / emplois / postes et compétences
- Conception et concrétisation de la compétence

INTERSESSION : élaboration d'un outil (fiche de poste, compétences, diagnostic de l'état d'avancement de la démarche)

- Partage et définition des attentes communes et le rôle de chacun
- Le fonctionnement du service RH dans le cadre de la démarche
- Appropriation des outils facilitant la communication entre les cadres et le personnel
- Partage des travaux réalisés et validation des outils
- Définition des plans d'actions pour la poursuite de la démarche



DÉMARCHE MÉTIERS / EMPLOIS / POSTES ET COMPÉTENCES PUBLIC CADRES / RESPONSABLES - AMBITION SANTÉ

DURÉE

2 jours

1^{er} jour :

fiches emplois/postes/
compétences

2^e jour :

communication et échanges

ORGANISME

AMBITION SANTÉ

PUBLIC

Cadre ou agent en situation
d'encadrement – toutes
filières

OBJECTIFS

- Situer le rôle du cadre dans la démarche métiers / emplois / postes et compétences
- Intégrer les notions de référentiel métiers / emplois / postes et compétences
- Appréhender l'utilité des fiches métiers / emplois / postes et compétences en terme de management opérationnel
- Communiquer et échanger entre les différents publics et validation commune des travaux réalisés
- Rappeler le rôle de chacun et les attentes respectives
- Proposer des outils facilitant la communication entre les cadres et le personnel RH dans le cadre de la mise en œuvre de la démarche métiers / emplois / postes et compétences

PROGRAMME

- Éléments de définition et notions se rapportant à la compétence et au référentiel métiers / emplois / postes et compétences
- Le rôle du cadre dans la démarche et l'articulation avec la démarche de la DRH / de l'établissement
- Réalisation des fiches métiers / emplois / postes et compétences et évaluer les compétences
- Appropriation des outils opérationnels déclinés des fiches
- Synthèse des outils de la gestion des compétences

INTERSESSION : élaboration d'un outil (fiche de poste, compétences, diagnostic de l'état d'avancement de la démarche)

- Partage et définition des attentes communes et le rôle de chacun
- Le fonctionnement du service RH dans le cadre de la démarche
- Appropriation des outils facilitant la communication entre les cadres et le personnel
- Partage des travaux réalisés et validation des outils
- Définition des plans d'actions pour la poursuite de la démarche