



ATELIER 3 : Demain, de nouveaux métiers ?

Demain, de nouveaux métiers ?



15 min

Consignes :

1. Se répartir en 4 équipes équilibrées
2. Un membre par équipe vient chercher un marqueur effaçable
3. Dans chaque groupe faire une brève présentation de chacun : Prénom, nom, fonction, établissement
4. Répondre avec la participation de chacun à la question
5. Puis chacun se positionne dans une des situations et complète la description





LA QUESTION :

Qu'est-ce qui motiverait pour moi la création d'un nouveau métier ?

LA REFERENCE

La check-list avant de créer un nouveau métier

Situations de départ :

Surcharge de service à un moment spécifique et ponctuel

Surcharge de service récurrente

Rupture dans le parcours des bénéficiaires

Besoins identifiés par les patients / résidents

Nouvelle activité / PEC suite à une orientation stratégique

Arrivée d'une nouvelle technologie

Arrivée d'une nouvelle réglementation

Autre :....

Définition des METIERS de la FPH

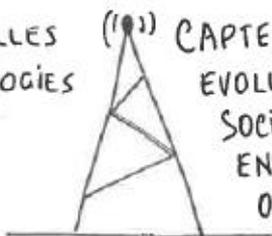


34 ?
NOUVEAUX METIERS

IDENTIFIER LES MUTATIONS PROFESSIONNELLES EN COURS

NOUVELLES
TECHNOLOGIES

IA



CAPTER LES
EVOLUTIONS
SOCIETALES
ENVIRONNEMENTALES
ORGANISATIONNELLES



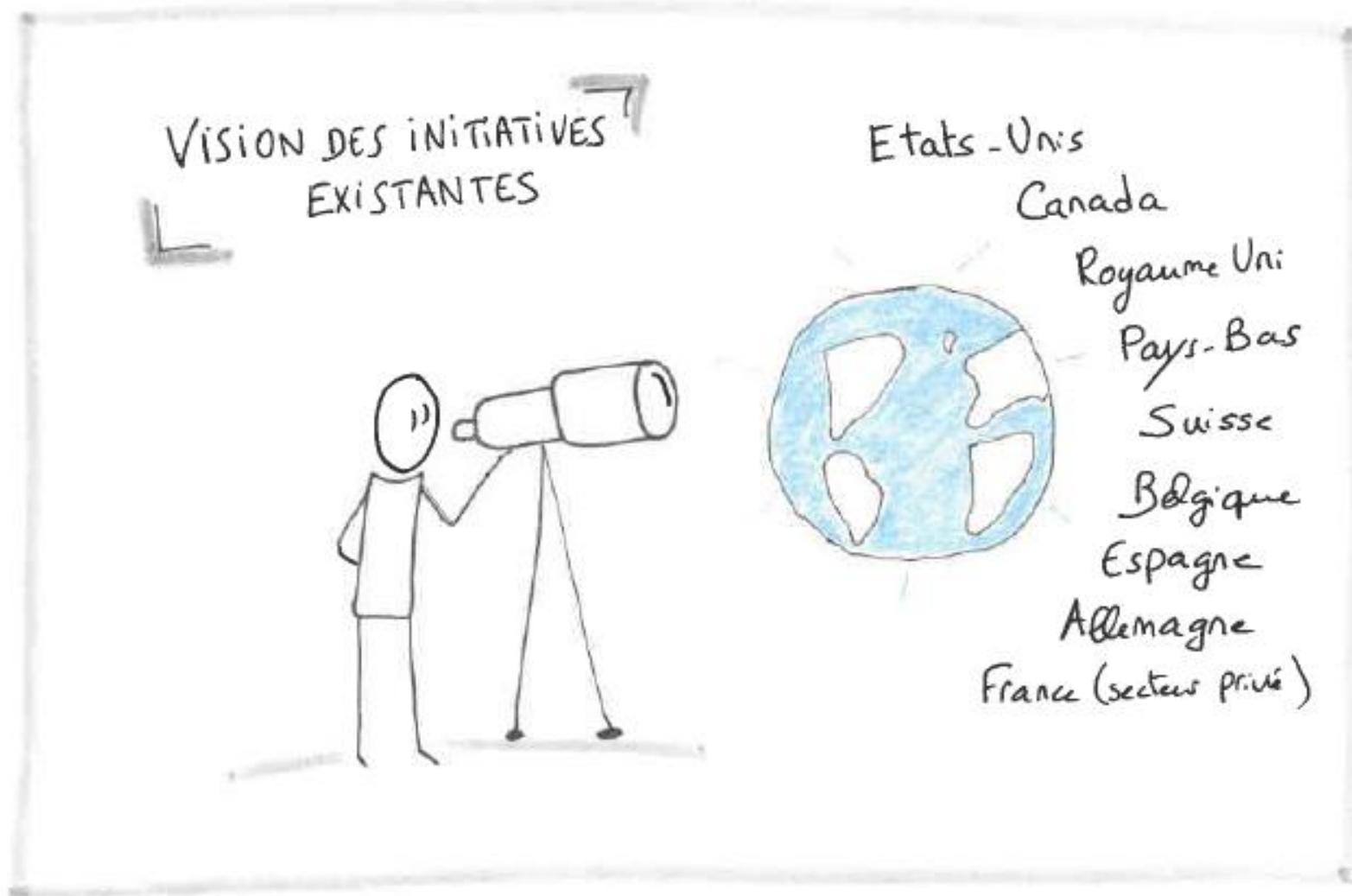
AMELIORER
L'ATTRACTIVITE
DES ETABLISSEMENTS



FACILITER LA
GESTION DES
≠ CARRIERES INTERNES

LEVIER
DE PERFORMANCE





<https://www.anap.fr/s/article/nouveaux-metiers-rh-panorama-fiche-pratique-outil>



Transition écologique, intelligence artificielle, virage domiciliaire... Ces transformations imposent le déploiement de nouvelles expertises et métiers au sein des établissements de santé et médico-sociaux.

Pour vous accompagner dans le déploiement de ces métiers, l'Anap met à votre disposition :

- Un panorama des métiers en émergence à l'international
- Une fiche pratique détaillant 4 étapes essentielles pour bien intégrer un nouveau métier
- La checklist des questions à se poser

Étape 1 _____
DÉTECTER LES BESOINS

Étape 2 _____
ÉTUDIER L'OPPORTUNITÉ

Étape 3 _____
CIBLER LE BON PROFIL

Étape 4 _____
ÉVALUER LA PERTINENCE

- **Analyse stratégique**
- **Analyse financière**

- **Analyse d'impact sur les métiers et les postes existants :**
Missions, répartition des activités, interactions fonctionnelles

- **Analyse de risque :**
Rejet par les équipes en place
Mauvaise temporalité
Monopole des compétences et de la mission
Pérennité du métier

Exemples :

Répartition des activités infirmières et médicales à l'arrivée d'une infirmière en pratique avancée
Répartition des activités d'accompagnement du projet personnalisé à l'arrivée d'un coordinateur de parcours à l'échelle d'une plateforme de services coordonnés

PREPARER L'ACCUEIL ET L'INTEGRATION

Communication interne

- **Pour les équipes concernées** Associer et acculturer les équipes
Partager collectivement le besoin, les objectifs de ce nouveau métier, le cadre d'intervention et des interactions au sein du service ou de l'organisation

Recueillir les commentaires, réserves, craintes

- **Pour le professionnel susceptible de postuler**

Préparer un système de tutorat ou parrainage

Communication externe

Acculturer la médecine de ville ; le GHT...

Mise en situation

Consignes :

1. Reprendre les 4 équipes
2. Choisir une fiche métier du panorama
3. Diviser les équipes en 2
4. Dans un 1^{er} temps séparément

Une partie note des arguments pour :

Partager collectivement le besoin, les objectifs de ce nouveau métier, le cadre d'intervention et des interactions au sein du service ou de l'organisation

Une partie prépare *les commentaires, réserves, craintes des équipes*

Dans un 2^{ème} temps, partager et enrichir



OBJECTIFS de l'atelier

- Avoir une photographie de l'avancée su ce sujet dans la région et de sa prégnance
- Présenter les outils ANAP à disposition
- Ancrer quelques idées forces

Distinction nouveau métier / évolution naturelle des métiers existants

Analyse d'impact des nouveaux métiers

Analyse de risque

Importance de la communication

Penser l'échelle pertinente

Merci !