



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'approprier 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 - OBÉA

DURÉE

2 jours

1^{er} jour :

fiches emplois/postes/
compétences

2^e jour :

communication et échanges

ORGANISME

OBÉA

PUBLIC

DRH - agents du service RH

OBJECTIFS

- Définir la place des équipes RH dans la politique RH globale
- Expliquer les notions de référentiels métiers / emplois / postes et compétences
- Rédiger les fiches métiers / emplois / postes et compétences
- Valider le schéma de coordination des équipes RH et équipes cadres
- Présenter les co-productions des fiches métiers / emplois / postes et compétences
- Planifier la rédaction des fiches métiers / emplois / postes et compétences

PROGRAMME

- Définition de la fonction RH dans la politique RH globale
- Matérialisation de l'articulation des équipes et les rôles de chacun
- Différenciation des termes référentiels métiers / emplois / postes et compétences
- Complétion de fiches métiers / emplois / postes et compétences

INTERSESSION

- Articulation des équipes RH et Cadres pour une mise en œuvre efficiente des politiques RH
- Proposition et mise en place d'outils de communication
- Étude analytique des fiches
- Définition des plans d'actions pour la poursuite de la démarche



DÉMARCHE MÉTIERS / EMPLOIS / POSTES ET COMPÉTENCES PUBLIC CADRES / RESPONSABLES - OBÉA

DURÉE

2 jours

1^{er} jour :

fiches emplois/postes/
compétences

2^e jour :

communication et échanges

ORGANISME

OBÉA

PUBLIC

Cadres ou agents en
situation d'encadrement –
toutes filières

OBJECTIFS

- Définir la place des équipes cadres dans la politique RH globale
- Expliquer les notions de référentiels métiers / emplois / postes et compétences
- Rédiger les fiches métiers / emplois / postes et compétences
- Valider le schéma de coordination des équipes RH et équipes cadres
- Présenter les co-productions des fiches métiers / emplois / postes et compétences
- Planifier la rédaction des fiches métiers / emplois / postes et compétences

PROGRAMME

- Définition de la fonction des cadres dans une politique RH
- Qu'est-ce que la politique RH
- Matérialisation de l'articulation des équipes et les rôles de chacun
- Différenciation des termes référentiels métiers / emplois / postes et compétences
- Complétion de fiches métiers / emplois / postes et compétences

INTERSESSION

- Articulation des équipes RH et Cadres pour une mise en œuvre efficiente des politiques RH
- Proposition et mise en place d'outils de communication
- Étude analytique des fiches
- Définition des plans d'actions pour la poursuite de la démarche