

Fonction publique hospitalière

La gestion des métiers et des compétences à l'honneur

Le 27 novembre 2007, un colloque organisé par le ministère de la Santé, de la jeunesse et des sports sur "**la gestion des métiers et des compétences demain**" réunissait, au Palais Brongniart, plus de cinq cent personnes. Directeurs des ressources humaines, cadres de santé, représentants syndicaux entre autres y participaient. Animée par Edouard Couty, Conseiller maître à la cour des comptes, Directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins de mars 1998 à janvier 2005, cette journée a permis de faire le point sur les travaux menés dans le champ des métiers hospitaliers avec, en première, la présentation des résultats de l'**Etude prospective sur les métiers de demain dans la fonction publique hospitalière**.

A l'origine de ces travaux se trouve la démarche initiée ces dernières années par la Dhos afin d'évaluer les évolutions professionnelles dans la fonction publique hospitalière. Cette démarche répond à un double objectif : disposer, d'une part, d'une connaissance fine des besoins futurs, d'autre part, pouvoir proposer aux établissements des outils de gestion des ressources humaines. Pour la mener à bien, le ministère associe l'ensemble des partenaires concernés. Professionnels et représentants des organisations syndicales ont largement participé à ces travaux. La mise en place, en avril 2002, d'un **Observatoire national des emplois et des métiers de la FPH**, instance paritaire, permet de conforter ce processus de réflexion et de validation d'outils mis à la disposition des établissements de santé. Le **répertoire des métiers hospitaliers** a été réalisé dans ce cadre.

L'**Etude prospective** a constitué l'étape suivante de ce processus. L'identification de 20 métiers qui seront parmi les plus impactés, dans les prochaines années, par les facteurs socio-techniques doit permettre aux établissements de se préparer à cette évolution. Une évolution certes indispensable mais qui ne va pas de soi....Actuellement, les tableaux des effectifs, classés en corps et grades, ne permettent généralement pas de connaître le "métier" exercé par les salariés.

Intégrer cette avancée suppose, comme en témoignent plusieurs interventions, une approche qualitative et méthodologique solide. Pour y parvenir, le ministère a décidé d'aider les établissements de santé s'inscrivant dans cette perspective. Ils peuvent bénéficier d'un **soutien financier** par le biais du Fonds de modernisation des établissements de santé publics et privés. Une mesure de nature à faciliter l'adoption d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences devenue, pour tous, une donnée désormais incontournable.

En savoir plus

Circulaire DHOS/P1/2007/369 du 9 octobre 2007

Observatoire national des emplois et des métiers de la FPH

Répertoire des métiers hospitaliers



Liberté - Égalité - Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la santé, de la jeunesse et des sports

DIRECTION DE L'HOSPITALISATION
ET DE L'ORGANISATION DES SOINS

Sous directions des affaires financières

Sous direction des professions para
médicales et des personnels
hospitaliers

Bureau de la formation et de l'exercice des
professions paramédicales et des
personnels hospitaliers

Personnes chargées du dossier :

Richard BARTHES

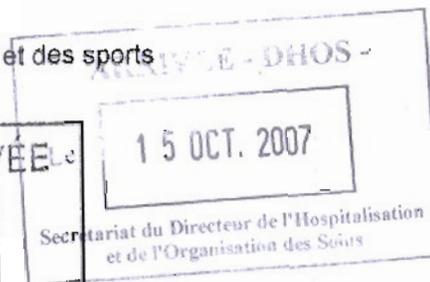
Téléphone : 01 40.56.65.63

E-mail : richard.barthes@sante.gouv.fr

Mario MILLAN

Téléphone : 01.40.56.69.95

E-mail : mario.millan@sante.gouv.fr



à

Mesdames et Messieurs les Directeurs des
agences régionales de l'hospitalisation (pour
mise en œuvre)

Madame et Messieurs les Préfets de régions
Directions régionales des affaires sanitaires et
sociales (pour mise en œuvre)

Mesdames et Messieurs les Préfets de
départements
Directions départementales des affaires
sanitaires et sociales (pour mise en œuvre)

POUR PUBLICATION AU B.O.

CIRCULAIRE DHOS-P1/2007/369 du 9 Octobre 2007 relative au financement par le fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés (FMESPP) 2007 de projets visant à renforcer la gestion des ressources humaines dans les établissements de santé

Date d'application : Immédiate

NOR :

Grille de classement :

Résumé :
Mots clés : Etablissement de santé, fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés, ressources humaines, répertoire des métiers, classement des effectifs par métiers, gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.
Textes de référence :
<ul style="list-style-type: none"> Loi n°2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001 notamment son article 40 modifié Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 notamment son article 93 Décret n°2001-1242 du 21 décembre 2001 relatif au fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés modifié.
Textes abrogés ou modifiés : néant
Annexes :
Annexe 1- Dossier à remplir par l'établissement porteur d'un projet
Annexe 2- Montants des droits de tirage régionaux FMESPP
Annexe 3- Cahiers des charges indicatifs types de l'appel à consultant

Le système de santé connaît des évolutions importantes qui impactent très fortement la gestion des ressources humaines dans les établissements de santé. En effet, les réformes en cours (gouvernance, tarification à l'activité, évaluation des pratiques professionnelles, mise en place des territoires de santé...)

se conjuguent aux changements rapides de l'environnement, technologique notamment. La dimension ressources humaines apparaît désormais à tous les acteurs hospitaliers comme essentielle à l'accompagnement des mutations à opérer.

Face aux nouvelles attentes des usagers, mais aussi à celles des personnels, les établissements de santé doivent compléter leur gestion administrative et statutaire par une gestion davantage orientée vers une gestion des métiers et des compétences qui peut seule répondre aux enjeux de professionnalisation des métiers du secteur de la santé.

La présente circulaire a pour objet de vous préciser les objectifs visés par cette action, ainsi que les modalités d'accès à ces financements et les critères d'éligibilité que devront remplir les établissements pour bénéficier de ces crédits.

1. Objectif : inciter les établissements à s'inscrire dans une démarche « métiers compétences » par des appels à projet financés par le FMESPP

Pour inciter, accompagner et soutenir les établissements de santé qui s'inscrivent dans de telles démarches, une enveloppe de 10 millions d'euros a été réservée sur le fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés.

Il s'agira de soutenir financièrement l'élaboration et la mise en place d'une gestion des métiers et des compétences dans les établissements de santé avec, comme première priorité, le classement des effectifs par métier et la réalisation de la nomenclature des métiers, pré requis indispensable pour développer une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences. En effet, la réalisation d'une nomenclature des métiers permet de connaître la réalité des effectifs par métier et donc d'élaborer des pyramides des âges, d'identifier des besoins en recrutement par métier et de définir des politiques d'emploi, de repérer les passerelles possibles entre métiers proches et de déterminer des parcours professionnels pour aller de l'un à l'autre, voire de déterminer certains parcours qualifiants (pour devenir cadre de proximité par exemple, infirmier en soins généraux, responsable bio médical...) Dans un deuxième temps et sur la base métiers compétences ainsi constituée, l'élaboration progressive d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est facilitée.

2. Les critères d'éligibilité

La répartition des droits d'engagement des régions qui est fonction du nombre d'établissements de santé par région est donnée en annexe 2. Un état des lieux sera fait d'ici la fin de l'année 2007

- 2.1 Les promoteurs : les établissements de santé quel que soit le type d'activité et quelle que soit leur taille.
- 2.2 Les projets éligibles : trois niveaux d'intervention graduels sont proposés, sachant que le premier niveau est un pré requis indispensable aux deux suivants :
- un premier niveau pour l'aide à l'élaboration de la nomenclature des métiers de l'établissement. Il s'agit, sur la base notamment du répertoire des métiers établi par la DHOS et du guide méthodologique d'aide au classement des effectifs par métier dans la nomenclature (disponible sur le site internet sante.gouv.fr, répertoire des métiers), d'accompagner et assister l'établissement dans le repérage de ses métiers et le classement des effectifs par métier, tout en l'intégrant dans le système d'information ressources humaines
 - un deuxième niveau pour aider l'établissement à intégrer dans sa pratique quotidienne de gestion, la démarche métier compétence (en matière de recrutement, de formation et de gestion des compétences, d'évaluation, de mobilité et de parcours professionnel...)
 - un troisième niveau plus ambitieux pour les établissements souhaitant mettre en place une GPMC sur un secteur, une activité ou des métiers considérés comme critiques, voire pour gérer une opération majeure (fusion, regroupement d'établissements, construction nouvelle...) mais aussi pour définir ses besoins en métiers, compétences et effectifs à intégrer dans le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu avec l'agence régionale de l'hospitalisation

Dans cet esprit et à l'issue de la mise en œuvre de ces projets, les établissements de santé, en lien avec les agences régionales de l'hospitalisation doivent être en capacité de mentionner dans les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des établissements la cartographie des métiers de l'établissement telle qu'elle existe au moment de la conclusion du contrat (métiers présents dans l'établissement, effectifs par métier) et la cartographie prévisionnelle à l'issue du contrat (modification de la carte des métiers et des effectifs par métier sur la base des actions prévues au contrat)

2.3 Les dépenses éligibles

- o Les dépenses d'investissement de prestations immatérielles : assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre (temps de consultant) pour aider à la mise en œuvre du projet ;
- o Acquisition de logiciels de ressources humaines intégrant la gestion des métiers et des compétences, notamment la nomenclature des métiers de l'établissement et la formation au nouveau logiciel de ressources humaines ;

En tant que de besoin, les établissements pourront faire appel aux délégations régionales de l'ANFH pour réaliser les prestations de service prévues dans l'appel à projet (élaboration du cahier des charges et mise en concurrence notamment).

2.4 Le niveau d'accompagnement

L'accompagnement en tout ou partie du projet prendra la forme d'une subvention du fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés dans la limite de 50 000€ par établissement pour un projet intégrant les trois niveaux (nomenclature des métiers, intégration dans la gestion quotidienne de la démarche « métiers compétences » et gestion prévisionnelle des métiers et des compétences) et dans la limite de vos droits de tirage régionaux.

Dans le cadre d'un projet intégrant les trois niveaux, l'écart entre le montant de la dépense engagée et le montant de la subvention devra être pris en charge par l'établissement.

3. Procédure d'attribution des subventions

L'objectif de cette procédure est d'accompagner les besoins régionaux répondant aux conditions mentionnées ci-dessous sur la base d'un dossier déposé par un établissement ou un groupe d'établissements auprès de chaque agence régionale de l'hospitalisation (ARH).

3.1 La validation des projets par l'agence régionale de l'hospitalisation

Chaque agence régionale de l'hospitalisation devra, selon des modalités qu'il lui appartient de définir, informer les établissements de sa région éligibles à ce type de subvention de ces possibilités d'accompagnement financier et des conditions de candidature.

Les étapes de la procédure sont les suivantes :

- o Constitution d'un dossier portant engagement de l'établissement auprès de l'ARH d'être porteur d'un projet de gestion « métiers compétences », le cas échéant, porté par plusieurs établissements. Les éléments essentiels que devrait contenir ce dossier sont retracés en annexe 1 de la présente circulaire ;
- o Instruction des dossiers par l'ARH qui vérifie que le projet proposé par l'établissement s'inscrit bien dans la démarche décrite ci-dessus ;
- o Validation des projets par l'ARH après avis de la COMEX ;

Des cahiers des charges indicatifs précisant les objectifs et les produits de sorties attendus sur chacun des trois niveaux de projet sont joints en annexe à la circulaire.

3.2 La formalisation de l'accompagnement financier

Pour chaque projet, une convention qui comporte des engagements juridiques, techniques et financiers, sera signée entre le bénéficiaire et l'ARH.

Il s'agit de fixer les conditions de mise en œuvre des moyens par le contractant et de fixer ses obligations de résultat, particulièrement les produits de sortie attendus (exemple pour le premier niveau de projet, le produit de sortie attendu pourrait être « Réalisation d'une nomenclature métier exhaustive, comprenant l'ensemble des effectifs par métier de l'établissement, intégrée ou intégrable dans le système d'information ressources humaines de l'établissement et reliée à l'ensemble des actes de gestion des ressources humaines : rémunération, recrutement, formation, carrière, mobilité... »).

ressources humaines de l'établissement et reliée à l'ensemble des actes de gestion des ressources humaines :rémunération, recrutement, formation, carrière, mobilité...»).

Cette convention devra comporter trois parties :

- **Une partie juridique** qui fixe les obligations des parties contractantes et notamment le montant de la subvention ainsi que la date limite d'exécution du projet, au plus tard le 31 décembre 2008.
- **Une annexe technique** décrivant de manière détaillée l'ensemble des actions qui doivent être exécutées par le contractant dans le cadre de l'opération. L'annexe technique comprend aussi une partie relative au suivi (composition et fréquence du comité de pilotage, objectifs visés) et à l'évaluation du projet.
- **Une annexe financière** chiffrant de manière détaillée les actions décrites en annexe technique et l'ensemble des ressources. Une attention particulière devra être portée aux risques de doubles financements via les autres ressources en dotations de l'établissement.

Dans l'éventualité où le projet serait porté par plusieurs établissements (temps de consultant mutualisé sur plusieurs établissements), une seule convention entre ces établissements et l'ARH pourra être signée à condition que les engagements et la quote-part de subvention de chacun des établissements soient clairement précisés. Il peut également être décidé qu'au sein du groupe d'établissements, un établissement soit désigné pilote du projet et ainsi attributaire de la subvention.

4. Les modalités de versement

La convention susmentionnée, sera annexée au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens de l'établissement (CPOM).

La Caisse des dépôts et consignations verse à l'établissement de santé concerné, à sa demande, la totalité de la subvention mentionnée dans la convention. Sera jointe, à l'appui de cette demande, la convention susmentionnée annexée au CPOM et accompagnée des justificatifs des montants engagés.

Le déploiement du soutien ainsi apporté à ces démarches visant à moderniser la gestion des ressources humaines à l'hôpital pour accompagner les mutations en cours de ce secteur sera évalué annuellement.

Vous voudrez bien me tenir informé sous le présent timbre des difficultés que vous pourriez rencontrer lors de la mise en œuvre de la présente circulaire.

La directrice de l'Hospitalisation
Et de l'organisation des soins



Annie PODEUR

Annexe 1 : Contenu du dossier à remplir par l'établissement porteur de projet

Nom de l'établissement

Catégorie Juridique de l'établissement (CHU, CH, HL, CLCC, autres...) :

Caractéristiques de l'établissement (nombres de lits ou équivalent, activités, situation financière) :

Objectif du projet :

Mise en œuvre du projet (description, consultants et moyens financiers, méthode, produit de sortie attendus etc..) :

Devis du projet :

Montants (en Euros)

Nature des dépenses	Etape 1		Etape 2		Etape 3		Total
	Période	du au	Période	du au	Périod e	du au	
	Nb H(3)	Montant (1)	Nb H.	Montant	Nb H.	Montant	
Achats consommés ou incorporés (prix de facturation et justif.)							
Sous Total FRAIS GEN. +ACHATS							
FRAIS EXTERNES							
Formation							
Prestataire de conseil							
Prestataire de service							
Laboratoire							
Centre technique							
Autres							
Sous Total PREST. ET S/TRAITANCE							
Investissements non récupérables (affectés au programme)							
Amort. des invest. récupérables (sur durée du programme)							
Autres frais spécifiques (sur justificatifs)							
Sous Total INVEST. +AMORT. +AUTRES							
1. TOTAL GENERAL							

(1) : exprimé en Euros par : Heure pour les projets technologiques, Jour pour les autres

DAS : déclaration annuelle des salaires

(3) : préciser l'unité retenue conformément au (1).

**Annexe 2 : Montants des droits de tirage régionaux
FMESPP pour le renforcement de la gestion des ressources
humaines des établissements de santé**

	Total établissements	Droits de tirage
Alsace	77	271 318
Aquitaine	206	725 863
Auvergne	59	207 893
Bourgogne	76	267 794
Bretagne	126	443 975
Centre	132	465 116
Champagne-Ardenne	64	225 511
Corse	20	70 472
Franche-Comté	48	169 133
Ile-de-France	402	1 416 490
Languedoc-Roussillon	109	384 073
Limousin	38	133 897
Lorraine	105	369 979
Midi-Pyrénées	164	577 872
Nord-Pas de Calais	162	570 825
Basse-Normandie	60	211 416
Haute-Normandie	68	239 605
Pays de Loire	132	465 116
Picardie	79	278 365
Poitou Charentes	81	285 412
PAC	245	863 284
Rhône-Alpes	323	1 138 125
France métropolitaine	2776	9 781 536
Guadeloupe	18	63 425
Guyane	6	21 142
Martinique	16	56 378
Réunion	22	77 519
DOM	62	218 464
France entière	2838	10 000 000

Annexes 3-1

**Cahier des charges type
Pour réponse à l'appel à projet territoire de santé (niveau 1)**

Volet ressources humaines

Action	Aide à l'identification des effectifs par métier de l'établissement.
Cadre juridique	<p>Loi n°2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001 notamment son article 40 modifié et Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 notamment son article 93</p> <p>Décret n°2001-1242 du 21 décembre 2001 relatif au fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés modifié.</p> <p>Circulaire DHOS-F2/2007/214 du 2 juin relative au financement par le fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés (FMESPP) 2007 de projets visant à des réorganisations, modernisations au sein des territoires de santé</p> <p>Circulaire DHOS-P1/2007/XX du relative au financement par le fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés (FMESPP) 2007 de projets visant à renforcer la gestion des ressources humaines dans les établissements de la fonction publique hospitalière</p>
Contexte de l'action	<p>Pour inciter, accompagner et soutenir les établissements publics de santé qui s'inscrivent dans des démarches métiers compétences, le ministère de la santé de la jeunesse et des sports, sur la base d'un appel à projet, met en place un dispositif de financement spécifique permettant la prise en charge de tout ou partie des actions proposées. La circulaire (FMESPP) 2007 du ... prévoit trois niveaux d'appel à projet, progressifs et cumulatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Niveau 1</u> : aide à l'identification des effectifs par métiers de l'établissement - <u>Niveau 2</u> : aide à la mis en place d'une gestion quotidienne des métiers et des compétences dans l'établissement - <u>Niveau 3</u> : aide à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences <p>Pré requis indispensable pour développer une gestion au quotidien des métiers et des compétences, l'identification des effectifs par métier et la réalisation de la nomenclature des métiers constituent une priorité dans le cadre des appels à projet. En effet à partir de la nomenclature et des fiches métiers, des pratiques et des outils de gestion peuvent être déployés : pyramides des âges et analyse des départs prévisionnels par métier, identification des besoins en recrutement, repérage des passerelles possibles entre métiers proches et détermination des parcours professionnels...</p> <p>A noter qu'un guide méthodologique d'identification des effectifs par métiers a été réalisé en 2006 et disponible sur le site : sante.gouv.fr (Fonction publique hospitalière puis Répertoire des métiers)</p> <p>A partir de cette base, dans un deuxième temps, il devient possible de développer des démarches plus ambitieuses de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC)</p> <p>En rappel, dans le cadre de l'Observatoire national des emplois et des métiers de la fonction publique hospitalière, des travaux sont menés depuis 2002 pour développer « une culture métiers compétences » dans la FPH. La réalisation du répertoire des métiers de la FPH en 2004 et la diffusion de l'étude prospective sur les métiers sensibles à l'automne 2007 participent de ce travail de sensibilisation. Ce mouvement doit trouver aujourd'hui sa traduction concrète dans des programmes d'action permettant aux établissements et à leurs personnels, de disposer d'outils opérationnels pour mener à bien cette politique.</p>
Objectifs de l'action	<p>Sur la base du répertoire des métiers de la FPH et du guide méthodologique d'aide à l'identification des effectifs par métier dans la nomenclature, le consultant retenu doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assister l'établissement dans le repérage de ses métiers et le classement des

	<p>effectifs par métier,</p> <ul style="list-style-type: none"> - intégrer la nomenclature et les fiches métiers dans le système d'information ressources humaines. en vue d'une gestion des métiers et des compétences et d'une communication interne et externe
Produit de sortie attendu	<p>Une nomenclature des métiers de l'établissement recensant les effectifs actuels par métiers et éventuellement par spécificités de métier</p> <p>L'analyse de quelques caractéristiques principales des ressources par métier (âge, sexe, statut, ancienneté, formation réalisée...)</p>
Public concerné	<p>Directions fonctionnelles et particulièrement directeurs des ressources humaines, encadrement, représentants du personnel</p>
Critères de sélection de l'action	<p>L'identification des effectifs par métier de l'établissement répond aux critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'inscrire dans le cadre du répertoire des métiers de la FPH et de ses déclinaisons et actualisations - être intégrée dans le système d'information RH de l'établissement, et notamment reliée au système de paye - apparaître dans le Bilan social annuel - être élaborée en concertation avec l'encadrement, les représentants du personnel, le corps médical et les directions fonctionnelles

Annexes 3-2

**Cahier des charges type
Pour réponse à l'appel à projet territoire de santé (niveau 2)**

Volet ressources humaines

Action	Aide à la mise en place d'une gestion quotidienne des métiers et des compétences dans l'établissement
Cadre juridique	<p>Loi n°2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001 notamment son article 40 modifié et Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 notamment son article 93.</p> <p>Décret n°2001-1242 du 21 décembre 2001 relatif au fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés modifié.</p> <p>Circulaire DHOS-F2/2007/214 du 2 juin relative au financement par le fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés (FMESPP) 2007 de projets visant à des réorganisations, modernisations au sein des territoires de santé.</p> <p>Circulaire DHOS-P1/2007/XX du ... relative au financement par le fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés (FMESPP) 2007 de projets visant à renforcer la gestion des ressources humaines dans les établissements de la fonction publique hospitalière.</p>
Contexte de l'action	<p>Pour inciter, accompagner et soutenir les établissements publics de santé qui s'inscrivent dans des démarches métiers compétences, le ministère de la santé de la jeunesse et des sports, sur la base d'un appel à projet, met en place un dispositif de financement spécifique permettant la prise en charge de tout ou partie des actions proposées. La circulaire (FMESPP) 2007 du ... prévoit trois niveaux d'appel à projet, progressifs et cumulatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Niveau 1</u> : aide à l'identification des effectifs par métiers de l'établissement, - <u>Niveau 2</u> : aide à la mise en place d'une gestion quotidienne des métiers et des compétences dans l'établissement, - <u>Niveau 3</u> : aide à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences. <p>Pré requis indispensable pour développer une gestion au quotidien des métiers et des compétences, l'identification des effectifs par métier et la réalisation de la nomenclature des métiers constituent une priorité dans le cadre des appels à projet. En effet à partir de la nomenclature et des fiches métiers, des pratiques et des outils de gestion peuvent être déployés : pyramides des âges et analyse des départs prévisionnels par métier, identification des besoins en recrutement, repérage des passerelles possibles entre métiers proches et détermination des parcours professionnels...</p> <p>A partir de cette base, il devient possible de développer dans un premier temps des pratiques et des outils de gestion des métiers et des compétences au quotidien, puis dans un deuxième temps, des démarches plus ambitieuses de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC)</p> <p>En rappel, dans le cadre de l'Observatoire national des emplois et des métiers de la fonction publique hospitalière, des travaux sont menés depuis 2002 pour développer « une culture métiers compétences » dans la FPH. La réalisation du répertoire des métiers de la FPH en 2004 et la diffusion de l'étude prospective sur les métiers sensibles à l'automne 2007 participent de ce travail de sensibilisation. Ce mouvement doit trouver aujourd'hui sa traduction concrète dans des programmes d'action permettant aux établissements et à leurs personnels, de disposer d'outils opérationnels pour mener à bien cette politique.</p>
Objectifs de l'action	<p>Sur la base de l'identification des effectifs par métier, le consultant retenu doit assister l'établissement dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'identification de ses pratiques de gestion des ressources humaines au regard des métiers - l'intégration dans ses pratiques, de la dimension métiers/compétences et notamment en matière de recrutement (profil de candidat par métier, fiche de poste...) de formation (présentation du plan, mais aussi contenu des actions,

	<p>processus d'évaluation des actions...) d'évaluation (support d'évaluation par métier, lien avec le plan de formation, avec les demandes de mobilité...) de mobilité (élaboration de passerelles et d'aires de mobilité par métier, de parcours professionnel...) ...</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'information et la communication sur les métiers aussi bien en interne (intranet, support de communication métier, journal d'entreprise...) qu'en externe (internet, forum métiers...)
Produit de sortie attendu	Des procédures, des outils et des supports RH élaborés par l'établissement et utilisés pour la gestion métiers/compétences au quotidien dans les domaines du recrutement, de la formation et de la gestion des compétences, de la mobilité et des parcours professionnels, de l'évaluation des compétences par métier, de la communication...
Public concerné	Directions fonctionnelles et notamment directeurs des ressources humaines, encadrement, représentants du personnel
Critères de sélection de l'action	<p>La gestion quotidienne métier/compétences prend en compte les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'inscrire dans le cadre du répertoire des métiers de la FPH et être intégrée dans le système d'information RH de l'établissement ; - intégrer les nouvelles règles de gestion des droits individuels à la formation , - faire apparaître les pratiques de gestion des métiers et des compétences de l'établissement dans les procédures RH, dans les outils de communication (journal, intranet...) dans les supports et les outils RH utilisés en interne, dans les plans d'action RH, dans le Bilan social, dans les projets de pôle... - être élaborée en concertation avec l'encadrement, les représentants du personnel, le corps médical et les directions fonctionnelles.

Annexe 3-3

Cahier des charges type Pour réponse à l'appel à projet territoire de santé (niveau 3)

Volet ressources humaines

Action	Aide à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences
Cadre juridique	<p>Loi n°2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001 notamment son article 40 modifié et Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 notamment son article 93.</p> <p>Décret n°2001-1242 du 21 décembre 2001 relatif au fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés modifié.</p> <p>Circulaire DHOS-F2/2007/214 du 2 juin relative au financement par le fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés (FMESPP) 2007 de projets visant à des réorganisations, modernisations au sein des territoires de santé.</p> <p>Circulaire DHOS-P1/2007/XX du ... relative au financement par le fonds pour la modernisation des établissements de santé publics et privés (FMESPP) 2007 de projets visant à renforcer la gestion des ressources humaines dans les établissements de la fonction publique hospitalière.</p>
Contexte de l'action	<p>Pour inciter, accompagner et soutenir les établissements publics de santé qui s'inscrivent dans des démarches métiers compétences, le ministère de la santé de la jeunesse et des sports, sur la base d'un appel à projet, met en place un dispositif de financement spécifique permettant la prise en charge de tout ou partie des actions proposées. La circulaire (FMESPP) 2007 du ... prévoit trois niveaux d'appel à projet, progressifs et cumulatifs :</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>Niveau 1</u> : aide à l'élaboration de la nomenclature des métiers de l'établissement,- <u>Niveau 2</u> : aide à la mise en place d'une gestion quotidienne des métiers et des compétences dans l'établissement,- <u>Niveau 3</u> : aide à la mise en place d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences. <p>Pré requis indispensable pour développer une gestion au quotidien des métiers et des compétences, l'identification des effectifs par métier et la réalisation de la nomenclature des métiers constituent une priorité dans le cadre des appels à projet. En effet à partir de la nomenclature et des fiches métiers, des outils de gestion peuvent être déployés tels que : des pyramides des âges par métier, une identification des besoins en recrutement par métier et donc la définition des politiques d'emploi, le repérage des passerelles possibles entre métiers proches et la détermination des parcours professionnels voire de certains parcours qualifiants... A noter qu'un guide méthodologique d'identification des effectifs par métiers a été réalisé en 2006 et disponible sur le site : sante.gouv.fr (Fonction publique hospitalière puis Répertoire des métiers).</p> <p>A partir de cette base, il devient possible de développer dans un premier temps des pratiques et des outils de gestion des métiers et des compétences au quotidien, puis dans un deuxième temps, des démarches plus ambitieuses de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC).</p> <p>En rappel, dans le cadre de l'Observatoire national des emplois et des métiers de la fonction publique hospitalière, des travaux sont menés depuis 2002 pour développer « une culture métiers compétences » dans la FPH. La réalisation du répertoire des métiers de la FPH en 2004 et la diffusion de l'étude prospective sur les métiers sensibles à l'automne 2007 participent de ce travail de sensibilisation. Ce mouvement doit trouver aujourd'hui sa traduction concrète dans des programmes d'action permettant aux établissements et à leurs personnels, de disposer d'outils opérationnels pour mener à bien cette politique.</p>
Objectifs de l'action	<p>Sur la base de l'identification des effectifs par métier, le consultant retenu doit assister l'établissement dans :</p> <ul style="list-style-type: none">- la clarification de la problématique et l'analyse du ou des secteurs d'activités ou métiers sensibles à étudier- l'élaboration d'un plan GPMC sur le ou les secteurs d'activité ou métiers ou

	<p>groupes de métiers sensibles retenus dans l'analyse,</p> <ul style="list-style-type: none"> - la réalisation d'un plan d'action, ainsi que d'une méthodologie de suivi et d'évaluation du plan d'action
Produit de sortie attendu	<p>Sur la base du projet d'établissement et du contrat prévisionnel d'objectifs et de moyens (CPOM) est élaborée une estimation des besoins/ressources à moyen terme (Identification des métiers sensibles, besoins prévisionnels en effectifs – scénarios éventuels de besoins, compétences critiques) sur un ou plusieurs secteurs d'activité, un plan d'action GPMC et un relevé de décisions en matière de ressources humaines. Ou encore des démarches et études prévisionnelles concernant certains métiers sensibles, avec référentiels futurs de compétences et plan d'action d'adaptation du personnel concerné</p> <p>Des comptes rendus d'activité lors de l'élaboration du plan d'action GPMC sont produits (réunions institutionnelles, groupes de travail...)</p> <p>Des monographies réalisées à partir de ces réalisations peuvent être produites.</p>
Public concerné	<p>Directions fonctionnelles et notamment directeurs des ressources humaines, encadrement, représentants du personnel</p>
Critères de sélection de l'action	<p>La gestion prévisionnelle des métiers et des compétences prend en compte les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'inscrire dans le cadre du répertoire des métiers de la FPH et est intégrée dans le système d'information RH ; - s'appuyer sur le projet d'établissement et s'inscrire dans les CPOM ; - apparaître au travers des plans d'action dans le projet d'établissement, le CPOM, le Bilan social, les projets de pôle ; - être élaborée en concertation avec l'encadrement, les représentants du personnel, le corps médical et les directions fonctionnelles ; - l'actualisation régulière de la nomenclature des métiers dans l'utilisation des outils de gestion.