

**Etablissement : HOPITAL LE VESINET**

**Statut : Public**

**Département : YVELINES (78)**

**Contact pour cette expérience : Mlle Françoise RAYNAL, responsable Emploi-Compétences,**  
[francoise.raynal@hopital-levesinet.fr](mailto:francoise.raynal@hopital-levesinet.fr), 01 30 15 80 00

## THEME

EMPLOI ET COMPETENCES

## TITRE DE L'EXPÉRIENCE

Optimisation et informatisation de l'évaluation des compétences

## DIAGNOSTIC DE DÉPART

Développer la GPMC par la mise en œuvre d'un outil d'évaluation des compétences ainsi que par l'acquisition d'un logiciel permettant l'exploitation des EAE et la gestion des compétences.

Fin 2007, tous les métiers de l'établissement sont identifiés. Chaque agent est en possession de sa fiche métier.

## GRANDES ETAPES DE LA DÉMARCHE

- Fin 2007 : tous les métiers de l'établissement sont identifiés. Chaque agent est en possession de sa fiche métier.
- 2008-2009 :
  - o Mise en place d'un référentiel des compétences via les savoir-faire et savoir-être identifiés pour chaque métier ;
  - o Elaboration d'une grille d'évaluation des compétences pour chaque métier en complément du support d'évaluation déjà existant. Rédaction d'un guide méthodologique à destination des évaluateurs et du personnel évalué ;
  - o Acquisition d'un logiciel GPMC permettant à la fois la gestion des métiers et des compétences et l'informatisation des EAE ;
  - o Intégration des fiches métiers et du référentiel des compétences de l'hôpital dans le nouveau logiciel ;
  - o L'application EAE est testée par 4 unités de l'établissement au cours de la campagne d'évaluation 2009. Un bilan est prévu en octobre 2009.
- Objectifs pour 2010 :
  - o Informatisation des EAE pour l'ensemble de l'établissement ;
  - o Prise en compte des objectifs individuels dans l'EAE ;
  - o Identification des compétences requises pour chaque métier ;
  - o Mise en place d'outils pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

## OUTILS UTILISÉS

- [Fiches d'évaluation destinée aux cadres évaluateurs et fiche d'auto-évaluation des compétences destinée aux agents](#)
- [Guide d'utilisation des fiches d'évaluation et d'auto-évaluation des compétences.](#)

## MOBILISATION ET COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET

### En termes de mobilisation :

- La démarche emploi-compétences a été incluse dans le projet social ;
- Les fiches métiers et l'identification des compétences associées ont été réalisées par les encadrants. Elles ont ensuite été validées par un comité de pilotage comprenant des cadres et des représentants du personnel ;
- La grille d'évaluation des compétences a été élaborée par un groupe de travail comprenant le directeur des soins, un cadre de santé, un cadre technique, un représentant du personnel et deux représentants de la direction des ressources humaines ;
- 4 cadres de l'établissement ont participé au test du nouveau logiciel EAE en 2009.

### En termes de communication :

- La démarche emploi-compétence a été présentée aux instances de l'établissement : CA, CTE, CME ;
- Le nouveau dispositif d'évaluation a été présenté à l'ensemble des cadres de l'établissement au cours de deux réunions d'informations en 2008 et 2009. Parallèlement, un guide méthodologique pour la grille d'évaluation des compétences leur a été remis avec les supports d'entretien ;
- Un guide méthodologique est remis à l'agent avec sa grille d'auto évaluation.

## RÉSULTATS OBTENUS ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

### Résultats obtenus :

- L'ensemble du personnel non médical est évalué sur ses compétences.
- La mise en place d'une fiche d'autoévaluation remise à l'agent avec son entretien annuel implique davantage celui-ci.

## ENSEIGNEMENTS TIRÉS AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS FACTEURS CLÉS DE LA RÉUSSITE

### Difficultés :

- Lors de l'acquisition du logiciel GPMC courant 2008, peu de produits avaient intégrés le répertoire des métiers de la FPH.
- Le temps consacré : à la fois pour l'encadrement et la DRH.

### Facteurs clés de réussite :

- L'implication des cadres de l'établissement et des représentants du personnel.