

**Etablissement :** CENTRE MEDICAL DE BLIGNY  
**Statut :** PSPH  
**Département :** 91  
**Contact pour cette expérience :** Madeleine ROUSSEAU, responsable RH  
[m.rousseau@cm-bligny.com](mailto:m.rousseau@cm-bligny.com), 01 69 26 30 10

## THEME

EMPLOI ET COMPETENCES

## TITRE DE L'EXPÉRIENCE

Intégration dans la pratique quotidienne de gestion de l'établissement de la démarche métier-compétence (en matière de recrutement, de formation et de gestion des compétences, déévaluation, de mobilité et de parcours professionnel).

## DIAGNOSTIC DE DÉPART

- Absence d'une gestion prévisionnelle claire des emplois et des compétences,
- Entretiens annuels d'évaluation déjà entrepris en 2007 pour l'ensemble du personnel soignant, mais pas pour le reste des salariés de l'établissement,
- Programmation pluriannuelle des formations à réorganiser.

## GRANDES ETAPES DE LA DÉMARCHE

- En parallèle de la création des fiches métiers, il a été élaboré un support remanié de l'entretien annuel et professionnel des activités et des compétences, ainsi que la rédaction des guides d'entretien correspondants à destination du salarié et du chef de service.
- Elaboration d'un guide de la formation et d'utilisation du recueil des besoins

## OUTILS UTILISÉS

- Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière,
- [Présentation de la démarche GPEC du CM de Bligny](#),
- La grille de l'entretien annuel, [exemple de l'assistant qualité](#), [exemple du manipulateur radio](#),
- [L'entretien annuel en dix questions](#),
- [Le guide d'utilisation de l'entretien annuel et professionnel des activités et des compétences](#)

## MOBILISATION ET COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET

- Accompagnement par un consultant RH,
- Accompagnement important des chefs de services dans l'élaboration de la grille d'entretien annuel,
- Communication de la démarche GPEC et des outils RH à l'ensemble des chefs de service en réunion plénière.

## RÉSULTATS OBTENUS ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

### **Résultats :**

Bonne structuration de la démarche ressources humaines

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

### **Enseignements tirés :**

La démarche ne peut aboutir, que si l'ensemble des acteurs est impliqué dans la démarche.

### **Avantages :**

*Pour le chef de service :*

- Elever la qualification des salariés de son service,
- Bénéficier d'un recrutement plus efficace et réactif,
- Diminuer le turn-over,
- Maintenir le salarié à son poste,
- Accroître la productivité du salarié,
- Capitaliser l'expérience acquise,
- Faciliter le management au sein de son service.

*Pour le collaborateur*

- Faire un bilan de ses compétences et de ses objectifs à réaliser,
- Faire une demande de formation ciblée par rapport à la compétence manquante ou à améliorer,
- Enrichir ses compétences et anticiper son avenir professionnel.

*Pour le service RH*

- Projeter et anticiper les besoins et compétences à long – moyen terme,
- Ajuster les besoins à court terme,
- Identifier les compétences présentes dans chaque service,
- Permet de dégager une cartographie des métiers de l'entreprise,
- Permet d'engager une politique de formation claire et précise.

### **Facteurs clés de réussite :**

Avoir un bon accompagnement des différents intervenants.