

**Etablissement : EPS ERASME**

**Statut : Etablissement Public de Santé**

**Département : Hauts de Seine**

**Contact pour cette expérience : Mme Claude COURTINE-MARTIN, DRH**

[claude.courtine-martin@eps-erasme.fr](mailto:claude.courtine-martin@eps-erasme.fr), 01 46 74 30 20

## THEME

EMPLOI ET COMPETENCES

## TITRE DE L'EXPÉRIENCE

Mise en œuvre d'une politique GPMC

## DIAGNOSTIC DE DÉPART

L'ensemble des cadres de l'établissement ont bénéficié d'une formation au répertoire des métiers en 2006.

En 2007/2008, suite à une formation dispensée en direction d'un groupe de travail pluridisciplinaire composé de cadres référents, de membres de la direction et de médecins, l'établissement a procédé pour la première fois à une harmonisation des pratiques des entretiens annuels d'évaluation (support d'évaluation incluant une grille d'auto-évaluation pour les évalués et un support de recueil de besoin de formation).

Ces entretiens ont eu lieu entre les mois de juin et novembre 2009.

Le plan de formation 2010/2011 s'appuie sur les recensements des besoins qui ont été identifiés lors des entretiens.

Néanmoins, l'ensemble des acteurs de l'hôpital, n'a pas réussi à percevoir la totalité des enjeux d'une politique GPMC au sein de l'établissement, la gestion du quotidien ayant tendance à prédominer sur l'aspect stratégique à long terme.

De plus, la carence importante de postes infirmiers en Ile de France tend à « emboliser » l'attention des responsables et la crainte liée aux corporatismes tend à freiner les réflexions autour du métier de manière générale.

Enfin, les entretiens annuels se sont peu appuyés sur le répertoire métier (turn over des cadres dont la formation a eu lieu il y a quelques années, départs à la retraite).

## GRANDES ETAPES DE LA DÉMARCHE

Ainsi, lors d'une formation dispensée en septembre 2009 en direction des trios de pôles sur la thématique de la gestion de la masse salariale dans le cadre des pôles, un plan d'actions a été réalisé.

Parmi les priorités de ce plan d'actions, la mise en œuvre du groupe de travail GPMC a été actée avec la présence de deux médecins référents désignés en CME.

Par ailleurs, la directrice des ressources humaines et sa collaboratrice ont bénéficié de la formation dispensée par l'école des hautes études en santé publique à Rennes sur la GPMC.

Parallèlement, le CTE a été tenu informé du projet. Il a approuvé ce dernier et souhaite être tenu informé des avancements du dossier.

A ce jour, dans le cadre du plan de formation 2010, une formation en direction des cadres est prévue sur la thématique des entretiens annuels de formation et de la notion de parcours de carrières.

De plus, le groupe de travail pluridisciplinaire en charge du projet pourrait bénéficier d'un accompagnement par un cabinet d'audit à l'origine du plan d'actions.

Enfin, les supports des entretiens annuels d'évaluation des personnels vont être modifiés en intégrant la notion de « savoir-faire requis et d'évolution de compétences » en s'appuyant sur le nouveau répertoires des métiers.

A ce jour, la dimension prospective des besoins en compétences de chaque pôle devra être étudiée, identifiée et intégrée dans le nouveau projet d'établissement pour la période 2011/2015 et les projets de pôles.

## OUTILS UTILISÉS

- Répertoire Métiers ;
- entretiens annuels d'évaluation (power point de présentation)
- recueil des besoins de formations
- compte rendu des deux réunions du groupe de travail
- plan d'action (power point de présentation)

## MOBILISATION ET COMMUNICATION AUTOUR DU PROJET

- Communication aux différentes instances (CME et CTE) ;
- groupe de travail constitué ;
- rappel en réunion de cadres des objectifs de la GPMC (réunions relatives au plan de formation et aux entretiens annuels) ;
- rappel des enjeux de la GPMC dans le cadre d'une prochaine formation à destination des cadres et relative à l'entretien annuel de formation ;
- travail sur les pyramides des âges par métiers ;
- réflexion sur l'emploi de nouveaux métiers dans les équipes de soins en intra (éducateur et aide-soignant) ;
- réflexion sur la valorisation et l'évolution de certains métiers (ASHQ).

## RÉSULTATS OBTENUS ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

### **Résultats :**

Suite à une demande de réflexion de la part de la direction sur le métier d'ASHQ. Un groupe de travail a proposé d'organiser une formation valorisante en direction de ces personnels.

Ainsi, une formation a été mise en œuvre en direction des ASHQ afin de développer les compétences des agents d'entretien à la notion d'hôtellerie et d'accueil du patient.

Cette formation « professionnalisante » a permis de faire travailler les agents, entre autre, sur la notion de valeurs de l'établissement.

Cette formation, a permis d'identifier des personnes qui souhaitent devenir des personnes ressources, référentes en hygiène.

**Difficultés :**

Par ailleurs, c'est au cours de l'évaluation de cette formation que nous nous sommes aperçus de la souffrance de certains agents devant l'écrit. Ce qui a engendré une réflexion sur l'urgence à organiser des remises à niveaux en français.

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

**Enseignements tirés :**

Le public des ASHQ réclame une reconnaissance, les agents ont besoin d'être valorisés et il convient d'être en mesure de pouvoir leur proposer un parcours de carrière.

Le travail quotidien des ASHQ est souvent ingrat et peu valorisé, ainsi en développant la dimension hôtelière et l'aspect d'accueil des patients et de leur famille, une réflexion s'est instaurée dans ce groupe où un certain nombre d'agents se sont portés volontaires pour être référent hygiène au sein de leur pôle.

**Avantages :**

D'une part, le travail de valorisation de ces agents peut permettre d'espérer une amélioration de l'absentéisme, d'autre part l'accompagnement en matière de proposition de remise à niveaux peut également permettre d'espérer de pouvoir construire quelques parcours de carrière.

**Inconvénients :**

Néanmoins, un certain nombre d'agents ne disposant des pré-requis nécessaires, il pourra apparaître des situations plus lentes voir bloquées face à cet état de fait.

**Facteurs clés de réussite :**

Les cadres se feront le relais naturel de l'évaluation des effets de cette formation au sein des différents services et le référent de pôle au sein du pôle concerné, ils veilleront particulièrement à ce que les ASHQ se sentent bien intégrés au fonctionnement du pôle et reconnues par l'ensemble du personnel.