

Le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière

Le recensement et la description de l'ensemble des métiers correspondent aujourd'hui à une véritable demande des établissements de la fonction publique hospitalière (FPH) et de leurs personnels, en attente d'un outil de management dont les utilisations sont multiples : évaluation, recrutement, formation, mobilité, promotion professionnelle...

Par ailleurs, la réalisation d'un répertoire des métiers permet d'identifier et de gérer de manière préventive les métiers émergents ou, à l'inverse, menacés de disparition sous l'influence de facteurs d'évolution dans le secteur de la santé, social et médico-social. Enfin, un répertoire des métiers constitue un cadre de référence commun à tous les métiers des secteurs de la santé et du social, mais aussi à tous les personnels, qu'ils soient sous statut public ou privé.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA SANTÉ
ET DES SPORTS



➤ Quelques constats depuis la parution du répertoire en 2004

Dans les établissements, les professionnels des ressources humaines se sont indéniablement approprié le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière, souvent dans le cadre d'une communication interne (parfois avec intr@net).

Le répertoire a également prouvé son utilité dans l'élaboration des fiches de postes ou le recrutement d'agents. De même, il a aidé à la quantification des effectifs par métiers dans un nombre croissant d'établissements.

Néanmoins, le besoin d'intégrer les fiches métiers du répertoire dans le système d'information en ressources humaines des établissements a été fortement exprimé par les professionnels.

L'actualisation du répertoire s'est révélée être une nécessité, en raison de métiers non référencés dans la première version, d'activités ou de métiers émergents, non pris en compte ou apparaissant comme des spécialités.

➤ Les principes d'actualisation du répertoire

La V2 du répertoire des métiers de la FPH met en cohérence des référentiels métiers avec les travaux portant sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) et la ré-ingénierie des diplômes actuellement menée par le ministère de la santé, en concertation avec les professionnels. Elle intègre également une harmonisation des intitulés des savoir-faire, pour plus de transversalité, par le biais de rédactions plus courtes ou de la féminisation des intitulés des métiers.

L'utilisation du répertoire est facilitée, pour une diffusion plus large : liaison entre connaissances et offres de formation, codification Formacode, détermination des niveaux de connaissances (4 au lieu de 3), mise à jour constante sur internet, exploitation de l'étude prospective des métiers sensibles de la FPH. Par ailleurs, l'architecture de l'ouvrage est simplifiée : révision de la nomenclature, suppression des domaines au profit de nouvelles familles, constitution de 3 bases normalisées, adaptation du référentiel de management, complément du lexique et du glossaire technique.



Les caractéristiques du répertoire des métiers 2008

En 2004

5 domaines fonctionnels
22 familles de métiers
64 sous-familles de métiers
183 métiers

En 2008

9 familles de métiers
48 sous-familles de métiers
195 métiers

Les 9 familles de métiers :

management, gestion et aide à la décision/soins/social, éducatif, culturel, sports et loisirs/logistique/ingénierie et maintenance technique/qualité hygiène sécurité et environnement (QHSE)/ systèmes d'information/gestion administrative et de l'information