



## **Mission de Conseiller RH Territorial en appui des ESMS de la CORREZE**

**Journée régionale RH-FHF  
Vendredi 4 octobre 2024**

# Genèse de la mission

## Un contexte général

- ▶ Transformation et modernisation de la Fonction Publique
- ▶ Evolutions sociétales avec un monde du travail en pleine mutation

➔ Complexification des Ressources Humaines

## Un contexte propre aux ESMS

- ▶ Des structures régies en intérim de direction ou en direction commune sur des sites géographiques distants
- ▶ Des structures à taille humaine avec un support administratif peu étoffé et avec des compétences transversales
- ▶ Un turn-over et des départs naturels au sein des personnels de direction et administratifs

# Phase pré-diagnostic et diagnostic

- ▶ Besoin d'expertise pour sécuriser les process RH
- ▶ Besoin de développer un réseau
- ▶ Recherche d'un gain de temps pour les équipes et chefs d'établissement notamment en ce qui concerne la recherche des informations et l'actualisation des supports
- ▶ Démarches collaboratives à l'origine d'initiatives personnelles, non structurées et ponctuelles
- ▶ Sentiment d'isolement

# Objectifs de la mission

- ▶ **Sécuriser les pratiques RH** : permettre aux structures de limiter leurs risques juridiques liés à des contentieux RH et favoriser une meilleure connaissance des leviers sociaux offerts par la réglementation.
- ▶ **Développer les compétences RH** : apporter un moyen très concret de renforcement des compétences d'agents administratifs relativement isolés avec la mise en place d'outils tels que veille juridique, formations-actions animées par le conseiller.
- ▶ **Rompres l'isolement des professionnels avec la mise en place de parcours d'intégration et d'ateliers RH** : faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, favoriser les échanges entre les professionnels en poste sur leurs pratiques avec la mise en place d'ateliers RH ou formation-action animées par le conseiller.

# Missions du conseiller RH Territorial

## ► Début de la mission :

Août 2023 - ressource interne au Centre Hospitalier de BRIVE(1ETP- Attaché d'administration)

## ► Périmètre de la mission :

Ressources humaines non médicales

18 ESMS concernés

Echelon départemental de la CORREZE

# Missions du conseiller RH Territorial

## ► Sécuriser les pratiques RH

- ❑ Conseil et aide à la décision sur toutes questions réglementaires, statutaires
- ❑ Conseil dans l'instruction d'un dossier complexe ou sensible : analyse de la situation, proposition de recommandations et le cas échéant d'actions correctives
- ❑ Propositions de procédures, maquettes de décisions, projets de courriers
- ❑ Veille juridique mensuelle
- ❑ Publication mensuelle de newsletters

# Missions du conseiller RH Territorial

## ► Développer les compétences RH et rompre l'isolement des professionnels

1- Un dispositif visant à faciliter l'intégration des nouveaux professionnels RH lors de la prise de poste dans la structure.

- Animation d'un **parcours de formation (intégration sur 5 jours)** permettant aux nouveaux professionnels de mieux appréhender leur environnement professionnel, de comprendre les réglementations et les textes régissant la fonction publique hospitalière, d'acquérir les connaissances de base liées à la gestion RH en fonction publique hospitalière, et de valider l'apprentissage par des illustrations concrètes, des exercices pratiques et des quizz
- ❖ **Outil d'attractivité des postes administratifs / rassurer les futurs candidats à l'emploi.**

# Missions du conseiller RH Territorial

## ► Développer les compétences RH et rompre l'isolement des professionnels

2- Un dispositif ayant vocation à **sécuriser les connaissances** et à **renforcer les compétences** des professionnels RH déjà en poste et/ou chefs d'établissement

- Animation d'ateliers thématiques /formation : rappel du cadre juridique, cas pratiques, quizz
  - Thématiques abordées : le conseil médical, les reprises de services antérieurs, élaborer un tableau d'avancement, le temps partiel thérapeutique
- ❖ favorise les échanges entre les professionnels en poste - partage des pratiques entre pairs -retours d'expériences
  - ❖ Sécurisant pour le futur candidat à l'emploi

# Ce que FAIT /NE FAIT PAS le Conseiller RH Territorial

| Ce que fait le Conseiller RH Territorial   | Ce que ne fait pas le Conseiller RH Territorial  |
|--|--|
| <p>Il formule un avis, un conseil, ou des préconisations (sur une question statutaire, analyse d'une situation individuelle ou complexe en conformité avec la réglementation)</p> <p>Il propose des conseils-outils méthodologiques pour préparer les étapes disciplinaires ou le processus d'enquêtes administratives</p> | <p>Il n'a pas de pouvoir décisionnaire sur les situations qui lui sont soumises : le chef d'établissement est le seul décisionnaire.</p> <p>Il ne conduit pas d'audit sur les organisations</p> <p>Il ne mène pas d'enquêtes administratives</p> <p>Il n'assiste pas aux entretiens disciplinaires</p> |
| <p>Il accompagne les professionnels RH et participe au développement des compétences de ces derniers (propose des modes opératoires, des formations actions)</p>   | <p>Il ne fait pas « à la place de », il n'est pas dans l'exécution des tâches.</p> <p>Il ne pallie pas l'absence des professionnels RH</p> <p>Il n'a pas de positionnement hiérarchique en ce qu'il n'évalue pas la qualité ou du travail ou les compétences des professionnels RH</p>                 |
| <p>Il participe de façon consensuelle à l'homogénéité des pratiques RH dans le respect des textes (ateliers RH, retours d'expériences....)</p>   | <p>Il n'impose pas une pratique plutôt qu'une autre si cette dernière n'est pas adaptée à la structure</p>   |
| <p>Il travaille en interface directe avec les chefs d'établissements et les équipes administratives</p>  | <p>Il n'est pas en contact (accueil téléphonique/physique) avec les agents des structures concernées</p>   |
| <p>Il favorise le dialogue social en apportant un conseil auprès des chefs d'établissements</p>  | <p>Il n'interfère pas dans les relations entre les chefs d'établissements et les partenaires sociaux.</p> <p>Il n'arbitre pas en cas de conflits</p>   |

# Evaluation de la mission et chiffres clés (août 2023 à mars 2024)

| Evaluation de la mission sur 8 mois |   |
|-------------------------------------|---|
| Mars 2024                           | Evaluation et bilan de la phase expérimentale |
| Avril 2024                          | Analyse des résultats                         |

- ▶ Près de 150 questions traitées
- ▶ veille juridique 8 "FLASH INFO RH"
- ▶ 8 newsletters mensuelles "ESSENTIEL RH"
- ▶ Animation de 6 ateliers RH - 51 participants -15 établissements représentés.
- ▶ Animation de 4 parcours d'intégration - 9 nouveaux professionnels
- ▶ Un taux de satisfaction des ESMS de 100%

## Quelques témoignages...

- ▶ « mission qui permet de répondre à des questionnements qui demandent une analyse technique et un apport méthodologique et réglementaire sur des situations complexes<sup>3</sup> »
- ▶ « une réelle valeur ajoutée pour les ESMS dans lesquels les personnes ressources ou les compétences ne sont pas suffisamment développées. Sécurisation de la réponse, favorise la montée en compétences et les échanges »
- ▶ « mission utile aux EHPAD, gain de temps »
- ▶ « capacité du conseiller RH à s'adapter aux besoins de l'établissement tant pour les ateliers que pour les parcours d'intégration. Expérience riche du processus RH »
- ▶ « utilité du dispositif, pérennisation souhaitée »

**Merci de votre attention !**

**Sandrine MICHEL**

 [sandrine.michel@ch-brive.fr](mailto:sandrine.michel@ch-brive.fr)

 **05-55-92-78-30**