



RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Partager les outils et bonnes pratiques de mise en œuvre du Développement Durable dans les structures sanitaires et médico-sociales.



<http://rse.anap.fr/publication/2292-mon-observatoire-du-dd-referentiel-d-indicateurs>

Apport en connaissance

Mon Observatoire du DD : référentiel d'indicateurs

Synthèse

Sommaire

1. Méthode de travail
2. Volet gouvernance
 - + 2.1. Intégrer effectivement le...
 - + 2.2. Associer les parties pren...
3. Volet sociétal
 - + 3.1. Développer l'accès aux so...
 - + 3.2. Promouvoir la bien-traitan...
 - + 3.3. Contribuer au développeme...
4. Volet social
 - + 4.1. Améliorer le dialogue soc...
 - + 4.2. Améliorer le bien-être au...
 - 4.3. Valoriser le parcours pro...
 - 4.3.1. GPEC : Gestion Prévisio...**
 - + 4.4. Promouvoir la diversité
5. Volet environnemental
 - + 5.1. Améliorer l'efficacité én...
 - + 5.2. Réduire les émissions de...
 - + 5.3. Préserver la ressource en...
 - + 5.4. Développer la mobilité du...
 - + 5.5. Prévenir et gérer les déc...
 - + 5.6. Préserver la biodiversité
6. Volet économique
 - + 6.1. Acheter de façon responsa...
 - + 6.2. Pérenniser la performance...

↪ 4. Volet social

- ↪ 4.3. Valoriser le parcours professionnel des collaborateurs
 - ↪ 4.3.1. GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

SOC4 : indicateur de maturité

Enjeu : Valoriser le parcours professionnel des collaborateurs

Question

Comment votre structure gère-t-elle les compétences au service des parcours professionnels des collaborateurs ?

1. La structure a réalisé un plan de formation répondant aux besoins de la structure et des salariés en cohérence avec les besoins des patients et personnes accompagnées.
2. La structure a réalisé une cartographie des compétences cibles.
3. La structure mène des entretiens de carrière et traduit les souhaits d'évolution des salariés en compétences cibles à acquérir.
4. La structure reconnaît et valorise les acquis par l'expérience des salariés.
5. La structure a formalisé une politique GPEC en adéquation avec le projet de la structure.

Définition

Cet indicateur présente le niveau de maturité de la structure dans sa stratégie de valorisation du parcours professionnel des collaborateurs.

La gestion des compétences consiste à développer la connaissance détaillée des compétences existantes au sein des structures, identifier les besoins à venir, proposer des plans d'actions pour préparer les professionnels aux évolutions.

Les structures du secteur sanitaire et médico-social auront à relever de nombreux défis dans les années à venir, tant sur leur cœur de métier que sur la réponse qu'elles devront apporter aux enjeux démographiques, sociétaux et économiques. Pour cela, elles doivent pouvoir s'appuyer sur leur fonction ressources humaines et plus particulièrement sur la gestion des compétences : connaissance détaillée des compétences existantes au sein de ces structures, identification des besoins à venir, proposition de plans d'actions pour pouvoir préparer les professionnels aux évolutions, etc. (Source : ANAP).

Obligations juridiques

Principales obligations juridiques sur ce sujet :

Actions possibles

Exemples d'actions à mener sur ce sujet :

Ressources

Retrouver les ressources de l'ANAP sur ce sujet sur : <http://rse.anap.fr/recherche-par-referencement/requete-generator/645/null/null>

Solliciter l'aide d'un membre du réseau de l'ANAP sur ce sujet : <http://rse.anap.fr/annuaire-reseau>

Calcul de l'indicateur

Mode de calcul	Le niveau de maturité s'apprécie selon un mode déclaratif et selon une échelle sur laquelle la structure doit se positionner : un niveau de 1 à 5, plus le niveau est élevé et plus la structure est mature. Liste déroulante, un seul choix possible. Le niveau choisi suppose que les niveaux inférieurs sont maîtrisés.
Unité	NA
Période de calcul	Au 31 décembre de l'année N-1
Source de données	Projet de la structure
Collecte	Le responsable se positionne sur l'échelle selon le niveau de maturité de sa structure. Il vérifie que la réponse correspond bien à la réalité dans la structure.
Personnes à mobiliser	Direction des Ressources humaines, Direction de la structure.

Interprétation

Le niveau 1 est le niveau minimum que doit avoir toute structure. Les niveaux suivants permettent d'évaluer l'implication volontaire de la structure. Cet indicateur reflète l'intégration de la GPEC par la structure. Plus le niveau est élevé et plus la structure est mature.

Date de parution : 29/05/2018