

Communiqué de presse

Le 24.09.2024

Performance des RH :

Nouvelles publications et priorités d'action



« L'ambition que je porte est celle de solidifier et simplifier le pilotage des RH dans les établissements sanitaires et médico-sociaux par la maîtrise des fondamentaux et l'utilisation des technologies ».

Matthieu Girier,
directeur de la performance des RH à l'Anap

Semaine en 4 jours, GEPP, innovation collaborative... Le nouveau directeur de la performance des RH à l'Anap, Matthieu Girier a présenté ce mardi de nouvelles ressources et ses priorités d'action pour les prochains mois.

Semaine en 4 jours, marque employeur : mobiliser tous les leviers au service de l'attractivité

« Les tensions sur les RH en santé ne faibliront pas. Il est par conséquent indispensable d'acter la concurrence accrue des employeurs dans les métiers hospitaliers les plus sensibles et de se saisir de toutes les opportunités pour renforcer l'attractivité et la rétention des talents dans notre secteur. » annonce Matthieu Girier.

Parmi les différents atouts à disposition des établissements de santé, la « semaine en quatre jours » est un mode d'organisation qui répond en partie aux attentes des jeunes générations et qui est d'ores et déjà déployable dans de très nombreux établissements. C'est un levier, parmi d'autres, au service de la marque employeur des établissements.

L'Anap diffuse une publication permettant de faire le point sur la réglementation de la semaine en quatre jours et son déploiement, illustrée par un témoignage de DRH l'ayant expérimenté en CHU.

>> [Télécharger la publication « La semaine en 4 jours en établissements de santé et médico-sociaux »](#)

Moderniser et piloter les évolutions RH : tout savoir de la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Encore peu déployée, la GEPP est un levier permettant d'anticiper les besoins RH de son établissement à court et moyen termes et de faciliter les parcours des professionnels. La démarche vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux évolutions de la prise en charge des patients.

L'Anap récapitule de façon synthétique et opérationnelle les fondamentaux de la GEPP et facilite sa mise en place à travers une série de fiches pratiques et thématiques : cartographie des emplois et des métiers, tableau des effectifs, pyramide des âges, cartographie des compétences, fiche de poste, entretiens individuels.

L'Anap livre également une fiche pratique pour tirer le meilleur parti de son OPCO / OPCA et bâtir une politique partenariale au service de la formation et de l'apprentissage au service de sa stratégie RH.

>> [Télécharger les publications « Gestion des emplois et des parcours professionnels »](#)

Innovation et management collaboratifs : nouvelle vague d'appui terrain

Accorder plus d'autonomie aux équipes, les responsabiliser davantage et réduire les irritants du quotidien : l'Anap relance son appui terrain « Innovation et Management collaboratifs » qui a permis d'accompagner près de 30 établissements en 2023 et 2024. Son évaluation a démontré sa pleine pertinence : les participants évaluent à 9/10 l'utilité de l'appui pour mettre en place des méthodes collaboratives. Cette année, les établissements pourront candidater librement ou flécher directement un accompagnement sur la mise en place de la marque employeur et des soins non programmés en psychiatrie.

>> [En savoir plus sur l'appel à candidatures](#)

Les perspectives des prochains mois : maîtriser les fondamentaux, gagner du temps grâce aux innovations, moderniser le management

« Nos interventions dans les établissements font remonter une problématique claire : la maîtrise des fondamentaux RH doit être renforcée. Elle est indispensable à la performance globale de l'établissement et pour sécuriser l'exercice professionnel. Nous allons accompagner massivement son déploiement notamment grâce à des appuis RH en pair à pair. » affirme Matthieu Girier.

Réduire les tâches administratives, libérer du temps : c'est un objectif phare qui peut être atteint avec le déploiement d'innovations technologiques. *« L'ADN de l'Anap c'est de redonner du temps aux professionnels. L'Intelligence Artificielle et l'automatisation sont des leviers incontournables pour réduire massivement le poids des tâches administratives. Sur la gestion des éléments variables de paye, c'est 20% du temps d'un professionnel qui peut être gagné avec un outil de RPA¹. De façon plus large, c'est 30% du temps des soignants qui peut être gagné. En lien avec les éditeurs, nous préparons des productions clé en main. »*

« Gagner du temps utile est essentiel, développer l'engagement et l'autonomie des équipes est indispensable. L'Anap va accompagner l'évolution des pratiques managériales à tous les étages du système de santé. Nous allons renforcer encore le déploiement des nouveaux modes de management, à partir des techniques d'innovation collaborative, qui permettent d'accélérer la transformation des établissements et de s'adapter à des ressources humaines de plus en plus rares et précieuses. Notre appui terrain permet d'accompagner concrètement les établissements. En 2025, nous le compléterons avec une publication. » annonce Matthieu Girier.

¹ Robotic Process Automation

À propos de l'Anap

L'Agence nationale de la performance sanitaire et médico-sociale est une agence publique de conseil et d'expertise qui agit avec et pour les professionnels des établissements sanitaires et médico-sociaux. Depuis 2009, elle a pour mission de soutenir, d'outiller et d'accompagner les établissements dans l'amélioration de leur performance sous toutes ses dimensions. Pour la mener à bien, l'Anap propose une offre d'accompagnement globale : diffusion de contenus opérationnels, organisation et animation de la mise en réseau et intervention sur le terrain.

Contact presse : Anap direction de la communication et de l'impact gwendoline.miguel@anap.fr 06 60 34 66 32