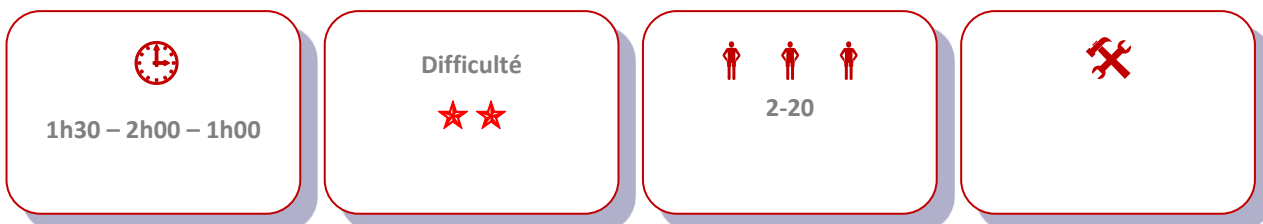



## Analyse des ressources métiers



<b>Mots clés</b>	Organisation – Projet de service, de direction, fusion,...
<b>Objectifs</b>	Revoir le juste dimensionnement d'une entité en compétences spécifiques (RH, Finances, Comptabilité, Marchés publics,...)
<b>Avantages</b>	Approche pragmatique pour évacuer les tensions et peurs du changement et créer un climat constructif dans un contexte de projet organisationnel
<b>Inconvénients</b>	Besoins à préciser clairement en questionnant le responsable administratif et financier ou l'encadrement.
<b>Pré requis / Formations nécessaires</b>	N/A
<b>Déroulement et consignes</b>	<p>Préparation : recenser les missions/tâches présentes par métier en utilisant la base de fiches de postes et/ou lors d'un entretien d'analyse fonctionnelle.</p> <p>Animation: expliquer les fondements du projet aux personnes des différents métiers en question. Leur demander de renseigner la matrice 'missions/tâches en cochant 'M' = compétence maîtrisée ou 'C' = compétence en cours d'acquisition et en laissant vides les champs comportant des missions/tâches non remplies par la personne.</p> <p>Rencontrer le responsable (administratif et financier par exemple) pour définir le nombre minimum de personnes maîtrisant les différentes compétences (seuil en deçà duquel on ne souhaite pas descendre).</p> <p>Totaliser les résultats en mettant en exergue les domaines critiques ou ceux qui sont 'plus confortables' et où l'on pourrait envisager de redéployer des compétences au profit d'autres domaines insuffisamment ou non pourvus.</p>
<b>Points de vigilance</b>	Veiller à une bonne compréhension du projet à créer un climat de confiance et d'ouverture.
<b>Contexte d'utilisation (public, etc...)</b>	Projets de service, de direction, refonte de l'organisation,...avec l'ensemble des ressources métiers en présence
<b>Durée</b>	<p>2h en réunissant les groupes par métier pour leur faire renseigner la matrice</p> <p>Idéalement, 1h30 au préalable pour détailler le projet, les forces et faiblesses puis 1h pour restituer au groupe la synthèse des compétences.</p>

## Analyse des ressources métiers

Illustrations (schémas, dessins, photos)	<p>Identification des principales compétences requises par nature de prestation</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Recrutement - Accueil nouveau arrivant</th> <th>Identification du besoin</th> <th>Analyse de la demande</th> <th>Sélection / actualisation de la fiche de poste</th> <th>Analyse des candidatures</th> <th>Organisation des J+1 de recrutement</th> <th>Participation aux J+1</th> <th>Tableau de bord de suivi recrutements</th> <th>Prise en compte d'urgence</th> <th>Prise en charge hiérarchie</th> <th>Formation</th> <th>Recensement des demandes de formation</th> <th>Plan de formation</th> <th>Arbitrage</th> <th>Évaluation des coûts des charges</th> <th>DESCRIPTIONS / OUTILS CNPFP / AVE MOINS PUNY1 et signature hiérarchie</th> <th>Pratique CNPFP - vérification</th> <th>Pratique CNPFP - administration tableau de bord interne</th> <th>Prise des réservations</th> <th>Prise des réservations</th> <th>Plan du plan de formation</th> <th>Gestion des vacataires,...</th> <th>Pratiques de recrutement</th> <th>Construction dossier d'entrée en vacances</th> <th>Pratiques de travail</th> <th>Vérification des éléments variables</th> <th>Prise des éléments variables et paie des vacataires</th> <th>Préparation d'accident du travail</th> <th>Construction dossier fin de vacation</th> <th>Prise des dossiers de sortie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Nombre de personnes pour assurer la continuité du service (Maîtrise ou Expert)</td> <td colspan="28"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Seuils critiques en nombre de personnes pour assurer la continuité du service</td> <td colspan="28"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Niveau de maîtrise disponible</td> <td colspan="28"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Nombre de personnes détenant la compétence (En cours d'acquisition des compétences) :</td> <td colspan="28"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Niveau de criticité :</td> <td colspan="28"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Personnels RH xxxxxxxxxxxxxxxxx</td> <td colspan="28"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Identification des besoins en compétences :</td> <td colspan="28"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Analyses</td> <td colspan="28"></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Analyse des impacts et conséquences par manque :</td> <td colspan="18">Les compétences existantes sont suffisamment robustes pour pouvoir intégrer le complément de gestion RH nécessaire pour l'effectif de xxxx</td> <td colspan="10">Il n'y a pas de vacataires à xxxxxxxxxxxxxxxxx</td> </tr> </tbody> </table>		Recrutement - Accueil nouveau arrivant	Identification du besoin	Analyse de la demande	Sélection / actualisation de la fiche de poste	Analyse des candidatures	Organisation des J+1 de recrutement	Participation aux J+1	Tableau de bord de suivi recrutements	Prise en compte d'urgence	Prise en charge hiérarchie	Formation	Recensement des demandes de formation	Plan de formation	Arbitrage	Évaluation des coûts des charges	DESCRIPTIONS / OUTILS CNPFP / AVE MOINS PUNY1 et signature hiérarchie	Pratique CNPFP - vérification	Pratique CNPFP - administration tableau de bord interne	Prise des réservations	Prise des réservations	Plan du plan de formation	Gestion des vacataires,...	Pratiques de recrutement	Construction dossier d'entrée en vacances	Pratiques de travail	Vérification des éléments variables	Prise des éléments variables et paie des vacataires	Préparation d'accident du travail	Construction dossier fin de vacation	Prise des dossiers de sortie	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	Nombre de personnes pour assurer la continuité du service (Maîtrise ou Expert)																														Seuils critiques en nombre de personnes pour assurer la continuité du service																														Niveau de maîtrise disponible																														Nombre de personnes détenant la compétence (En cours d'acquisition des compétences) :																														Niveau de criticité :																														Personnels RH xxxxxxxxxxxxxxxxx																														Identification des besoins en compétences :																														Analyses																														Analyse des impacts et conséquences par manque :		Les compétences existantes sont suffisamment robustes pour pouvoir intégrer le complément de gestion RH nécessaire pour l'effectif de xxxx																		Il n'y a pas de vacataires à xxxxxxxxxxxxxxxxx									
	Recrutement - Accueil nouveau arrivant	Identification du besoin	Analyse de la demande	Sélection / actualisation de la fiche de poste	Analyse des candidatures	Organisation des J+1 de recrutement	Participation aux J+1	Tableau de bord de suivi recrutements	Prise en compte d'urgence	Prise en charge hiérarchie	Formation	Recensement des demandes de formation	Plan de formation	Arbitrage	Évaluation des coûts des charges	DESCRIPTIONS / OUTILS CNPFP / AVE MOINS PUNY1 et signature hiérarchie	Pratique CNPFP - vérification	Pratique CNPFP - administration tableau de bord interne	Prise des réservations	Prise des réservations	Plan du plan de formation	Gestion des vacataires,...	Pratiques de recrutement	Construction dossier d'entrée en vacances	Pratiques de travail	Vérification des éléments variables	Prise des éléments variables et paie des vacataires	Préparation d'accident du travail	Construction dossier fin de vacation	Prise des dossiers de sortie																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
Nombre de personnes pour assurer la continuité du service (Maîtrise ou Expert)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Seuils critiques en nombre de personnes pour assurer la continuité du service																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Niveau de maîtrise disponible																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Nombre de personnes détenant la compétence (En cours d'acquisition des compétences) :																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Niveau de criticité :																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Personnels RH xxxxxxxxxxxxxxxxx																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Identification des besoins en compétences :																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Analyses																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Analyse des impacts et conséquences par manque :		Les compétences existantes sont suffisamment robustes pour pouvoir intégrer le complément de gestion RH nécessaire pour l'effectif de xxxx																		Il n'y a pas de vacataires à xxxxxxxxxxxxxxxxx																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
Références (biblio, consultants...)	-																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
Pièce(s) jointe(s)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
Rédacteur-trice (s)	<p><b>Michèle GRAFF</b> – Portable : 0643123571 – Téléphone : 0368986151 - 86151                  Ville et Eurométropole de Strasbourg                  Conseil en organisation et management                  21, rue de Berne 67000 STRASBOURG</p> 																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
Date	mai 2016																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											