



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

SCHÉMA DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES ASSURANCE MALADIE 2023-2027

Jeudi 4 mai 2023

INC

DIR/ DDO/ DRHR

SOMMAIRE

01

**RETOUR SUR LE
SDRH 2019/2022**

02

**METHODOLOGIE
D'ÉLABORATION DU
FUTUR SDRH**

03

**TENDANCES RH POUR
LE SDRH 2023/2027**

01

RETOUR SUR LE SDRH 2019/2022

UN SDRH CO-PILOTÉ ET CO-MIS EN ŒUVRE AVEC UN SOCLE RH COMMUN



Un SDRH
structuré autour
de **6 leviers**

- ▶ Un **Comité d'Animation RH de l'Assurance Maladie** :
 - pour suivre la mise en œuvre du SDRH
 - représentatif du réseau : contribution à divers groupes de travail, sondages...
- ▶ Une **trajectoire de réussite** jalonnée de 28 « **actions repères** », copilotées avec le réseau
- ▶ L'atteinte d'un **socle RH** commun à l'ensemble des organismes d'ici 2022, garantissant le même accès aux éléments structurants de la politique RH, partout sur le territoire
- ▶ La création d'une **communauté RH associée à une offre de services RH** renouvelée et articulée autour du socle

⇒ Une coordination étroite avec le **CNG** à travers une représentation systématique aux Missions Déléguées

⇒ Une synergie marquée avec le **Copil National QVT**

⇒ Un positionnement **central** du Carham pendant la **crise sanitaire** : identification des besoins des organismes, contribution au cadrage du télétravail...

LES 6 LEVIERS D'ACTION DU SDRH 2019-2022

- 1** Anticiper la transformation des métiers et accompagner les trajectoires professionnelles
- 2** Diffuser l'innovation dans les pratiques managériales
- 3** Réussir l'intégration des régimes et accompagner tous les collaborateurs
- 4** Cultiver la performance sociale et la qualité de vie au travail
- 5** Renforcer la fierté d'appartenance et développer la "marque employeur "
- 6** Piloter et accompagner la performance des RH

UN CAP COMMUN POUR L'ENSEMBLE DES RESEAUX DE L'ASSURANCE MALADIE

▶ UNE DYNAMIQUE DES RÉSEAUX...



Direction Risques Professionnels

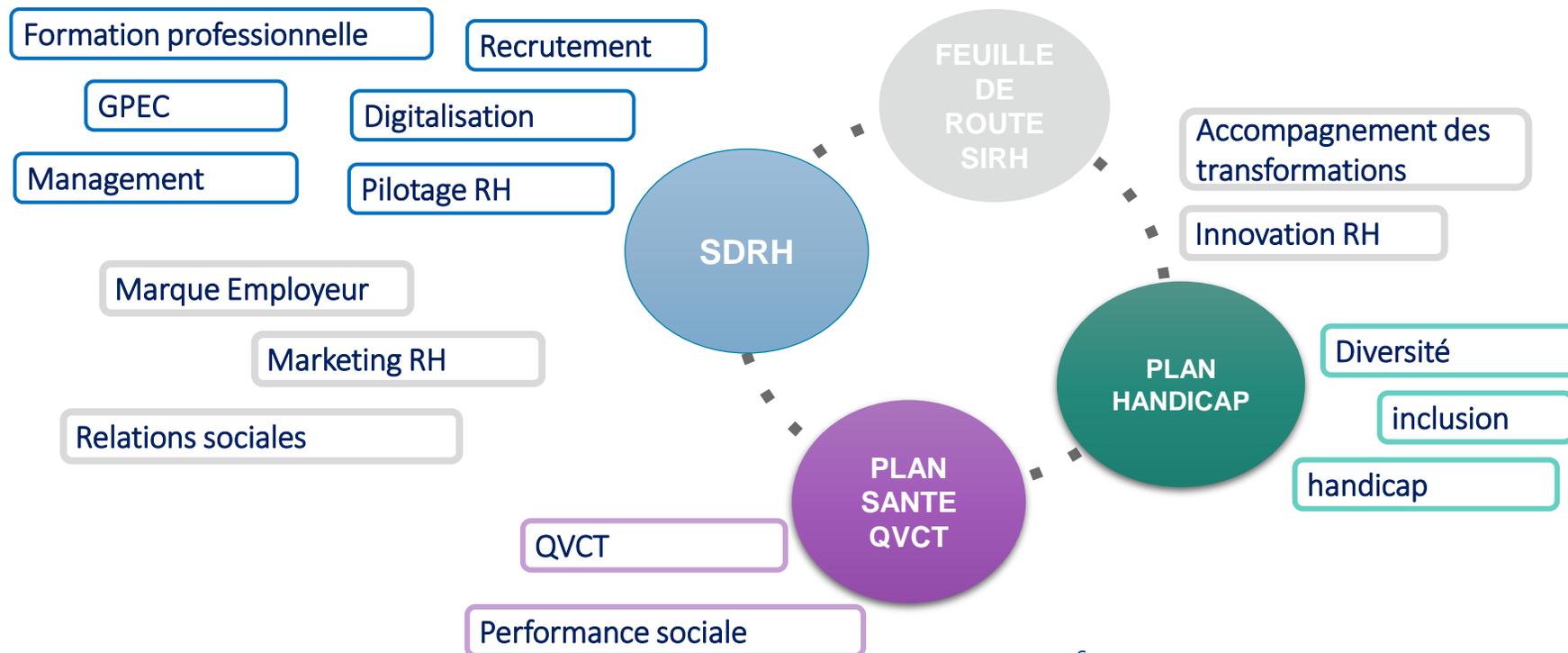
UC CGSS-CSS



CTI CRAMIF



▶ AU SERVICE DE THÉMATIQUES RH PARTAGÉES



LES GRANDES REALISATIONS DU SDRH 2019-2022

Actions-repères réalisées à 100 %

Observatoire des métiers

Déploiement de la stratégie de marque employeur

Trophées de l'innovation managériale

Aménagement des espaces de travail

Innovation et facilitation interne

Absentéisme

Formation pour la prise en charge des nouveaux publics

Démarche d'analyse des impacts RH

Bilan de la stratégie de marque employeur

Bilan satisfaction « accueillants / accueillis »

Actions-repères en cours

Formation sur les compétences numériques

Déploiement du référentiel RSO

Dictionnaire des compétences

Déploiement des partenariats RH

Transformation managériale

SIRH renouvelé

Légende : les 6 leviers du SDRH

1- Anticiper la transformation des métiers et accompagner les trajectoires professionnelles

2- Diffuser l'innovation dans les pratiques managériales

3- Réussir l'intégration des régimes et accompagner tous les collaborateurs

4- Cultiver la performance sociale et la qualité de vie au travail

5- Renforcer la fierté d'appartenance et développer la "marque employeur"

6- Piloter et accompagner la performance des RH



LES GRANDS ENSEIGNEMENTS DU SDRH 2019/2022

LES PRINCIPALES RÉUSSITES RH



- ▶ Engagement dans l'élaboration d'une **démarche de GPEC**
Accompagnement du développement des **compétences numériques** via PIX
Promotion des **CQP** comme un vecteur de parcours professionnel
- ▶ Engagement dans une **démarche de transformation managériale**
Formation des managers a **l'évolution des pratiques managériales** : *Intelligence collective, outils collaboratifs, management hybride...*
Animation **d'une communauté managériale** : *organisation d'évènements, espace collaboratif dédié, coaching individuel*
Incitation a rejoindre des **groupes Nationaux et locaux** [Liam] métiers
Participation à des **Trophées et/ou challenges** inter entreprises
- ▶ Intégration et accompagnement des nouveaux collaborateurs [autres régimes] (**parcours d'intégration, plan de développement des compétences**)
Maitrise croisée des activités
- ▶ Développement et accompagnement du **travail à distance**
Développement des actions en faveur de **la qualité de vie au travail**
- ▶ Développement de **partenariats écoles ou centres de formation**
Recours aux **contrats d'alternances**

LES CHANTIERS RH A POURSUIVRE



- ▶ Poursuivre l'accompagnement, l'outillage et la professionnalisation des organismes en matière de **gestion prospective des métiers**
Cartographier et valoriser les métiers
- ▶ Renforcer les actions autour de la **Marque employeur**
Mettre en place des **programmes d'Ambassadorats**
Développer les **partenariats RH**
Faire évoluer **la politique de rémunération**
- ▶ Renforcer le **réseau et la formation des facilitateurs**
Promouvoir le groupe **Liam Innovation** et la ressource du **Lab Innov.**
Promouvoir les formations à **l'intelligence collective**
Sensibiliser et former **au feed back**,
- ▶ Renforcer les actions en faveur des **coopérations inter générationnelles**
Poursuivre la mise en œuvre et le partage des pratiques en matière de prévention de **l'absentéisme de courte durée**
Réguler la charge de travail
Prévenir les nouveaux risques psycho sociaux liés au changement d'organisation du travail

02

MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU FUTUR SDRH

UN SDRH, CONSTRUIT AUTOUR DE PRINCIPES CLÉS...

- ▶ **VISIBILITE** de la stratégie avec des « plans » plus intégrés (QVT, RSO, Sobriété)
- ▶ **COLLEGIALITE** une association du réseau à chaque étape
- ▶ **OPERATIONALITE** un ancrage sur les problématiques terrain
- ▶ **TRANSPOSITION** un SDRH qui se décline aisément au niveau local
- ▶ **GLOBALITE** à l'instar du précédent
- ▶ **CO RESPONSABILITE** pilotage partagé des actions avec le CaRHam

UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE AUTOUR DE 4 PHASES CLÉS

REDIGER ET VALIDER

Structurer et rédiger le
projet de SDRH

Juin / Juillet 2023

APPREHENDER

Capitaliser sur le matériau
disponible
Réaliser une étude préalable
Identifier les grands enjeux
RH

Janvier / Mars 2023

11

PROMOUVOIR ET PLANIFIER

Définir les modalités, les
outils de promotion et de
déploiement du SDRH et
planifier les événements

Juillet / Septembre 2023

PRECISER ET DECLINER

Préciser et décliner les
thématiques RH en associant
étroitement les réseaux

Mars / Mai 2023



La démarche associe et mobilise de nombreux acteurs dans un objectif de co-construction du futur SDRH :

- 2 instances de pilotage (COFIL et Carham)
- 22 entretiens exploratoires menés au sein de la Cnam ;
- 7 ateliers de travail et focus groupe avec le réseau ;
- Près de 120 personnes associées.

03

LES TENDANCES POUR LE SDRH 2023/2027

LES TENDANCES POUR LE SDRH 2023/2027

Les entrants socles et évolutifs qui alimentent la stratégie RH de l'Assurance Maladie

La COG 2023-2027

Les grandes orientations stratégiques issues de la COG.

Le SDRH et les trajectoires RH

Les actions portées par le **SDRH 2019/2022**, le **plan santé / QVCT**

Les entrants Institutionnels

Les **orientations portées par la COG Ucanss 2022-2026** [notamment sur les volets dialogue social, gestion des agents de direction et management]. Les baromètres sociaux institutionnels. Les rapports (Rapport emploi et formation, rapport de la Cour des Comptes etc.).

Les chantiers 2022

Les **Missions déléguées**, le **chantier Rénov'GDR**, le **chantier Rénov SMI...**

Les études prospectives

Les études de **l'observatoire des métiers** de l'Ucanss, les **études prospectives** de l'observatoire des métiers de l'Assurance Maladie, les rapports des Missions déléguées etc.

LES GRANDES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ISSUES DU PROJET DE COG

Focus sur les orientations RH portées par le projet de COG

VEILLER À L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIÉS ET FAVORISER L'INCLUSION, PROMOUVOIR LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENIR L'ABSENTÉISME

- Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ,
- Mettre en place des programmes d'accompagnement de femmes vers les postes à responsabilité,
- Poursuivre les actions dans le cadre de la convention signée par l'Ucanss avec l'Agefiph .
- Favoriser le partage de démarches sur l'accompagnement du télétravail pour prévenir les risques associés,
- Outiller les caisses sur la perception de la charge de travail,
- Prévenir l'absentéisme.

FAIRE ÉVOLUER NOTRE SIRH

- Tram Paie & GRH,
- Développer l'offre de service : Coffre-fort, logiciel HV,
- Poursuivre les évolutions des outils de GPEC : Alinéa, Aiform,
- ...

ACCOMPAGNER LES DIRIGEANTS ET LES MANAGERS POUR FAIRE ÉVOLUER LEURS PRATIQUES

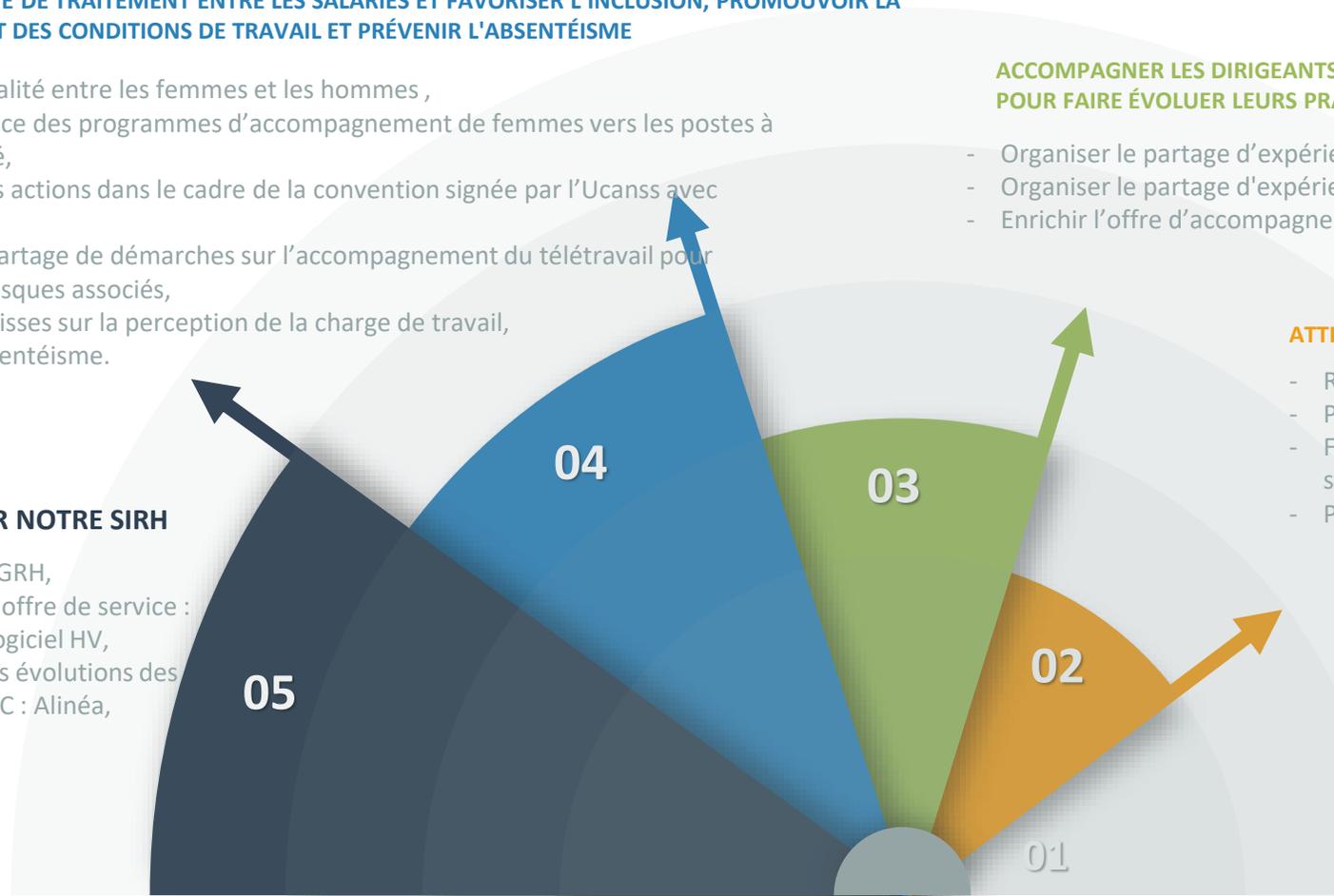
- Organiser le partage d'expériences entre dirigeants,
- Organiser le partage d'expérience et la recherche de solution entre managers,
- Enrichir l'offre d'accompagnement de la fonction managériale.

ATTIRER ET FIDÉLISER DE NOUVEAUX COLLABORATEURS

- Rechercher une plus forte visibilité sur nos recrutements ,
- Poursuivre notre engagement dans l'intégration d'alternants ,
- Faire évoluer les pratiques managériales en réponse aux attentes des salariés ,
- Poursuivre les actions dans le cadre de 1 jeune 1 solution .

MIEUX ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS POUR MIEUX ACCOMPAGNER NOS SALARIÉS

- renforcer les études prospectives, identifier les besoins de formation, les passerelles et les conséquences en matière de recrutement,
- re interroger le système de formation en particulier pour les métiers de la production et du service.



Les priorités RH exprimées par le réseau

LES TENDANCES ÉMERGENTES DE LA PHASE D'EXPLORATION

Focus sur les priorités RH identifiées par le réseau

