



## CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS

# Témoignage de l'AIST 84



Retour sur la mise en place d'une cartographie des emplois au sein du SSTI AIST 84 (Avignon)

**L'AIST 84 accompagne plus de 8 600 entreprises soit 100 000 salariés. Présents autour d'Avignon sur un secteur qui s'étend du nord Vaucluse au nord des Bouches-du-Rhône, les 119 salariés de l'AIST 84 sont répartis sur 11 centres. Nos équipes pluridisciplinaires (ETP) sont constituées de 21 médecins du travail, 15 infirmiers en santé au travail, 26 préventeurs (assistantes techniques et assistantes en santé au travail, techniciens hygiène et sécurité, ergonomes, toxicologues, psychologue du travail) et 35 assistantes médicales.**

**L**a mise en place d'une cartographie des emplois était une volonté de l'AIST 84 depuis quelques années.

En effet, il était nécessaire d'avoir un outil permettant de répondre aux trois objectifs suivants :

1. Bénéficier d'un outil de pilotage RH connu de tous les salariés du Service pour les entretiens d'évaluation.
2. Permettre à chaque salarié d'avoir une vision d'ensemble de chaque métier et des compétences associées pour qu'il puisse se situer et envisager une évolution professionnelle.
3. Créer un référentiel par salarié pour les managers de proximité.

Suite au travail de refonte des fiches de poste réalisé en 2017 avec l'aide des équipes du SSTI, l'AIST 84 a souhaité aller plus loin en créant un référentiel. Pour les accompagner, ils ont fait confiance, pour sa connaissance des SSTI et son expertise, à un cabinet extérieur.

Pour réaliser ce travail, le Service s'est appuyé sur les fiches de poste existantes, la convention collective et les contrats de travail. Ils ont d'abord listé les compétences clés (résultats attendus) et les micro-compétences associées (tâches permettant d'atteindre ces résultats), puis ont coté le niveau de maîtrise attendu pour chaque compétence clé et ce par métier.

Afin de donner une meilleure visibilité aux salariés sur leurs missions et leur permettre d'envisager des évolutions, ils ont identifié les passerelles métiers potentielles et les parcours de professionnalisation.

Une fois le référentiel terminé, le SSTI l'a comparé à celui de Présanse puis présenté aux managers de proximité pour validation. À ce jour, l'AIST 84 travaille sur l'automatisation de cet outil pour l'exploiter pendant les entretiens d'évaluation.

Les grilles d'évaluation sont accessibles via le référentiel. Les collaborateurs et managers de proximité peuvent ainsi remplir une évaluation en amont de l'entretien. Le jour de l'entretien, une nouvelle grille est générée avec les réponses des deux parties, accompagnées d'un premier comparatif. Cette dernière grille constitue la trame de l'entretien et permet d'échanger avec le collaborateur.

À l'issue de l'entretien, le manager renseignera informatiquement cette dernière grille qui complètera le référentiel par salarié (outil de pilotage RH et de management de proximité).

Ces outils sont une véritable plus-value pour le management. ■

Niveaux de maîtrise cible des compétences clés	vide	Pas requis pour l'emploi	Secrétaire de centre
	1	Débutant ou ne peut faire seul 100% du courant	
	2	Tient le poste et effectue 100% du courant	
	3	Maîtrise et est polyvalent - Effectue 100% du courant et l'exceptionnel	
	4	Expert - fait évoluer les pratiques et peut former	

  

Compétences clés	Micro-compétences associées	
<b>Maitriser les logiciels internes spécifiques au métier</b>	Savoir utiliser conformément aux procédures et habilitations les logiciels correspondants (DINAMIT, DINAWEB, COMPTA, RH, PREVENTEURS, ...)	2
<b>Assurer la mise en route du centre</b>	Démarrer les appareils informatiques et reprographiques	2
	Vérifier le standard téléphonique et le répondeur	2
<b>Recevoir, identifier et orienter du public</b>	Accueillir physiquement et téléphoniquement le public	3
	Enregistrer informatiquement les salariés et les orienter	3
	Apporter un premier niveau de renseignement aux employeurs et/ou leurs	3