



Annexe I

Outils à disposition des Ressources Humaines

Phases	Lien avec la santé au travail	Outils	Définition
Le recrutement	La connaissance des compétences spécifiques et différentes habilitations ou formations réglementaires nécessaires au poste est une donnée incontournable.	Répertoire des métiers	Le répertoire des métiers territoriaux est élaboré par le CNFPT Outil générique de gestion des ressources humaines, il a pour objectifs : • d'apporter une connaissance actualisée des métiers de la fonction publique territoriale ; • de proposer un vocabulaire et des références communes à l'ensemble des collectivités territoriales ; • de constituer un repère structurant dans le cadre d'une gestion anticipée des ressources humaines.
		Profil de poste	Il correspond aux exigences qualités requises pour tenir le poste de travail. La définition du profil de poste permet de fixer : • les exigences en qualifications requises (niveau de formation, niveau d'expérience, ...) ; • les qualités de personnalité en fonction des contraintes du poste et de son environnement.
L'intégration	Le risque d'accidents des nouveaux agents est particulièrement élevé durant les 6 premiers mois au poste de travail. Il est donc essentiel de les initier systématiquement à leurs nouvelles activités. Seules des consignes comprises et appliquées au quotidien s'avèreront efficaces.	Fiche de poste	Elle formalise les activités attendues d'un agent par son responsable et plus globalement par la direction (voir chapitre 9-2).
		Plan de formation	C'est un document de référence qui traduit la politique de la collectivité et les besoins de l'ensemble des agents en terme de formation. A ce titre les formations en santé et sécurité au travail doivent en faire partie.
		Livret d'accueil	Le livret d'accueil constitue une base documentaire de référence qui permettra au nouvel arrivant de répondre à ses principales questions et de faciliter son intégration (voir chapitre 5-1).
		Accompagnement	Une mise en binôme du nouvel embauché avec un agent plus expérimenté est à envisager dans les premiers temps. Cela favorise le partage d'expérience et permet de vérifier, en pratique, les connaissances acquises par le nouveau venu.

Phase	Lien avec la santé au travail	Outils	Définition
La carrière	Certains métiers sont identifiés comme potentiellement générateurs d'atteinte à la santé. Ils pourront impliquer à long terme un aménagement du poste et/ou un reclassement de l'agent. Cela sera d'autant plus facile si un travail régulier est fait entre les RH et l'agent pour faire évoluer son parcours professionnel. Les RH identifieront les métiers envisageables, les compétences à développer et les concours ou examens à passer.	Document unique d'évaluation des risques (Cf. Chapitre 2-1)	Il a deux fonctions principales : - réaliser un bilan écrit de la situation générale de la collectivité en matière de santé et sécurité au travail, - contribuer à l'élaboration d'un plan d'actions de prévention.
		Plan d'actions de prévention	Il permet de tracer les actions de prévention à mettre en oeuvre.
		Entretien professionnel	Il est l'occasion, à un niveau plus opérationnel, de faire un point régulier sur les attentes des agents, la perception de leur trajectoire professionnelle, l'évaluation qu'ils font de l'évolution de leurs conditions de travail.
		Statistiques d'absentéisme	Elles peuvent aider les RH à identifier les activités à risques mais aussi à mesurer les évolutions dans le but de mettre en oeuvre des actions correctives.
		Bilan de compétences	Il permet l'analyse et l'évaluation des compétences professionnelles et personnelles, ainsi que des aptitudes et des motivations d'un agent. Il aboutit à la définition d'un projet professionnel.
		Validation des Acquis d'Expérience (VAE)	Cette démarche permet pour toute personne engagée dans la vie active de faire valider les acquis de son expérience en vue d'un certificat de qualification, d'un titre à finalité professionnelle ou de l'acquisition d'un diplôme.