

SDRH ASSURANCE MALADIE

2023-2027

BILAN SDRH 2019-2022 : LES PRINCIPALES RÉUSSITES RH

6 leviers associés à 13 objectifs avaient été posés par le SDRH 2019-2022



- Accompagnement des démarches de GPEC locales
- Développement des compétences numériques (PIX)
- Elaboration d'un dictionnaire national des compétences

- Intégration et accompagnement des nouveaux collaborateurs [autres régimes]

- Travail à distance
- Qualité de vie au travail

- Engagement d'une démarche de transformation managériale
- L'évolution des pratiques managériales
- Animation d'une communauté managériale
- Promotion des groupes Nationaux et locaux
- Participation à des Trophées et/ou challenges inter entreprises

- Développement de partenariats écoles ou centres de formation
- Recours aux contrats d'alternances

BILAN SDRH 2019-2022 : LES PRINCIPALES RÉUSSITES RH



% ACCÈS FORMATION

78% en 2022

+12 POINTS



INDEX EGALITE F/H

92 en 2022

+5 POINTS



% DE TELETRAVAILLEURS

66,85% en 2022

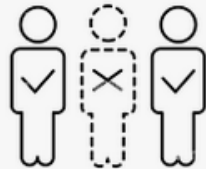
+61 POINTS



% DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

7,07% en 2022

+0,72 POINTS



% D'ABSENTÉISME COURTE DURÉE

0,93% en juin 2023

-0,26 POINTS



% FEMINISATION DIRECTEUR

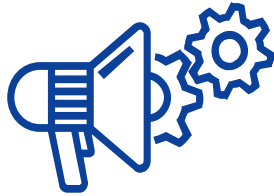
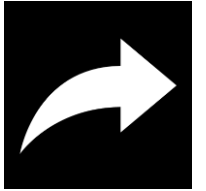
42% en 2022

+10 POINTS

BILAN SDRH 2019-2022 : LES AXES D'AMÉLIORATION A POURSUIVRE



Renforcer la **gestion prospective des métiers**
Cartographier et valoriser les métiers



Accélérer les actions autour de la **Marque employeur**
Mettre en place des **programmes d'Ambassadorats**
Développer les **partenariats RH**
Faire évoluer **la politique de rémunération**



Accompagner les changements (évolution des métiers)
(Re)donner du **sens au travail**, favoriser **l'engagement**
Poursuivre **l'innovation managériale**



Prévenir **les nouveaux RPS** liés au changement d'organisation du travail
Renforcer les **coopérations inter générationnelles**
Prévenir **l'absentéisme de courte durée**
Réguler **la charge de travail**



**l'Assurance
Maladie**
Agir ensemble, protéger chacun

NOS AMBITIONS, OBJECTIFS ET ACTIONS RH PRIORITAIRES

1



DÉVELOPPER LA PROSPECTIVE SUR
LES MÉTIERS POUR MIEUX ACCOMPAGNER
LEURS ÉVOLUTIONS



LES OBJECTIFS

1. Anticiper les impacts RH des facteurs d'évolution sur les emplois et les parcours professionnels
2. Développer une culture d'apprentissage dans notre réseau
3. Garantir le développement et le maintien des compétences numériques

Accompagner **ARPEGE**
et **METEORé**

Intégrer et accompagner les nouvelles modalités de
gestion et d'évaluation des compétences

Accompagner la transition du
modèle BO/FO vers le
modèle Centre de service

Poursuivre l'évaluation et le développement
des **compétences numériques** des
collaborateurs

NOS AMBITIONS, OBJECTIFS ET ACTIONS RH PRIORITAIRES

2



RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DE NOS MÉTIERS ;
DU RECRUTEMENT À LA FIDÉLISATION
DE NOS TALENTS



LES OBJECTIFS

1. Rénover les actions autour de la marque employeur
2. Construire une stratégie de recrutement renouvelée
3. Créer, rendre visible et valoriser les parcours professionnels

Porter le discours rénové de
notre **marque employeur**

Organiser des **campagnes de
recrutement locales et régionales** avec
d'autres organismes

Elaborer une **cartographie des
compétences, emplois, métiers et
des passerelles possibles**

Identifier et partager des
parcours professionnelles

Généraliser des **partenariats écoles,
vivier de recrutement**

NOS AMBITIONS, OBJECTIFS ET ACTIONS RH PRIORITAIRES

3



ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION
DES PRATIQUES MANAGÉRIALES



LES OBJECTIFS

1. Enrichir et promouvoir l'offre d'accompagnement des managers en lien avec les nouvelles attentes des collaborateurs
2. Articuler nouvelles organisations de travail et nouvelles pratiques au service de la performance durable
3. Optimiser la détection des potentiels et mieux accompagner les dirigeants

Partager et intégrer le socle
d'attendus communs à tous les
managers

Former les managers aux nouveaux enjeux
RSO, transition écologique, transformation
numérique

NOS AMBITIONS, OBJECTIFS ET ACTIONS RH PRIORITAIRES

4



ÊTRE UN EMPLOYEUR
SOCIALEMENT RESPONSABLE



LES OBJECTIFS

1. Intégrer les enjeux de la SQVCT dans la politique d'entreprise en entretenant une culture de prévention
2. Prévenir et traiter les risques professionnels
3. Accompagner les évolutions des organisation de travail
4. Agir sur l'absentéisme et prévenir la désinsertion professionnelle
5. Poursuivre nos actions en gaveur de la diversité et de l'égalité professionnelle

Tester l'outillage national
proposé sur l'évaluation de la
charge de travail

Acculturer l'ensemble des
collaborateurs aux
problématiques de santé mentale

Analyser les incidences du
télétravail sur la performance
et les collectifs de travail

Evaluer régulièrement le
climat social

Evaluer les enjeux liés à
l'augmentation des incivilités
externes

Suivre l'absentéisme et analyser
ses causes pour le réduire

Favoriser l'inclusion et la
diversité

NOS AMBITIONS, OBJECTIFS ET ACTIONS RH PRIORITAIRES

5



AGIR ENSEMBLE
POUR PROMOUVOIR
LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE



LES OBJECTIFS

1. Accompagner les collaborateurs dans la transition écologique
2. Développer les mobilités durables



Sensibiliser aux enjeux climatiques et énergétiques en s'appuyant sur un réseau de formateur relais

Evaluer et prévenir les impacts environnementaux des projets d'organisation

LES MODALITES DE COMMUNICATION

1

Le SDRH et ses outils annexes



- Un support pdf
- Un Site RH – [Smart Page] renouvelée
- Des outils associés facilitant sa déclinaison et son pilotage

2

Story telling Thématique

- Vidéo [Teasing]
- Vidéo par ambitions
- Des actions de communication rythmées et annuelles sur une thématique du SDRH (storytelling) pour concrétiser les actions et/ou des initiatives locales

3

Une gouvernance du SDRH



- Un co-pilotage des actions repères
- Un suivi des actions et livrables au sein du Comité d'animation des RH de l'Assurance Maladie (CaRHam)

4

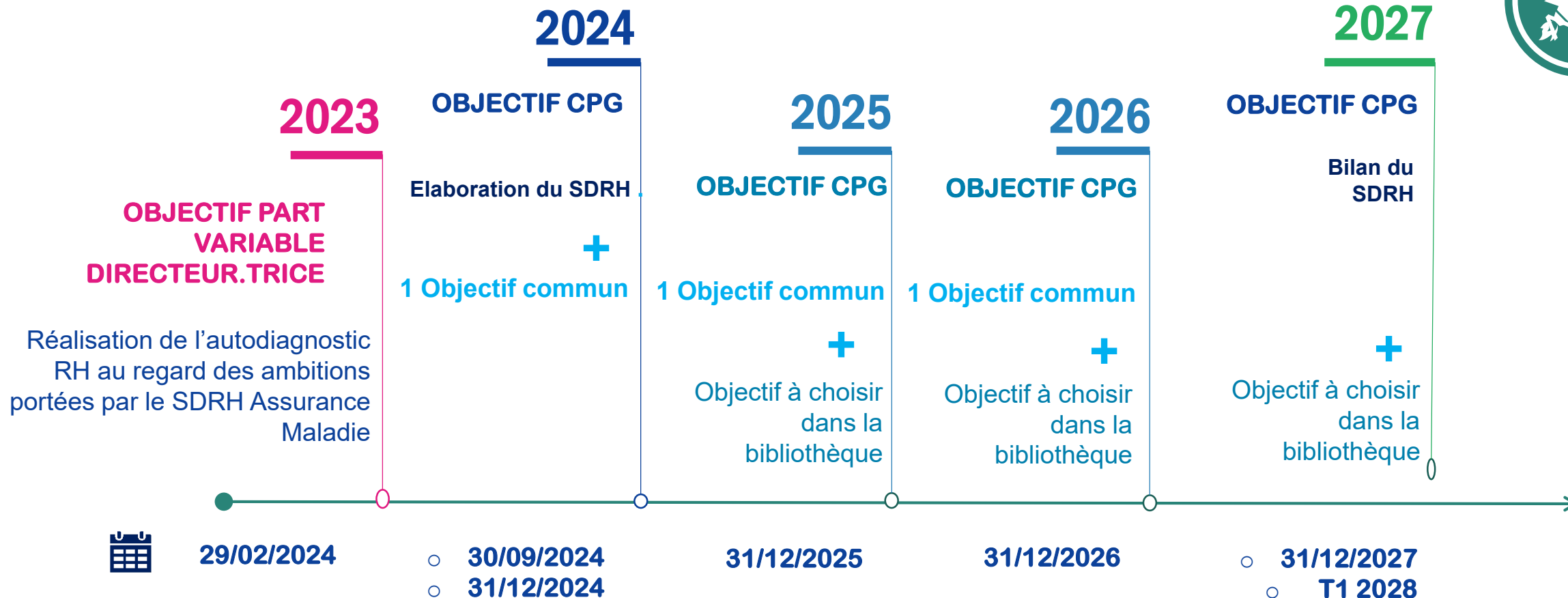
Une animation en région de la fonction RH



- #SDRH Tour
- Focus actions repères
- Focus transformations RH

LES MODALITES DE PILOTAGE

Un pilotage par le CaRHam et un point d'appui à travers les clubs RH régionaux



LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT A LA DECLINAISON

Chaque organisme est en situation de définir sa propre méthodologie d'élaboration du SDRH.

Des outils nationaux sont mis à disposition afin d'accompagner les organismes dans la déclinaison du SDRH national au niveau local :



IMPACT PERCU	Immanquable	A mener	A arbitrer
	Gain rapide	A mener	A arbitrer
	Gain rapide	A arbitrer	Exclure
MESURE	EFFORT A FOURNIR PERCU		

- Une grille d'autodiagnostic RH permettant à chaque organisme de s'auto positionner sur les enjeux RH en lien direct avec les ambitions du SDRH.
- Aider chaque structure à prendre des décisions éclairées sur le type d'actions à poursuivre en matière RH.



- Un guide méthodologique qui aborde les thématiques à traiter lors de la conception, de la rédaction, de la communication et du déploiement du SDRH local
- Une trame [un template] de SDRH local