

<https://ressources.anap.fr/numerique/publication/196-connaître-le-référentiel-de-compétences-si-des-métiers-des-etablissements-de-santé>

Référentiel de compétences en système d'information

Sommaire

1. Présentation du référentiel...
 - 1.1. Métiers
 - 1.2. Rôle SI
 - 1.3. Organisation de la foncti...**
 - 1.4. Macro processus, processu...
 - 1.5. Compétences
2. Métiers SI : activités et c...
 - 2.1. RSSI : Responsable de la...
 - 2.2. DSI – DSIO : Directeur de...
 - 2.3. RSI – RSIO : Responsable...
 - 2.4. Chef de projet informatiq...
 - 2.5. Expert technique (réseau,...
 - 2.6. Responsable d'application...
 - 2.7. Architecte / urbaniste du...
 - 2.8. Intégrateur d'application...
 - 2.9. Expert en cybersécurité
 - 2.10. Auditeur SSI
 - 2.11. Exploitant informatique...
 - 2.12. Technicien d'interventio...
 - 2.13. Assistant informatique u...
3. Rôles SI : activités et com...
 - 3.1. Chef de projet métier
 - 3.2. Référent métier
 - 3.3. Recetteur métier
 - 3.4. Formateur
 - 3.5. Responsable conduite du c...
 - 3.6. Responsable qualité proje...
 - 3.7. DPD ou DPO : Délégué à la...
 - 3.8. Responsable de portefeuille...
 - 3.9. Gestionnaire de parc logi...
 - 3.10. Responsable SI éco-respo...
 - 3.11. Gestionnaire des fournis...
 - 3.12. Gestionnaire des approvi...
 - 3.13. Analyste des données / S...
 - 3.14. Directeur du numérique
 - 3.15. Gestionnaire des communa...
4. Profils utilisateurs : acti...
 - 4.1. Personnel médical
 - 4.2. Personnel soignant infirm...
 - 4.3. Personnel de l'interventi...
 - 4.4. Assistance aux soins et s...
 - 4.5. Personnel médico-techniqu...
 - 4.6. Management des soins
 - 4.7. Médecin DIM / TIM
 - 4.8. Management général de l'é...
 - 4.9. Chef de pôle et de direct...
 - 4.10. Cadre
 - 4.11. Personnel de fonctions s...
5. Activités SI et compétences...

↪ 1. Présentation du référentiel de compétences en SI des métiers de l'hôpital et du médico-social

↪ 1.3. Organisation de la fonction informatique

La présence des profils métiers et rôles SI, décrits dans ce référentiel, dans les structures sanitaires et médico-sociales peut être conditionnée par plusieurs facteurs tels que le type et la taille de la structure, sa situation financière, ses orientations et priorités stratégiques et son aptitude à attirer et à recruter les compétences SI.

Dans les plus petites structures où les moyens sont souvent plus limités, il est fréquent que l'ensemble des responsabilités et activités en lien avec

l'informatique soient affectées à une seule ressource polyvalente, souvent dotée de compétences et savoirs faire techniques et qui peut assurer ces activités et tâches de manière autonome ou en les déléguant (totalement ou en partie) à un prestataire. Ces compétences et expertises se concentrent parfois autour d'une ressource mutualisée par différentes structures d'une même association, groupement hospitalier, etc.

En fonction de l'évolution des besoins SI de la structure et de l'ampleur des projets à conduire, de nouveaux profils avec de nouvelles compétences SI peuvent progressivement être recrutés. Par exemple, la personne responsable du SI peut venir se renforcer avec deux profils complémentaires sur des aspects techniques et sur des aspects métiers et fonctionnels. Par la suite, il peut s'adjoindre des compétences plus spécifiques en tenant compte de l'évolution des attendus relatifs aux SI et des ressources mobilisables à cet effet. Cette dynamique pourra se poursuivre dans la durée avec une montée en charge et en maturité progressive de la fonction informatique jusqu'à couvrir un panel plus large et plus spécialisé de métiers en lien avec le SI. Un exemple de montée en charge progressive de la fonction informatique au sein d'une structure est présenté sur la figure suivante :

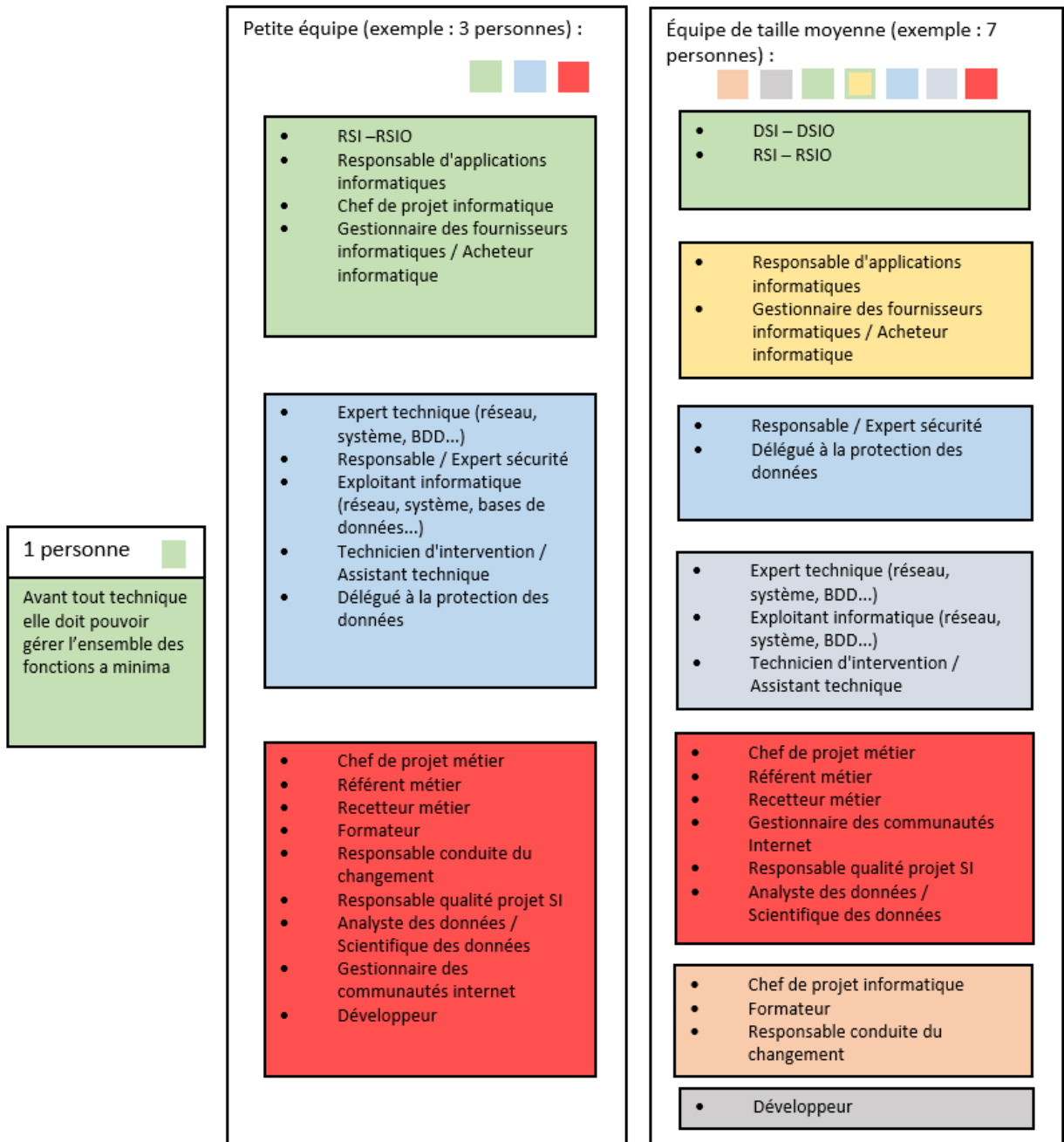


Figure 1 - exemple de montée en charge progressive de la fonction informatique au sein d'une structure

NB : La ventilation des activités sur les métiers et rôles SI proposée dans ce référentiel est une **ventilation théorique et idéale**. Il est peu probable que les ressources présentes dans les établissements ainsi que les choix d'organisation de ces mêmes établissements permettent d'appliquer tel quel le modèle proposé.

Il convient donc de considérer ces informations comme une base à l'élaboration de fiches de postes ou fiches de fonction (les rôles) adaptées à la réalité de l'établissement.

Ressources associées

POINT DUR
Quelles compétences sont nécessaires

pour déployer un projet
d'informatisation ?

Glossaire

SI
personne
ressource

Date de parution : 20/01/2020

Télécharger la production