

4 jours
1650 euros *



REF :
GM8

OBJECTIFS

- S'approprier les fondamentaux et les enjeux de la GPMC
- Diagnostiquer les besoins en métiers et compétences actuels et futurs
- Savoir mettre en oeuvre les étapes d'une démarche GPMC
- Acquérir les outils et la méthodologie adaptée pour construire les fiches métier et postes, et les référentiels métiers / compétences
- Intégrer le pilotage de la GPMC et la démarche compétence dans les projets et politiques RH
- Savoir mobiliser tous les acteurs et décliner des outils de la GPMC
- Dynamiser et capitaliser les compétences collectives internes

LES



- Une formation complète alliant stratégie, méthodologie, et outils
- Des apports théoriques et exercices totalement adaptés à la FPH
- De nombreux outils, remise d'un « kit GPMC » pour une mise en pratique efficace
- Un consultant disposant d'une expérience confirmée en secteur sanitaire et social et disposant d'une expertise sur la thématique

PUBLIC

- Direction / DRH / responsables RH, Gestionnaires RH
- Membres de groupe projet GPMC

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Supports théoriques écrits et projetés aux stagiaires
- Ateliers de groupes et en sous-groupes
- Exercices
- Echanges, analyses de pratiques et retours d'expérience

TARIF / DATES À VENIR

- *1650 euros par participant, en inter-établissement, repas inclus.
- **DEMANDE DE FORMATION EN INTRA** : merci de prendre contact avec l'organisme ou de remplir le formulaire en ligne « demande Intra »

PILOTER ET METTRE EN OEUVRE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES (GPMC)

LA CONCEPTION DU PROJET GPMC DANS L'ÉTABLISSEMENT

- Éléments de définitions et de concepts
- Diagnostiquer la qualité des outils et politiques en place
- Les enjeux pour l'établissement, le service RH, les cadres, les agents, les IRP, les médecins...
- Inscrire la GPMC dans le projet social de l'établissement
- Identifier les acteurs et les interlocuteurs concernés par le projet
- La place du management de proximité, comme relai du management des compétences et des savoirs / savoir-faire
- Indicateurs et conditions de réussite

Brainstorming sur les finalités de la GPMC. Outil de diagnostic de la GPMC dans le contexte de son établissement

RÉALISER UN DIAGNOSTIC PROSPECTIF DES MÉTIERS, EMPLOIS ET COMPÉTENCES

- Les pré-requis nécessaires à la mise en place de la démarche
- Diagnostic par un questionnaire de l'efficacité des dispositifs existants
- Etats des lieux des outils en place et analyse de l'existant (thématiques à investiguer)
- Identification des informations nécessaires à une démarche prospective
- Identifier les besoins actuels et futurs, analyser les écarts
- Les outils de base de la GPMC : quantitatif et qualitatif
- Les outils nécessaires pour développer la démarche : bilan social, cartographie des métiers, fiches métiers, fiches de postes, référentiels compétences, entretiens professionnels, dispositifs de formation etc...
- Les supports à la mise en oeuvre de la démarche : informatisation des outils, système d'information GPMC

Questionnaire de diagnostic GPMC - Echanges

PILOTER ET METTRE EN OEUVRE LA DÉMARCHE COMPÉTENCE

- Définition des concepts autour de la compétence : savoirs, savoirs-faire, aptitude comportementales, performance...
- Faire un enjeu de la GPMC au sein de l'établissement
- Elaboration d'un langage commun : profession, métier, emploi, fonction, poste, activité, tâche...
- La réalisation des fiches métiers / poste
- La définition d'une politique d'entretien professionnel et d'évaluation des compétences
- Intégrer la démarche GPMC dans la politique de formation, la recrutement, les mobilités, les carrières

Exercice d'identification des activités, savoirs et savoirs-faire

Echanges sur les pratiques d'entretiens professionnels et élaboration d'une pratique collective équitable et motivante

RÉALISER LES FICHES MÉTIERS ET LA CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

- Les rubriques d'une fiche métier
- Le répertoire national des métiers de la FPH
- De la fiche métier à la fiche de poste
- Elaborer un questionnaire / un guide d'élaboration des fiches métiers / postes
- Identifier les métiers / emploi sensibles et stratégiques

*A partir d'une fiche métier du répertoire national de la FPH, élaborer une fiche de poste
Identifier le processus d'élaboration d'une fiche de poste dans un établissement*



Informations : aline.aubertin@xennialrh.com ou Tél : 06 60 74 61 94 - Inscription en ligne : www.xennialrh.com



RÉALISER ET FAIRE VIVRE LES RÉFÉRENTIELS COMPÉTENCES

- Identifier les compétences requises par métiers
- Intégrer les compétences hiérarchisées
- Elaborer un outil pour construire les référentiels compétence
- Intégrer l'évaluation des compétences dans les entretiens professionnels et leur support
- Les référentiels compétences pour : le recrutement, l'évaluation des compétences, la mobilité; les parcours professionnels...

Elaborer une aire de mobilité pour un métier donné

Elaborer un parcours professionnel

LA PLACE DES COMPÉTENCES ÉMOTIONNELLES (OU COMPORTEMENTALES)

- Qu'est ce que l'intelligence émotionnelle, qu'est que les compétences émotionnelles ?
- Les compétences émotionnelles / comportementales : clé de la performance et du succès
- Comment les identifier, les évaluer, les valoriser ?
- Insérer les compétences émotionnelles / comportementales dans les dimensions de la GPMC : recrutement, évaluation, mobilité, formation, carrières
- S'appuyer sur les forces pour plus de performance

Elaborer une aire de mobilité pour un métier donné

Elaborer un parcours professionnel

Atelier des forces : repérer les forces, compétences, potentiels, faiblesses

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES COLLECTIVES

- Les exigences de professionnalisme et de transversalité dans la qualité de la prise en charge de l'utilisateur
- La nécessité de coopération dans les équipes et entre les équipes
- Conditions à réunir pour faire progresser la façon de coopérer
- Le partage des savoirs et la capitalisation des bonnes pratiques professionnelles
- La notion de compétences tacites et de « savoir y faire »
- L'organisation apprenante : le pilotage de réseaux d'action collective

Travail de groupe : savoir coopérer, pouvoir coopérer, vouloir coopérer

Définition de bonnes pratiques

DYNAMISER LE MARCHÉ INTERNE DE LA COMPÉTENCE

- Les réseaux / relais transversaux
- L'analyse de pratiques / les partages de pratiques
- La politique de mobilité
- Favoriser le maintien dans l'emploi (agents avec des problématiques de santé)
- Les dispositifs de formation interne
- Le tutorat
- Les modalités de transmission des savoirs
- Les notions de « bonnes pratiques professionnelle »

Echanges sur les outils et dispositifs pouvant être mis en place ; analyse et critères de réussite

PASSER À L'ACTION EN MODE PROJET

- Les conditions de réussite / identification des freins et solutions appropriées
- Le comité de pilotage et le comité technique
- Réunir, mobiliser et former les acteurs de la démarche
- Identifier les actions à réaliser et le calendrier : diagramme de GANT
- Déterminer les moyens, méthodes et outils pour chaque action identifiée
- Communiquer sur le projet
- Réaliser des bilans de suivis et des feed-back réguliers

Puzzle : reconnaître et hiérarchiser les étapes du projet et qui fait quoi

Elaboration d'une fiche action dans un projet de mise en place de la GPMC

