

2 jours  
980 euros \*

REF :  
GM9



## OBJECTIFS

- Connaître le cadre réglementaire
- S'approprier les connaissances approfondies autour de la compétence
- Savoir construire les outils de la gestion des compétences
- Savoir mettre en place les dispositifs d'évaluation des compétences
- S'approprier et savoir développer les outils de management des compétences
- Concilier démarche compétence et projet institutionnel

## LES



- Une formation complète alliant stratégie, méthodologie, et outils
- Des apports théoriques et exercices adaptés à la FPH
- De nombreux outils pratiques
- Un consultant disposant d'une expérience confirmée en secteur sanitaire et social et disposant d'une expertise sur la thématique

## PUBLIC

- Personnels et gestionnaires RH
- Personnels encadrant

## MOYENS PÉDAGOGIQUES

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

## TARIF / DATES À VENIR

- **\*980 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 »
- **DATES EN INTER** : consulter le calendrier des formations RH sur notre site internet



Informations : [aline.aubertin@xennialrh.com](mailto:aline.aubertin@xennialrh.com) ou Tél : 06 60 74 61 94 - **Inscription en ligne** : [www.xennialrh.com](http://www.xennialrh.com)

# MISE EN PLACE , GESTION, ÉVALUATION ET MANAGEMENT DES COMPÉTENCES

## CADRE RÉGLEMENTAIRE ET ENJEUX

- Les enjeux liés à la loi de transformation de la fonction publique
- Suppression de la notation
- La démarche compétence comme moyen de mettre en oeuvre l'appréciation de la valeur professionnelle des agents
- Projet d'établissement, évolution des métiers et besoin en compétences
- Les autres enjeux pour l'établissement, les cadres de service, les agents

*Brainstorming sur les finalités de la démarche compétence.*

## CONCEPTS ET DÉFINITIONS AUTOUR DE LA COMPÉTENCE

- Différence entre démarche compétence et GPMC
- Définition de la compétence et ses modalités d'application
- Définition des concepts autour de la compétence : savoirs, savoirs-faire, aptitude comportementales, performance...
- L'évaluation de la compétence / de la performance
- Le développement et la capitalisation des compétences dans l'établissement

## LES OUTILS DE LA DÉMARCHÉ

- Le répertoire des métiers de la FPH
- Les fiches métiers / les fiches de fonction / les fiches emplois / les fiches de postes : quelle différence ? Qu'est ce qui est adapté à mon contexte ?
- L'entretien professionnel
- Les référentiels activité et les référentiels compétence

*Exercice d'identification des activités, savoirs, savoirs-faire, et savoir-être.*

## ANALYSER LES ACTIVITÉS ET LES COMPÉTENCES D'UN MÉTIER / UN POSTE ?

- Les entretiens collectifs
- Les entretiens individuels
- Les temps d'observation
- Les bonnes questions, les outils et supports d'analyse

*Cas pratique en sous-groupe.*

## RÉALISER LES FICHES MÉTIERS ET LES FICHES DE POSTES : OUTILS ET PROCESSUS

- Les rubriques d'une fiche métier
- Le répertoire national des métiers de la FPH
- De la fiche métier à la fiche de poste
- La question de l'intégration des bonnes pratiques professionnelles
- Elaborer un questionnaire / un guide d'élaboration des fiches métiers / postes
- Réaliser une charte (forme et contenu) institutionnelle d'une fiche métier / emploi / poste

*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*



### L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

- Identifier les compétences requises par métiers / postes
- Intégrer des niveaux hiérarchisés de compétence
- Les outils pour faciliter l'élaboration de référentiels compétences
- L'entretien professionnel : un outil central
- Intégrer l'évaluation des compétences dans les entretiens professionnels et leur support

*Travail en sous-groupe : élaborer le référentiel compétences d'un métier donné, intégrer le niveau requis ; envisager le plan d'action pour un agent pour atteindre le niveau requis.*

### LA QUESTION DES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES OU « SOFT SKILLS »

- Quelle place et quelle importance dans les qualités d'un professionnel et dans la performance collective ?
- Comment les définir pour un poste donné ?
- Faut-il les évaluer, et comment ?
- Comment les valoriser ?
- Comment les développer ?

*Atelier autour des forces, des compétences et des potentiels : test, repérage et modalités d'activation chez soi et les autres grâce aux « cartes des forces » scientifiquement validées*

### LES DISPOSITIFS AUTOUR DE LA COMPÉTENCES

- L'analyse de pratiques / les partages de pratiques
- La mobilité et la gestion des parcours professionnels
- Le maintien dans l'emploi (agents avec des problématiques de santé)
- Les dispositifs de formation et de transmission des bonnes pratiques
- Le recrutement, l'intégration
- ETC.

*Echanges avec le groupe*

*Réalisation d'une aire de mobilité pour un métier donné*

### LA NOTION DE « COMPÉTENCES COLLECTIVE »

- Les exigences de professionnalisme et de transversalité dans la qualité de la prise en charge de l'utilisateur : une performance collective
- La nécessité de coopération dans les équipes et entre les équipes
- Le partage des savoirs et la capitalisation des bonnes pratiques professionnelles : comment faire ?

### POUR CONCLURE ET ALLER PLUS LOIN...

- De la démarche compétence à la GPMC, que reste-t-il à faire ?

