

Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels : un levier de performance

MANAGEMENT

Ref : MGTMC11A



Compétences visées

Élaborer les objectifs de la GEPP de son établissement.

Objectifs et contenus

Définir la GEPP

- La définition et le cadre juridique.
- La GEPP dans le cadre des GHT.
- Le répertoire des métiers de la FPH.
- La démarche globale de développement des compétences : approches de la GEPP, approche métier-compétences et missions.

Identifier les enjeux d'une GEPP

- Le sens de la GEPP, les « pourquoi, pour quoi, pour qui » dans son établissement et à l'échelle du territoire, la GPMC au service de quels acteurs.
- Les enjeux sociaux :
 - l'intégration des professionnels dans leurs diversités : générations, aptitudes, compétences...
 - la fidélisation des professionnels : attractivité du secteur sanitaire et médicosocial, des activités et de l'établissement,
 - la professionnalisation : acquisition de la posture et de l'attitude professionnelle adéquate,
 - l'adaptation : faire évoluer les pratiques professionnelles vers les exigences de la réalité de travail,
 - la transmission : maintenir des compétences et pratiques professionnelles.
- Les enjeux sur les conditions de travail :
 - le maintien dans l'emploi : seniors, situations de handicap et d'inaptitude partielle au travail,
 - la création des conditions de santé au travail : identification des parcours professionnels et des situations de travail accidentogènes,
 - l'adaptation du contenu du travail : anticipation et accompagnement aux changements des gestes et attitudes professionnels.
- Les enjeux de performance économique :
 - la pérennisation : adaptation aux évolutions structurelles et organisationnelles du contexte hospitalier pour les professionnels,
 - le développement : anticipation des compétences, talent et métiers de demain,
 - la diversification : maintien et renforcement des compétences, métiers et talents,
 - la mise en cohérence des différents projets, la GEPP au service des projets : PMP (*Project Management Professional*), restructuration des activités (pro activité, maintien, renforcement des compétences et métiers ...).

Identifier étapes, processus, acteurs et outils méthodologiques de la GEPP

- La base conceptuelle : métier, missions, activité... compétences communes à différents métiers et de passerelles.
- La nécessité d'inscrire la GEPP dans une vision stratégique en lien avec les activités.
- Les axes de la gestion prévisionnelle et les étapes-clés de la démarche.
- Les acteurs et leurs interdépendances.
- Les outils et méthodes pour chaque étape : cartographie, référentiel, indicateurs, prospective...
- La construction de la démarche et ses étapes.
- Les liens entre entretien professionnel, formation et GEPP.
- L'importance de la communication et de l'accompagnement aux changements.
- La mobilisation des professionnels de terrain pour une meilleure adhésion à la démarche.
- L'extension et le redéploiement des compétences : notions de mobilité, d'expertise, de polyvalence, ou d'expertise spécifique et de compétences communes.
- Les acteurs concernés, leur rôle et fonction, niveau de délégation et responsabilité.
- L'échéancier.
- L'évaluation de la démarche et sa pérennisation, les indicateurs de suivi.

Méthodes

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Analyse de situation.
- Expérimentation.

Personnes concernées

Direction, chef de pôle, direction des soins, encadrement supérieur en structure de santé.

Valeur ajoutée

Dans le cadre de cette thématique nous vous proposons un accompagnement personnalisé, adapté à votre contexte et à vos besoins. Cette formation prend en compte les impacts sur la GEPP de la Loi de modernisation du système de santé. Elle vous permet de penser une démarche GEPP qui intègre le GHT et ses enjeux.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

Mise à jour le : **27/05/2024**