



## PILOTAGE ET GESTION

Année :

### **GPMC dans les GHT : un levier de performance - FORMATION**

Réf. : MGTMC11A



## Compétences Visées

Élaborer les objectifs de la GPMC du GHT.

## Objectifs, Contenus

### Définir la GPMC

- La définition et le cadre juridique.
- Les apports du GHT.
- Le répertoire des métiers de la FPH.
- La démarche globale de développement des compétences : approches de la GPMC, passage du cadre statutaire de la FPH à une approche métier-compétences.
- La GPMC : un outil au service de la stratégie du GHT et des établissements.

### Identifier les enjeux d'une GPMC

- Le sens de la GPMC, 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&hellip;
  - 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 GPMC au service des projets : PMP (*Project Management Professionnal*), restructuration des activités (pro activité, maintien, renforcement des compétences et métiers ...).

### Identifier étapes, processus, acteurs et outils méthodologiques de la GPMC

- La base conceptuelle : métier, missions, activité&hellip; compétences communes à différents métiers et de passerelles.
- La nécessité d'inscrire la GPMC dans une vision stratégique en lien avec les activités.
- Les axes de la gestion prévisionnelle et les étapes-clés de la démarche GPMC.
- 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 GPMC.
- 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.
- L'informatisation en matière de GPMC.

## Personnes concernées

Direction, chef de pôle, direction des soins, encadrement supérieur.

## Prix

**Tarif Intra : Nous consulter**

## Méthode

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

## Valeur ajoutée de la formation

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 GPMC de la Loi de modernisation du système de santé. Elle vous permet de penser une démarche GPMC qui intègre le GHT et ses enjeux.

## Prérequis

» 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** des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- **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 transférabilité des acquis.
- 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...).

## À noter

### Voir aussi

- [GHT : une révolution managériale](#)
- [Entretien professionnel et évaluation des compétences](#)
- [Intégrer les nouveaux professionnels : politique et stratégie](#)