



Compétences Visées

Développer une méthodologie commune de pilotage de l'activité ressources humaines.

Objectifs, Contenus

Se doter d'une base conceptuelle commune

- Les notions de compétence, de gestion des compétences et de gestion par les compétences.
- Le passage d'une gestion statutaire à une approche par les compétences.

Identifier les enjeux relatifs à une gestion par les compétences

- Les évolutions démographiques et techniques.
- Les enjeux économiques et les réorganisations.
- Le management de la qualité des soins et des prises en charge.
- Les enjeux RH et en matière de construction des parcours professionnels.

Identifier les rôles des acteurs impliqués dans cette démarche et leur interdépendance

- Les directions de pôle, les cadres de service, les acteurs des ressources humaines.
- Les partenaires sociaux.

Maîtriser les étapes et outils de la construction d'une cartographie des activités et compétences

- Les portes d'entrée et les choix méthodologiques.
- Les liens avec les étapes-clés d'une démarche GPMC et les dispositifs FPTLV.
- La construction d'une cartographie des activités et des compétences :
 - la méthode ADAC®,
 - l'inventaire des activités des services et des fiches de poste,
 - la hiérarchisation des activités,
 - l'identification des compétences des services, des équipes,
 - le référentiel de compétences,
 - l'élaboration d'indicateurs de niveau de compétences.

Exploiter la cartographie des activités et compétences et construire des réponses adaptées

- Les activités fondamentales de l'unité et la valeur ajoutée du service.
- Le développement individuel et collectif des compétences (DPC).
- La politique de formation, le recrutement, l'employabilité.
- L'identification des potentiels, gestion de carrière et la mobilité.
- L'adaptation des outils existants et/ou la création d'outils nouveaux.

Formation Intra

Prix

Tarif Intra : Nous consulter

Valeur ajoutée de la formation

La formation permet aux participants de réaliser une simulation de cartographie des activités et compétences assurant le pilotage et l'anticipation des évolutions de leur pôle ou unité. Cette cartographie est initialisée en intermodule et débriefée au module 2.

Prérequis

» Aucun

Dispositif D'évaluation

L'évaluation sera réalisée selon plusieurs niveaux :

- **Au démarrage :** les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation pour soutenir la confrontation au thème et à ses enjeux.
Les acquis/les connaissances a priori seront évalués de manière autoformatrice, par l'intermédiaire d'un test de positionnement ou d'un quiz de connaissances.
- **En cours de formation :** les participants seront invités à autoévaluer leur progression à l'aide d'outils proposés par le formateur (test intermédiaire, QCM, questionnaire, exercice de reformulation, plan de progression personnalisé).
- **À l'issue de la formation :** la satisfaction des participants 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 » remis aux participants. Il porte sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la transférabilité des acquis.
- **À distance de la formation :** le participant pourra analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment dans le cadre de son entretien professionnel annuel, à l'aide des outils mis à disposition tout au long de la formation (plan 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

- [GPMC : la démarche métier-compétences](#)
- [Entretien professionnel et évaluation des compétences](#)