



Compétences Visées

Déterminer et évaluer les compétences existantes et attendues des membres des équipes.

Objectifs, Contenus

Jour 1

Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC

- Le lancement de la formation : présentation et synthèse du test de positionnement, quiz.
- L'appropriation des enjeux de la démarche GPMC.
- Le cadre de proximité principal allié de la GPMC.

S'approprier les concepts-clés associés à la notion de compétences

- La compétence.
- La gestion des compétences et par les compétences.
- La notion de performance.

Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier/emploi/poste adaptée à l'établissement

- Les définitions pour un langage commun.
- Les outils.
- L'élaboration et la rédaction des fiches de poste.

Jour 2

Définir et évaluer les compétences en situation professionnelles

- Le concept d'évaluation des compétences.
- L'appréciation de la valeur professionnelle.
- Les 5 dimensions de l'évaluation professionnelle.
- L'analyse d'une situation de travail et l'évaluation des compétences.

Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel

- L'estimation des écarts entre besoins et ressources.
- Les propositions d'actions.

Élaborer un plan d'actions collectif et individuel

- La recherche des réponses au déséquilibre qualitatif.
- L'identification et la construction des indicateurs de suivi de la démarche.

Objectifs, Contenus (suite)

Jour 3

Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel

- La présentation.
- Les enjeux partagés de l'entretien professionnel.

Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés

- Les différents outils.
- La mise en oeuvre des méthodes, outils et supports lors de l'entretien professionnel.
- La phase de préparation.
- La phase d'évaluation.

Jour 4

Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés (suite)

- Les critères de la fiche d'évaluation.
- La synthèse de l'entretien : phase de contractualisation.
- La simulation d'entretiens.

Établir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation

- La présentation synthétique du dispositif de la FPTLV.
- L'entretien de formation.

Déterminer à partir des résultats attendus, les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés

- Les objectifs individuels.
- Les objectifs collectifs.

Formation Intra

Prix

Tarif Intra : **Nous consulter**

Valeur ajoutée de la formation

- La démarche pédagogique proposée se veut pragmatique et dynamique, elle tient compte de la culture des établissements représentés, de leurs projets et du niveau de mise en oeuvre de la GPMC. S'appuyant sur l'existant et sur l'expertise de chaque acteur de terrain impliqué dans le projet, nos intervenants ont le souci d'accompagner les participants dans la compréhension de chaque étape et dans l'identification des opérations méthodologiques et des outils essentiels à la concrétisation de la démarche.
- Nos références de base pour les apports sont : le décret 2010-1153 du 29 septembre 2010, la circulaire 2012-14 du 12 janvier 2012, le Guide ANAP relatif à la gestion des ressources humaines, le Guide démarche métiers compétences 2012 ARHIF, le Référentiel de certification de l'HAS, les guides pratiques de l'ANFH et des auteurs/chercheurs tels que Alain Meignant, Guy le Boterf et O. Devillar…ainsi que des exemples d'expériences qui pourront venir, aussi, des participants eux-mêmes, dans une approche de *Benchmarking*.
- Sont proposés un test de positionnement en amont de la formation et un quiz d'évaluation des connaissances au démarrage de chaque module afin de permettre aux participants d'évaluer individuellement et collectivement acquis et connaissances ou savoir-faire à développer en ce qui concerne la thématique des compétences, de leur évaluation et de l'entretien professionnel.

Prérequis

» Aucun

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...).