



## Formation : Initier une démarche GPMC dans son établissement

### INFORMATIONS :

#### Public concerné et pré-requis:

- Directeur(trice) des Ressources Humaines (DRH)
- Instances représentatives du personnel

**Durée :** 3 jours

#### Intervenant :

Directeur en Ressources humaines en établissement sanitaire

### CONTEXTE :

La gestion de l'emploi dans un contexte de profond renouvellement démographique et d'adaptation à de nouvelles missions et de nouvelles priorités nécessite aujourd'hui, encore plus qu'hier, de doter les établissements d'une capacité à développer une véritable gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Cette dernière doit être partie intégrante d'une politique de gestion des ressources humaines et ne saurait se réduire à la seule introduction d'outils.

Si à l'hôpital, la gestion par les compétences s'inscrit dans la dynamique des orientations stratégiques du projet d'établissement et donc du besoin des usagers, elle constitue également une réponse à un environnement réglementaire en mouvement constant (Loi du 8 août 2016, loi HPST, Décret FPTLV,...).

Dans ce contexte d'adaptation, de modernisation et mutualisation des établissements de santé, la lisibilité de ces évolutions, et surtout de leurs conséquences concrètes sur les principaux acteurs, est déterminante. L'articulation prospective métier et gestion prévisionnelle des métiers et des compétences se doit d'introduire au sein des établissements hospitaliers une nouvelle GRH centrée sur un management des compétences et des savoirs.

### LE + DE LA FORMATION



## Formation : Initier une démarche GPMC dans son établissement

Différents ateliers seront proposés durant ces 3 jours, la richesse des échanges entre les participants et le formateur leur permettront d'affiner le plan d'action GPMC propre à leur établissement.

### OBJECTIFS :

- Saisir les fondements et les enjeux d'une démarche GPMC en lien avec les évolutions – enjeux stratégiques, emplois en évolution...
- Acquérir et s'approprier les concepts, la méthodologie et les outils de la GPMC
- Identifier les étapes, les points-clés et les acteurs d'une démarche GPMC
- S'engager dans une démarche basée sur le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux
- Réfléchir à un plan d'action GPMC pour sa structure

### PROGRAMME :

#### Jour 1 : La GPMC – Enjeux & Principes clés

- Les concepts
- Les définitions
- Les enjeux

#### Jour 2 : La GPMC – étapes et outils

- La méthodologie globale : approche qualitative / approche quantitative
- Les étapes
- Les acteurs
- La méthodologie
- Les outils

#### Jour 3 : La GPMC – Pilotage

- Les dispositifs RH au service de la compétence
- Le pilotage de la démarche
- L'importance du suivi et de l'évaluation de la démarche



## Formation : Initier une démarche GPMC dans son établissement

### NOTRE DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE

- Un référentiel d'analyse basé sur les indicateurs nationaux de bonnes pratiques (Répertoire des métiers de la santé et de l'autonomie, guide GPEC secteur médico social de l'ANAP, etc.)
- Une approche pédagogique concrète et pragmatique s'appuyant sur des méthodes de pédagogie active : alternance d'exposés théoriques courts, d'études de cas, d'analyse de pratiques...
- L'élaboration d'un plan d'actions d'amélioration avec indicateurs et modalités de suivi.

### — EVALUATION & LIVRABLES

- Un questionnaire préalable à la formation adressé à chaque stagiaire pour identifier les attentes de chacun et adapter l'intervention.
- Une évaluation de la satisfaction et des connaissances.
- Une documentation pédagogique remise à chaque participant.
- Une attestation de suivi de formation
- Un compte rendu de formation