

(réf:0345)

## Elaborer et manager la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les structures du secteur sanitaire, social et médico-social font face à une forte et rapide évolution des politiques sociales qui les confronte à une logique de marché et de concurrence, qui les pousse à se transformer. La croissance en taille des organismes gestionnaires rend de plus en plus complexe la conduite de la GPEC. De plus, la pénurie de certaines catégories de personnel, les difficultés propres aux métiers du secteur, (confrontation à la souffrance, à l'usure professionnelle, etc.), nécessite d'adapter en permanence la gestion des ressources humaines pour faire face à ces changements.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences permet d'identifier le potentiel de compétences d'une structure et de l'adapter aux besoins de l'établissement en tenant compte de l'environnement et des attentes du personnel.

Elle est clairement reliée aux problématiques de formation et d'employabilité, elle donne des clés pour gérer les mutations et développer les compétences. Dans le secteur, elle assure une cohérence entre projet associatif, projet institutionnel et la gestion des ressources humaines en incitant à co-construire les projets professionnels des salariés.

### Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun prérequis.

### Public :

Responsable de pôle, directeur, directeur adjoint, chef de service du secteur social, médico-social et sanitaire.

### Objectifs :

- Comprendre et intégrer la démarche GPEC, comme une opportunité de management et de développement des institutions.
- Acquérir les méthodes et outils de la GPEC

### Contenu :

- Cadre juridique : la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 et l'accord du 27 avril 2010 relatif à la GPEC
  - Démarche GPEC : un projet de RH avec un plan de communication pour mobiliser tous les acteurs, encadrement du personnel
  - Connaissance de l'environnement et enjeux de l'institution pour définir les orientations de demain, (emplois, qualifications, mutation etc)
  - Situer le projet de GPEC dans la construction du projet associatif et du projet d'établissement.
  - Diagnostic de situation : les moyens humains et financiers, le potentiel de compétence disponible, les compétences à acquérir.
  - Référentiel des compétences clés des métiers du secteur.
  - Facteurs d'évolution qui peuvent influencer sur le développement des emplois: facteurs organisationnels, technologiques, réglementaires...
  - Les outils de ressources humaines dans la démarche GPEC
  - la formation et le développement des compétences,
  - l'aide à l'organisation des services,
  - la lisibilité du potentiel de compétences disponibles,
  - la motivation et la connaissance du secteur
  - Les outils spécifiques : fiche de fonction, référentiel de compétence individuel et collectif, plan de formation individualisé, entretien d'évaluation (avec guide d'entretien et synthèse de l'évaluation), fiche de délégation pour formaliser les objectifs fixés au personnel pour l'année en cours, construction de tableaux de bords sur l'évolution des compétences par service et l'adéquation aux postes, entretien d'accueil et de départ du personnel, construction des profils de postes pour le recrutement en fonction des spécificités de l'institution.
- Les outils de RH doivent s'intégrer à l'existant de la structure pour faire évoluer les pratiques, et non un empilement d'outils.

### Durée :

2 jours / 14 h - novembre

### Intervenants :

Consultante en management et GPEC, formatrice CAFDESIS, CAFERUIS

### Prix :

Nous consulter

### Contact :

Christophe WERTHEIMER

IRTS de Franche-Comté - 1 rue Alfred de Vigny - 25000 BESANCON

Téléphone: 03 81 41 61 19 - Courriel : christophe.wertheimer@irts-fc.fr

