

# UNE DÉMARCHE PAR ETAPE, DES OUTILS POUR CONTRIBUER A SA MISE EN ŒUVRE

LES ETAPES				
<p><b>1<sup>er</sup> TEMPS</b></p> <p>Diagnostic au niveau de l'établissement</p>	<p><b>2<sup>ème</sup> TEMPS</b></p> <p>Définition du périmètre du projet</p>	<p><b>3<sup>ème</sup> TEMPS</b></p> <p>Recueil de données par agent</p>	<p><b>4<sup>ème</sup> TEMPS</b></p> <p>Elaboration et conduite du projet compétences clés</p>	<p><b>5<sup>ème</sup> TEMPS</b></p> <p>Evaluation de la démarche</p>
<p>Identification des projets de l'établissement nécessitant la maîtrise des compétences clés par les agents</p> <p>Analyse d'indicateurs pouvant traduire un besoin de développement des compétences clés</p> <p>Synthèse et analyse en vue d'orienter une démarche d'accompagnement</p>	<p>Cette étape est réalisée par la direction et le service RH</p> <p>Communication / information auprès des équipes</p> <p>Formation des encadrants à l'outil de repérage en situation professionnelle</p>	<p>Organisation de la phase de repérage par les cadres</p> <p>Recueil et analyse des informations par agent, à partir de l'observation en situation</p>	<p>Chaque structure pilote son projet formation aux compétences clés en lien avec un ou des organismes de formation répondant aux attentes et besoins</p>	<p>La phase d'évaluation est essentielle pour mesurer l'impact du projet et des actions de formations.</p> <p>Chaque structure pilote cette étape en lien avec ses partenaires formation.</p>
LES OUTILS				
<p><b>Outil 1 AUTODIAGNOSTIC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnostic Projets</li> <li>Faisceau d'indices</li> <li>Synthèse</li> </ul>	<p><b>Outil 1 AUTODIAGNOSTIC</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Suite à donner</li> </ul>	<p><b>Des formations pour l'encadrement</b></p> <p><b>Outil 2 Repérage de besoins en formation</b></p>	<p><b>Interventions d'organismes spécialisés</b></p>	<p><b>Interventions d'organismes spécialisés</b></p>

Document proposé par l'ANFH  
Réalisé avec le CAFOC de Nantes  
Mars 2016



COMPÉTENCES  
CLÉS



## ENTREPRENDRE UNE DEMARCHE DE FORMATIONS EN COMPETENCES CLES



## ENTREPRENDRE UNE DÉMARCHE DE REPÉRAGE DES BESOINS DE FORMATION EN COMPÉTENCES CLÉS

Vous travaillez au sein d'un établissement sanitaire, social ou médico-social, une ou plusieurs des situations suivantes ont retenu votre attention :

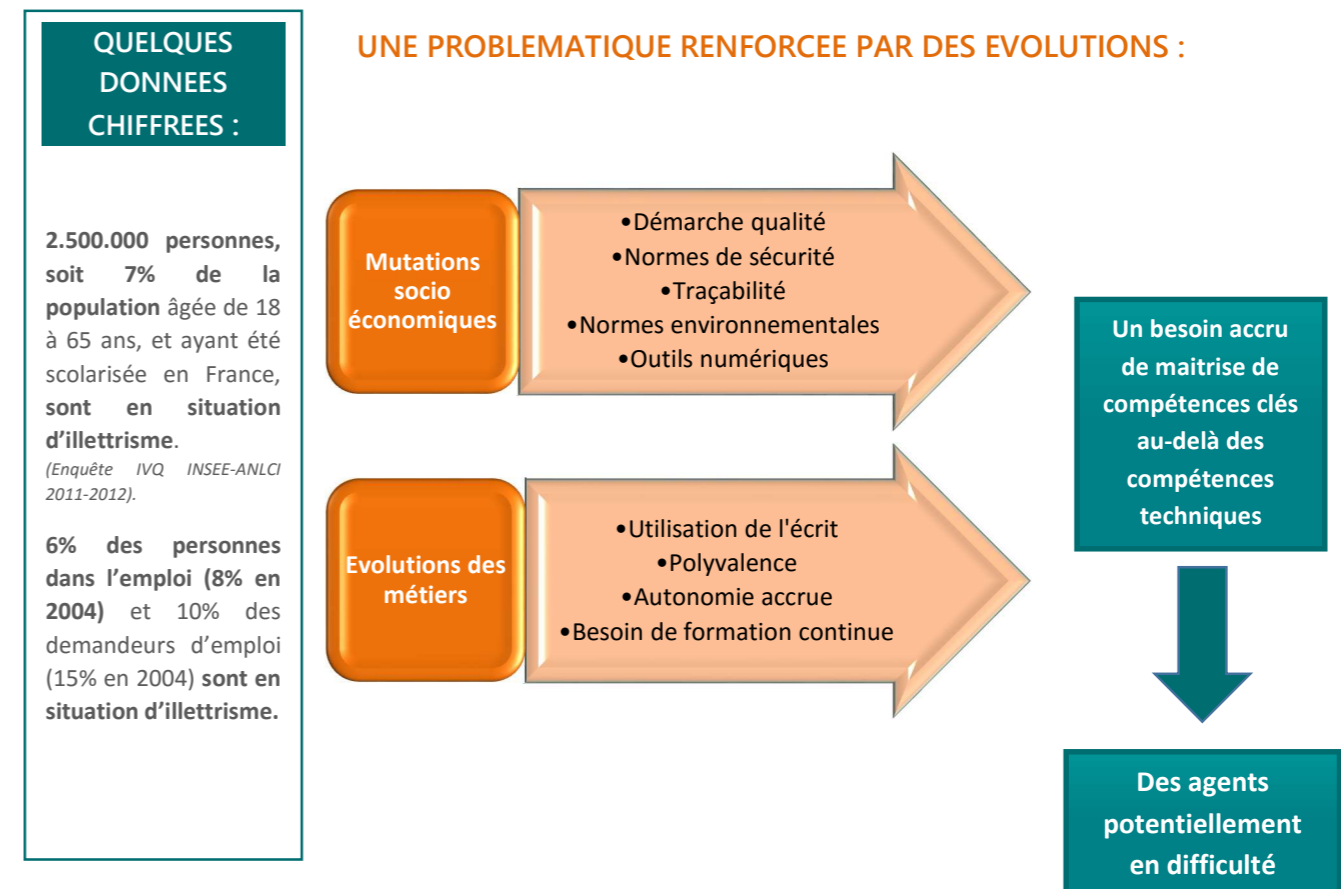
- Il est déjà arrivé que des procédures ne soient pas ou soient incorrectement appliquées.
- Il y a beaucoup d'agents non qualifiés dans vos équipes.
- Certains agents n'ont pas suivi une formation depuis 5 ans.
- Vous pressentez que la mise en œuvre de nouveaux matériels risque de poser des problèmes d'adaptation à certains agents.
- Des agents sont en situation d'échec dans des cursus de formation continue.

Au regard de ces situations, votre établissement ou votre service pourrait s'engager dans une démarche « compétences clés »



## POURQUOI S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE DE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CLÉS EN SITUATION PROFESSIONNELLE ?

Favoriser la maîtrise des savoirs de base par tous, c'est permettre à chacun de se réaliser et de participer à l'évolution de la structure.



### QUELQUES ENJEUX CLES :

- Améliorer le service global rendu aux usagers : tous les agents sont concernés et contribuent au fonctionnement global de l'ensemble du service
- Améliorer la coordination au sein des services par la bonne appropriation des outils et procédures
- Développer l'autonomie et la prise d'initiative chez chaque agent
- Répondre à des projets ou souhaits de mobilité
- Favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des processus
- Faciliter pour tous l'accès aux formations et aux prépa-concours