

# INTEGRER LA NOTION DE COMPETENCES DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## MODULE 1 : NOTION DE COMPETENCES



### OBJECTIFS

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

- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC
- S'appropriier les concepts clefs associés à la notion de compétences
- Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier/ emploi/ poste adaptée à l'établissement
- Définir et évaluer les compétences en situations professionnelles
- Identifier le différentiel entre les compétences attendues pour l'activité de l'établissement et les compétences constatées au niveau collectif et individuel
- Elaborer un plan d'action collectif et individuel

### CONTEXTE

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- Elaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- Dédire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- Elaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

### CONTENU

#### JOUR 1 :

- Situer le rôle du cadre dans la démarche GPMC
  - Appropriation des enjeux de la démarche GPMC
  - Le cadre de proximité principal allié de la GPMC
- S'appropriier les concepts clés associés à la notion de compétences
  - Compétence,
  - Gestion des et par les compétences
  - Notion de performance
- Appréhender la méthodologie d'élaboration de fiche métier/emploi/poste adaptée à l'établissement
  - Définitions pour un langage commun
  - Les Différents outils
  - L'élaboration et 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
  - 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 et les propositions d'action
  - Les propositions d'actions
- Elaborer un plan d'actions collectif et individuel
  - Recherche des réponses au déséquilibre qualitatif
  - indicateurs de suivi

#### DURÉE

2 jours

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

8 à 16 personnes en moyenne par session

#### PUBLIC

Toutes personnes encadrant une équipe, agents du service RH/formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions sur les compétences et l'évaluation des compétences.

#### ORGANISME

GRIEPS

#### EN SAVOIR PLUS

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Rubrique: établissements/  
connaître l'offre de formation

# INTEGRER LA NOTION DE COMPETENCES DANS L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

## MODULE 2 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

### OBJECTIFS

#### Mener un entretien professionnel en fonction des orientations de la politique de l'établissement en matière GPMC

- Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel
- Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés
- Etablir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation
- Déterminer à partir des résultats attendus, les objectifs individuels et collectifs et les moyens associés

### CONTEXTE

Le secteur de la santé connaît depuis quelques années des bouleversements importants qui impactent fortement les établissements ainsi que leurs agents.

Pour faire face à ces évolutions, la démarche GPMC permet de :

- Elaborer et mettre en place une nomenclature des métiers dans l'établissement via l'élaboration d'un « référentiel des métiers », menant à l'amélioration de la connaissance des compétences requises, des qualifications associées et des passerelles de mobilité ;
- Mener une réflexion prospective afin d'aborder les évolutions organisationnelles ;
- Dédire les besoins futurs et de préparer des actions ciblées et pertinentes pour la mise en adéquation des compétences des salariés ;
- Elaborer des plans de formation adaptés pour ajuster au mieux la qualification des acteurs aux besoins réels du secteur ;
- Sécuriser les parcours professionnels, par la dimension de prévention des ruptures de carrière.

Dans la continuité de son offre de service, l'ANFH souhaite faire perdurer l'offre de formation nationale tout en tenant compte des nouveaux besoins qui se dégagent selon le degré de maturité des établissements en matière de GPMC.

### CONTENU

#### JOUR 1 :

- Identifier les enjeux individuels et collectifs d'un entretien professionnel
  - Présentation
  - Les enjeux partagés de l'entretien professionnel
- Appliquer une méthodologie d'évaluation intégrant des outils proposés
  - Les différents outils
  - La mise en œuvre des méthodes, outils et supports lors de l'entretien professionnel
    - Phase de préparation
    - Phase d'évaluation

#### JOUR 2 :

- 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
    - ⇒ **Simulation d'entretiens**
- Etablir un lien entre l'entretien professionnel et l'entretien de formation
  - 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

#### DURÉE

2 jours

#### NOMBRE DE PARTICIPANTS

8 à 16 personnes en moyenne par session

#### PUBLIC

Toutes personnes encadrant une équipe, agents du service RH/formation en charge du dispositif GPMC et ayant déjà des notions sur les compétences et l'évaluation des compétences.

#### PRE-REQUIS

Avoir des notions de compétences et d'évaluation des compétences

#### ORGANISME GRIEPS

#### EN SAVOIR PLUS

[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

Rubrique: établissements/ connaître l'offre de formation