

# DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT A LA MISE EN PLACE D'UNE GPMC

La GPMC, Gestion Prévisionnelle des Métiers et de Compétences (GPMC) est une démarche qui permet d'anticiper l'évolution quantitative et qualitative des emplois et de ce fait, d'orienter les politiques de formation, de recrutement et de mobilité.

Ainsi, la qualité des soins au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux dépend de la capacité de ces derniers à identifier et reconnaître la compétence individuelle et collective et à en favoriser son développement. Dans un contexte de départs massifs en retraite, de difficultés de recrutement et de fidélisation des personnels mais aussi d'exigence accrue en matière de qualité et de sécurité des soins, il est devenu indispensable pour les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de réinterroger leurs politiques et pratiques de gestion des ressources humaines.

Comment anticiper les évolutions d'activités et leurs effets sur les emplois et les compétences ? Comment sécuriser les parcours professionnels des salariés ? Autant de questions auxquelles l'accompagnement proposé par IDS Développement vous permettra de répondre, de façon concrète.

## Le dispositif

### ➤ **Un appui à la mise en œuvre de la GPMC en deux étapes :**

1. Diagnostic GPMC et définition d'un plan d'actions
2. Mise en œuvre du plan d'actions

## Etape 1 : le diagnostic GPEC

1. Formation d'un comité de pilotage et préparation des acteurs du projet

2. Evaluation du degré de mise en œuvre de la GPEC

3. Restitution du diagnostic GPEC et définition d'un plan d'actions

- **Phase 1 : Formation d'un comité de pilotage et préparation des acteurs du projet**

**Modalités :** Recueil des attentes concernant le projet, identification des contraintes et facteurs adjutants , présentation de la démarche de diagnostic, de l'intérêt du projet, rôles, missions de chacun - Réunion avec la Direction, la DRH et l'encadrement

**Livrables :** Support ppt de présentation du projet ; Synthèse des décisions prises en réunion

**Durée :** ½ j

- **Phase 2 : Evaluation du degré de mise en œuvre de la GPMC**

**Modalités :** Evaluation à partir des critères suivants : veille stratégique, organisation du travail, veille « compétences », actions de maintien et de développement des compétences, management, dialogue social,

-Rencontres avec la Direction, la DRH, l'encadrement en fonction des thématiques abordées, Interviews et recueil de documents

**Livrables :** Outil de diagnostic GPMC

**Durée :** 2 j

- **Phase 3 : Restitution du diagnostic GPMC et définition d'un plan d'actions**

**Modalités :** Discussions et validation d'un plan d'actions co-construit avec le Comité de pilotage

**Livrables :** Ppt et synthèse de restitution ; Grille d'analyse SWOT complétée

**Durée :** ½ j

**Durée du diagnostic:** 3 jours

## Etape 2 : Mise en œuvre du plan d'actions GPMC

1. Identification des compétences clés de l'établissement et de leur degré de criticité et proposition d'actions de remédiation

2. Mise en oeuvre d'actions de remédiations en fonction des besoins de l'établissement

- **Phase 1 : Identification des compétences clés de l'établissement, de leur degré de criticité et de leurs détenteurs :**

**Modalités :**

- Création de la cellule de « vigilance compétences » (instance de pilotage et de régulation des RH, veillant à la préservation de ses compétences clés)
- Réalisation de la carte de « vigilance compétences »
- Définition d'actions de remédiation
- Réunion de la DRH/Direction, le responsable formation, encadrement

**Livrable :** Grille de criticité des postes et carte « vigilance compétences »

**Durée :** 1 à 2 j

- **Phase 2 : Mise en œuvre d'actions d'appui en fonction des besoins de l'établissement**

**Exemples d'actions d'appui :**

- Amélioration du dispositif d'entretiens professionnels
- Optimisation du recrutement et renforcement de l'intégration
- Accompagnement des mobilités
- Accompagnement à l'optimisation du plan de formation
- Formation d'un groupe de cadres au management des compétences
- Clarification des interactions (qui fait quoi où, quand, comment ?) au sein des équipes

**Durée :** à déterminer en fonction des besoins

**Durée de la mise en œuvre du plan d'actions :** à déterminer en fonction des besoins de l'établissement

**Cette proposition donne une vision générale de l'intervention qui pourrait être menée dans votre établissement. Elle est à adapter à votre situation particulière.**

## ➤ **Modalités**

**Durée** : à déterminer en fonction des besoins de l'établissement

**Coût** : nous contacter pour un devis

## ➤ **Consultants :**

### **Géraldine HOSTEIN**

-consultante/formatrice spécialisée dans la gestion des compétences, ingénierie de la formation et pédagogique et communication professionnelle

-doctorante en Sciences de l'Education à l'université de Paris Ouest sur la place du patients dans la professionnalisation des IDE en établissements psychiatriques

-chargée de cours à La Sorbonne Nouvelle en Ingénierie de la Formation et Gestion de projet

#### **Principales références en établissements sanitaires et sociaux :**

-le Groupe Hospitalier Paul Guiraud

-le Centre Hospitalier de Versailles

-la Fondation Hopale de Berck-sur-Mer,

-l'Institut du Handicap de Berck (IHB),

-l'Association Les Moutatchous – le GAP, Haubourdin

- le Centre Hospitalier de Rambouillet

### **Michel LEBELLE**

-consultant/formateur international spécialisé dans la gestion des compétences, l'ingénierie de la formation et pédagogique

-chargé de cours à l'université (Université Catholique d'Angers, Ecole Internationale de Management de Paris...)

#### **Principales références en établissements sanitaires et sociaux :**

-Centre Hospitalier d'Epernay

-Centre Hospitalier de Versailles

-Fondation Hopale de Berck-sur-Mer,

-Centres Hospitaliers du Valais, Suisse

-MFA/MUFTI, Mutuale

#### **Publication :**

LEBELLE M., HOSTEIN G., (2012) *Parcours d'intégration et de professionnalisation : recherche-action menée auprès du BRGM, CHV, CEA, de Mc Cain, LVMH Recherche, d'une SSII, Apec*

<http://www.idsdeveloppement.com/wp-content/uploads/2012/11/%C3%A9tude+parcours+int%C3%A9gration-12.pdf>

**IDS Développement est organisme de formation enregistré sous le numéro : 11 9219427 92 et organisme de DPC.**

**Pour plus d'informations :** [contact@idsdeveloppement.com](mailto:contact@idsdeveloppement.com) ; 06 63 58 23 78