

ACR Manager en interne les parcours professionnels des salariés

Fiche technique

Secteurs

Tous secteurs

Public

Le dispositif de formation s'adresse aux encadrants et RH

Organisme de formation

☞ SUD MANAGEMENT

Lieux & dates

☞ Groupe 1

Tulle

Du 14 mai au 2 juil. 2019

☞ Groupe 2

Guéret

Du 13 sep. au 11 oct. 2019

☞ Groupe 3

Limoges - ANNULÉ

Du 20 sep. au 8 nov. 2019

Interlocuteur Opcos Santé

Valérie OESTERREICHER

[actionscoregionalesna.limousin](mailto:actionscoregionalesna.limousin@unifaf.fr)

@unifaf.fr

0555103200

Contexte

Dans un secteur en pleine mutation (progrès des techniques médicales, restructuration de l'offre de soins, réorganisation des modes de prise en charge...), un des enjeux RH pour les structures est d'avoir cette capacité à utiliser et à développer les ressources en interne et l'expérience forte des collaborateurs pour mieux les fidéliser et garantir la satisfaction des usagers.

Recruter pour grandir est une façon de se développer, mais en des temps économiques difficiles et complexes, il faut savoir impliquer et mobiliser ses équipes, en leur donnant du sens, des responsabilités, les inciter à être créatives et innovantes afin de les faire évoluer. L'évolution professionnelle et la mobilité interne des salariés ne s'improvisent pas. Elles se préparent et se communiquent clairement auprès des équipes.

Ainsi la question du développement et de la valorisation des compétences des salariés, est un enjeu majeur pour les managers et les dirigeants, dans le but d'améliorer la performance et la fidélisation des salariés, et ainsi leur permettre un épanouissement.

Cette formation a pour but d'apporter une méthodologie et des outils concrets afin de mettre en place des méthodes justes et réfléchies pour que la valorisation des compétences en interne soit pertinente.

Objectifs

Cette formation permettra aux stagiaires de :

- ☞ Articuler la politique associative en matière d'emplois et de compétences
- ☞ Identifier les leviers et les freins en matière de GPEC : pour les utiliser de façon efficace en lien avec les besoins des établissements
- ☞ Connaître les outils d'évaluation de valorisation des compétences dans une perspective de définir des parcours professionnels
- ☞ Favoriser les passerelles entre les métiers
- ☞ Détecter les compétences « invisibles dormantes »
- ☞ S'organiser comme entreprise apprenante

Prérequis

Etre sensibilisé à la démarche de FPEC ou suivre le module e-learning proposé en amont de la formation.

Contenu

En amont de la 1ère journée présentielle

Module à distance :

- ☞ Développer une posture réflexive
- ☞ Se remettre en mémoire les bases de la RH, GPEC

Jour 1

- ⇒ Les enjeux de la GPEC pour répondre aux objectifs de la structure, aux besoins et attentes des usagers et des salariés
- ⇒ L'identification des évolutions des métiers, postes et compétences
- ⇒ Les méthodes et outils pour mettre en oeuvre une GPEC efficace
- ⇒ La construction de parcours professionnels attractifs
- ⇒ La détection et le management des compétences collectives et individuelles

Modules d'intersession à distance

2 modules en e-learning :

- ⇒ Les dispositifs de développement et de valorisation des compétences en interne, en lien avec la loi pour liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018
- ⇒ Les outils du manager et du responsable RH pour mettre en oeuvre le développement et la valorisation des compétences et le management des parcours professionnels en interne

2 classes virtuelles d'une heure chacune :

- ⇒ L'élaboration de parcours professionnels : mobilité, recrutement, formation, détection des compétences, mobilité, transfert de compétences, l'évolution professionnelle
- ⇒ L'organisation apprenante : définition, organisation pour développer les comportements apprenant dans le fonctionnement

Dates des 2 classes virtuelles :

- Pour le groupe de Tulle : 11 juin + 23 juin
- Pour le groupe de Guéret : 1er octobre + 7 octobre
- Pour le groupe de Limoges : 14 octobre + 21 octobre

Jour 2

- ⇒ Reprendre les principes pour s'interroger sur les conditions, formes, facilités, difficultés/thèmes au regard de son établissement, du degré de maturité, des emplois, population
- ⇒ Elaborer et gérer les parcours professionnels dans le cadre
- ⇒ Développer les compétences en interne
- ⇒ Construire une organisation apprenante

Un suivi individualisé post formation est proposé aux participants volontaires, pour accompagner dans la mise en oeuvre des plans d'actions, pour faciliter la mise en action des projets identifiés ou pour lever les obstacles.