

LA GPEC EN MILIEU DE SANTÉ



Liliane Colasse
Professeur Consultant *

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) consiste à dresser un état des lieux des compétences en présence dans l'établissement, à identifier celles qui seront nécessaires à court, moyen et éventuellement long terme, puis à mettre en regard les données recueillies et grâce à des actions de formation professionnelle, réduire les écarts constatés.

Nouvelles attentes des clients et des personnels, progrès accélérés des technologies, défis liés aux tendances démographiques... La GPEC intervient dans le contexte global d'un secteur santé en pleine transformation. Elle permet de renforcer la professionnalisation et contribue ainsi à améliorer l'accès à des soins de qualité.

Car, parallèlement, le cadre évolue : nouvelle gouvernance, exigence d'équilibre budgétaire, etc...

Adossée au projet d'établissement, la GPEC concilie par ailleurs les intérêts individuels et collectifs en favorisant le développement des compétences. Tout comme la Formation professionnelle qui en devient l'un de ses principaux outils.

Mettre en place une démarche GPEC impacte trois grands types d'acteurs. Les acteurs stratégiques qui sont chargés de la maîtrise d'ouvrage, les pilotes et les opérationnels auxquels incombent la maîtrise d'œuvre et enfin, les acteurs de terrain qui bénéficieront du système pour construire des parcours professionnels.

Les acteurs stratégiques sont chargés de la maîtrise d'ouvrage du projet GPEC. Ce groupe rassemble la direc-

tion générale, les directions des services de soins et les chefs de pôle. Avec les instances politiques de l'établissement, ils fixent le cap et définissent le projet d'établissement.

Le plus souvent, c'est pour atteindre les objectifs inscrits au projet d'établissement que la direction générale prendra la décision de moderniser la gestion des ressources humaines avec l'utilisation d'une GPEC.

Le pilotage est généralement confié à la direction des ressources humaines et aux cadres supérieurs.

Les pilotes traduisent le projet d'établissement en compétences nécessaires et alimentent l'état des lieux des compétences en exercice dans l'établissement, pôle par pôle, métier par métier et poste par poste. Pour y parvenir, ils identifient les secteurs d'activités, services et métiers prioritaires et définissent une méthodologie.

Sur le plan opérationnel, les cadres de proximité transmettent les informations nécessaires à l'état des lieux des compétences exercées et nécessaires pour répondre aux objectifs du service/pôle.

La GPEC, une fois installée dans les habitudes de gestion de l'établissement, dote la direction des ressources humaines d'outils pour l'aider à anticiper les besoins en compétences et en recrutement de l'établissement. Pour les salariés, la GPEC éclaire les possibilités en matière de parcours professionnels dans l'établissement.

La GPEC valorise les compétences individuelles, identifie les passerelles entre les postes, les métiers et les spécialités qui leur sont attachées. Ainsi, adossée au projet d'établissement et des politiques de ressources humaines, elle se révèle source de motivation et de reconnaissance pour les professionnels.

**ELLE a fondé et dirige la société de conseil PRISMA spécialisée en Gestion des Ressources Humaines. Elle intervient dans les Masters et formations continues de l'ESA depuis de nombreuses années. Elle accompagne les entreprises, notamment du secteur de la santé, dans le management de leurs talents.*

OMRON
All For Healthcare

Wrist R7

Upper Arm M3

Upper Arm M6 Comfort

Upper Arm MIT Elite Plus

OMRON INTELLISENSE
Intelligent Blood Pressure Measurement

More than 100,000,000 users all over the world!

Intelli sense CLINICALLY VALIDATED www.omron-healthcare.com

Laboratories
CEDIM

مختبرات سيديم

Furn El Chebbak - Centre Abraj - Tel: 01-293100/1/2/3/4
فرن الشباك - سنتر ابراج - هاتف: ٠١-٢٩٣١٠٠/١/٢/٣/٤