

Stage pratique de 2 jour(s)
Réf : CCP

Participants

Agents de catégorie A et B de la Direction des Ressources Humaines.

Pré-requis

Aucune connaissance particulière.

Prix 2019 : 1420€ HT

Dates des sessions

PARIS

03 oct. 2019, 12 déc. 2019

Modalités d'évaluation

L'évaluation des acquis se fait tout au long de la session au travers des multiples exercices à réaliser (50 à 70% du temps).

Compétences du formateur

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

Moyens pédagogiques et techniques

• Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.

• A l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.

• Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin

Secteur public : gestion des compétences et des carrières

Ce stage vous présentera les principaux enjeux de la gestion de carrière dans le secteur public. Vous apprendrez à identifier les nouveaux leviers d'évolution des agents et à évaluer les compétences individuelles au regard des compétences requises afin de construire un dispositif performant.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Elaborer une stratégie de gestion des compétences
Identifier les compétences des agents dans son organisation
Déterminer les compétences attendues pour accompagner l'évolution de l'organisation
Accompagner les agents dans leur développement

1) Comprendre les enjeux de la gestion des compétences et des carrières

2) Gérer les carrières

3) Identifier et optimiser les compétences au regard de l'organisation

4) Gérer les compétences des agents

Travaux pratiques

Apports théoriques et méthodologiques, nombreux échanges et analyses de pratique, mises en situation.

1) Comprendre les enjeux de la gestion des compétences et des carrières

- Les définitions et le cadre juridique.
- Les évolutions des métiers : progrès technologiques, enjeux économiques, méthodes de travail, styles de management.
- La continuité de carrière et la séparation du grade et de l'emploi.
- Les nouvelles règles de recrutement et d'intégration d'un collaborateur : CDI, intérim...
- Les impacts de la L.O.L.F.
- Les apports de la G.P.E.E.C : Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences.

Travaux pratiques

Réflexion collective : travail en sous-groupes sur les points d'attention et les enjeux principaux. Restitution en grand groupe.

2) Gérer les carrières

- Les promotions et procédures d'avancement.
- La mobilité interne dans la fonction publique.
- Les disponibilités pour convenances personnelles.
- Les procédures de reclassement.
- La mise en disponibilité d'office et la cessation d'activité.

Travaux pratiques

Echanges participatifs sur les éléments prépondérants entrant dans l'élaboration d'une stratégie systémique de gestion de la compétence.

3) Identifier et optimiser les compétences au regard de l'organisation

- L'évaluation des compétences des agents : de la notation à l'entretien annuel d'évaluation.
- L'évaluation et la progression des agents : manière de servir, demande, besoin et potentiel individuel.
- Les possibilités de son organisation : pyramide des âges, structure de l'emploi, quotas, postes budgétaires.

Travaux pratiques

Autodiagnostic de son organisation et rédaction d'un plan d'actions de progrès. Echanges participatifs sur les moyens efficaces d'identifier les compétences des agents.

4) Gérer les compétences des agents

- Les compétences nouvelles ou rares.
- Créer un référentiel de compétences.
- Les entretiens individuels et la détermination des écarts par rapport aux exigences du poste.
- Le rôle de la formation professionnelle, du bilan de compétences, de la VAE et de la R.A.E.P.
- Les instances de régulation et de décision : C.T.P, C.A.P, commissions, réunion de revue des compétences.

Travaux pratiques

Mises en situation d'entretiens individuels de mesure des écarts. Débriefing collectif. Construction en groupe d'une analyse S.W.O.T. sur les rôles des instances dans la gestion des compétences.

de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.