Accompagner la mobilité professionnelle des agents de son équipe

Parcours pour les RH

Objectifs

1 Sensibiliser les RH aux enjeux de l'accompagnement des agents.

2 Maîtriser les méthodes et les outils de l'accompagnement de la mobilité professionnelle des agents.

3 Développer une attitude et une posture adaptées.

4 Améliorer l'image de la fonction Ressources Humaines et promouvoir cette image.

5 Prendre en compte les aspects interculturel et intergénérationnel.

Pour qui ? DRH / RRH / Chargés de gestion des carrières.

Pédagogie 3 jours (ou 2 jours + 1 jour) et options sur mesure

Pédagogie interactive, basée sur une alternance d'apports sur les meilleures pratiques en la matière, l'échange d'expériences, le travail pratique en at**elier et la réflexion en commun.** A partir des situations concrètes de mobilités et gestion de parcours professionnels rencontrées par les personnels en charge des RH, et de contextes publics en changement.

Programme

1 Introduction

- Tour de table et partage des attentes
- Présentation du programme et des « règles du jeu »

2 Rappel des Bases GPEC au sein de la Fonction Publique

- Qu'est-ce que la GPEC ?
- GPEC et GPEEC
- GPEC et stratégie de l'organisation
- Enjeux et outils de l'aval :
  - L'état des lieux / La projection dans l'avenir / L'évaluation des écarts
- Enjeux et outils de l'amont
  - La réduction des écarts
- Spécificités de la GPEC dans la fonction publique

Atelier : Inventaire critique des pratiques terrain en matière de GPEC

3 Mobilité Professionnelle et Développement de Carrière

- La loi mobilités carrières dans la fonction publique et ses applications
- Importance et enjeux de la mobilité professionnelle
  - Pour l'organisation / Pour l'agent
- Mobilité une logique gagnant-gagnant
- Les différents types de mobilité verticale
- Les différents types de mobilité horizontale
- La mobilité temporaire

Atelier : Echange d'expériences. Travail en atelier : Réalités du terrain et enjeux

4 Organiser la Mobilité Professionnelle

- Conditions matérielles
- Mobilité choisie/mobilité subie : ce que ça change
- Les différents types d'aides à la mobilité dans la fonction publique
- La question de la famille

Atelier : Analyse critique du rôle des RH en matière de mobilité

5 Pratiquer l'Ecoute Active

- Les différents éléments de la communication non verbale
- Les techniques de l'écoute active
- Pratique du feedback efficace
- Stimulations positives et négatives

Atelier : Echanges de pratiques. Mises en situation (simulations d'entretiens) tirées de l'expérience des participants

6 Pratiquer L'entretien de Conseil

- Préparation, organisation matérielle, déroulement de l'entretien
- Adopter la bonne posture
  - Les clefs de la confiance
  - Bienveillance sans complaisance (parler vrai)
  - Absence de jugement
  - Empathie / Congruence / Neutralité
- Les six conditions d'un dialogue efficace
  - Garder en vue la finalité de l'entretien
  - Adopter une posture d'ouverture et de dialogue
  - Concentrer son attention sur l'autre
  - Avoir le courage de parler vrai
  - S'appuyer sur les faits / Rester neutre et objectif
- Les points à aborder et valider
  - Aspirations, ambitions, motivations, valeurs
  - Projet de vie et projet de carrière
  - Compétences / Points forts et axes de développement
  - Cohérence avec la stratégie et les besoins de l'organisation
- Aider l'agent à construire son projet
  - Développement personnel et intérêt de l'organisation
  - Pertinence et le réalisme du projet / Actions à entreprendre
  - Partage des responsabilités
  - Inscrire le projet dans le réel / Accompagner la mise en œuvre
  - Savoir manager l'impatience ou le découragement de l'agent
  - Savoir manager les échecs et la démotivation de l'agent

Atelier : Simulations d'entretiens tirées de l'expérience des participants

7 La Diversité et la Variété des Motivations

- Prendre en compte les dimensions interculturelles / intergénérationnelles
- Nouvelles clefs de la motivation des collaborateurs

Atelier : Simulations d'entretiens tirées de l'expérience des participants

8 Conclusion: Plans d'Action Individuels

- Synthèse des acquis / Retour sur les attentes
- Travail en binômes : plans d'action individuels
- Bilan et évaluation

En option : Compléments au Parcours

- **Suivi des plans d'action** et capitalisation des pratiques en matière de mobilités, avec apports complémentaires en fonction des besoins (1 Jour supplémentaire)
- **Echanges de pratiques** avec participation/témoignages d'autres responsables RH/mobilités carrières de la fonction publique ayant développé d'autres méthodes, outils, techniques… (1 jour supplémentaire)
- **Accompagnement/conseil individualisé**, sur mesure, en fonction d'un projet spécifique RH impliquant d'accompagner à la mobilité un groupe d'agents dans un contexte de réorganisation, restructuration,

COPYRIGHT © 2017 PASSAGES PROFESSIONNELS SAS, N° 511 311 680 RCS Pontoise • 230 Av Division Leclerc • 95160 MONTMORENCY • France
contact@passages-pro.fr • www.passages-pro.fr +33 (0)6.32.21.09.68

passages professionnels

Au service des hommes, des équipes et des organisations du secteur public

Spécialiste de l'intervention dans des contextes publics en changement

DES SOLUTIONS ADAPTEES AU CONTEXTE PUBLIC

MANAGEMENT - des hommes, des équipes, des organisations publiques

- Maîtriser et optimiser les méthodes et outils du nouveau management public
- Manager la diversité : générations, cultures, métiers et statuts …
- Intégrer les nouveaux leviers de la motivation dans son management
- Manager en vue de prévenir les risques psycho sociaux
- Favoriser le bien être au travail et adapter activités, organisation, conditions de travail

RESSOURCES HUMAINES - optimiser le développement des potentiels

- Mettre en place ou optimiser la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Assurer la gestion de carrières et les parcours professionnels
- Préparer et mener des entretiens de début, de milieu et de fin de carrière
- Évaluer les performances - Évaluations à 360° et 180°
- Développer les potentiels

RECOMPOSITIONS – réorganisations du collectif de travail

- Manager et mobiliser une équipe recomposée
- Créer une dynamique collective sur un sens partagé des missions
- Manager avec les méthodes de cohésion d'équipe (team building)
- Mettre en œuvre de nouvelles formes d'organisations
- Trouver les repères et ressources pour s'adapter aux changements

COMPETENCES - valoriser et capitaliser ses compétences

- Développer ses compétences pour agir sur la prévention des RPS
- Préparer et optimiser une prise de poste
- Identifier et renforcer son potentiel, atouts & limites dans un contexte en mouvement
- Identifier et rassembler les connaissances nécessaires et meilleures pratiques en cours
- Bâtir une dynamique *Passeport de Compétences*

MOBILITES - interne / externe, individuelle ou collective

- Préparer les équipes aux changements
- Gérer et suivre les transitions liées à des mobilités au sein d'une équipe
- Préparer l'accès à des métiers porteurs ou générés par les restructurations
- Mener un plan de développement personnel sur la durée
- Préparer un projet de création d'entreprise ou de reprise d'une entreprise

DES EXEMPLES DE RÉALISATIONS SUR LE TERRAIN

Nouvelle gestion publique : Étude et conseil d'une offre commune transverse managériale adaptée pour l'ensemble des structures d'Ile de France | Plate-forme Interministérielle aux RH Ile de France

Méthodes et outils de management adaptés aux évolutions du public, meilleures pratiques du public. Formation de cadres de différentes organisations | Plate-forme Interministérielle aux RH Ile de France

Faire des entretiens d'évaluation un outil d'optimisation des ressources pour l'encadrement de DDI. Accompagnement/formation | Plate-forme Interministérielle aux RH Rhône Alpes

Accompagnement à la prise de poste des délégués des Préfets à la ville en vue de renforcer la coordination des actions de l'État en matière de politique de la ville sur le territoire | Ministère de la Ville

Amener des équipes à partager une culture commune dans un contexte de réorganisation du collectif de travail. Accompagnement/formation d'une équipe de direction | DDI (DDPP, DDCS)

Sens et visions partagés. Séminaire de fédération sur un sens partagé des missions des 70 directeurs territoriaux de la mer et du littoral à leur prise de poste | Ministère du Développement Durable

Valoriser son expérience professionnelle : parcours professionnel et capitalisation des compétences dans un Passeport de Compétences | Ministère de la Culture - DRAC Ile de France

Préparer la nouvelle épreuve de concours à l'écrit et oral – dossier RAEP. Optimiser ses compétences en cohérence avec son projet | Préfecture Ile de France — Plate-forme Interministérielle aux RH

Mobilité interne-externe / reconversion de 50 agents suite à fermeture de site. Accompagnement individuel-collectif sur 5 mois | Ministère de la Défense, Direction des Anciens Combattants — Languedoc Roussillon / PACA

Ateliers thématiques : *Accélérer la mobilité en utilisant le dispositif VAE* | *Manager les seniors et capitaliser leurs connaissances* | *Valoriser son expertise* | *Arbitrer entre des priorités* | *Montage d'un projet de création d'entreprise* | *Gestion et droits en matière de retraites* | Ministères et services publics

Témoignages

« accompagnement facilitant le partage et la mixité des cultures »

« étude très utile donnant une vision globale plus prospective des évolutions managériales »

« intérêt des échanges entre participants venant de tous Ministères »

« apprend à mieux mettre en valeur notre parcours professionnel »

« aide à la réalisation de mon projet professionnel »

« mise en synergie à partir de cas pratiques, excellent »

« formation indispensable ; réels apprentissages »

« bonne construction et progression méthodologique »

« très bon tempo des interventions »

Ils nous ont fait confiance

Ministère de la Défense (DGAC, Direction des anciens combattants Languedoc Roussillon/PACA) | Ministère de la Culture (DRAC Ile de France | Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie (Direction générale du trésor) | Ministère de l'Écologie, du Développement Durable, des Transports et du Logement | DDTM de toutes régions | Préfectures/plate formes interministérielles aux RH Ile de France, Rhône Alpes, PACA, Languedoc Roussillon/Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique | Centre National de la Recherche Scientifique | Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce | Caisse Primaire d'Assurance Maladie | École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers | La Poste | Rectorat de Paris | DDPP 42 | DDCS 69 | DDPP 69 | DDCSJSP 38 | DDT 77, 78, 91, 92, 93 | Mairies | Conseils Généraux Aude, Val d'Oise | Communautés de communes de Pyrénées Orientales et Ile de France

« Certains attendent que le temps change, d'autres le saisissent avec force et agissent. »

Dante

NOS VALEURS

Le respect des valeurs et de la culture du service public
La valorisation humaine dans tout dispositif et processus
La confidentialité, l'éthique, l'engagement sur un contrat partagé

NOTRE EQUIPE

Passages Professionnels regroupe des consultants seniors, anciens dirigeants, professionnels ou experts académiques, de culture française et anglo-saxonne, conjuguant leurs expertises du public et du privé, dans les domaines managériaux, RH, GPEC, emploi, sur l'ensemble du territoire.

passages professionnels

contact@passages-pro.fr | www.passages-pro.fr +33 (0)6 32 21 09 68 | +33 (0)6 11 22 30 05

Passages Professionnels | SAS au capital de 6 000 Euros, N°511 311 680 RCS Pontoise | 230 Av Division Leclerc | 95160 MONTMORENCY | France