Bâtir un management public moderne avec son équipe

Démarches et outils adaptés aux évolutions

Objectifs

1 Appréhender les démarches et outils adaptés à la conduite d'un management public moderne.

2 Identifier les situations pour lesquelles leur recours est pertinent et les situer dans une démarche managériale d'équipes.

3 Susciter la mise en œuvre de ces démarches et outils dont les dispositifs de VAE pour des métiers ciblés à développer, ou des fonctions à faire évoluer.

Programme

Jour 1

Conduite d'un management public adapté aux évolutions

1 Bâtir un management dynamique de son équipe

Articulation de la gestion administrative par le statut et grade, à la logique par fonction et missions, partage du sens et des valeurs du public.

Repérage des ressources mobilisables par rapport aux orientations et priorités, analyse des écarts et recherche des modalités d'adaptation.

Des ressources aux compétences : identification et formalisation, renforcement, socle commun de compétences, préparation à de nouveaux métiers… Comment les repérer ?

Exemples concrets tirés des situations managériales des participants.

2 Inscrire le management dans une gestion prévisionnelle des emplois et compétences - GPEC

La prise en compte des changements induits par la réforme de l'État

Des démarches facilitant la mise en œuvre d'un management évolutif : parcours professionnels, gestion de carrières, fidélisation, recrutement, prise en compte de la pyramide des âges…

Échanges de pratiques issues du terrain.

3 La notion de parcours professionnels dans le public

Qu'est ce qu'un parcours professionnel ? Exemples concrets. Qu'est ce que sécuriser des parcours? Facteurs de réussite et difficultés rencontrées dans la mise en œuvre

4 Du parcours professionnel à la gestion de carrière dans le public

La gestion de carrière dans le public : échanges sur les réalités de terrain.

La notion de projet : personnel/professionnel - quelle prise en compte ? Approche individuelle de projets d'évolution et approche collective.

Jour 2

Démarches et moyens pour un management public moderne

1 Des outils d'évaluation, de validation et de valorisation.

Échanges sur les pratiques modernes publiques. Auto diagnostic, tests, supports formalisés, entretiens, mises en situation….

Formalisation de compétences. Les moyens de valorisation de compétences : passeport, formations, méthodes managériales

La validation des expériences professionnelles & extra professionnelles.

Échanges de pratiques à partir des situations des participants

2 Le « passeport compétences » dans le public

Présentation d'un outil dynamique de valorisation de formation et expériences en compétences mobilisables et transférables.

3 L'entretien d'évaluation sur objectifs et résultats

La notion d'évaluation dans le public. Fixation d'objectifs et résultats attendus, critères d'évaluation.

L'évaluation des compétences : identification, formalisation, appréciation. Grilles d'entretiens d'évaluation. Éléments clefs de conduite d'entretiens.

Échanges de pratiques en matière d'évaluation de personnels

4 Les démarches de validation : recours à la VAE, démarche individuelle et gestion moderne collective des compétences

Les enjeux de la VAE pour les agents et les organisations publiques.

Les conditions de recours à la VAE. Les situations professionnelles que la VAE peut concerner. Les conditions d'accès.

Les principales étapes du dispositif : ajustement de projets personnels à des objectifs collectifs de renforcement de compétences pour une équipe,

Préparation et management des transitions : renforcement des ressources mobilisables d'une équipe ou d'un service

5 Synthèse

Facteurs d'efficacité, points de vigilance, conditions de mise en œuvre d'un management public moderne, adapté au contexte et contraintes

Méthode

Basée sur les attentes des chefs de services, responsables d'organisations publiques concernées par des transitions à mener. Privilégie l'approche concrète en fonction des situations de chacun tout en visant à renforcer l'efficacité collective. Permet la valorisation, échanges, capitalisation de pratiques et expériences des participants, ainsi que la confrontation de leurs perceptions. Elle alterne apports de contenus, étude de situations concrètes, facilitant ensuite la mise en œuvre, par chaque responsable ou chef de service participant, d'un management dynamique de ses ressources humaines en fonction de ses priorités d'action.

Public visé

Les chefs de service et responsables confrontés à des contraintes d'effectifs ou souhaitant accompagner une gestion prévisionnelle des ressources mobilisables. Les responsables de gestion du personnel ou ressources humaines chargés d'accompagner les évolutions de compétences des agents.

Durée et conditions

2 jours. Maximum de 12 participants.

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