Initiation à la GPEC

(Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)

Démarches adaptées au contexte public

Objectifs

1 Comprendre ce qu'est la GPEC

2 Anticiper les évolutions d'activités et leurs effets sur les emplois et les compétences

3 S'appuyer sur des bases méthodologiques adaptées

4 Mette en œuvre des outils de pilotage efficaces

5 Savoir comment sensibiliser et mobiliser les acteurs

Programme

1 Introduction

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

2 Qu'est-ce que la GPEC ?

- Le schéma directeur GPEC
- La notion de compétence
- Historique du concept de GPEC
- Spécificités de la GPEC dans le secteur public
- Objectifs et enjeux
- Sensibiliser et mobiliser les acteurs
- Communication et pilotage

Echange d'expériences. Travail en atelier : La sensibilisation des acteurs : quelles solutions concrètes ?

3 La GPEC : l'Amont

- Clarifier les concepts clés :
  - Poste
  - Emploi
  - Métier
  - Filière / Famille professionnelle
  - Passerelle
- Les outils de l'amont :
  - Le diagnostic GPEC
  - Les référentiels
  - Les pyramides des âges
  - L'analyse prévisionnelle des compétences requises
  - La description d'emploi
  - La cartographie des emplois
  - Le référentiel des métiers
  - Le référentiel de compétences

Présentation de modèles d'outils. Echange d'expériences. Travail en atelier: Analyse critique des processus et outils utilisés ou développables par les participants

4 La GPEC : l'Aval

- Les outils de la GRH :
  - L'entretien professionnel
  - L'entretien de développement
  - Le bilan de compétences
  - Parcours professionnels et mobilité
- Les outils du développement des compétences :
  - Le plan de formation
  - Le tutorat

Présentation de modèles d'outils. Echange d'expériences. Travail en atelier : Analyse critique des processus et outils utilisés ou développables par les participants

5 Les Facteurs De Succès

- Pas de GPEC sans lien avec la stratégie de l'organisation
- Impliquer tous les acteurs
- Éviter l' « usine à gaz » : favoriser les outils simples, opérationnels et adaptés
- Développer TOUS les talents
- Se donner les moyens du pilotage et du suivi
- Savoir communiquer

6 Conclusion

- Synthèse des acquis
- Retour sur les attentes
- Identification des priorités individuelles /Plans d'action
- Pour aller plus loin : indications bibliographiques, transmission d'une sélection de documents récents sur le sujet

Méthode

Pédagogie résolument interactive, privilégiant l'échange, le partage d'expériences et la réflexion en commun sur la mise en place / l'optimisation de solutions opérationnelles et concrètes. Une place importante est également accordée à l'apport d'informations sur les pratiques d'autres organisations publiques et privées dans le domaine considéré. L'objectif est de permettre aux participants de développer des solutions adaptées au contexte de la fonction publique, à travers une démarche d'intelligence collective.

Public visé

DRH / RRH / Gestionnaires de carrière.

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

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.

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