Méthodologie générale de réalisation d'un plan de GPEEC

Démarches adaptées au contexte public

Contexte

Dans un contexte de mutation permanente des missions de l'Etat, de ses structures, de ses effectifs et de ses modes d'organisation, telles que redéfinies à travers la démarche de modernisation de l'action publique, il est plus que jamais nécessaire pour les organisations publiques d'avoir une vision claire des emplois et métiers de demain et des compétences que devront maîtriser leurs agents, et de pouvoir adopter une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs des organisations.

C'est à ces conditions impératives que les organisations publiques seront à mêmes d'atteindre les missions qui leur sont confiées.

Il s'agit ici de permettre la création d'une dynamique vertueuse entre les besoins de l'organisation, à travers une analyse rigoureuse et prospective de l'emploi (métiers, fonctions, missions, activités, tâches, besoins des services), et les caractéristiques personnelles des agents (formation, compétences, expériences professionnelles, mais également potentiels de développement personnel et aspirations), dans une véritable logique « gagnant-gagnant ». L'objectif est de mettre la progression et les parcours professionnels des agents – des parcours construits, professionnalisés, adaptés – au service de la performance des organisations publiques.

A ce titre la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences se situe au cœur de la stratégie des ressources humaines de l'Etat, en ce qu'elle permet de dégager une vision globale et prospective de l'ensemble des ressources existantes et nécessaires, puis de coordonner l'ensemble des processus RH (recrutement, mobilité interne, formation, ...) au service de cette stratégie.

Pour qui ?

Cadres supérieurs et responsables RH des services déconcentrés de l'Etat.

Objectifs

Au terme de cette formation, les participants seront capables de :

- S'approprier les étapes de la démarche de GPEEC compte tenu du contexte d'intervention
- Conduire une démarche de GPEEC adaptée aux besoins de l'organisation
- Elaborer et piloter la réalisation d'un plan de GPEEC

Programme

Introduction

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

1 Objectifs, enjeux, bases juridiques

- Historique : De la GPE à la GPEC « de deuxième génération » et à la GPEEC
- Evolution de la notion de compétence
- Bases juridiques

2 Mettre en Place La GPEEC dans l'Organisation

La GPEEC, pourquoi et comment

- Pourquoi une GPEEC ? Enjeux, objectifs, déclencheurs
- Les 5 étapes de la GPEEC :
  - Un préalable indispensable : clarifier la stratégie et les objectifs de l'organisation
  - Etape 1 : L'état des lieux
  - Etape 2 : La projection dans l'avenir
  - Etape 3 : L'évaluation des écarts
  - Etape 4 : La réduction des écarts
  - Etape 5 : Le plan d'action opérationnel

Atelier : Enjeux et objectifs de la GPEEC dans les organisations de la fonction publique

Spécificités des organisations publiques

- Une perception parfois déformée de ce qu'est la GPEEC
- Des contraintes liées aux statuts
- Des moyens d'action limités
- Une exigence accrue d'adaptabilité

Débat – Echange d'expériences

Un préalable indispensable : Clarifier la stratégie et les objectifs de l'organisation

- Identifier la stratégie de l'organisation
- Moyens et interlocuteurs
- Présentation d'outils de questionnement personnalisables

Atelier : Clarifier la stratégie et les objectifs de son organisation

COPYRIGHT © 2014 PASSAGES PROFESSIONNELS SAS au capital de 6 000 Euros, 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

Etape 1 : L'état des lieux

- L'analyse quantitative
- L'analyse qualitative
- Les outils :
  - Le bilan social rénové
  - La RAEP
  - Le suivi prévisionnel des effectifs
  - La pyramide des âges
  - Les fiches de poste
  - Les fiches métier
  - Les référentiels métiers
  - La cartographie des emplois /postes /métiers
  - Autres outils de l'inventaire

Présentation détaillée et partage d'outils personnalisables

Travail pratique en atelier en fonction des besoins des participants

Etape 2 : La projection dans l'avenir

- Eléments quantitatifs
- Eléments qualitatifs :
  - L'analyse prévisionnelle des compétences requises
  - Compétences stratégiques, compétences rares, métiers sensibles
  - Prise en compte de l'évolution de l'environnement économique, technique et réglementaire
  - Les interlocuteurs
  - Présentation d'outils de questionnement personnalisables

Etape 3 : L'évaluation des écarts

- Eléments quantitatifs
- Eléments qualitatifs
- Les outils :
  - Le tableau de bord des compétences
  - L'évaluation objectivée des compétences
  - L'évaluation des potentiels

Présentation détaillée et partage d'outils personnalisables

Travail pratique en atelier en fonction des besoins des participants

Etape 4 : La réduction des écarts

- La GRH **:**
  - Les passerelles
  - La revue des talents
  - Les plans de succession
  - La gestion des talents
  - L'entretien professionnel
  - Le bilan de compétence
  - La mobilité interne

Présentation détaillée et partage d'outils personnalisables

Débat – échange d'expériences

- Le développement des compétences
  - Le plan de formation
  - Le tutorat
  - Le coaching
  - Transmission du savoir-faire et « gestion de la connaissance »

Présentation détaillée et partage d'outils personnalisables

Débat – échange d'expériences

Etape 5 : Plan d'action opérationnel

- Un processus qui s'inscrit dans le temps
- Mobiliser les acteurs
  - Les agents
  - Le management
  - Les élus
  - Pilotage et suivi de la démarche
- Communiquer efficacement
- Pilotage et suivi de la démarche
- Facteurs de succès :
  - Eviter l'« usine à gaz » : favoriser les outils simples et opérationnels
  - Se méfier de l'essoufflement
  - Ne pas viser l'exhaustivité
  - Favoriser l'appropriation par l'encadrement : « manager premier RH »
  - Impliquer tous les acteurs
  - Ne pas laisser de talent inexploité
  - Sécuriser les parcours et développer l'employabilité
  - Se donner les moyens du pilotage et du suivi
  - Encourager les agents à prendre en mains leur destin professionnel

Travail en binôme : plans d'action individuels

3 Conclusion

- Retour sur les attentes
- Sensibilisation aux notions d'homéostasie et de résistance au changement
- Orientations bibliographiques
- Communication d'une sélection d'articles sur le sujet et de modèles d'outils personnalisables

Pédagogie

2 jours – ou – 2 jours + 1 jour

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, concrètes et simples, adaptées au contexte et aux enjeux des organisations publiques. L'objectif est de permettre à chaque stagiaire de développer ses propres solutions à travers une démarche d'intelligence collective, intégrant de nombreux travaux en atelier.

Nous recommandons l'envoi aux stagiaires, environ 1 mois avant la formation, d'un questionnaire leur demandant de faire part au formateur des sujets qu'ils souhaitent plus particulièrement aborder, et de toutes attentes spécifiques qu'ils pourraient avoir

Copyright © 2017 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.

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

COPYRIGHT © 2017 PASSAGES PROFESSIONNELS