Mettre en place une politique d'apprentissage efficace

Inscrire une politique d'apprentissage au sein de son administration ou de son établissement public



Objectifs

- 1 Accompagner les décideurs à mettre en place un dispositif d'apprentissage
- 2 Communiquer auprès des chefs de services
- 3 Recruter, accueillir et intégrer des apprentis
- 4 Formaliser et sécuriser les modalités de transfert des compétences clefs.
- 5 Favoriser une montée en compétences plus rapide et plus solide des apprentis.

Modalités de mise en œuvre du dispositif

- 1 Toutes les administrations et les établissements publics sont concernés.
- 2 Des offres de contrat d'apprentissage seront proposées sur tout le territoire.
- 3 La durée du contrat d'apprentissage varie de 6 mois à 4 ans en fonction de la formation envisagée.
- 4 Un accompagnement financier est prévu pour favoriser l'accueil des apprentis dans les services.

Programme

1 Les éléments de contexte

- Le cadre juridique de l'apprentissage
- Les enjeux de l'apprentissage
- Les différents types d'apprentissage: intégration d'un agent nouvellement recruté, accompagnement d'un agent dans le cadre d'une mobilité interne, formation en alternance
- Savoir faire un état des lieux des pratiques existantes et compétences déjà mobilisées

2 Organiser l'apprentissage en amont

- Identifier les besoins, rechercher les profils, définir des missions, contacter les écoles
- Communiquer et créer de l'intérêt
- Recruter des apprentis et les accueillir
- Choisir les Maîtres d'Apprentissage
- Transmettre des informations clés aux Maîtres d'Apprentissages : leur rôle, leur mission, leurs responsabilités avec les apprentis et écoles
- Préparer l'intégration des apprentis au sein d'une équipe, les craintes, les facteurs de succès
- Encadrer la pratique de l'apprentissage et accompagnement
- Reconnaître et valoriser l'apprentissage et l'accompagnement des maitres d'apprentissage (référentiel, entretien annuel, compétences développées, parcours de carrière..),
- Identifier les freins, les bonnes pratiques, les pièges à éviter

3 Maîtriser le financement de l'apprentissage

- Combien coûte l'apprentissage pour l'administration ou l'établissement ?
- Comment le financer ?
- Quelles sont les aides possibles et comment aller les chercher?

4 Les effets de l'apprentissage

- Les bénéfices de l'apprentissage pour chacun (structure d'accueil, services, apprentis)
- Les changements de méthodes de travail, capitalisation, transmission...

Méthode

La formation s'appuie sur des mises en situation et l'analyse de cas concrets. La formation a pour ambition de permettre aux administrations et aux établissements : de mettre en place une politique d'apprentissage « sur mesure » et adaptée à leur contexte spécifique, de disposer d'outils méthodologiques facilitant cette mission. Les participants bénéficieront d'un support de cours qui les aidera ensuite à mettre en place les acquis de la formation au sein de leur structure.

Public visé

Responsables de service, responsables RH, managers

Durée et conditions

1 jour. Maximum de 12 participants.



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
- \bullet 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'île de France | Plate-forme Interministérielle aux RH lle de France

Méthodes et outils de management adaptés aux évolutions du public, meilleur es pratiques du public. Formation de cadres de différent es organisations | Plate-forme Interministérielle aux RH lle de France

Faire des entretiens d'évaluation un outil d'optimisation des ressources pour l'encadrement de DDI.

Accompagnement fromation | | Plate-forme Interministérielle aux RH Rhône Aloes

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

Amener deséquipes 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 lle de France

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

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

Ateliers thé matiques: 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'entre prise | Gestion et droits en matière de retraîtes | 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 lle 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 lle 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 lle 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.

