

RH4 : les prérequis de la mise en oeuvre de la politique RH

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

A l'issue de la formation, l'apprenant sera en capacité de :

- Comprendre les enjeux actuels d'une politique RH dans la fonction publique territoriale
- Identifier les fondamentaux nécessaires à la construction d'une politique RH cohérente et structurée
- Diagnostiquer les éléments existants et les points d'amélioration de leur propre organisation RH
- Mettre en perspective les outils RH indispensables au pilotage d'une politique RH (GPEEC, lignes directrices de gestion, entretiens professionnels, formation, mobilité, prévention, qualité de vie au travail...)
- Définir les conditions de réussite d'une démarche RH

PREREQUIS :

- Disposer d'une connaissance générale du fonctionnement d'une collectivité territoriale
- Avoir une première expérience ou une implication dans la gestion des ressources humaines, le management ou l'encadrement d'équipe.
- Être en capacité d'identifier les principaux enjeux RH rencontrés dans leur collectivité

MOYENS :

Moyens pédagogiques :

- Partage de pratiques entre pairs
- Apports méthodologiques et théoriques
- Analyse des enjeux RH propres aux collectivités territoriales
- Etude de cas pratiques issus du contexte territorial
- Travaux individuels et collectifs

Moyens matériels :

Salle équipée et espaces dédiés au travail en sous-groupes, vidéoprojecteur, ordinateur, paperboard

MODALITES DE DEROULEMENT :

Présentiel

 **DUREE :**

1 journée

 **DATE :**

A définir

 **HORAIRE :**

A définir

 **LIEU :**

Centre de Gestion de la Haute-Savoie

 **PUBLIC VISE :**

Agents des ressources humaines

 **FORMATEUR :**

Théodora MENENDEZ
Conseillère en organisation

CONTENU :

Les enjeux d'une politique RH dans la fonction publique :

- Evolution de la fonction RH : de la gestion administrative au pilotage stratégique
- Les défis actuels des collectivités : attractivité, fidélisation, évolution des métiers, développement des compétences et accompagnement des transformations
- Le rôle de la politique RH dans le projet d'administration

Les fondamentaux d'une politique RH structurée :

- Définir une vision et des orientations RH partagées
- Réaliser un diagnostic RH : effectifs, métiers, compétences, données sociales
- Organiser la gouvernance RH et mobiliser les acteurs (élus, direction générale, DRH, managers)
- Structurer les processus RH au service des besoins de la collectivité

Les leviers d'une politique RH

- Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)
- Les lignes directrices de gestion
- Politique de recrutement, formation, mobilité et accompagnements des parcours
- Rôle des managers dans la mise en oeuvre de la politique RH
- Prévention, santé au travail et qualité de vie au travail

De la réflexion à l'action : construire une feuille de route RH

- Identifier les priorités RH de sa collectivité
- Construire une première feuille de route : objectifs, actions, acteurs et indicateurs de suivi
- Repérer les conditions de réussite : portage, communication, accompagnement au changement et évaluation

MODALITES PERMETTANT LE SUIVI ET L'EVALUATION DE LA FORMATION :

Assiduité : feuille d'émargement par demi-journée

Evaluation des acquis : évaluations intermédiaires et évaluation finale

Evaluation de la formation : questionnaire d'évaluation « à chaud » et « à froid » de la session

ACCESSIBILITE :



Formation accessible aux agents en situation de handicap



Parking privé



Parc à vélo



Transports en commun



Gare ferroviaire



RESTAURATION :

Possibilité de restauration sur place (accès libre à la cafeteria du CDG74, où il est possible d'amener, conserver et réchauffer son repas) ou dans un établissement extérieur à proximité du site de formation



TARIF :

120 € / agent