



CYCLE
10 jours

PARIS

Promotion 2017:
Module 1: 20-21 mars 2017
Module 2: 11-12 mai 2017
Module 3: 5-6 juin 2017
Module 4: 3-4 juil. 2017
Module 5: 28-29 août 2017

Promotion 2017-2018:
Module 1: 9-10 nov. 2017
Module 2: 7-8 déc. 2017
Module 3: février 2018
Module 4: mars 2018
Module 5: avril 2018

CERTIFICAT D'ÉTUDES POLITIQUES

MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES TERRITORIALES

- Construire et piloter une politique RH territoriale performante
- Développer les marges de manœuvre dans votre collectivité
- Acquérir les outils RH d'analyse et de suivi adaptés
- Renforcer votre posture managériale

En partenariat avec:



www.weka.fr/fomation

Les formations Weka sont conçues et gérées par Comundi,
leader en formation et développement des compétences



CERTIFICAT

- Une évaluation des connaissances des stagiaires sera effectuée en fin de chaque module (QCM) et à l'issue du cycle.

VOUS ÊTES CONCERNÉS

- DRH, DRH adjoint, RRH, Cadres territoriaux en prise de poste de direction dans une collectivité territoriale.

ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

Anne Batailler,

DRH en mairie pendant une douzaine d'années et à la tête du cabinet AB conseil depuis 2008 et coordinatrice du cycle « Management des Ressources Humaines territoriales »

Claudine Lecocq,

Ingénieur en charge des RH, Communauté Urbaine de Strasbourg

Jean-Pierre Peretti,

Consultant, Directeur Associé KPMG Secteur public

Chantal Masson,

Formatrice experte en Ressources Humaines, Coach certifiée

Damien Bouffandeau,

DRH adjoint dans une Mairie, formateur expert en Ressources Humaines

PRÉ-REQUIS

Cette formation ne nécessite aucun pré-requis.

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Les méthodes, techniques et bonnes pratiques essentielles à votre montée en expertise.
- Des études de cas et mises en situation (brainstorming, analyse d'article ou de cas concret...).

SUIVI ET ÉVALUATION

Évaluation de la formation par les participants, remise d'une attestation de formation.



LES PLUS

- Certificat d'Études Politiques délivré par Sciences Po Lille à l'issue de la formation
- L'ouvrage « Pratique des RH Territoriales » (exemplaire papier + mises à jour en ligne) mis à disposition des participants

MODULE 1

2 jours
9h00-17h30

20 et 21 mars 2017

ou 9-10 nov. 2017

Piloter la masse salariale: adoptez les méthodes et outils adaptés

Introduction du cycle: le DRH/RRH aujourd'hui: missions et enjeux

Bâtir une politique RH et sa stratégie

- Focus sur l'actualité RH secteur public
- Comment construire une politique RH adaptée à sa collectivité
- Planifier le déploiement de sa stratégie

Accompagner le changement d'organisation de sa collectivité

- Prévoir l'impact des mutualisations, des grandes orientations ou changements des collectivités
- Adapter sa stratégie dans un objectif de conduite du changement

■ Cas pratique: mener un « audit flash » de la situation dans sa collectivité

La masse salariale: un enjeu financier stratégique majeur

- Le nouveau positionnement de la fonction RH: endosser le rôle d'un DRH
- Les implications d'un pilotage actif des RH

L'effectif de sa collectivité: nombre et utilisation

- La réglementation applicable en matière d'effectif
- Concilier réglementation, GPEC et masse salariale

Anticiper et suivre la composition de la masse salariale

- Des constantes et des variables: le statut et le local
- Les facteurs d'évolution dans la collectivité

Mettre en place une politique de maîtrise de la masse salariale

- Mesurer et budgétiser avec des outils simples et efficaces
- Contrôler et anticiper les mouvements de masse salariale

Mettre en place des indicateurs pertinents de suivi

- Identifier les marges de manœuvre d'un budget
- Calculer l'effet de noria et le GVT
- Mettre en place un suivi des dépenses de personnel

■ Cas pratique: construire vos propres tableaux de bord (de suivi des effectifs...)

MODULE 2

2 jours
9h00-17h30

11 et 12 mai 2017

ou 7-8 déc. 2017

Consolider vos leviers de performance RH: optimiser le temps de travail et lutter contre l'absentéisme

Quels sont les facteurs d'une gestion optimale du temps de travail

- Les enjeux d'efficacité et managériaux du temps de travail
- Les problématiques spécifiques aux collectivités
- Identifier les différents décomptes de la durée annuelle du temps de travail

Utiliser son diagnostic dans une démarche de contrôle de gestion RH

- Méthodes et outils pour analyser la situation et trouver les axes de progression et de performance
- Acquérir la méthodologie pour réaliser son diagnostic de temps de travail
- Construire une stratégie adaptée en fonction des résultats du diagnostic réalisé
- Conduire le changement dans votre organisation
- Savoir aborder la question des heures supplémentaires avec tous les arguments en main

Comprendre l'absentéisme

- Distinguer absentéisme compressible et incompressible
- Déterminer les enjeux financiers, sociaux et humains pour votre entité

La construction d'un plan de lutte contre l'absentéisme: quels contrôles?

- Droits et obligations des employeurs
- Régime indemnitaire et retenue sur salaire
- Arrêts maladie: quels contrôles médicaux possibles et quelle articulation avec la médecine du travail?

Les constats d'inaptitude temporaire des agents titulaires et contractuels

- Notions fondamentales et dernières jurisprudences
- Aptitude, inaptitude: sur un emploi en général ou un poste en particulier?

Organiser les procédures de reclassements, adaptations de poste

- Quelles sont vos obligations?
- Quelles sont vos marges de manœuvre, alternatives possibles?
- Sécuriser vos pratiques de maintien dans l'emploi

MODULE 3

2 jours
9h00-17h30

5 et 6 juin 2017
ou février 2018

Manager le potentiel humain: construire une politique d'avancement et de mobilité motivante pour les agents

Conduire une GPEC adaptée aux enjeux et besoins de votre collectivité

- Analyser le contexte de mise en œuvre de la démarche
- Repérer les contraintes et leur impact sur les RH
- Promouvoir sa démarche auprès de sa collectivité
- Prévoir les étapes clés de votre démarche GPEC

Identifier une image prospective de vos RH

- Réfléchir sur l'évolution des métiers et des effectifs
- Utiliser les outils RH existants pour définir vos axes de formation: fiche de poste, répertoire des métiers, référentiels compétences
- Mettre en relation les besoins en compétences et formations: les outils du diagnostic

Construire une politique de mobilité dynamique et adaptée à vos besoins

- Identifier et anticiper les besoins de recrutement, mobilité, formation
- Utiliser les entretiens d'évaluation pour mieux identifier les besoins
- Consolider vos outils de pilotage les plus pertinents
- Comment rendre attractive votre politique de recrutement
- Mettre en place un dispositif de gestion des talents et des potentiels

Promouvoir une politique d'avancement et de rémunération au mérite

- Qu'est-ce que le mérite? Quel mérite valoriser?
- Utiliser la formation pour développer les compétences de vos agents
- Régime indemnitaire (RIFSEEP): quelles marges de manœuvre pour mettre en place un système de rémunération au mérite
- Mobiliser des leviers de rémunération équitables
- Identifier des sources d'économie
- Dialogue social et culture du mérite

MODULE 4

2 jours
9h00-17h30

3 et 4 juil. 2017
ou mars 2018

Améliorer sa qualité de communicant: piloter un dialogue social constructif et se positionner comme une interface incontournable

Cerner le nouveau cadre politique et juridique relatif aux négociations avec les organisations syndicales

Techniques et méthodes fondamentales pour dialoguer, convaincre et communiquer

- Connaître votre mode de communication pour éviter de vous exposer
- Apprendre à gérer son émotion et son stress

Cerner les personnalités de chacun pour mieux convaincre vos partenaires

- Adapter votre technique de négociation au contexte, à la problématique et au jeu de votre «interlocuteur»

Anticiper les questions des syndicats par une préparation en amont

- Savoir ce que l'on attend de vous
- Définir votre MESORE
- La clé de succès d'un «bon négociateur»: la préparation

■ Mener votre réunion de négociation: étapes clés et points de vigilance

Réagir face à des réticences et des oppositions systématiques

- Cerner les techniques de communication dans un climat hostile

■ Jeu de rôle: désamorcer les conflits existants

■ Cas pratiques: traiter les sujets sensibles avec les partenaires sociaux

Communiquer efficacement avec son réseau pour mieux prendre des décisions

- Constituer la cartographie des acteurs à mobiliser pour tout projet de changement
- Les clés du DRH communicant pour renforcer son image au sein du réseau des partenaires territoriaux
- Diffuser en interne et en externe les informations sur les dispositifs, actions en cours

MODULE 5

2 jours
9h00-17h30

ou 28 et 29 août 2017
ou avril 2018

Incarner en toute sérénité sa fonction: asseoir sa posture de Manager des Ressources Humaines

■ Cas pratiques fil rouge et mises en situation tout au long du module

- Ces exercices permettront aux participants de vérifier leur compréhension et assimilation des compétences, savoirs et savoir-faire au programme du cycle, en lien avec les situations que peuvent rencontrer les DRH / RRH dans leur quotidien professionnel.

S'affirmer en douceur pour se positionner en tant que DRH / RRH

- Clarifier son rôle de DRH / RRH, ses objectifs à court, moyen, long terme
- Trouver la bonne distance relationnelle au sein des RH et au sein de sa collectivité
- Les clés pour faire accepter son autorité
- Son rôle vis-à-vis de l' élu
- La posture RH: aider les cadres dans leur rôle de manager

Techniques de communication pour DRH / RRH

- Maîtriser les techniques de communication verbale et non verbale
- Adapter sa communication aux différents cibles: élus, agents, collaborateurs
- Développer ses qualités de DRH communicant
- Les outils pour communiquer sur ses idées et convaincre

Trouver les bons relais pour piloter les projets structurants

- Travailler en mode collaboratif
- Comment mieux définir son rôle en interne
- Fédérer les différents acteurs autour de projets collectifs
- Définir et piloter des projets de direction, d'organisation
- Savoir mobiliser pour susciter l'adhésion autour de ses projets

Répondre de manière appropriée aux demandes d'accompagnement en cas de tension, conflit

- Savoir cadrer et recadrer
- Savoir émettre des «feedback» à partir d'observations directes précises
- Savoir accompagner et soutenir
- Acquérir les bases de la négociation et faire face aux situations de tension
- Savoir communiquer pour faire passer les messages clés

INTERNET
Pré-réservation et inscription
www.weka.fr/formation

E-MAIL
inscription@comundi.fr

COURRIER
COMUNDI
Pôle Inscriptions Formation
Immeuble Pleyad 1
39, boulevard Ornano
93200 Saint-Denis

TÉLÉPHONE/FAX
01 84 03 04 60
suivi de la touche 1
01 84 03 05 58

STAGE

Réf. stage : Titre :
Dates : Lieu : Nombre de jours :
Tarifs : 5 290 € HT (6 348 € TTC)* (TVA 20 %)

*Taux de TVA en vigueur

PARTICIPANT

M./Mme :
Fonction : Service :
Tél. : Mobile :
Fax : e-mail :

ÉTABLISSEMENT

Société / Établissement :
Adresse :
Code postal : Ville :
Tél. : Fax : N° TVA intracommunautaire :
Site web :
Siret : NAF/Activité : Effectif à l'adresse :

Responsable du suivi de l'inscription :

Nom : Prénom :
Fonction : Service :
Tél. : Fax :
e-mail :

Responsable Formation :

Nom : Prénom :

Adresse de facturation (si différente ou prise en charge par organisme collecteur) :

Société / Établissement : Dossier suivi par :
Adresse :
Code postal : Ville :
Tél. : Fax : e-mail :

Référence à rappeler sur la facture :

En signant ce bulletin, j'accepte les conditions générales de vente disponibles sur le site internet

À,

le

Conformément aux dispositions de la Loi n°2004-801 du 6 août 2004, les informations qui vous sont demandées sont nécessaires au traitement de votre inscription et sont destinées aux services de COMUNDI. Vous pouvez accéder à ces informations et en demander la rectification. Sauf opposition de votre part, ces informations peuvent faire l'objet d'une cession, d'une location ou d'un échange auprès d'autres sociétés partenaires.

Cachet et signature