+ d'informations sur
cnfpt.fr



OFFRE DE SERVICE

WWW.CNFPT.FR

Itinéraire RH "I2ATT - Le développement d'une politique attractivité ambitieuse"

NOUVEAU

LES LEVIERS RH DE L'ATTRACTIVITÉ

Durée **2 jours présentiels**

Niveau Fondamentaux du métier

HÉROUVILLE-SAINT-CLAIR
Code IEL : 85:SXARH005
17-18/06/25

Elodie TRATSAERT
NORMANDIE
03 20 15 58 60

Code stage : SXARH

PUBLIC

Directeurs et directrices des ressources humaines des collectivités territoriales,DG / DGA (en fonction de la taille de la collectivité), Responsables RH investis dans des projets attractivités.

OBJECTIFS

- analyser les enjeux et les spécificités de l'attractivité dans la fonction publique territoriale :
  - identifier les défis et les particularités liés à l'attractivité des ressources humaines dans le secteur public local,
  - examiner les facteurs qui influencent l'attractivité des collectivités territoriales en tant qu'employeurs.
- identifier les leviers RH spécifiques permettant de développer l'attractivité de sa collectivité :
  - explorer les différentes stratégies et actions possibles pour attirer et retenir les talents,
  - étudier les bonnes pratiques et les exemples réussis dans d'autres collectivités.
- concevoir son plan d'actions pour renforcer l'attractivité de sa collectivité :
  - développer une vision claire des objectifs d'attractivité de la collectivité,
  - élaborer des plans d'action concrets pour mettre en œuvre ces objectifs,
  - développer des outils permettant la mise en œuvre des actions identifiées.
- mettre en place un dispositif d'évaluation des actions mises en place : indicateurs de suivi pour mesurer l'impact des initiatives d'attractivité, savoir ajuster les actions en fonction des résultats obtenus.

CONTENU

- contexte intrinsèque à la fonction publique territoriale,
- analyse des leviers et des freins à l'attractivité,

- stratégie, plan d'actions et évaluation :
  - recueil et analyse des orientations auprès de la direction générale et des élu(e)s,
  - cartographie de l'ensemble des parties prenantes pour développer et mettre en œuvre les politiques d'attractivité relevant de la DRH en lien avec les organisations syndicales,
  - mutualisation des moyens à l'échelle de plusieurs collectivités,
  - élaboration d'un plan d'actions spécifique pour sa collectivité découlant de la politique RH et de l'actualisation des lignes directrices de gestion
  - retours d'expérience et bonnes pratiques, outils et méthodes d'évaluation des résultats

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- exposés théoriques et apports méthodologiques :
- quiz interactifs sur les concepts abordés,
- approche participative intégrant des travaux en sous-groupe,
- témoignages et partage de bonnes pratiques,
- partage d'outils.

PRÉ-REQUIS

- connaissance du fonctionnement et de la dimension stratégique en matière d'attractivité au sein de sa collectivité territoriale,
- intention de développer l'attractivité de sa collectivité avec mise en œuvre d'un plan d'actions,
- expérience minimale d'un an dans ce poste.

NOUVEAU

LE DÉVELOPPEMENT ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA MARQUE EMPLOYEUR

Durée 3 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

AMIENS
Code IEL : 83:SXSME003
09-11/09/25

Elodie TRATSAERT
HAUTS DE FRANCE
0320155860

Code stage : SXSME

PUBLIC

DRH de collectivités de toutes strates, DRH adjoints, Responsable RHPréconisation: il serait intéressant que les DRH viennent en formation en binôme avec un chargé de communication interne.

OBJECTIFS

- analyser les fondements et les enjeux de la marque employeur et leurs impacts sur l'attractivité,
- créer le plan d'actions découlant de la stratégie de marque employeur alignée avec la vision, valeurs et le contexte de sa collectivité,
- outiller les DRH pour mettre en œuvre la stratégie de marque employeur,
- évaluer la démarche pour adapter le plan d'actions en continu.

CONTENU

- Journée 1 : identifier le positionnement de sa collectivité en termes d'attractivité et de fidélisation,
  - définition, contexte, enjeux et composantes de la « marque employeur » (ex : changement des aspirations des candidats et des agents),
  - l'analyse de l'environnement et identification des acteurs clés,
  - l'évaluation du positionnement de la collectivité auprès de ses agents et des candidats,
  - les données nécessaires à l'autodiagnostic,
  - les facteurs clés de succès pour développer sa marque employeur et les freins,
  - exemples inspirants de marque employeur abouties de collectivités de tailles différentes.
  - qualification de l'"ADN" de chaque collectivité en terme de valeurs, projets structurants, posture managériale qui doivent faire l'objet d'une clarification
    - journée 2 : réalisation de l'autodiagnostic de sa collectivité.
    - journée 3 : donner une image attirante de la collectivité et transformer les pratiques RH,
      - élaborer un plan de communication au service de la marque employeur,
      - transformer les pratiques RH de sa collectivité, (expérience collaborateur, pratiques RH qui concourent au renforcement de la marque employeur, travail sur une communication RH impactante aussi bien à l'interne qu'à l'externe),
        - les innovations en matière de marque employeur, perspectives apportées par la mutualisation des marques employeurs sur un même territoire,territorialisation de la stratégie RH, intercommunalités.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- travail intersessions pour recueillir les données permettant d'établir l'autodiagnostic,
- apporter en formation des éléments permettant de réaliser l'autodiagnostic en matière de marque employeur,
- retour d'expérience et partage d'exemples inspirants,
- techniques de construction et de communication de la marque, avec ateliers pratiques,
- échanges sur les comportements et attentes des candidats visés, leur perception des employeurs et leurs pratiques de recherche d'emploi.

PRÉ-REQUIS

- connaissance du fonctionnement et de la dimension stratégique en matière d'attractivité au sein de sa collectivité territoriale,
- intention de développer la marque employeur de sa collectivité avec mise en œuvre d'un plan d'actions,
- expérience minimale d'un an dans ce poste.

NOUVEAU

LE PILOTAGE DE LA DÉMARCHE QVCT

Durée **2 jours présentiels**

Niveau Fondamentaux du métier

ROUEN
Code IEL : 85:SXQVC002
09-10/10/25

Elodie TRATSAERT
NORMANDIE
03 20 15 58 60

Code stage : SXQVC

PUBLIC

Directeurs et directrices des ressources humaines des collectivités territoriales,Responsables RH,Responsables QVT ou QVCT,

OBJECTIFS

- analyser les enjeux de la qualité de vie et des conditions de travail en comprenant son impact sur la performance globale de l'organisation,
- identifier les leviers spécifiques permettant d'améliorer la qualité de vie au travail,
- concevoir des stratégies concrètes et concertées pour favoriser le bien-être des agents et prévenir les risques professionnels,
- outiller les DRH pour leur permettre d'optimiser l'efficience de leur stratégie et la voir portée de façon globale dans l'organisation.

CONTENU

- jour 1 : Les leviers de la QVCT à la main du DRH dans un contexte renouvelé,
  - contextualisation: l'impact des évolutions du contexte des collectivités sur le rapport au travail (ex : la quête de sens et le travail empêché),
  - les différents types de risques : stress, harcèlement, épuisement professionnel,
  - burn-out, bore-out, brown-out,
  - les rôles et responsabilités des acteurs y compris la posture du DRH,
  - le rôle clé du DRH dans la promotion des pratiques adaptés aux enjeux des collectivités favorisant la QVCT, (cf la connaissance des limites de sa fonction et de son action, partage de la fonction RH avec les managers autour de la QVCT)
  - lien entre QVCT, performance, attractivité, engagement, fidélisation des agents,
  - les différents leviers efficaces pour améliorer la QVCT (ex : égalité, inclusion, management, sens au travail, prévention des RPS,..)
- jour 2 : définir et mettre en œuvre un plan d'actions visant à développer la qualité de vie et des conditions de travail :
  - la construction d'une démarche participative pour inclure les différents acteurs, gouvernance du projet, rôle des managers, comitologie,
  - les étapes structurantes de la démarche et les facteurs clés de la réussite,
  - la réalisation du diagnostic de l'existant,
  - les méthodes d'identification des risques au sein de la collectivité,
  - la définition des axes prioritaires,
  - l'élaboration d'actions concrètes intégrées dans un plan d'actions priorisé (lien avec le DUERP/PAPRIPACT)
  - les techniques de communication efficaces pour la sensibilisation et l'engagement des agents,
  - les techniques et les outils d'évaluation de la qualité de vie et des conditions de travail,
  - la conception d'indicateurs et de tableaux de bords permettant le suivi et l'évaluation dans la durée de la démarche QVCT.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- exposés théoriques,
- quiz interactifs sur les concepts abordés,
- approche participative avec des travaux en sous-groupe,
- construction de plans d'actions adaptés aux enjeux de la collectivité,
- partage de pratiques opérationnelles et nombreux retours d'expériences,
- mise en réseau conseillée via un groupe de la e-communauté spécifique « attractivité ».

PRÉ-REQUIS

expérience minimale d'un an dans ce poste,connaissance du fonctionnement des collectivités territoriales.

NOUVEAU

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT AU SERVICE DE L'ATTRACTIVITÉ

Durée 2 jours présentiels

Niveau Approfondissement

LILLE
Code IEL : 83:SXMRI001
04-05/12/25

Elodie TRATSAERT
HAUTS DE FRANCE
0320155860

Code stage : SXMRI

PUBLIC

Directeurs et directrices des ressources humaines des collectivités territoriales Responsables recrutement Encadrant(e)s RH

OBJECTIFS

- analyser les enjeux spécifiques du recrutement en s'appropriant les nouvelles attentes des candidats dans le contexte des collectivités territoriales,
- identifier les techniques de recrutement qui concourent à l'attractivité de la collectivité : les opportunités et les limites ,
- outiller les professionnels du recrutement pour une modernisation de leur processus.

CONTENU

- diagnostic des besoins :
  - état des lieux des nouvelles attentes en matière de sens et de conditions de travail dans le contexte post-covid,
  - analyse des Spécificités Territoriales : contrainte budgétaire, compétences spécifiques,
  - ciblage des métiers en tension et la nécessaire adaptation au type de profil recherché,
  - partage de la fonction recrutement avec les collègues, ou entre l'encadrement et la DRH,
  - méthode projet pour renforcer l'efficacité d'un recrutement,
  - recrutement à 360° : l'accessibilité du système de recrutement à tous les acteurs du recrutement,
  - impliquer davantage les agents dans le processus de recrutement (valorisation de l'agent),
  - valoriser les compétences comportementales et les centres d'intérêt d'un(e) candidat(e) (mad skills, soft skills...),. techniques de rédaction d'annonces attractives? les clés de succès d'une offre d'emploi,
  - mettre en place des simulations pour évaluer les compétences comportementales et managériales.
- ateliers pratiques (au choix en fonction des besoins des participant.e.s) :
  - réussir un événement en lien avec le recrutement,
  - jeux de cartes pour dynamiser les entretiens de recrutement,
  - structuration de la politique recrutement.
- le futur du recrutement via ses approches innovantes (90 minutes) :
  - utilisation optimisée des réseaux sociaux,
  - les entretiens vidéo : évaluer leur efficacité dans le cadre du recrutement,
  - l'ATS comme outil de simplification du travail des recruteurs,
  - les outils de sourcing numériques,
  - le recrutement prédictif,
  - les opportunités et limites apportées par l'IA,
  - les serious game,
  - le recrutement par le sport.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- exposés théoriques,
- cas pratique : rédaction d'une annonce attractive,
- ateliers Pratiques : expérimentation de nouvelles techniques ou réflexions visant à l'attractivité par le recrutement,
- échanges et partage d'expériences entre participant(e)s.

PRÉ-REQUIS

- Avoir minimum 1 an d'ancienneté dans le recrutement