Délégation
Provence-Alpes-Côte d'Azur



GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Offre de *service* 2026

+ d'informations sur cnfpt.fr

Organisation et gestion des ressources

Gestion des ressources humaines



Organisation et gestion des ressources

Gestion des ressources humaines

Statut, rémunération et masse salariale



LA GESTION STATUTAIRE DES CONGÉS MALADIE, ACCIDENTS ET DE L ' INAPTITUDE

Durée 1 jour à distance + 2 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:0L4PK117
19-20/01/26

Chloé Aranda
DELEGATION PACA
04 42 52 28 91

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l ' inscription

Code stage : 0L4PK

PUBLIC

Personnels des services des ressources humaines (assistant ou assistante, gestionnaire ou responsable) ou de prévention-santé (médecin, infirmier ou infirmière, psychologue, préventeur, travailleur ou travailleuse sociaux) et secrétaires de mairie.

OBJECTIFS

Appliquer les règles et procédures de gestion adaptée aux situations d ' inaptitude et de reclassement identifiées.

CONTENU

- l ' identification des situations et les conditions de reconnaissance de l ' inaptitude physique,
- le rôle des différents acteurs,
- les procédures de gestion des dossiers d ' inaptitudes physique et de reclassement.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation comprend un temps à distance, en amont, composé de e-ressources suivi de deux journées en présentiel et d ' une e.communauté de stage. Les activités proposées en ligne sont accessibles depuis la plateforme numérique d ' apprentissage du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

- disposer connaissances fondamentales sur le statut de la fonction publique territoriale et la gestion des congés maladie,
- accéder à un ordinateur avec connexion à internet,
- connaissances fondamentales du statut et des congés maladie.

LA MISE EN OEUVRE DE L'ACTION DISCIPLINAIRE

Durée 1,5 jour présentiel + 0,5 jour à distance

Niveau Approfondissement

LA GARDE
Code IEL : 20:SXR37065
26-27/01/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXR37

PUBLIC

Directeurs et directrices des ressources humaines, directeurs et directrices adjoints des ressources humaines, gestionnaires de carrières, responsables juridiques, membres des conseils de discipline.

OBJECTIFS

- identifier les différents régimes disciplinaires applicables selon le statut des agents,
- appliquer les étapes d'une procédure disciplinaire,
- mesurer l'étendue du pouvoir disciplinaire et le rôle des différentes parties prenantes.

CONTENU

À compter du 1er mars 2022, le code général de la fonction publique entre en vigueur. Pour chaque référence règlementaire de ce stage, le CNFPT vous recommande de consulter les tables de concordance, éditées par le site gouvernemental « Légifrance » (https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/menu/autour-de-la-loi/codification/tables-de-concordance/code-general-de-la-fonction-publique)Ce stage est à jour des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de ces décrets.

- les différents régimes de discipline applicables : titulaires, stagiaires, contractuels de droit public,
- la définition des sanctions disciplinaires et la notion de faute,
- le pouvoir disciplinaire des autorités territoriales et le rôle de la hiérarchie,
- le rôle et organisation des commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires constituées en conseils de discipline,
- le respect des droits de la défense et les pièces constitutives du dossier,
- la conduite des débats en conseil de discipline,
- les possibilités de recours et la suppression des conseils de discipline de recours
- la prescription en matière disciplinaire,
- l'action disciplinaire et l'action pénale.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- analyse juridique (textes et jurisprudence),
- études de cas,
- échanges d'expériences,
- cette formation comprend un échange entre stagiaires et/ou l'intervenant sous forme d'une e-communauté de stage accessible depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle.

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Durée 1 jour présentiel + 1 jour à distance

Niveau Approfondissement

GAP
Code IEL : 20:SXR66031
28/01/26

Jean-Paul Arnoux
DELEGATION PACA
04 92 51 54 05

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXR66

PUBLIC

Directeurs et directrices des ressources humaines, cadres en charge des ressources humaines, instances représentatives du personnel, professionnelles et professionnels de la santé.

OBJECTIFS

- s'approprier la notion de harcèlement sur le plan juridique,
- identifier les indicateurs et les signaux d'alerte pour détecter les situations à risques,
- savoir mobiliser les acteurs pertinents en fonction des situations rencontrées,
- mettre en œuvre un processus de sensibilisation et de prévention.

CONTENU

- la définition du harcèlement,

Ce stage intègre les évolutions liées à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

- les différentes formes de harcèlement,
- les indicateurs et signaux d'alerte,
- les situations à risques,
- les différents niveaux de prévention,
- les acteurs à mobiliser,
- les outils et les instances à mettre en place dans une démarche de prévention,
- les premières pistes d'action en collectivité.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation fait l'objet d'une e-communauté de stage de 0,5 jour qui permet un partage de ressources et une démarche collaborative entre les stagiaires et l'intervenant accessible depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT. La journée en présentiel articule pratique et théorie, analyse de cas concrets, exposés, éléments de cadrage, études de cas, retours d'expérience, plénière et travaux en sous-groupes.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle.

PROPOS ET COMPORTEMENTS SEXISTES ET SEXUELS AU TRAVAIL : REPÉRER, RÉAGIR ET PRÉVENIR

Durée **2 jours**

Niveau Fondamentaux du métier

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SXYL0209
05-06/02/26

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

Code stage : SXYL0

PUBLIC

Encadrant ou encadrante supérieur et de proximité, professionnels des services des ressources humaines.

OBJECTIFS

- identifier les violences sexistes et sexuelles au travail et leurs différentes formes : du sexisme aux agressions sexuelles

en passant par le harcèlement,

- comprendre la relation de causalité entre ce type de violences et les inégalités femmes-hommes,
- se responsabiliser en prenant conscience des conséquences du sexisme et des violences liées au genre,

en s'informant sur le cadre légal et sur ses obligations en tant qu'encadrant ou encadrante,

- savoir réagir à une situation sexiste en échangeant des conseils et en s'entrainant,
- prévenir et impulser une dynamique favorable à un bien vivre ensemble au travail en découvrant des ressources de référence,

des dispositifs inspirants, et en construisant ses propres outils et actions pour se doter des bons réflexes.

CONTENU

- définitions des termes et concepts clés,
- identification des différentes formes et expressions du sexisme dit ordinaire,
- chiffres clés des inégalités femmes-hommes et du sexisme,
- définitions légales de l'agissement sexiste, du harcèlement sexuel, du harcèlement moral,

d'une agression sexuelle, et des sanctions assorties,

- décryptage des idées reçues et abus de langage autour des violences sexistes,
- repérage des signaux d'alerte et situations à risque,
- clés pour savoir réagir en tant que témoin/encadrant ou encadrante,
- pratiques inspirantes développées dans d'autres collectivités ou à d'autres niveaux pour favoriser un climat non sexiste au travail,
- construction d'outils personnalisés et opérationnels.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- apports de connaissances,
- témoignage audio,
- travaux de groupe,
- activités ludo-pédagogiques,
- étude de cas, études de jurisprudence,
- mises en situation,
- co-conception d'outils.

LA GESTION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET DU PLAN DE FORMATION

Durée 3 jours

Niveau Fondamentaux du métier

GAP
Code IEL : 20:SXGEF050
11-13/02/26

Jean-Paul Arnoux
DELEGATION PACA
04 92 51 54 05

Code stage : SXGEF

PUBLIC

Assistant.e.s de gestion des ressources humaines, assistant.e.s carrière-paie, assistant.e.s emploi-formation.

OBJECTIFS

- acquérir ou actualiser le cadre juridique de l'entretien professionnel et du plan de formation,
- savoir mettre en oeuvre les décisions de la collectivité en la matière,
- savoir exploiter les informations recueillies à l'issue des entretiens professionnels,
- savoir planifier et suivre les droits à la formation,
- identifier les acteur.rice.s pertinent.e.s et utiles dans la mise en oeuvre des décisions de la collectivité,
- savoir expliciter les décisions auprès des différent.e.s interlocuteur.rice.s (agent.e.s, élu.e.s, encadrant.e.s).

CONTENU

- les nouvelles obligations en matière d'entretien professionnel,
- la distinction entre les différents types d'entretien (professionnel et carrière),
- l'accompagnement des interlocuteur.rice.s (agent.e.s, encadrant.e.s),
- l'analyse du contenu des entretiens et ses incidences sur la formation,
- rappel des droits à la formation et des obligations de formation liées aux métiers,
- le plan de formation et sa mise en œuvre,
- les outils et les procédures.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- études de cas,
- quiz,
- vidéos,
- ludo-pédagogie,
- témoignages et débat,
- échanges de pratiques.

PRÉ-REQUIS

Connaissance du statut de la fonction publique territoriale.

LA GESTION DES POSITIONS STATUTAIRES

Durée 2 jours présentiels + 1 jour à distance

Niveau Approfondissement

LA GARDE
Code IEL : 20:0L4PE198
02-03/03/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:0L4PE194
12-13/03/26

Chloé Aranda
DELEGATION PACA
04 42 52 28 91

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:0L4PE197
02-03/04/26

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

GAP
Code IEL : 20:0L4PE195
09-10/07/26

Jean-Paul Arnoux
DELEGATION PACA
04 92 51 54 05

SORGUES
Code IEL : 20:0L4PE196
23-24/11/26

Christine De Pinho
DELEGATION PACA
04 90 39 79 00

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : 0L4PE

PUBLIC

Responsables des ressources humaines, responsables emploi recrutement mobilité, gestionnaires de carrière paie, assistantes et assistants des ressources humaines.

OBJECTIFS

- identifier les différentes positions statutaires,
- appliquer les règles et les procédures relatives à chacune des positions,
- informer les agents sur la réglementation applicable.

CONTENU

- les positions statutaires : activité, détachement, disponibilité et congé parental,
- la position d'activité : principes, temps complet, non-complet et partiel, mise à disposition, congé de présence parentale,
- le détachement : différents cas, conditions, durée, modalités de renouvellement,
- les règles applicables au fonctionnaire détaché : droits, rémunération, évaluation, avancement d'échelon et de grade, discipline,
- la fin du détachement, l'intégration directe et la réintégration,
- la disponibilité : différents cas, conditions, durée et droits du fonctionnaire,
- la fin de la disponibilité : réintégration, renouvellement, radiation des cadres,
- le congé parental : conditions, durée, procédure.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- exercices et cas pratiques à réaliser à distance,
- apports réglementaires et études de cas en présentiel,
- quiz en ligne.

PRÉ-REQUIS

- disposer de connaissances fondamentales sur le statut de la fonction publique territoriale et d'une expérience effective de plusieurs mois en service des ressources humaines.
- accéder à un ordinateur avec connexion à internet.

LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

Durée 2 jours

Niveau Fondamentaux du métier

GAP
Code IEL : 20:SXRP1030
02-03/03/26

Jean-Paul Arnoux
DELEGATION PACA
04 92 51 54 05

Code stage : SXRP1

PUBLIC

DRH, responsables des ressources humaines, Cadres RH engagés dans une démarche de développement du télétravail, Responsables de la prévention et de la santé au travail.

OBJECTIFS

- cerner le cadre légal et les différentes modalités du télétravail,
- organiser le télétravail en toute sécurité juridique,
- identifier les risques psychosociaux engagés en situation de télétravail et leurs impacts psychologiques sur la santé mentale des agents,
- analyser les risques liés au télétravail,
- définir et mener des actions de prévention en lien avec l'analyse des risques.

CONTENU

- le cadre juridique du télétravail :
  - les différentes formes de télétravail,
  - dialogue social : les accords locaux en déclinaison de l'accord cadre national,
  - responsabilité de l'employeur et risques encourus,
  - l'importance de définir les activités éligibles,
  - le statut de télétravailleur (temps de travail, rémunération, avantages sociaux, frais...),
- l'analyse des risques télétravail :
  - les impacts psychologiques du télétravail sur la santé mentale des salariés : zoom sur les différents types de stress, leurs symptômes et impacts,
  - l'isolement social et professionnel,
  - le risque de changement dans les relations sociales de travail,
  - la porosité sphère professionnelle/sphère privée,
  - la nécessité de renseigner le Document Unique d'évaluation des Risques,
  - les points de vigilance : contrôle de l'activité, maintien du lien, sécurité du télétravailleur, dérives de la communication à distance...,
  - l'identification des risques psychosociaux inhérents au télétravail,
  - le suivi de la qualité de vie au travail des télétravailleurs,
- les actions de prévention des risques psychosociaux :
  - l'importance de définir les règles du télétravail,
  - la formation des managers et des télétravailleurs,
  - l'importance de la communication dans le cadre du travail à distance,
  - les canaux de communication à utiliser en fonction d'une situation,
  - le travail à distance et la relation avec son manager (ou responsable) : limites et objectifs,
  - retours d'expériences sur des actions mises en œuvre dans les collectivités.

NOUVEAU

LE CUMUL D'ACTIVITÉS, D'EMPLOIS ET DE RÉMUNÉRATIONS

Durée 2 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

VOLX
Code IEL : 20:SXCUM003
12-13/03/26

Brigitte Bonnet
DELEGATION PACA
04 92 78 50 36

SORGUES
Code IEL : 20:SXCUM007
26-27/10/26

Christine De Pinho
DELEGATION PACA
04 90 39 79 00

Code stage : SXCUM

PUBLIC

- responsables des ressources humaines,
- responsables de la gestion administrative du personnel en prise de poste,
- assistantes et assistants de gestion ressources humaines,
- secrétaires de mairie.

OBJECTIFS

- identifier, comprendre et appliquer les textes régissant les règles de cumul d'activités et de rémunérations,
- répondre aux demandes d'information des agents.

CONTENU

- le cadre réglementaire et son évolution,
- le cumul d'activités accessoires:
  - la notion d'activité accessoire,
  - la liste des activités autorisées, soumises à autorisation ou interdites.
- le statut d'auto-entrepreneur,
- la procédure d'autorisation de cumul,
- les conséquences du cumul sur la gestion du personnel,
- les procédures d'autorisation et de refus, la saisine du référent déontologue et de la HATVP.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

En construction

PRÉ-REQUIS

- connaître les principes généraux du statut et les différentes positions statutaires,
- disposer d'une adresse courriel individuelle.

LES FONDAMENTAUX DE LA GESTION DE LA RÉMUNÉRATION

Durée 2 jours présentiels + 1 jour à distance

Niveau Fondamentaux du métier

SORGUES
Code IEL : 20:SXK52780
26-27/03/26

Christine De Pinho
DELEGATION PACA
04 90 39 79 00

VOLX
Code IEL : 20:SXK52766
07-08/04/26

Brigitte Bonnet
DELEGATION PACA
04 92 78 50 36

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SXK52782
24-25/09/26

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXK52

PUBLIC

Assistantes et assistants de gestion ressources humaines, gestionnaires carrière paie

OBJECTIFS

- distinguer les différents statuts des agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) et leurs modes de rémunération,
- élaborer un bulletin de paie et assurer le versement de la paie,
- rédiger les actes statutaires de rémunération en lien avec le contexte réglementaire et les décisions de la collectivité,
- identifier les acteurs pertinents et utiles dans la mise en œuvre des décisions en matière de rémunération,
- expliciter les rémunérations auprès des différents interlocuteurs (agents, élus, trésorerie).

CONTENU

- le recensement des éléments de rémunération de chaque agent en fonction de son statut et de sa carrière,
- l'élaboration d'un bulletin de paie : les éléments à verser, les charges à déduire,
- les impacts de la carrière et des absences sur la paie, y compris les régularisations,
- le cadre juridique et la rédaction des actes statutaires de rémunération propres à la collectivité,
- le versement de la paie,
- le contenu du bulletin de paie et sa transmission,
- les étapes et les acteurs du processus de paie.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation comprend des activités d'apprentissage à distance de 6 heures accessibles depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT. Le temps à distance est découpé en 3 heures avant et 3 heures après le temps présentiel.Le présentiel est réservé aux cas pratiques et aux échanges.

PRÉ-REQUIS

Connaître le statut de la fonction publique territoriale.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

I9007 Secrétaire général de mairie

LA GESTION DES ABSENCES

Durée 3 jours

Niveau Fondamentaux du métier

LA GARDE
Code IEL : 20:SXKOT380
03-05/06/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

SORGUES
Code IEL : 20:SXKOT375
11-13/01/27

Christine De Pinho
DELEGATION PACA
04 90 39 79 00

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SXKOT376
03-05/02/27

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

Code stage : SXKOT

PUBLIC

Assistantes et assistants de gestion des ressources humaines, assistantes et assistants carrière-paie, assistantes et assistants emploi-formation.

OBJECTIFS

- acquérir les fondamentaux juridiques nécessaires à la gestion des absences des agents de la collectivité,
- savoir mettre en oeuvre les décisions de la collectivité en matière d'absences, suite aux avis des instances médicales ou représentatives du personnel,
- savoir réaliser une recherche documentaire adaptée pour appliquer des modèles d'actes conformes,
- savoir classer ces actes dans le dossier individuel de l'agent,
- savoir identifier les acteurs pertinents et utiles dans la mise en oeuvre des décisions de la collectivité,
- savoir expliciter les décisions auprès des différents interlocuteurs (agents, élus, encadrants).

CONTENU

- les types d'absences : congés annuels et bonifiés, autorisations d'absences, autorisations syndicales, compte épargne temps, aménagement et réduction du temps de travail, congé maternité et paternité, incidences des détachements et des disponibilités,
- les règles applicables en cas de remplacement de fonctionnaires momentanément indisponibles,
- les congés maladie : droits et procédures,
- le réseau des acteurs obligatoires,
- les étapes de la procédure de reclassement.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- études de cas,
- mises en situation,
- quiz,
- ludo-pédagogie.

PRÉ-REQUIS

Connaitre le statut de la fonction publique territoriale.

L'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Durée 2,5 jours présentiels + 0,5 jour à distance

Niveau Approfondissement

SORGUES
Code IEL : 20:SXH1B096
07-08/04/26+09/04/26

Christine De Pinho
DELEGATION PACA
04 90 39 79 00

MARSEILLE
Code IEL : 20:SXH1B095
07-09/04/26

Christiane Guttuso
DELEGATION PACA
04 91 24 60 01

LA GARDE
Code IEL : 20:SXH1B102
01-02/07/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SXH1B097
14-16/10/26

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXH1B

PUBLIC

Cadres des services des ressources humaines, chargées et chargés de l'accompagnement de la mobilité et des parcours professionnels des agents, cadres de services et d'équipes, manageuses et managers de services et d'équipes.

OBJECTIFS

- analyser les pratiques en matière d'accompagnement des agents en situation de reclassement professionnel,
- appréhender les outils à la disposition d'une direction des ressources humaines pour l'accompagnement du personnel en situation de reclassement,
- organiser et utiliser un plan de prévention pour sa collectivité.

CONTENU

Ce stage est à jour des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret du 22 juillet 2022.

- le reclassement professionnel comme outil de management et enjeu stratégique d'une direction des ressources humaines,
- la recherche d'adéquation entre les compétences/besoins des agent.e.s en situation de reclassement et les emplois vacants au sein de la collectivité,
- l'accompagnement des agents par le biais du bilan de compétences, du projet professionnel et l'orientation vers des métiers cibles,
- la promotion de l'évolution professionnelle par la mise en place d'une politique de mobilité interne et d'un plan de formation adapté,
- la prévention de l'inaptitude et l'élaboration d'un plan d'action en lien avec les textes réglementaires.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- alternance d'apports théoriques et pratiques, analyses de situations professionnelles,
- cette formation comprend un échange entre stagiaires et/ou l'intervenant sous forme d'une e-communauté de stage accessible depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

- connaissance de bases juridiques et en gestion de l'emploi et des compétences,
- disposer d'une adresse courriel individuelle.

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL : RÉGLEMENTATION ET APPLICATION

Durée 2 jours présentiels + 1 jour à distance

Niveau Fondamentaux du métier

MARSEILLE
Code IEL : 20:SXHG1335
07-08/04/26

Christiane Guttuso
DELEGATION PACA
04 91 24 60 01

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXHG1

PUBLIC

Directeurs et directrices généraux des services, directeurs et directrices des ressources humaines, directeurs et directrices adjoints des ressources humaines, gestionnaires de carrières.

OBJECTIFS

- appliquer la réglementation du temps de travail,
- identifier les conséquences organisationnelles.

CONTENU

- les différentes composantes du temps de travail : astreintes, autorisations d'absence, récupérations, compte épargne temps (CET), indemnités de congés payés, différents temps de travail (temps complet, non complet, partiel), cumuls d'emplois,
- la mise en oeuvre des différentes réglementations : les pratiques,
- l'accompagnement des règles de gestion du temps par la direction des ressources humaines,
- les évolutions en matière d'organisation du temps de travail : multi activités, télétravail, etc.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation comprend un échange entre stagiaires et/ou avec l'intervenant sous forme d'une e-communauté de stage accessible depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle.

NOUVEAU

MAÎTRISER LES RÈGLES STATUTAIRES POUR MIEUX CONSEILLER

Durée 2 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

GAP
Code IEL : 20:SXRSP002
27-28/04/26

Jean-Paul Arnoux
DELEGATION PACA
04 92 51 54 05

Code stage : SXRSP

PUBLIC

- conseillères et conseillers en évolution professionnelle ;
- conseillères et conseillers en mobilité, parcours professionnels ;
- responsables des ressources humaines ;
- conseillères et conseillers d'orientation ;
- chargés de l'accompagnement de parcours professionnels.

OBJECTIFS

- identifier les différents types de mobilité dans la fonction publique territoriale et leur cadre juridique ;
- analyser les règles statutaires et juridiques applicables aux projets de mobilité, en intégrant les évolutions récentes ;
- pouvoir conseiller un agent de manière sécurisée et adaptée, en prenant en compte les contraintes statutaires et les opportunités professionnelles.

CONTENU

- les principales règles statutaires en matière de mobilité,
- les possibilités offertes par le cadre juridique renouvelé en continu

(loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la fonction publique territoriale, loi sur la mobilité, loi de transformation de la fonction publique, décret du 22 juillet 2022, arrêté du 1er août 2023 etc.)

- Les droits et obligations de l'agent en mobilité.
- les impacts sur la rémunération, la carrière et la retraite.
- les mobilités subies : suppression de postes, maladie, inaptitude-reclassement,
- les mobilités choisies : détachement, disponibilité, mise à disposition, création d'entreprise,

changement de filière, mobilités inter-fonctions publiques ou vers le secteur privé.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- apports théoriques sur les règles statutaires et les dispositifs de mobilité ;
- analyse de cas concrets issus de la fonction publique territoriale ;
- travaux en sous-groupes pour résolution de cas pratiques ;
- échanges d'expériences entre participants pour mutualiser les bonnes pratiques ;
- utilisation d'outils transférables en situation professionnelle.

PRÉ-REQUIS

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

I2D00 Conseiller ou conseillère mobilité et parcours professionnel

LES FONDAMENTAUX DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Durée 5 jours à distance

Niveau Fondamentaux du métier

FORMATION À DISTANCE
Code IEL : 20:DADGR060
Plateforme en ligne ouverte
du 22/04 au 29/05/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

FORMATION À DISTANCE
Code IEL : 20:DADGR061
Plateforme en ligne ouverte
du 02/11 au 11/12/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : DADGR

PUBLIC

Assistant RH, secrétaire de mairie

OBJECTIFS

- appréhender de façon générale les fondamentaux statutaires RH
- mettre en œuvre les décisions de la collectivité en matière de ressources humaines,
- réaliser une recherche documentaire pour appliquer des modèles d'actes conformes,
- tenir à jour le dossier individuel de l'agent,
- identifier les acteurs pertinents et utiles dans la mise en œuvre des décisions de la collectivité,
- expliciter les décisions auprès des différents interlocuteurs (agents, élus, encadrants),
- préparer, mettre en œuvre et accompagner les décisions des instances.

CONTENU

- les valeurs et les principes du service public local,
- le Code général de la fonction publique,
- les droits, les obligations et les protections des agents,
- la discipline,
- le recrutement,
- les grandes notions du dialogue social,
- les lignes directrices de gestion,
- les parcours professionnels (avancement d'échelon et de grade, promotion interne, mobilité),
- les positions administratives,
- l'entretien professionnel,
- l'organisation du travail y compris le télétravail,
- la rémunération et les avantages divers,
- les congés liés à l'état de santé,
- le temps partiel thérapeutique,
- la période préparatoire au reclassement et le reclassement pour inaptitude physique,
- la protection sociale complémentaire,
- les acteurs en matière de santé,
- les dispositions particulières applicables à certains agents (TNC, emplois de direction, collaborateurs de cabinet et vacataires),
- la cessation de fonctions.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Des temps synchrones en classes virtuelles sont organisés. La présence des stagiaires y est obligatoire.Des modules d'e-formation en asynchrones complètent cette formation.

PRÉ-REQUIS

- cette formation présente un panorama de toutes les activités Rh et s'adresse donc à des agents en poste en Rh ayant moins de 3 ans d'expérience dans le domaine. Pour aller plus loin, vous pourrez vous inscrire à des formations spécifiques.
- maitrise et accès à l'outil informatique,

LA MAÎTRISE DE LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

Durée 2 jours présentiels + 0,5 jour à distance

Niveau Approfondissement

GAP
Code IEL : 20:SXH1M184
04-05/05/26

Jean-Paul Arnoux
DELEGATION PACA
04 92 51 54 05

SORGUES
Code IEL : 20:SXH1M190
08-09/06/26

Christine De Pinho
DELEGATION PACA
04 90 39 79 00

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SXH1M191
01-02/10/26

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXH1M

PUBLIC

Gestionnaires RH, secrétaires généraux de mairie, chargé.es du recrutement, responsables RH, directeur.ices des ressources humaines

OBJECTIFS

Appliquer la réglementation relative aux agents contractuels de droit publicOrganiser et mettre en œuvre la vie professionnelle des agents contractuels (du recrutement à la fin du contrat)

CONTENU

L'emploi permanent, non permanent et l'acte déterminé (vacation)Le cadre juridique permettant le recrutement par contrat (CDD et CDI)La commission consultative paritaireLe début de la vie professionnelle : recrutement, réalisation du contrat, contrôle de légalitéLe déroulement de la vie professionnelle : déontologie, congés, rémunération, protection sociale, discipline, entretien professionnel La fin de la vie professionnelle : fin du CDD, démission, licenciement et autres casL'indemnisation de la fin de contrat

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- analyse des textes et de la jurisprudence,
- études de cas,
- échanges d'expériences,
- cette formation dispose d'une e-communauté de stage accessible depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle.Connaître les bases de la fonction publique territoriale.

LA GESTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL, DES MALADIES PROFESSIONNELLES ET DE L'INVALIDITÉ

Durée 2 jours présentiels + 0,5 jour à distance

Niveau Fondamentaux du métier

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:0L4PS256
06-07/05/26

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : 0L4PS

PUBLIC

Agents chargés de la gestion des dossiers liés aux accidents de service, maladies professionnelles et invalidité.

OBJECTIFS

Instruire les dossiers liés aux accidents du travail, maladies professionnelles et invalidité.

CONTENU

- le droit à la protection sociale,
- la notion d'accident de service et de maladie professionnelle,
- la procédure de reconnaissance de l'accident de service et de la maladie professionnelle,
- les conséquences liées à la reconnaissance de l'accident de service et de la maladie professionnelle,
- les obligations de l'employeur,
- l'attribution de l'Allocation Temporaire d'Invalidité,
- la notion de rechute,
- l'invalidité permanente partielle,
- la radiation des cadres pour invalidité.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation s'organise autour d'une séquence en présentiel de 2 jours et d'une séquence à distance de 0,5 jour sous formes d'activités d'apprentissage en ligne disponibles depuis la plateforme numérique du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

- connaissance du statut de la fonction publique territoriale,
- disposer d'un ordinateur avec accès à internet et d'une adresse courriel individuelle.

NOUVEAU

LE RESPECT DES OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES (MODULE 1)

Durée 2 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXEFH008
11-12/05/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXEFH

PUBLIC

DRH, RRH, cheffes et chefs de projet égalité professionnelle / référentes et référents égalité

OBJECTIFS

- appréhender les enjeux, le rôle des politiques publiques locales dans la réduction des inégalités, le rôle et les responsabilités de l'employeur et de l'encadrement,
- identifier les stratégies et les leviers individuels et collectifs au service du développement de l'égalité femme/homme dans les organisations,
- mobiliser des leviers d'actions pour prévenir les inégalités de recrutement et les risques discriminatoires au sein d'une équipe de travail,
- évaluer les dispositifs de promotion de l'égalité professionnelle au travail pour en faire un levier d'attractivité : des « mesures correctrices » aux « mesures préventives ».

CONTENU

- les fondamentaux, les données clés et les enjeux dans les RH,
- l'histoire des politiques publiques d'égalité, définition du stéréotype et de ses conséquences dans la vie professionnelle,
- les outils de l'égalité (charte européenne pour l'égalité femmes-hommes et son impact dans la vie locale),
- les obligations légales, les responsabilités de l'employeur, les procédures et les sanctions,
- auto-diagnostic et étapes méthodologiques pour intégrer l'égalité dans la pratique professionnelle (actions correctrices, postures, interlocutrices et interlocuteurs mobilisables, dialogue social et sensibilisation des acteurs),
- les méthodes d'évaluation des dispositifs (baromètre égalité, rapport comparé, tableaux de bords, etc.).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- brise-glace (possibilité d'utilisation du jeu de cartes sur l'égalité professionnelle en introduction),
- un focus thématique pourra être choisi par les participants (levier d'attractivité en matière de recrutement, réponse aux obligations légales, démarche QVCT, négociation d'accords collectifs avec les représentants du personnel, etc.),

- brise-glace, tour de table, échanges de pratiques entre pairs, mutualisation d'outils,

- exercices en sous-groupes, quizz, étude de cas.

PRÉ-REQUIS

Aucun

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

IFHRH L'égalité professionnelle femmes/hommes pour les professionnels des ressources humaines

LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

Durée 15 heures à distance

Niveau Fondamentaux du métier

FORMATION À DISTANCE
Code IEL : 20:DADOQ093
Plateforme en ligne ouverte
du 18/05 au 26/06/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : DADOQ

PUBLIC

Gestionnaires de ressources humaines.

OBJECTIFS

Mettre en œuvre les procédures d'avancement de grade et de promotion interne, en suivant leur déroulement chronologique.

CONTENU

- l'avancement d'échelon, l'avancement de grade, la promotion interne : principes juridiques, formalités,
- les ratios et les quotas réglementaires,
- les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude,
- la nomination des promouvables et le classement dans leur nouveau grade.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- séquences en auto-formation,
- classes virtuelles (temps asynchrones au cours desquelles la présence des stagiaires est obligatoire),
- tutorat collectif à distance,
- cas pratique transversal sur toute la durée de la formation (cas fil rouge) : le stagiaire sera

accompagné, étape par étape, dans la réalisation des avancements de grade et des promotions de deux collectivités fictives, jusqu'à la nomination et au classement des agents promus.

PRÉ-REQUIS

- connaître les principes généraux du statut,
- disposer d'une adresse courriel individuelle et d'un ordinateur avec accès à Internet, son, micro et webcam.

LA RÉMUNÉRATION DES FINS DE FONCTION

Durée 1 jour présentiel + 0,5 jour à distance

Niveau Fondamentaux du métier

LA GARDE
Code IEL : 20:0L4G1030
08/06/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : 0L4G1

PUBLIC

Assistantes et assistants de ressources humaines, gestionnaires paie et carrière.

OBJECTIFS

Connaître et maîtriser les éléments spécifiques concernant la rémunération des fins de fonction.

CONTENU

- les indemnités de licenciement :
  - les motifs : insuffisance professionnelle, suppression de poste, inaptitude physique définitive, autres,
  - les modes de calculs et de liquidations.
- le capital décès :
  - calcul, versement et formalités administratives (régime spécial et régime général),
- les indemnités de congés non pris :
  - agents contractuels publics et privés, fonctionnaires partant à la retraite, CET.
- démission et indemnité de départ volontaire.
- les situations spécifiques : congé spécial, agents pris en charge, indemnité de précarité...

Attention : la retraite et les allocations de retour à l'emploi qui interviennent après la fin de fonctions ne font pas partie des thématiques abordées dans ce stage.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation comprend des échanges entre les stagiaires et l'intervenant sous forme d'une communauté de stage accessible depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT.La période en présentiel prévoit l'analyse des textes législatifs et réglementaires, des cas pratiques et des échanges d'expériences.

PRÉ-REQUIS

Maîtrise de la gestion de la rémunération ou avoir participé au stage SXK52 " la gestion de la rémunération"

L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP DANS SON ÉQUIPE

Durée 1 jour présentiel + 1 jour à distance

Niveau Fondamentaux du métier

LA GARDE
Code IEL : 20:SXR68099
15/06/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXR68

PUBLIC

- encadrantes et encadrants,
- agents des services ressources humaines.

OBJECTIFS

- identifier les situations de handicap et les personnes : notion, types de handicap et situations,
- échanger sur le regard que porte chacun sur le handicap,
- appréhender le cadre réglementaire et législatif,
- construire un accueil et une intégration adaptés,
- lever les freins au recrutement et les idées reçues,
- sensibiliser les agents au contact des personnes handicapées,
- installer des attitudes et comportements favorables.

CONTENU

- différentes formes de handicap,
- notions de déficience, d'incapacité, de handicap,
- préjugés sur l'embauche de travailleurs handicapés, repérage des postes pouvant être occupés par les personnes en situation de handicap,
- différentes structures ou organismes intervenant dans le domaine du handicap au travail,
- contexte réglementaire, égalité de traitement, principes de non discrimination et inaptitude,
- accueil de travailleurs handicapés (représentations, gestion des émotions, réaction dans les situations délicates).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- exposé théorique,
- études de cas, mises en situation,
- travaux en sous-groupes avec restitution.

Cette formation fait l'objet d'un temps à distance sous forme d'un module de e-formation (temps estimé : 8 heures) et d'une classe virtuelle (1 heure), toutes deux accessibles depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle et d'un ordinateur avec accès à internet.

LA CONDUITE DE PROJET SYSTÈME D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES (SIRH)

Durée 1 jour à distance + 2 jours en présentiel

Niveau Approfondissement

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXH2E002
03-04/09/26

Chloé Aranda
DELEGATION PACA
04 42 52 28 91

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXH2E

PUBLIC

Cadres en RH, ou agents souhaitant évoluer vers les métiers de la fonction SIRH : DRH, RRH, Cheffes et chefs de projets RH, Gestionnaire RH, responsables informatiques, cheffes et chefs de projet SIRH, ou toute personne impliquée dans la mise en œuvre d'un projet SIRH.

OBJECTIFS

Conduire un projet système d'information ressources humaines (SIRH) dans son organisation ou dans sa collectivité territoriale.

CONTENU

- rappels des enjeux et grands principes,
- état de l'art et appropriation des éléments de contexte,
- pilotage de la mise en œuvre d'un projet SIRH :
  - spécificités et les enjeux de la conduite de projet SIRH.
  - phases du cycle de vie d'un projet SIRH, de la planification à la clôture.
  - compétences en gestion de projet, y compris la définition des objectifs, la budgétisation, la planification des ressources et la gestion des risques.
  - choix d'un SIRH adapté aux besoins de l'organisation.
  - coordination des différentes parties prenantes impliquées dans un projet SIRH.
  - développement des compétences en gestion du changement pour faciliter l'adoption du nouveau SIRH par les utilisateurs.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques illustrés par des exemples concrets de collectivités, cas pratiques.

PRÉ-REQUIS

Connaissance en systèmes d'information et ressources humaines

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL : RÉGLEMENTATION ET APPLICATION

Durée 2 jours à distance

Niveau Fondamentaux du métier

FORMATION À DISTANCE
Code IEL : 20:DADOM022
Plateforme en ligne ouverte
du 26/08 au 07/10/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : DADOM

PUBLIC

Gestionnaires RH, Assistants et assistantes RH, secrétaires de mairie, responsable RH, Directeurs et directrices des ressources humaines,

OBJECTIFS

- appliquer la réglementation du temps de travail,
- identifier les conséquences organisationnelles.

CONTENU

- les différentes composantes du temps de travail: astreintes, autorisations d'absence, récupérations, compte épargne temps (CET) , indemnités de congés payés, différents temps de travail (temps complet, non complet, partiel), cumuls d'emplois,

- la mise en œuvre des différentes réglementations: les pratiques, - l'accompagnement des règles de gestion du temps auprès des manager. euse.s et agent.e.s, par la direction des ressources humaines, - les évolutions en matière d'organisation du temps de travail: multi activités, télétravail, etc.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Des temps synchrones en classes virtuelles sont organisés. La présence des stagiaires y est obligatoire.Des modules d'e-formation en asynchrones complètent cette formation.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle.

NOUVEAU

LA RÉMUNÉRATION DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

Durée 2 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

SORGUES
Code IEL : 20:SXCM0010
28-29/09/26

Christine De Pinho
DELEGATION PACA
04 90 39 79 00

Code stage : SXCM0

PUBLIC

Assistantes et assistants de ressources humaines, responsables de la gestion administrative du personnel.

OBJECTIFS

Connaître et maîtriser les mécanismes régissant la paie des agents absents pour raison de santé.

CONTENU

- pour tous les agents :
  - les modalités de calcul du traitement (90% puis demi-traitement) et de carence,
  - l'impact des absences pour maladie sur les éléments accessoires de la rémunération,
  - le maintien des droits à titre conservatoire,
  - la réduction de la rémunération pour envoi tardif du certificat médical.
- pour tous les agents publics affiliés à la CNRACL :
  - les régimes de coordination,
- pour tous les agents publics affiliés à l'IRCANTEC :
  - le calcul des indemnités journalières : leur intégration sur le bulletin de paie,
  - la subrogation : principes, mise en œuvre et modalités de calcul.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Ce stage prévoit l'analyse des textes législatifs et réglementaires, des cas pratiques et des échanges d'expériences.

PRÉ-REQUIS

Maîtrise de la gestion de la rémunération.

LA MAÎTRISE DE LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

Durée 15 heures

Niveau Approfondissement

FORMATION À DISTANCE
Code IEL : 20:DADON066
Plateforme en ligne ouverte
du 16/09 au 28/10/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : DADON

PUBLIC

Gestionnaires RH, secrétaires généraux de mairie, chargé.es du recrutement, responsables RH, directeur.ices des ressources humaines

OBJECTIFS

Appliquer la réglementation relative aux agents contractuels de droit publicOrganiser et mettre en œuvre la vie professionnelle des agents contractuels (du recrutement à la fin du contrat)

CONTENU

L'emploi permanent, non permanent et l'acte déterminé (vacation)Le cadre juridique permettant le recrutement par contrat (CDD et CDI)La commission consultative paritaireLe début de la vie professionnelle : recrutement, réalisation du contrat, contrôle de légalitéLe déroulement de la vie professionnelle : déontologie, congés, rémunération, protection sociale, discipline, entretien professionnel La fin de la vie professionnelle : fin du CDD, démission, licenciement et autres casL'indemnisation de la fin de contrat

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Des temps synchrones en classes virtuelles sont organisés. La présence des stagiaires y est obligatoire.Des modules d'e-formation en asynchrones complètent cette formation.

PRÉ-REQUIS

Avoir suivi le stage « les fondamentaux de la gestion des ressources humaines » ou connaître les bases de la fonction publique territoriale

NOUVEAU

PRENDRE SA RETRAITE : SE PRÉPARER AUX CHANGEMENTS À VENIR

Durée 3 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXCPW007
05-07/10/26

Chloé Aranda
DELEGATION PACA
04 42 52 28 91

Code stage : SXCPW

PUBLIC

Agents soucieux d'aborder sereinement leur départ en retraite.

OBJECTIFS

- appréhender les changements liés à la nouvelle étape de vie que constitue la retraite,
- élaborer son projet de vie à la retraite.

CONTENU

- s'approprier une vision positive de la retraite,
- les changements physiques, sociaux, relationnels et organisationnels résultant de la retraite,
- la prévention du vieillissement (hygiène de vie, mémoire, activité physique...),
- la définition de ses centres d'intérêts,
- développer de nouvelles compétences,
- la préparation d'un projet.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

En construction

PRÉ-REQUIS

Suivre la formation dans l'année qui précède la date prévue du départ à la retraite.

NOUVEAU

LA MISE EN OEUVRE DE L'ACTION DISCIPLINAIRE

Durée 2 jours présentiels

Niveau Approfondissement

MARSEILLE
Code IEL : 20:SXSAQ003
08-09/10/26

Christiane Guttuso
DELEGATION PACA
04 91 24 60 01

Code stage : SXSAQ

PUBLIC

DRH, responsable de la gestion du personnel, assistant de gestion des ressources humaines, responsable juridiques, membre des conseils de discipline.

OBJECTIFS

- identifier les différents régimes disciplinaires applicables selon le statut des agents,
- appliquer les étapes d'une procédure disciplinaire,
- mesurer l'étendue du pouvoir disciplinaire et le rôle des différentes parties prenantes.

CONTENU

- les différents régimes de discipline applicables : titulaires, stagiaires, contractuels de droit public,
- la définition des sanctions disciplinaires et la notion de faute,
- le pouvoir disciplinaire des autorités territoriales et le rôle de la hiérarchie,
- le rôle et organisation des commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires constituées en conseils de discipline,
- le respect des droits de la défense et les pièces constitutives du dossier,
- la conduite des débats en conseil de discipline,
- les possibilités de recours et la suppression des conseils de discipline de recours
- la prescription en matière disciplinaire,
- l'action disciplinaire et l'action pénale.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- analyse juridique (textes et jurisprudence),
- études de cas,
- échanges d'expériences.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle.

NOUVEAU

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : PRÉVENIR, DÉTECTER ET RÉAGIR (MODULE 2)

Durée 2 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXVSS008
02-03/11/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXVSS

PUBLIC

DRH, RRH, cheffes et chefs de projet égalité professionnelle / référentes et référents égalité, acteurs de la santé sécurité au travail

OBJECTIFS

- connaitre les définitions légales des violences sexistes et sexuelles, les procédures et les sanctions encourues,
- développer des outils de communication pour sensibiliser à l'appui de chiffres clés,
- savoir prévenir, détecter et traiter des situations de violences en adoptant une posture adéquate,
- évaluer les dispositifs internes : des « mesures correctrices » aux « mesures préventives ».

CONTENU

- cadre juridique et chiffres clés sur les violences sexistes et sexuelles,
- les mécanismes des violences,
- les conséquences des violences,
- les obligations légales et les responsabilités de l'employeur,
- les procédures et sanctions disciplinaires, administratives et pénales,
- auto-diagnostique et étapes méthodologiques pour initier ou approfondir des démarches internes : moyens d'actions correctrices, postures à adopter face à des agissements discriminatoires, interlocuteur/ interlocutrices mobilisables, dialogue social et sensibilisation des acteurs,
- les compétences incontournables pour prévenir et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- brise-glace, tour de table, échanges de pratiques entre pairs, co-construction d'outils,
- exercices de groupes, quizz, étude de cas,
- mise en récit, témoignages, serious games.

PRÉ-REQUIS

Il est préconisé d'avoir suivi le module 1.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

IFHRH L'égalité professionnelle femmes/hommes pour les professionnels des ressources humaines

LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

Durée **2 jours présentiels**

Niveau Fondamentaux du métier

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SXDRL072
12-13/11/26

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

Code stage : SXDRL

PUBLIC

Gestionnaires de ressources humaines.

OBJECTIFS

- identifier et appliquer la réglementation relative aux mécanismes du déroulement de carrière,
- répondre aux demandes d'informations des agents.

CONTENU

- l'avancement d'échelon, l'avancement de grade, la promotion interne : conditions, autorité compétente, modalités,
- les quotas et leur niveau d'appréciation,
- les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude,
- la nomination des promouvables,
- le rôle des instances représentatives du personnel.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques, travail en sous-groupes, échanges de pratiques entre pairs.

PRÉ-REQUIS

- connaître les principes généraux du statut de la fonction publique territoriale

LES ENJEUX DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE POUR LA FONCTION RH

Durée 3 jours

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXTN3023
16-18/11/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXTN3

PUBLIC

DRH, responsables des ressources humaines, Cadres RH engagés dans une démarche de digitalisation de la fonction RH.

OBJECTIFS

- mesurer les enjeux et les impacts de la transformation numérique pour les RH,
- identifier le rôle des RH dans l'accompagnement à l'introduction du digital dans la collectivité,
- construire un plan d'actions pour appuyer la transformation digitale en e-recrutement, e-formation, e-talents, e-management,
- proposer une expérience collaborateur attractive avec l'aide du numérique,
- décliner les actions suivant la maturité des collaborateurs à la culture digitale.

CONTENU

- RH et digital : enjeux de transformation numérique de la collectivité et impacts sur les processus RH :
  - les changements de comportements et de fonctionnement liés aux évolutions du numérique,
  - les enjeux numériques pour la fonction RH,
  - le nouveau rôle RH vers l'acculturation et la digitalisation de la collectivité,
  - la maturité de la collectivité et les stratégies pertinentes,
- rôle des RH dans l'accompagnement à la transformation digitale de l'entreprise :
  - le cadre règlementaire et bonnes pratiques en matière de numérique : accords locaux, charte informatique, respect du droit à la déconnexion...,
  - les compétences numériques des agents,
  - les compétences au sein de la collectivité,
  - les actions à mener pour les développer
- mettre en place de nouvelles formes de travail :
  - les bonnes pratiques pertinentes en lien avec le télétravail : pré-requis, pratiques, outils,
  - les équipes à distance : maintien du lien et dynamisme des équipes,
  - les modes de communication: de la gestion des mails aux nouveaux outils de communication,
- accompagnement de la dématérialisation des processus :
  - le rôle RH dans la dématérialisation des processus,
  - les étapes et les actions essentielles à conduire par les équipes RH,
- considérer les impacts du numérique sur les pratiques et processus RH,
- faire du e-recrutement un levier RH :
  - les attentes des candidats à l'ère du digital,
  - la stratégie pour recruter sur le web et développer votre attractivité,
  - les leviers du recrutement pour son entreprise et les stratégies mises en œuvre,
- faire de la e-formation une expérience motivante pour ses collaborateurs :
  - les attentes et les modes de fonctionnement des agents en formation,
  - les pratiques innovantes de formation,
  - la feuille de route pour démarrer les formations digitales.

RÉFORME ET SYSTÈME DES RETRAITES

Durée 3 jours en présentiel

Niveau Fondamentaux du métier

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SX2AP069
30/11-02/12/26

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

Code stage : SX2AP

PUBLIC

Gestionnaires carrières et retraites Agents techniciens et techniciennes des carrièresCadres en charge de la gestion administrative et des carrièresDirecteurs et directrices des ressources humaines de petites collectivités

OBJECTIFS

Interpréter le fonctionnement du système de retraite obligatoire; Identifier les différents régimes de retraite des agents publics, titulaires et contractuels; Intégrer les modifications issues de la réforme des retraites; Renseigner les agents sur les dates possibles de départ à la retraite; Calculer le montant des droits acquis dans les différents régimes; Traiter un dossier de retraite plus complexe (carrières longues, départ au titre du handicap); Mobiliser la retraite supplémentaire comme outil d'attractivité et de fidélisation.

CONTENU

- L'affiliation des agents
- L'assiette et le taux de cotisations
- La constitution du droit à pension
- Le calcul de la durée de services
- La liquidation à l'âge de la retraite ou par anticipation
- Le recul de l'âge d'ouverture de droits
- Les départs anticipés
- La retraite pour invalidité
- Les départs anticipés
- Le calcul, modalités et accessoires de pension
- Les conditions de versement du minimum garanti
- Le décompte de retraite récent
- L'extension de la retraite progressive à la FP
- Les règles de cumul emploi-retraite
- La pension de réversion
- La RAFP
- La retraite des agents contractuels et TS
- CNAV/CARSAT
- Les conséquences du relèvement de l'âge de la retraite
- La cessation d'activité et cumul emploi-retraite
- La pension de réversion du régime général
- IRCANTEC

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Analyser un relevé de carrière récent d'un agent contractuel
- Cas pratique : calculer des retraites avec décote et surcote
- Quiz

NOUVEAU

LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT (MODULE 3)

Durée 1 jour présentiel

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXDSS008
11/01/27

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXDSS

PUBLIC

DRH, RRH, juristes, cheffes et chefs de projet égalité professionnelle / référentes et référents égalité, actrices et acteurs de la santé sécurité au travail

OBJECTIFS

- connaitre les définitions, le cadre juridique et les modalités d'application en matière disciplinaire et d'enquête,
- développer des outils de communication pour sensibiliser à l'appui de chiffres clés,
- savoir traiter un signalement, définir la stratégie à adopter selon les situations et renseigner un rapport d'enquête.

CONTENU

- rappel sur le cadre juridique et les conséquences des violences sexistes et sexuelles,
- les obligations juridiques et les responsabilités de l'employeur,
- les procédures et sanctions disciplinaires, administratives et pénales,
- le traitement des signalements : procédures, stratégies et posture d'enquêtrice et d'enquêteur,
- les grands principes d'une enquête interne : étapes et écueils,
- la conduite d'un entretien,
- la rédaction du rapport,
- auto-diagnostique et étapes méthodologiques pour initier ou approfondir des démarches internes et sensibiliser les agents.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- brise-glace, tour de table, échanges de pratiques entre pairs, co-construction d'outils,
- exercices de groupes, quizz, étude de cas.

PRÉ-REQUIS

Avoir suivi les modules 1 et 2

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

IFHRH L'égalité professionnelle femmes/hommes pour les professionnels des ressources humaines

APPROFONDISSEMENT DES RÈGLES DE RÉMUNÉRATION DES AGENTS TERRITORIAUX

Durée 3 jours présentiels + 1 jour à distance

Niveau Approfondissement

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SXROH091
27-29/01/27

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXROH

PUBLIC

Directeurs et directrices des ressources humaines, directeurs et directrices adjoints des ressources humaines, cadres chargés de la gestion administrative et de la paie et/ou de la carrière, gestionnaire de la paie et/ou de la carrière confirmés.

OBJECTIFS

- maîtriser l'ensemble des dispositions juridiques relatives à la rémunération des agents territoriaux,
- assurer la sécurité juridique des opérations budgétaires et comptables liées à la rémunération,
- mettre en œuvre une communication interne autour des questions de rémunération.

CONTENU

- les bases juridiques et réglementaires : les lois et décrets relatifs au droit à rémunération, les principes de la paie, le cadre juridique global des régimes indemnitaires,
- les éléments de la rémunération des agents titulaires, des contractuels (à l'exception des assistants familiaux, maternels et des allocations chômage) et les charges salariales et patronales,
- les différentes situations statutaires et leurs impacts sur la rémunération,
- les opérations après saisie et édition de la paie,
- la transparence et la communication sur les questions de rémunération.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation fait l'objet d'un temps à distance sous forme d'un module de e-formation accessible depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

- avoir suivi le stage "les fondamentaux de la gestion de la rémunération",
- disposer d'une adresse courriel individuelle.

Organisation et gestion des ressources

Gestion des ressources humaines

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences



ATELIER DE CONSTRUCTION DE SON PROJET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE CHOISIE

Durée 6 jours présentiels + 1,5 jours à distance

Niveau Fondamentaux du métier

GAP
Code IEL : 20:SX99M053
12-13/02/26+05-06/03/26+26-27/03/26

Jean-Paul Arnoux
DELEGATION PACA
04 92 51 54 05

MARSEILLE
Code IEL : 20:SX99M054
23-24/03/26+27-28/04/26+01-02/06/26

Cécile Giraud-Heraud
DELEGATION PACA
04 91 24 60 00

VOLX
Code IEL : 20:SX99M056
01/04-30/06/26

Brigitte Bonnet
DELEGATION PACA
04 92 78 50 36

LA GARDE
Code IEL : 20:SX99M064
27-28/04/26+18-19/05/26+08-09/06/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SX99M059
27-28/04/26+04-05/06/26+06-07/07/26

Marielle Grimaldi
DELEGATION PACA
04 93 14 30 83

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SX99M052
14-15/09/26+12-13/10/26+23-24/11/26

Cécile Giraud-Heraud
DELEGATION PACA
04 91 24 60 00

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SX99M060
12-13/10/26+16-17/11/26+14-15/12/26

Marielle Grimaldi
DELEGATION PACA
04 93 14 30 83

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SX99M

PUBLIC

Agents souhaitant construire ou approfondir un projet de mobilité choisie.Agents souhaitant consolider les compétences attendues dans le sous-domaine 6.1 (accumuler de l'expérience et en tirer les leçons appropriées) du certificat CléA.

OBJECTIFS

- établir un diagnostic de ses compétences, potentiels et aspirations pour construire un nouveau projet professionnel,
- identifier des opportunités pour son projet d'évolution professionnelle en tenant compte de l'environnement territorial et des outils statutaires existants,
- acquérir une méthodologie d'élaboration de son projet,
- confronter son projet à la réalité du métier,
- définir et présenter son plan d'action.

CONTENU

- la notion de projet professionnel,
- la valorisation de sa formation et de son expérience,
- le repérage des compétences dans son parcours,
- l'identification de ses motivations au travail, ses points forts et ses points de vigilance,
- la prise en compte de ses centres d'intérêts, de ses aspirations et de son environnement,
- la connaissance de l'environnement territorial, des métiers et des réseaux professionnels,
- la connaissance des dispositions statutaires, outils et dispositifs de formation,
- les premières hypothèses de projet,
- les étapes de construction de son projet,
- les enjeux, objectifs et méthodologie de l'enquête métier,
- la formalisation d'un plan d'action,
- la présentation de son projet professionnel à sa collectivité.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Atelier présentiel collectif de 8 à 12 personnes proposant de multiples approches pédagogiques et un accompagnement individualisé.La formation fait l'objet d'un temps à distance accessible depuis la plateforme numérique du CNFPT, sous forme d'une e-communauté de stage permettant des échanges entre les stagiaires et le formateur et de travaux en e-learning correspondant à 1,5 jours .

PRÉ-REQUIS

- compléter et renvoyer le questionnaire d'accès à la formation,
- disposer d'une adresse mail individuelle avec une connexion internet,
- disposer des compétences numériques nécessaires à la navigation sur internet et la rédaction sur traitement de texte.

Cette formation s'inscrit dans l'itinéraire "Conduite de son projet d'évolution professionnelle choisie".

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

I2D43 Conduite de son projet d'évolution professionnelle choisie

LE RECUEIL ET L'ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION

Durée 2 jours

Niveau Approfondissement

MARSEILLE
Code IEL : 20:SXR2S041
26-27/01/26

Chloé Aranda
DELEGATION PACA
04 42 52 28 91

LA GARDE
Code IEL : 20:SXR2S050
25-26/06/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

Code stage : SXR2S

PUBLIC

Responsables et cadres chargés de la formation.

OBJECTIFS

Elaborer une démarche de recueil et d'analyse des besoins de développement de compétences.

CONTENU

- la notion de besoins et son émergence,
- le cadre général de la formation professionnelle dans la fonction publique territoriale,
- les méthodes et outils du recueil des besoins,
- l'analyse des compétences,
- le référentiel de formation et le référentiel de compétences.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- exposés et travaux en sous-groupes,
- exercices pratiques.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

I1D19 Cadre chargé de la formation

LES PRINCIPES ET ENJEUX DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ / COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Durée 6 heures à distance

Niveau Approfondissement

FORMATION À DISTANCE
Code IEL : 08:SXRD1090
Plateforme en ligne ouverte
du 26/01 au 03/03/26

Céline PIETRI
DELEGATION CORSE

FORMATION À DISTANCE
Code IEL : 20:SXRD1095
Plateforme en ligne ouverte
du 20/04 au 29/05/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXRD1

PUBLIC

Membres de réseaux professionnels, agents des services ressources humaines, responsables formation, conseillers et conseillères mobilité, conseillers et conseillères formation.

OBJECTIFS

Appréhender les enjeux et les principes du compte personnel d'activité et du compte personnel de formation.

CONTENU

- le compte personnel d'activité (CPA),
- le compte personnel de formation (CPF),
- l'accompagnement personnalisé (le conseil en évolution professionnelle).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation fait l'objet d'un module de e-formation disponible sur la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT, d'une e-communauté, ainsi que d'une classe virtuelle de 2 heures.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'un ordinateur avec accès à Internet et d'une adresse courriel individuelle.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

I1D19 Cadre chargé de la formation

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Durée 1 jour présentiel + 1 jour à distance

Niveau Approfondissement

GAP
Code IEL : 20:SXR66031
28/01/26

Jean-Paul Arnoux
DELEGATION PACA
04 92 51 54 05

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXR66

PUBLIC

Directeurs et directrices des ressources humaines, cadres en charge des ressources humaines, instances représentatives du personnel, professionnelles et professionnels de la santé.

OBJECTIFS

- s'approprier la notion de harcèlement sur le plan juridique,
- identifier les indicateurs et les signaux d'alerte pour détecter les situations à risques,
- savoir mobiliser les acteurs pertinents en fonction des situations rencontrées,
- mettre en œuvre un processus de sensibilisation et de prévention.

CONTENU

- la définition du harcèlement,

Ce stage intègre les évolutions liées à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

- les différentes formes de harcèlement,
- les indicateurs et signaux d'alerte,
- les situations à risques,
- les différents niveaux de prévention,
- les acteurs à mobiliser,
- les outils et les instances à mettre en place dans une démarche de prévention,
- les premières pistes d'action en collectivité.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation fait l'objet d'une e-communauté de stage de 0,5 jour qui permet un partage de ressources et une démarche collaborative entre les stagiaires et l'intervenant accessible depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT. La journée en présentiel articule pratique et théorie, analyse de cas concrets, exposés, éléments de cadrage, études de cas, retours d'expérience, plénière et travaux en sous-groupes.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle.

LA CONDUITE D'UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Durée 2,5 jours présentiels + 0,5 jour à distance

Niveau Approfondissement

LA GARDE
Code IEL : 20:SXR1E236
08-10/04/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXR1E

PUBLIC

Responsables des services des ressources humaines, chargées et chargés du recrutement, responsables de services et cadres participant aux jurys de recrutement.

OBJECTIFS

- identifier les objectifs et les conditions de réussite de l'entretien de recrutement,
- préparer, conduire, assurer le suivi et l'exploitation d'un entretien de recrutement.

CONTENU

- les spécificités d'un entretien de recrutement,
- les différents outils du recrutement,
- l'adéquation entre les critères de recrutement et le potentiel attendu,
- les étapes de l'entretien de recrutement,
- le positionnement des acteurs du recrutement face au candidat,
- les techniques de communications adaptées.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation comprend un échange entre stagiaires et/ou l'intervenant sous forme d'une e-communauté de stage accessible depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle.

ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DES AGENTS TERRITORIAUX

Durée 2 jours à distance

Niveau Fondamentaux du métier

FORMATION À DISTANCE
Code IEL : 20:SXAAT009
Plateforme en ligne ouverte
du 11/05 au 11/06/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXAAT

PUBLIC

Il s'adresse principalement aux professionnels et professionnelles RH en charge de l'accompagnement des agents dans le cadre de leurs évolutions professionnelles : responsables RH, responsables de formation, conseillers en mobilité et parcours professionnels,...

OBJECTIFS

- identifier les enjeux des transitions professionnelles et leurs évolutions tant pour les agents que pour les collectivités ;
- situer et circonscrire les missions d'accompagnement des professionnels au sein de l'écosystème des acteurs de l'accompagnement

et dans le cadre de la politique RH de la collectivité ;

- identifier et analyser les situations et problématiques à l'origine des transitions professionnelles en collectivités ;
- construire le parcours adapté et orienter l'agent vers le(s) bon(s) dispositif(s) dans une logique d'anticipation

et, en particulier, de prévention des RPS.

CONTENU

J'identifie le contexte, les enjeux et les acteurs de l'accompagnement aux transitions professionnelles dans la fonction publique territoriale

- des besoins d'accompagnement croissants entérinés par un cadre juridique
- l'écosystème d' acteurs
- le CEP, au cœur de l'accompagnement à la mobilité professionnelle

J'accompagne l'agent dans l'élaboration de son projet de transition professionnelle réaliste et réalisable ;

- la juste posture de conseiller
- l'analyse et le suivi du projet de l'agent
- l'appropriation des outils d'aide à l'orientation

J'accompagne l'agent vers la réussite de son parcours de transition professionnelle ;

- une ingénierie de parcours individualisée
- des droits et dispositifs renforcés pour des publics prioritaires
- anticiper et sécuriser dans la durée

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation comprend des activités d'apprentissage à distance de 6 heures accessibles depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

Ce stage n'a pas de prérequis. Il est ouvert à tout public intéressé par la question des transitions professionnelles.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

I2D00 Conseiller ou conseillère mobilité et parcours professionnel

L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP DANS SON ÉQUIPE

Durée 1 jour présentiel + 1 jour à distance

Niveau Fondamentaux du métier

LA GARDE
Code IEL : 20:SXR68099
15/06/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXR68

PUBLIC

- encadrantes et encadrants,
- agents des services ressources humaines.

OBJECTIFS

- identifier les situations de handicap et les personnes : notion, types de handicap et situations,
- échanger sur le regard que porte chacun sur le handicap,
- appréhender le cadre réglementaire et législatif,
- construire un accueil et une intégration adaptés,
- lever les freins au recrutement et les idées reçues,
- sensibiliser les agents au contact des personnes handicapées,
- installer des attitudes et comportements favorables.

CONTENU

- différentes formes de handicap,
- notions de déficience, d'incapacité, de handicap,
- préjugés sur l'embauche de travailleurs handicapés, repérage des postes pouvant être occupés par les personnes en situation de handicap,
- différentes structures ou organismes intervenant dans le domaine du handicap au travail,
- contexte réglementaire, égalité de traitement, principes de non discrimination et inaptitude,
- accueil de travailleurs handicapés (représentations, gestion des émotions, réaction dans les situations délicates).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- exposé théorique,
- études de cas, mises en situation,
- travaux en sous-groupes avec restitution.

Cette formation fait l'objet d'un temps à distance sous forme d'un module de e-formation (temps estimé : 8 heures) et d'une classe virtuelle (1 heure), toutes deux accessibles depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle et d'un ordinateur avec accès à internet.

L'ANTICIPATION DES SITUATIONS D'USURE PROFESSIONNELLE SELON UNE APPROCHE GPEEC

Durée 1 jour en présentiel

Niveau Approfondissement

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXUP1019
29/06/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXUP1

PUBLIC

Directeurs et directrices de ressources humaines, chargé(e) de projets GPEC

OBJECTIFS

- appréhender de façon générale la notion d'usure professionnelle et de vieillissement au travail : les enjeux individuels, collectifs et sociaux
- identifier les acteurs pertinents et utiles dans la prévention de l'usure
- nourrir la réflexion en vue d'intégrer l'objectif de prévention de l'usure professionnelle au cœur du processus de gestion des ressources humaines
- établir un plan d'actions pour devancer les situations d'usure professionnelle

CONTENU

- la définition du vieillissement et ses composantes, les données démographiques applicables à la fonction publique territoriale,
- la définition de l'usure professionnelle et ses conséquences sur les capacités fonctionnelles de l'agent,
- la prévention des risques professionnels et leur mesure,
- l'organisation pour prévenir l'usure professionnelle,
- le lien entre GPEEC et prévention de l'usure professionnelle,
- la prévention de l'usure professionnelle: les différents leviers d'action,
- la construction d'un plan d'action pour anticiper les situations d'usure selon une approche prospective.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques Echanges de pratiquesAteliers en sous-groupe

PRÉ-REQUIS

Travailler dans une collectivité de 150 agents minimum, seuil critique sous lequel il semble difficile de développer une réelle vision prospective.

Ce stage appartient aux itinéraires suivants :

I1D17 Cadre chargé de l'emploi et des compétences
USURN La prévention de l'usure professionnelle

L'ÉLABORATION, LE PILOTAGE ET LA MISE EN OEUVRE D'UN PLAN DE FORMATION

Durée 18 heures à distance

Niveau Approfondissement

FORMATION À DISTANCE
Code IEL : 20:DADOP032
Plateforme en ligne ouverte
du 24/08 au 05/10/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : DADOP

PUBLIC

Responsables et cadres chargés de la formation.

OBJECTIFS

- expliquer et appliquer la méthodologie d'élaboration d'un plan de formation,
- construire le plan de formation selon les objectifs de la collectivité ou du territoire,
- piloter la mise en œuvre du plan de formation et son évaluation.

CONTENU

- la définition et les enjeux du plan de formation,
- la réglementation autour du plan de formation,
- l'analyse des besoins en formation,
- l'organisation et la rédaction du plan de formation,
- le pilotage du plan de formation.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation fait l'objet de trois classes virtuelles de 3 heures et de 9 heures d'auto-formation sur la plateforme d'apprentissage en ligne du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle

NOUVEAU

L'ÉLABORATION, LE PILOTAGE ET LA MISE EN OEUVRE D'UN PLAN DE FORMATION

Durée 2 jours présentiels

Niveau Approfondissement

LA GARDE
Code IEL : 20:SXEPM009
14-15/09/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

Code stage : SXEPM

PUBLIC

Responsables et cadres chargés de la formation.

OBJECTIFS

- s'approprier et appliquer la méthodologie d'élaboration d'un plan de formation,
- construire le plan de formation selon les objectifs de la collectivité ou du territoire,
- piloter la mise en œuvre du plan de formation et son évaluation.

CONTENU

- l'évolution du droit à la formation et les éléments devant légalement figurer au plan de formation,
- le plan de formation : un levier stratégique de la politique des ressources humaines,
- les acteurs clés du plan de formation,
- les axes stratégiques du plan de formation ; le recensement et la prise en compte des besoins individuels et collectifs,
- la formalisation du plan de formation et sa validation ; le règlement de formation,
- la veille sur la mise en œuvre des actions de formation,
- les indicateurs et les critères d'évaluation du plan de formation.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- apports méthodologiques,
- co-construction d'outils
- échanges de pratiques entre pairs
- travaux en sous-groupes

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle

L'ÉLABORATION ET LE PILOTAGE D'UNE DÉMARCHE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, EMPLOIS ET COMPÉTENCES

Durée 18 heures

Niveau Approfondissement

FORMATION À DISTANCE
Code IEL : 20:DAD0J006
Plateforme en ligne ouverte
du 23/10 au 04/12/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : DAD0J

PUBLIC

Responsables et cadres chargés de l'emploi et des compétences ainsi que du recrutement.Cadres exerçant dans les collectivités qui emploient au moins 150 agents.

OBJECTIFS

- cerner les enjeux et les principes de base de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- identifier les conditions de mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans une collectivité,
- définir les applications de la gestion des compétences.

CONTENU

Le stage a vocation à doter les responsables en charge du déploiement d'une telle démarche dans les collectivités territoriales, des clés et principaux outils nécessaires à sa réussite. Il vise à répondre aux objectifs suivants :

- être en capacité de définir un cadre adapté à la mise en œuvre de la GPEEC au sein de sa collectivité,
- s'approprier les principes clés du pilotage des effectifs, des emplois et des compétences,
- identifier les conditions de réussite d'une démarche de GPEEC dans une collectivité,
- connaitre les principaux outils de la GPEEC.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation fait l'objet d'un temps à distance sous forme d'un module de e-formation accessible depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT. Travail en sous-groupes en intersessions.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle.

NOUVEAU

L'ANALYSE ET LA PRÉVENTION DE L'ABSENTÉISME

Durée 2 jours présentiels

Niveau Approfondissement

LA GARDE
Code IEL : 20:SXABS005
03-04/12/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

Code stage : SXABS

PUBLIC

Directeurs et directrices des ressources humaines, cadres RH de collectivités impliqués dans des processus de veille sur l'absentéisme.

OBJECTIFS

- analyser les différents types d'absentéisme, leurs raisons et leurs origines,
- identifier les leviers sur lesquels agir et appliquer une méthodologie pour préparer et mettre en oeuvre un plan d'action de prévention.

CONTENU

- les indicateurs de l'absentéisme et le diagnostic de ses causes au sein de la collectivité,
- l'analyse de plans d'actions mis en oeuvre au sein de collectivités : résultats et acteurs concernés,
- la méthode et les conditions pour élaborer un plan d'action partagé et en atteindre les objectifs.

PRÉ-REQUIS

- être en veille ou avoir un premier niveau d'analyse de l'absentéisme dans la collectivité,
- disposer d'une adresse courriel individuelle.

NOUVEAU

L'ÉLABORATION ET LE PILOTAGE D'UNE DÉMARCHE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EFFECTIFS, EMPLOIS ET COMPÉTENCES

Durée 2 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

LA GARDE
Code IEL : 20:SXGPE010
14-15/12/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

Code stage : SXGPE

PUBLIC

Responsables et cadres chargés de l'emploi et des compétences ainsi que du recrutement.

OBJECTIFS

- cerner les enjeux et les principes de base de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- identifier les conditions de mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans une collectivité,
- définir les applications de la gestion des compétences.

CONTENU

Ce stage intègre les évolutions liées à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ainsi que les nouvelles références juridiques issues du Code Général de la fonction publique.

- les concepts de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences : emplois, postes et compétences,
- les étapes et les acteurs de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- les conditions de mise en œuvre dans une collectivité,
- les liens avec les politiques sectorielles de gestion des ressources humaines : recrutement, mobilité, formation, évaluation,
- la négociation et la communication autour de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle.

Organisation et gestion des ressources

Gestion des ressources humaines

Action et relations sociales



LE PILOTAGE DE LA DÉMARCHE QVCT

Durée **2 jours présentiels**

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXQVC003
08-09/01/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

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.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

I2ATT Le développement d'une politique attractivité ambitieuse

LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Durée 1 jour présentiel + 1 jour à distance

Niveau Approfondissement

GAP
Code IEL : 20:SXR66031
28/01/26

Jean-Paul Arnoux
DELEGATION PACA
04 92 51 54 05

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXR66

PUBLIC

Directeurs et directrices des ressources humaines, cadres en charge des ressources humaines, instances représentatives du personnel, professionnelles et professionnels de la santé.

OBJECTIFS

- s'approprier la notion de harcèlement sur le plan juridique,
- identifier les indicateurs et les signaux d'alerte pour détecter les situations à risques,
- savoir mobiliser les acteurs pertinents en fonction des situations rencontrées,
- mettre en œuvre un processus de sensibilisation et de prévention.

CONTENU

- la définition du harcèlement,

Ce stage intègre les évolutions liées à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

- les différentes formes de harcèlement,
- les indicateurs et signaux d'alerte,
- les situations à risques,
- les différents niveaux de prévention,
- les acteurs à mobiliser,
- les outils et les instances à mettre en place dans une démarche de prévention,
- les premières pistes d'action en collectivité.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cette formation fait l'objet d'une e-communauté de stage de 0,5 jour qui permet un partage de ressources et une démarche collaborative entre les stagiaires et l'intervenant accessible depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT. La journée en présentiel articule pratique et théorie, analyse de cas concrets, exposés, éléments de cadrage, études de cas, retours d'expérience, plénière et travaux en sous-groupes.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle.

PROPOS ET COMPORTEMENTS SEXISTES ET SEXUELS AU TRAVAIL : REPÉRER, RÉAGIR ET PRÉVENIR

Durée **2 jours**

Niveau Fondamentaux du métier

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SXYL0209
05-06/02/26

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

Code stage : SXYL0

PUBLIC

Encadrant ou encadrante supérieur et de proximité, professionnels des services des ressources humaines.

OBJECTIFS

- identifier les violences sexistes et sexuelles au travail et leurs différentes formes : du sexisme aux agressions sexuelles

en passant par le harcèlement,

- comprendre la relation de causalité entre ce type de violences et les inégalités femmes-hommes,
- se responsabiliser en prenant conscience des conséquences du sexisme et des violences liées au genre,

en s'informant sur le cadre légal et sur ses obligations en tant qu'encadrant ou encadrante,

- savoir réagir à une situation sexiste en échangeant des conseils et en s'entrainant,
- prévenir et impulser une dynamique favorable à un bien vivre ensemble au travail en découvrant des ressources de référence,

des dispositifs inspirants, et en construisant ses propres outils et actions pour se doter des bons réflexes.

CONTENU

- définitions des termes et concepts clés,
- identification des différentes formes et expressions du sexisme dit ordinaire,
- chiffres clés des inégalités femmes-hommes et du sexisme,
- définitions légales de l'agissement sexiste, du harcèlement sexuel, du harcèlement moral,

d'une agression sexuelle, et des sanctions assorties,

- décryptage des idées reçues et abus de langage autour des violences sexistes,
- repérage des signaux d'alerte et situations à risque,
- clés pour savoir réagir en tant que témoin/encadrant ou encadrante,
- pratiques inspirantes développées dans d'autres collectivités ou à d'autres niveaux pour favoriser un climat non sexiste au travail,
- construction d'outils personnalisés et opérationnels.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- apports de connaissances,
- témoignage audio,
- travaux de groupe,
- activités ludo-pédagogiques,
- étude de cas, études de jurisprudence,
- mises en situation,
- co-conception d'outils.

LE DÉVELOPPEMENT ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA MARQUE EMPLOYEUR

Durée 3 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXSME016
31/03-02/04/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

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.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

I2ATT Le développement d'une politique attractivité ambitieuse

NOUVEAU

LE RESPECT DES OBLIGATIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES (MODULE 1)

Durée 2 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXEFH008
11-12/05/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXEFH

PUBLIC

DRH, RRH, cheffes et chefs de projet égalité professionnelle / référentes et référents égalité

OBJECTIFS

- appréhender les enjeux, le rôle des politiques publiques locales dans la réduction des inégalités, le rôle et les responsabilités de l'employeur et de l'encadrement,
- identifier les stratégies et les leviers individuels et collectifs au service du développement de l'égalité femme/homme dans les organisations,
- mobiliser des leviers d'actions pour prévenir les inégalités de recrutement et les risques discriminatoires au sein d'une équipe de travail,
- évaluer les dispositifs de promotion de l'égalité professionnelle au travail pour en faire un levier d'attractivité : des « mesures correctrices » aux « mesures préventives ».

CONTENU

- les fondamentaux, les données clés et les enjeux dans les RH,
- l'histoire des politiques publiques d'égalité, définition du stéréotype et de ses conséquences dans la vie professionnelle,
- les outils de l'égalité (charte européenne pour l'égalité femmes-hommes et son impact dans la vie locale),
- les obligations légales, les responsabilités de l'employeur, les procédures et les sanctions,
- auto-diagnostic et étapes méthodologiques pour intégrer l'égalité dans la pratique professionnelle (actions correctrices, postures, interlocutrices et interlocuteurs mobilisables, dialogue social et sensibilisation des acteurs),
- les méthodes d'évaluation des dispositifs (baromètre égalité, rapport comparé, tableaux de bords, etc.).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- brise-glace (possibilité d'utilisation du jeu de cartes sur l'égalité professionnelle en introduction),
- un focus thématique pourra être choisi par les participants (levier d'attractivité en matière de recrutement, réponse aux obligations légales, démarche QVCT, négociation d'accords collectifs avec les représentants du personnel, etc.),

- brise-glace, tour de table, échanges de pratiques entre pairs, mutualisation d'outils,

- exercices en sous-groupes, quizz, étude de cas.

PRÉ-REQUIS

Aucun

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

IFHRH L'égalité professionnelle femmes/hommes pour les professionnels des ressources humaines

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE TERRITORIALE, DE QUOI PARLE-T-ON POUR LA FONCTION RH ?

Durée 2 jours

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXTE4020
04-05/06/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXTE4

PUBLIC

Directeurs et directrices des ressources humaines, Responsables RH

OBJECTIFS

- Connaître les principaux défis et concepts liés à la transition écologique des territoires : être légitime pour en parler ;
- prendre la mesure des changements de perspective que la transition écologique suppose dans le monde du travail y compris dans le service public et dans la FPT en particulier (métiers, exigences...) ;
- repérer les rôles des principaux acteurs internes et externes dans la transition écologique de la CT ;
- identifier le rôle, la posture et les responsabilités des Directions des Ressources Humaines dans la mise en œuvre de la transition écologique au sein des collectivités territoriales.

CONTENU

- Les fondamentaux de la transition écologique : Concepts, définitions, enjeux globaux, frise chronologique ;
- les grands repères internationaux et nationaux : les 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU, le Doughnut, les limites planétaires, le Green Deal européen, principales lois françaises, la planification écologique ;
- la compréhension des enjeux mondiaux et locaux liés à la transition écologique, la nécessité de l'action au niveau des collectivités territoriales y compris les collectivités ultramarines et l'ensemble des territoires insulaires (diversité des CT et des situations) ;
- les obstacles de toute nature (économiques, philosophiques, psycho sociologiques, culturels....) à la décision et à la mise en œuvre de la transition écologique : les antidotes (dépassement, coopération, entraide...)
- de nouveaux éclairages sur la place du travail dans la société et sur les maux du management (sobriété, ralentir, adapter...) qui peuvent trouver du sens avec la transition écologique. Les enjeux de la transition écologique appliquée aux collectivités territoriales.
- le développement et la promotion d'une culture de la soutenabilité et de la résilience au sein de la collectivité
- une nouvelle approche du rôle du service public, de la fonction publique, de la FPT, à la faveur d'un nouvel intérêt général
- le ou la DRH pilote du renforcement d'un cadre de travail éco-responsable propice à la qualité de vie et des conditions de travail ; le ou la DRH lucide quant aux injonctions contradictoires que véhicule la fonction RH (suppression de postes et préservation de la QVT, respect des règles et agilité, besoin de formation et limitation des budgets dédiés...)
- la DRH en appui irremplaçable sur son terrain de jeu privilégié : sensibilisation, formation, conduite du changement, dialogue social.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Exposés courts et percutants insistant sur les dimensions scientifiques physico chimiques, biologiques et humaines ;
- Travaux en sous-groupe favorisant les échanges d'expérience ou de prise de conscience ;
- Présentation de ressources utilisables pour renforcer son pouvoir d'agir en tant que cadre dirigeant territorial sur la transition écologique territoriale ;
- Supports pédagogiques variés (documents, vidéos, etc.).

PRÉ-REQUIS

- Être encadrant(e) d'équipe(s) RH

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

IDRH2 La fonction RH, puissant levier de la transition écologique territoriale dans les organisations

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT AU SERVICE DE L'ATTRACTIVITÉ

Durée **2 jours présentiels**

Niveau Approfondissement

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXMRI015
11-12/06/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

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

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

I2ATT Le développement d'une politique attractivité ambitieuse

L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP DANS SON ÉQUIPE

Durée 1 jour présentiel + 1 jour à distance

Niveau Fondamentaux du métier

LA GARDE
Code IEL : 20:SXR68099
15/06/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXR68

PUBLIC

- encadrantes et encadrants,
- agents des services ressources humaines.

OBJECTIFS

- identifier les situations de handicap et les personnes : notion, types de handicap et situations,
- échanger sur le regard que porte chacun sur le handicap,
- appréhender le cadre réglementaire et législatif,
- construire un accueil et une intégration adaptés,
- lever les freins au recrutement et les idées reçues,
- sensibiliser les agents au contact des personnes handicapées,
- installer des attitudes et comportements favorables.

CONTENU

- différentes formes de handicap,
- notions de déficience, d'incapacité, de handicap,
- préjugés sur l'embauche de travailleurs handicapés, repérage des postes pouvant être occupés par les personnes en situation de handicap,
- différentes structures ou organismes intervenant dans le domaine du handicap au travail,
- contexte réglementaire, égalité de traitement, principes de non discrimination et inaptitude,
- accueil de travailleurs handicapés (représentations, gestion des émotions, réaction dans les situations délicates).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- exposé théorique,
- études de cas, mises en situation,
- travaux en sous-groupes avec restitution.

Cette formation fait l'objet d'un temps à distance sous forme d'un module de e-formation (temps estimé : 8 heures) et d'une classe virtuelle (1 heure), toutes deux accessibles depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

Disposer d'une adresse courriel individuelle et d'un ordinateur avec accès à internet.

LES LEVIERS RH DE L'ATTRACTIVITÉ

Durée 2 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

LA GARDE
Code IEL : 20:SXARH016
01-02/07/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

LA GARDE
Code IEL : 20:SXARH018
09-10/11/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

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.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

I2ATT Le développement d'une politique attractivité ambitieuse

LA FONCTION RH DANS LA STRATÉGIE DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE DE LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE

Durée 2 jours

Niveau Approfondissement

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXTE5022
24-25/09/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXTE5

PUBLIC

DGA ressources (RH), Directeurs et directrices des Ressources Humaines des collectivités territoriales, Responsables RH

OBJECTIFS

- Affirmer l'importance du projet d'administration auprès du projet politique dans une stratégie de transition écologique et sociale, et la place particulière d'une démarche RSO dans la diversité des organisations territoriales ;
- identifier la complémentarité de la réingénierie de toutes les politiques publiques et de la démarche éco responsable interne ;
- expliquer les responsabilités spécifiques des acteurs (élus, direction générale, experts, managers, RH, OS...) et préconiser une répartition des rôles au sein des services favorable à la transition écologique et sociale ;
- mettre en lumière les enjeux de la transversalité et l'importance de la communication (externe et interne).

CONTENU

- La planification stratégique des collectivités territoriales et le lien à développer avec la planification nationale de transition écologique (projet de territoire soutenable, plan local, agenda 2030, feuille de route, nouveaux contrats de réussite de la transition écologique...) ;
- la Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) appliquée aux collectivités territoriales et leurs établissements publics dans leur diversité (strate, taille, services mutualisés...) et aperçu des démarches menées au sein du secteur privé (RSE, certifications, entreprises à impact, entreprises à mission,...). Les réflexions sur RH et transition écologique concernent tous les secteurs économiques : obligations légales et normes volontaires
- le panorama des principaux leviers publics de transformation du territoire : les « évidents classiques » (eau, déchets, mobilités, énergie, achats...) et les plus « émergents subtils » (culture, sport, social, éducation, finances, numérique...). L'initiation aux référentiels les plus utilisés en collectivité locale (AFNOR, Lucie) et aux démarches d'amélioration continue (cadre théorique et expériences probantes)
- les valeurs de service public qui sous-tendent et servent ces approches : l'importance du facteur humain, les nouvelles motivations individuelles et collectives - une nouvelle éthique du service public ?
- les questions d'évaluation des politiques et des actions publiques (imputabilité, mesure de l'impact, indicateurs...)
- comment optimiser clarification des missions et transversalité (organigramme de la collectivité, interactions entre unités, conduite de projets transversaux...) ;
- la stratégie de communication interne et externe pour sensibiliser et mobiliser les agents, les élus locaux voire les citoyens et les entreprises autour de la transition écologique et le rôle de la DRH (enjeux de sémantique, de messages clés, de cohérence et de publics cibles).

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Exposés théoriques interactifs ;
- études de cas et analyses de situations concrètes ;
- travaux en groupe pour favoriser les échanges d'expérience ;
- exemples de bonnes pratiques : études de cas et retours d'expérience de collectivités territoriales ayant réussi à mettre en œuvre des initiatives de transition écologique innovantes ;
- visites apprenantes de collectivités territoriales engagées dans la transition écologique (visite physique ou à distance) (témoignage CT, exemples de bonnes pratiques) ;
- supports pédagogiques variés (documents, vidéos, etc.).

PRÉ-REQUIS

- Être Directeur ou directrice des Ressources Humaines au sein d'une collectivité territoriale ;
- Avoir une connaissance de base des enjeux environnementaux ;
- Préconisation : suivre le module SXTE4.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

IDRH2 La fonction RH, puissant levier de la transition écologique territoriale dans les organisations

NOUVEAU

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL : PRÉVENIR, DÉTECTER ET RÉAGIR (MODULE 2)

Durée 2 jours présentiels

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXVSS008
02-03/11/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXVSS

PUBLIC

DRH, RRH, cheffes et chefs de projet égalité professionnelle / référentes et référents égalité, acteurs de la santé sécurité au travail

OBJECTIFS

- connaitre les définitions légales des violences sexistes et sexuelles, les procédures et les sanctions encourues,
- développer des outils de communication pour sensibiliser à l'appui de chiffres clés,
- savoir prévenir, détecter et traiter des situations de violences en adoptant une posture adéquate,
- évaluer les dispositifs internes : des « mesures correctrices » aux « mesures préventives ».

CONTENU

- cadre juridique et chiffres clés sur les violences sexistes et sexuelles,
- les mécanismes des violences,
- les conséquences des violences,
- les obligations légales et les responsabilités de l'employeur,
- les procédures et sanctions disciplinaires, administratives et pénales,
- auto-diagnostique et étapes méthodologiques pour initier ou approfondir des démarches internes : moyens d'actions correctrices, postures à adopter face à des agissements discriminatoires, interlocuteur/ interlocutrices mobilisables, dialogue social et sensibilisation des acteurs,
- les compétences incontournables pour prévenir et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- brise-glace, tour de table, échanges de pratiques entre pairs, co-construction d'outils,
- exercices de groupes, quizz, étude de cas,
- mise en récit, témoignages, serious games.

PRÉ-REQUIS

Il est préconisé d'avoir suivi le module 1.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

IFHRH L'égalité professionnelle femmes/hommes pour les professionnels des ressources humaines

NOUVEAU

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SERVICE DES RH

Durée **2 jours présentiels**

Niveau Approfondissement

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXRIA010
09-10/11/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXRIA

PUBLIC

DRH, responsable RH, tout professionnel RH souhaitant faire évoluer ses pratiques en intégrant l'intelligence artificielle.

OBJECTIFS

- identifier les applications de l'Intelligence Artificielle dans la fonction RH et exploiter les data,
- s'approprier les outils et les applications possibles ou non dans la fonction RH : recrutement, développement,

formation et qualité de vie et des conditions de travail,

- sélectionner les tâches automatisables dans la gestion des RH,
- se préparer à l'évolution des compétences RH liées à l'Intelligence Artificielle,
- garantir une utilisation éthique de l'IA en RH.

CONTENU

- s'approprier les fondamentaux de l'Intelligence Artificielle dans le domaine RH,
- s'appuyer sur les différentes sources de données et exploiter la data,
- utiliser l'IA pour attirer, recruter et fidéliser des candidats,
- développer des compétences et la formation avec l'IA,
- automatiser les tâches RH en s'appuyant sur l'IA,
- améliorer l'engagement des collaborateurs et la qualité de vie au travail,
- préparer la transformation des RH,
- respecter l'éthique dans l'utilisation de l'IA en RH.

L'ÉLABORATION D'UN PLAN INDIVIDUEL DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Durée 2 jours présentiel

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXEPK011
30/11-01/12/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXEPK

PUBLIC

Agents exerçant le métier de conseiller(e) mobilité parcours pro en collectivité territoriale ou la fonction de conseiller(e) en évolution professionnelleResponsables RH, chargés de formation, gestionnaires de carrières.

OBJECTIFS

- définir ce qu'est un plan individuel de compétences au regard des autres dispositifs existants qu'ils soient individuels ou collectifs,
- décrire le rôle et l'importance d'un plan individuel de compétences dans le développement professionnel des agents publics,
- savoir élaborer un plan individuel de compétences adapté aux besoins spécifiques de chaque agent,
- maîtriser les étapes clés pour la mise en place et le suivi d'un plan individuel de compétences,
- développer une posture adéquate pour rendre l'agent acteur de son projet, pour son intérêt mais aussi celui de sa collectivité,
- être outillé afin d'optimiser son activité de conception, de suivi et d'évaluation du plan individuel de compétences.

CONTENU

- introduction au plan individuel de compétences :
  - définition, enjeux, objectifs,
  - cadre légal et réglementaire (arrêté du 1er août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics, loi de février 2007, décret du 25 juin 2023 relatif au reclassement),
  - définition préalable des enjeux de la réalisation du plan au regard de la stratégie d'accompagnement RH,
  - fonction de l'outil dans la gestion prévisionnelle des ressources humaines et l'accompagnement individualisé de l'agent.
- étapes de l'élaboration d'un plan individuel de compétences :
  - identification des objectifs professionnels et des besoins de l'agent,
  - analyse des compétences existantes et identifications des écarts face aux objectifs et besoins
  - fixation d'objectifs de développement individuels S.M.A.R.T,
  - choix des actions de formation, d'accompagnement et d'aménagement de l'organisation du travail
  - élaboration d'un plan d'actions
- rendre l'agent acteur de la réalisation de son plan individuel de compétences :
  - partage des règles d'engagement de l'agent et du CEP et des attentes réciproques
  - écoute active et maïeutique .
  - l'engagement de l'agent par la convention de plan individuel de compétences
- Les méthodes et les outils d'évaluation et de suivi :
  - les techniques de suivi et d'ajustement du plan individuel de compétences (bilan, suivi à X mois...)
  - La définition des critères et des indicateurs pour l'évaluation d'un plan individuel de compétences

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- alternance d'exposés théoriques, d'études de cas concrets et d'exercices pratiques,
- travaux en groupe pour favoriser les échanges et les retours d'expérience;
- exercices de facilitation favorisant l'intelligence collective.

PRÉ-REQUIS

- connaissance des bases de la gestion des ressources humaines,
- expérience professionnelle dans le domaine RH.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

I2D00 Conseiller ou conseillère mobilité et parcours professionnel

LA FONCTION RH REVISITÉE À L'AUNE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

Durée 2 jours

Niveau Approfondissement

LA GARDE
Code IEL : 20:SXTE6019
07-08/12/26

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXTE6

PUBLIC

DGA ressources (RH), Directeurs et directrices des Ressources Humaines des collectivités territoriales, Responsables RH

OBJECTIFS

- Identifier les opportunités et les défis de l'intégration de la dimension écologique et sociale dans la gestion des ressources humaines (approche systémique et panorama des sous-fonctions RH) ;
- Repérer les transformations à opérer dans cinq des principales sous-fonctions RH (Recrutement, formation, gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, Qualité de vie et conditions de travail / santé et risques, gestion du temps de travail) ;
- Illustrer par des exemples inspirants et pragmatiques une démarche de progrès structurée de la fonction RH ou de certaines sous-fonctions RH dans les collectivités territoriales ;
- Mesurer et communiquer les impacts organisationnels et environnementaux des politiques RH ;
- Utiliser ces vecteurs pour mobiliser et fédérer l'ensemble des managers autour d'un projet RH au service de la transition écologique.

CONTENU

- Le panorama de la fonction RH, le cœur de métier de la DRH et la décentralisation de la fonction auprès des managers, approche systémique et identification des sous-fonctions ;
- Un aperçu des opportunités et des défis présentés par la transition écologique et sociale pour la fonction RH en intégrant la dimension sociologique et culturelle de la FPT ;
- Approfondissements sur 5 sous-fonctions RH ;
- Recrutement : questions d'attractivité notamment en lien avec la démarche transition de la collectivité ;
- Formation (tous les métiers doivent prendre en compte la transition et la culture interne de l'organisation doit évoluer) ;

- GPEEC (dimension prospective des métiers et des compétences transverses en prenant en compte les évolutions générationnelles et les contraintes de la collectivité) - outils et démarches - observatoire des évolutions des emplois et des formations initiales et continues (marché du travail et FPT) ;

- Qualité de vie et conditions de travail / santé et risques en appréhendant les chantiers à mener pour améliorer les conditions d'exercice des agents (non-cadres et cadres) quelque soient les risques auxquels ils sont exposés (réchauffement climatique, pollutions, risques liés à évènements exceptionnels, usure professionnelle accentuée, vieillissement des agents, stress et éco-anxiété..), tout en prenant en compte les facteurs de vulnérabilité sociaux et culturels (fractures sociales, illettrisme, illectronisme...)
- Actualiser ou réécrire le Document Unique ? ;
- Gestion du temps de travail (modalités d'exercice, circonstances exceptionnelles, plan de continuité des services) ;
- Sensibilisation aux indicateurs permettant de mesurer l'impact positif de ces actions et l'empreinte écologique des sous-fonctions RH ;
- La transition écologique et sociale en tant qu'opportunité d'un nouveau partage de la fonction RH avec les managers : éléments de langage et enjeux de communication.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Exposés théoriques interactifs ;
- Études de cas et analyses de situations concrètes ;
- Travaux en groupe pour favoriser les échanges d'expérience ;
- Exemples de bonnes pratiques : Études de cas et retours d'expérience de collectivités territoriales ayant réussi à mettre en œuvre des initiatives de transition écologique innovantes ;
- Visites apprenantes de collectivités territoriales engagées dans la transition écologique (visite physique ou à distance) ;
- Supports pédagogiques variés (documents, vidéos, etc.).

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

IDRH2 La fonction RH, puissant levier de la transition écologique territoriale dans les organisations

NOUVEAU

LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT (MODULE 3)

Durée 1 jour présentiel

Niveau Fondamentaux du métier

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXDSS008
11/01/27

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXDSS

PUBLIC

DRH, RRH, juristes, cheffes et chefs de projet égalité professionnelle / référentes et référents égalité, actrices et acteurs de la santé sécurité au travail

OBJECTIFS

- connaitre les définitions, le cadre juridique et les modalités d'application en matière disciplinaire et d'enquête,
- développer des outils de communication pour sensibiliser à l'appui de chiffres clés,
- savoir traiter un signalement, définir la stratégie à adopter selon les situations et renseigner un rapport d'enquête.

CONTENU

- rappel sur le cadre juridique et les conséquences des violences sexistes et sexuelles,
- les obligations juridiques et les responsabilités de l'employeur,
- les procédures et sanctions disciplinaires, administratives et pénales,
- le traitement des signalements : procédures, stratégies et posture d'enquêtrice et d'enquêteur,
- les grands principes d'une enquête interne : étapes et écueils,
- la conduite d'un entretien,
- la rédaction du rapport,
- auto-diagnostique et étapes méthodologiques pour initier ou approfondir des démarches internes et sensibiliser les agents.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- brise-glace, tour de table, échanges de pratiques entre pairs, co-construction d'outils,
- exercices de groupes, quizz, étude de cas.

PRÉ-REQUIS

Avoir suivi les modules 1 et 2

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

IFHRH L'égalité professionnelle femmes/hommes pour les professionnels des ressources humaines

LA TRANSFORMATION DES PRATIQUES RH NÉCESSAIRES À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

Durée 2 jours

Niveau Approfondissement

LA GARDE
Code IEL : 20:SXTE7017
08-09/02/27

Cathy Vervaeke
DELEGATION PACA
04 94 08 96 39

Code stage : SXTE7

PUBLIC

Directeurs des Ressources Humaines des collectivités territoriales et Responsables RH

OBJECTIFS

- Maitriser les points clés de toute conduite du changement et de l'accompagnement des managers ;
- Identifier les enjeux et les pratiques innovantes pour la transformation des pratiques RH dans le contexte de collectivités territoriales de strates et de tailles différentes ;
- Promouvoir une culture organisationnelle favorable à la transformation des pratiques RH aussi bien auprès des managers de la collectivité que des collaborateurs et référents RH ;
- Promouvoir un dialogue social renouvelé fondé sur des valeurs de service public rejoignant les objectifs de soutenabilité de la collectivité et les préoccupations des agents en matière de QVCT ;
- Intégrer une démarche d'évaluation des résultats et de l'efficacité des nouvelles pratiques mises en place ;
- Réaliser avec leurs collaboratrices et collaborateurs un plan d'actions RH favorable à la transition écologique et sociale priorisé à l'échelle de la direction des ressources humaines à faire valider par la direction générale : faire le lien avec les lignes directrices de gestion.

CONTENU

- Les spécificités des situations locales (décryptage des particularités, adaptation des critères...) ;
- Les facteurs clés de réussite d'une conduite du changement au sein de la collectivité, au sein de la DRH ;
- Faire de la TE une opportunité de développement professionnel des agents et les accompagner (sens au travail, valeurs, partage d'appartenance, facteur de motivation...) ;
- La détermination d'une cible ou d'un chemin pour la vie professionnelle des agents de la collectivité ;
- Le renouveau du dialogue social nécessité par la transition écologique (engagement, transparence, confiance, éthique, participation, adaptation des postes aux impacts et risques et renforcement de la QVCT, mobilités professionnelles et reconversions, intensification de la formation, politiques inclusives et lutte contre les vulnérabilités...) ;
- Le soutien aux initiatives des agents ou de leurs représentants (COS et CASC, réseaux internes, entraides informelles, valorisation des volontariats sapeurs-pompiers ou humanitaires, évènements inspirants...) ;
- La promotion vérifiée et cohérente des bonnes pratiques dans la vie professionnelle des agents ;
- L'éco-responsabilité de la fonction RH et l'optimisation de ses sous-fonctions et de son impact global ;
- L'élaboration d'un plan d'action RH favorable à la transition écologique spécifique et co construit avec les agents de la DRH et les parties prenantes de la fonction RH : les valeurs mises en avant ;
- L'articulation du plan d'action RH avec les documents officiels de la collectivité ;

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Exposés magistraux et présentations interactives ;
- Études de cas concrets liés aux collectivités territoriales ;
- Ateliers pratiques de réflexion et de résolution de problèmes ;
- Jeux de rôle.

PRÉ-REQUIS

Préconisation : Avoir suivi le module SXTE6II est également recommandé d'avoir suivi les modules SXTE4 et SXTE5.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :

IDRH2 La fonction RH, puissant levier de la transition écologique territoriale dans les organisations

Organisation et gestion des ressources

Gestion des ressources humaines

OFFRE DEPARTEMENTALE



LA GESTION DES POSITIONS STATUTAIRES

Durée 2 jours présentiels + 1 jour à distance

Niveau Approfondissement

LA GARDE
Code IEL : 20:0L4PE198
02-03/03/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:0L4PE197
02-03/04/26

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

GAP
Code IEL : 20:0L4PE195
09-10/07/26

Jean-Paul Arnoux
DELEGATION PACA
04 92 51 54 05

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:0L4PE194
17-18/09/26

Chloé Aranda
DELEGATION PACA
04 42 52 28 91

SORGUES
Code IEL : 20:0L4PE196
23-24/11/26

Christine De Pinho
DELEGATION PACA
04 90 39 79 00

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : 0L4PE

PUBLIC

Responsables des ressources humaines, responsables emploi recrutement mobilité, gestionnaires de carrière paie, assistantes et assistants des ressources humaines.

OBJECTIFS

- identifier les différentes positions statutaires,
- appliquer les règles et les procédures relatives à chacune des positions,
- informer les agents sur la réglementation applicable.

CONTENU

- les positions statutaires : activité, détachement, disponibilité et congé parental,
- la position d'activité : principes, temps complet, non-complet et partiel, mise à disposition, congé de présence parentale,
- le détachement : différents cas, conditions, durée, modalités de renouvellement,
- les règles applicables au fonctionnaire détaché : droits, rémunération, évaluation, avancement d'échelon et de grade, discipline,
- la fin du détachement, l'intégration directe et la réintégration,
- la disponibilité : différents cas, conditions, durée et droits du fonctionnaire,
- la fin de la disponibilité : réintégration, renouvellement, radiation des cadres,
- le congé parental : conditions, durée, procédure.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- exercices et cas pratiques à réaliser à distance,
- apports réglementaires et études de cas en présentiel,
- quiz en ligne.

PRÉ-REQUIS

- disposer de connaissances fondamentales sur le statut de la fonction publique territoriale et d'une expérience effective de plusieurs mois en service des ressources humaines.
- accéder à un ordinateur avec connexion à internet.



L'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Durée 2,5 jours présentiels + 0,5 jour à distance

Niveau Approfondissement

SORGUES
Code IEL : 20:SXH1B096
07-08/04/26+09/04/26

Christine De Pinho
DELEGATION PACA
04 90 39 79 00

MARSEILLE
Code IEL : 20:SXH1B095
07-09/04/26

Christiane Guttuso
DELEGATION PACA
04 91 24 60 01

LA GARDE
Code IEL : 20:SXH1B102
01-02/07/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SXH1B097
14-16/10/26

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXH1B

PUBLIC

Cadres des services des ressources humaines, chargées et chargés de l'accompagnement de la mobilité et des parcours professionnels des agents, cadres de services et d'équipes, manageuses et managers de services et d'équipes.

OBJECTIFS

- analyser les pratiques en matière d'accompagnement des agents en situation de reclassement professionnel,
- appréhender les outils à la disposition d'une direction des ressources humaines pour l'accompagnement du personnel en situation de reclassement,
- organiser et utiliser un plan de prévention pour sa collectivité.

CONTENU

Ce stage est à jour des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret du 22 juillet 2022.

- le reclassement professionnel comme outil de management et enjeu stratégique d'une direction des ressources humaines,
- la recherche d'adéquation entre les compétences/besoins des agent.e.s en situation de reclassement et les emplois vacants au sein de la collectivité,
- l'accompagnement des agents par le biais du bilan de compétences, du projet professionnel et l'orientation vers des métiers cibles,
- la promotion de l'évolution professionnelle par la mise en place d'une politique de mobilité interne et d'un plan de formation adapté,
- la prévention de l'inaptitude et l'élaboration d'un plan d'action en lien avec les textes réglementaires.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- alternance d'apports théoriques et pratiques, analyses de situations professionnelles,
- cette formation comprend un échange entre stagiaires et/ou l'intervenant sous forme d'une e-communauté de stage accessible depuis la plateforme numérique d'apprentissage du CNFPT.

PRÉ-REQUIS

- connaissance de bases juridiques et en gestion de l'emploi et des compétences,
- disposer d'une adresse courriel individuelle.



LES FONDAMENTAUX DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Durée 3 jours présentiels + 2,5 jours à distance

Niveau Fondamentaux du métier

SAINTE-TULLE
Code IEL : 20:SXGR1400
03-05/02/26

Brigitte Bonnet
DELEGATION PACA
04 92 78 50 36

MARSEILLE
Code IEL : 20:SXGR1279
02-04/03/26

Christiane Guttuso
DELEGATION PACA
04 91 24 60 01

LA GARDE
Code IEL : 20:SXGR1419
13-15/04/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

SORGUES
Code IEL : 20:SXGR1414
18-19/05/26+10/06/26

Christine De Pinho
DELEGATION PACA
04 90 39 79 00

SAINT-LAURENT-DU-VAR
Code IEL : 20:SXGR1415
06-08/07/26

Virginie Vaux
DELEGATION PACA
04 93 14 03 06

AIX-EN-PROVENCE
Code IEL : 20:SXGR1411
19-21/10/26

Chloé Aranda
DELEGATION PACA
04 42 52 28 91

LA GARDE
Code IEL : 20:SXGR1420
02-04/12/26

Corinne Carreras
DELEGATION PACA
04 94 08 75 95

Une adresse couriel personnelle est nécessaire à l'inscription

Code stage : SXGR1

PUBLIC

Assistant de gestion des ressources humaines, assistant carrière-paie, assistant emploi-formation, secrétaire de mairie

OBJECTIFS

- appréhender de façon générale les fondamentaux statutaires RH
- mettre en œuvre les décisions de la collectivité en matière de ressources humaines,
- réaliser une recherche documentaire pour appliquer des modèles d'actes conformes,
- tenir à jour le dossier individuel de l'agent,
- identifier les acteurs pertinents et utiles dans la mise en œuvre des décisions de la collectivité,
- expliciter les décisions auprès des différents interlocuteurs (agents, élus, encadrants),
- préparer, mettre en œuvre et accompagner les décisions des instances.

CONTENU

- les valeurs et les principes du service public local,
- le Code général de la fonction publique,
- les droits, les obligations et les protections des agents,
- la discipline,
- le recrutement,
- les grandes notions du dialogue social,
- les lignes directrices de gestion,
- les parcours professionnels (avancement d'échelon et de grade, promotion interne, mobilité),
- les positions administratives,
- l'entretien professionnel,
- l'organisation du travail y compris le télétravail,
- la rémunération et les avantages divers,
- les congés liés à l'état de santé,
- le temps partiel thérapeutique,
- la période préparatoire au reclassement et le reclassement pour inaptitude physique,
- la protection sociale complémentaire,
- les acteurs en matière de santé,
- les dispositions particulières applicables à certains agents (TNC, emplois de direction, collaborateurs de cabinet et vacataires),
- la cessation de fonctions.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- cette formation fait l'objet de temps de formation à distance sous forme de modules d'e-formation depuis la plateforme d'apprentissage à distance du CNFPT : elle démarre par un module à distance, se poursuit par une journée en présentiel, un module à distance et deux journées en présentiel
- accompagnement par un tuteur tout au long des modules à distance.

PRÉ-REQUIS

- cette formation présente un panorama de toutes les activités Rh et s'adresse donc à des agents en poste en Rh ayant moins de 3 ans d'expérience dans le domaine. Pour aller plus loin, vous pourrez vous inscrire à des formations spécifiques.
- maitrise et accès à l'outil informatique,
- la participation aux journées en présentiel est conditionnée par la réalisation des activités en distanciel.

Ce stage appartient à l'itinéraire suivant :
I9007 Secrétaire général de mairie



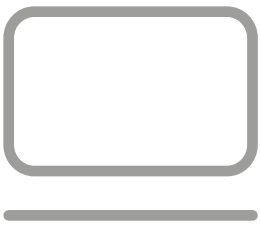
ATTENTION !

Inscrivez-vous sur la session de votre département.

Stages programmés dans chaque département

(excepté pour les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes : s'inscrire sur la session de Gap ou de Volx)

VOS CONTACTS



Pour un conseil, une formation
et pour toute information,
Contactez le CNFPT **en cliquant ici**