

Catalogue formations 2024



Ressources Humaines

Santé / Sécurité au travail / QVCT

Management

Logiciels

100%
FONCTION
PUBLIQUE



Qui sommes-nous ? Notre ADN...

Cegape, l'action publique en mouvement !

Depuis plus de **27 ans**, les experts de Cegape sont **au service de ceux qui servent l'intérêt général**.

Nous pensons que la **digitalisation de la GRH** et la **formation des agents** sont les leviers de transformation de la fonction publique.

Logiciels



SIRH pour la
Fonction Publique
d'État



La solution Paie (PSOP)
de référence pour la
préparation de la paie à
façon et le pilotage de la
masse salariale



Logiciel de gestion
du risque chômage

+ de **375 000**
paies générées par mois

+ de **750**
établissements équipés
de nos logiciels

Plus de **1400**
établissements publics
nous font confiance !

Formation

Accompagner la montée en compétence
des agents en proposant **plus de 100**
formations 100% Fonction Publique
disponibles en présentiel ou à distance !

+ de **580**
établissements clients de nos
formations chaque année

+ de **7000**
stagiaires formés par an

Service

Gestion du risque
chômage (ARE)

Externaliser la gestion complète de vos
dossiers chômage et allocataires pour les
établissements publics en
auto-assurance.

+ de **40 000**
allocataires gérés
par mois

+ de **430**
établissements nous font
confiance pour la gestion
de leur risque chômage



**Nicolas
LEMOINE**
Directeur

Cegape, l'action publique en mouvement !

Transformer en se transformant, tel est le challenge des services RH !

Les fonctions RH jouent un rôle déterminant et sont embarquées dans une double dynamique : accompagner les transformations publiques et opérer les transformations de leur propre fonctionnement.

Après la loi de transformation de la fonction publique de 2019, le gouvernement prévoit une nouvelle réforme d'ampleur, avec comme ambition de la rendre "plus attractive" et "plus moderne". Plusieurs objectifs sont affichés : « mieux récompenser le mérite des agents », « fluidifier » les carrières des agents publics et muscler les dispositifs de formation continue dans la fonction publique.

Alors que les dispositifs issus de la loi du 6 août 2019 continuent à occuper le quotidien des employeurs publics (refonte du dialogue social, recours aux contractuels, réforme de la protection sociale...) nul doute que ce nouveau projet mobilisera à nouveau les équipes RH.

Pour vous accompagner dans ces transformations, Cegape vous propose une offre de formation vous permettant de faire évoluer vos pratiques RH et d'accompagner la montée en compétence de vos agents.

Retrouvez dans cette édition 2024 **plus de 110 formations** dont **10 nouveautés** :

- **+ de 50 formations en ressources humaines, au plus proche de l'actualité**, pour vous permettre de piloter vos nouveaux chantiers RH : évolution des statuts, réforme de l'assurance chômage, actualité de la paie, refonte du dialogue social et des instances...
- **Une nouvelle gamme sur l'égalité et la prévention des discriminations**
- **Une gamme étoffée en management et développement personnel**
- **Une large gamme de formations en santé, qualité de vie et des conditions de travail**

Parce que la formation se transforme également, Cegape vous propose des modalités pédagogiques variées permettant de se former aussi bien à distance qu'en présentiel :

- classes virtuelles, visio-conférences, webinaires
- coaching, ateliers, cafés managers, séances de co-développement
- et toujours, toutes nos formations en présentiel, en inter et intra partout en France

Partenaire des organisations publiques depuis plus de 27 ans, Cegape sera cette année encore à vos côtés pour accompagner vos projets et la transformation de la fonction publique.

10 bonnes raisons de choisir Cegape pour se former

01

Une offre 100 %
fonction publique

02

Des formateurs experts de haut niveau,
spécialistes
du secteur public

03

Une agilité face à
l'actualité avec une
offre constamment
renouvelée

04

**Une adaptabilité
et réactivité** face
à votre contexte

05

Des formations pratiques et
des solutions pédagogiques variées
et innovantes en
présentiel et à distance

06

**Une conseillère dédiée et
experte du secteur public** qui
vous accompagne tout au long
de vos projets inter ou intra

07



Formaeva
par Horizontal Software

Une évaluation en ligne pour
une mesure de la performance
de vos formations

08

**Une garantie
de qualité**



La certification qualité a été
délivrée au titre de la catégorie
d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION



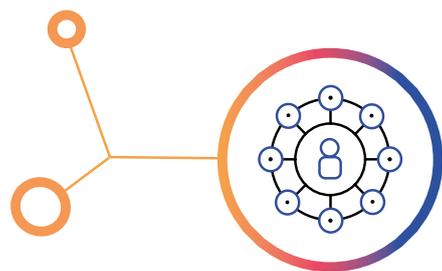
09

**Un suivi
post formation**

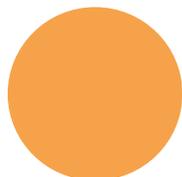
10

**Une Newsletter
et des contenus
d'actualité** pour
vous tenir informé
des évolutions de
votre secteur

La formation Cegape en chiffres

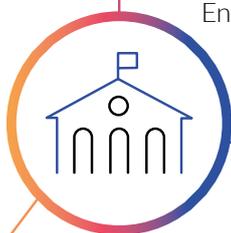


50
Formateurs
spécialisés



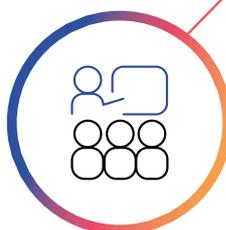
+ de **580**
Entités publiques clientes

+ de **100**
Formations INTER / INTRA
disponibles en présentiel ou à
distance



+ de **1100**
Jours d'intervention
par an

+ de **7000**
Stagiaires
formés par an



8,8/10
Note moyenne attribuée
à nos formations sur les 6
derniers mois

Nos agréments et référencements



La certification qualité à été
délivrée au titre de la catégorie
d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION



Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Cegape est agréé pour dispenser la formation en matière de santé et
de sécurité au travail des membres du CHSCT et du CSE



Id.DD: 0027342



Établissement agréé organisme
de formation n° 11752746875

Un accompagnement de vos projets de formation adapté à vos besoins

INTER, INTRA, à distance, sur catalogue ou **100% personnalisées et adaptées aux besoins et spécificités de votre établissement** (contexte, organisation, mutualisation, fusion...), nos conseillères formation vous accompagnent tout au long de votre projet pour vous proposer la formule qui conviendra le plus à votre établissement et à vos agents au regard de vos besoins.

Nos formations INTER disponibles en présentiel ou à distance programmées tout au long de l'année

- **Ressources humaines** : Gestion des carrières et statuts, congés et protection sociale, recrutement, paie, relations sociales, retraite, gestion des compétences et formation, pilotage RH, gestion du risque chômage
- **Santé au travail et prévention des risques professionnels**
- **Management et développement personnel**
- **Formations à nos logiciels** Indeline, Winpaie et Winpaie^{TRH}

+ de 100
programmes
de formations
INTER au
catalogue

Nos solutions INTRA sur-mesure

Nos conseillères construisent avec vous les 3 étapes de votre projet formation

CADRER et **PRÉPARER**

- Analyse du besoin et définition des objectifs
- Élaboration des modules et des parcours de formation 100 % personnalisés
- Construction de l'ingénierie pédagogique

DÉPLOYER et **FORMER**

- Coordination des formateurs
- Planification des dates et suivi des stagiaires
- Animation des formations

SUIVRE et **ÉVALUER**

- Suivi Post-formation
- Questionnaire d'évaluation
- Proposition de modules complémentaires

Accompagnement de vos grands projets formation

Une fusion d'établissements ou d'équipes ? Une réorganisation ? De nouveaux arrivants ou encore une actualité impactant l'ensemble de vos agents et services ?

Nos conseillères formation vous accompagnent dans vos grands projets, en tenant compte des spécificités et des enjeux de votre établissement, pour une solution 100 % individualisée

Accompagnement de vos grands projets

Exemples de missions

Professionalisation des équipes RH dans le cadre d'une réorganisation



L'ÉTABLISSEMENT

Département dont le plan de développement des compétences est décliné en 3 axes : consolidation des compétences transverses et expertises métiers / adaptation et innovation des pratiques professionnelles / Favoriser la performance individuelle et collective au service de l'utilisateur.



LA MISSION

Organiser des formations métier selon le niveau d'expertise des équipes RH ;
- les fondamentaux du statut et de la GRH
- formations à destination d'experts RH sur les évolutions réglementaires
- conférences sur des sujets d'actualité destinées à tous les acteurs RH de la collectivité.



LES BÉNÉFICES

Proposer **un parcours formation aux acteurs des RH pour leur permettre de disposer de bases communes** de connaissance statutaire, actualiser leur connaissance et connaître les nouveaux enjeux en gestion des ressources humaines.

Parcours de formation des encadrants et managers de proximité



L'ÉTABLISSEMENT

Collectivité territoriale d'Ile de France de 900 agents souhaitant former l'ensemble de leur ligne managériale **aux méthodes et outils nécessaires pour manager efficacement son équipe.**



LA MISSION

Parcours de formation décliné en 5 jours via des ateliers animés sur une journée ou une demi-journée permettant à chaque participant de mieux **appréhender sa mission au quotidien et réunir son équipe autour d'un projet de service.**



LES BÉNÉFICES

Les formats "Ateliers" permettent une mise en pratique de la théorie et une optimisation du temps de chaque participant.
5 parcours organisés soit plus de 50 managers accompagnés.

Accompagnement continu des acteurs RH via une offre de fidélité



L'ÉTABLISSEMENT

L'une des plus grandes Universités francophones du territoire avec près de 80 000 étudiants (dont 10 000 internationaux de 150 nationalités différentes) et 8 000 agents.



LA MISSION

L'établissement a opté pour l'achat de 3 Pass Formation de 10 jours chacun permettant à leurs agents RH de suivre l'ensemble de nos formations du catalogue organisées en INTER établissement.



LES BÉNÉFICES

Un budget optimisé avec un tarif préférentiel et la possibilité pour les agents de choisir parmi nos 80 thématiques de formation dispensées en INTER établissement.
Plus de 40 agents formés sur un an et 6 500€ d'économies réalisées par l'établissement.

Parcours de formation RH mutualisé entre établissements d'un même territoire



L'ÉTABLISSEMENT

Etablissements de l'enseignement supérieur de Toulouse – projet mutualisé.



LA MISSION

Animation de 4 parcours de formation de 4 jours chacun sur la thématique « Les fondamentaux des ressources humaines ».

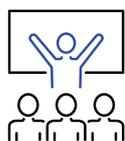


LES BÉNÉFICES

Acquérir et maintenir des compétences métier en matière de gestion des ressources humaines dans les établissements d'enseignement supérieur.
Mutualisation des coûts de la formation entre établissements sur un territoire.

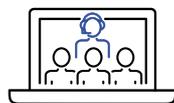
Les solutions pédagogiques

Innovantes et adaptées en présentiel et à distance



Formation présentielle

Des formations pratiques alternant théorie et mises en application (cas pratiques, jeux de rôle, mises en situation...)



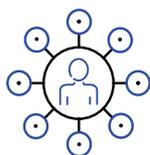
Classe virtuelle

Toute la qualité d'une formation présenteielle, à distance (quiz, ateliers en temps réel, travail en sous-groupe, partages de fichiers et vidéos...)



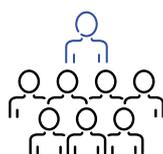
Blended learning E-learning / Mobile- learning

Bénéficier d'un dispositif de formation complet et asynchrone combinant formation présenteielle et à distance pour apprendre à son rythme, selon des pédagogies variées, ludiques et interactives



Parcours modulaires et cycles

Un parcours de formation composé de modules complémentaires pour une acquisition progressive des connaissances



Conférences / Visioconférences

Pour former un groupe d'agents sur un thème d'actualité ou réglementaire en présenteiel ou à distance avec des interventions d'experts

En fonction de vos objectifs, de votre projet, Cegape vous propose des solutions pédagogiques adaptées et variées

La Formation à distance chez Cegape

Les formateurs Cegape sont formés à l'animation à distance et certifiés
« **Animateur classe virtuelle Niveau 2** »

Nous proposons des outils adaptés à votre besoin de formation ou à votre environnement et pouvons également vous accompagner sur vos propres outils internes.

Nos formations distancielles sont évaluées à

8.7/10



Microsoft
Teams



Zoom



GoToWebinar

La satisfaction client chez Cegape

8.8/10



Note moyenne attribuée
à nos formations
en 2023

Afin de toujours plus améliorer
la qualité de nos formations, nos
stagiaires sont invités à nous faire
part de leur niveau de satisfaction
dans le cadre d'une enquête
réalisée post-formation

Avis de nos stagiaires

Loi de transformation de la fonction publique et actualités RH - 1 Jour

ACTU

« Une formation remarquable de concision et d'expertise. Elle permet à un public non-juriste d'être au fait des dernières évolutions, de sécuriser ainsi les actes produits et de comprendre l'esprit de la Loi »

- Christine P.

Maîtriser toute la réglementation assurance chômage - 3 Jours

BEST

« Novice, la formation m'a permis de comprendre la réglementation et les méthodes de calculs. La formatrice a su dispenser la réglementation chômage avec un vocabulaire accessible à toutes. Formation indispensable pour l'instruction des dossiers chômage »

- Isabelle B.

Les fondamentaux du management dans le secteur public - 2 Jours

BEST

« Des outils concrets, du temps pour échanger, une écoute de la formatrice. Formation très utile pour interroger ses pratiques »

- Lauriane C.

Les instances représentatives dans la fonction publique - 1 Jour

ACTU

« Formation très complète avec une progression pédagogique dans la présentation (retour sur l'existant, présentation des évolutions et modifications apportées sur les mêmes items, présentation des nouvelles instances CSA et formation spécialisée SSCT avec les mêmes rubriques) »

- Nathalie B.

Les fondamentaux de la paye dans la fonction publique - 3 Jours

BEST

« Le formateur a su installer un cadre juridique/réglementaire avant de commencer théoriquement la formation. Je suis maintenant confiant pour assister la responsable paie »

- Pierre J.

Les congés pour raison de santé des agents publics - 2 Jours

ACTU

« Des cas concrets ont été évoqués sur la réglementation médicale et des réponses ont été apportées. Formation très détaillée au cœur du métier de gestionnaire maladie »

- Corinne B.

Ce que nos clients disent de nous



« CEGAPE est un partenaire essentiel du développement de compétences de la Fonction Publique Hospitalière et est particulièrement pertinent dans tous les aspects spécifiques du secteur public. Leurs cahiers des charges s'adaptent parfaitement à nos objectifs de terrain. »

Françoise Q. - Responsable Formation
Centre Hospitalier d'Argenteuil

« Dans toutes les actions menées, CEGAPE a su faire preuve d'une réelle écoute pour prendre en compte les préoccupations de l'établissement et accompagner les stagiaires au mieux en leur apportant des réponses pertinentes à leurs attentes. Ce faisant, CEGAPE a démontré de manière constante sa capacité à construire des propositions pédagogiques pertinentes dans le respect des normes et de la démarche qualité tout en sachant s'adapter au contexte de l'université, aux aléas et à la diversité du public accompagné. »

Cédric G. - Responsable pôle Qualité de Vie au
Travail et accompagnement RH
Université de Bretagne Occidentale

« Nous avons été amenés à travailler à plusieurs reprises avec CEGAPE afin d'organiser des formations sur différentes thématiques RH. La réactivité et l'adaptabilité à nos besoins ont été pour chaque projet très appréciables. »

Marie-Adeline F. - Responsable
pôle Développement des
Compétences et Prospective
Grand Poitiers Communauté Urbaine





1 Convention de formation

Pour les Inter : Dès réception de votre inscription ou de votre commande, le responsable formation de l'établissement ou de l'inscription reçoit la convention de formation à nous retourner dûment signée.

Pour les intra : la convention est adressée à la demande

2 Convocation

Pour les Inter : Dès confirmation du maintien de la session, le stagiaire reçoit sa convocation 10 jours ouvrés avant le début de la formation, précisant les modalités (intitulé stage, dates, horaires, lieu, plan d'accès, lien de connexion...)

Pour les intra : l'établissement adresse les convocations aux stagiaires selon ses propres modalités

Avant la formation →

3 Préparation pour les intra

Le service logistique de Cegape se rapproche du service formation de l'établissement pour organiser les modalités logistiques et les moyens à mettre à disposition du formateur. L'organisation de la formation est formalisée à l'aide d'une fiche de liaison logistique transmise au responsable formation dès la commande. Cette fiche recense tous les éléments nécessaires au bon déroulement de la session (horaires, lieux, matériels, liste des participants, demandes particulières, attente des stagiaires)

Les supports sont mis à disposition du responsable formation sur un espace dédié de notre site Internet, permettant ainsi à l'établissement de les imprimer, les archiver et de les faire suivre à ses agents.

4 Rythme de la formation

Toutes nos formations suivent habituellement les horaires suivants :

Matinée : de 9h30 à 12h30

Après-midi : de 14h00 à 17h00

Le rythme de la formation peut être adapté aux contraintes du groupe. Pour les intra, ces horaires sont aménageables sur demande.

5 Accueil

Pour les formations en Inter les sites de Cegape ouvrent leurs portes à partir de 8h45.

Les stagiaires sont reçus dès 9h00, à l'occasion d'un café d'accueil.

6 Repas

Pour les formations inter, les repas sont pris en commun en présence de votre formateur et/ou de votre conseillère formation.

8 Supports pédagogiques

À l'issue de la formation, un support de formation complet est remis à chaque participant.

Ce support de qualité constitue un véritable ouvrage de référence facilitant la mise en application de la formation lors du retour en poste.

9 Évaluation en ligne

Afin de mesurer l'efficacité des formations, Cegape vous fait bénéficier de l'évaluation en ligne:

- Questionnaire pré-formation pour recueillir les attentes des stagiaires
- Évaluation à chaud à J+1 de la formation
- Évaluation à froid à M+3 de la formation



Nos formations
sont évaluées par
un organisme tiers
spécialisé

Pendant la formation →

Après la formation →

7 Méthodes et outils pédagogiques

Chaque session commence par un bref tour de table permettant aux stagiaires de se présenter, de faire connaissance entre eux et avec le formateur, et d'exposer leurs attentes.

L'acquisition des savoirs par le stagiaire se fait par la conjonction des 3 méthodes pédagogiques affirmatives, interrogatives et actives. Le formateur transmet la connaissance au stagiaire tout en l'invitant à collaborer dans la construction de son savoir par l'échange, l'interrogation, les simulations et les études de cas.

À chaque notion abordée, un exemple ou un cas pratique est étudié, ce qui permet une mise en situation directe et de vérifier ainsi si la notion est bien assimilée. Les formateurs utilisent des outils pédagogiques variés : quiz, mises en situation, cas pratiques, ateliers post-it, ateliers de co-développement...

10 Certificat de réalisation

Pour les inter : un certificat de réalisation est remis à chaque participant et est également envoyé au service formation de l'établissement en pièce jointe de la facture.

Pour les intra : la feuille d'émargement est envoyée en pièce jointe de la facture. Les certificats de réalisation sont transmis à la demande.

11 Suivi post-formation

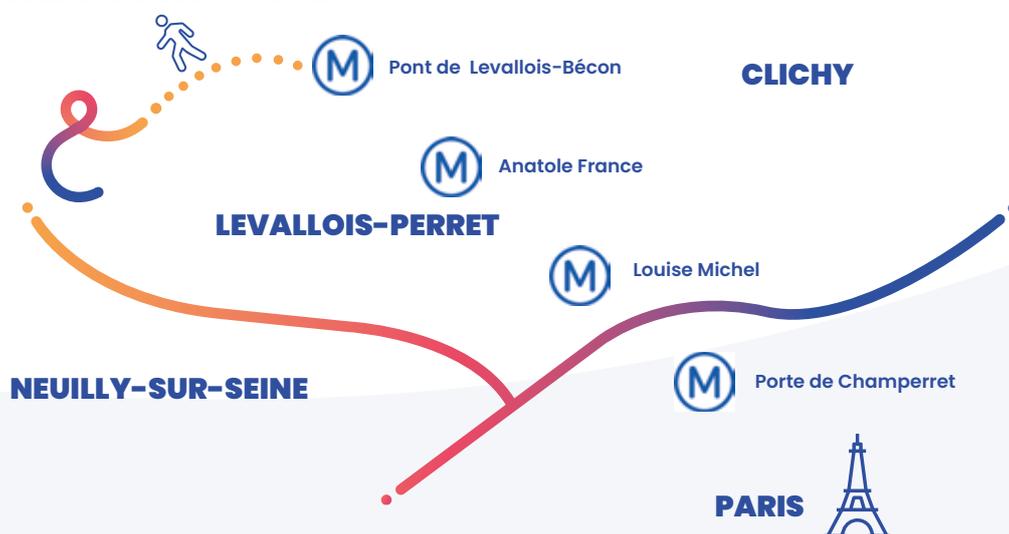
Dans un cadre pédagogique, le stagiaire bénéficie, dans les mois qui suivent chaque session, d'un suivi post-formation à titre gracieux. Ce suivi lui permet d'interroger le formateur et de revenir sur une notion abordée en formation. Cet accompagnement est de 2 mois et peut aller jusqu'à 6 mois pour les Pass formation.

Se former en présentiel en toute sérénité

Nous avons le plaisir d'accueillir les stagiaires de nos formations Inter présentes dans **nos locaux** situés à Levallois-Perret et de faire bénéficier à ces derniers de conditions optimales dans un environnement dynamique, sécurisé, moderne, calme, verdoyant et à seulement quelques minutes de la capitale et de ses principales gares !



Temps de trajet depuis métro
Pont de Levallois-Bécon → 6 min'



Pour venir chez nous depuis...

• La Défense	METRO 3 ou RER A → 31 min'
• Charles de Gaulles Étoile	BUS 275 → 30 min'
• Paris Saint-Lazare	METRO 3 ou 2 → 27 min'
• Paris Gare du Nord	METRO 3 → 25 min'
• Paris Gare de Lyon	METRO 3 ou RER E → 34 min'
• Paris Montparnasse	METRO 14 et 3 → 37 min'
• Paris Bercy	METRO 13 et 3 → 44 min'
	METRO 6 et 3 → 40 min'

Autoroutes et périphérique **accessibles à moins de 8 minutes en voiture**

Enfin, vous disposez également à proximité immédiate de notre site de nombreuses stations **AUTO-LIB** et **VELIB**

Afin de répondre à notre principal objectif qui est de garantir **qualité, sécurité & sérénité** à l'ensemble des établissements publics et stagiaires qui nous font confiance, plusieurs mesures de prévention sanitaire ont été mises en place par nos équipes dans le cadre de nos formations présentielles INTER / INTRA.

Toutes ces mesures sont actualisées et conformes aux recommandations sanitaires en vigueur.

Découvrez nos principales mesures d'accueil des stagiaires

- Port du masque possible
- Affichage des consignes sanitaires et rappel des gestes barrières
- Attente & réception à l'accueil
- Gel mis à disposition à l'entrée des sites et en salle de formation
- Aménagements spécifiques et limitation du nombre de participants
- Aération et renouvellement de l'air
- Nettoyage / désinfection du matériel utilisé ou remplacement

Consultez notre
protocole d'accueil
en cours
sur www.cegape.fr

Et pour les formations en Intra ?

Nos formateurs **s'adapteront toujours aux modalités et procédures mises en place** au niveau des établissements publics dans lesquels ils dispensent leurs formations en INTRA (respect du port du masque si demandé par le service formation ou les stagiaires, lavage des mains et utilisation d'un gel hydraulique, respect des gestes barrières...).

Si vous avez des **procédures particulières déployées au sein de votre établissement**, nous vous invitons à nous les faire connaître en amont afin que nos équipes logistique et formation puissent s'y adapter ou vous proposer le cas échéant une (des) alternative(s).

Accueil et accompagnement des publics en situation de handicap

Consultez notre
guide d'accueil des
publics en situation
de handicap
sur www.cegape.fr

Soucieux de pouvoir recevoir le plus grand nombre dans les meilleures conditions, Cegape a mis en place une **procédure spécifique à l'accueil et à l'accompagnement des agents en situation de handicap**.

Un guide venant détailler l'ensemble des mesures mises en place par nos équipes est par ailleurs mis à votre disposition sur notre site cegape.fr

Pour toute question vous pouvez contacter notre référente handicap :

Emna ABDELJAOUAD
emna.abdeljaouad@cegape.fr

Les « offres privilèges » de Cegape

Une **réorganisation** ? Un **nouvel arrivant** ?
Un plan d'action afin **d'homogénéiser les connaissances** de vos équipes ?
Une **actualité impactant votre service ou votre établissement** ?

Afin d'optimiser vos budgets tout en répondant aux besoins de formation de vos agents, nous vous proposons **une offre de fidélisation pour bénéficier de tarifs préférentiels.**

Pass formation inter

Si votre établissement commande régulièrement des sessions de formation, Cegape récompense votre fidélité en vous proposant des Pass de jours de formation à des prix dégressifs, valables sur toutes les formations inter de notre catalogue et pour tous vos agents.

Pass 5 jours	3 000 €* , incluant un suivi post formation de 6 mois (soit 600 € la journée de formation)
Pass 10 jours	5 000 €* , incluant un suivi post formation de 1 an (soit 500 € la journée de formation)

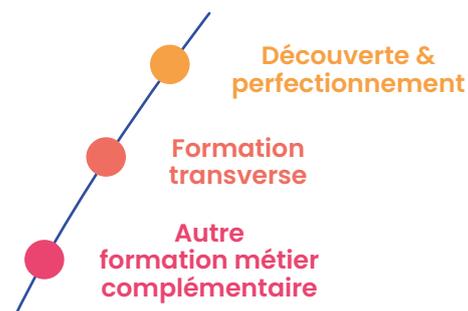
* Conditions : Pass valable sur les formations inter du catalogue, pour l'établissement mentionné à la commande du Pass. Durée de validité : 12 mois glissants. Les jours de formation non utilisés à la fin de validité du Pass ne sont pas reportables. Les jours de formation inter à partir du 6e ou du 11e jour (en fonction de la formule choisie) seront facturés selon le prix catalogue.

Parcours formation métiers

Vous avez besoin de former un nouvel agent ou arrivant sur un métier ?
Optimisez votre montée en compétences avec nos parcours !

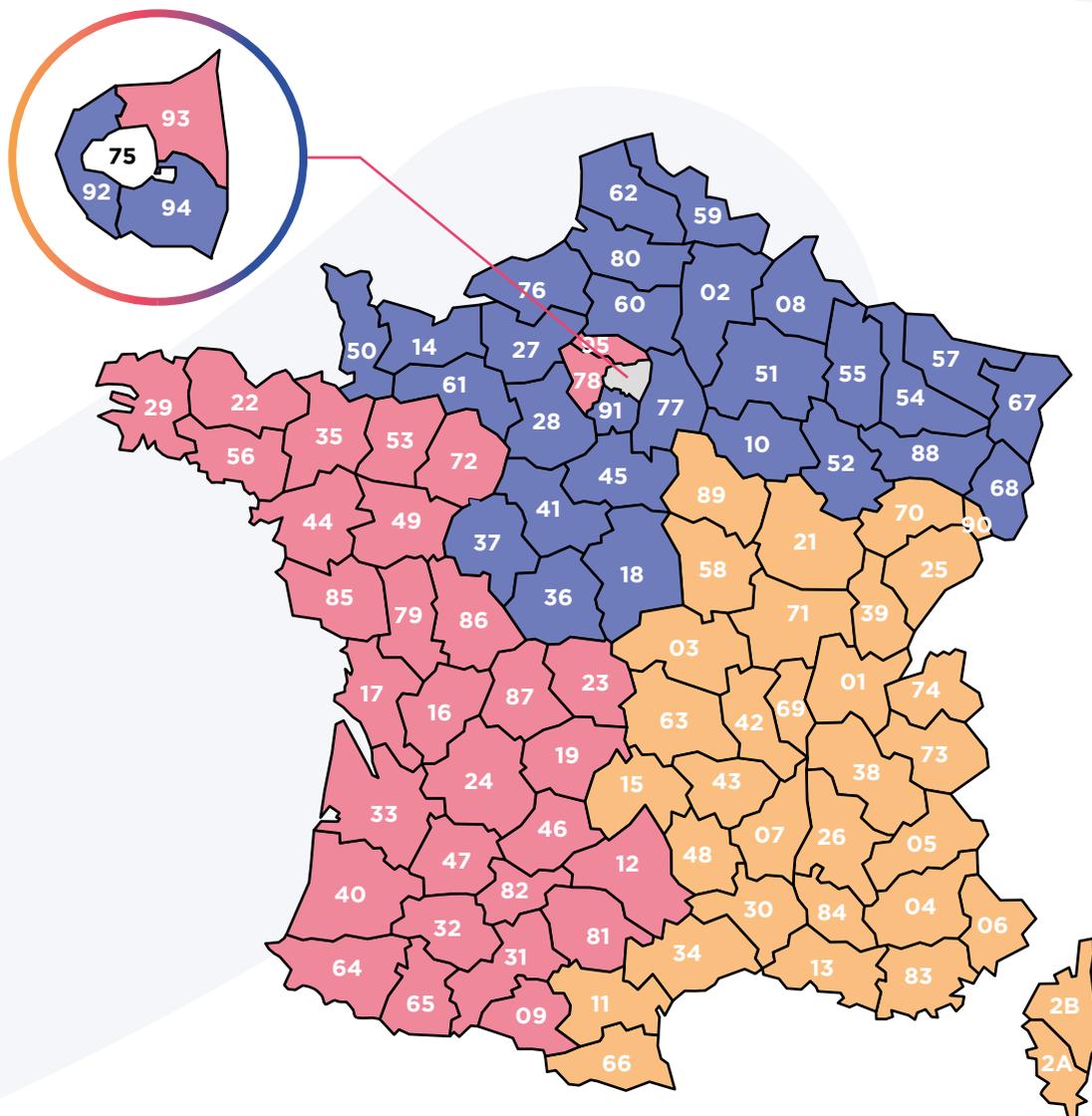
- **Parcours RH** (Gestionnaire RH, Actualités, Congés et absentéisme) **p.21**
- **Parcours Chômage / Chômage + Indeline** (Découverte, Perfectionnement) **p.85/p.165**
- **Parcours Paie / Paie + Winpaie** (Découverte, Perfectionnement) **p.97/p.165**
- **Parcours Logiciels** (Winpaie, Indeline) **p.165**

Pour + d'information,
contactez nos
conseillères formation
formation@cegape.fr



Proche de vous

Des formations proposées partout en France en présentiel comme à distance



Des interlocutrices dédiées Vos conseillères formation

Nos conseillères formation vous accompagnent dans la mise en place de solutions formation « sur-mesure », adaptées à vos besoins et à votre établissement.

OUEST/SUD OUEST

Guyonne
D'ALBIOUSSE

Conseillère Formation

T. 01 84 78 60 22

Port. 06 34 28 03 68

guyonne.dalbiousse@cegape.fr

NORD/CENTRE

Lucie
SERREAU

Conseillère Formation

Port. 06 24 67 59 07

lucie.serreau@cegape.fr

EST/SUDEST/DOM TOM

Anne-Claire
AUBRY

Conseillère Formation

T. 01 84 78 60 20

Port. 06 14 89 37 30

anne-claire.aubry@cegape.fr

Sommaire

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

GESTION DU STATUT ET DES CARRIÈRES

Statut et gestion des agents publics	22	BEST
Droits, obligations et déontologie des agents publics	INTRA 23	
Loi de transformation de la fonction publique et actualités RH	ACTU 24	
La gestion des agents contractuels de la fonction publique	ACTU 25	BEST
Focus 3H : Agents contractuels de la fonction publique : tout ce qui change	NEW 26	
Focus 3H : La gestion des vacataires dans la fonction publique	NEW 27	
Les règles de cessation des fonctions des contractuels de droit public	INTRA 28	
Être un agent public	INTRA 29	
Les positions administratives	INTRA 30	
Cumul d'activités et contrôle déontologique	31	
Référent déontologue : appréhender sereinement sa mission	32	
Focus 3H : Sensibilisation à la déontologie	INTRA 33	
Focus 3H : La protection fonctionnelle	INTRA 34	
Actualités de la jurisprudence de la fonction publique	NEW 35	
La sécurisation et la rédaction des actes administratifs en gestion des ressources humaines	NEW 36	
La rupture conventionnelle	NEW ACTU 37	
Statut et gestion des enseignants chercheurs	38	
Le classement des enseignants chercheurs	39	
Le classement des Adjoints Techniques Recherche et Formation (ATRF)	INTRA 40	
Focus 3H : La loi de programmation de la recherche et ses impacts RH	INTRA 41	

GESTION DES CONGÉS/PROTECTION SOCIALE

Les congés pour raison de santé des agents publics	ACTU 42	BEST
Réforme des accidents de service et des maladies professionnelles des fonctionnaires	43	BEST
CITIS : Actualités réglementaires et jurisprudentielles et prise en charge des frais	ACTU 44	
Accidents de travail et maladies professionnelles des agents contractuels	ACTU 45	
Inaptitude et reclassement dans la fonction publique	ACTU 46	
Focus 3H : Le nouveau fonctionnement des instances médicales depuis la réforme	47	
Protection sociale des fonctionnaires : Les réformes	INTRA 48	
Le temps partiel thérapeutique (TPT) des contractuels et des fonctionnaires	NEW 49	
Savoir gérer et distinguer la disponibilité d'office pour raison de santé (DORS) et la disponibilité à titre conservatoire	NEW 50	

GESTION DES COMPÉTENCES/FORMATION

Focus 3H : Décret du 22 juillet 2022, faites le point sur les nouvelles exigences en matière de formation et d'accompagnement des parcours professionnels	NEW 51	
Parcours conseiller en évolution professionnelle	NEW 52	
Réglementation de la formation dans la fonction publique	54	
Construire et piloter le plan de formation dans la fonction publique	55	
Préparer et conduire l'entretien professionnel dans la fonction publique	INTRA 56	

PILOTAGE RH

Préparer et mener un entretien de recrutement dans la fonction publique	57	
Établir ses lignes directrices de gestion dans la fonction publique	ACTU INTRA 58	
Développer sa posture d'accompagnement en tant que RH	NEW INTRA 59	
Mettre en place une démarche de GPRH dans son organisation	INTRA 60	
Le Pilotage des ressources humaines	INTRA 61	
Élaborer le rapport social unique (RSU)	ACTU INTRA 62	
Parcours professionnalisation des acteurs RH	INTRA 63	

ÉGALITÉ ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

Prévention du harcèlement moral / sexuel et lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)	ACTU INTRA 67	
Prévenir les discriminations dans la fonction publique	INTRA 68	
Mise en oeuvre de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique	INTRA 69	
Appliquer le principe de laïcité dans la fonction publique	INTRA 70	
Manager un collaborateur en situation de handicap	INTRA 71	
Recruter et intégrer un collaborateur en situation de handicap	INTRA 72	

RELATIONS SOCIALES

Le droit syndical	77	
Les instances représentatives dans la fonction publique	ACTU 78	
Dialogue social et négociation dans la fonction publique	ACTU 79	
Comité social Territorial (CST) : rôle, fonctionnement et gestion	INTRA 80	
Comité social d'administration (CSA) : rôle, fonctionnement et gestion	INTRA 81	

CHÔMAGE

Maîtriser toute la réglementation assurance chômage	86	BEST
Perfectionner la gestion des dossiers chômage	88	
Ateliers de mise en pratique sur les fondamentaux de la réglementation assurance chômage	NEW 90	
Toute l'actualité chômage	91	
Focus 3H : Les particularités de la gestion des dossiers chômage dans la fonction publique	NEW INTRA 92	
Focus 3H : Maîtriser l'attestation employeur	93	BEST

PAIE

Les fondamentaux de la paie dans la fonction publique	98	BEST
Toute l'actualité de la paie dans la fonction publique	ACTU 99	
Contrôler la paie	100	
Codification de la paie	101	
Exploiter les états PDF de la DRFIP	INTRA 102	
Le pilotage de la masse salariale	103	
Mettre en place et gérer la DSN dans la fonction publique	INTRA 104	
Les IJSS – Maladie, Maternité, Paternité, Accident du travail	105	

RETRAITE

Réforme des retraites 2023 : Quels impacts dans la fonction publique ?	NEW 109	
La retraite des fonctionnaires	110	BEST
La retraite des fonctionnaires et des contractuels	111	BEST
Retraite : entretien et cas pratiques sur simulateur	INTRA 112	
Futurs retraités : quels sont vos droits ?	INTRA 113	
Comment bien préparer sa retraite : Ma retraite bien-aimée	INTRA 114	
La retraite anticipée pour invalidité ou handicap dans la fonction publique	NEW INTRA 115	

SANTÉ AU TRAVAIL ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Diagnostiquer et prévenir les risques psychosociaux	INTRA 119	
Sensibiliser aux risques psychosociaux	INTRA 120	
Mettre à jour son Document Unique en intégrant les RPS	INTRA 121	
Manager les Risques Psychosociaux au sein de son équipe	INTRA 122	
Comprendre et savoir gérer son stress, améliorer son bien-être au travail	INTRA 123	
Formation initiale des membres de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT)	ACTU INTRA 124	
Formation initiale des assistants et conseillers de prévention	126	
Manager la prévention des risques professionnels au quotidien	INTRA 128	
DUERP : Réaliser et mettre à jour l'évaluation des risques professionnels	INTRA 129	
Sensibiliser les managers aux conduites addictives	INTRA 130	

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET ENGAGEMENT

Manager la qualité de vie au travail	INTRA 135	
Organiser et mettre en oeuvre le télétravail	INTRA 136	
Manager des agents en situation de télétravail	INTRA 137	
Agents en situation de télétravail	INTRA 138	
Gérer et prévenir l'absentéisme	INTRA 139	
Préparer l'entretien de retour après absence	INTRA 140	
Prévenir l'hyper-connexion	INTRA 141	
Efficacité professionnelle	INTRA 142	
ATELIER / FORMATION Qualité de vie au travail et bien-être	INTRA 143	

MANAGEMENT / DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Les fondamentaux du management dans le secteur public	INTRA 147	
Faire de sa communication un levier de management	INTRA 148	
Manager une équipe à distance	INTRA 149	
Manager coach	INTRA 150	
Les clés pour motiver son équipe	NEW INTRA 151	
Gestion de projet : méthodologie et outils	INTRA 152	
Conduire et accompagner le changement	INTRA 153	
Leadership du chef de projet	NEW INTRA 154	
Prévenir et gérer les conflits	INTRA 155	
Comment faire face aux agressions	INTRA 156	
Séance de co-développement pour managers	INTRA 157	
Parcours management	INTRA 158	
Coaching	INTRA 160	
Construire son projet professionnel	INTRA 161	

LOGICIELS

Découvrir INDELINÉ	166	
Se perfectionner à l'utilisation d'INDELINÉ : 5 focus	167	
Connaître les fondamentaux de la réglementation assurance chômage et les appliquer directement dans le logiciel INDELINÉ	168	BEST
Monitorat INDELINÉ	INTRA 169	
Découvrir WINPAIE	170	
Se perfectionner à l'utilisation de WINPAIE	172	
Monitorat WINPAIE	INTRA 173	
Découvrir WINPAIE ^{+RH}	INTRA 176	



Gestion des Ressources Humaines

Transformation de la fonction publique : la perpétuelle évolution !

Quatre années après sa promulgation, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est à présent bien intégrée mais continue à occuper le quotidien des employeurs publics sans relâche : dialogue social, recrutement, ouverture aux agents contractuels, mobilité, déontologie, appropriation du code général de la fonction publique...

Et ce n'est pas fini... des chantiers vont continuer à rythmer la vie statutaire dans les mois à venir : déploiement de la protection sociale complémentaire dans les trois versants, concertations sur la structure de la rémunération, parcours professionnels, carrières, santé au travail, égalité femmes/hommes pour n'en citer que certains.

Pour continuer à vous accompagner dans ces nouvelles évolutions et vous permettre d'anticiper ces différents chantiers, nos consultants experts en RH et en droit de la fonction publique vous proposent des formations pratiques qu'ils s'emploient à toujours garder à niveau des actualités législatives et réglementaires les plus récentes.



10386 stagiaires formés depuis 2017



1129 sessions réalisées depuis 2017



459 sessions à distance réalisées depuis 2020

8.9/10

Note moyenne attribuée à nos formations en 2023

Gestion des Ressources Humaines

Notre sélection de formations

Nos nouveautés / actualités **NEW**

Agents contractuels de la fonction publique :
tout ce qui change p.26

La gestion des vacataires dans la fonction publique p.27

Cessation des fonctions des contractuels de droit public
..... p.28

Actualités de la jurisprudence de la fonction publique .. p.35

La sécurisation et la rédaction des actes administratifs en
gestion des ressources humaines p.36

Focus 3H : Le nouveau fonctionnement des instances
médicales depuis la réforme p.47

Protection sociale des fonctionnaires : les réformes p.48

Le temps partiel thérapeutique (TPT) des contractuels et des
fonctionnaires p.49

Savoir gérer la disponibilité d'office pour raison de santé (DORS)
..... p.50

Focus 3H : Décret du 22 juillet 2022, faites le point
sur les nouvelles exigences en matière de formation et
d'accompagnement des parcours professionnels p.51

Gestion du statut et des carrières

Statut et gestion des agents publics p.22

Droits, obligations et déontologie
des fonctionnaires p.23

Actualités RH et loi de transformation de la
fonction publique p.24

La gestion des agents contractuels p.25

Cumul d'activités et contrôle déontologique p.31

Gestion des congés / Protection sociale

Les congés pour raisons de santé des agents publics p.42

Réforme de la gestion des accidents de service
et des maladies professionnelles p.43

Accidents de travail et maladies professionnelles
des agents contractuels p.45

Gestion des compétences et de la formation

Conseiller en évolution professionnelle p.52

Réglementation de la formation p.54

Construire et piloter le plan de formation p.55

Préparer et conduire l'entretien professionnel p.56

Préparer et mener un entretien de recrutement p.57

Pilotage RH

Mettre en place une démarche de GPRH
dans son organisation p.60

Piloter les RH- Tableaux de bord RH p.61

Développer sa posture d'accompagnement en tant que RH
..... p.59

PARMI NOS FORMATEURS

Professionnels des RH dans la fonction publique, avocats droit public, juristes... nos formateurs décryptent la réglementation tout en apportant une approche pratique de la gestion des ressources humaines et de la gestion des carrières.



Jacques
BEAUPIED

Consultant formateur en ressources humaines, 20 années d'expérience en GRH dans la fonction publique.



Arnaud
MARSAT

Consultant formateur expert en ressources humaines, Juriste, 20 ans d'expérience au sein d'établissements publics.



Fidele
KOUEVIAKOE

Consultant formateur en ressources humaines, juriste expert en droit public, 15 ans d'expérience.



Nicole
ROBERT

Consultante en développement RH et coach 20 ans d'expérience en RH et management au sein de structures publiques et parapubliques.



Sandrine
SANDIRASSE

Consultante formatrice en ressources humaines et ancienne coordonnatrice juridique RH groupe La Poste.



Sabine
VANSAINGÈLE

Consultante en ressources humaines et coach, 20 ans d'expérience en tant que responsable de services RH au sein de la fonction publique d'état.



Virginie
VASSAL

Avocate au Barreau de Nîmes.

CALENDRIER DES FORMATIONS 2023-2024

Statut et gestion des agents publics	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	02-03 octobre 2023 11-12 mars 2024 17-18 octobre 2024 04-05 décembre 2023 17-18 juin 2024 09-10 décembre 2024	p.22
Actualités RH et Loi de transformation de la fonction publique	<u>à distance</u>	20 novembre 2023 05 février 2024 14 mai 2024 14 octobre 2024	p.24
La gestion des agents contractuels de la fonction publique	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	11-12 décembre 2023 01-02 juillet 2024 12-13 décembre 2024 16-17 octobre 2023 14-15 mars 2024 07-08 octobre 2024	p.25
Focus 3H : Agents contractuels de la fonction publique, tout ce qui change	<u>à distance</u>	14 mars 2024 (après-midi) 11 juin 2024 (matin)	p.26
Focus 3H : La gestion des vacataires dans la fonction publique	<u>à distance</u>	17 octobre 2023 (matin) 25 janvier 2024 (matin) 26 mars 2024 (après-midi) 04 juillet 2024 (matin) 17 octobre 2024 (après-midi) 17 décembre 2024 (matin)	p.27
Cumul d'activités et contrôle déontologique	<u>à distance</u>	30 novembre 2023 06 février 2024 03 juin 2024 03 octobre 2024 19 décembre 2024	p.31
Référent déontologue	<u>à distance</u>	06 novembre 2023 25 mars 2024 18 novembre 2024	p.32
Actualités de la jurisprudence de la fonction publique	<u>à distance</u>	04 avril 2024 14 novembre 2024	p.35
La sécurisation et la gestion des actes administratifs	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	21-22 mars 2024 07-08 octobre 2024	p.36
La rupture conventionnelle dans la fonction publique	<u>à distance</u>	08 février 2024 (matin) 19 septembre 2024 (matin)	p.37
Statut et gestion des enseignants chercheurs	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	10-11 juin 2024 16-17 novembre 2023 14-15 mars 2024 21-22 novembre 2024	p.38
Le classement des enseignants chercheurs	<u>à distance</u>	13 mai 2024 05 décembre 2024	p.39
Les congés pour raison de santé	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	30 novembre-01 décembre 2023 27-28 mai 2024 26-27 septembre 2024 02-03 octobre 2023 11-12 mars 2024 01 ^{er} -02 juillet 2024 12-13 décembre 2024	p.42
Réforme de la gestion des accidents de service et des maladies professionnelles des fonctionnaires	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	04-05 décembre 2023 03-04 juin 2024 09-10 décembre 2024 05-06 octobre 2023 11-12 mars 2024 07-08 octobre 2024	p.43
Actualité CITIS et prise en charge des frais	<u>à distance</u>	16 octobre 2023 28 mars 2024 14 octobre 2024	p.44
Accidents de travail et maladies professionnelles des agents contractuels	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	06 décembre 2023 05 juin 2024 11 décembre 2024 17 octobre 2023 13 mars 2024 09 octobre 2024	p.45
Inaptitude et reclassement dans la fonction publique	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	19 octobre 2023 13 juin 2024 14 mars 2024 28 novembre 2024	p.46
Focus 3H : Le nouveau fonctionnement des instances médicales depuis la réforme	<u>à distance</u>	21 mars 2024 (après-midi) 10 juin 2024 (matin)	p.47
Le temps partiel thérapeutique (TPT)	<u>à distance</u>	02 février 2024 08 octobre 2024	p.49
Savoir gérer et distinguer la disponibilité d'office pour raison de santé (DORS)	<u>à distance</u>	05 avril 2024 (matin) 15 octobre 2024 (après-midi)	p.50
Focus 3H : Décret du 22 juillet 2022	<u>à distance</u>	05 février 2024 (après-midi) 30 septembre 2024 (matin)	p.51
Conseiller en évolution professionnelle	<i>selon module</i>	14-15 mars 2024 (à Dist.) et 21-22 mars 2024 (Paris) 10-11 octobre 2024 (à Dist.) et 17-18 octobre 2024 (Paris)	p.52-53
Réglementation de la formation dans la fonction publique	<u>à distance</u>	05 octobre 2023 25 mars 2024 10 octobre 2024	p.54
Construire et piloter le plan de formation dans la fonction publique	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	05-06 novembre 2024 12-13 octobre 2023 18-19 mars 2024	p.55
Préparer et mener un entretien de recrutement dans la fonction publique	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	14-15 novembre 2024 11-12 mars 2024	p.57

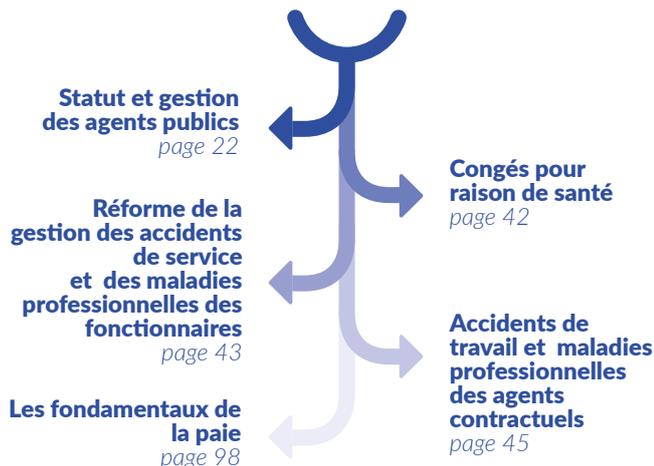


Découvrez nos parcours métiers

Gestion des Ressources Humaines

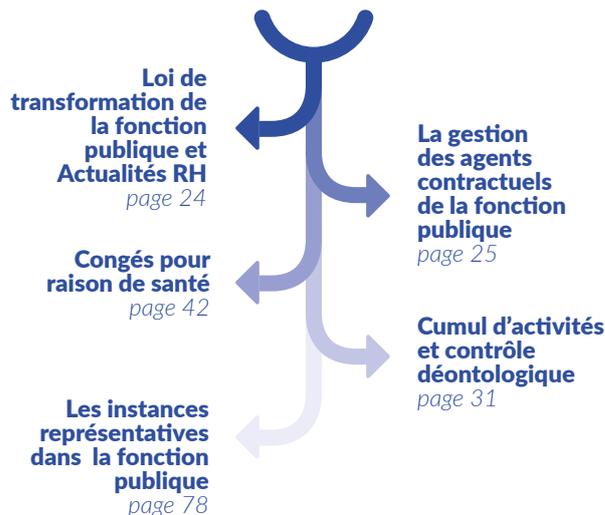
Parcours Gestionnaire RH

5 FORMATIONS / 10 Jours
5000€ au lieu de ~~6070€~~



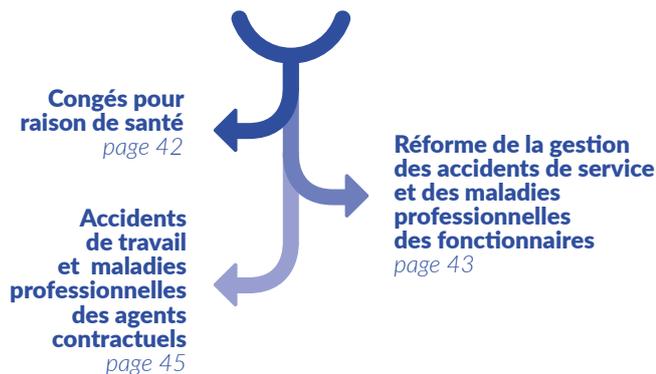
Parcours Actualité RH et Loi de transformation de la fonction publique

5 FORMATIONS / 7 Jours
4200€ au lieu de ~~4730€~~



Parcours Congés et absentéisme

3 FORMATIONS / 5 Jours
3000€ au lieu de ~~3230€~~



Statut et gestion des agents publics



Objectifs

- Maîtriser la réglementation sur les "statuts" et ses actualités
- Mesurer les impacts du nouveau code général de la fonction publique
- Connaître les droits et obligations des fonctionnaires et contractuels
- Appréhender chaque étape de la gestion des carrières : de l'intégration de l'agent à sa cessation de fonctions



Public

Les agents des trois fonctions publiques en charge des ressources humaines ou souhaitant connaître les bases du statut



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation intégrant les dernières actualités statutaires
- Une formation opérationnelle illustrée par des cas pratiques



FORMATION PONCTUÉE DE QUIZ, CAS PRATIQUES, DONT ÉTUDE DE DOCUMENTS

Présentation du statut dans la fonction publique et des récentes actualités

- Les principaux textes fondateurs
- Les évolutions apportées par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Loi de transformation de la fonction publique : nouveaux dispositifs, calendrier de mise en œuvre et principaux décrets d'application
- Les impacts de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique (CGFP)
- La notion de hiérarchie des normes

Les droits et obligations des agents publics

- Les différentes obligations
- Les droits fondamentaux
- La protection fonctionnelle
- Les garanties liées à la carrière



CAS PRATIQUE

Reconnaitre les obligations des fonctionnaires dans diverses situations

Les modes de recrutement dans la fonction publique

- Les concours : typologie, nomination, stage probatoire et titularisation
- Les recrutements directs
- Les contractuels : les nouveaux motifs de recrutement, le contrat de projet

Le déroulement de carrière de l'agent de a à z

- La notion de fonction publique de carrière
- Le dossier de l'agent : que doit-il contenir ?
- Notion de catégories, corps, cadre d'emplois, grade, échelons
- De l'évaluation à l'appréciation de la valeur professionnelle
- Les différents types d'avancements et la promotion interne
- Procédure disciplinaire et sanctions : les différentes étapes

Temps de travail et gestion des congés

- Durée légale
- L'aménagement du temps de travail
- Le compte épargne-temps
- La réforme des congés bonifiés
- Focus sur les congés : congé annuel, congés pour raison de santé (CMO, CLM, CLD), le temps partiel thérapeutique, congés liés à la formation, congés liés à la famille, le congé de proche aidant, les impacts de l'ordonnance du 25 novembre 2020

Les positions et situations administratives

- Les quatre positions statutaires : activité, détachement, disponibilité, congé parental
- La mise à disposition

Les affectations et la mobilité : règles, principes et pratiques

- Le droit à la mobilité
- Les différentes voies de mobilité
- Mobilité interne et inter fonctions publiques

Comprendre la composition de la rémunération des agents

- Le traitement indiciaire
- SFT, NBI, indemnité de résidence (vers une réforme)
- Les indemnités et primes : RIFSEEP, CIA
- Les impacts du PPCR : le dispositif transfert primes-points
- Passage du brut au net, cotisations



CAS PRATIQUE

commentaire d'un bulletin de paie

La sortie de la fonction publique

- La retraite : présentation des nouvelles règles
- La démission
- La rupture conventionnelle
- Le licenciement par sanction disciplinaire
- Focus sur l'abandon de poste
- Le droit au chômage



QUIZ DE VALIDATION DES ACQUIS

Droits, obligations et déontologie des agents publics

INTRA



Objectifs

- Maîtriser les dispositions réglementant les droits et obligations des fonctionnaires et contractuels
- Intégrer les évolutions apportées par les lois du 20 avril 2016 et du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Appréhender les nouveaux enjeux de la déontologie



Public

Tout agent de la fonction publique



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une formation intégrant les dernières actualités
- Une alternance d'apports théoriques et pratiques : nombreux exemples, illustrations et quiz

Introduction : les textes encadrant les droits et obligations

- Focus sur l'apport de la loi «déontologie» du 20 avril 2016
- Les apports de la loi de transformation de la fonction publique
- Les différents régimes de responsabilité

Les obligations des agents publics

Obligation de service

- Les principes
- Les principes : la continuité du service public
- Obligation d'exercice de l'activité
- Obéissance hiérarchique

Obligation de se consacrer entièrement à la fonction publique

- Le principe d'exclusivité et d'interdiction des cumuls d'activités
- Dérogations
- Création ou reprise d'entreprise, cas des activités accessoires
- Cas particulier de la production des œuvres de l'esprit et des activités d'enseignement

✓ CAS PRATIQUE

Analyse de situations concrètes de demande de cumuls

Obligations éthiques

- Obligation de désintéressement et de probité
- Obligation de neutralité
- Obligation de discrétion professionnelle et de secret professionnel
- Le devoir de réserve

✓ QUIZ

Mise en avant des situations réelles du quotidien : ex : utilisation des réseaux sociaux, cadeaux de partenaires ...

Focus sur le régime disciplinaire et les sanctions liées au non-respect des obligations

- Identifier les manquements constitutifs d'une faute
- Les différentes sanctions et les étapes de la procédure disciplinaire

Les droits des agents publics

Droit à la protection fonctionnelle

- Définition légale du principe de protection fonctionnelle des agents publics
- Notion de faute de service vs faute personnelle
- Obligation de réparation de l'administration

Liberté d'opinion et d'expression

- Les principes
- La notion de non-discrimination
- Interdiction de mention des opinions dans le dossier du fonctionnaire

Liberté d'expression

Droit syndical et droit de grève

- Le principe du droit syndical
- Les modalités d'exercice du droit de grève et ses limites

Le nouveau droit à l'information des agents publics

- Principes
- Modalités

Les autres droits (rémunération, congés, formation professionnelle)

✓ QUIZ

Les droits des agents dans les situations quotidiennes

La déontologie en pratique

Définition et enjeux de la déontologie

- Les valeurs fondamentales de la déontologie

Les moyens de prévention et de contrôle

- La démarche déontologique
- Le référent déontologue
- De la commission de déontologie de la fonction publique à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) : du contrôle externalisé au contrôle internalisé
- Le nouveau contrôle à la nomination
- Le contrôle à la sortie

✓ CAS PRATIQUE DE SYNTHÈSE

La prévention des conflits d'intérêts

- Alerte éthique, lanceurs d'alerte (protection, procédure de signalement),
- Déclaration d'intérêts, déclaration patrimoniale

Loi de transformation de la fonction publique et Actualités RH

ACTU



Objectifs

- Décrypter et revenir sur les principales mesures issues de la loi de transformation de la fonction publique
- Bénéficier d'un panorama complet sur l'actualité statutaire
- Appréhender les dernières réformes et leurs impacts sur vos pratiques RH
- Anticiper les évolutions sur les métiers RH



Public

Agents ou responsables d'un service RH dans la fonction publique



Prérequis

Avoir une connaissance du statut de la fonction publique



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation intégrant les dernières actualités statutaires
- Un décryptage complet des évolutions apportées par la loi du 6 août 2019
- Des quiz de validation des acquis

Le programme sera mis à jour au fil de l'eau en fonction des dernières actualités

Préambule :

- les impacts du « nouveau » code général de la fonction publique (CGFP)
- Une nouvelle approche des textes statutaires

Loi de transformation de la fonction publique : retour sur les différentes mesures

- Point sur les cinq axes de modernisation, calendrier de mise en œuvre, principaux décrets d'application
- Focus sur les principales ordonnances, où en est-on ?
 - protection sociale complémentaire,
 - négociation collective,
 - congés pour raison de santé,
 - temps partiel thérapeutique,
 - congés familiaux,
 - renforcement de la formation de certains agents publics

Rénovation du dialogue social : nouveaux outils, modalités et instances

- Les nouvelles modalités du dialogue social et ses instances
- Les lignes directrices de gestion (LDG)
- Le rapport social unique (RSU) et la base de données sociales (BDS)
- La situation après les élections professionnelles

Recrutement et recours aux contractuels : de nouvelles marges de manœuvre

- Extension du recours aux agents contractuels : motifs, procédure de recrutement
- Le contrat de projet : ses caractéristiques
- La portabilité du CDI
- Institution d'une « prime de précarité »

Un nouveau cadre de gestion des RH

- Généralisation de l'entretien professionnel
- Harmonisation des échelles de sanctions
- Déontologie : nouvelles modalités de contrôle déontologique pour un processus davantage internalisé, le rôle accru du référent déontologue, la compétence nouvelle de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP)
- Congé de proche aidant
- Harmonisation des autorisations d'absence pour raisons familiales
- Durée du travail : suppression des régimes dérogoatoires

De nouvelles voies de mobilités et d'accompagnement des transitions professionnelles

- Portabilité du CPF
- Rupture conventionnelle
- Accompagnement des transitions professionnelles en cas de restructuration
- Détachement d'office en cas d'externalisation

Renforcement de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

- Mise en place obligatoire d'un plan d'action relatif à l'égalité femmes-hommes
- Dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes
- Exonération du jour de carence pour maladie en situation de grossesse
- Nouvelles garanties pour les agents en situation de handicap

QUIZ

Chaque séquence sera suivie d'un quiz de validation des acquis et de restitution des connaissances

Les autres actualités RH

Santé au travail

- Focus sur la loi « santé au travail » du 2 août 2021
- Plan santé au travail dans la fonction publique 2022- 2025

Télétravail : les nouvelles modalités (accord cadre du 13 juillet 2021)

Déontologie, laïcité, protection

fonctionnelle : les impacts de la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République

Le nouveau droit à l'information des agents publics

Lanceurs d'alerte : une protection renforcée

Congés et maladie

- Nouvelles modalités de reclassement et Période de préparation au reclassement (PPR)
- La réforme des instances médicales

Actualités législatives et réglementaires RH

Jurisprudences marquantes

Actualité de la paie et de la rémunération

La gestion des agents contractuels de la fonction publique

Maîtriser les nouveaux dispositifs

ACTU



Objectifs

- Maîtriser la réglementation et l'actualité relative aux agents contractuels dans la fonction publique
- Connaître les règles de gestion et de recrutement des agents contractuels
- Intégrer les nouveautés issues de la loi de transformation de la fonction publique et du code général de la fonction publique
- Mesurer l'impact des récentes actualisations des décrets applicables aux agents contractuels



Public

Responsables ou agents du service RH / personnel



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation intégrant les dernières actualités sur les contractuels
- Des cas pratiques et des quiz pour valider ses acquis

Loi de transformation de la fonction publique : tout ce qui change s'agissant des agents contractuels

- Élargissement des motifs de recrutement de contractuels
- La nouvelle procédure de recrutement des contractuels sur emploi permanent
- Le contrat de projet : les caractéristiques
- Institution d'une prime de précarité pour les contrats courts
- La possibilité de recrutement en CDI : dans quels cas ?
- La portabilité du CDI
- Vers un alignement de la situation des contractuels sur celle des fonctionnaires (apports des différents décrets)

Définir l'agent contractuel de droit public

- Les agents contractuels : le cas général (État, FPT, FPH)
- Les textes applicables (lois, décrets)
- La qualification juridique du contrat
- Focus sur la situation des vacataires

Sécuriser juridiquement le recours à un agent contractuel de droit public

- Le cas des employeurs publics libres de recruter des agents contractuels
- Le sens et la portée de l'article L. 311-1 du code général de la fonction publique
- Les hypothèses de recrutement des agents contractuels prévues par le statut et les apports de la loi de transformation de la fonction publique
 - Les différents motifs
 - La durée des contrats

QUIZ DE VALIDATION

Maîtriser la procédure et le formalisme applicable au recrutement des agents contractuels de droit public

- La procédure "permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics"
- Les préalables obligatoires (aptitude physique, casier judiciaire, vérification des diplômes...)
- La rédaction du contrat d'engagement (clauses obligatoires et facultatives)

Comprendre la rémunération des agents contractuels de droit public

- Les éléments constitutifs de la rémunération
- Les marges de manœuvre dont dispose l'employeur public
- l'évolution de la rémunération

QUIZ DE VALIDATION

intégrant les situations concrètes du quotidien du recrutement

Le renouvellement des contrats

- Le renouvellement est-il un droit ? (les apports jurisprudentiels)
- Le cas particulier du renouvellement en CDI
- Le formalisme du renouvellement et du non-renouvellement
- L'indemnité de fin de contrat

CAS PRATIQUE

sur le renouvellement des contrats

La gestion RH des agents contractuels

- Mobilité
- Formation professionnelle
- L'évaluation professionnelle

QUIZ FLASH DE VALIDATION

La rupture du contrat des agents contractuels de droit public

- Le licenciement : cas de licenciement et procédures
- Le nouveau dispositif de rupture conventionnelle des agents en CDI
- Les autres modes de cessation du contrat (démission, abandon de poste...)

QUIZ FINAL DE VALIDATION DES ACQUIS

Focus 3H : Agents contractuels de la fonction publique : tout ce qui change

Décrets des 25 avril 2022, 16 mai 2022, 12 août 2022

NEW



Objectifs

- Décrypter dans les trois versants de la fonction publique, les changements apportés aux conditions d'emploi et de gestion des agents contractuels par ces différents décrets.
- Mesurer les impacts de ces changements sur vos pratiques de gestion RH
- Disposer d'une synthèse des évolutions et des points d'attention



Public

Responsables ou agents d'un service RH / Personnel



Prérequis

Avoir suivi la formation relative à la **gestion des agents contractuels** ou avoir un niveau de connaissance de la réglementation applicable



Durée

0,5 jour



Prix

400 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation courte pour intégrer l'essentiel des évolutions sur la gestion des contractuels
- Des quiz de validation des acquis

Focus sur les nouveaux décrets publiés :

- Décret du 25 avril 2022 (FPE)
- Décret du 16 mai 2022 (FPH)
- Décret du 12 mai 2022 (FPT)

Rappel du contexte législatif et réglementaire :

- Place des agents contractuels dans le paysage législatif et réglementaire de la fonction publique
- Transposition des évolutions issues de la loi de transformation de la fonction publique
- La terminologie du code général de la fonction publique (CGFP)
- Vers un rapprochement de la situation des agents contractuels et des fonctionnaires

Les évolutions apportées par les décrets 2022 sur les pratiques de gestion

- Dispositions relatives aux commissions consultatives paritaires (CCP) et à la procédure disciplinaire : recentrage, suspension à titre conservatoire...
- Protection contre les mesures discriminatoires : renforcement des garanties, actes de gestion concernés
- Nouvelles clauses contractuelles obligatoires : formalisme applicable
- Modifications apportées en matière de congés : indemnité compensatrice de congés annuels, nouveaux types de congés, convenances personnelles...
- Mesures relatives à la mise à disposition des agents en CDI : nouvelles modalités



PRESENTATION D'UNE FICHE DE SYNTHÈSE :

Ce qui change par thématique



QUIZ FINAL DE VALIDATION

Focus 3H : La gestion des vacataires dans la fonction publique

NEW



Objectifs

- Sécuriser les recours aux agents vacataires pour éviter le risque de requalification en agent contractuel avec ses conséquences



Public

Agents et gestionnaires en charge des RH



Prérequis

Aucun



Durée

0,5 jour



Prix

400 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)

La définition du vacataire

- L'absence d'une définition légale et réglementaire
- La distinction du vacataire des autres agents contractuels de la fonction publique

La gestion des vacataires

- Les limites des droits des vacataires
- Le régime social des vacataires

La rédaction de l'acte d'engagement du vacataire

- Les procédures à respecter
- Les mentions obligatoires de l'acte d'engagement

La contestation de la qualité de vacataire

- L'occupation d'un emploi relevant d'un besoin permanent et non occasionnel
- Les différents recours
- La réparation du préjudice subi par le vacataire

L'indemnisation chômage du vacataire

- La délivrance des documents liés à la rupture de l'acte d'engagement
- La recherche du débiteur de l'indemnisation chômage du vacataire



QUESTIONS DIVERSES ET ÉVALUATION



- Un quiz d'évaluation pour ancrer les acquis
- Une formation courte pour répondre à toutes vos questions et sécuriser la gestion des vacataires

Les règles de cessation des fonctions des contractuels de droit public

INTRA



Objectifs

- Maîtriser l'ensemble des hypothèses de cessation des fonctions, qu'elles soient à l'initiative de l'agent ou de l'employeur
- Connaître pour chaque hypothèse, la procédure strictement applicable afin de sécuriser, réglementairement, le départ de l'agent
- Être attentif aux nouvelles jurisprudences administratives et à l'actualité réglementaire qui tend à rapprocher le sort des contractuels de droit public de celui des salariés régis par le code du travail



Public

Agents du service du personnel, de la paie, de la gestion administrative du personnel



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une formation intégrant les dernières jurisprudences
- Une formation permettant de sécuriser vos pratiques de gestion

La cessation de fonctions à l'initiative de l'employeur

Les motifs de licenciement et leurs récentes jurisprudences

- Le licenciement pour insuffisance professionnelle
- Le licenciement dans l'intérêt du service
- Le licenciement dû au recrutement d'un fonctionnaire
- Le licenciement dû à une impossibilité de réemploi suite à congés
- Le licenciement disciplinaire
- Le licenciement pour inaptitude physique
- Focus sur la période d'essai et sa nouvelle manipulation par le juge administratif

Les procédures de licenciement et l'indemnité de licenciement

- Les règles générales
- Les règles spécifiques
- Les obligations de l'employeur
- Règles de calcul de l'indemnité de licenciement

✓ SCHEMA DE SYNTHÈSE DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

Distinction entre licenciement et non renouvellement du contrat

- Les principes : absence de droit acquis au renouvellement du contrat
- Les conséquences de ce principe pour les congés liés aux charges parentales
- La procédure de non renouvellement
- Les jurisprudences récentes sur les conséquences du non-respect de la procédure par l'employeur

La cessation de fonctions à l'initiative de l'agent

L'abandon de poste

- La définition
- La procédure
- Les conséquences
- Les jurisprudences récentes

La démission

- La définition
- La procédure
- Le retrait de la démission
- Les conséquences

Le non renouvellement du contrat à l'initiative de l'agent

- Les conséquences en matière d'indemnisation chômage
- Les nouvelles jurisprudences

Les autres cas de cessation des fonctions

Le départ en retraite

- L'âge de départ en retraite : les nouvelles dispositions
- Le paiement du « traitement »

La rupture conventionnelle : CDI de droit public

- L'analyse de l'intérêt pour l'employeur public de proposer ou d'accorder la rupture conventionnelle
- La procédure
- Les délais
- L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- Les effets de la rupture conventionnelle

La fin du contrat : perte d'une condition générale de recrutement

Le décès

Le reclassement : un principe général du droit récemment étendu par le Conseil d'État

- Les contractuels concernés
- Le périmètre de l'obligation de reclassement
- La nature de l'obligation
- La procédure
- Les jurisprudences récentes

✓ SCHEMA DE SYNTHÈSE DE LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT

Être un agent public

Organisation de la fonction publique, carrière, droits, obligations, rémunération... : tout ce que vous devez savoir

NEW — INTRA



Objectifs

- Connaître les grands principes d'organisation et les modalités d'intégration de la Fonction publique
- Appréhender les principales dispositions qui s'appliquent à tous les agents publics et leurs effets dans l'exercice des fonctions
- Comprendre la structure de la carrière des fonctionnaires et les différentes étapes de vie du contrat des contractuels
- Connaître les éléments qui constituent la rémunération



Public

Nouveaux arrivants, agents dans la fonction publique



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une alternance d'apports théoriques et pratiques : nombreux exemples, illustrations et quiz
- Des réponses aux questions pratiques des agents
- Une formation intégrant les dernières actualités

Introduction

- Différence droit public/droit privé
- Des lois Le Pors au code général de la fonction publique (CGFP)
- Point d'actualité : les impacts de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

L'organisation de la fonction publique

Les grands principes de la fonction publique

- Notion de service public
- Son architecture
- Les notions de corps, de grade, d'échelon, d'indice et d'emploi,

Les catégories de personnels

- Titulaires et stagiaires
- Contractuels de droit public
- Contractuels de droit privé

Les modalités d'accès à la fonction publique

- Les concours
- Les cas particuliers de titularisation
- Les différentes voies d'avancement
- Le contrat : les modalités de recrutement, le renouvellement du contrat de travail, la cessation du contrat de travail

Les instances représentatives du personnel en synthèse

- Les commissions administratives paritaires (CAP)
- Les commissions consultatives paritaires (CCP)
- Les comités sociaux (fusion des anciens Comités techniques et CHSCT)

Droits et obligations des agents publics

- Droits : droit à la protection, liberté d'opinion et d'expression, droit syndical et droit de grève
- Les autres droits : droit à la formation professionnelle, droit au dossier, droit de participation...
- Les différentes obligations
- Les nouvelles modalités du contrôle déontologique
- Les sanctions disciplinaires



QUIZ

les droits et obligations des agents dans les situations quotidiennes

Le déroulement de la carrière de l'agent public

Les positions administratives et les mécanismes de mobilité

- L'entretien professionnel
- Les voies d'avancement et de promotion
- Les 4 positions administratives du fonctionnaire
- Les positions accessibles par l'agent contractuel
- Focus sur les congés : congé annuel, congés pour raison de santé (CMO, CLM, CGM, CLD), congés liés à la formation, congés liés à la famille, congé de présence parentale, le nouveau congé de proche aidant etc.

La composition de la rémunération des fonctionnaires et des contractuels

- La rémunération principale / la rémunération complémentaire
- Le régime indemnitaire (RIFSEEP)

La cessation des fonctions

- La retraite
- La démission
- L'abandon de poste
- Le licenciement
- La fin de contrat-indemnisation
- La rupture conventionnelle



QUIZ DE VALIDATION DES ACQUIS

Les positions administratives

Position d'activité, détachement, disponibilité, congé parental...
être au point sur ces différentes voies de mobilité

INTRA



Objectifs

- Savoir identifier les différentes positions administratives
- Connaître les principales caractéristiques et les dernières évolutions
- Mesurer les impacts des différentes positions en termes de droits à la carrière



Public

Agents ou responsables d'un service
RH dans la fonction publique



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Introduction

- Organisation statutaire de la fonction publique
- Les impacts de la loi de transformation de la fonction publique
- Les textes applicables depuis l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique
- Position administrative et mobilité : définition
- Les différents types de mobilité
- Rappel sur la notion de mutation

La position d'activité

- Notion et définition
- Droits à absences liés à l'activité : congés, autorisations d'absence, décharges de service etc.
- Temps de travail: notion de temps complet, temps incomplet / non complet, temps partiel

La mise à disposition

- Définition
- Les différents cas de mise à disposition
- Les conditions de la mise à disposition
- La fin de la mise à disposition

Le détachement

- Définition
- Les différentes hypothèses de détachement
- Conditions d'octroi - procédure
- Situation de l'agent en détachement
- Le principe de la double carrière
- Réintégration après détachement
- Le cas particulier de l'intégration directe

La disponibilité

- Définition
- Les différents motifs de disponibilité
- Conditions d'octroi - procédure
- Situation de l'agent en disponibilité
- Les nouvelles règles en termes de carrière
- Le cas spécifique de la disponibilité pour convenances personnelles
- Les conditions de réintégration
- Paiement des allocations pour perte d'emploi

Le congé parental

- Définition
- Condition d'octroi
- Situation de l'agent en congé parental
- Réintégration

 **QUIZ DE VALIDATION
DES ACQUIS**



- Une formation intégrant les dernières actualités statutaires
- Une formation opérationnelle illustrée par des cas pratiques

Cumul d'activités et contrôle déontologique

Identifier les différentes situations et les nouvelles règles applicables



Objectifs

- Maîtriser la réglementation sur le cumul d'emplois et d'activités accessoires
- Sécuriser les procédures dans la gestion du personnel
- Intégrer les nouvelles règles déontologiques issues de la loi de transformation de la fonction publique



Public

Agents et responsables d'un service RH dans la fonction publique



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation intégrant les dernières actualités liées à la loi de transformation de la fonction publique et la jurisprudence
- Une formation opérationnelle illustrée par des cas pratiques

Préambule

- L'évolution de la réglementation : du décret-loi du 29 octobre 1936 à la loi déontologie de 2016
- Les raisons de cette évolution : la réaffirmation des valeurs du service public, les mutations de la société et la mobilité accrue des agents publics
- Les nouvelles dispositions de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 et du décret du 30 janvier 2020
- Une meilleure lisibilité : l'impact de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique
- La complexité des situations : savoir apporter, pour l'employeur, une réponse pertinente

Les règles communes

- Les personnels concernés : fonctionnaires et contractuels
- Les activités interdites aux agents publics clairement identifiées par la réglementation
- Les dérogations possibles : élargissement du champ d'application mais aussi des conditions plus strictes prévues par la loi de déontologie - l'exercice d'une activité privée, le nouveau régime du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, l'exercice d'une activité accessoire
- Les exceptions à l'interdiction de cumul au titre de dispositions particulières : valorisation du patrimoine personnel et familial, détention de parts sociales etc.

Les nouveaux circuits de contrôle déontologiques

- Contrôle déontologique à la nomination et à la sortie
- Les cas de cumuls nécessitant un contrôle déontologique préalable
- Le rôle nouveau de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP)
- Le rôle réaffirmé du référent déontologue : auprès des agents mais aussi des employeurs
- Les cumuls d'emplois soumis à simple déclaration préalable auprès de l'employeur



CAS PRATIQUE

La demande de cumul de l'agent et l'avis émis par l'employeur

Le cumul d'activités accessoires

- La définition de l'activité accessoire : 3 critères cumulatifs
- Le principe du cumul d'une activité accessoire : le respect des dispositions de la loi du 13 juillet 1983 intégrées dans le code général de la fonction publique
- Les catégories d'activités accessoires : celles exercées sous forme libre et celles exercées sous le régime de l'autoentrepreneur; ce que recouvre concrètement chaque catégorie
- L'instruction de la demande par l'employeur : la demande de l'agent, l'autorisation obligatoire et les conséquences en cas de non-respect



CAS PRATIQUE

Construire une réponse aux demandes de cumuls

Les activités librement organisées

- Les différentes situations: ce que recouvre la notion d'œuvres de l'esprit; les autres situations: personnels enseignant technique et scientifique, agent recenseur, syndic de copropriété, activités bénévoles...
- Les obligations qui s'imposent néanmoins à l'agent public dans l'exercice de ces activités



CAS PRATIQUE

Analyse de situations concrètes pour déterminer la possibilité ou non de cumuls d'emplois ou d'activités accessoires.

Référent déontologue : appréhender sereinement sa mission

Comprendre et anticiper les principes déontologiques dans la fonction publique, réaffirmés par la loi du 6 août 2019



Objectifs

- Maîtriser la notion de déontologie dans la fonction publique et le cadre réglementaire
- Professionnaliser la fonction de référent déontologue et le doter des bons outils
- Identifier le rôle et les missions du référent déontologue
- Être en mesure de pouvoir orienter et conseiller les agents et employeurs sur les principes déontologiques



Public

Tout référent déontologue nommé dans la fonction publique ou personnes en charge des questions déontologiques



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- De nombreux exemples d'application de la déontologie au quotidien
- Des exercices pratiques de traitement des différentes situations
- Zoom sur le rôle du référent déontologue depuis la loi de transformation de la fonction publique

Introduction

Historique et place de la déontologie dans le champ statutaire

- Les apports de la loi « déontologie » du 20 avril 2016
- Les évolutions induites par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- Les nouvelles modalités du contrôle déontologique : de la feu commission de déontologie à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP)

Le référent déontologue face à ses nombreuses missions

- Appréhender les différentes missions : conseil, assistance et prévention, mise en place d'outils et d'actions de sensibilisation
- Au service de qui et pour quels sujets ?
- Le positionnement du référent (notamment vis-à-vis des chefs de service, de la direction, des RH, des agents)
- Les moyens du référent
- Le référent doit aussi être un communicant

La boîte à outils du référent déontologue :

Maîtriser les obligations des agents et les principes déontologiques, tout ce que doit savoir et savoir transmettre le référent déontologue

- Les valeurs fondamentales de la déontologie : la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité, la neutralité et la laïcité
- Le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public... et ses limites
- Le secret professionnel et la discrétion professionnelle
- Le devoir d'obéissance hiérarchique
- La prévention des conflits d'intérêts
- Les obligations déclaratives



FOCUS : LE CUMUL D'ACTIVITÉS EN PRATIQUE

Exemples de cas d'agents et traitement de la situation



EXEMPLES D'APPLICATIONS CONCRÈTES ET EXERCICES PRATIQUES

Des missions polyvalentes et de plus en plus larges

- Du référent déontologue au référent laïcité
- L'impact de la loi confortant les principes de la République du 24 août 2021
- Du référent déontologue au référent « alerte éthique »
- L'impact de la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte
- Le recueil des signalements des lanceurs d'alerte (Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte)



QUIZ FLASH DE VALIDATION DES ACQUIS

Focus 3H : Sensibilisation à la déontologie

INTRA



Objectifs

- Appréhender les obligations et la notion de déontologie dans la fonction publique et les obligations qui s'y rattachent
- Savoir comment appliquer la déontologie au quotidien
- Décliner les principes déontologiques et adopter les bons comportements



Public

Nouveaux arrivants, Agents dans la fonction publique



Prérequis
Aucun



Durée
0,5 jour



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande



QUIZ DE POSITIONNEMENT

Que savez vous de la déontologie?

La déontologie dans la fonction publique : définition, enjeux et cadre juridique

- Qu'est-ce que la déontologie ?
- Les sources juridiques, les actualités et les apports de la loi de transformation de la fonction publique

Obligations et principes déontologiques : ce que peut faire un agent / ce qu'il ne peut pas faire

- Les obligations des agents en synthèse
- Les 6 valeurs fondamentales : comment les respecter au quotidien (la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité, la neutralité et la laïcité)
- Les différentes applications : auprès des usagers, auprès de l'employeur, dans le cadre des relations dématérialisées...
- Se prémunir contre les situations créatrices de conflits d'intérêts
- Les sanctions liées au non-respect des principes déontologiques
- Focus sur le cumul d'activité : ce qui est interdit, ce qui est autorisé. Les démarches à effectuer



EXEMPLE D'APPLICATIONS CONCRÈTES ET EXERCICES (SOUS FORME DE QUIZ)

Identifier les acteurs de la déontologie

- Le contrôle déontologique : qui fait quoi ?
- L'employeur
- Les représentants du personnel
- Le référent déontologue : son rôle, ses missions
- La Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique
- Le lanceur d'alerte



Pour aller plus loin

Découvrez nos formations complémentaires

- Cumul d'activités et contrôle déontologique - p.31
- Référent déontologue : appréhender sereinement sa mission - p.32



- De nombreux exemples sur la déontologie au quotidien
- Des réponses aux questions pratiques des agents
- Une actualisation permanente des contenus

Focus 3H : La protection fonctionnelle

INTRA



Objectifs

- Connaître et maîtriser le cadre juridique de la protection fonctionnelle
- Savoir déterminer quand et sous quelle forme la protection fonctionnelle est due à l'agent
- Pouvoir instruire une demande de protection fonctionnelle



Public

Responsables des ressources humaines
Gestionnaires des ressources humaines
Responsables de services



Prérequis

Aucun



Durée

0,5 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une formation courte intégrant les dernières actualités et permettant de faire un point complet sur ce dispositif.
- Quiz de validation des acquis et exercice de mise en situation

Définition de la protection fonctionnelle

- Le principe de la protection fonctionnelle
- Le fondement juridique de la protection fonctionnelle
- La protection fonctionnelle : un droit pour l'agent, mais qui connaît des limites
- A quelles fins ?
- Qui peut bénéficier de la protection fonctionnelle ?
- Quelle est l'autorité compétente pour l'accorder ?
- Le renforcement de protection fonctionnelle

ILLUSTRATIONS

identification des différentes situations dans lesquelles la protection fonctionnelle peut s'appliquer

L'étendue de la protection fonctionnelle : les différentes situations

- L'agent victime : la protection contre les attaques
 - L'étendue des attaques concernées
 - Les 3 dimensions de la protection fonctionnelle : prévention, assistance juridique, réparation
 - La tendance à l'extension de la protection fonctionnelle face aux nouvelles menaces numériques
- L'agent poursuivi pénalement : la protection contre les poursuites
 - Les conditions d'octroi de la protection fonctionnelle
 - Les limites de la protection fonctionnelle
- Focus sur la distinction entre faute de service et faute personnelle

Instruire et gérer une demande de protection fonctionnelle : les différentes étapes

- Introduire une demande de protection fonctionnelle
- Identifier l'organe compétent pour accorder le bénéfice de la protection
- Accorder ou refuser le bénéfice de la protection fonctionnelle (formalisme applicable)
- Gérer les relations avec le conseil du bénéficiaire (avocat, prise en charge des frais, autorisations d'absence)



QUIZ DE VALIDATION DES ACQUIS

Exemples de cas d'agents et traitement de la situation

Actualités de la jurisprudence de la fonction publique

NEW



Objectifs

- Bénéficier d'un panorama des principales jurisprudences
- Découvrir, maîtriser et appliquer la jurisprudence administrative et ses évolutions dans la gestion des ressources humaines.
- Sécuriser vos procédures et actes en matière de gestion des ressources humaines



Public

Agent ou responsable d'un service RH, juriste, responsable juridique, dans la fonction publique



Prérequis

Avoir une connaissance du statut de la fonction publique



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)

Revue des principales jurisprudences en matière de :

- Recrutement
- Carrière
- Droits et obligations des agents publics
- Sanctions disciplinaires
- Accidents, maladie, protection sociale
- Contractuels
- Indemnisation chômage

Ce nouveau programme de formation portera principalement sur une analyse semestrielle des principales décisions du Conseil d'Etat et des cours administratives d'appel en matière de recrutement, de carrière, de droits et obligations des agents publics ainsi que de sanctions disciplinaires. Ainsi, la formation sera axée sur les arrêts relatifs aux fonctionnaires, agents contractuels, vacataires et stagiaires de la fonction publique rendus par ces mêmes juridictions. Les récentes décisions du Conseil d'Etat en matière d'indemnisation chômage seront également étudiées.

Le programme sera évolutif et mis à jour en fonction des principales jurisprudences de l'année.

Retrouvez le programme mis à jour en fonction des dernières actualités sur notre site www.cegape.fr



- Un décryptage complet de notre expert en droit de la fonction publique.
- Un panorama des principales jurisprudences impactant la gestion des ressources humaines
- Le programme évoluera en fonction des dernières actualités

La sécurisation et la rédaction des actes administratifs en gestion des ressources humaines

NEW



Objectifs

- Rédiger les actes administratifs en maîtrisant toutes les règles de forme et de fond
- Eviter le contentieux administratif en sécurisant la rédaction des actes administratifs



Public

Gestionnaires RH



Prérequis

Avoir une connaissance du droit de la fonction publique



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Des ateliers d'écritures d'actes : arrêtés, contrats d'engagement CDD, CDI et vacataires
- Une formation pour sécuriser vos pratiques !

Introduction

La rédaction des actes administratifs unilatéraux : le cas d'un arrêté

- La vie de l'acte : existence et entrée en vigueur, principe de non-rétroactivité, disparition de l'acte (retrait, abrogation et annulation contentieuse)
- Les règles de forme (la légalité externe) : compétence, motivation, respect du contradictoire, consultations
- Les règles de fond (la légalité interne) : conformité aux normes supérieures applicables, respect de la matérialité des faits, erreur manifeste d'appréciation, respect des finalités des procédures

CAS PRATIQUE : ATELIER DE RÉDACTION D'ACTES ADMINISTRATIFS

Les participants travailleront à la rédaction d'arrêtés à partir de situations proposées :

- Arrêté de révocation d'un fonctionnaire
- Arrêté de non-réintégration après disponibilité
- Arrêté de notification de refus d'attribution d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)
- Retrait d'un acte

La rédaction des contrats d'engagement ou de recrutement

- Généralités sur le régime juridique des contrats administratifs
- Les conditions de validité du contrat :
 - Le consentement
 - Compétence pour engager de l'employeur
 - Licéité de l'objet
 - CDD ou CDI
 - Cause licite du contrat
 - Matière dans laquelle le contrat peut intervenir

Focus sur les points de vigilance

- Identification des parties
- Clauses et mentions obligatoires
- Signature

CAS PRATIQUE : ATELIER DE RÉDACTION DE CONTRATS D'ENGAGEMENT (CDD, CDI, VACATAIRES)

- Renouvellement d'un CDD
- Rédaction d'un CDI avec période d'essai
- Rédaction d'un contrat d'engagement d'un agent vacataire

La rupture conventionnelle

Réussir sa mise en œuvre dans la fonction publique

NEW



Objectifs

- Maîtriser le dispositif de la rupture conventionnelle issu de la Loi de transformation de la fonction publique
- Sécuriser la procédure
- Faire le point sur les principales jurisprudences



Public

Gestionnaires et cadres RH



Prérequis

Aucun



Durée

0,5 jour



Prix

400 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation pour sécuriser vos procédures
- L'intégration des dernières jurisprudences marquantes

Identifier les sources de droit

- Décision n°2020-860 QPC du 15 octobre 2020 du Conseil Constitutionnel
- Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Article 13 de la loi de financement de sécurité sociale pour 2020
- Article 5 de la loi de finances pour 2020
- Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 (procédure)
- Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 (indemnité spécifique de rupture conventionnelle)
- Arrêté du 06 février 2020 (modèle de convention de rupture conventionnelle)

Les agents de droit public bénéficiaires et les catégories exclues

- Fonctionnaires visés
- Contractuels visés
- Les ouvriers de l'Etat
- Les praticiens hospitaliers
- Les catégories d'agents exclues

La procédure à suivre et ses étapes

- Les étapes de la procédure
 - L'initiative
 - Le ou les entretiens préalables
 - L'assistance d'un conseiller pendant l'entretien
 - L'établissement de la convention de rupture, ses mentions obligatoires et le solde tout compte détaillé
 - Le droit de rétractation
- Les conséquences de la rupture
 - L'attestation employeur et l'indemnisation du chômage
 - Le remboursement de l'indemnité en cas de réemploi

Le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

- Minimum et maximum
- L'assiette de rémunération prise en considération
- La fiscalité et les cotisations sociales

Anticiper les difficultés en s'inspirant du contentieux

- Anticiper les difficultés en s'inspirant du contentieux privé
- Faire le point sur la jurisprudence fonction publique

La disparition programmée de l'IDV

- La date limite de présentation de la démission
- La date limite d'entrée en vigueur de la démission

Statut et gestion des enseignants chercheurs

ACTU



Objectifs

- Maîtriser la spécificité de la réglementation sur les statuts des enseignants et enseignants-chercheurs
- Appréhender chaque étape de la gestion des carrières : de l'intégration de l'agent à sa cessation de fonctions
- Intégrer les dernières actualités (Loi de programmation de la recherche...)



Public

Agents ou responsables des services RH ou du personnel, au sein des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)

Présentation du statut dans la fonction publique et des récentes actualités

- Les principaux textes fondateurs (enseignants-chercheurs décret 84-431)
- Le code général de la fonction publique
- Les lignes directrices de gestion
- La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
- La Loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020 : quels impacts RH

Les droits et obligations des fonctionnaires

- Les droits fondamentaux
- Les obligations
- Les apports de la Loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020 :
 - chaire junior
 - régime indemnitaire
 - classement dans le corps



CAS PRATIQUE

Exercices sur le classement

Les modes de recrutement dans la fonction publique

- Les concours des Enseignants chercheurs
- Le recrutement des Enseignants (1er et 2nd degré)
- Les contractuels. Focus sur les ATER – lecteurs – doctorants – chercheurs – contrats LRU

Le déroulement de carrière de l'agent de A à Z

- Notion de corps, grade, échelons, chevrons
- L'avancement (échelon, grade et corps)
- Le suivi de carrière et les rendez-vous carrière
- Le temps de travail et les congés ouvrant droit à réduction de service (CMO-CLM-CLD-maternité, paternité, adoption...)
- La discipline

Comprendre la composition de la rémunération des agents

- Le traitement indiciaire
- Les indemnités et primes : indemnité de résidence, SFT, PRES / PES, PRP, PCA, PEDR, heures complémentaires

La sortie de la fonction publique

- Le décès
- La retraite : présentation des règles
- La démission régulièrement acceptée
- Le licenciement par sanction disciplinaire
- L'abandon de poste
- La cessation de fonctions des agents contractuels : les principes
- Le droit au chômage



QUIZ DE VALIDATION DES ACQUIS



- Une formation intégrant les dernières actualités, notamment liées à la Loi de programmation de la recherche

Le classement des enseignants chercheurs

Carrière et rémunération, les notions de classement, avancements, promotion, les règles de classement à la nomination ou suite à une promotion



Objectifs

- Maîtriser les règles relatives au classement des enseignants chercheurs à la nomination ou suite à une promotion
- Les modifications apportées au décret 2009-462 du 23 avril 2009 et le principe de retroactivité
- Intégrer le processus administratif du classement



Public

Gestionnaires en charge de la gestion des enseignants chercheurs au sein d'un service

RH dans les universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Formation intégrant différents cas pratiques et exercices complets

Carrière et rémunération

- Dispositions réglementaires :
 - Les Maîtres de conférence
 - Les Professeurs en Universités
 - Grade, échelon, rémunération
- Les typologies de classement
- Les notions de classement - avancement - promotion

Le classement suite à une promotion

- La procédure de candidature à une promotion (grade ou corps) et les différentes voies de promotion
- Calculer le classement dans le nouveau grade ou corps



CAS PRATIQUE

Réaliser un classement dans le cadre d'une promotion

Le classement à la nomination

- Le process RH
- Les services soumis et non soumis à examen du Conseil Académique restreint
- Les modifications apportées par le décret de mars 2022 et la révision des classements



CAS PRATIQUE

Réaliser un classement de Maître de Conférences

Le classement des Adjoints Techniques Recherche et Formation (ATRF)

INTRA



Objectifs

- Maîtriser les règles relatives au classement des ATRF
- Intégrer le process administratif du classement



Public

Agents/gestionnaires en charge de la gestion des ATRF, gestionnaires au sein d'un service RH



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- De nombreux exercices et cas pratiques tout au long de la formation

La grille de carrière et de rémunération des personnels ATRF

- Dispositions règlementaires
- La filière ITRF
- Le corps ATRF
- Les grades
- Les échelons
- L'indice brut / l'indice de rémunération

✓ QUIZ ET EXERCICES

Les notions de classement / reclassement/avancement/ promotion

- Classement à la nomination
- Reprise des services antérieurs / 2e classement
- A distinguer de la notion de reclassement
- Les exceptions :
 - Services accomplis d'un Etat membre de l'UE ou d'un Etat bénéficiant de l'accord sur l'EEE : décret 2010-311
 - Maintien d'indice de rémunération
- L'avancement
- La promotion

✓ QUIZ ET EXERCICES

Les règles régissant le classement

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

✓ QUIZ ET EXERCICES

Les notions d'ancienneté de services

- Services privés
- Services publics
- Services effectifs
- L'état des services publics

✓ QUIZ ET EXERCICES

Établir un état des services publics

A l'issue du classement

- Les voies et délais de recours
- La non titularisation

Classer un personnel ATRF : les règles de reprise de services et le process administratif

- Les règles de reprise de services pour le classement des ATRF
 - Reprise des services publics
 - Reprise des services privés
- process administratif
 - Demander à l'agent les pièces permettant d'établir son ancienneté publique et privée
 - Classer son dossier
 - Etablir un état des services publics
 - Calculer l'ancienneté de services publics/privés
 - Etablir la correspondance dans la grille de carrière – fiche de classement
 - Etablir l'arrêté
 - Notifier la fiche de classement et l'arrêté
 - Mettre à jour l'historique de carrière de l'agent dans le SIRH
 - Mettre en paie l'arrêté (spécificité du maintien d'indice)
 - Classer au dossier le dossier carrière

✓ EXERCICES

Établir un classement ATRF

Focus 3H : La loi de programmation de la recherche et ses impacts RH

INTRA



Objectifs

- Décrypter les nouvelles mesures RH issues de la loi de programmation de la recherche
- Appliquer les mesures relatives aux carrières et leur impact
- Appréhender les conséquences sur la gestion des ressources humaines (statuts, recrutements, classements, carrières, rémunérations...)
- Suivre les décrets d'application



Public

Agents ou responsables d'un service RH dans un établissement public d'enseignement supérieur



Prérequis

Aucun



Durée

0,5 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Un décryptage complet de la loi et de ses conséquences en termes de GRH
- Une formation courte intégrant les dernières actualités réglementaires

Promulguée le 24 décembre 2020, la loi de programmation de la recherche (LPR) a pour objectif de donner à la France les moyens de relever les grands défis scientifiques des décennies à venir.

Elle prévoit notamment des mesures pour renforcer l'attractivité des carrières scientifiques, diffuser la recherche dans la société et l'économie et simplifier le quotidien des personnels et la vie des laboratoires.

Cegape vous propose une formation courte pour faire un point complet sur les enjeux et impacts RH de cette loi.

Introduction

- Les objectifs de la Loi de Programmation de la Recherche

De nouveaux contrats de travail

- Les contrats de chaire de professeur junior (CPJ)
- Les CDI de mission
- Les contrats de post-doctorat
- Le séjour de recherche
- Les contrats de droit privé (CDI de chantier, contrat doctoral)

Revalorisation des rémunérations

- Indemnité différentielle du SMIC
- Reconstitution de carrière
- Le RIPEC

Les mesures carrières

- Promotion PU
- Recrutement hors CNU
- Limite d'âge et éméritat
- Mensualisation des vacataires

Simplifications du quotidien

- Autorisation/déclaration de cumul
- Séjour de recherche
- Congé enseignement et recherche
- Délégation CRCT pour les SHS, accueil IUF

Conclusion

- Tour de table
- Évaluation
- Actions à mettre en place

Les congés pour raison de santé des agents publics

Fonctionnaires et contractuels

ACTU



Objectifs

- Savoir gérer les différents types de congés pour raison de santé des fonctionnaires et des contractuels
- Maîtriser les procédures de traitement des dossiers en fonction du type d'absence et du statut de l'agent
- Intégrer les dernières actualités



Public

Agents ou responsables du service du personnel, de la paie, de la gestion administrative du personnel



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation complète pour traiter tous les cas de congés pour raison de santé
- Des exemples, des cas pratiques et des astuces (savoir lire un avis du conseil médical)
- Une formation intégrant les dernières actualités : conseil médical, temps partiel thérapeutique, ordonnance du 25 novembre 2020...

Le programme intégrera les dernières actualités réglementaires

Introduction

- Les différentes caisses d'assurance maladie
- Les acteurs : le nouveau conseil médical, médecin du travail, etc.
- Actualités jurisprudentielles : l'articulation des congés maladie et des congés annuels

Actualité réglementaire

- Les apports de la loi du 6 août 2019
- Ordonnance du 25 novembre 2020 : Tableau de synthèse des derniers décrets (temps partiel thérapeutique, reclassement, conseil médical, etc.)
- Ordonnance du 17 février 2021 : complémentaire de santé

Congé maladie ordinaire des fonctionnaires (CMO)

- Ouverture du droit à congé, durée
- Rémunération
- Contrôle et sanction de l'employeur pendant le congé
- Effets sur la situation administrative du fonctionnaire
- Issue du congé ordinaire

EXERCICE SUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE MÉDICALE

CAS PRATIQUE

Déterminer la rémunération et sa durée (plein traitement/demi traitement)

Congé de longue maladie des fonctionnaires (CLM)

- Ouverture du droit à congé et durée
- Rémunération
- Procédure (décrets 11 mars 2022)
- Effets sur la situation administrative du fonctionnaire
- Avis du conseil médical
- Fin du congé

Congé de longue durée des fonctionnaires (CLD)

- Ouverture du droit et durée
- Rémunération
- Droit d'option
- Fin du congé

TABLEAU DE SYNTHÈSE

Issues possibles à l'expiration des droits statutaires

Temps partiel thérapeutique

- Nouvelle procédure
- Rémunération
- Reconstitution des droits

La disponibilité d'office pour raison de santé

- Définition, conditions et durée
- Situation du fonctionnaire
- Prestations versées
- Fin de la disponibilité d'office
- Différence entre le maintien à demi-traitement et la disponibilité

CAS PRATIQUES

Les congés maladie des contractuels

- Coordination entre régimes de protection sociale
- Congé de maladie ordinaire (CMO)
 - Part employeur
 - Calcul des IJSS
 - Attestation de salaire ou DSN
- Congé de grave maladie (CGM)
- Affection longue durée
- Invalidité des agents contractuels
- Effets du congé sur la situation de l'agent
- Contrôle pendant le congé
- Fin du congé

Le principe du maintien de salaire des agents contractuels : les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

- Maintien de salaire : le passage au net

EXERCICE

Calculer le montant des IJSS

EXERCICE SUR LE PASSAGE AU NET

Congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant

- Durée des différents congés
- Indemnisation

QUIZ FINAL DE VALIDATION DES ACQUIS

Réforme des accidents de service et des maladies professionnelles des fonctionnaires

Intégrer les nouveaux dispositifs : CITIS...

ACTU



Objectifs

- Maîtriser les nouvelles définitions du risque professionnel ainsi que la nouvelle procédure de reconnaissance d'un événement imputable au service
- Maîtriser la procédure CITIS
- Savoir identifier les événements pour lesquels les textes prévoient une présomption d'imputabilité et ceux pour lesquels la preuve incombe à l'agent
- Connaître les procédures à respecter en matière de gestion et d'indemnisation
- Être en mesure d'appliquer la nouvelle procédure devant le conseil médical



Public

Agents ou responsables du service du personnel, de la paie, de la gestion des carrières des établissements de la Fonction Publique



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net

(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Analyse et interprétation des dernières jurisprudences pour actualiser vos connaissances et sécuriser vos pratiques
- Des exercices d'application et cas pratiques
- Une formation intégrant les dernières actualités

Le programme est actualisé en fonction des dernières jurisprudences et nouveautés réglementaires (ordonnance du 19 janvier 2017, décrets « CITIS » du 21 février 2019 et du 13 mai 2020, décrets du 20 juin 2018 et du 5 mars 2019 relatifs à la période de préparation au reclassement, Ordonnance du 25 novembre 2020, décrets du 11 mars et du 22 avril 2022 ...)

Régime et fondements des garanties

- Champ d'application de la réglementation
- Les impacts de l'ordonnance du 19 janvier 2017 et des décrets subséquents : un nouveau régime de présomption d'imputabilité au service d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle
- Intégrer les évolutions jurisprudentielles



FOCUS

Étude des dernières jurisprudences et interprétations pratiques

Nouvelle définition du risque professionnel

- La nouvelle définition de l'accident de service
- La nouvelle définition de l'accident de trajet
- Les accidents dans le cadre d'une activité accessoire
- Les cas particuliers d'accidents



CAS PRATIQUE

Études de cas sur l'imputabilité au service
- Imputabilité au service d'un accident de service
- Imputabilité au service d'un accident de trajet

- La nouvelle définition de la maladie professionnelle
- Nouveauté : Covid19 et caractère rétroactif de l'indemnisation
- Le système complémentaire de reconnaissance de la maladie professionnelle
 - Attention : inexistence de la condition d'exclusivité (Conseil d'Etat)



CAS PRATIQUE

La reconnaissance d'une maladie inscrite au code de la sécurité sociale

La nouvelle procédure de reconnaissance de l'imputabilité au service

- La demande de l'agent
- Les nouveaux délais de réponse de l'employeur
- La création du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et sa date d'effet
- Procédure devant le Conseil médical
- Les cas particuliers : la retraite, la mobilité...
- Le remboursement des frais et l'analyse jurisprudentielle
- Le nouveau cadre du secret professionnel (ord. 25/11/2020)



CAS PRATIQUE

La validité du Conseil médical

Le régime spécifique de réparation

- La prise en charge initiale
- L'allocation temporaire d'invalidité (ATI) et ses révisions
- La rente d'invalidité



CAS PRATIQUE

L'attribution d'une ATI

L'aptitude ou l'inaptitude du fonctionnaire suite à un CITIS

- La reprise des fonctions
- Le temps partiel thérapeutique réformé par l'Ordonnance du 25/11/2020
- Le reclassement réformé par le décret du 22/04/2022
- Le licenciement pour inaptitude
- La pension d'invalidité



CAS PRATIQUE

CITIS : Actualités réglementaires et jurisprudentielles et prise en charge des frais

ACTU



Objectifs

- Savoir motiver une décision de non imputabilité
- Répondre aux interrogations pratiques sur la procédure CITIS
- Aborder concrètement la question de la prise en charge des frais liés à un accident ou une maladie, vérifier la position de la jurisprudence, analyser les passerelles avec la sécurité sociale



Public

Agents du service du personnel, de la paie, de la gestion administrative du personnel



Prérequis

Connaissance du CITIS ou avoir suivi la formation « réforme des accidents de services et des maladies professionnelles »



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Analyse et interprétation des dernières jurisprudences
- Des réponses concrètes aux questions que vous vous posez sur la procédure CITIS

CITIS : la procédure applicable

- Les nouvelles références législatives : le nouveau Code général de la Fonction publique
- Les délais de déclaration
- Les exceptions aux délais de déclaration
- Les documents liés à la déclaration
- Les pièces à solliciter dans l'instruction du dossier
- Le formalisme de la décision de rejet
- Les possibilités d'instruction par l'employeur
 - Enquête administrative
 - Expertise médicale
 - Savoir être attentif à la présomption d'imputabilité dans le cadre de la procédure
 - Le conseil médical : décret du 11 mars 2022
 - Le secret médical renforcé par l'ordonnance du 25/11/2020 et décision du Conseil Constitutionnel du 11 juin 2021
- La décision de l'employeur
 - Formalisme de la décision d'imputabilité et de non imputabilité
 - Formalisme de la décision de CITIS à titre provisoire
- Les conséquences du placement en CITIS : le traitement et les primes, la durée, la prolongation, la rechute et les délais de déclaration, la situation du fonctionnaire retraité
- La maladie professionnelle Covid 19 : bénéficiaires de la présomption d'imputabilité, l'instruction, la rétroactivité du système
- Maladie contractée en service : le Conseil d'Etat ne valide pas la condition d'exclusivité
- Sanction d'exclusion temporaire du service suivi d'un syndrome dépressif : imputabilité au service ?
- La motivation de la décision
 - Le caractère consultatif de l'avis du Conseil médical
- Épuisement professionnel : accident ou maladie ?
- Maladie professionnelle et Covid19 : critères – rétroactivité – procédure de droit commun
- L'imprudence manifeste de l'agent
- L'état d'imprégnation alcoolique

La prise en charge des frais et des soins

- Circulaire du 30 janvier 1989
- Réponse ministérielle
- Guide DGAFP
- Guide DGFIP
- Le positionnement du Défenseur des Droits
- La passerelle entre l'employeur public et la sécurité sociale
- Les jurisprudences relatives aux demandes de prise en charge par les fonctionnaires et refusées par les employeurs publics
 - Frais de déplacement pour consulter un médecin
 - Frais de psychothérapie
 - Hospitalisation et chambre individuelle
 - Frais qui dépassent les montants de remboursement issus du code de la sécurité sociale

La motivation de la décision

- Les voies et les délais de recours
- L'incompétence négative
- La compétence du signataire
- Les considérations de droit
- Les considérations de fait

Les actualités jurisprudentielles

- Le décès en service : application de la présomption d'imputabilité
- La chute dans les parties communes
- L'entretien professionnel déclaré en accident de service : le nouveau positionnement du Conseil d'Etat
- L'état de stress majeur suite à un entretien avec la hiérarchie
- L'accident d'un agent lors d'une soirée du personnel organisée par l'employeur
- Suicide dans le logement de fonction

Accidents de travail et maladies professionnelles des agents contractuels

Intégrer la réforme de l'instruction des dossiers ATMP

ACTU



Objectifs

- Maîtriser l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles relatives aux accidents de travail et aux maladies professionnelles des agents contractuels de la Fonction publique
- S'agissant des employeurs en auto-assurance pour le risque professionnel des contractuels, déterminer l'imputabilité et savoir indemniser le contractuel conformément à la législation de la sécurité sociale



Public

Agents du service du personnel, de la paie, de la gestion administrative du personnel



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

750 € Net

(Exonération de TVA)

(Prix par stagiaire)



- Analyse et interprétation des dernières jurisprudences pour actualiser vos connaissances et sécuriser vos pratiques
- Des exercices d'application et cas pratiques
- Une formation intégrant les dernières actualités

Introduction et régime de réparation

- Le régime
- La réparation et l'application du Code de la sécurité sociale pour l'ensemble des contractuels
- Détermination des contractuels relevant de l'affiliation obligatoire au régime général
- Détermination des contractuels devant être gérés en auto-assurance (FPE et FPH)

Le nouveau système de déclaration applicable à compter du 1er décembre 2019

- Les nouveaux textes
- Les nouveaux délais
- Le nouveau formalisme
- Les nouvelles modalités attachées aux réserves

Les règles de tarification

- Les principes
- Les mécanismes applicables à la Fonction publique d'Etat

Accident de travail

- Définition
- La présomption d'imputabilité
- Modalités de déclaration

Accident de trajet

- Définition
- La notion de trajet protégé
- Modalités de déclaration

Maladies professionnelles et le système complémentaire de déclaration

- La maladie professionnelle
- Le système complémentaire de reconnaissance
 - Maladie hors tableau
 - Maladie hors condition
- Modalités de déclaration

Réparation et indemnisation

- Les soins
- L'arrêt de travail
- La rechute
- Le capital et la rente d'invalidité : savoir déterminer leurs montants respectifs

Rémunération pendant le congé AT/MP

- La protection sociale
- La protection statutaire
- Les IJ AT et la subrogation
- L'application du mécanisme du maintien du net

Reclassement pour inaptitude physique

- Définition
- Une procédure qui s'inscrit à l'intérieur du licenciement
- Modalités
- Procédure
- Les nouvelles jurisprudences : l'employeur public doit être attentif aux demandes de reclassement de son agent

Licenciement pour inaptitude physique

- Entretien préalable
- Consultation CCP
- Notification
- La question du préavis de licenciement
- Indemnité

Le contentieux de la sécurité sociale

- Contentieux général
- Contentieux technique
- Contentieux médical

Exercice d'une activité accessoire et la qualification de l'accident de travail

- Le paiement de la cotisation AT
- La charge de l'accident

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique

Mettre en œuvre et sécuriser les procédures de reclassement

ACTU



Objectifs

- Connaître la dernière réglementation et les obligations de l'employeur public
- Maîtriser les différentes étapes et les acteurs de la procédure de reclassement
- Sécuriser vos procédures et prévenir tout risque de litige



Public

Agents ou responsables des services RH, agents chargés de la gestion des dossiers de reclassement



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation intégrant les dernières actualités réglementaires
- Analyse et interprétation des dernières jurisprudences pour actualiser vos connaissances et sécuriser vos pratiques
- Des exercices d'application et des quiz

Les fondements juridiques du droit au reclassement

- Actualités décrets 22 avril 2022
- Les fondements législatifs et réglementaires
- Les fondements jurisprudentiels

Période de préparation au reclassement (PPR) : un accompagnement des transitions professionnelles vers un reclassement encadré

- Focus sur le décret du 20 juin 2018 (FPE) – le décret du 5 mars 2019 (FPT) – le décret du 18 mai 2021 (FPH)
- Qui est concerné ?
- Les modalités de déroulement de la période et la situation de l'agent durant cette période.
- La convention portant sur la mise en œuvre de la PPR
- Quid en cas de refus par l'agent

ÉTUDE D'UNE CONVENTION

Caractéristiques de l'inaptitude physique

A quel moment l'inaptitude peut-elle être prononcée ? (tableau de synthèse)

- Les différentes situations d'inaptitude physique
- Les obligations de l'employeur en matière de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

ÉTUDE DE CAS DE JURISPRUDENCE

La mise en œuvre du reclassement

- Les bénéficiaires
- Les démarches préalables obligatoires au reclassement
- Aménagement de poste
- Changement d'affectation

Organiser la procédure de reclassement : les étapes et les acteurs

- Comment inviter l'agent à formuler sa demande
- Dérogation : l'absence de demande
- La place du médecin du travail et du conseil médical
- La constitution du dossier
- Les aides apportées par la FIPHFP

Les différentes modalités de reclassement

- L'intégration dans un autre grade
- Le recrutement dans un autre corps / cadre d'emplois
- Le détachement
- Les modalités de reclassement de l'agent contractuel

Position statutaire et rémunération pendant la procédure

- La situation de l'agent dans l'attente d'un reclassement pour inaptitude physique
- Les droits à rémunération

Le reclassement impossible : quelles conséquences ?

- La mise à la retraite pour invalidité
- Le licenciement pour inaptitude physique

QUIZ FINAL DE VALIDATION DES ACQUIS

Focus 3H : Le nouveau fonctionnement des instances médicales depuis la réforme

Le conseil médical, nouvelle procédure et nouvelles conséquences

NEW



Objectifs

- Décrypter les décrets du 11 mars 2022 et les impacts de la réforme des instances médicales
- Savoir quand et comment saisir le conseil médical
- Maîtriser les nouvelles procédures liées aux congés pour raison de santé, à l'imputabilité au service et à l'inaptitude



Public

Agents du service du personnel, de la paie, de la gestion administrative du personnel



Prérequis

Avoir une connaissance de base sur les congés pour raison de santé, les congés maladie et les accidents de service et maladies professionnelles



Durée

0,5 jour



Prix

400 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation courte intégrant les dernières actualités réglementaires
- Réalisation d'une fiche de synthèse des changements de procédures liés à la réforme des instances médicales

Bref rappel du dispositif applicable avant le décret du 11 mars 2022

- Le comité médical
- La commission de réforme

Le contexte de la réforme

- La loi de Transformation de la Fonction publique
- L'ordonnance du 25 novembre 2020
- La date du 1^{er} février 2022
- Les mesures transitoires

La nouvelle procédure devant le Conseil médical

Conseil médical en formation restreinte

- Composition
- Cas dans lesquels l'avis du Conseil médical est requis
- Les modifications substantielles liées au congé de maladie ordinaire et au renouvellement des CLM et des CLD – Impacts sur le Congé de grave maladie
- Modalités de saisine du Conseil médical
 - Rôle de l'employeur
 - Formulaire de saisine
 - Le délai
 - Les pièces à joindre au dossier
- Modalités d'instruction des dossiers et délais
- Nature des avis rendus par le Conseil médical
- Les voies de recours : contestation par l'agent, contestation par l'administration

Conseil médical en formation plénière

- Composition
- Cas dans lesquels l'avis du Conseil médical est requis (Imputabilité au service et Invalidité)
- Pièces à fournir pour l'examen des droits
- Modalités d'instruction des dossiers – les délais
- Nature des avis rendus par le Conseil médical
- Voies de recours ?

Liste des pièces à fournir devant le Conseil médical en fonction de l'évènement apprécié

- Titulaires CNRACL et Service des pensions
- Titulaires IRCANTEC
- Contractuels
- Tableaux de synthèse

Questions diverses :

- Saisine du conseil medical au moment de l'option CLM ou CLD
- Le CLM ou le CLD d'office
- Arrêt maladie transmis par un agent qui a déjà bénéficié d'un CLD
- Prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge
- Retraite pour invalidité
- Demande de congé pour cure thermique
- Cas de saisine et délai de réponse du Conseil médical supérieur

Protection sociale des fonctionnaires : Les réformes

Accidents de service et maladies professionnelles, Reclassement, Inaptitude, Instances médicales

INTRA



Objectifs

- Décrypter l'ensemble des réformes qui impactent aujourd'hui la protection sociale du fonctionnaire
- Maîtriser les nouvelles procédures relatives au risque professionnel, au reclassement et à l'inaptitude



Public

Agents du service du personnel, de la paie, de la gestion administrative du personnel



Prérequis

Disposer d'une connaissance statutaire ou avoir suivi une formation sur le statut et la gestion des carrières ou les congés pour raison de santé



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une formation courte intégrant les dernières actualités et permettant de faire un point complet sur la protection sociale des fonctionnaires et les dernières réformes

La réforme des instances médicales : création du conseil médical

- Conseil médical en formation restreinte
- Conseil médical en formation plénière

Les accidents de service et les maladies professionnelles : les actualités

- La modification de la procédure de reconnaissance : décrets du 11 mars 2022 – Le conseil médical en formation plénière
- La manipulation par le juge administratif de la présomption d'imputabilité
- Les modalités de prise en charge des frais et des soins
- Le contentieux de plus en plus fourni relatif :
 - A l'entretien professionnel ou d'évaluation et de ses impacts sur l'état de santé du fonctionnaire
 - A la réparation de la douleur du fonctionnaire et de ses ayants droit suite à un événement reconnu imputable au service
 - A la motivation de la décision de non imputabilité

Le reclassement

- Les mesures préalables au reclassement
- L'impossibilité matérielle de reclassement
- Le maintien du demi-traitement dans l'attente de l'avis du Conseil médical : créateur de droits selon la jurisprudence
- La période de préparation au reclassement : Nouveau droit de l'agent assoupli par les décrets du 22 avril 2022
 - Quand proposer, obligatoirement, une PPR ?
 - Quel est le contenu d'une PPR ?
 - Durée de la PPR
 - Date de début de la PPR
 - Eléments de rémunération maintenus pendant la PPR
 - Fonctionnaire qui refuse une PPR : quoi faire ?
 - Fin de la PPR et issues
 - Schéma récapitulatif d'une PPR

L'inaptitude

- Temporaire
- Définitive aux fonctions
- Définitive à toutes fonctions
- Inaptitude suite à un congé pour raison de santé
- Inaptitude suite à un Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)
- La mise à la retraite pour invalidité
 - Suite à un congé pour raison de santé : délai et procédure
 - Suite à un CITIS : délai et procédure
- Le licenciement pour inaptitude physique ? Nouvelle jurisprudence du Conseil d'Etat

Le temps partiel thérapeutique (TPT) des contractuels et des fonctionnaires

Régime général et régime spécial

NEW



Objectifs

- Maîtriser les nouvelles modalités du temps partiel thérapeutique (TPT) applicables aux fonctionnaires et aux contractuels, et alignées sur le régime général de la sécurité sociale
- Connaître les mécanismes de rémunération du TPT
- Analyser les nouvelles possibilités de reconstitution du droit à TPT



Public

Agents ou responsables du service du personnel, de la paie, de la gestion des carrières des établissements de la fonction publique



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

750€ Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation pointue abordant de nombreux cas concrets sur le temps partiel thérapeutique
- Une journée pour comprendre les spécificités de la gestion du TPT dans la fonction publique

Le temps partiel thérapeutique des fonctionnaires

- Les textes applicables : les nouveaux décrets
- Les objectifs poursuivis par le TPT
- Les agents concernés
- Les nouvelles règles applicables
- Situations permettant d'accéder au temps partiel pour raison thérapeutique
- La durée du temps partiel thérapeutique
- Le temps partiel thérapeutique associé à différentes pathologies
- La reconstitution du droit à temps partiel thérapeutique
- Temps partiel thérapeutique et accident de service
- Disponibilité pour raison de santé et temps partiel thérapeutique
- A quelle date débute le temps partiel thérapeutique ?
- Temps partiel thérapeutique et responsabilités ne pouvant par nature être partagées
- Modalités de prolongation du temps partiel thérapeutique
- Comment décompter la période de 3 mois qui déclenche l'examen médical ?
- L'administration peut-elle refuser une demande de temps partiel thérapeutique ?
- Comment l'employeur peut signifier le terme anticipé ou l'interruption du temps partiel thérapeutique ?
- La compétence du conseil médical supérieur et la position de l'agent dans l'attente de son avis
- La modification du temps partiel thérapeutique
- Comment gérer un congé pour raison de santé ou un CITIS à l'intérieur d'un temps partiel thérapeutique ?
- Quid d'un congé maternité, paternité ou d'accueil de l'enfant ?
- Temps partiel thérapeutique d'un agent à temps partiel sur autorisation
- Temps partiel thérapeutique et congés annuels
- Temps partiel thérapeutique et fonctionnaire stagiaire
- Temps partiel thérapeutique et rémunération (traitement, NBI, primes)
- Temps partiel thérapeutique et droits à avancement et retraite

Le temps partiel thérapeutique des contractuels

- Modalités d'octroi pour les contractuels : les nouveaux décrets
- Les conditions de l'article L 323-3 du code de la sécurité sociale
- Un arrêt de travail préalable à la mise en place d'un temps partiel thérapeutique est-il obligatoire ?
- L'information du médecin du travail
- Le rôle du médecin conseil de la sécurité sociale
- L'attestation de salaire
- Début du temps partiel thérapeutique
- Prolongation du temps partiel thérapeutique au-delà de 3 mois
- Temps partiel thérapeutique et durée du contrat
- Dispositions applicables aux agents recrutés par la voie contractuelle avant titularisation et réservée aux travailleurs handicapés
- Rémunération du contractuel à temps partiel thérapeutique : la protection sociale et la protection statutaire
- Le traitement proratisé en fonction de la quotité de travail effectuée
- Les primes, l'indemnité de résidence et le SFT
- Les indemnités journalières du régime général et la durée de versement de 4 ans maximum
- La situation administrative du contractuel

Savoir gérer et distinguer la disponibilité d'office pour raison de santé (DORS) et la disponibilité à titre conservatoire

NEW



Objectifs

- Connaître les cas de placement en disponibilité d'office pour raison de santé et ceux liés à la disponibilité à titre conservatoire (maintien du demi-traitement)
- Maîtriser les éléments de rémunération liés à la DORS : la protection sociale spécifique du fonctionnaire (indemnités de coordination et allocation d'invalidité temporaire (AIT))
- Analyser les éléments de rémunération liés à la disponibilité à titre conservatoire : le demi-traitement (créateur de droits selon la jurisprudence du Conseil d'Etat)



Public

Agents ou responsables du service du personnel, de la paie, de la gestion des carrières des établissements de la fonction publique.



Prérequis

Aucun



Durée

0,5 jour



Prix

400 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation pointue, animée par une avocate, pour répondre à toutes vos questions sur la disponibilité d'office pour raison de santé et la disponibilité à titre conservatoire

La disponibilité d'office pour raison de santé

- Les conditions de placement en disponibilité d'office pour raison de santé
- DORS et évènement imputable au service ?
- Durée et renouvellement
- La procédure devant la CPAM et le conseil médical : l'impact de la réforme des instances médicales
- La décision d'attribution de l'employeur
- Le régime de protection sociale du régime spécial des fonctionnaires
- Les règles applicables aux indemnités de coordination
 - l'intervention de la CPAM
- Les règles applicables à l'allocation d'invalidité temporaire
 - l'intervention de la CPAM
- Les règles nouvelles liées au versement de l'indemnisation chômage au cours de la DORS
- Les issues possibles de la DORS
 - Réintégration
 - Reclassement
 - Retraite pour invalidité
 - Licenciement pour inaptitude physique

Réponses aux questions diverses liées à la DORS

- Un agent en DORS doit-il fournir des arrêts maladie ?
- Un agent en DORS génère-t-il des congés annuels ?
- L'avis du conseil médical est-il nécessaire à l'issue de la DORS ?
- Un fonctionnaire en DORS peut-il suivre une formation ?
- Peut-il exercer une activité rémunérée ?
- La fin anticipée de la DORS est-elle envisageable ?

La disponibilité à titre conservatoire – le maintien du demi-traitement

- Les conditions de placement en disponibilité à titre conservatoire
- Durée de la disponibilité à titre conservatoire
- Le demi-traitement et les cotisations retraite – durée non prise en compte dans les droits à pension
- Les jurisprudences du Conseil d'Etat et des Cours administratives d'appel sur le caractère créateur de droits du demi-traitement
- La circulaire relative à la récupération des demi-traitements en cas d'admission rétroactive à la retraite

Focus 3H : Décret du 22 juillet 2022

Faites le point sur les nouvelles exigences en matière de formation et d'accompagnement des parcours professionnels

NEW



Objectifs

- Décrypter le décret du 22 juillet 2022 sur la formation et ses enjeux
- Comprendre et maîtriser les nouveautés introduites par le décret
- Définir les choix à opérer et les actions à mettre en oeuvre



Public

Responsables et gestionnaires de formation, Responsables RH



Prérequis

Maîtriser les bases de la réglementation ou avoir suivi notre formation :
« **Réglementation de la formation dans la fonction publique** »



Durée

0,5 jour



Prix

400 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation courte pour comprendre l'essentiel des nouveautés en matière de formation
- La co-construction d'une feuille de route de mise en place des nouveaux dispositifs

Le programme prend en compte les dernières actualités : arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics

Une définition élargie et renouvelée de la notion « d'action de formation »

Un dispositif d'accompagnement des agents pour élaborer et mettre en oeuvre leur projet d'évolution professionnelle

- Le document de formalisation de l'offre d'accompagnement personnalisé des agents dans l'élaboration et la mise en oeuvre de leur évolution professionnelle :
 - les outils et dispositifs susceptibles d'être proposés
 - les dispositifs existants et ceux que votre organisation souhaite mettre en place
- Le bilan de parcours professionnels et le plan individuel de développement des compétences :
 - Quel contenu ? Quel formalisme ?
 - Quelle méthodologie d'élaboration
 - Quel lien avec les dispositifs existants ?

Le renforcement des droits à la formation au profit de certaines catégories d'agents

- Les catégories d'agents dont le droit à la formation est renforcé
- L'accès prioritaire à la formation pour cette catégorie d'agents : quelles sont les formations concernées ? Les conditions et modalités d'accès à ces formations ?
- Une majoration de la durée et/ou de l'aspect indemnitaire liée à différents dispositifs de formation : congé de formation professionnelle, congé VAE, congé pour bilan de compétences, congé de transition professionnelle...

✓ FEUILLE DE ROUTE ELABOREE EN SEANCE

Définir les modalités de déploiement des innovations introduites par le nouveau décret

✓ METHODE PEDAGOGIQUE

Exposé, échange avec les participants, co-construction en séance d'une feuille de route de mise en place du nouveau dispositif

Le programme prend en compte les modalités particulières propres à chaque versant de la fonction publique

Parcours conseiller en évolution professionnelle

NEW



Objectifs

- Connaître les outils du conseiller en évolution professionnelle (CEP) et savoir les utiliser pour accompagner les parcours professionnels
- Savoir construire et mener un entretien d'orientation professionnelle
- Intégrer les étapes et outils pour réaliser un bilan professionnel
- Savoir orienter l'agent dans l'étude de son projet



Public

Conseillers en évolution professionnelle, conseillers mobilité carrières, responsables emploi et compétences, responsables mobilité interne



Prérequis

Pour le module 2 et 3 : avoir suivi le module 1



Durée

4 jours
(2 jours + 1 jour + 1 jour)



Prix

2 jours : 1240€ Net (module 1)
4 jours : 2400€ Net (parcours complet)
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Des outils pratiques pour orienter et accompagner les parcours professionnels
- Une méthodologie pour vous aider à structurer une fonction interne de conseil en évolution professionnelle
- Des fiches pratiques et un livret de suivi des agents pour les accompagner dans leur démarche de réflexion
- Une formation intégrant les nouveautés du décret du 22 juillet 2022 et de l'arrêté du 1^{er} août 2023 (bilan de parcours professionnel, plan individuel de développement des compétences)

Module 1 :

Jour 1 et Jour 2 - Conseiller en évolution professionnelle : Les outils pour accompagner les parcours professionnels

Objectifs :

- Savoir construire et développer un dispositif de conseil en évolution professionnelle
- Construire les modalités d'intervention du CeP
- Connaître les outils du CeP et savoir les utiliser pour accompagner les parcours professionnels

Accompagner les parcours professionnels

- Concilier accompagnement collectif et individuel
- Le CeP comme accompagnateur du parcours professionnel de l'agent
- Le CeP comme pilote des compétences collectives



CAS DE REFLEXION

Identifier les dispositifs de pilotage des compétences, leurs modalités principales de mise en œuvre et le rôle du CeP dans ces dispositifs

Structurer la fonction interne de CeP

- Formaliser l'offre d'accompagnement personnalisé au sens du décret 2022-1043
- Développer une offre de service complémentaire
- Créer et organiser les outils de traçabilité des données d'entretien
- Communiquer sur l'offre d'accompagnement



CAS DE CO-CONSTRUCTION

d'un dispositif complet de Conseil en évolution professionnel

Mettre en place le processus d'accompagnement du CeP

- Identifier les différents niveaux d'accompagnement individuel
- Cadrer le rôle du CeP pour chacun des niveaux
- Développer son réseau interne et externe contributif de l'accompagnement



CAS DE CO-CONSTRUCTION

du processus d'intervention du CeP pour chaque niveau d'accompagnement

Identifier et construire les outils nécessaires au CeP

- Utiliser les outils de pilotage des compétences
- Savoir identifier les compétences transversales d'un agent
- Savoir mobiliser les dispositifs de formation existants



CAS PRATIQUE

d'utilisation des outils de pilotage et d'identification des compétences

Module 2 :

Jour 3 - Conseiller en évolution professionnelle : mener des entretiens d'accompagnement en orientation professionnelle

Objectifs :

- Savoir construire un entretien d'orientation professionnelle
- Maîtriser les techniques d'entretien inter-personnel

Définir son profil professionnel en tant que conseiller en évolution professionnelle

ECHANGE À PARTIR D'UN AUTO-QUESTIONNEMENT

Ecouter et cadrer la demande en fonction des entretiens

- Dessiner les représentations des interactions entre les différents acteurs
- Etablir un « contrat » porteur de sens à poser au démarrage de l'entretien

CAS PRATIQUE

Identifier la demande sur la base d'une situation apportée par la formatrice

Co-construire un entretien : les trois phases : avant, pendant et après

- Identifier les pré-requis pour les acteurs concernés en amont
- Définir les objectifs de chaque étape
- Mettre en place les « règles du jeu »

CO-CONSTRUIRE L'ENTRETIEN

JEUX DE RÔLE

Pratiquer en situation les différentes parties de l'entretien

Module 3 :

Jour 4 - Conseiller en évolution professionnelle : Accompagner les agents vers le bilan de parcours professionnel et le plan individuel de développement des compétences

Objectifs :

- Connaître les bases de la définition et de la mise en œuvre du projet d'un agent
- Savoir orienter l'agent dans l'étude de son projet

Connaître les types de projets professionnels à accompagner

Connaître les étapes de la démarche d'accompagnement de projets professionnels

CAS DE RÉFLEXION

sur la méthodologie à adopter pour chaque étape

Réaliser une cartographie des compétences

CAS PRATIQUE

A partir d'une grille et du parcours professionnel d'un agent, identifier les compétences de l'agent

Analyser les intérêts professionnels et les motivations

- Présentation de tests d'analyse
- Présentation de grilles d'analyse

Analyser les contraintes, le réseau et le statut de l'agent pour l'aider dans son choix d'orientation professionnelle

Travail à partir d'une grille et du parcours professionnel d'un agent

Orienter l'agent vers les recherches d'information et d'orientation

Travail de benchmark des ressources disponibles et du réseau à mobiliser

Etablir un plan d'action pour l'agent

- Présentation de la trame d'un plan d'action

Réflexion sur le plan d'action d'un agent

Réglementation de la formation dans la fonction publique

Maîtriser les différents dispositifs de formation et les nouvelles mesures issues du décret du 22 juillet 2022

ACTU



Objectifs

- Identifier les enjeux et finalités de la formation professionnelle
- Maîtriser les différents dispositifs de formation tout au long de la vie dans la fonction publique
- Faire le point sur les mesures introduites par le décret du 22 juillet 2022
- Suivre ses obligations en matière de formation professionnelle



Public

Responsables et gestionnaires de formation, Responsables RH



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation pratique et opérationnelle pour maîtriser toute la réglementation
- Formation intégrant les nouveaux dispositifs introduits par le décret du 22 juillet 2022
- Quiz de validation des acquis et cas pratique

La formation intégrera les nouveaux dispositifs introduits par le décret du 22 juillet 2022 et l'arrêté du 1^{er} août 2023

Identifier les enjeux et l'environnement de la formation professionnelle

- Finalités, enjeux et rôle de la formation dans la fonction publique
- Les sources juridiques de la formation professionnelle
- Les outils RH au service de la formation (plan de formation, règlement de formation, fiche de poste, entretien professionnel, référentiel de formation...)

Les différents dispositifs de formation tout au long de la vie : les dispositifs communs aux trois versants de la fonction publique (état, territoriale, hospitalière)

- La préparation aux examens et concours : bénéficiaires, modalités, finalités
- Le congé de formation professionnelle : objectifs, modalités et procédure, conditions d'accès, rémunération des agents...
- Le bilan de compétences : finalités, démarche, modalités
- La validation des acquis de l'expérience : finalités, démarche, modalités
- La période de professionnalisation : finalités, démarche, modalités (Etat et hospitalière)
- Le congé de transition professionnelle : finalités, démarche, modalités
- Décret du 22 juillet 2022 :
 - les catégories d'agents dont le droit à la formation est renforcé, la mise en œuvre de ces droits renforcés à la formation, les formations concernées par l'accès prioritaire ou de plein droit
 - l'accompagnement de l'évolution professionnelle des agents : le document de formalisation de l'offre d'accompagnement, la période d'immersion professionnelle, le plan individuel de développement des compétences, le bilan de parcours professionnel



QUIZ

Tester ses connaissances sur la réglementation et les dispositifs de formation professionnelle

Zoom sur le compte personnel d'activité dans la fonction publique (CPA) et le compte personnel de formation (CPF) : Règulation et enjeux

- Le compte d'engagement citoyen (CEC) : activités concernées, droits acquis, modalités de mise en œuvre
- Le compte personnel de formation (CPF) : bénéficiaires, modalités d'alimentation, calcul des droits, les formations et dispositifs éligibles

En intra la formation s'adaptera à la typologie de fonction publique de l'établissement

Les dispositifs propres à la fonction publique d'état

- La formation statutaire
- La formation professionnelle continue : adaptation immédiate à son poste de travail, Adaptation à l'évolution prévisible des métiers, Développement de ses qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications

Les dispositifs propres à la fonction publique territoriale

- La formation d'intégration
- La formation de professionnalisation
- La formation à la lutte contre l'illettrisme
- La formation diplômante ou qualifiante
- La formation de perfectionnement

Les dispositifs propres à la fonction publique hospitalière

- La formation professionnelle initiale
- L'adaptation immédiate au poste de travail (a), l'adaptation à l'évolution prévisible des emplois (b), le développement des connaissances ou compétences et l'acquisition de nouvelles (c)
- Les études promotionnelles
- Le développement professionnel continu (DPC)



CAS PRATIQUE

Mettre en œuvre le décret du 22 juillet 2022

Élaboration d'une grille synthétique présentant les différents dispositifs

Construire et piloter le plan de formation dans la fonction publique



Objectifs

- Connaître les différents dispositifs de formation tout au long de la vie
- S'approprier et appliquer la méthodologie d'élaboration d'un plan de formation
- Mettre en œuvre le plan de formation
- Evaluer le plan de formation
- Maîtriser les étapes et les démarches en matière d'ingénierie de formation



Public

Responsables formation, gestionnaires formation, Responsables RH



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une formation pratique et opérationnelle
- Mise à disposition d'un panel d'outils immédiatement réutilisables
- Formalisation d'un plan d'action permettant aux stagiaires d'identifier les axes prioritaires d'amélioration concernant le plan de formation

La formation intégrera les nouveaux dispositifs introduits par le décret du 22 juillet 2022 et l'arrêté du 1^{er} août 2023

Les principes généraux du plan de formation

- Enjeux et finalités d'un plan de formation
- Le plan de formation : un outil au service de la stratégie RH et des besoins de l'organisation
- Les dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie. et leurs évolutions récentes (décret du 22 juillet 2022) Focus sur le CPF



QUIZ

validation des connaissances sur les différents dispositifs de la formation professionnelle tout au long de la vie

Préparer le plan de formation

- Définir les axes prioritaires de formation
- Recueillir et analyser les besoins en formation
- S'assurer de la pertinence du levier formation : la formation est-elle la solution la plus à même de résoudre le problème identifié par l'organisation ?
- Elaborer et utiliser des outils d'adéquation profil / poste
- Traduire la demande des services en besoin en formation : élaborer un guide d'entretien avec le commanditaire
- Agréger et analyser les données recueillies
- Elaborer des critères de priorisation



EXERCICE

Analyser les compétences requises dans un poste et identifier le besoin en formation des agents



CAS PRATIQUE

Application d'une méthode de raisonnement permettant de vérifier la pertinence de la réponse formation

Concevoir le plan de formation

- Elaborer une version provisoire du plan de formation
- Recueillir l'avis des instances consultatives
- Bâtir un budget prévisionnel

- Valider et finaliser le plan de formation
- Elaborer une offre de formation couvrant les principaux besoins en compétences de son organisation : modalités de conception et de présentation de l'offre

Réaliser le plan de formation

- Communiquer autour du plan de formation : la stratégie de communication, la conception d'un règlement / charte de la formation
- Les différentes méthodes et dispositifs pédagogiques
- Mettre en œuvre le plan de formation :
 - La rédaction du cahier des charges
 - Le choix des méthodes pédagogiques
 - La sélection des prestataires
 - Définir une procédure d'achat dans le respect des règles de la commande publique



EXERCICE

Rédaction d'un cahier des charges sur la base des cas pratiques étudiés dans les phases précédentes



MINI-CAS DE SÉLECTION DES PRESTATAIRES :

Choix des critères et hiérarchisation des offres



EXERCICE

Identification des méthodes pédagogiques à mettre en œuvre en fonction des types de compétences visées

Evaluer et suivre le plan de formation

- Suivre l'exécution du plan de formation et procéder aux ajustements nécessaires
- Evaluer le plan de formation
- Evaluer l'efficacité des formations
- Les axes de performance de la fonction formation



AUTO-ÉVALUATION

Présentation par le formateur d'une grille d'auto-évaluation de ses pratiques de formation permettant aux stagiaires de se situer et d'identifier des axes prioritaires d'amélioration

Préparer et conduire l'entretien professionnel dans la fonction publique

INTRA



Objectifs

- Comprendre les enjeux et le cadre réglementaire de l'entretien professionnel dans la fonction publique
- Définir des objectifs et évaluer leur degré d'atteinte
- Analyser la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle
- Articuler l'entretien professionnel avec les autres dimensions de la GRH : formation et mobilité
- Maîtriser les techniques d'entretien



Public

Encadrants dans la fonction publique



Prérequis
Aucun



Durée
1 jour



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande



- Des ateliers prévus pour chaque objectif étudié
- Des fiches pratiques mises à disposition
- Des mises en situation pour une appropriation de la méthode et des techniques

Enjeux et cadre réglementaire de l'entretien professionnel dans la fonction publique

- La généralisation de l'entretien professionnel dans la fonction publique
- Le cadre réglementaire de l'entretien professionnel
- De la notation à l'entretien professionnel
- Positionner l'entretien comme un acte managérial et de développement des compétences
- L'entretien professionnel : objectifs, contenu et enjeux, son impact sur les processus RH

La fiche de poste : préalable à l'entretien professionnel

- Le recensement, la description des finalités et activités de chaque poste
- L'identification des compétences requises
- L'utilisation du répertoire des métiers de son organisation

La définition d'objectifs et l'évaluation de leur degré d'atteinte

- Le management par objectif : ses spécificités, ses modalités de mise en œuvre, écueil et condition de réussite, lien avec la motivation des agents publics
- Définition d'objectifs collectifs et déclinaison au niveau individuel : méthodologie d'élaboration des objectifs, résultats et indicateurs en 5 étapes
- L'évaluation du degré d'atteinte des objectifs

CAS PRATIQUE : Application de la méthodologie de définition et d'évaluation des objectifs par les participants à leur propre entité et agents.

Remise par le formateur d'une fiche pratique permettant de définir les objectifs d'un service et d'évaluer leur degré d'atteinte

L'évaluation de l'agent dans ses différentes dimensions (compétences, capacités managériales, manière de servir, acquis de l'expérience...)

- L'évaluation de la manière de servir de l'agent : comment rédiger l'appréciation professionnelle ?

- L'évaluation des acquis de l'expérience
- L'évaluation des compétences de l'agent (dont les compétences managériales)
- L'évaluation du potentiel de l'agent (capacité à occuper des postes de niveau supérieur)
- L'articulation et la mise en cohérence avec les LDG

CAS PRATIQUE : Renseigner la valeur professionnelle et la manière de servir

Articuler entretien professionnel et formation, mobilité

- Analyser le besoin en formation des agents du service et l'articuler avec l'entretien de formation
- Zoom sur les différents dispositifs de formation tout au long de la vie
- Recueillir les souhaits d'évolution professionnelle

REMISE PAR LE FORMATEUR D'UNE FICHE PRATIQUE

permettant d'analyser le besoin en compétence et en formation des agents du service

La préparation et la conduite de l'entretien : les étapes clés

- Adopter une posture managériale favorisant le dialogue et l'échange
- Les fondamentaux de la communication interpersonnelle
 - L'écoute
 - L'assertivité
 - La reformulation
 - La stratégie de questionnement
- La gestion de l'entretien difficile
- Gérer les désaccords et les différences de points de vue

MISES EN SITUATION

- Accueillir l'agent et présenter le cadre de déroulement et les finalités de l'entretien professionnel
- Répondre aux objectifs et remarques de l'agent
- Faire des critiques constructives et exprimer un désaccord

FICHE PRATIQUE

Remise par le formateur d'une fiche pratique permettant de recenser les questions à se poser rubrique par rubrique et la manière d'aborder la question lors de l'entretien

Préparer et mener un entretien de recrutement dans la fonction publique



Objectifs

- Maîtriser les différentes étapes d'un recrutement
- S'approprier les techniques d'entretien
- Maîtriser la posture du recruteur lors des entretiens afin d'améliorer la qualité du processus de recrutement
- Savoir objectiver ses choix de candidats sur des critères concrets d'adéquation profil-poste-compétences



Public

Agents de la fonction publique en situation de management d'équipe
Responsables et gestionnaires RH en charge du recrutement



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



Mises en situation et exercices tout au long de la formation : analyse d'une fiche de poste, exercices de communication, élaboration d'une grille d'analyse d'entretien

La réglementation des entretiens de recrutement

- Les informations que l'on ne peut demander
- La notion de discrimination
- Le recruteur public face aux transitions numériques

Maîtriser le processus de recrutement

- Définir le besoin
 - Déterminer ses objectifs,
 - Les caractéristiques du poste à pourvoir
 - Le profil de la personne recherchée
- Rédiger la fiche de poste
 - L'intitulé du poste
 - Les missions et activités
 - Le champ de la technicité
 - Les compétences exigées
 - La durée d'occupation
 - Les opportunités envisageables
 - Le profil requis

✓ CAS PRATIQUE

Analyse d'une fiche de poste type et échange avec les participants sur un métier type.

- Rédiger une annonce claire et attractive
 - Identifier son objectif
 - Identifier les cibles de l'annonce
 - Trier et hiérarchiser les informations
 - Valoriser les caractéristiques essentielles du poste
 - Rédiger un plan

✓ ÉTUDE DE CAS

À partir d'un cas fictif et d'un modèle de fiche de poste type, application d'une méthodologie d'expression du besoin de compétences.

- Sélectionner les candidatures à recevoir en entretien

✓ ÉTUDE DE CAS

À partir d'une grille d'analyse des candidatures, analyse d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation

La méthodologie et les techniques d'entretien

- Préparer l'entretien
 - Définir son objectif personnel pour l'entretien
 - Préparer un plan de conduite de l'entretien
 - Rédiger un questionnaire d'entretien
 - Construire une grille d'évaluation

✓ ÉTUDE DE CAS

Sur la base d'une fiche de poste proposée, étude d'une grille d'évaluation de l'entretien

- Maîtriser les étapes de l'entretien
 - L'accueil
 - Présentation du poste : le marketing du poste
 - Analyse du profil du candidat : la détection de son potentiel en rapport avec le poste
 - La conclusion de l'entretien

✓ MISES EN SITUATION D'ENTRETIENS

À partir de cas fictifs proposés et utilisation de la grille d'évaluation de l'entretien étudiée

- Les techniques pour mener un entretien efficacement
 - La communication en entretien
 - > L'écoute
 - > Le questionnement
 - > La reformulation
 - > La perception
 - Le compte rendu de l'entretien

✓ CAS PRATIQUE

Exercice de communication

- L'après entretien
 - La réponse aux candidats
 - La phase d'intégration de la nouvelle recrue

Établir ses lignes directrices de gestion dans la fonction publique

ACTU - INTRA



Objectifs

- Comprendre les objectifs des lignes directrices de gestion et le cadre juridique
- Identifier les thématiques à partir desquelles seront élaborées les LDG en conformité avec la réglementation et la politique RH de l'établissement
- Intégrer une méthodologie de construction des LDG
- Mesurer les impacts sur la gestion des carrières et le régime indemnitaire
- Définir une stratégie de transition et de communication



Public

DRH, RRH et acteurs concernés par l'élaboration des lignes directrices de gestion



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Des cas pratiques tout au long de la formation pour s'approprier la méthodologie de construction des LDG
- Présentation d'exemples issus d'organisations publiques
- Co-construction d'un début de formalisation des LDG

Format INTRA
Formation-action : des travaux de groupes tout au long de la formation pour construire les LDG adaptées à la stratégie RH de votre établissement

Séquence 1 : le cadre juridique général des LDG dans la fonction publique

- Les LDG : corolaire et contrepoids à la réduction du champ de compétences des CAP
- Les finalités des LDG
- Modalités d'édiction et d'élaboration des LDG
- Le contenu des LDG : ce qui doit impérativement figurer
- Nature juridique des LDG, durée, publicité, modalités d'entrée en vigueur

Séquence 2 : définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

- Identifier les principaux enjeux et objectifs de la politique RH de(s) établissement(s)
- Fonder son analyse sur une démarche de GPEC en 5 étapes (état des lieux des ressources, simulation de l'évolution des effectifs, identification des écarts quantitatifs et qualitatifs futurs, plans d'action RH)
- Bilan et état des lieux des pratiques en vigueur dans les différents établissements
- Faire lien avec les données issues du rapport social unique



TRAVAUX DE GROUPE

- Identification des données existantes et manquantes afin d'élaborer et de formaliser la stratégie pluriannuelle RH
- Élaboration de la feuille de route

Séquence 3 : définir les orientations générales en matière de mobilité (uniquement dans la FPE)

- La politique de l'organisation en matière de mobilité
- Les procédures de gestion des demandes individuelles de la mobilité : acteurs, finalités, périodicité...
- Quel rôle pour la DRH ?
- Règle de priorisation des mutations : instauration de critères supplémentaires ?



TRAVAUX DE GROUPE

- Définition des procédures de gestion de la mobilité
- Réflexion sur les critères de priorisation des demandes de mutation

Séquence 3 bis : définir des orientations en matière de recrutement, de diversité des profils et de valorisation des parcours professionnels (uniquement FPH / FPT)

- Les orientations et bonnes pratiques en matière de recrutement
- Les méthodes et outils au service des parcours professionnels
- Diversifier les profils

Séquence 4 : définir les LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours

- Méthodologie d'élaboration des parcours professionnels dans ses trois dimensions : ascendante, au sein d'une même famille professionnelle, d'une famille professionnelle à l'autre
- Les critères généraux à prendre en compte pour les avancements et promotions au choix
- Identifier et valoriser les acquis de l'expérience
- Apprécier et reconnaître la valeur professionnelle de l'agent
- Impact sur la rémunération et sur la gestion des carrières
- Apprécier la capacité à encadrer
- Présentation d'exemples issus d'autres organisations publiques
- Les mesures destinées à assurer l'égalité femmes / hommes dans les procédures de promotion



TRAVAUX DE GROUPE

- Formalisation des critères liés à l'expérience professionnelle et à la reconnaissance de la valeur professionnelle de l'agent
- Recensement des mesures en faveur de l'égalité femmes/hommes dans les promotions

Séquence 5 : définir les modalités de déploiement et d'élaboration des lignes directrices de gestion

- La stratégie de communication autour du déploiement des LDG
- Méthodologie et calendrier permettant d'associer les différents acteurs (gestion de projet)
- Début de formalisation des LDG : présentation et renseignement de document « modèle »



TRAVAUX DE GROUPE

- Stratégie de communication et modalités de gestion du projet
- Début de formalisation des LDG

Développer sa posture d'accompagnement en tant que RH

NEW — INTRA —



Objectifs

- Développer sa capacité à conseiller les managers par une posture d'accompagnateur et de facilitateur afin d'améliorer la qualité du service RH délivré
- Renforcer sa posture d'accompagnateur RH : écoute active, assertivité



Public

Gestionnaires RH, RRH,
RH de proximité



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Définir le rôle et la posture du RH facilitateur

- Faire évoluer les pratiques en prenant conscience des attendus des interlocuteurs : manager, agent, direction
- Connaître les attitudes de communication selon Porter et appréhender son attitude de communication naturelle



AUTO-DIAGNOSTIC

sur les attitudes de Porter



ÉTUDES DE CAS

S'entraîner à l'écoute active

- Comment appliquer les différents outils de l'écoute active, au-delà des concepts (questions ouvertes/ fermées, reformulation, gestion des silences...)



EXERCICES ET MISE EN SITUATION

Accompagner des managers dans la gestion de conflit au sein de leur équipe

- Caractériser les sources des conflits au sein du milieu professionnel pour mieux agir
- Donner les clés de résolution de conflits par l'assertivité



RÉALISER UN PLAN D'ACTION PERSONNEL



- Approche pédagogique
concrète avec de nombreux
exercices

Mettre en place une démarche de GPRH dans son organisation

INTRA



Objectifs

- Concevoir et mettre en oeuvre une démarche de GPRH dans son organisation
- Élaborer et utiliser les différents outils de la GPRH
- Articuler de manière cohérente la gestion des compétences et les différents leviers de GRH (recrutement, formation, mobilité, rémunération, avancement, promotion)



Public

Responsables RH, cadres du service RH, Responsable emploi et compétences



Prérequis
Aucun



Durée
2 jours



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande



- Élaboration d'une feuille de route pour mettre en place la GPRH dans son organisation
- Présentation de nombreux outils concrets et immédiatement utilisables
- Des cas pratiques permettant d'assimiler la méthodologie

La GPRH dans le secteur public

- Notions, concepts, terminologie
- Les enjeux et finalités de la GPRH dans le secteur public
- Les conditions de succès

Étape 1 de la GPRH : faire un état des lieux des ressources humaines disponibles

- Connaître et décrire les métiers de son organisation
- Comptabiliser et suivre les effectifs
- Connaître le profil des agents
- Les données à étudier pour révéler d'éventuels problèmes RH : turn-over, absentéisme, conflictualité, attractivité
- Les outils indispensables : fiches de poste, répertoire métiers, répertoire compétences, pyramide des âges



CAS PRATIQUE

Description des activités et des compétences d'un métier



CAS PRATIQUE

Structuration des compétences en niveau

Étape 2 de la GPRH : simuler l'évolution des effectifs

- Choisir les modalités de projection des effectifs les plus adaptés
- La construction des outils de simulation des effectifs
- Recensement des conditions à réunir (outils, données, système d'exploitation) pour pouvoir procéder à une simulation de l'évolution des effectifs
- Formalisation et présentation des résultats de projection des effectifs



CAS PRATIQUE

Calcul d'évolution des effectifs

Étape 3 de la GPRH : identifier les besoins futurs quantitatifs et qualitatifs en ressources humaines

- Les méthodes de prévision et de prospective
- L'identification des facteurs d'évolution
- L'analyse de leur impact sur les besoins quantitatifs et qualitatifs futurs
- La détermination des effectifs cibles par métier
- Les démarches d'optimisation des ressources

Étape 4 : diagnostiquer les écarts prévisibles besoins / ressources

- Identification et analyse des déséquilibres quantitatifs et qualitatifs
- Les métiers stratégiques, critiques, sensibles
- Recensement des compétences stratégiques

Étape 5 : élaborer le plan stratégique des RH

- La gestion des compétences dans le secteur public
- Le pilotage de la masse salariale
- L'articulation entre la GPRH et les différents leviers de GRH : évaluation, formation, recrutement, mobilité et gestion des carrières



CAS PRATIQUE

Élaborer un plan de GPRH reprenant l'ensemble des étapes présentées

Déployer la GPRH

- Diagnostiquer ses pratiques actuelles en matière de GPRH
- Construire une démarche projet
- Définir la stratégie de communication

Le pilotage des ressources humaines :

Mettre sous pilotage la fonction RH et élaborer des tableaux de bord

INTRA



Objectifs

- Mettre sous pilotage la fonction RH
- Définir les objectifs et indicateurs de performance et d'activités de la fonction RH
- Elaborer le tableau de bord de la fonction RH



Public

Responsables, membres des services ressources humaines



Prérequis

Avoir une connaissance du fonctionnement d'un service RH ou disposer d'une expérience dans un service RH



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Formation-action permettant aux stagiaires de définir en séance les objectifs et indicateurs de performance de la fonction RH et les leviers d'action
- Présentation et analyse des indicateurs de GRH utilisés dans les organisations publiques et privées

Définir des critères de résultats et de performance de la fonction RH

- Identifier les « clients » / bénéficiaires de la fonction RH
- Dédire des besoins et attentes des bénéficiaires, les normes de performance et les objectifs à atteindre
- Définir des indicateurs permettant d'évaluer le degré de satisfaction des bénéficiaires de la fonction RH
- Présentation des critères de résultats et indicateurs associés des différents processus RH (recrutement, formation, mobilité / gestion des carrières, GPRH, évaluation, paie, gestion administrative...) utilisés dans les organisations publiques et privées

✓ CAS PRATIQUE

Définir les objectifs et indicateurs de performance pour la fonction RH

Définir les leviers et indicateurs de pilotage

- Analyser les causes de dysfonctionnement ou de performance insuffisante
- Recenser les leviers d'action les plus à même d'agir sur le résultat
- Définir des indicateurs de pilotage permettant de suivre le degré de mobilisation des différents leviers
- Le formateur présente une grille d'analyse recensant les leviers et actions de nature à accroître l'efficacité des différents processus RH. Cette grille permet aux participants de se situer et de positionner leur organisation concernant les bonnes pratiques du domaine
- Intégrer les indicateurs de reporting dans son tableau de bord

✓ CAS PRATIQUE

Identification des leviers d'action et indicateurs de pilotage associés

Le tableau de bord équilibré

- Le tableau de bord équilibré pour mesurer la contribution de la fonction RH à la stratégie et à la performance de l'organisation

- Principes, avantages et inconvénients du tableau de bord équilibré
- Méthodologie d'élaboration du tableau de bord équilibré

L'efficacité de la fonction RH

- Efficacité et efficacité
- Optimiser les ressources et les moyens de la fonction RH : méthodologie d'identification de gain de productivité
- Suivre les effectifs : les différents ratios
- Le coût de la fonction RH

✓ EXERCICE

Identifier les gains de productivité au sein du service RH

Mesurer et suivre les dysfonctionnements et risques sociaux

- L'absentéisme : mesurer, analyser, prévenir
- Le taux de rotation (turn-over) : calculer, comparer, interpréter
- Le degré de conflictualité : mesurer, analyser, prévenir
- Les accidents du travail : mesurer, analyser, prévenir

✓ CAS PRATIQUE

Calculer différents taux et indicateurs liés à des dysfonctionnements et risques sociaux

Construire le tableau de bord de pilotage de la fonction RH

- Choisir la forme de tableau de bord la plus adaptée aux finalités poursuivies
- Les modalités de recueil, de renseignement et de traitement de l'information
- L'actualisation du tableau de bord
- La communication et la mobilisation des acteurs
- L'élaboration d'un glossaire des indicateurs

✓ CAS PRATIQUE

Rédaction d'une fiche indicateur pour les objectifs identifiés lors de la phase précédente

Élaborer le rapport social unique (RSU)

ACTU — INTRA



Objectifs

- Maîtriser les différentes étapes de construction du RSU
- Articuler RSU et pilotage stratégique des ressources humaines
- Organiser la réalisation du rapport social unique en utilisant les indicateurs pertinents



Public

Responsables RH, DRH, personnes en charge de l'élaboration du rapport social unique



Prérequis

Une

connaissance du fonctionnement des ressources humaines dans la fonction publique



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une formation opérationnelle pour maîtriser le rapport social unique
- Cas pratiques et réalisation de fiches de synthèse en fin de formation pour valider et ancrer les acquis

Les objectifs et finalités du RSU

- Le RSU, outil de pilotage RH et de dialogue social
- Les objectifs recherchés
- Les rapports existants auxquels se substitue le RSU
- Le RSU et les lignes directrices de gestion

Le cadre juridique du RSU

- La loi 77-769 du 12 juillet 1977
- La loi de transformation de la fonction publique (art5)
- Le décret du 30 novembre 2020
- Le RSU et le bilan social : définition selon l'article L438-3 du code du travail

Élaboration du RSU : les 5 étapes

- Mise en place d'une base de données sociales
- Rédaction du RSU
- Associer le Comité Social
- Garantir le respect des règles de protection des données
- Comprendre la temporalité de la réforme

La base de données sociales

- Etablissements concernés
- Accès à la base
- Mentions obligatoires

Le rapport social unique : contenu, indicateurs et analyse

• Les 14 items obligatoires du RSU (art 5 de la Loi du 6 août 2019 et art 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983)

- Définition et périmètre de chacune des données (GPEC, carrière, formation, égalité femmes/hommes...)
- Les données sexuées du rapport comparé
- Le RSU et les lignes directrices de gestion

• Mise en forme et élaboration des synthèses des principaux indicateurs

- Définition, recherche et sélection des indicateurs
- Réalisation d'un cahier de procédure
- Elaboration des fiches de synthèse

✓ CAS PRATIQUES

- Définition d'indicateurs et mode de calcul
- Présentation et réalisation de fiches de synthèses

La communication du RSU

- Aux instances de dialogue social
- Les règles de publicité

Parcours professionnalisation des acteurs RH

INTRA



Objectifs

- Harmoniser les pratiques de gestion au sein du service RH
- Acquérir ou conforter les compétences des agents dans les domaines de la carrière, de la paie, de la gestion de l'indisponibilité physique



Public

Agents et responsables des services RH

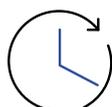


Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Module - 1

GESTION ADMINISTRATIVE DES CARRIÈRES



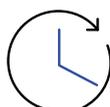
Durée

3 jours

- Statut et gestion des agents publics – 2 jours
- Les instances représentatives : CAP, CCP, CSA – 1 jour

Module - 2

GESTION DE L'INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE DE L'AGENT TITULAIRE ET CONTRACTUEL



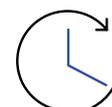
Durée

4 jours

- Gestion des congés maladie des agents publics – 2 jours
- Gestion des ASMP – 1 jour
- Gestion des ATMP – 1 jour

Module - 3

GESTION DE LA RÉMUNÉRATION



Durée

3 jours

- Les fondamentaux de la paie dans la fonction publique

Suivi post formation :

- Suivi post-formation à titre gracieux de 6 mois pour une action en intra
- Permet d'interroger les formateurs ultérieurement à l'action de formation
- Facilite la mise en oeuvre des acquis
- Permet de lever les doutes qui apparaissent de retour en poste
- Assure une efficacité optimale



Un parcours de formation **progressif et personnalisable**



Égalité et prévention des discriminations

Diversité, lutte contre les discriminations, égalité entre les femmes et les hommes, comment faire bouger les lignes dans la fonction publique ?

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit de nombreuses avancées, renforcées par des textes réglementaires, sur la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- La mise en œuvre d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un dispositif de signalement pour traiter les situations de violences sexuelles et sexistes
- Des mesures visant à limiter l'impact de la parentalité sur les carrières
- La mise en place de l'index égalité femmes-hommes dans la fonction publique
- La création d'un référent handicap dans toutes les administrations
- Le renforcement des obligations des employeurs en matière de développement des parcours professionnels des agents en situation de handicap
- ...

Au-delà de l'accompagnement RH à la mise en place de ces dispositifs sur l'égalité professionnelle, Cegape vous propose un accompagnement complet de l'ensemble de vos équipes (dirigeants, managers, agents), pour faire bouger les lignes et faire évoluer les mentalités. Nous sommes persuadé.e.s que la sensibilisation de toutes et tous est un outil puissant de prévention et d'évolution des pratiques



521 stagiaires
formés depuis 2017



66 sessions
réalisées depuis
2017



18 sessions à distance
réalisées depuis 2020

8.1/10

Note moyenne attribuée à
nos formations en 2023

Égalité et prévention des discriminations

Notre sélection de formations

Égalité entre les femmes et les hommes

Prévention du harcèlement moral / sexuel et lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS) p.67

Prévenir les discriminations dans la fonction publique ... p.68

Mise en œuvre de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique p.69

Diversité et handicap

Appliquer le principe de laïcité dans la fonction publique p.70

Manager un collaborateur en situation de handicap p.71

Recruter et intégrer un collaborateur en situation de handicap p.72

PARMI NOS FORMATEURS

Consultant.es, psychologues du travail ou encore ergonomes... Cegape met à votre disposition une équipe d'experts pour vous accompagner sur l'ensemble des problématiques relatives à l'égalité professionnelle, la prévention des discriminations ainsi que la gestion du handicap.



Marie-Pierre
BRUNET

Consultante-formatrice & Psychologue du Travail.
Experte sur les sujets diversité et inclusion, santé et QVT.



Stéphanie
DENIS LAVENTURE

Formatrice et consultante RH
Experte sur les sujets égalité femmes-hommes, discrimination, gestion des compétences et accompagnement des parcours professionnels.



Bertrand
CHOPLIN

Consultant formateur & psychologue du travail.
Expert en management, QVT et management de la diversité.



Christophe
GRANEC

Formateur spécialiste des thématiques diversité, laïcité et faits religieux.



Nelly
QUILICHINI

Consultante formatrice en santé au travail, psychologue du travail et ergonome.

FORMATIONS DISPONIBLES EN INTRA 2023-2024

Prévention du harcèlement moral / sexuel et lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)	p.67
Prévenir les discriminations dans la fonction publique	p.68
Mise en oeuvre de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique	p.69
Appliquer le principe de laïcité dans la fonction publique	p.70
Manager un collaborateur en situation de handicap	p.71
Recruter et intégrer un collaborateur en situation de handicap	p.72

Prévention du harcèlement moral / sexuel et lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS)

ACTU — INTRA



Objectifs

- Maîtriser le cadre théorique et juridique des agissements sexistes, des harcèlements et des violences sexuelles
- Connaître les mesures à prendre pour accompagner et protéger la victime
- Identifier les bonnes pratiques de lutte contre les violences sexuelles et sexistes



Public

Futur référent égalité DRH, RRH, professionnel RH, acteur de la prévention... en charge des questions égalité femmes/hommes



Prérequis
Aucun



Durée
1 jour



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande

Maîtriser le cadre juridique des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuelles

- Tour d'horizon du contexte légal dans la fonction publique en matière de violences sexuelles et sexistes
- Focus sur les derniers textes :
 - Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
 - La mise en place des mesures issues de la loi de transformation de la fonction publique : dispositifs de signalement, plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics.

Appréhender les concepts : définition & sanctions

- Le sexisme
- Les agissements sexistes
- Les discriminations sexistes
- Des violences sexistes aux violences sexuelles
- Le harcèlement sexuel
- Le harcèlement moral
- Des agressions sexuelles au viol
- Les sanctions

QUIZ VRAI / FAUX

Les conséquences

- Profil du harceleur / harceleuse
- Conséquences sur la victime
- Conséquences sur l'établissement
- Les sanctions

Identifier et mobiliser les acteurs internes & externes

- Rappel des obligations de santé et sécurité de l'employeur
- Acteurs internes et acteurs externes
- Focus sur le rôle du référent égalité

Le dispositif de signalement

- Le recueil du signalement et l'orientation des agents
- Les étapes de l'entretien

Les 7 étapes de traitement d'une situation individuelle

- Détecter une victime
- Écouter une victime
- Sécuriser une situation
- Enquêter
- Sanctionner
- Communiquer
- Gérer l'après

Accompagnement collectif

- Sensibiliser sur ces thématiques
- Prévenir
- Communiquer



MISE EN SITUATION

Jeux de rôles & définition des bonnes pratiques



- Une formation pratique avec des outils pédagogiques variés :
Mise en situation, Quiz, Atelier post-it, Ateliers de co-développement

Prévenir les discriminations dans la fonction publique

Diversité, laïcité, handicap, égalité professionnelle...

INTRA



Objectifs

- Identifier les enjeux d'une politique de non-discrimination et de diversité pour sa structure
- Savoir connaître les différents critères de discrimination, le cadre légal, les responsabilités et les sanctions
- Savoir mettre en œuvre le principe de laïcité
- S'approprier les notions d'égalité des chances, de diversité et d'inclusion
- Identifier les missions et postures des différents acteurs



Public

La formation peut être déclinée en fonction des publics :
Directeurs et responsables des ressources humaines, managers, agents



Prérequis
Aucun



Durée
1 jour



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande



- Formation complète et opérationnelle pour prévenir les discriminations dans la fonction publique
- Une animation qui privilégie l'échange, le partage de cas vécus et de bonnes pratiques
- Des modalités pédagogiques variées : cas pratique, quiz, vidéo, photolangage...

Contextualiser et définir la discrimination

- Qu'est-ce que la discrimination :
 - 25 critères de discrimination
 - Formes de discrimination
 - Responsabilités (employeur, agent) et sanctions
- Les apports de la loi de transformation de la fonction publique : plan d'action relatif à l'égalité femmes-hommes, nouvelles garanties pour les agents en situation de handicap, dispositif de signalement.
- Qu'est-ce que la laïcité ?
- Comprendre comment appliquer le principe de laïcité et de non-discrimination.
- Notions d'égalité des chances, de diversité et de laïcité
- Bilan chiffré en France et dans la Fonction Publique

Les notions de la diversité

- Savoir distinguer égalité des chances, diversité et inclusion
- Comprendre les enjeux et savoir mettre en œuvre ces principes
- Partage de bonnes pratiques

Les stéréotypes et les préjugés

- Définitions des stéréotypes et préjugés
- Mécanismes d'élaboration des stéréotypes
- Impacts des stéréotypes sur les personnes et les pratiques professionnelles
- Comment déconstruire les stéréotypes

Les missions RH

- Engager sa structure (exemple label Diversité)
- Prévenir toute discrimination dans le processus de recrutement : les 5 phases du recrutement non-discriminant
- Promouvoir l'égalité entre tous les agents et tout au long de la carrière : la formation, la rémunération, le dialogue social...
- Mettre en œuvre des outils RH de mesure de la diversité

La posture manageriale

- Adopter une posture manageriale en garantissant le respect des principes de non-discrimination, de laïcité et d'inclusion
- Identifier les situations discriminatoires et savoir réagir

Les acteurs pour lutter contre les discriminations

- Acteurs externes : Le Défenseur des Droits...
- Acteurs internes : les RH, le médecin, le référent égalité...



MODALITÉS PÉDAGOGIQUES :

Une animation qui privilégie l'échange, le partage de cas vécus.

La formation sera animée via des modalités pédagogiques variées :

- Cas pratique
- Quiz
- Vidéo
- Photolangage

Mise en oeuvre de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la fonction publique

INTRA



Objectifs

- Connaître les fondements juridiques de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Disposer d'outils pour mettre en oeuvre son plan d'action égalité femme-homme, conformément au cadre légal
- Prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures des services et les pratiques managériales
- Accompagner les RH, managers et les agents à la lutte contre les stéréotypes



Public

La formation peut être déclinée en fonction des publics :
Directeurs et responsables des ressources humaines, managers, agents



Prérequis
Aucun



Durée
1 jour



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une formation pratique avec des modalités pédagogiques variées : cas pratique, quiz, vidéo, photolangage...
- Une animation qui privilégie l'échange, le partage de cas vécus et de bonnes pratiques
- Une réflexion sur les actions concrètes à mettre en place dans son établissement

Contextualiser l'égalité femmes-hommes en France et dans la fonction publique: enjeux et cadre légal

- Des enjeux :
 - Constat chiffré en France et dans la fonction publique
 - Enjeux sociaux, RH
 - Enjeux légaux
- Le point sur la réglementation et les principaux textes . Focus sur les derniers textes
 - Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
 - La mise en place des mesures issues de la loi de transformation de la fonction publique : dispositifs de signalement
 - Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité
 - Décret du 4 août 2020, relatif aux modalités d'élaboration du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Loi santé travail 2021

Comprendre l'origine de ces inégalités

- Sexisme et stéréotypes
- Mécanisme, origine et impacts des stéréotypes

PHOTOLANGAGE

QUIZ SUR LES STÉRÉOTYPES ET LE SEXISME

Mettre en oeuvre son plan d'action égalité femme-homme

- Les 5 thématiques du plan d'action égalité femme homme :
 - Thématique 1 : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
 - Thématique 2 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
 - Thématique 3 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
 - Thématique 4 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
 - Thématique 5 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
- Où en êtes-vous sur ces 5 thématiques du plan d'action à mettre en place ?
- Quelles actions pouvez-vous mettre en oeuvre sur chacune des 5 thématiques

Focus : Prévenir et agir sur les violences sexuelles et sexistes

- Que recouvrent les agissements sexistes, harcèlement sexuel ? cadre légal, jurisprudence
- Identifier les impacts sur les personnes et les organisations
- Prévention et prise en charge des violences et du harcèlement
- Focus sur le dispositif de signalement
- Formation des acteurs de prévention

QUIZ

VIDÉO

ÉTUDE DE CAS PRATIQUES

Appliquer le principe de laïcité dans la fonction publique

INTRA



Objectifs

- Connaître l'histoire et les fondements juridiques de la laïcité en France
- Maîtriser les principes fondamentaux et le cadre réglementaire de la laïcité dans la fonction publique
- Être en mesure d'échanger et de partager les principes de la laïcité (avec les agents et les usagers) et de pouvoir contribuer à leur mise en œuvre



Public

Responsables RH et managers



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Atelier / Introduction : qu'est ce que la laïcité pour vous ?

- Restitution et clarification : vraies et fausses idées sur la laïcité
- Eclairage/Formateur : les origines historiques et les fondements juridiques de la laïcité en France

La déclinaison du principe de laïcité au sein de la fonction publique

- Les droits et devoirs des agents de la fonction publique (neutralité, devoir de réserve...)
- La gestion des absences des agents les jours des fêtes religieuses
- La prise en compte des interdictions alimentaires au sein des restaurants administratifs...
- Les droits et devoirs des usagers

Atelier : communiquer et répondre aux questions des agents et usagers sur la laïcité

- Identifier les sources juridiques et réglementaires (lois, circulaires) réexploitables dans son discours et ses pratiques professionnelles
- Construire un discours sur la laïcité à l'usage des collègues et des usagers (communication interne et externe)
- Exploitation des références juridiques et réglementaires à mettre en avant dans un argumentaire auprès de collègues et d'usagers



RÉDACTION D'UNE FICHE DE SYNTHÈSE

, avec des éléments et des messages clés sur la laïcité, sous forme d'une FAQ



MISE EN SITUATION : ANALYSE DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES METTANT EN QUESTION LE PRINCIPE DE LAÏCITÉ

- Identifier des situations concrètes vécues illustrant le principe de laïcité
- Déterminer des solutions et actions en réponse aux situations rencontrées



ÉVALUATION ET BILAN DE LA JOURNÉE



- Etudes de cas et réponses à apporter dans l'application de la laïcité, auprès des agents et des usagers
- Analyse de situations concrètes vécues

Manager un collaborateur en situation de handicap

INTRA



Objectifs

- Dépasser les préjugés et les stéréotypes liés au handicap
- Permettre aux participants de comprendre et de mieux connaître le handicap
- Adopter les bons réflexes pour manager un collaborateur en situation de handicap
- Comprendre et analyser des situations complexes



Public

Managers, cadres, chefs de service



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Formation complète et opérationnelle pour appréhender sereinement la question du handicap et le management d'agents en situation de handicap
- Nombreux exemples et cas pratiques dans le cadre des ateliers

Contextualiser et définir les enjeux du handicap

- Notions d'égalité, de diversité et de handicap
- Bilan chiffré en France et dans la Fonction Publique
- Le constat en chiffres
- Les disparités face à l'emploi
- La population des personnes en situation de handicap en quelques chiffres

Connaître le cadre réglementaire

- Cadre légal et réglementaire actuel
- Les mesures issues de la loi de transformation de la fonction publique : nouvelles garanties et voies de promotion innovantes pour les agents en situation de handicap, institution d'un référent handicap
- Réponse à l'obligation d'emploi
- Les différents bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Les rôles et missions des acteurs externes dans le cadre du recrutement et du maintien dans l'emploi : MDPH, FIPHFP, Cap Emploi, Sameth...
- Les rôles et missions des acteurs internes dans le cadre du recrutement et du maintien dans l'emploi : Médecin de santé, Ressources Humaines...

Appréhender les handicaps

- Comprendre les différentes déficiences : sensorielles, intellectuelles, motrices, psychiques
- Les maladies invalidantes

Adapter la posture managériale

- Adapter une posture managériale en garantissant le respect des principes de non-discrimination : dans le recrutement, dans l'intégration, dans le maintien dans l'emploi, dans l'évolution des carrières, dans les entretiens...
- Savoir répondre à des propos inappropriés

Les outils managériaux :

- Définition
- Les attitudes d'écoute
- Les approches
- Favoriser l'écoute

Les processus du maintien dans l'emploi :

- Processus de maintien dans l'emploi
- Processus de reprise
- Processus d'inaptitude



ATELIERS DE MISE EN SITUATION ET DE CO-DÉVELOPPEMENT

- Mise en situation sur l'intégration d'une personne en situation de handicap
- Échanges sur les expériences des participants
- Capitaliser sur les connaissances
- Faire partager ses problématiques et trouver des solutions en commun
- Établir son plan d'action individuel

Recruter et intégrer un collaborateur en situation de handicap

INTRA



Objectifs

- Dépasser les préjugés et les stéréotypes liés au handicap
- Permettre aux participants de comprendre et de mieux connaître le handicap
- Savoir aborder la question du handicap lors d'un entretien de recrutement
- Faciliter l'intégration d'un travailleur handicapé



Public

Acteurs du recrutement : responsables et agents des services RH et recrutement, managers



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Formation complète et opérationnelle pour appréhender sereinement la question du handicap et le recrutement de personnes en situation de handicap
- Nombreux exemples et cas pratiques pour réussir ses entretiens de recrutement

Contextualiser et définir les enjeux du handicap

- Notions d'égalité, de diversité et de handicap
- Bilan chiffré en France et dans la Fonction Publique
- Les disparités face à l'emploi
- La population des personnes en situation de handicap en quelques chiffres

Connaître le cadre réglementaire

- Cadre légal et réglementaire actuel
- Les mesures issues de la loi de transformation de la fonction publique : nouvelles garanties et voies de promotion innovantes pour les agents en situation de handicap, institution d'un référent handicap
- Réponse à l'obligation d'emploi
- Les différents bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Les rôles et missions des acteurs externes dans le cadre du recrutement et du maintien dans l'emploi : MDPH, FIPHFP, Cap Emploi, Sameth...
- Les rôles et missions des acteurs internes dans le cadre du recrutement et du maintien dans l'emploi : Médecin de santé, Ressources Humaines, référent handicap...

Appréhender les handicaps

- Comprendre les différentes déficiences : sensorielles, intellectuelles, motrices, psychiques
- Les maladies invalidantes

Qu'est-ce que la discrimination ?

- 25 critères de discrimination
- Les 6 formes de discrimination : légale, indirecte, directe...
- Les risques encourus : de la personne physique à la personne morale

Le recrutement :

- Handicap et discrimination
- L'enjeu du recrutement d'un collaborateur handicapé
- Processus du recrutement
- Identification des besoins
- Identification des profils
- Sourcing des personnes en situation de handicap
- Formulation d'une offre d'emploi
- Spécificités des CV



CAS PRATIQUE

- Savoir aborder la question du handicap en entretien de recrutement*
- Préparation de l'entretien
 - Pendant l'entretien

Le processus d'intégration et l'accueil d'un agent en situation de handicap

- Définir le processus d'intégration
- Préparer l'arrivée d'un nouveau collaborateur
- Anticiper des limitations et des contraintes
- Identifier les acteurs internes / externes
- Accueillir un nouveau collaborateur
- Favoriser l'intégration à l'équipe
- Favoriser l'intégration au métier
- Réaliser le suivi de l'intégration



Relations sociales

La loi de transformation de la fonction publique a organisé une refonte profonde du dialogue social visant à le dynamiser et à le fluidifier. L'année 2023 a marqué l'aboutissement de cette réforme et sa mise en oeuvre concrète au travers de différents dispositifs :

- une instance unique, le comité social, issu de la fusion du CT et du CHSCT
- les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- un recentrage des attributions de la CAP et une harmonisation de son architecture
- la mise en place d'accords collectifs dotés d'une force juridique dans certains domaines
- le déploiement et la révision des lignes directrices de gestion

Professionnels des ressources humaines, dirigeants de la fonction publique, vous devez développer une approche de proximité et dépasser les seuls enjeux de gestion statutaire afin de renforcer la prise en compte des éléments relatifs au collectif de travail. Il vous faut maîtriser les outils de ce dialogue social rénové : l'exercice du droit syndical, le rôle des instances représentatives du personnel dans leur nouvelle configuration et le processus de négociation.

CEGAPE vous propose des formations pratiques pour maîtriser le cadre des relations sociales et mettre en place un dialogue social efficace et constructif dans votre établissement.



1260 stagiaires formés depuis 2017



108 sessions réalisées depuis 2017



52 sessions à distance réalisées depuis 2020

8.5/10

Note moyenne attribuée à nos formations en 2023

Relations sociales

Notre sélection de formations

Nos nouveautés / actualités **NEW**

Le comité social territorial (CST) p.80

Le comité social d'administration (CSA) p.81

Pour maîtriser la réglementation

Le droit syndical p.77

Les instances représentatives dans la fonction publique :
intégrer le fonctionnement et les compétences des CAP,
CCP, CSA et formations spécialisées p.78

Pour mettre en place un dialogue social efficace

Dialogue social et négociation
dans la fonction publique p.79

à découvrir également :

Pour former les membres des CSA/CST /CSE et FS SSCT

Formation initiale des membres de la Formation Spécialisée
en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS SSCT)
..... p.124-125

PARMI NOS FORMATEURS



Laura
DERRIDJ

Avocate droit public,

Maître Derridj possède une double expertise : ancienne Directrice du service juridique de collectivités et avocat spécialiste du droit public. Depuis 2001 en tant qu'avocate elle conseille et forme les établissements publics, collectivités en droit de la fonction publique et en droit social public. Elle anime des formations sur le dialogue social, le droit syndical, le droit de grève.



René
PICON-DUPRÉ

Consultant et formateur expert en ressources humaines et organisation dans la fonction publique

Après 40 ans d'expérience dans la fonction publique d'État, notamment en tant que DRH à la Direction Générale de l'Armement, il accompagne les professionnels RH et les directions dans leurs projets RH et la conduite du changement. En tant que DRH il a participé à de nombreuses négociations (application des 35 h, déménagement, restructurations, gestions de crise...) et à de très nombreuses instances ; il vous fera bénéficier de son expertise et de son expérience dans le domaine des relations sociales.



Florian
GLAY

Directeur des Ressources humaines en collectivité territoriale

Il dispose de diverses expériences en tant que DRH au sein d'administrations publiques et de collectivités territoriales.

Passionné de vie publique et engagé au service des collectivités territoriales, il participe aux grands chantiers RH des dernières années : RIFSEEP, télétravail, mise en conformité du temps de travail, service minimum en cas de grève, ou encore la rénovation du dialogue social.



Sandrine
SANDIRASSE

Consultante Formatrice en ressources humaines et ancienne coordonnatrice juridique RH Groupe La poste.

CALENDRIER DES FORMATIONS 2023-2024

Le droit syndical	<u>à distance</u>	25 mars 2024 17 octobre 2024	p.77
Les instances représentatives dans la fonction publique : CAP, CCP, CSA et formations spécialisées	<u>à distance</u>	17 octobre 2023 16 mai 2024 14 octobre 2024	p.78
Dialogue social et négociation dans la fonction publique	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	06-07 novembre 2023 21-22 novembre 2024 30-31 mai 2024	p.79
Comité social Territorial (CST) : rôle, fonctionnement et gestion	INTRA	Sur demande	p.80
Comité social d'administration (CSA) : rôle, fonctionnement et gestion	INTRA	Sur demande	p.81

Le droit syndical



Objectifs

- Connaître la législation et la réglementation en matière de droit syndical
- Comprendre son évolution suite à la loi du 6 août 2019
- Organiser et gérer les droits syndicaux au sein de son établissement



Public

Dirigeants, Directeurs des ressources humaines, responsables du service personnel, agents des services ressources humaines



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)

Fondements et généralités du droit syndical

- Liberté individuelle et collective
- Obligations à charge des organisations syndicales de la fonction publique et des sections
- Principe de non discrimination, à titre individuel et collectif
- Limites générales à l'exercice du droit syndical

Situation des représentants syndicaux

- Les autorisations spéciales d'absence (ASA) et heures de délégation
- Le crédit de temps syndical
- Les décharges d'activité de service
- Le régime indemnitaire
- Les congés formation
- Les nouveautés à venir

Conditions pratiques d'exercice du droit syndical

- Les locaux syndicaux
- La E-communication syndicale
- L'affichage des documents d'origine syndicale
- La distribution de tracts
- La collecte des cotisations syndicales
- Les réunions syndicales

Le pouvoir d'ester en justice des syndicats

- Les différents recours possibles
- Les actes individuels ou réglementaires attaquables
- Qui peut déposer un recours au nom d'un syndicat ?



Formation intégrant les dernières actualités

Les instances représentatives dans la fonction publique :

Intégrer le fonctionnement et les compétences des CAP, CCP, CSA et formations spécialisées : les nouvelles règles

ACTU



Objectifs

- Comprendre le rôle des instances représentatives
- Maîtriser les règles de mise en place et d'organisation des instances
- Intégrer les évolutions du cadre juridique relatif au dialogue social, notamment la loi du 06 août 2019



Public

DRH, RRH, Responsables des relations/ affaires sociales, Chargés des affaires syndicales, Responsable du personnel



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



Formation intégrant les dernières actualités pour maîtriser les nouveaux fonctionnements et compétences des instances

Vers une refonte du dialogue social et des instances : des accords de Bercy à la loi de transformation de la fonction publique

- Fin du paritarisme
- Place donnée à l'élection
- Une représentation de toutes les catégories
- Fin de la parité systématique
- Nouvelles responsabilités des élus et des cadres : lignes directrices de gestion
- De nouvelles négociations : accords majoritaires

LES INSTANCES PARITAIRES COMPÉTENTES POUR LES CAS INDIVIDUELS

Commission administrative paritaire (CAP)

- Conditions de mise en place
- Composition et désignation des membres
- Des compétences revues : recentrage sur les décisions individuelles les plus sensibles
- Organisation et fonctionnement
- Modalités de consultation

Commission consultative paritaire (CCP) : comprendre le rôle de cette instance pour les agents contractuels

- Conditions de mise en place
- Composition et désignation des membres
- Compétences des CCP

LES INSTANCES NON PARITAIRES

Comité social (CS)

- Mise en place
- Composition et désignation des membres
- Compétences
- Organisation et fonctionnement

Formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FS)

- Mise en place : les différentes catégories de FS

- Composition et désignation des membres
- Compétences
- Organisation et fonctionnement
- Relations CS et FS

LES CONSEILS SUPÉRIEURS

- Conseil commun de la fonction publique
- Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
- Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
- Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière

LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES

- **Règles générales : règlement intérieur,**
- convocation, PV, quorum, vote, remplacement des membres
- jurisprudence

LES RÈGLES D'UN BON DIALOGUE SOCIAL

- Créer un climat de confiance propice à l'échange
- Adopter une stratégie appropriée
- Gérer le temps de la réunion
- Gérer les tensions et les blocages

✓ CAS PRATIQUES ET JEUX DE RÔLE

- Exercices pratiques
- Construire un modèle de rédaction de règlement intérieur
- Intégrer les règles de conduite d'une réunion: simulation d'une réunion administration syndicats

Dialogue social et négociation dans la fonction publique



Objectifs

- Cerner le cadre juridique relatif au dialogue social et à la négociation dans la fonction publique
- Intégrer les évolutions apportées par la loi du 6 août 2019
- Intégrer les clés pour un dialogue social efficace et constructif
- S'entraîner à la négociation



Public

Dirigeants, décisionnaires, Directeurs des ressources humaines, responsables du service du personnel, agents des services ressources humaines



Prérequis
Aucun



Durée
2 jours



Prix
1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



Formation intégrant les dernières actualités relatives à la loi du 6 août 2019

Vers une refonte du dialogue social et des instances : des accords de Bercy à la loi de transformation de la fonction publique

- Fin du paritarisme
- Place donnée à l'élection
- Une représentation de toutes les catégories
- Fin de la parité systématique
- Nouvelles responsabilités des élus et des cadres : lignes directrices de gestion
- De nouvelles négociations : accords majoritaires

LES INSTANCES

- Paritaires : CAP, CCP
- Non paritaires :
- Comités sociaux (CS)
- Formations spécialisées santé sécurité et conditions de travail (FS)
- Pour chacune :
 - Conditions de mise en place
 - Composition et désignation des membres
- Compétences
- Pour CS et FS, relations entre les instances
- Les instances interministérielles : conseil commun, conseil supérieur FPE, conseil supérieur FPT, conseil supérieur FPH

LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES

- **Règles générales : règlement intérieur,**
- convocation, PV, quorum, vote, remplacement des membres
- jurisprudence



ANALYSE D'ACCORDS OU DE PROTOCOLES FONCTION PUBLIQUE

Présentation d'une grille de lecture et d'analyse d'accords ou de protocoles :

- Égalité professionnelle 2013
- Accord santé et sécurité au travail 2011
- Protocole RPS 2013
- Accord PPCR 2015
- Accords sur le temps de travail
- Et accords majoritaires :
 - Télétravail 2021
 - Complémentaire santé 2022

Maîtriser le processus de la négociation

- Les étapes clés d'une négociation réussie
- La maîtrise du processus de communication
- L'évaluation du rapport de force et du jeu des acteurs
- La négociation gagnant-gagnant



CAS PRATIQUES ET JEUX DE RÔLE : S'entraîner à la négociation

Thèmes envisageables :

- Déménagement d'un service
- Application d'un nouvel horaire de travail
- Problème HST suite à accident du travail
- Mise en place du télétravail

Préparer et mener une réunion de négociation : les règles d'un bon dialogue social

- Créer un climat de confiance propice à l'échange
- Adopter une stratégie appropriée
- Gérer les tensions et les blocages
- Gérer le temps de la réunion
- Déboucher sur un accord



EXERCICES SUR LES TECHNIQUES DE COMMUNICATION

Travail en co-construction sur les différentes notions :

- Posture
- Techniques de communication
- Écoute et reformulation

Comité social Territorial (CST) : rôle, fonctionnement et gestion

INTRA



Objectifs

- Comprendre les évolutions apportées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en ce qui concerne le dialogue social
- Identifier les compétences et modalités de fonctionnement du comité social
- Construire des outils de fonctionnement quotidien du CST
- Connaître les modalités de fonctionnement de la formation spécialisée en santé et sécurité au travail.
- Faire vivre le dialogue social au quotidien



Public

DRH, RRH, Responsables des relations sociales, agents chargés de la gestion des instances du dialogue social, élus



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une formation pratique pour faire vivre au quotidien le CST
- Alternance d'apports théoriques et d'ateliers, de séances de réflexion collective

Maitriser le cadre réglementaire du CST

- Composition et désignation des membres
- Compétences
- Organisation et fonctionnement

Focus sur la Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FSSCT)

- Composition et désignation des membres
- Compétences
- Organisation et fonctionnement
- Les Relations entre le CST et la Formation spécialisée

Faire fonctionner le CST



PHASE DE RÉFLEXION

COLLECTIVE : avoir des outils de fonctionnement quotidien du CST

Règlement intérieur, convocation, PV, quorum, vote, remplacement des membres...

Rédiger le règlement intérieur de l'instance



ATELIERS : tracer les grandes lignes du règlement intérieur de l'instance

Déterminer les premiers ordres du jour

- Connaître les premiers dossiers obligatoires à débattre dans l'instance

Compétences du CST



SÉANCE DE RÉFLEXION

COLLECTIVE : retracer les grandes compétences de l'instance, notamment en matière de santé et sécurité

- La reprise des compétences du Comité Technique (CT)
- Les nouvelles compétences du CST
- CST et Lignes Directrices de Gestion (LDG)
- Les compétences de la formation spécialisée en matière de santé et sécurité au travail

Comité social d'administration (CSA) : rôle, fonctionnement et gestion

INTRA



Objectifs

- Comprendre les évolutions apportées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en ce qui concerne le dialogue social
- Identifier les compétences et modalités de fonctionnement du comité social
- Intégrer des outils de fonctionnement quotidien du CSA
- Connaître les modalités de fonctionnement de la formation spécialisée en santé et sécurité au travail.
- Faire vivre le dialogue social au quotidien



Public

DRH, RRH, Responsables des relations sociales, agents chargés de la gestion des instances du dialogue social, élus



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une formation complète et pratique pour mettre en place cette nouvelle instance
- Des quiz de validation des acquis

Les fondements du dialogue social dans la fonction publique : des accords de Bercy (2008) à la loi d'août 2019 de transformation de la fonction publique :

- Généralisation de l'élection
- Fin du paritarisme
- Règle de l'unanimité syndicale

Focus sur la loi d'août 2019 et ses impacts

- Impact sur les CT et CHSCT : vers la fusion dans les CSA
- Conséquences de l'évolution des attributions des CAP : fin des avis sur les mobilités et les avancements, impact sur les CSA (lignes directrices de gestion)
- Des évolutions plus générales (mode d'élection par exemple)
- Les lignes directrices de gestion
- La base de données sociales et le rapport social unique

Les différents types de CSA : à quel niveau sont-ils créés ? obligatoires ou non ?

- La désignation de leurs membres :
- L'élection des représentants du personnel ; prééminence du vote électronique
- Nombre de membres maximum en fonction du niveau du CSA
- Le caractère non paritaire
- Et quels représentants de l'administration ?
- Quelles évolutions possibles en cours de vie de l'instance : modification des structures ; impossibilité de siéger de certains membres

Les attributions des CSA :

- Avis sur les projets des textes statutaires
- Avis sur l'organisation
- Autres : (GPEEC), évolutions technologiques et méthodes de travail des administrations, grandes orientations en matière de politique indemnitaire, égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations, formation...
- Débat sur le rapport social unique
- Débats obligatoires sur certains sujets : évolution des métiers, des effectifs, des emplois et politiques de recrutement ; politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail...
- Consultation sur le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Information sur les décisions budgétaires ayant une incidence sur les personnels
- Pour l'HSCT, selon qu'il y a ou non une formation spécialisée rattachée au CSA

Les règles de fonctionnement

- Règlement intérieur
- Convocation ; ordre du jour
- Quorum
- Compensation de l'absence d'un membre
- Règles de vote en séance
- PV
- Secrétariat
- Autorisations spéciales d'absences
- Maintien de la règle de l'unanimité syndicale : comment ça marche ?

Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT)

- Les cas de création : automatique / en fonction des risques
- La désignation de leurs membres
- Les attributions des formations spécialisées
- Les règles de fonctionnement

Articulation entre CSA et formation spécialisée

✓ RÉFLEXIONS SUR LES CONSÉQUENCES DE CETTE NOUVELLE INSTANCE

✓ CONSTRUCTION D'UNE FICHE DE SYNTHÈSE : *Ce qui reste identique / Ce qui change*

✓ CAS PRATIQUE : *Examen de cas de jurisprudence*

Chômage

De nouvelles règles d'indemnisation chômage à partir de 2024

La loi du 21 décembre 2022, portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi et introduisant le principe dit de « contracyclicité », a permis au Gouvernement d'entériner, par décret, les derniers dispositifs 2023 :

- Réduction de 25% de la durée d'indemnisation
- Modulation de la durée d'indemnisation, accompagnée de « mécanismes de protection » :
 - sous la forme du « complément de fin de droit » prévu en cas de conjoncture économique défavorable.
 - sous la forme du « complément de fin de formation » attribué aux demandeurs d'emploi, en cours de formation...

Conformément au décret du 26 janvier 2023, ces dispositifs sont valables du 1^{er} février au 31 décembre 2023.

Ainsi les partenaires sociaux doivent renégocier de nouveau les règles de fonctionnement de l'assurance-chômage, d'ici à la fin 2023, en tenant compte de la lettre de cadrage rédigée par le Gouvernement. Néanmoins, le Ministre Olivier Dussopt a déjà prévenu que la modulation de la durée d'indemnisation en fonction de la conjoncture devra faire partie du prochain régime d'assurance chômage.

Cette loi dite « Marché du Travail » a donc permis une prolongation temporaire des règles d'assurance chômage jusqu'à la fin de l'année 2023. Mais qu'en sera-t-il pour l'année 2024 et celles à venir ? Peut-on s'attendre à un durcissement des nouvelles mesures si le taux de chômage chute encore ?

Face à ces nombreux changements passés et à venir, CEGAPE sera là pour vous permettre de décrypter les évolutions de la réglementation chômage et pour vous accompagner dans la sécurisation de vos pratiques de gestion.



3787 stagiaires formés depuis 2017



520 sessions réalisées depuis 2017



144 sessions à distance réalisées depuis 2020

8.7/10

Note moyenne attribuée à nos formations en 2023

Chômage

Notre sélection de formations

Nos nouveautés / actualités **NEW**

Toute l'actualité chômage - faites le point sur les évolutions réglementaires et jurisprudentielles p.91

Pour s'initier à la réglementation assurance chômage

Maîtriser toute la réglementation assurance chômage p.86

Ateliers de mise en pratique sur les fondamentaux de la réglementation assurance chômage p.90

Maîtriser l'attestation employeur p.93

Pour perfectionner ses pratiques

Perfectionner la gestion des dossiers chômage p.88

Focus 3H : particularités de la gestion des dossiers chômage dans la fonction publique : Disponibilité, refus de renouvellement de CDD, refus de réintégration p.92

Et toujours les formations de prise en main du logiciel Indeline p.166 à 169

PARMI NOS FORMATEURS

Juristes, gestionnaires chômage, nos formateurs décryptent la réglementation assurance chômage tout en apportant une approche pratique de la gestion des dossiers chômage.



Sylvie
BRANCHE

Juriste, formatrice experte de la réglementation assurance chômage depuis plus de 10 ans.



Florence
LAFFERE

Formatrice experte de la réglementation assurance chômage depuis plus de 15 ans. Ancienne responsable RH dans la fonction publique pendant 10 ans.



Monique
BOULANGER

Formatrice experte en chômage. Ancien cadre supérieur à la DRH, expert réglementaire et juridique chômage, Groupe La Poste.



Jean-Yves
BICHELER

Formateur expert en chômage, Expert applicatif et réglementaire en Direction Régionale Pôle emploi.



Rémy
LARGE

Formateur expert en chômage, ancien Chef de service en Direction Régionale Pôle emploi. Formateur et coach indépendant.



Cécile
DIONNET

Formatrice experte en chômage. Responsable du service chômage au sein du Pôle expertise juridique du CDG 45.

Maîtriser toute la réglementation assurance chômage	Paris - Levallois Perret	20-22 novembre 2023 22-24 janvier 2024 18-20 mars 2024 14-16 mai 2024 24-26 juin 2024 07-09 octobre 2024 25-27 novembre 2024 04-06 décembre 2023 05-07 février 2024 25-27 mars 2024 03-05 juin 2024 16-18 septembre 2024 04-06 novembre 2024 16-18 décembre 2024	p.86
	<u>à distance</u>		
Perfectionner la gestion des dossiers chômage	<u>à distance</u>	11-12 décembre 2023 27-28 mai 2024 18-19 novembre 2024	p.88
Ateliers de mise en pratique sur les fondamentaux de la réglementation assurance chômage	<u>à distance</u>	28 mai 2024 19 novembre 2024	p.90
Toute l'actualité chômage	<u>à distance</u>	19 octobre 2023 12 mars 2024 21 mars 2024 03 avril 2024 16 mai 2024 11 juin 2024	p.91
Focus 3H : Les particularités de la gestion des dossiers chômage dans la fonction publique	<u>à distance</u>	28 mars 2024 (matin) 27 juin 2024 (matin) 14 novembre 2024 (matin)	p.92
Focus 3H : Maîtriser l'attestation employeur	<u>à distance</u>	16 octobre 2023 (après-midi) 16 octobre 2023 (matin) 14 novembre 2023 (matin) 19 décembre 2023 (après-midi) 16 janvier 2024 (matin) 08 février 2024 (matin) 12 mars 2024 (après-midi) 04 avril 2024 (matin) 23 mai 2024 (matin) 04 juin 2024 (après-midi) 18 juin 2024 (matin) 02 juillet 2024 (matin) 24 septembre 2024 (après-midi) 17 octobre 2024 (matin) 05 novembre 2024 (matin) 21 novembre 2024 (après-midi) 10 décembre 2024 (matin)	p.93



Découvrez nos parcours métiers

Chômage

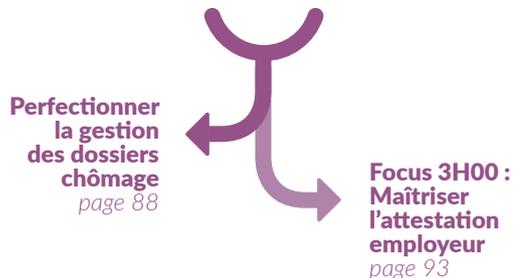
Parcours Gestionnaire Chômage découverte

3 FORMATIONS / 4.5 Jours
2700€ au lieu de ~~2840€~~



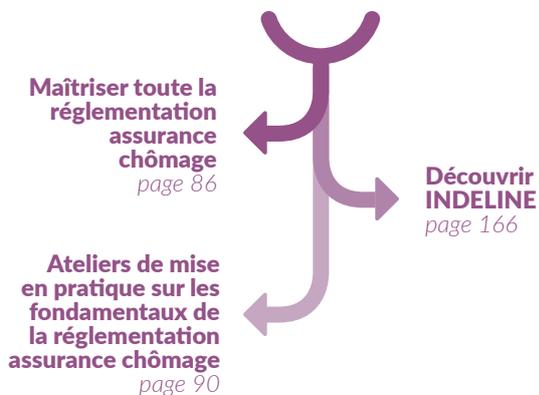
Parcours Gestionnaire Chômage perfectionnement

2 FORMATIONS / 2.5 Jours
1500€ au lieu de ~~1730€~~



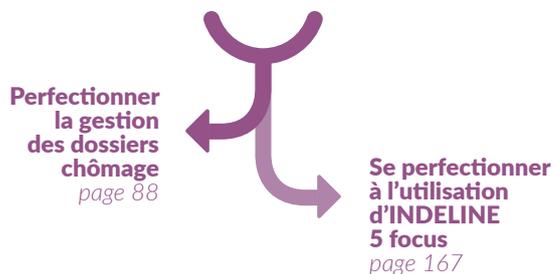
Parcours Gestionnaire Chômage + utilisateur INDELINE- découverte

3 FORMATIONS / 6 Jours
3300€ au lieu de ~~3590€~~



Parcours Gestionnaire Chômage + utilisateur INDELINE- perfectionnement

2 FORMATIONS / 4,5 Jours
2700€ au lieu de ~~3690€~~



CHÔMAGE

Maîtriser toute la réglementation assurance chômage

Stage de base



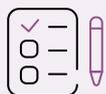
Objectifs

- Savoir traiter un dossier chômage efficacement et rapidement, dans le respect des règles et des procédures
- Maîtriser l'ensemble des événements qui interviennent au cours de la vie du dossier chômage (formation, activité professionnelle, reprise, droits rechargeables)
- Apporter une réponse fiable à toutes les questions des allocataires sur la gestion de leurs dossiers et sur l'indemnisation chômage



Public

Agents ou responsables des services RH et paie, en charge de la gestion des dossiers d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)



Prérequis

Aucun



Durée

3 jours



Prix

1600 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Cas pratiques pour illustrer chaque thème abordé
- Quiz de début et de fin de stage pour ancrer les acquis
- Étude d'un dossier d'instruction de droits et d'indemnisation chômage
- Construction d'un logigramme pour prendre en compte toutes les étapes de gestion d'un dossier chômage

Le programme sera actualisé en fonction de la parution des textes d'application

Textes applicables

- Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage modifié par le décret du 30 mars 2021 et le décret du 26 janvier 2023
- Décret n°2020-471 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public
- Circulaires interministérielles spécifiques au secteur public

Organiser un service assurance chômage

- Quelles sont les formalités à accomplir ?
- Quelles sont les pièces à réunir et pourquoi ?

Ouverture des droits :

- Qu'est-ce qu'une admission ?
- Qu'est-ce qu'un rechargement ?

Les conditions cumulatives d'attribution

- La recherche active d'emploi
- La condition de résidence
- L'aptitude physique
- L'inscription comme demandeur d'emploi
- L'âge
- La condition d'affiliation
- La perte involontaire d'emploi

La charge de l'indemnisation entre l'employeur public et Pôle Emploi :

- A l'ouverture des droits
- En cas d'emplois à temps partiel

Le calcul des droits :

- Détermination de la durée d'indemnisation et les conséquences de la modulation (complément de fin de droit et/ou complément de fin de formation)
- Détermination du salaire de référence (SR) et du salaire journalier de référence (SJR)
- Calcul du montant brut de l'allocation journalière (ARE) et l'application de dégressivité
- Cumul de l'allocation chômage avec une pension d'invalidité et/ou un avantage vieillesse
- Détermination du point de départ de l'indemnisation

L'indemnisation

- Les obligations des employeurs publics
- Les motifs de cessation du versement des allocations
- La prise en compte des événements en cours d'indemnisation (emploi, formation, création d'entreprise, etc)

La poursuite de l'indemnisation :

- Les notions de la poursuite
- La situation de chômage involontaire
- L'âge

La reprise de l'indemnisation :

- Les notions de la reprise
- Les conditions pour une reprise : délai de déchéance
- La détermination du reliquat
- Le point de départ de la reprise
- Exception : le droit d'option

Les cotisations et contributions sociales :

- ARE et cotisations salariales
- ARE-Formation et contributions patronales

Les notifications de décision :

- Les mentions obligatoires
- Les informations complémentaires
- Les délais et voies de recours



CAS PRATIQUES

- Réalisés pour chaque thème abordé
- Étude d'un dossier d'instruction de droits et d'indemnisation chômage
- Réalisation en groupe d'un logigramme de gestion de dossier chômage



QUIZ DE VALIDATION DES ACQUIS DE LA FORMATION



Pour aller plus loin

Parcours les fondamentaux de la réglementation assurance chômage – 4 jours

Maitriser la réglementation assurance chômage – stage de base - 3 jours

+ Ateliers de mise en pratique sur les fondamentaux de la réglementation assurance chômage - 1 jour (page 90)

Pour être opérationnel sur la gestion des dossiers chômage, nous vous proposons ce parcours de 4 jours, réparti sur plusieurs mois. La journée d'ateliers vous permettra de mettre en pratique les apports vus en formation stage de base.

Perfectionner la gestion des dossiers chômage



Objectifs

- Bénéficier d'une mise à jour des dispositifs de la réglementation assurance chômage
- Passer à un degré de difficulté supérieur pour résoudre des dossiers spécifiques



Public

Agents ou responsables des services RH et paie, en charge de la gestion des dossiers d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)



Prérequis

Avoir suivi notre formation

Maîtriser toute la réglementation assurance chômage ou avoir déjà effectué une formation initiale.



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Quiz de début et de fin de stage pour ancrer les acquis
- Cas pratiques réalisés pour chaque thème abordé

Le programme sera actualisé en fonction de la parution des textes d'application



QUIZ

Pour évaluer ses connaissances

Préambule : les textes applicables

- Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage modifié par le décret du 30 mars 2021 et le décret du 26 janvier 2023
- Décret n°2020-471 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public
- Circulaires interministérielles spécifiques au secteur public

Conditions et modalités d'attribution

- Les différents dispositifs d'attribution (admission, reprise, rechargement, révision de droit, droit d'option)
- Les différents cas de perte involontaire d'emploi (privé / public)
- Prise en charge au 122^{ème} jour suite à un départ volontaire
- Point de départ de l'indemnisation

Calcul de l'allocation journalière chômage

- Les modalités de calcul du Salaire Journalier de Référence
- Cumul des allocations chômage avec une pension
- Détermination du montant net de l'allocation chômage
- Mise en place de la dégressivité
- La revalorisation des allocations chômage

Détermination de la durée d'indemnisation

- Durées d'indemnisation réglementaires
- Le principe de la modulation à la baisse de la durée d'indemnisation
- Nouveaux dispositifs : complément de fin de droits et complément de fin de formation
- Allongement de la durée d'indemnisation
- Maintien de la durée d'indemnisation

Droits rechargeables

- Reprise et poursuite de paiement (condition de l'existence du reliquat ; condition de chômage involontaire)
- Aménagement du principe : le droit d'option
- Rechargement des droits à l'épuisement des allocations chômage
- Ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation postérieurement à l'épuisement des allocations chômage

Activité professionnelle salariée : Cumul de l'ARE avec les rémunérations

- Activité professionnelle salariée reprise par un allocataire en cours d'indemnisation : détermination du nombre de jours indemnissables
- Activité professionnelle salariée conservée par un allocataire après une perte d'emploi
- Révision des droits en cas de perte de l'activité conservée

Activité professionnelle non salariée : Aides versées aux créateurs et repreneurs d'entreprise

- Cumul de l'ARE avec les revenus procurés par une activité professionnelle non salariée
- Quid du versement de l'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise (ARCE) ?

Contrôles et sanctions

- Compétence exclusive : Pôle Emploi
- Saisines par l'employeur public auprès de Pôle Emploi
- Jurisprudences

Périodes de suspension ni rémunérées ni indemnisées : congés sans solde, disponibilités, congés non rémunérés, et congés sabbatiques

- Les dispositions communes à tous les allocataires en période de suspension ni rémunérée, ni indemnisée
- Situation du fonctionnaire face au chômage (en cours de disponibilité ou au terme de la disponibilité)



Pour aller plus loin

Découvrez nos formations complémentaires

- Toute l'actualité chômage - p.91
- Focus 3H : Maîtriser l'attestation employeur - p.93

Ateliers de mise en pratique sur les fondamentaux de la réglementation assurance chômage

NEW



Objectifs

- Explorer efficacement et minutieusement les pièces constitutives d'un dossier de demande d'allocation
- Mettre en pratique, à partir de cas concrets, le process d'une ouverture de droit (admission/rechargement, droit d'option)
- Maîtriser le traitement des périodes de chômage avec des événements



Public

Agents ou responsables des services RH et paie, en charge de la gestion des dossiers d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)



Prérequis

Avoir suivi une formation sur la réglementation assurance chômage-stage de base ou maîtriser la réglementation



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



Une transition concrète de la théorie à la pratique
Des ateliers de mise en pratique sur des dossiers réels : calcul d'une durée d'indemnisation, du montant d'une allocation chômage, du montant mensuel indemnisable, etc
Des conseils et une méthodologie du formateur pour vous aider à structurer les différentes étapes d'analyse.



MÉTHODOLOGIE : ATELIERS DE MISE EN PRATIQUE

Tout au long de la formation, les participants approfondiront leurs connaissances sur les éléments réglementaires fondateurs d'une ouverture de droit et de l'indemnisation chômage, au travers de mises en pratiques manuelles.

Process à la réception d'un dossier de demande d'allocations chômage

- Le recensement des pièces réglementaires obligatoires et facultatives
- L'organisation des pièces en vue de l'instruction de l'ouverture de droit

Process de l'instruction de l'ouverture de droit aux allocations chômage (admission/rechargement)

- La schématisation chronologique des événements
- La vérification des conditions d'ouverture de droit
- La recherche du débiteur des allocations
- Les étapes de calcul de la durée d'indemnisation et du montant de l'allocation
- La fixation du point de départ de l'indemnisation

Process pendant l'indemnisation chômage

- La prise en compte des justificatifs réglementaires pour procéder à l'indemnisation
- Le calcul d'une période d'indemnisation sans événement
- Le calcul d'une période d'indemnisation en présence d'une activité reprise salariée
- Le calcul d'une période d'indemnisation en présence d'une activité reprise non salariée
- Le calcul d'une période d'indemnisation en présence d'une formation

Process de la reprise de l'indemnisation avec un droit d'option

- La vérification des conditions de reprise
- Le calcul d'un reliquat de droit aux allocations chômage
- Le calcul d'une ouverture de droit, d'un droit d'option
- Les éléments de comparaison entre le reliquat de droit et le droit d'option
- La prise en compte du choix de l'allocataire et ses conséquences



Pour aller plus loin

Parcours les fondamentaux de la réglementation assurance chômage - 4 jours

Maîtriser la réglementation assurance chômage - stage de base - 3 jours
+ Ateliers de mise en pratique sur les fondamentaux de la réglementation assurance chômage - 1 jour

Pour être opérationnel sur la gestion des dossiers chômage, nous vous proposons ce parcours de 4 jours, réparti sur plusieurs mois. La journée d'ateliers vous permettra de mettre en pratique les apports vus en formation stage de base.

Toute l'actualité chômage

Faites le point sur les dernières évolutions réglementaires et jurisprudentielles

ACTU



Objectifs

- Maîtriser les différentes règles spécifiques à l'indemnisation chômage des agents publics introduites dans le décret du 16 juin 2020
- Connaître la nouvelle réforme assurance chômage 2023 issue de la loi dite « Marché du Travail »
- Bénéficier d'une analyse exhaustive et pratique sur l'épineux sujet du fonctionnaire face au chômage



Public

Agents ou responsables des services RH et paie, en charge de la gestion des dossiers d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)



Prérequis

Avoir suivi notre formation

Maîtriser toute la réglementation assurance

chômage ou avoir déjà effectué une formation initiale



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Formation complète intégrant les dernières actualités relatives à la réglementation assurance chômage
- Décryptage des différents textes et mesures actuellement en vigueur

Le programme sera actualisé en fonction de la parution des nouveaux textes réglementaires

Introduction

- Le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage modifié par le décret du 26 janvier 2023
- Le décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public
- La loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du « plein emploi » du 21 décembre 2022

Les mesures issues de la loi dite « Marché du Travail » du 21 décembre 2022 Réforme 2023

Assurance chômage 2023 : ce qui ne changera pas :

- Condition relative à la durée minimale d'affiliation
- Modalité de calcul de l'ARE
- Dégressivité de l'allocation chômage pour les hauts revenus

Assurance chômage 2023 : ce qui change :

- Modulation à la baisse de la durée d'indemnisation de l'assurance chômage dès le 1^{er} février 2023
- L'abandon de poste assimilé à une démission
- Pas d'allocation chômage pour un salarié en CDD qui refuserait 2 fois un CDI
- Pas d'allocation chômage pour un intérimaire qui refuserait 2 fois un CDI
- Nouvelle compétence au président de CDG : statuer certaines demandes individuelles des demandeurs d'emploi de la fonction publique territoriale

Apports réglementaires introduits dans le décret du 16 juin 2020 relatif à l'indemnisation des agents publics

- Deux nouveaux cas de perte d'emploi dans la fonction publique (loi du 6 août 2019) : rupture conventionnelle et démission pour restructuration de service
- Précisions sur les cas de perte involontaire d'emploi
- Précisions sur l'ouverture des droits à indemnisation
- Point sur la rémunération servant de base au calcul de l'allocation
- Quid du versement de l'ARCE pour les agents de droit public ?

Focus sur l'indemnisation chômage du fonctionnaire en disponibilité

- L'inscription en qualité de demandeur d'emploi est-elle obligatoire ?
- Une demande de réintégration ne remplissant pas les conditions de forme fait-elle obstacle au versement de l'ARE ?
- Analyse des droits au chômage d'un fonctionnaire : au cours de la disponibilité avec ou sans périodes d'emplois
- Analyse des droits au chômage d'un fonctionnaire : au terme de la disponibilité
 - Refus de réintégration faute de poste vacant : avec reliquat de droits, sans reliquat de droits
 - Rupture définitive du lien avec l'employeur (démission; rupture conventionnelle; licenciement pour abandon de poste...)

Panorama des principales jurisprudences

Focus 3H : Les particularités de la gestion des dossiers chômage dans la fonction publique

Disponibilité, refus de renouvellement de CDD, refus de réintégration...

NEW



Objectifs

- Maîtriser les différentes règles spécifiques à l'indemnisation chômage des agents publics et des salariés du secteur public introduites dans le décret du 16 juin 2020
- Bénéficier d'une analyse exhaustive et pratique sur l'épineux sujet de fonctionnaire face au chômage



Public

Agents ou responsables des services RH et paie, en charge de la gestion des dossiers d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)



Prérequis

Avoir suivi notre formation
Maîtriser toute la réglementation assurance chômage
 ou avoir déjà effectué une formation initiale



Durée

0,5 jour



Prix

400 € Net
 (Exonération de TVA)
 (Prix par stagiaire)



- Formation complète intégrant toutes les particularités de la fonction publique pour une gestion sereine des dossiers chômage
- Décryptage des différentes situations des agents publics face au chômage

Introduction

- Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 modifié (ou nouveau texte réglementaire) portant sur le régime d'assurance chômage
- Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public
- Textes interministériels

Les apports réglementaires introduits dans le décret du 16 juin 2020 relatif à l'indemnisation des agents publics et des salariés du secteur public

- Précisions sur les cas de perte involontaire d'emploi propres à la fonction publique (refus de renouvellement de CDD ; radiation des cadres pour invalidité ; disponibilité d'office pour raisons de santé ...)
- Précisions sur l'ouverture des droits à indemnisation
- Point sur la rémunération servant de base au calcul de l'allocation (traitement indiciaire brut ; mi-temps thérapeutique)
- Quid du versement de l'aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE) pour les agents publics et les salariés du secteur public ?



Focus sur l'indemnisation chômage pendant les périodes de suspension ni rémunérées ni indemnisées : congés sans solde, congés sabbatiques et disponibilités

- Les dispositions communes à tous les allocataires en période de suspension ni rémunérée, ni indemnisée
- Analyse des droits au chômage d'un fonctionnaire : au cours de la disponibilité avec ou sans périodes d'emplois
- Analyse des droits au chômage d'un fonctionnaire : au terme de la disponibilité (refus de réintégration faute de poste vacant ; refus de réintégration de la part du fonctionnaire ..)
- Rupture définitive du lien avec l'employeur (démission ; rupture conventionnelle ; radiation de cadres pour abandon de poste...)



Panorama des principales jurisprudences

Focus 3H : Maîtriser l'attestation employeur

ACTU



Objectifs

- Savoir remplir l'attestation employeur destinée à Pôle emploi
- Connaître ses enjeux, au regard de la réglementation assurance chômage
- Intégrer les spécificités de la fonction publique (vacataires, disponibilité...)



Public

Agents ou responsables des services RH et paie, en charge de la gestion des dossiers d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)



Prérequis
Aucun



Durée
0,5 jour



Prix
490 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)

Le programme sera actualisé en fonction de la parution des textes d'application

Préambule

- Textes de référence
- Documents à remettre à la fin du contrat de travail
- La transmission dématérialisée de l'attestation employeur

Obligations et enjeux de l'attestation employeur

- Obligations prévues à l'article R 1234-9 du Code du travail et au point 6 de la circulaire du 3 janvier 2012 (applicable aux employeurs publics)
- Saisie de l'attestation employeur
- Remise de l'attestation employeur à l'agent
- Sanctions en cas de non-remise de l'attestation employeur

Attestation employeur en conformité avec la réglementation chômage en vigueur

- Conditions d'ouverture d'un droit au chômage et attestation employeur
- Calcul des droits au chômage et attestation employeur
- Détermination de la date de début d'indemnisation et attestation employeur

Remplir une attestation employeur actualisée

- Présentation de la nouvelle notice d'utilisation
- Éléments liés à l'employeur
- Éléments liés à l'emploi et à la cessation de fonction
- Éléments inédits liés aux périodes de suspension
- Éléments fondamentaux liés au temps de travail
- Éléments liés à la rémunération
- L'engagement de l'employeur

CHÔMAGE



- Formation courte et pratique pour faire un point complet sur l'attestation employeur, ses enjeux et son remplissage en ligne



Paie

La paie de la fonction publique devient de plus en plus complexe.

Cette complexité trouve son origine dans les différents statuts évoluant au sein du secteur public :
fonctionnaires – contractuels de droit public ou de droit privé – vacataires...

Mais elle s'explique également par les mécanismes aussi variés que spécifiques qui composent la paie des agents relevant de la fonction publique : heures supplémentaires, IJSS, avantages en nature, assiette de cotisations, primes, retraite additionnelle, tarification du taux accident du travail...

Par ailleurs, la densité des textes et les actualités constantes ne sont pas pour faciliter la lisibilité des mécanismes applicables : **DSN, rupture conventionnelle, mesures de compensation de la hausse de la CSG, mesures issues de la loi de transformation de la fonction publique, garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), récentes mesures salariales, refonte de la structure de la rémunération ...**

Les experts de CEGAPE proposent des formations concrètes et pratiques pour faire face à ces évolutions avec sérénité et pour vous permettre de maîtriser tous les mécanismes qui régissent la paie dans la fonction publique.



2368 stagiaires formés depuis 2017



302 sessions réalisées depuis 2017



74 sessions à distance réalisées depuis 2020

9.1/10

Note moyenne attribuée à nos formations en 2023

Paie

Notre sélection de formations

Actualités

Toute l'actualité de la paie dans la fonction publique p.99

Pour s'initier à la paie dans la fonction publique

Les fondamentaux de la paie dans la fonction publique p.98

Pour perfectionner ses pratiques

Contrôler la paie p.100

Codification de la paie p.101

Les états PDF p.102

Le pilotage de la masse salariale p.103

Pour gérer les cas spécifiques

Les IJSS - Maladie, Maternité, Paternité, Accident du travail p.105

Et toujours les formations de prise en main du logiciel Winpaie p.170 à p.176

PARMI NOS FORMATEURS

Professionnels de la paie dans la fonction publique, nos formateurs décryptent la réglementation tout en apportant une approche pratique de la gestion de la paie.



Guillaume
COTTEREAU

Consultant formateur expert paie et RH. Responsable Carrière - Paie, Fonction Publique territoriale.



François
DEWAILLY

Consultant formateur expert paie. Ancien Adjoint au Directeur des Ressources Humaines, responsable de la paie et du contrôle de gestion RH en Centre hospitalier.



Youcef
IZERGHOUF

Consultant formateur Expert paie et RH. Ancien responsable de services du personnel dans la FPT.



Saïd
MADOUANI

Consultant formateur expert paie. Responsable paie et masse salariale, CREPS des Hauts de France.



Bruno
MAYET

Consultant formateur expert paie. Chef de Cellule Contrôle Coordination Paie, Qualité des données, Université Paris Cité.



Mouloud
OUKIL

Consultant formateur expert paie et RH. Responsable de la mission d'appui au pilotage (M.A.P), DRIHL des Hauts-de-Seine.

CALENDRIER DES FORMATIONS 2023-2024

Les fondamentaux de la paie dans la fonction publique	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	09-11 octobre 2023 25-27 mars 2024 30 septembre-02 octobre 2024 06-08 décembre 2023 12-14 juin 2024 09-11 décembre 2024	p.98
Toute l'actualité de la paie dans la fonction publique	<u>à distance</u>	03 octobre 2023 14 mars 2024 15 octobre 2024	p.99
Contrôler la paie	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	16-17 novembre 2023 18-19 novembre 2024 17-18 juin 2024	p.100
Codification de la paie	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	30-31 mai 2024 02-03 octobre 2023 28-29 novembre 2024	p.101
Exploiter les états PDF de la DRFIP	INTRA	Sur demande	p.102
Le pilotage de la masse salariale	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	06-07 juin 2024 19-20 octobre 2023 07-08 novembre 2024	p.103
Mettre en place et gérer la DSN dans la fonction publique	INTRA	Sur demande	p.104
Les IJSS - Maladie, Maternité, Paternité, Accident du travail	<u>à distance</u>	04 avril 2024 07 novembre 2024	p.105



Découvrez nos parcours métiers

Paie

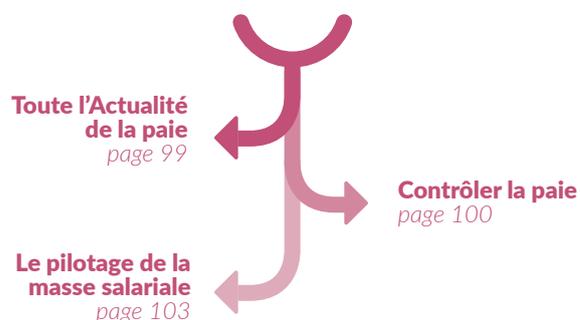
Parcours Gestionnaire paie découverte

2 FORMATIONS / 5 Jours
2750€ au lieu de ~~2840€~~



Parcours Gestionnaire paie perfectionnement

3 FORMATIONS / 5 Jours
3000€ au lieu de ~~3230€~~



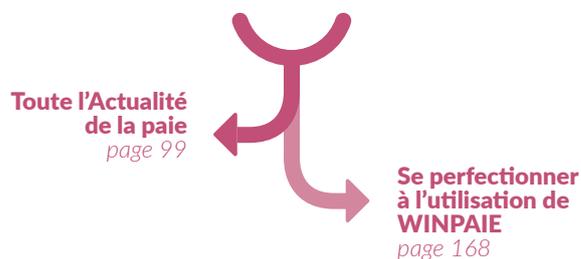
Parcours Gestionnaire paie + utilisateur WINPAIE découverte

3 FORMATIONS / 7 Jours
3500€ au lieu de ~~4080€~~



Parcours Gestionnaire paie + utilisateur WINPAIE perfectionnement

2 FORMATIONS / 2 Jours
1400€ au lieu de ~~1500€~~



PAIE

Les fondamentaux de la paie dans la fonction publique



Objectifs

- Être capable d'expliquer et de concevoir la paie d'un agent titulaire et contractuel
- Maîtriser les règles relatives aux assiettes de cotisation, aux calculs des charges, aux prestations de la sécurité sociale
- Savoir élaborer le bulletin de paie de A à Z



Public

Responsables, membres des services ressources humaines et des services paie



Prérequis

Aucun



Durée

3 jours



Prix

1600 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une mise en pratique immédiate de la théorie favorisée par des travaux pratiques à effectuer « à la main » pour une assimilation optimale
- Animation grâce à un cas « fil rouge » permettant d'aborder toutes les rubriques d'un bulletin de paie



CAS FIL ROUGE

Tout au long de la formation les apports théoriques sont mis en pratique au travers d'un cas fil rouge abordant toutes les rubriques d'un bulletin de paie

Généralités – les bases indispensables

- Les éléments de rémunération
- Fondement du droit au traitement
- Le principe de parité
- Le bulletin de paie et sa législation
- Diverses notions sur un bulletin de salaire

La rémunération principale

- Le traitement de base
- La NBI (réservée aux fonctionnaires)
- L'indemnité de résidence
- Le SFT

La rémunération complémentaire : le régime indemnitaire des 3 fonctions publiques

- Le régime indemnitaire : les grands principes (RIFSEEP, PFR, GIPA, indemnité forfaitaire, IFTS, IHTS...)
- L'indemnisation des frais de déplacement
- Les indemnités de stage
- CET, Remboursement transport
- Télétravail, forfait mobilité
- Les avantages en nature (véhicule, logement...)

Les charges sociales des contractuels et les charges fiscales

- Le plafond de la Sécurité sociale
- Les cotisations pour la sécurité sociale (maladie, vieillesse)
- Le versement transport
- L'IRCANTEC
- La CSG et la CRDS
- La contribution de solidarité
- La taxe sur les salaires
- Récapitulatif des cotisations pour les agents non titulaires

Les charges sociales des titulaires

- CNRACL/CPCM
- La retraite additionnelle
- La « sur cotisation » pour les agents à temps partiel
- Récapitulatif des cotisations pour les agents titulaires

Les congés maladie des contractuels - les indemnités journalières de sécurité sociale

- La maladie ordinaire, les accidents du travail, la maternité
- Le congé maternité, paternité et d'adoption
- Les IJSS

Les congés maladie des titulaires

- La maladie ordinaire
- CLM, CLD

Les variations de la rémunération des contractuels et titulaires

- Le temps de travail (temps partiel et temps non complet)
- Les régularisations de traitement
- Les saisies et oppositions
- Les positions de non-activité (temporaires et définitives)

Toute l'actualité de la paie dans la fonction publique

DSN, rupture conventionnelle, impacts de la loi de transformation de la fonction publique...

ACTU



Objectifs

- Intégrer les dernières actualités dans le domaine de la paie et des rémunérations
- Actualiser ses connaissances pour sécuriser la gestion de la paie
- S'entraîner sur des cas spécifiques



Public

Agents du service du personnel, de la paie, de la gestion administrative du personnel, des ressources humaines



Prérequis

Connaître les fondamentaux de la paie dans le secteur public ou avoir suivi une formation



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Un panorama complet des principales actualités impactant la paie
- Une mise en pratique des nouveautés directement en bulletin de paie pour une appropriation des concepts

Le programme sera actualisé en fonction des dernières évolutions impactant la paie.

Hausse de la CSG et indemnité compensatrice : quelle application ?

- Champ d'application : qui peut percevoir l'indemnité ?
- Le calcul et l'assiette de l'indemnité : les éléments de rémunération pris en compte
- Détermination et versement de l'indemnité
- Gérer les situations particulières
- Revalorisation de l'indemnité compensatrice de CSG : calculs et changements en cours d'année

Le code général de la fonction publique

- Conséquences

La défiscalisation des IHTS

- Bénéficiaires
- Les heures concernées
- Montant plafond de l'exonération
- Nouvelles dispositions liées à l'état d'urgence sanitaire
- Impact du dispositif sur les cotisations
- Règles à respecter

Les mesures salariales 2023

- La valeur du point d'indice
- Le SMIC
- La GIPA
- Le forfait mobilité durable
- Le télétravail
- Revalorisation des grilles



LE BULLETIN DE PAIE 2023-2024 EN PRATIQUE : INTÉGREZ TOUTE L'ACTUALITÉ

Cette partie sera traitée à partir de cas pratiques réalisés sur un modèle de bulletin de paie titulaire et de bulletin de paie contractuel. Vous pourrez ainsi intégrer les impacts des dernières actualités directement en fiche de paie.

- Rappel des cotisations de base pour 2022-2023 : les évolutions
- Revoir les taux et les assiettes de calcul
- Tableau récapitulatif du bulletin de paie Titulaires et Contractuels
- Les mesures issues du dernier rendez-vous salarial
- Les mesures PPCR
- Proratisation du plafond de sécurité sociale (paramétrage d'outils)
- Le CET et les nouveaux montants

L'indemnité de précarité

- Principe
- Bénéficiaires
- Montant
- Étude de cas

Les impacts de la Loi de transformation de la fonction publique sur la rémunération

- Alignement de la rémunération des apprentis du secteur public sur le secteur privé
- Ajustement des modalités de versement du SFT (Supplément Familial de Traitement): étude de cas pratiques – Garde partagée
- Les LDG (lignes directrices de gestion), la nouvelle référence concernant la progression de carrière des agents et les modalités d'attribution du RI

Contrôler la paie



Objectifs

- Contrôler les écritures (cartes ou mouvements) qui aboutissent à une remise de paie à destination de la DRFIP.
- Décoder un listing de paie
- Savoir les lire et bien utiliser les états PDF



Public

Personnels des agences comptables des établissements en paie à façon avec la DRFIP, agents de la DRH de ces mêmes établissements



Prérequis

Connaître les fondamentaux de la paie dans le secteur public ou avoir suivi une formation



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Formation pratique et personnalisée : les cas pratiques sont réalisés sur la base de cas réels des participants

Codifier la paie - Explication détaillée des cartes ou mouvements de paie

- Les cartes indispensables pour une prise en charge :
- Carte 00 (Nom – Prénom – Date de naissance – civilité – Situation familiale)
- Carte 01 (Indice – Grade – Poste)
- Carte 02 (Élément de rémunération – cotisations)
- Carte 04 (RIB – BIC IBAN)
- Carte 90 (Nom de naissance)
- Carte 91-92 (Adresse)
- Carte 03 (Temps partiel – temps incomplet – surcotisation)
- Carte 9C et 9G (Prise en charge SFT – Enfants)
- Carte 40-41-42 (Rémunération précalculée)
- Carte 45 (Rémunération forfaitaire)
- Carte 60-65-67 (service non fait)
- Carte 05 (Indemnités retenues permanentes)
- Carte 20 (Indemnités retenues occasionnelles)
- Carte 22 Indemnité historisées permanentes ou non).
- Fiche de liaison

Exploiter les retours de paie - Établir un contrôle cohérent

- Savoir exploiter les PHI, QC3. Comment organiser un contrôle cohérent et efficace
- Lecture de fiches de liaisons
- Lecture et bonne utilisation des différents États PDF EDIT (Explications détaillées des précomptes et du basculement en PLV ou PEDT)
- Focus sur la RAFFP et les multi employeurs – Lien avec l' état PR5
- Exploiter les États liés à l'indemnité Compensatrice CSG et à l'indemnité dégressive.
- Établir un contrôle du SFT efficace (rappel de la réglementation applicable)

Contrôler la liquidation

- Lien entre bulletin de paie, décomptes de rappel et PLV ou PEDT
- Comment se calculent les cotisations en cas de rappel ?
- Reconstitution de la dette d'un agent
- Explication de la discordance entre montant payé et montant réclamé Comment réagir ?
- Focus des cotisations 2022

Contrôler la codification

- Savoir lire un listing de remise de paie (suite à la codification faite par la DRH)
- Focus sur le PPCR
- Repérer les anomalies
- Identifier les différentes prises en charge



CAS PRATIQUES

Cette formation est basée en grande partie sur des exercices issus de cas réels. Les échanges qui en découlent entre le formateur et les stagiaires sont fortement appréciés.

- Chaque stagiaire est invité à venir avec les documents suivants :
 - Une fiche de liaison d'un contractuel
 - Une fiche de liaison d'un titulaire
 - Une fiche de paie d'un contractuel (si possible avec un reversement)
 - Une fiche de paie d'un titulaire (si possible avec un reversement)
 - Quelques pages de sa dernière interface de paie (celle qui part à la DRFIP...) ou la liste des cartes saisies.
- Enfin, si cela leur est possible, les stagiaires ont la possibilité de venir avec une clé USB sur laquelle ils copieront :
 - Tous les états PDF reçus sous PAG depuis un mois ainsi que 3 états spécifiques : le PR5 (janvier 2022), le PA2 (janvier 2022), le QAV

Codification de la paie

NEW



Objectifs

- Apprendre et mettre à jour les connaissances sur les écritures de paie (cartes ou mouvements) qui aboutissent à une remise de paie à destination de la DRFiP.
- Codification attendue par la DRFiP et DDFiP en mode DSN
- Traduction et lecture de ces codifications sur le bulletin de salaire



Public

Gestionnaires de paie et personnels des agences comptables des établissements en paie à façon avec la DRFiP, agents de la DRH de ces mêmes établissements



Prérequis

Connaître les fondamentaux de la paie dans le secteur public ou avoir suivi une formation



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Formation pratique et personnalisée : les cas pratiques sont réalisés sur la base de cas réels des participants

Codifier la paie - Explication détaillée des cartes ou mouvements de paie

- Les cartes indispensable pour une prise en charge :
- Carte 00 (Nom – Prénom – Date de naissance – civilité – Situation familiale)
- Carte 01 (Indice – Grade – Poste)
- Carte 02 (Elément de rémunération – cotisations)
- Carte 04 (RIB – BIC IBAN)
- Carte 90 (Nom de naissance)
- Carte 91-92 (Adresse)
- Carte 03 (Temps partiel – temps incomplet – surcotisation)
- Carte 9C et 9G (Prise en charge SFT – Enfants)
- Carte 40-41-42 (Rémunération précalculée)
- Carte 45 (Rémunération forfaitaire)
- Carte 60-65-67 (service non fait)
- Carte 05 (Indemnités retenues permanentes)
- Carte 20 (Indemnités retenues occasionnelles)
- Carte 22 Indemnité historisées permanentes ou non).

Contrôler la codification

- Savoir codifier la paie (suite à la codification faite par la DRH)
- Focus sur le PPCR et RAFFP
- Repérer les anomalies de codification
- Identifier les différentes prises en charge (Titulaires – contractuels – indemnitaires -Apprentis)



CAS PRATIQUES

Cette formation est basée en grande partie sur des exercices issus de cas réels. Les échanges qui en découlent entre le formateur et les stagiaires sont fortement appréciés.

Exploiter les états PDF de la DRFIP

INTRA



Objectifs

- Savoir lire les états PDF et bien les utiliser



Public

Responsables, membres des services des ressources humaines et des services paie des établissements en paie à façon



Prérequis

Une expérience dans le service (DRH ou agence comptable) de quelques mois est nécessaire pour que cette formation soit profitable



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Cette formation est agréementée avec les propres états PDF des stagiaires afin d'être au plus près de la réalité et d'appliquer au plus vite les acquis de la journée.
- Les échanges qui en découlent entre le formateur et les stagiaires sont fortement appréciés.

Les états pdf de gestion et de compréhension du dossier

- Lecture de fiches de liaisons (PFA2 et PMB1)
- Échéanciers (PHR et PFF)
- Focus sur l' Indemnité Compensatrice CSG CSG et l'indemnité dégressive
- Focus sur la RAFFP et les multiemployeurs
 - Lien avec l'état PR5
- Les états PDF liés au prélèvement à la source
- Présentation et interprétation de tous les états PDF disponibles

Les états pdf liés aux précomptes et aux retenues : déterminer et suivre la dette d'un agent

- Les précomptes : états QKZ et PK5
- Basculement en PLV ou PEDT
- Lien entre bulletin de paie, décomptes de rappel et PLV ou PEDT
- Comment se calculent les cotisations en cas de rappel ?
- Les retenues : états QKD et PLY



ÉTUDE DES ÉTATS PDF PROPOSÉS PAR LES STAGIAIRES

Les stagiaires sont invités à venir avec une calculatrice et avec les documents suivants :

- Une fiche de liaison d'un contractuel
- Une fiche de liaison d'un titulaire
- Une clé USB** sur laquelle ils copieront tous les états PDF reçus sous PAG depuis un mois ainsi que 3 états spécifiques :
 - le PR5 (en janvier)
 - le PA2 (en janvier)
 - le QAV (le dernier s'il en existe un)

Le pilotage de la masse salariale



Objectifs

- Comprendre les différents éléments constitutifs de la masse salariale
- Analyser les causes et anticiper l'évolution de la masse salariale
- Construire des outils de suivi et de pilotage de la masse salariale.



Public

Responsables, membres des services des ressources humaines et des services paie



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Un panorama complet des principales actualités impactant la paie
- Une mise en pratique des nouveautés directement en bulletin de paie pour une appropriation des concepts

La masse salariale dans le secteur public

- Décomposition de la masse salariale
 - La part contrainte : la masse de référence – définition
 - La part à maîtriser : la part fluctuante – définition
 - Les contributions patronales
- Les causes et les principaux facteurs d'évolution de la masse salariale :
 - Les principaux indicateurs d'évolution de la masse salariale

Les outils de pilotage de la masse salariale

- La préparation du budget :
 - Le calcul de la masse salariale :
 - > Le réalisé en cours de l'exercice N,
 - > Analyse détaillée de la masse réalisée
 - Le calcul de la masse salariale : la projection pour l'année N+1 :
 - > Variations à prendre en compte : recrutements, départs, absences, GVT, taux chargés, assurance, autres variables réglementaires, CET, retraites
 - > Recettes : remboursement CPAM ou assurances
 - > Subventions emplois aidés
- L'exécution budgétaire : les tableaux de bord de pilotage de la masse salariale
- La conception et le contenu du tableau de bord de pilotage

Les indicateurs pour le tableau de bord

- Les rémunérations : éléments variables à suivre, exemples de tableaux avec indicateurs
- Les emplois, les effectifs
- Les absences pour indisponibilité physique et les remplacements, exemples de tableaux avec indicateurs
- Les recettes

L'analyse

- Comprendre les causes de variations
- Identifier les écarts entre le prévu et le réalisé
- En déterminer les causes
- Déterminer les actions possibles pour réduire les écarts

Masse salariale : comment la maîtriser ?

- Des leviers essentiels pour maîtriser la masse salariale :
- Anticiper les départs et réorganiser le cas échéant
- Politique de remplacement
- Primes et heures supplémentaires
- CET
- Avancements de carrière

Mettre en place et gérer la DSN dans la fonction publique

Sécuriser et contrôler vos déclarations

INTRA



Objectifs

- Savoir remplir efficacement la DSN et respecter les délais
- Intégrer les impacts de la DSN sur les services gestionnaires de paie
- Savoir procéder à la vérification et sécuriser les données saisies dans le logiciel paie
- Savoir contrôler efficacement les données envoyées en DSN
- Savoir corriger les anomalies bloquantes



Public

Responsables et membres des services paie, administration du personnel, RH



Prérequis

Connaître les fondamentaux de la paie dans le secteur public ou avoir suivi une formation



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- De nombreux cas pratiques sur des dossiers spécifiques
- Des conseils et bonnes pratiques du formateur sur la résolution de problèmes liés à la DSN
- Des outils pour contrôler les données envoyées en DSN

Les fondamentaux de la DSN : les différentes étapes et les rubriques

- Comprendre l'organisation de la DSN : les différentes rubriques et les données à transmettre
- La DSN mensuelle
- Les signalements d'évènements
- La gestion des anomalies
- Les étapes de vérification
- Le tableau de bord de la DSN



CAS PRATIQUE

Analyse de données de déclarations mensuelles et d'évènements.



CAS PRATIQUE

Études des différentes rubriques

Transmettre une DSN mensuelle ou un nouveau signalement d'évènement (suite à correction d'anomalies)

- Les données de la DSN mensuelle : Analyse du bloc S20.G00.05
- Les signalements d'évènements : arrêts de travail, reprise de travail, fin de contrat...
- Analyse et méthode de contrôle des blocs S21.G00.22 et 23 relatifs aux cotisations URSSAF



CAS CONCRETS

Outils de contrôles et procédures de déclaration

Effectuer la déclaration des cotisations : URSSAF, retraite complémentaire, prévoyance

- Le remplacement de la déclaration unifiée des cotisations sociales (DUCS) pour l'URSSAF
- Retraite complémentaire
- Prévoyance



CAS PRATIQUE

Études de cotisations



CAS CONCRETS DE DÉCLARATIONS

Contrôle et archivages

- Les opérations de contrôle avant liquidation
- La transmission des états comptables
- Archivages : les délais

Le PAS (prélèvement à la source) et la DSN



ATELIER : LES BONNES PRATIQUES ET LA RÉOLUTION DE PROBLÈMES LIÉS À LA GESTION DE LA DSN

- Organisation interne des services liés à la DSN
- Circulation des flux d'information
- Conflit de répartition des tâches, des responsabilités
- Travail sur dossiers spécifiques et cas pratiques
- Résolution des bilans ou CRM avec anomalies rencontrées

Les IJSS – Maladie, Maternité, Paternité, Accident du travail

Passage en paie et déduction de la garantie sur le net

NEW



Objectifs

- Maîtriser les modalités de calcul des IJSS dans chacune des situations d'inaptitude physique, maladie, maternité, accidents du travail etc...
- Maîtriser les processus de maintien de salaire du personnel
- Comprendre les conséquences spécifiques de la subrogation sur l'établissement de la paie
- Connaître les mécanismes de la superposition de la protection sociale et de la protection employeur afin d'éviter les situations d'enrichissement sans cause



Public

Agents du service du personnel, de la paie, de la gestion administrative du personnel, des ressources humaines



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



Une formation pratique : des exercices sur le calcul des différentes IJSS, sur les impacts du passage en paie des IJ en matière de revenu fiscal de référence et de cotisations de sécurité sociale

La maladie

- Référence, définition et conditions d'octroi
- La rémunération pendant la maladie
- La protection sociale
 - Les prestations en nature
 - Les prestations en espèces
 - Le calcul du gain journalier
 - Le montant des IJSS
 - Le délai de carence
 - L'attestation de salaire
 - Les Affections de Longue Durée (ALD)
- La protection employeur
 - Le maintien du salaire
- La question des primes et des indemnités
- Coordination entre protection sociale et protection employeur
- Le mécanisme de subrogation : obligatoire dans certaines hypothèses
- Maintien du salaire brut ou net
- Mécanisme du maintien du net
- Mécanisme du net traditionnel
- Mécanisme du net plus strict

✓ APPLICATION DE LA GARANTIE DU NET

- Jurisprudences
- Paramètres de calcul

✓ EXEMPLES CHIFFRÉS ET IMPACTS DU PASSAGE EN PAIE DES IJSS

✓ EXERCICES D'APPLICATION

- l'attestation des salaires
- Le calcul du montant des IJSS Nettes
- Application de la garantie du net

La maternité et la paternité

- Référence, définition et conditions d'octroi
- La rémunération pendant la maternité et la paternité
 - La protection sociale : les IJSS
 - La protection employeur
 - Le passage en paie des IJSS (idem que le mécanisme applicable au congé de maladie)
 - La question des primes et des indemnités

Les accidents de travail et les maladies professionnelles

- La définition du risque professionnel
 - L'accident de travail
 - L'accident de trajet
 - Les maladies professionnelles et le système complémentaire de reconnaissance des maladies
- La protection employeur
- Les IJ AT
 - Le délai de carence ?
 - Les montants : évolutifs en fonction de la durée de l'arrêt
 - La durée de versement
 - La rechute : qui paie ?
 - Le passage en paie des IJ AT

Retraite

La réforme des retraites, et sa mesure phare du recul de l'âge de départ à 64 ans, est entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023

A l'issue de plusieurs mois de débats tendus et d'une longue mobilisation menée par l'intersyndicale, la réforme des retraites a finalement été adoptée le 20 mars 2023 au sein du projet de loi de financement rectificatif de la Sécurité sociale (PLFRSS), après le déclenchement du 49.3 par l'exécutif et le rejet de deux motions de censure par l'Assemblée nationale. Le texte a ensuite été promulgué le 15 avril au Journal officiel.

Tour d'horizon des principales mesures de la réforme intéressant la fonction publique, et qui entrent en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2023 :

- Report de l'âge légal de départ, et allongement de la durée de cotisation,
- Extension de la retraite progressive,
- Aménagements pour les carrières longues,
- Une surcote pour les femmes,
- Prolongation d'activité jusqu'à 70 ans

Face à cette réforme en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2023, CEGAPE sera là pour vous accompagner dans la mise en pratique des nouveaux dispositifs. Et parce qu'elle est complexe, nos experts continueront à vous former pour sécuriser vos pratiques de gestion des dossiers retraite et vous permettre de répondre aux questions des agents.



1768 stagiaires formés depuis 2017



216 sessions réalisées depuis 2017



57 sessions à distance réalisées depuis 2020

8.4/10

Note moyenne attribuée à nos formations en 2023

Retraite

Notre sélection de formations

Pour faire le point sur la réforme

Réforme des retraites 2023 : quels impacts dans la fonction publique ? p.109

Pour s'initier à la gestion des dossiers retraite

La retraite des fonctionnaires p.110

La retraite des fonctionnaires et contractuels p.111

Pour perfectionner ses pratiques

Retraite : entretien et cas pratiques sur simulateur p.112

Pour les futurs retraités

Futurs retraités : quels sont vos droits ?
+ accompagnement à la construction du dossier
retraite p.113

Comment bien préparer sa retraite p.114

La retraite anticipée pour invalidité ou handicap dans
la fonction publique p.115

PARMI NOS FORMATEURS

Gestionnaires retraite, juristes, nos formateurs décryptent la réglementation tout en apportant une approche pratique de la gestion des dossiers retraite.



Sylvie
BRANCHE

Juriste, experte de la réglementation retraite et chômage

Elle accompagne les gestionnaires des dossiers retraite et chômage depuis plus de 10 ans, tant d'un point de vue réglementaire qu'organisationnel.



Youssef
GHANIM

Formateur en retraite, protection sociale, et gestion de patrimoine. Expert en réglementation retraite.

Après avoir exercé pendant 15 années dans un groupe de protection sociale, il forme depuis 2011 les services RH et les gestionnaires retraite. Il accompagne également les futurs retraités dans leur dossier retraite.



Fabrice
PARTULA

Consultant formateur en gestion des retraites, ancien gestionnaire retraite en collectivité.

Il a été gestionnaire retraite et référent retraite pour le Conseil Départemental de la Haute-Savoie pendant 10 ans. A ce titre il a traité plus de 1000 dossiers de préliquidations de retraite, conduit des réunions d'informations suite aux réformes successives et contribué à la mise à la retraite de plus de 600 agents du Conseil Départemental. Passionné par les retraites, il est formateur depuis 2010 et fait bénéficier les stagiaires de son expertise métier et de son expérience terrain.

CALENDRIER DES FORMATIONS 2023-2024

Réforme des retraites 2023	<u>à distance</u>	19 octobre 2023 23 novembre 2023 05 décembre 2023 23 janvier 2024 04 avril 2024 03 juin 2024 07 octobre 2024	p.109
La retraite des fonctionnaires	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	14-15 mars 2024 14-15 octobre 2024 06-07 novembre 2023 27-28 novembre 2023 17-18 juin 2024 12-13 décembre 2024	p.110
La retraite des fonctionnaires et des contractuels	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	05-06 février 2024 03-04 octobre 2024 09-10 octobre 2023 30 nov. - 1 ^{er} décembre 2023 14-15 décembre 2023 27-28 mai 2024 02-03 décembre 2024	p.111
Retraite : entretien et cas pratiques sur simulateur	INTRA	Sur demande	p.112
Futurs retraités : quels sont vos droits ?	INTRA	Sur demande	p.113
Comment bien préparer sa retraite	INTRA	Sur demande	p.114
La retraite anticipée pour invalidité ou handicap dans la fonction publique	INTRA	Sur demande	p.115

Réforme des retraites 2023 : Quels impacts dans la fonction publique ?

NEW



Objectifs

- Bénéficier d'un décryptage des nouvelles mesures en matière de retraite
- Comprendre l'impact de la réforme sur les pensions des agents titulaires et contractuels
- Être en mesure d'informer les agents sur les conséquences de la réforme des retraites



Public

Agents travaillant au sein des services RH (service retraite, pôle carrières...)



Prérequis

Avoir des notions concernant la réglementation retraite



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)

Sensibiliser sur les grands traits de la réforme

- Apporter une lecture de premier niveau sur la thématique retraite
- Comprendre l'impact de la réforme sur les pensions des agents (contractuels et fonctionnaires)
- Informer l'agent sur les conséquences de la réforme des retraites

La réforme paramétrique

- Évolution du nombre de trimestres
- Âge d'ouverture de droit, âge du taux plein, catégorie active et sédentaire.
- Les nouvelles conditions des départs anticipés carrières longues (prise en compte des trimestres AVPF, condition de trimestres cotisés)
- La surcote « mère de famille »



ILLUSTRATION

présentation d'un calcul avant réforme et d'un calcul après réforme

Les spécificités liées à la fonction publique

- La possibilité de travailler jusqu'à 70 ans pour les catégories sédentaires
- La non prise en compte des services de contractuels pour un départ catégorie active.
- Le fonctionnement de la retraite progressive dans la fonction publique

Les autres mesures

- Expliquer le fonctionnement de la retraite minimale à 1200 €
- L'assouplissement du cumul emploi-retraite
- Le fonctionnement de la retraite pour incapacité permanente
- Les mesures spécifiques (prise en compte des TUC, prise en compte des périodes d'aidants...)



SEANCE DE QUESTIONS / REPONSES



CAS PRATIQUE

Toutes les situations des nouvelles mesures seront illustrées par des cas pratiques



- Un panorama complet sur l'impact de la réforme pour la fonction publique
- Des cas pratiques pour illustrer les situations et nouvelles mesures

La retraite des fonctionnaires

ACTU



Objectifs

- Maîtriser les règles de liquidation de la retraite du fonctionnaire
- Savoir calculer les droits à pension
- Intégrer les nouveaux dispositifs introduits par la réforme des retraites 2023



Public

Agents du service retraite ou du pôle carrières



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- De nombreux cas pratiques étudiés pour illustrer les différentes situations des agents
- Des conseils personnalisés sur des dossiers de pensions complexes
- Une formation intégrant les derniers dispositifs de la réforme des retraites 2023

Préambule

- Présentation des grandes lois de réforme des retraites (2003 ; 2010 ; 2014 ; 2023)
- Préparation du départ en retraite : renforcement du droit individuel à l'information

Les conditions pour l'accès à pension

- Justifier d'une durée minimale de services effectifs
- Atteindre l'âge d'ouverture du droit (relèvement progressif de 62 à 64 ans)
- Être radié des cadres

Les éléments pris en compte dans la liquidation du droit à pension

- Les services effectifs de titulaires et de non-titulaires (validés)
- Les services non effectifs valables
- La prise en compte du temps partiel et du temps incomplet
- Le rachat d'années d'études supérieures
- La prolongation d'activité jusqu'à 70 ans (**nouveau**)
- Les bonifications de l'article L.12 du code des pensions civiles et militaires de retraite

Les majorations de durée d'assurance

- La majoration de durée d'assurance pour enfant
- La majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé
- La majoration de durée d'assurance pour les fonctionnaires de la FPH



ILLUSTRATION PRATIQUE

Exemples concrets et utilisation des simulateurs de retraite CNRACL et du simulateur des retraites de l'État

Les règles de calcul de la pension : allongement de la durée de cotisation retraite

- Calcul d'une pension normale
- Calcul d'une pension avec décote
- Calcul d'une pension avec surcote
- Les accessoires de la pension
- Surcote pour les femmes (**nouveau**)
- Le minimum garanti
- Le paiement et la revalorisation des pensions

Instauration de la retraite progressive

- La notion de la retraite progressive
- Les bénéficiaires
- Les conditions
- Le montant
- La cessation de la retraite progressive

Les départs anticipés

- Le départ anticipé pour les parents d'un enfant handicapé
- Nouvelles conditions du départ anticipé pour handicap
- Le départ anticipé pour invalidité
- L'aménagement du départ anticipé pour carrière longue

Les règles de cumul retraite avec un autre revenu

- Cumul retraite - emploi : créateur de nouveaux droits (**nouveau**)
- Cumul retraite à taux réduit - chômage

Les pensions de réversion

- Les bénéficiaires et conditions
- Le montant de la pension de réversion due au conjoint et à l'ex-conjoint
- Le montant de la pension de réversion due à l'orphelin
- Le paiement de la pension
- Le partage de la pension

La retraite additionnelle de la fonction publique

- Calcul
- Paiement

La retraite des fonctionnaires et des contractuels

ACTU



Objectifs

- Maîtriser la dernière réglementation des différents régimes de retraite des fonctionnaires et des contractuels de droit public.
- Connaître les différentes modalités de validation des trimestres
- Savoir calculer les droits à pension
- Être en capacité de renseigner ou orienter les agents futurs retraités sur les différents dispositifs



Public

Agents du service retraite ou carrières



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Formation qui lie à la fois la théorie et la pratique à travers des cas concrets
- Des conseils personnalisés sur des dossiers de pensions complexes
- Une formation pour conseiller et accompagner l'ensemble des agents publics (fonctionnaires – contractuels – polypensionnés, etc.)
- Une formation intégrant les derniers dispositifs de la réforme des retraites 2023

Préambule

- Présentation des grandes lois de réforme des retraites (2003 ; 2010 ; 2014 ; 2023)
- Préparation du départ en retraite : renforcement du droit individuel à l'information
- Présentation des différents régimes : régime de base (SRE et CNRACL), régime additionnel (RAFP), régime général, IRCANTEC

LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES

Les conditions pour l'accès à pension

- Justifier d'une durée minimale de services effectifs
- Atteindre l'âge d'ouverture du droit (relèvement progressif de 62 à 64 ans)
- Être radié des cadres

Les éléments pris en compte dans la liquidation du droit à pension

- Les services effectifs de titulaires et de non-titulaires (validés)
- Les services non effectifs valables
- La prise en compte du temps partiel et du temps incomplet
- Le rachat d'années d'études supérieures
- La prolongation d'activité jusqu'à 70 ans (nouveau)
- Les bonifications de l'article L.12 du code des pensions civiles et militaires de retraite

Les majorations de durée d'assurance

- La majoration de durée d'assurance pour enfant
- La majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé
- La majoration de durée d'assurance pour les fonctionnaires de la FPH

Les règles de calcul de la pension : allongement de la durée de cotisation retraite

- Calcul d'une pension normale
- Calcul d'une pension avec décote
- Calcul d'une pension avec surcote
- Surcote pour les femmes (nouveau)
- Les accessoires de la pension
- Le minimum garanti
- Le paiement et la revalorisation des pensions

CAS PRATIQUE

Calculs de pensions (pension normale, pension avec décote, pension avec surcote)

Les départs anticipés

- Le départ anticipé pour les parents d'un enfant handicapé
- Nouvelles conditions du départ anticipé pour handicap
- Le départ anticipé pour invalidité
- L'aménagement du départ anticipé pour carrière longue



ILLUSTRATION PRATIQUE

Exemples concrets et utilisation du simulateur des retraites de l'État : retraitedeletat.gouv.fr



CAS PRATIQUE

Lecture du relevé de carrière et du document EIG (Estimation Indicative Globale)

LA RETRAITE DES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Accès à pension

- L'âge légal de départ à la retraite (relèvement progressif de 62 à 64 ans)
- La constitution du droit à pension
- Le départ en retraite anticipée (retraite anticipée pour handicap, pour carrière longue)

La durée d'assurance

- Les périodes cotisées
- Les périodes assimilées
- Les périodes reconnues équivalentes

Les majorations de durée d'assurance

- Majoration au titre de l'enfant
- Majoration au titre du congé parental
- Majoration au titre de l'enfant en situation de handicap
- Majoration pour l'assuré âgé
- Majoration pour les aidants familiaux

Le calcul de la pension

- Détermination du salaire annuel moyen (SAM)
- Détermination du taux applicable à la pension
- Minoration du taux applicable à la pension (décote)
- Majoration pour prolongation d'activité (surcote)
- Majoration de pension pour enfant
- Majoration de pension pour l'assuré en situation de handicap
- Montant minimum et maximal de la pension de retraite



CAS PRATIQUE

Calculs de pensions

INSTAURATION DE LA RETRAITE PROGRESSIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- La notion de la retraite progressive
- Les bénéficiaires
- Les conditions
- Le montant
- La cessation de la retraite progressive

Les retraites complémentaires

- Retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les fonctionnaires
- Retraite IRCANTEC pour les contractuels

Les règles de cumul retraite avec un autre revenu

- Cumul retraite – emploi : créateur de nouveau droit à la retraite
- Cumul retraite à taux réduit - chômage

Retraite : entretien et cas pratiques sur simulateur

INTRA



Objectifs

- Permettre aux stagiaires de réunir les éléments indispensables pour mener à bien l'entretien retraite
- Étude de cas pratiques sur le simulateur de la CNRACL



Public

Personnel administratif en charge des dossiers de retraite dans la fonction publique d'état, territoriale ou hospitalière, chefs de service, référents retraite, représentants syndicaux souhaitant consolider leurs acquis dans la maîtrise des règles de liquidation de la retraite



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Les éléments indispensables à la constitution du dossier de retraite

✓ CAS PRATIQUE

- Calcul de retraite à l'âge légal
- Calcul de retraite à la limite d'âge
- Calcul de retraite avec décote
- Calcul de retraite avec surcote
- La prolongation d'activité jusqu'à 70 ans (nouveau)
- Les départs anticipés :
 - Parents d'un enfant en situation de handicap
 - Les carrières longues (extension du dispositif) : Nouvelles bornes d'âge
 - L'assouplissement du départ pour handicap
 - L'invalidité : les procédures/le calcul



MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports conceptuels et méthodologiques : les éléments indispensables pour mener à bien un entretien retraite
Exercices d'application : études et résolution de cas pratiques sur le simulateur de la CNRACL



Une formation opérationnelle intégrant les dernières actualités relatives au calcul des pensions

Futurs retraités : quels sont vos droits ?

+ accompagnement à la construction du dossier retraite

INTRA — ACTU —



Objectifs

- Communiquer une information concrète aux futurs retraités
- Permettre aux futurs retraités de constituer leur dossier retraite



Public

Futurs retraités



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

- Quand pourrez-vous obtenir votre pension ?
- Quels sont les trimestres pris en compte dans la constitution et dans la liquidation de votre droit à pension ?
- Quelles sont les bonifications auxquelles vous pouvez prétendre ?
- Quels sont les avantages au titre de vos enfants ?
- Comment sera calculée votre pension ?
- Votre pension va-t-elle se voir appliquer une décote ?
- Pourrez-vous bénéficier d'une surcote ?
- Votre pension pourra-t-elle être majorée ?
- Pourrez-vous bénéficier du minimum garanti ?
- Des prélèvements obligatoires vont-ils s'appliquer à votre pension ?
- Comment votre pension sera-t-elle payée et revalorisée ?
- Pourrez-vous cumuler votre pension avec une rémunération tirée d'une activité professionnelle ?
- Est-il possible de partir en retraite de façon anticipée ?
- Est-il possible de bénéficier d'une retraite progressive
- Votre retraite complémentaire : la RAFP ou l'IRCANTEC



Pour aller plus loin

Accompagnement à l'établissement de leur dossier retraite et au calcul de leurs droits

DISPONIBLE À DISTANCE

- Entretien individuel de 1H30 avec un expert retraite
- Chaque participant communique en amont au formateur les documents nécessaires à la constitution de son dossier
- Il bénéficie ainsi d'un accompagnement personnalisé et de conseils pratiques pour aborder sereinement sa future situation, le calcul de sa future pension et les compléments à apporter à son dossier

Pour bénéficier de cet accompagnement,
Contactez nous



Un expert retraite de la fonction publique pour accompagner les futurs retraités et leur donner toutes les informations nécessaires pour le calcul de leurs droits

Comment bien préparer sa retraite :

Ma retraite bien-aimée

INTRA



Objectifs

- Construire son après-vie professionnelle
- Apprécier les mesures à prendre pour réussir sa fin de carrière
- Formaliser et transmettre son expérience
- Bien aborder ce changement de vie
- Entretenir son capital santé



Public

Toute personne confrontée à « l'arrivée » à la retraite ou à la cessation d'activité dans les 5 ans à venir



Prérequis
Aucun



Durée
1 jour



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande



- Formation pratique et complète pour préparer sereinement son après-vie professionnelle
- Nombreux échanges dans le cadre des ateliers de co-développement

Bien réussir sa fin de carrière

- S'organiser pour bien quitter l'établissement
- Valoriser, formaliser et transmettre son expérience
- Passer le relais
- Transmettre culture et expertises
- Se remémorer son parcours professionnel, les différentes expériences traversées

Se donner les moyens de vivre pleinement sa nouvelle vie

- Préparer des projets motivants pour une retraite réussie
- Répertorier ses envies, goûts, centres d'intérêts, sources de plaisir et d'épanouissement
- Vivre sereinement la fin des relations professionnelles
- Remettre en question les idées dépassées sur la retraite
- Connaître ses croyances limitantes et les dépasser
- Prendre de nouveaux repères
- Faire ses propres choix

Élaborer son nouveau projet de vie sur le plan social et familial

- Organiser ses nouveaux temps (personnel, familial, social...)
- Préparer efficacement une retraite heureuse sur le plan relationnel.
- Le nouveau rapport au temps et la recherche du rythme propre : activités, loisirs, bénévolats
- Nouvel environnement, nouvelles relations familiales et sociales
- Aider sans se faire envahir : vie familiale, vie sociale
- Rester utile tout en prenant soin de soi
- Poser des limites sans froisser ses proches
- Trouver un nouvel équilibre personnel, dans le couple

Élaborer son nouveau projet de vie sur le plan physique et moral

- La lutte contre le vieillissement physique et psychique.
- La nécessaire surveillance médicale.
- Santé, hygiène et équilibre de vie
- Être un senior en pleine forme (sport, sommeil...)
- Équilibre alimentaire
- Cultiver une pensée positive
- Dynamiser et entretenir sa mémoire.



ATELIERS DE CO-DÉVELOPPEMENT ET DE MISE EN SITUATION

- Échanges sur les expériences et ressentis des participants
- Capitaliser sur les connaissances
- Faire partager ses réflexions
- Accompagner à la co-construction de son plan d'action individuel

La retraite anticipée pour invalidité ou handicap dans la fonction publique

INTRA — NEW



Objectifs

- Connaître les conditions relatives au départ anticipé à la retraite pour invalidité et handicap.
- Maîtriser les procédures liées à ces deux modalités de départ anticipé à la retraite.
- Analyser l'impact de la réforme des retraites sur ces deux cas de départ anticipé.



Public

Agents ou responsables du service du personnel, de la paie, de la gestion des carrières des établissements de la fonction publique



Prérequis

Connaître les fondamentaux de la retraite dans la fonction publique



Durée

0,5 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

La retraite pour invalidité

- Quels sont les cas de mise à la retraite pour invalidité ?
- Quelles sont les conditions ?
- La notion essentielle d'invalidité contractée ou aggravée pendant une période valable pour la retraite
- Le constat de l'échec de la procédure de reclassement
- La mise à la retraite prononcée par l'employeur
- La mise à la retraite demandée par l'agent

Focus sur le calcul de la pension d'invalidité

- Invalidité non imputable au service
- Invalidité imputable au service
 - La rente d'invalidité
 - Les maladies professionnelles de longue latence
 - Cas particulier des décès imputables à des circonstances exceptionnelles
- Dispositions communes
- Concession, paiement et révision
- Cas de rejet du droit à pension civile d'invalidité
- Calcul des droits à congés annuels restants
- Le demi-traitement versé dans l'attente de l'avis du conseil médical : créateur de droits selon la jurisprudence du Conseil d'Etat
- Distinction à opérer entre retraite pour invalidité et licenciement pour inaptitude physique

La retraite pour handicap

- Condition liée à l'incapacité
- Condition liée à la durée d'assurance
- Les périodes assimilées à des trimestres d'assurance
- Condition de durée d'assurance cotisée
- Calcul de la majoration de pension
- L'impact de la réforme des retraites
 - Condition d'âge maintenue
 - Assouplissement des conditions du départ anticipé



- Une formation complète pour répondre à toutes vos questions sur les cas de départ anticipé en retraite



Santé au travail et prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels est un enjeu toujours grandissant pour la fonction publique, et à plus forte raison dans le contexte actuel.

Dans la dynamique du rapport « Lecocq » remis au Premier ministre dès fin 2019, et après avoir été interrompue à plusieurs reprises en raison de la crise sanitaire, les travaux sur le plan santé au travail dans la fonction publique pour les années 2022-2025 sont toujours en cours.

Organisé autour de cinq axes, ce plan aspire notamment à :

- prioriser la prévention primaire et à développer la culture de prévention et en particulier à placer l'évaluation des risques professionnels au cœur de la démarche de prévention
- développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail avec notamment la mise en place des nouvelles FSSSCT
- favoriser la QVT
- prévenir la désinsertion professionnelle
- renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention

Les employeurs publics sont en conséquence challengés à la fois par cette exigence nationale visant à garantir un niveau de maîtrise d'excellence sur les risques professionnels, mais également par une exigence des agents sur leurs conditions de travail, leurs volontés de travailler dans un cadre professionnel sécurisé et sain.

La performance de la prévention des risques professionnels, c'est notre conviction, passe par une montée en compétence des acteurs et une prise de conscience collective des enjeux associés. Pour cela, CEGAPE construit, adapte et innove dans des parcours de formations permettant aux établissements publics de répondre à ces challenges.

CEGAPE, doté d'une équipe pluri-disciplinaire d'experts (psychologues, préventeurs, ergonomes et RH) vous propose un panel de formations percutantes, efficaces et innovantes.



2615 stagiaires formés depuis 2017



401 sessions réalisées depuis 2017



58 sessions à distance réalisées depuis 2020

8.9/10

Note moyenne attribuée à nos formations en 2023

Santé au travail et prévention des risques professionnels

Notre sélection de formations

Prévention des risques psychosociaux

Diagnostiquer et prévenir les risques psychosociaux	p.119
Sensibiliser aux risques psychosociaux Pour membres de la FSSSCT	p.120
Mettre à jour son Document Unique en intégrant les RPS Pour acteurs de la prévention	p.121
Manager les Risques psychosociaux au sein de son équipe	p.122

Prévention des risques

Formation initiale des membres de la FSSSCT-Formation 5 jours	p.124
Formation initiale des assistants et conseillers de prévention	p.126
Manager la prévention des risques professionnels au quotidien	p.128
DUERP : réaliser et mettre à jour l'évaluation des risques professionnels	p.129
Sensibiliser les managers aux conduites addictives	p.130

à découvrir également :

Accidents de service et maladies professionnelles

Réforme de la gestion des accidents de service et des maladies professionnelles des fonctionnaires	p.43
Accidents de travail et maladies professionnelles des agents contractuels	p.45

PARMI NOS FORMATEURS

L'équipe pluri-disciplinaire d'experts (psychologues, préventeurs, ergonomes et RH) anime des formations pratiques axées sur des pédagogies inter-actives, ludiques et implicatives.



Maud
GERLIER

Consultante Qualité de Vie au Travail.
Psychologue du travail.



Nelly
QUILICHINI

Consultante formatrice en santé au travail,
psychologue du travail et ergonome.



Cédric
VITALE

Consultant formateur en prévention des risques
professionnels et ergonomie.



Noémie
GHERBI

Préventrice, Consultante et Formatrice en santé et
sécurité au travail.



Rudolph
STABILE

Psychologue du travail, consultant formateur en
qualité de vie au travail et prévention des RPS.

CALENDRIER DES FORMATIONS 2023-2024

Diagnostiquer et prévenir les risques psychosociaux	INTRA	Sur demande	p.119
Sensibiliser aux risques psychosociaux	INTRA	Sur demande	p.120
Mettre à jour son Document Unique en intégrant les RPS	INTRA	Sur demande	p.121
Manager les Risques Psychosociaux au sein de son équipe	INTRA	Sur demande	p.122
Comprendre et savoir gérer son stress, améliorer son bien-être au travail	INTRA	Sur demande	p.123
Formation initiale des membres de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail	INTRA	Sur demande	p.124
Formation initiale des assistants et conseillers de prévention	à distance	14 et 15 mars 2024 21 et 22 mars 2024 29 mars 2024	p.126
Manager la prévention des risques professionnels au quotidien	INTRA	Sur demande	p.128
DUERP : Réaliser et mettre à jour l'évaluation des risques professionnels	INTRA	Sur demande	p.129
Sensibiliser les managers aux conduites addictives	INTRA	Sur demande	p.130

Diagnostiquer et prévenir les risques psychosociaux

INTRA



Objectifs

- Différencier les différents types de risques psychosociaux et identifier leurs effets sur la santé et les conséquences sur un établissement
- Situer les rôles respectifs des différents acteurs
- Acquérir des outils pour mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux



Public

Tout acteur RH et sécurité amené à analyser ou prévenir les risques psychosociaux : responsables des ressources humaines, responsables du personnel, médecins du travail



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Adaptabilité aux réalités du terrain et aux participants
- Une approche concrète et pragmatique des RPS à travers les situations vécues de travail
 - Une mise en pratique immédiate de la théorie
 - Des outils collaboratifs et interactifs d'animation : ateliers de co-développement, mises en situation, quiz

Comprendre les risques psychosociaux

- Les enjeux des risques psychosociaux au travail (humains, économiques, juridiques, performance)
- Le cadre réglementaire : accords et obligations
- La définition des risques psychosociaux, causes et conséquences (logique multifactorielle)
- Le stress : prototype du risque psychosocial
- Les facteurs de risque
- Les modèles scientifiques de référence

La prévention des risques psychosociaux

- Les trois niveaux de prévention : primaire, secondaire, tertiaire
- L'axe organisationnel
- L'axe managérial
- L'axe individuel
- Le rôle des acteurs de la prévention

La mise en oeuvre d'une démarche stratégique de prévention des risques psychosociaux

- Préparer sa démarche de prévention des risques psychosociaux
- L'évaluation et l'identification des risques : approches, méthodes et outils
- L'élaboration de plan d'actions et l'implantation des solutions
- Les clés du succès d'une démarche de prévention des risques psychosociaux

Sensibiliser aux risques psychosociaux

Pour membres de la FSSSCT

INTRA



Objectifs

- Comprendre les enjeux des démarches engagées sur la prévention des RPS et pouvoir y participer activement en tant que membre du CHSCT



Public

Membres de la FSSSCT



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Définir les RPS

- S'accorder sur les définitions : RPS, santé, stress, souffrance au travail, harcèlement, burn-out,...
- Identifier les symptômes individuels (santé des salariés) et collectifs (performance et organisation) des RPS

Analyser les principaux facteurs de RPS et leurs conséquences

- Repérer les mécanismes générateurs de troubles
- Connaître les grandes familles de facteurs de RPS

Les missions, prérogatives et outils de la FSSSCT dans la prévention des RPS

- Rappel sur les obligations réglementaires en matière de prévention des RPS
- Les RPS, mission de la FSSSCT mais pas seulement (comment exploiter le Document Unique, les rapports du médecin du travail)
- Savoir utiliser les outils et modalités d'actions en cas de RPS (visite, enquêtes de la FSSSCT, consultation en cas de projet important modifiant les conditions de travail...)

CAS PRATIQUE

Des cas pratiques viendront illustrer de manière opérationnelle, des points précis des démarches de prévention des risques psychosociaux expérimentés auprès d'autres administrations publiques

Utiliser les dispositifs d'appui à la démarche d'évaluation et de prévention des RPS dans la fonction publique

- S'appuyer sur les outils méthodologiques de référence
 - Les fiches de l'INRS, les travaux de référence menés par l'ANACT, la HAS, le Fonds national de prévention de la CNRACL
- Utiliser le Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la FP
 - Identifier les facteurs de risque de RPS et évaluer leurs différents niveaux
 - Élaborer un système de prévention des RPS : plan d'actions de prévention, système de veille...
- Instaurer une culture de prévention des RPS
 - Définir le rôle, la place et les moyens de l'encadrement
 - Comprendre le rôle des instances représentatives et leur articulation
 - Comment contribuer au développement d'un dialogue social constructif ?

L'élaboration et le suivi de votre plan de prévention des RPS

- Préparer le suivi et l'évaluation de votre plan d'actions : les différentes formes d'évaluation
 - Évaluer la mise en oeuvre du plan d'actions au regard des objectifs assignés à chaque mesure
 - Mettre en place un système de veille fondé sur des indicateurs pour suivre leur évolution



- Adaptabilité aux réalités du terrain et aux participants
- Une approche concrète et pragmatique des RPS à travers les situations vécues de travail
 - Une mise en pratique immédiate de la théorie
 - Des outils collaboratifs et interactifs d'animation : ateliers de co-développement, mises en situation, quiz

Mettre à jour son Document Unique en intégrant les RPS

Pour acteurs de la prévention

INTRA



Objectifs

- Intégrer l'évaluation des risques psychosociaux (RPS) et les facteurs de pénibilité dans le Document Unique



Public

Tout acteur RH et sécurité amené à analyser ou prévenir les risques psychosociaux : responsables des ressources humaines, responsable du service prévention, conseiller prévention médecins du travail



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Formation complète à destination des acteurs de la prévention afin d'actualiser le Document Unique de son établissement tout en y intégrant les RPS

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

- Les obligations en matière de Document Unique : élaboration, mise à jour...
- Le Document Unique comme point d'ancrage de la politique de prévention

Comprendre les risques psychosociaux

- Le cadre réglementaire : accords et obligations
- La définition des risques psychosociaux, causes et conséquences (logique multifactorielle)
- Le stress
- Les facteurs de risque
- Les modèles scientifiques de référence
- Les approches d'intégration des facteurs RPS dans le Document Unique

L'évaluation des risques psychosociaux

- L'objectivation du subjectif : du risque classique au risque psychosocial
- Les grands courants de l'évaluation des risques psychosociaux
- L'approche intégrée
- Méthodes, outils et démarches

De l'évaluation des risques Psychosociaux au Document Unique

- La définition des situations à risque
- Les facteurs de risque
- Comment établir une cotation cohérente entre risques professionnels, RPS et facteurs de pénibilité
- Quels critères pour prioriser ?
- Synthétiser et formaliser l'analyse des risques
- La mise à jour du Document Unique et l'exploitation pour la pénibilité et le plan d'actions RPS

Synthèse

- Comment aider les établissements à mettre en oeuvre un projet de prévention des risques globale ?
- Fusionner les démarches d'analyse dans un seul et même outil de suivi : le Document Unique
- Construire un plan d'action transversal

Manager les risques psychosociaux au sein de son équipe

INTRA



Objectifs

- Comprendre les risques psychosociaux
- Connaître les acteurs, personnes ressources
- Repérer les signaux d'alerte
- Savoir détecter, accueillir et orienter une personne en difficulté



Public

Direction, encadrement



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Définir et comprendre les risques psychosociaux

- S'approprier les enjeux humains, légaux, organisationnels et financiers
- Définir ce que sont les RPS et quelles en sont leurs manifestations, dont le harcèlement, le burn-out, les violences
- Comprendre les mécanismes du stress
- Connaître les facteurs de risque psychosociaux (les 6 dimensions définies par Michel Gollac)
- Les principes de la balance de prévention
- Les trois niveaux de la prévention en RPS : primaire, secondaire et tertiaire



ÉCHANGE AVEC LES PARTICIPANTS SUR LEUR PERCEPTION ET EXPÉRIENCE DES RPS



ATELIERS DE MISE EN SITUATION : REPERER UN RPS

Les acteurs, l'organisation et les outils mis en oeuvre dans l'établissement

- La démarche de prévention des RPS de l'établissement
- Les dispositifs en place : protocole d'accord, procédures...
- Les outils : Document Unique, diagnostic RPS, plan d'actions...
- Les acteurs : FSSSCT, direction, encadrement, assistants prévention, conseillers prévention, agents

Faire évoluer son management pour prévenir les RPS

- Développer sa capacité d'écoute
- Soutenir et accompagner son équipe
- Donner des signes de reconnaissance
- Traiter désaccords et conflits avant qu'ils ne soient sources de stress
- Organiser la gestion des priorités du service pour réduire le stress lié à la gestion du temps
- Savoir détecter les personnes en situation de RPS : les signaux faibles de RPS.
 - Reconnaître les facteurs de stress : niveaux individuel, interpersonnel et organisationnel



CONSTRUCTION D'UN PLAN D'ACTION PERSONNEL

En fin de session, chacun est amené à prendre le temps d'identifier :

- Sa situation personnelle
- Ses points d'appui et ses ressources les plus accessibles
- Ses zones d'inconfort et ses niveaux d'alerte
- Cette introspection sur sa propre situation permet d'élaborer son plan d'action personnel



- Adaptabilité aux réalités du terrain et aux participants
- Une approche concrète et pragmatique des RPS à travers les situations vécues de travail
 - La construction d'un plan d'action personnel
 - Des outils collaboratifs et interactifs d'animation : ateliers de co-développement, mises en situation, quiz

Comprendre et savoir gérer son stress, améliorer son bien-être au travail

INTRA



Objectifs

- Comprendre les causes, les mécanismes et les conséquences du stress aux niveaux individuel et collectif
- Réaliser son diagnostic d'exposition et de résistance au stress
- Repérer les facteurs de risque et de protection face au stress
- S'approprier des techniques de diminution de son niveau de stress et d'augmentation de son bien-être au travail



Public

Tout agent de la Fonction publique



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Adaptabilité aux réalités du terrain et aux participants
- La construction d'un plan d'action personnel
- Des outils collaboratifs et interactifs d'animation : ateliers de co-développement, mises en situation, quiz

Stress : mécanismes en cause et conséquences

- Reconnaître les différentes formes et phases du stress
- Comprendre les responsables et les mécanismes du stress
- Repérer les signaux d'alerte chez soi et chez les autres
- Connaître les conséquences du stress aux niveaux individuel et collectif
- Identifier les principaux facteurs de difficulté
- Réaliser son propre diagnostic

Gérer son propre stress

- Développer ses capacités à faire face aux situations stressantes
- Connaître les techniques de gestion du stress
- Approche cognitive, approche émotionnelle, approche corporelle, approche comportementale, approche relationnelle
- L'animateur psychologue adapte ses apports au regard des personnes composant le groupe (chacun ne gère pas le stress de la même façon)

Développer une approche préventive

- Identifier les leviers d'actions : individuel, managérial et organisationnel
- Construire et mettre en oeuvre un plan d'actions
- Connaître les relais
- Savoir orienter un agent vers les personnes ressources



CONSTRUCTION D'UN PLAN D'ACTION PERSONNEL

En fin de session, chacun est amené à prendre le temps d'identifier :

- Sa situation personnelle
- Ses points d'appui et ses ressources les plus accessibles
- Ses zones d'inconfort et ses niveaux d'alerte
- Cette introspection sur sa propre situation permet d'élaborer son plan d'action personnel

Formation initiale des membres de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS SSCT)

NEW INTRA



Objectifs

- Positionner son rôle et sa mission
- Citer les fondamentaux et les outils de prévention des risques professionnels
- Pratiquer les méthodologies d'évaluation et d'analyse des risques
- Pratiquer les méthodologies d'évaluation et d'analyse des accidents
- Réaliser une visite de prévention
- Être acteur de la prévention en santé, sécurité et conditions de travail



Public

Membres élus du CSA/CST/CSE
Membres de la formation spécialisée
la formation sera adaptée selon le versant / type d'établissement public



Prérequis

Aucun



Durée

3 ou 5 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une adaptabilité aux réalités du terrain et aux participants avec une mise en pratique in situ permanente
- Une interaction entre pairs favorisant l'apprentissage et le partage d'expérience
- Ateliers de co-développement, mises en situation, feuille de route, quiz

Tronc commun de 3 jours : pour élus CSA/CST/CSE et membres de la formation spécialisée

Jour 1

S'approprier le fonctionnement du CSA/CST/CSE et de sa formation spécialisée SSCT

Rôle, fonction, gestion du CSA/CST/CSE et de la formation spécialisée

- Evolution du cadre légal dans la fonction publique : du CHSCT au comité social
- Le fonctionnement du CSA/CST/CSE et de la formation spécialisée
- Connaître les missions : économiques, sociales, orientations stratégiques RH, santé, sécurité et conditions de travail du CSA/CST/CSE
- Attributions des rôles et des missions de la FS SSCT vis-à-vis du CSA/CST/CSE : information, consultation, prérogatives et alertes
- Les moyens de la FS SSCT et les leviers d'actions



ATELIER - ÉTUDE DE CAS

« Forces et points d'amélioration » dans les instances actuelles de dialogue social sur le sujet de la SSCT

Les acteurs de la prévention : qui fait quoi ?

- Étude de cas qui fait quoi et lien avec les acteurs de la prévention
- Restitution des scénarios établis par les stagiaires sur les études de cas

Jour 2

Accompagner le développement de la culture de prévention

Les enjeux de la prévention

- Principales réglementations applicables en SSCT
- Identifier les fondamentaux de la culture de prévention
- Identifier et communiquer sur les enjeux humain, économique, juridique et de réputation relatifs au domaine de la santé, la sécurité et des conditions de travail



ATELIER POST-IT

Pourquoi faire de la prévention ? Identifier les différents enjeux

Les fondamentaux de la prévention

- L'accueil à la sécurité et la formation aux postes
- Les registres de santé et sécurité et l'alerte des agents
- Danger grave et imminent et droit de retrait
- La conformité des installations et des équipements de travail
- Traiter les situations d'urgence



ATELIER

« A tour de rôle » sur des situations déviantes ou des précurseurs d'accidents/maladie

Jour 3

Évaluer les risques et améliorer les conditions de travail

Cadre légal et méthodologie d'évaluation des risques professionnels

- Connaître les principales exigences réglementaires et les outils disponibles
- Méthodologie d'évaluation des risques
- Garantir l'identification et l'évaluation des risques dans le DUERP
- Le programme annuel de prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)



ATELIER CAS PRATIQUE- EVALUATION DES RISQUES

Identifier les sources de dangers, évaluer les risques et définir les mesures de maîtrise HOT (Humain, Organisationnel et technique)

- Atelier cas d'école / Atelier en lien avec le DUERP de l'établissement

Journées spécifiques (2 jours) à destination des membres de la formation spécialisée FS SSCT

Jour 4 - MATIN Focus sur les risques de l'établissement / Focus risques RPS

Identifier les différents types de risques

- Identifier le risque majeur sur l'établissement
- Focus : définir et prévenir le risque RPS
- Focus harcèlement moral et sexuel : le cadre juridique et le traitement de situations de harcèlement et agissements sexistes, rôle du référent égalité

✓ ATELIER

- Identifier les risques spécifiques à votre établissement
- Quiz vrai/faux sur les RPS

Jour 4 - APRÈS-MIDI Mener une visite de site : visite de service / visite de sécurité

- Méthodes et trames pour mener une visite de site
- Réaliser un compte rendu de visite
- Communiquer en réunion et auprès des services

✓ ATELIER

Mener une visite en tant que membres de la FS SSCT. Un terrain d'accueil pour la visite devra être possible pour tester différentes trames de visites et définir celles les plus adaptées au contexte de l'établissement

Jour 5 - MATIN Analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles

Réglementation, méthodes et outils d'analyse

- Connaître le contexte réglementaire, les méthodes et les outils d'analyse
- Pratiquer les méthodes de recueil des faits et d'analyse d'accident (QQOQCP, ISHIKAWA et Arbre des Causes)

✓ ATELIER

L'accident de Fanny (méthode d'analyse jusqu'au plan d'action)

Jour 5 - APRÈS-MIDI Être acteur du programme annuel de prévention des risques et de l'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

- Définir les axes prioritaires de fonctionnement de la FSSSCT
- Faire vivre le PAPRI Pact et le rendre opérationnel

✓ ÉVALUATION :

Synthèse des acquis des 5 jours et construction d'une feuille de route tout au long de la formation



Pour aller plus loin

Découvrez nos formations complémentaires

- Les instances représentatives dans la fonction publique
- Formation initiale des assistants et conseillers de prévention
- Comité Social d'Administration (CSA)
- Comité Social Territorial (CST)
- DUERP : réaliser et mettre à jour l'évaluation des risques professionnels
- Mettre à jour son Document Unique en intégrant les RPS

Formation initiale des assistants et conseillers de prévention



Objectifs

- Connaître les enjeux humains, économiques et juridiques en matière de prévention des risques
- Connaître la réglementation santé et sécurité applicable
- Connaître parfaitement leurs rôles, missions et moyens d'action
- Savoir analyser les accidents, incidents, dysfonctionnements
- Savoir identifier les risques professionnels afin de proposer des moyens de prévention adaptés
- Maîtriser les différents modes de communication et d'animation de réseau pour les conseillers de prévention



Public

Assistants et conseillers de prévention



Prérequis

Aucun



Durée

5 jours pour un assistant
et 7 jours pour un conseiller



Prix

5 jours : 2500 € Net
7 jours : 3500 € Net
(Prix par stagiaire)
(Exonération de TVA)



- Une mise en pratique de la théorie
- Des outils pédagogiques réalistes et ludiques :
 - quiz, loto,
 - mise en situation,
 - vidéos, ateliers groupe
 - fiches thématiques, grilles d'audit...

MODULE 1 - 5 jours

Tronc commun pour les assistants et conseillers de prévention

Les enjeux de la démarche de prévention

- Contexte social et juridique actuel
- La réglementation applicable
- Les enjeux humains, économiques, réglementaires et juridiques
- La responsabilité civile et pénale, la notion de délégation de pouvoir

Les rôles et missions de chacun dans la démarche de prévention

- Les rôles et missions des acteurs prévention : médecine de prévention, FSSSCT, encadrement
- Les rôles et missions des assistants et conseillers de prévention : lettre de cadrage

Les incontournables de la prévention

- Le mur de la prévention : points clés en matière d'organisation
- Formations santé sécurité
- Accueil sécurité des nouveaux arrivants
- Communication
- Définition des indicateurs de fréquence et de gravité
- Gestion et suivi des accidents de travail/service
- Gestion des entreprises extérieures
- Les vérifications périodiques et registres obligatoires
- Notion de site partagé : qui fait quoi ?



LE LOTO DE LA PRÉVENTION



MISE EN SITUATION DE COMMUNICATION

Identifier et évaluer les risques professionnels

- Définition : danger, risque, dommage
- Identification des risques : mises en situation, visite terrain
- Hiérarchisation et évaluation des risques : priorisation des actions
- Les risques professionnels liés aux métiers et à l'environnement de travail
- Les moyens de prévention les plus efficaces (humains, organisationnels et techniques)
- Focus sur les RPS



CAS PRATIQUE

à partir du DU de l'établissement



ATELIER DE CO-WORKING

sur la définition des incontournables du plan d'action

Analyser les accidents et incidents

- Les méthodes d'analyse des accidents
- Apprentissage de la méthode de l'arbre des causes : comment constituer et animer un groupe de travail ? Comment dérouler efficacement la méthode ?
- Exploitation de l'arbre des causes
- Plan d'actions suite à l'accident



ÉTUDE ACACIA

MODULE 2 - 2 jours

Pour les conseillers
de prévention

Le positionnement du conseiller prévention

- Enjeux et périmètre de la fonction de conseiller de prévention.
- Champ d'action, compétences attendues.
- Objectifs / moyens / missions.
- Lien avec les acteurs internes et externes.

La communication

- Maîtriser les différents modes de communication permettant de convaincre la ligne managériale, les agents, les membres de la FSSSCT.
- Les lois de la communication.
- Gestion des objections.
- Techniques d'argumentation.
- Améliorer sa communication orale : en tête à tête, conduite de réunion, animation de groupe de travail.
- Améliorer sa communication écrite : maîtriser les techniques,

EXERCICES DE COMMUNICATION ET SIMULATION DE PRÉSENTATION DEVANT LE GROUPE

Manager le réseau des assistants prévention

- La légitimité du manager.
- Adapter son management hiérarchique.
- Adapter son management fonctionnel et à distance.
- Pilotage quantitatif et qualitatif de l'activité : enjeux et principes.
- Implication des collaborateurs.
- Échange et partage d'expérience en équipe

EXERCICE

Animer une réunion d'équipe

Prendre du recul et développer son leadership

- Donner du sens, exploiter les informations et données, analyser et communiquer les résultats, définir les axes d'amélioration.
- Contribuer à l'élaboration et à l'analyse des tableaux de bord, bilan des accidents, des maladies professionnelles et maladies, identifier notamment les populations les plus touchées, les causes et circonstances récurrentes, évaluer et analyser les niveaux de fréquence et de gravité.
- Contribuer au bilan et programme annuel de prévention.

Manager la prévention des risques professionnels au quotidien

INTRA



Objectifs

- Resituer la démarche de prévention dans le contexte de la fonction publique
- Permettre à l'encadrement de s'approprier les fondamentaux du management de la prévention
- Connaître les enjeux pour l'employeur et la ligne hiérarchique
- S'engager dans ses rôles et missions
- Partager les pratiques



Public

Directeurs, cadres, responsables de service, chefs d'équipe



Prérequis

Aucun



Durée

1 ou 2 jours
Session INTRA
sur mesure



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Comprendre le cadre social et juridique en matière de santé et sécurité au travail

- La démarche de prévention
- Le contexte social et réglementaire
- Les enjeux de la prévention
 - Les enjeux humains
 - Les enjeux économiques
 - Les enjeux juridiques

Comprendre le rôle du manager

- L'approche « MAC2 » : chaque manager, quel que soit son niveau hiérarchique, doit participer à une démarche collective de prévention mise en oeuvre dans l'établissement ; à ce titre, il doit :
 - Mettre en oeuvre les principes et les règles de santé, sécurité
 - Appliquer et faire appliquer les règles
 - Contrôler l'application des règles
 - Communiquer sur la santé sécurité au travail
- L'animation et la communication de la santé sécurité auprès de son équipe

La mallette du manager « les indispensables » du management de la prévention

- L'évaluation des risques
 - Le cadre réglementaire
 - Les clés de la mise en oeuvre
- L'accueil sécurité
 - Les personnes concernées
 - Le contenu et le fonctionnement de l'accueil sécurité
- Les formations sécurité obligatoires
 - Les formations obligatoires
 - La traçabilité des formations
- Les vérifications périodiques
 - Comment optimiser efficacement vos contrôles périodiques ?
- Le management de la sous-traitance
 - Intervention des entreprises extérieures
 - La réglementation
- L'engagement managérial
 - Collectif et individuel



MISES EN SITUATIONS

(pour le format INTRA 2 jours)

- Utiliser les clés de sa communication (présentations de certaines techniques)
- Savoir adapter sa communication au quotidien en fonction des interlocuteurs et du contexte
- Adapter sa posture de manager aux situations
- Atelier de co-working entre pairs (création outils, partage des pratiques...)

Étape de préparation (en supplément de la session) :

- Collecte des informations
 - Présentation de l'organisation actuelle de l'établissement par téléphone et mail
 - Validation des enjeux, des objectifs et messages clés de la formation
 - Identification de cas concrets de l'établissement
- Préparation des supports
 - Préparation des supports pédagogiques, des ateliers, des mises en situation...



- La construction d'une boîte à outil du management de la prévention
- Des mises en situations pour s'approprier les concepts

DUERP : Réaliser et mettre à jour l'évaluation des risques professionnels

INTRA



Objectifs

- Permettre aux participants de s'approprier la démarche d'évaluation des risques et d'en faire un outil performant de management



Public

Conseillers et assistants de prévention, responsables des ressources humaines, médecins du travail, membres de la FSSSCT



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Adaptabilité aux réalités du terrain et aux participants
- Des ateliers tout au long de la formation pour mettre en pratique

Introduction

- Les enjeux d'une démarche de prévention
 - Le contexte social et juridique actuel
 - Les enjeux humains
 - Les enjeux économiques

Le document unique et ses exigences réglementaires

- Le décret du 5 novembre 2001 et sa circulaire d'application
- Les évolutions réglementaires récentes

ATELIER

Identification des exigences clés et impacts sur la démarche de prévention

Le document unique, une démarche managériale avant tout

- Une nécessité de mise en oeuvre
- Un principe d'amélioration continue
- Rôle primordial de l'encadrement

Évaluation des risques, un vrai projet qui se prépare

- La méthode : planification, organisation, information et communication
- L'identification et l'évaluation des risques : place aux collaborateurs
- Les plans d'actions : une maîtrise de la ligne hiérarchique
- La mise à jour : faire du document unique un outil de management fiable

ATELIER

Chasse aux risques
Qui fait quoi dans une démarche d'évaluation des risques ?

Évaluation des risques, des méthodes et des outils performants

- Outil d'analyse d'activité
- Outil d'identification et d'évaluation des risques
- Outil de planification des actions de prévention
- Outil de mise à jour
- Outils de communication

ATELIER

Évaluation des risques d'un métier
Procédure de mise à jour du document unique

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Présentation d'outils et d'exemples de démarches d'évaluation des risques professionnels réussies

Le document unique au coeur de la démarche de prévention

- Le plan d'actions, véritable moteur de la politique de prévention

ATELIER

Élaboration du plan d'actions des risques du métier évalué (ébauche)

Sensibiliser les managers aux conduites addictives :

Drogues, alcool, médicaments, workaholisme, hyperconnexion

INTRA



Objectifs

- Développer une culture commune de prévention des conduites addictives
- Identifier les signes d'alerte
- Connaître son périmètre d'action
- Connaître les ressources d'aide internes et externes à l'établissement
- S'approprier les messages clés et les retranscrire concrètement dans le management
- Savoir aborder le sujet avec ses collaborateurs.



Public

Encadrants, managers dans la fonction publique



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour (possibilité de séquencer en 2 demi-journées)



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Des clés pour repérer et réagir face aux comportements addictifs
- Une formation pratique pour aborder ces sujets souvent « tabou »

MODULE 1

Sensibilisation aux conduites addictives en lien avec la consommation de substances psychoactives

L'addiction aux substances psychoactives (SPA)

- Qu'est-ce qu'une addiction ? Définition
- Les différents usages d'une consommation de substances psychoactives : abstinence, usage simple, usage nocif, dépendance
- Quels sont les facteurs de risques (personnel, environnement, produit) des pratiques addictives
- Les critères de dépendance à une SPA
- Prévalence des SPA dans la population

Cadre réglementaire et exigences de l'établissement : les outils, moyens et procédures

- Responsabilités de l'employeur et des agents
- Les moyens de prévention en interne, les acteurs, les procédures en termes de santé et sécurité au travail et de gestion des conduites addictives (alcool, drogues illicites, médicaments)
- Présentation de fiches réflexes ou du règlement

Comment aborder le sujet avec un collaborateur ?

- Repérer un collaborateur dans le besoin
- Comment mener l'entretien d'inquiétude
- Quelles sont les possibilités d'action des managers et leurs limites d'action
- Orienter vers les personnes ressources en interne et en externe

MISES EN SITUATION

En fonction des besoins les cas suivants pourront être traités :

- Aborder un collaborateur suite à un déjeuner trop arrosé
- Initier le contact avec un agent dans le besoin et savoir orienter
- Traiter la situation d'urgence : un agent sous l'influence d'une substance
- Mener l'entretien de retour d'un agent

CO-DÉVELOPPEMENT :

Traitement d'une problématique fictive ou réelle d'une consommation sur le lieu de travail.

Quels ont été les signaux ? Comment la situation a été traitée ? Comment peut-on réagir dans cette situation ? Quelles actions peuvent être mises en place pour prévenir ces comportements ?

MODULE 2

Sensibilisation aux addictions comportementales

Les addictions comportementales ou « toxicomanie sans drogue »

- L'addiction au travail ou « Workaholisme » : facteurs de risques, prévalence dans la population, risques pour la santé
- La technodépendance ou l'addiction aux technologies de l'information et de la communication
- Prévalence des autres addictions comportementales dans la population : jeux d'argent, jeux vidéo, achats compulsifs

Le droit à la déconnexion

- La connexion / l'hyper-connexion chez les cadres
- L'hyper-connexion comme facteur de risque psychosocial
- Le droit à la déconnexion : cadre réglementaire

Le rôle du manager dans la prévention de l'addiction au travail

- Ateliers : comment prévenir l'addiction au travail au sein de son équipe ?
- Champs d'intervention du manager
- Rappel : mener un entretien d'inquiétude
- Questionnaire d'auto-évaluation de l'addiction au travail

MISES EN SITUATION

En fonction des besoins les cas suivants pourront être traités :

- Votre collaborateur fait des horaires à rallonge et des conséquences négatives commencent à apparaître
- Votre collaborateur refuse de prendre des congés et semble à fleur de peau
- Votre manager semble « addict » au travail et met une pression importante sur les équipes
- Accueillir un collaborateur suite à un burn-out

EVALUATION DES APPORTS THÉORIQUES ET PRATIQUES



Qualité de vie au travail

La qualité de vie au travail et l'engagement des agents comme levier stratégique de la performance publique

L'engagement des agents de la fonction publique est-il remis en question ? Cegape l'affirme : non !

Depuis quelques années maintenant, les établissements publics découvrent et constatent que leur absentéisme augmente, que les agents usent leur motivation dans leur quotidien professionnel.

Confrontés à des exigences « usagers » de plus en plus fortes, de nouvelles exigences de vie personnelle et des exigences de performance de la part de l'administration, les collectifs de travail sont fortement déstabilisés.

Suite à la crise du Covid-19, les organisations ont dû se réinventer et prendre en compte de nouveaux modes de travail.

Retrouver un équilibre au sein de ces nouveaux enjeux dans le rapport au service public de chaque agent est le défi à relever pour les établissements publics.

Expert en prévention et en qualité de vie au travail, CEGAPE a structuré des parcours pédagogiques pour vous accompagner dans la maîtrise de vos actions et vous permettre d'engager durablement vos agents et managers dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Axés sur des méthodes pédagogiques interactives, ludiques et implicatives, nos parcours pédagogiques amènent les apprenants à comprendre, expérimenter et ancrer de nouveaux concepts et de nouvelles pratiques.



5530 stagiaires formés depuis 2017



877 sessions réalisées depuis 2017



329 sessions à distance réalisées depuis 2020

8.4/10

Note moyenne attribuée à nos formations en 2023

Qualité de Vie au Travail et engagement

Notre sélection de formations

Manager la qualité de vie au travail

Manager la qualité de vie au travail p.135

Mise en œuvre du télétravail

Organiser et mettre en œuvre le télétravail p.136

Manager des agents en situation de télétravail p.137

Agents en situation de télétravail p.138

Gestion et prévention de l'absentéisme

Gérer et prévenir l'absentéisme p.139

Préparer l'entretien de retour après absence p.140

Efficacité et développement professionnels

Prévenir l'hyperconnexion p.141

Efficacité professionnelle : retrouver la maîtrise de son temps et alléger sa charge mentale p.142

Ateliers qualité de vie au travail et bien-être : gestion du stress, alimentation performante et hygiène de vie p.143

Retrouvez nos formations « Égalité et prévention des discriminations » p.67 à 72

PARMI NOS FORMATEURS

L'équipe pluri-disciplinaire d'experts en Qualité de Vie au Travail (psychologues, préventeurs, coachs et RH) anime des formations pratiques axées sur des pédagogies inter-actives, ludiques et implicatives.



Marie-Pierre
BRUNET

Consultante-formatrice & Psychologue du Travail.
Experte sur les sujets diversité et inclusion, santé et QVT.



MAUD
GERLIER

Consultante Qualité de Vie au Travail.
Psychologue du travail.



Isabelle
HASTINGS

Consultante en management et QVT, Praticien PNL et Coach certifiée.
Certifiée Process Com, Sophrologue RNCP.



Arielle
OBADIA

Consultante et formatrice en QVT, management et accompagnement des transformations d'organisations.
Coach certifiée. Certifiée à l'outil DISC, formée à la psychologie positive et au co-développement.



Corinne
SABADEL

Formatrice Risques PsychoSociaux
Naturopathe, Iridologue, Relaxologue.



Rudolph
STABILLE

Psychologue du travail, consultant formateur en qualité de vie au travail et prévention des RPS.

FORMATIONS DISPONIBLES EN INTRA 2023-2024

Manager la qualité de vie au travail	p.135
Organiser et mettre en oeuvre le télétravail	p.136
Manager des agents en situation de télétravail	p.137
Agents en situation de télétravail	p.138
Gérer et prévenir l'absentéisme	p.139
Préparer l'entretien de retour après absence	p.140
Prévenir l'hyper-connexion	p.141
Efficacité professionnelle : Retrouver la maîtrise de son temps et alléger sa charge mentale	p.142
ATELIER / FORMATION - Qualité de vie au travail et bien être : Gestion du stress, alimentation et hygiène de vie	p.143

Manager la qualité de vie au travail

INTRA



Objectifs

- Comprendre les fondamentaux de la Qualité de Vie au Travail
- Instaurer un cercle vertueux permettant d'améliorer le « être bien » au travail
- Intégrer la démarche dans les outils en place
- Communiquer efficacement autour des projets, mobiliser les parties prenantes
- Développer une posture fédératrice, valoriser les bonnes volontés et gérer les résistances



Public

Encadrement, responsables RH et tous les acteurs amenés à engager une démarche QVT



Prérequis
Aucun



Durée
2 jours



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une mixité d'activités : cours, vidéos, quiz, etc.
- Un challenge final pour valider les acquis

JOUR 1

Acquérir les bases d'une démarche QVT

MODULE 1 : Qu'est-ce que la qualité de vie au travail ?

- Comprendre la notion de QVT
- Replacer la QVT dans l'évolution du cadre réglementaire en matière de prévention des risques professionnels
- Définir les composantes de la QVT

MODULE 2 : Les manifestations de la qualité de vie au travail

- Les bénéfices de la QVT : Engagement, coopération, soutien, intérêt du travail et fierté d'appartenance ...
- Les risques potentiels de la non-QVT : désengagement, absentéisme, souffrances psychosociales, stress, violences / harcèlement et addictions

MODULE 3 : Manager, promoteur de la QVT

- Développer l'innovation managériale pour prévenir les facteurs de risques et développer les facteurs d'épanouissement
- Identifier et opérationnaliser ses leviers d'actions managériaux

MODULE 4 : Connaître et assurer son rôle de prévention

- Identifier les signaux faibles et les signaux d'alerte
- Savoir passer le relais et travailler en réseau avec les personnes ressources (RH, QHSE, supérieur hiérarchique, FSSSCT...)

JOUR 2

Mener une démarche QVT, communiquer et mobiliser

Réaliser un état des lieux initial du niveau de QVT

- Atelier d'identification des acquis selon les 7 dimensions de la Qualité de Vie au Travail selon Cegape
- Atelier de définition des Règles d'Or pour garantir une démarche Qualité de Vie au Travail

Élaborer un plan d'actions QVT participatif et centré sur la qualité du travail réel

- Disposer d'un plan d'actions global
- Comment engager la ligne managériale ? Les agents ? les IRP ?
- Faire le lien avec le Document Unique



CAS PRATIQUE

Élaboration du plan d'actions et du plan de communication

Évaluer la performance de sa démarche QVT et engager son amélioration continue

- Le suivi des indicateurs : un « tableau de bord » QVT
- Les structures de suivi de la démarche : FSSSCT ? COPIL ?



EXERCICE DE SYNTHÈSE

Convaincre les décideurs

Promouvoir la démarche

- Communiquer autour des projets : les règles de communication
- Se positionner en tant que chef de projet ou « ambassadeur » : le leadership, l'écoute active
- Impliquer les collaborateurs



MISE EN SITUATION

Présentation d'une réunion de lancement du projet auprès des agents

Organiser et mettre en oeuvre le télétravail

INTRA



Objectifs

- Comprendre les enjeux et le cadre juridique du télétravail dans la fonction publique
- Déterminer la possibilité de mettre en place le télétravail au sein de son service
- Savoir adapter son mode de management et identifier les évolutions nécessaires dans l'organisation du travail
- Définir comment suivre et évaluer la réalisation des missions réalisées en télétravail



Public

Responsables des services RH, Dirigeants, cadres souhaitant comprendre la mise en place du télétravail



Prérequis
Aucun



Durée
1 jour



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande



- Formation complète pour organiser la mise en place du télétravail au sein de son établissement.
- Nombreux exemples et cas pratiques dans le cadre des ateliers de co-développement et mises en situation

Les enjeux et le cadre réglementaire du télétravail

- Comprendre les enjeux de déploiement du télétravail
- Évaluer les avantages et les inconvénients : augmenter l'attractivité, l'efficacité, la mobilité, la qualité de vie des agents, prévenir l'isolement de l'agent et éviter l'éclatement du collectif de travail
- Maîtriser le cadre réglementaire : définition, spécificités et formes de télétravail
- Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre du télétravail dans la fonction publique : volontariat, réversibilité, développement des tiers-lieux, droit à la déconnexion, levier d'amélioration des pratiques managériales, indemnité de télétravail...
- Organiser sa mise en place : groupe de travail en amont, communication, phase expérimentale, mise en place d'une charte négociée, le rôle des partenaires sociaux, l'action collégiale de tous les services
- Préciser les prérequis et le fonctionnement du télétravail

Les conditions de réussite du télétravail

- Déterminer la possibilité de mettre en place le télétravail au sein de son service et au sein du domicile de l'agent
- Recenser les critères permettant d'évaluer une demande de télétravail : définir les métiers éligibles, conduire un entretien préalable avec l'agent, justifier les accords et les refus
- Préciser les règles de fonctionnement : santé et sécurité, autonomie et responsabilité de l'agent
- Connaître et prévenir les risques : RPS, isolement, désengagement de l'équipe, accident de travail

Les impacts organisationnels du télétravail

- Savoir adapter son mode de management et identifier les évolutions nécessaires dans l'organisation collective et individuelle du travail
- Identifier les prérequis d'un management par objectifs : formaliser des objectifs et les moyens de leur suivi, mesurer les résultats
- Communiquer efficacement avec ses collaborateurs à distance
- Maintenir un lien d'appartenance à l'organisation
- Identifier les répercussions éventuelles sur le collectif de travail et éviter certains écueils : contrôle/confiance abusifs
- Identifier les outils et les acteurs à mobiliser : maîtrise des outils collaboratifs (agenda partagé, réunions à distance), support informatique

Le suivi et le bilan du télétravail

- Prévoir les modalités de suivi et de compte-rendu : tableaux de bords, réunions physiques périodiques avec l'équipe, piloter l'agent à distance et mesurer ses résultats
- Accompagner l'agent en cas de difficultés



ATELIERS DE CO-DÉVELOPPEMENT ET DE MISE EN SITUATION

- Travailler sur les bonnes pratiques de management à distance
- Échanger sur le « mieux communiquer »

Manager des agents en situation de télétravail

Adapter ses pratiques managériales et intégrer les bonnes pratiques

INTRA



Objectifs

- Comprendre les enjeux et le cadre juridique du télétravail dans la fonction publique
- Définir des bonnes pratiques pour une bonne communication dans son équipe
- Savoir adapter son mode de management et identifier les évolutions nécessaires dans l'organisation du travail
- Savoir appréhender les risques professionnels, identifier et gérer les difficultés
- Apprendre à bien manager simultanément équipes à distance et équipes en présentiel



Public

Managers, cadres souhaitant comprendre la mise en place du télétravail et trouver une organisation optimale



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour
(déclinable en 0,5 jour)



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Ateliers pour travailler sur les bonnes pratiques du management à distance
- Formation pour construire sa boîte à outils de management mixte ; télétravailleurs et non télétravailleurs

Les enjeux et le cadre réglementaire du télétravail dans la fonction publique

- Les différences entre télétravail et travail à distance
- Une nouvelle forme d'organisation de travail avec le collectif
- État des lieux du télétravail en France durant la crise sanitaire et hors crise sanitaire
- Les droits et obligations pour les télétravailleurs. Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique
- La réversibilité du télétravail
- Préciser les prérequis et le fonctionnement du télétravail : autonomie et responsabilité de l'agent, période d'adaptation, modalités de réversibilité

ÉCHANGE AVEC LES PARTICIPANTS SUR LEUR PERCEPTION ET EXPÉRIENCE DU TÉLÉTRAVAIL

Les conditions de réussite du télétravail

- Déterminer la possibilité de mettre en place le télétravail au sein de son service
- Recenser les critères permettant d'évaluer une demande de télétravail : définir les métiers et les tâches éligibles, conduire un entretien préalable avec l'agent, justifier les accords et les refus
- Préciser les règles de fonctionnement : santé et sécurité, autonomie et responsabilité

ÉCHANGE AVEC LES PARTICIPANTS SUR LES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ AU TÉLÉTRAVAIL ET LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LES BONNES PRATIQUES ET POINTS DE VIGILANCE

Les impacts organisationnels du télétravail

- Connaître et prévenir les risques : RPS, isolement, désengagement de l'équipe
- Identifier les répercussions éventuelles sur le collectif de travail et éviter certains écueils : contrôle/confiance abusifs
- Maintenir un lien d'appartenance à l'organisation : cohésion de l'équipe et de l'activité, transmission et partage d'informations.
- Définir les bonnes pratiques pour l'utilisation des outils
- Identifier les outils et les acteurs à mobiliser : maîtrise des outils collaboratifs (agenda partagé, réunions à distance), support informatique

ATELIERS DE CO-DÉVELOPPEMENT Travailler sur les bonnes pratiques de management à distance

- Échanger sur le « mieux communiquer »
- Définir des bonnes pratiques pour l'utilisation des outils numériques

Se positionner dans sa pratique de manager à distance

- Cerner les différents rôles du manager à distance : motiver, accompagner, encourager, réunir, négocier, gérer, évaluer
- Analyser le profil du collaborateur à distance et adapter son management
- Pratiquer les styles de management en fonction du contexte : du style directif au style délégatif
- Fixer des objectifs réalistes et motivants avec le collaborateur à distance
- Pratiquer la délégation : la communiquer, la mettre en place, la suivre et la sécuriser malgré la distance
- Stimuler et développer l'autonomie de ses collaborateurs à distance : pouvoirs réservés, pouvoirs délégués
- Identifier les prérequis d'un management par objectifs : formaliser des objectifs et les moyens de leur suivi, mesurer les résultats
- Prévoir les modalités de suivi et de compte-rendu : tableaux de bords, réunions physiques périodiques avec l'équipe, piloter l'agent à distance et mesurer ses résultats

ÉTABLIR SON PLAN D'ACTIONS POUR AVOIR UN MANAGEMENT PAR OBJECTIF

Bien informer, communiquer

- Assurer sa présence en tant que manager : ni trop, ni trop peu.
- Être doublement vigilant sur l'image véhiculée par sa communication écrite et orale. Utiliser un langage constructif.
- Faire une utilisation utile des outils collaboratifs à disposition
- Adapter le moyen de communication au type de message pour fluidifier l'échange d'information.
- Cerner les avantages et limites des différents outils à disposition
- Animer une conférence téléphonique ou une visio conférence. Les règles utiles pour rédiger les emails.
- Créer du lien et éviter le sentiment d'isolement. Prendre régulièrement des nouvelles.
- Valoriser les contributions individuelles. Donner des signes de reconnaissance réguliers et sincères.
- Entretenir un climat d'équipe ouvert et propice aux échanges.
- Maintenir un lien d'appartenance à l'organisation

3 ATELIERS DE RÉFLEXION :

- 1- La confiance : Qu'est-ce qui vous permettrait d'être confiant vis-à-vis du travail rendu de votre collaborateur en télétravail ?
- 2- Communication : Quelles actions pourriez-vous mettre en place pour faciliter la communication dans une équipe mixte ?
- 3- Suivi de l'activité : Comment suivre l'activité quantitative et qualitative de vos collaborateurs ?

ÉTABLIR SON PLAN D'ACTION INDIVIDUEL :

Les premières actions à mettre en place

Agents en situation de télétravail :

Intégrer le fonctionnement et les bonnes pratiques

INTRA



Objectifs

- Comprendre les principaux enjeux et modalités de fonctionnement du télétravail dans la fonction publique
- Connaître, appréhender et prévenir les risques liés au télétravail
- Intégrer des outils et bonnes pratiques en situation de télétravail (gestion du temps, utilisation efficace des outils numériques, travail collaboratif, ergonomie, déconnexion)
- Trouver l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle



Public

Agents en situation de télétravail
Candidats au télétravail



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour (déclinable
en 0,5 jour)



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Adaptabilité aux réalités du terrain et aux participants
- Une mise en pratique de la théorie
- Remise d'un support sur la bonne ergonomie au poste de travail « administratif »
- Échange avec les participants sur leurs difficultés dans la mise en œuvre du télétravail
- Soutien sur l'usage des outils des SI

Les enjeux et le cadre réglementaire du télétravail dans la fonction publique

- Les différences entre télétravail et travail à distance
- Une nouvelle forme d'organisation de travail avec le collectif
- État des lieux du télétravail en France durant la crise sanitaire et hors crise sanitaire
- Les droits et obligations pour les télétravailleurs. Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique
- La réversibilité du télétravail
- Les motifs de refus et d'annulation du télétravail
- La charte télétravail interne

ÉCHANGE AVEC LES PARTICIPANTS SUR LEUR VISION, EXPÉRIENCE ET SOUHAIT CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL

L'exercice du télétravail

- Les points de vigilance en télétravail
- La préparation de son domicile au télétravail : la mise en place d'un lieu spécifique, la conformité des installations électriques et de l'accès internet
- La prévention de l'isolement professionnel
- Les risques liés à la gestion du temps et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée
- La communication : le maintien du lien social
- La prévention des risques physiques
- Aménagement ergonomique du poste de travail

REMISE D'UN SUPPORT SUR LA BONNE ERGONOMIE AU POSTE DE TRAVAIL « ADMINISTRATIF »

- **ATELIER**
Échanges entre participants sur les points de vigilance en télétravail

Mieux utiliser les outils numériques

- Connexion, hyper-connexion, droit à la déconnexion : de quoi parle-t-on ?
- Les actions de prévention – les bonnes pratiques
- Mieux utiliser les outils numériques mis à disposition
- Les systèmes d'information : l'agenda partagé, les réunions à distance, les conférences / RDV téléphoniques
- Maintenir un lien avec son équipe
- Sécurisation des données



ATELIERS

Analyser ses pratiques de connexion



ATELIERS

Faire évoluer ses pratiques

Les méthodes de télétravail : efficacité professionnelle

- L'organisation du travail :
 - Une autonomie renforcée : la fixation des objectifs, les indicateurs et leur suivi
 - Les liens avec la hiérarchie et avec l'équipe
- Développer ses capacités d'attention et de concentration
- Méthodes pour gérer son temps et ses priorités :
 - Le temps : approche sociologique neuroscientifique et biologique
 - Sentiment d'urgence et de stress
 - Séquencer une journée de télétravail
 - Cadrer son activité : respecter le temps alloué à une tâche / la technique pomodoro
 - Hygiène de vie au service de son efficacité personnelle et professionnelle



ATELIERS

- Mises en situation avec des tests d'attention
- Les techniques d'optimisation du potentiel
 - La préparation mentale de la réussite
 - Gestion du stress FLASH par la relaxation



ATELIERS

Mesure de la concentration



ATELIERS

Résister aux distractions internes et externes : bonnes pratiques



ATELIERS

- Gérer ses priorités et diminuer sa charge mentale
 - Définir des objectifs réalistes et réalisables à court, moyen et long termes
 - Matrice des priorités d'Eisenhower
 - Méthode des paniers
 - Les cercles d'influence de Covey
 - Les outils de planification



ATELIERS

Distinguer les tâches entre importance et urgence



ÉTABLIR SON PLAN D'ACTION INDIVIDUEL

Les premières actions à mettre en place

Gérer et prévenir l'absentéisme

INTRA



Objectifs

- Acquérir une méthodologie pour définir et déployer un plan d'actions fédérateur et opérationnel pour réduire et gérer l'absentéisme



Public

Directeurs et responsables des ressources humaines, responsables du personnel, responsables paie et SIRH, agents des services ressources humaines, responsables prévention



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Définir l'absentéisme

- Clarifier les enjeux d'une démarche de management de l'absentéisme
- Présenter le cadre réglementaire

Évaluer l'absentéisme

- Mesurer l'absentéisme au travers d'indicateurs pertinents et adaptés
- Analyser et comparer les données chiffrées
- Évaluer les coûts de l'absentéisme

Identifier les facteurs et les impacts

- Identifier les facteurs et les impacts par la technique du « mind-mapping » (ou « carte des idées ») au travers de cinq axes :
 - Communication, mobilisation
 - Organisation
 - Santé, sécurité
 - Management
 - Gestion des Ressources Humaines

Développer une approche préventive de l'absentéisme

- Comprendre la démarche de prévention de l'absentéisme
- Identifier les leviers d'actions managériaux
- Définir ses actions prioritaires
- Élaborer un plan d'actions opérationnel
- Maîtriser le process de l'entretien de retour



- Formation complète et opérationnelle pour gérer et prévenir efficacement la question de l'absentéisme au sein de son établissement

Préparer l'entretien de retour après absence

INTRA



Objectifs

- Développer ses connaissances et représentations de l'absentéisme
- Faire de l'entretien de retour un levier de prévention managérial
- Développer une approche préventive de l'absentéisme



Public

Encadrement



Prérequis

Aucun



Durée

1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Enjeux de la réduction de l'absentéisme

- Clarifier les enjeux et objectifs des entretiens de retour au travail après absence
 - Sensibiliser à la problématique de l'absentéisme
 - Identifier les principaux impacts et facteurs par la technique du « mind-mapping » ou « carte des idées »
 - Élaborer des leviers de sensibilisation et d'actions

Cadre réglementaire des absences

- Intégrer la réglementation liée à différentes situations d'absences par les participants
 - Assimiler les connaissances nécessaires de la législation du travail
 - Cerner le périmètre de dialogue pour s'impliquer dans la démarche de réaccueil en fonction des situations rencontrées

L'entretien de retour : un acte pour agir sur l'absence

- Comprendre l'intérêt de l'entretien de retour : objectifs, périmètre, enjeux et processus de déclenchement
- S'approprier les différentes étapes de l'entretien de retour
- Adopter une posture pour réaliser l'entretien
- Pratiquer les entretiens de retour après absence



CONDUITE D'ENTRETIENS DE RETOUR AU TRAVAIL

Mises en situation sur la base de jeux de rôles reflétant les différentes étapes de l'entretien

- Acquérir les techniques de communication adéquates
- Travailler sur chaque étape de l'entretien : débiter l'entretien/ dialoguer et mener l'entretien/ conclure l'entretien



- Formation complète et pratique pour préparer l'entretien de retour après absence
- Nombreux exemples et cas pratiques dans le cadre de mises en situation

Prévenir l'hyper-connexion

Être plus efficace avec les outils numériques

INTRA



Objectifs

- Appréhender le cadre global des pratiques de connexion et déconnexion et de l'évolution de la législation
- Identifier les bonnes pratiques existantes
- Favoriser un usage optimal des outils numériques
- Reprendre le contrôle de son temps et de son travail



Public

Formation déclinable :
- pour les managers
- pour les agents



Prérequis
Aucun



Durée
0,5 jour



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande

Formation adaptable en fonction des publics :

- spécifique managers
- spécifique agents

✓ ATELIER : Qu'est-ce que la connexion et l'hyper-connexion ?

Recueil de la perception et des représentations des stagiaires sur la connexion et l'hyper-connexion. Animation via la méthode méta-plan puis échanges en groupe

La connexion et l'hyper-connexion : définitions, constats et enjeux

- Quelques chiffres de situation
- Définition de la connexion et de l'hyper-connexion
- Synthèse : constats et enjeux

La prévention de l'hyper-connexion

- Définir la déconnexion : de la déconnexion des outils à celle « psychique / physique »
- Les législations existantes
- Qu'en est-il pour la fonction publique ?
- Quelques chiffres de situation

✓ ATELIER : Auto-évaluation de ses pratiques de connexion (pour soi, vis-à-vis de son équipe)

Travail en binôme, à l'aide d'une grille d'analyse de la fréquence de connexion

Les bonnes pratiques en matière de déconnexion

- Illustration par des exemples de pratiques collectives dans certaines organisations en France et à l'international
- Les bonnes pratiques au niveau organisationnel, managérial, individuel,
- Gérer les sollicitations numériques : mails, outils collaboratifs...
- Astuces pour reprendre le contrôle de son temps

✓ ATELIER : Faire évoluer ses pratiques

- Comment faire évoluer mes pratiques pour moi-même ?
- Comment faire évoluer mes pratiques en tant que manager pour mon équipe ?
- Synthèse globale en plénière

Construire son plan d'action individuel



- Format court et participatif basé sur les échanges de pratiques
- Ateliers de réflexion pour construire son plan d'action individuel

Efficacité professionnelle

Retrouver la maîtrise de son temps et alléger sa charge mentale

INTRA



Objectifs

- Développer des bonnes pratiques de gestion du temps
- Être plus efficace dans l'utilisation des outils numériques
- Intégrer des techniques de concentration



Public

Agents ou managers de la fonction publique



Prérequis
Aucun



Durée
1 jour



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande

Développer ses capacités d'attention et de concentration

- Mode d'emploi de l'attention
- L'équilibre attentionnel



ATELIER

Mises en situation avec des tests d'attention

- Les techniques d'optimisation du potentiel
- La préparation mentale de la réussite
- Le signe-signal d'ajustement réflexe



ATELIER

Mesure de la concentration

Mieux utiliser les outils numériques

- Connexion, hyper-connexion, droit à la déconnexion : de quoi parle-t-on ?
- La techno-dépendance : l'addiction aux nouvelles technologies de l'information et de la communication
- Les actions de prévention – les bonnes pratiques



ATELIER

Analyser ses pratiques de connexion

Gestion du temps et des priorités

- Le temps : approche sociologique, neuroscientifique et biologique
- Sentiment d'urgence et stress
- Méthodes pour gérer son temps :
 - Séquencer une journée de travail
 - Cadrer son activité : respecter le temps alloué à une tâche / la technique pomodoro



ATELIER

Résister aux distractions internes et externes : bonnes pratiques

- Gérer ses priorités et diminuer sa charge mentale
 - Définir des objectifs réalistes et réalisables à court, moyen et long termes
 - Matrice des priorités d'Eisenhower
 - Méthode des paniers
 - Les cercles d'influence de Covey
 - Les outils de planification



ATELIER

Distinguer les tâches entre importance et urgence



- Des ateliers pratiques
- Connaître les bonnes pratiques
- Des connaissances sur l'attention et la concentration

ATELIER / FORMATION

Qualité de vie au travail et bien-être

Gestion du stress, alimentation et hygiène de vie

INTRA



Public

Tout agent



Prérequis

Aucun



Objectifs

- Se relaxer et savoir utiliser les outils adaptés à la situation
- Identifier et comprendre les mécanismes de son stress
- Créer sa propre hygiène de vie
- Acquérir des comportements adaptés en situations sensibles



Prix

Formation spécial INTRA
Prix sur demande

Formations-Ateliers au choix Construction d'un parcours sur-mesure

FORMATION 1 Gestion du stress

- Comprendre les mécanismes du stress pouvant agir sur sa santé
- Connaître les différentes solutions, plans d'action, techniques adaptées de gestion du stress
- Pratiquer des exercices divers de détente
- Définir son programme personnalisé pour se détendre physiquement et mentalement au quotidien
- Appliquer sa stratégie de gestion du stress dans la durée

FORMATION 2 Alimentation performante

- Rappels sur les mécanismes du stress pouvant agir sur sa santé,
- Comprendre l'influence de l'alimentation (aliments et façon de s'alimenter) sur la santé et sur le stress
- Faire la distinction entre alimentation et nutrition
- Identifier les addictions alimentaires et comment les prendre en charge
- Connaître les « aliments anti-stress »
- Définir son alimentation personnalisée

FORMATION 3 Hygiène de vie

- Comprendre l'influence de la prise de soin de soi sur sa santé, ses performances et sa vie
- L'hygiène de vie, c'est quoi ?
- Le sommeil : pourquoi et comment bien dormir ?
- L'alimentation : pourquoi et comment bien se nourrir ?
- L'activité physique : pourquoi et comment se mettre en mouvement ?
- L'activité intellectuelle : pourquoi et comment penser sereinement ?
- Mon programme personnalisé : passer à l'action.



Management / Développement personnel

Dans un contexte de réformes, d'évolution des besoins des usagers et de modernisation de la fonction publique, le rôle des managers est plus que jamais stratégique. Ils doivent donner du sens, accompagner les changements, fédérer les équipes autour de valeurs et de projets communs.

Suite à la crise du Covid-19, le management doit se réinventer et prendre en compte les nouveaux modes d'organisation du travail.

CEGAPE vous propose une sélection de formations en management d'équipe, pilotage de projets et développement, adaptée à vos besoins, à la culture et aux spécificités et nouveaux enjeux du secteur public.

Découvrez nos formations pratiques pour développer les compétences managériales, renforcer les compétences relationnelles et ainsi gagner en sérénité et efficacité.



4845 stagiaires
formés depuis 2017



958 sessions
réalisées depuis
2017



334 sessions à distance
réalisées depuis 2020

8.5/10

Note moyenne attribuée à
nos formations en 2023

Management / Développement personnel

Nos parcours formation

Management d'équipe

Les fondamentaux du management dans le secteur public	p.147
Faire de sa communication un levier de management	p.148
Manager une équipe à distance	p.149
Manager coach	p.150
Les clés pour motiver son équipe	p.151
Prévenir et gérer les conflits	p.155

Gestion de projet et du changement

Gestion de projet : méthodologie et outils	p.152
Conduire et accompagner le changement	p.153
Leadership du chef de projet	p.154

Développement personnel

Séances de co-développement pour managers	p.157
Coaching individuel et collectif	p.160
Construire son projet professionnel	p.161

PARMI NOS FORMATEURS



Odile
DUFOUR

Consultante et formatrice en management, communication, cohésion d'équipe et accompagnement du changement.

Coach professionnelle certifiée RNCP, Facilitatrice en co-développement, Certifiée à l'outil DISC, Praticienne certifiée en PNL, formée à l'analyse transactionnelle et la systémie.



Isabelle
HASTINGS

Consultante en management et QVT, Praticien PNL et Coach certifiée.

Certifiée Process Com, Sophrologue RNCP.



Arielle
OBADIA

Consultante et formatrice en QVT, management et accompagnement des transformations d'organisations.

Coach certifiée. Certifiée à l'outil DISC, formée à la psychologie positive et au co-développement.



Sabine
VANSAINGÈLE

Consultante en ressources humaines et coach, 20 ans d'expérience en tant que responsable de services RH au sein de la fonction publique d'état.

Certifiée Process Com, formée au co-développement.



Carole
RIBET

Coach professionnelle - certifiée RNCP. Coach en intelligence émotionnelle - sophrologie & hypnose.

Les fondamentaux du management dans le secteur public	p.147
Faire de sa communication un levier de management	p.148
Manager une équipe à distance	p.149
Manager coach	p.150
Les clés pour motiver son équipe	p.151
Gestion de projet : méthodologie et outils	p.152
Conduire et accompagner le changement	p.153
Leadership du chef de projet	p.154
Prévenir et gérer les conflits	p.155
Comment faire face aux agressions	p.156
Séance de co-développement pour managers	p.157
Parcours management	p.158
Coaching	p.160
Construire son projet professionnel	p.161

Les fondamentaux du management dans le secteur public

INTRA



Objectifs

- Acquérir une meilleure connaissance de soi et des autres pour mieux s'adapter
- S'approprier le rôle du manager
- Connaître des outils efficaces de communication managériale
- Intégrer les techniques de management



Public

Personnes en situation d'affectation sur un premier poste de manager
Personnes à l'expérience d'un ou deux ans en situation de management d'équipe



Prérequis
Aucun



Durée
2 jours



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande



- Pédagogie active et participative avec alternance d'apports théoriques et mise en situation
- Avant la formation, chaque stagiaire renseigne un questionnaire DISC qui va générer son rapport personnel remis pendant le stage.
- Plan personnel de progression

Partager une définition du management

- Qu'est-ce que le management aujourd'hui ?
- Le management dans la fonction publique
- Manager : encadrant ou leader
- Le rôle du manager et la posture du leader

Mieux se connaître pour mieux communiquer

- Utilisation de l'outil DISC
- Découvrir les 4 grands profils de comportement : dominance, influence, stabilité, conformité
- Analyser les différents profils et leurs caractéristiques : forces, faiblesses, façon d'aborder les challenges...
- Identifier ses propres tendances comportementales (comportement naturel et adapté), ses points forts et sa zone de vigilance
- Synchroniser sa communication en fonction des préférences comportementales de son interlocuteur : d'un collaborateur, et de l'équipe

✓ REMISE DU RAPPORT DISC PERSONNEL À CHAQUE PARTICIPANT

La formatrice est à disposition pour répondre aux questions individuelles

S'approprier le rôle de manager

- Rôle et missions du manager
- Découvrir les différents styles de management : Directif, persuasif / Participatif / Délégatif
- Identifier la maturité des collaborateurs en fonction de leur engagement et de leurs compétences, et utiliser le style de management approprié
- Différencier le management d'équipe hiérarchique et le management fonctionnel propre à la gestion de projet

Les techniques de management

- Fixer des objectifs et contrôler les résultats
- Animer une équipe
- Conduire des réunions performantes
- Communiquer
- Accompagner les agents au quotidien
- Prévenir et résoudre les conflits

La communication managériale : la boîte à outil du manager

- L'écoute active/ la reformulation/ Les attitudes corporelles
- L'assertivité pour savoir dire non sans rompre la relation
- Fixer des objectifs motivants / Recadrer / Féliciter

✓ JEUX DE RÔLE ET CAS PRATIQUES

- L'écoute active
- Le DESC, technique d'assertivité pour gérer les conflits

✓ DÉFINIR SON PLAN PERSONNEL DE PROGRESSION

Faire de sa communication un levier de management

INTRA



Objectifs

- Réussir sa communication au quotidien
- Adapter son mode de fonctionnement à ses différents interlocuteurs
- Développer son aisance relationnelle dans les différentes situations de communication
- Aborder avec efficacité les situations délicates



Public

Cadres et managers



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Un auto-diagnostic de sa communication managériale
- Une expérimentation et des mises en pratique des techniques et outils

Adapter son mode de communication orale à son interlocuteur

- Connaître les différents canaux de communication
- Identifier son style de communicant et celui de son interlocuteur
- Adapter sa communication en fonction de son interlocuteur

Renforcer son message par la communication non verbale et para-verbale

- L'intonation, le volume et le débit de la voix
- La gestuelle, l'expression du visage
- La posture, l'utilisation de l'espace
- Établir un rapport de confiance
- Repérer la posture, les gestes et les mouvements
- Écouter le rythme de la voix de son interlocuteur
- S'adapter à son mode de communication en se synchronisant

Connaître son profil comportemental pour mieux communiquer (avec la méthode disc de marston)

- Identifier son profil de communicant et celui de son interlocuteur
- Comprendre ses besoins et ses réactions
- Savoir adapter le style de son message pour répondre à ses besoins

Pratiquer des entretiens Individuels impliquants

- Développer sa capacité d'écoute
- Utiliser les questions ouvertes et la reformulation
- Restituer des feed-backs constructifs pour permettre à son interlocuteur de progresser

Savoir gérer la communication ascendante

- Identifier les conditions optimales de reporting
- Prioriser ses messages
- Maîtriser le feed-back ascendant

Communiquer dans les situations délicates (méthode d.e.s.c.)

- Savoir Décrire les faits et sortir du champ émotionnel
- Exprimer (ou faire exprimer) le ressenti lié aux faits
- Spécifier ce qu'il est souhaitable de modifier dans la situation (solution suggérée)
- Énoncer les conséquences positives et négatives s'il n'y a pas d'amélioration.

Les règles essentielles de la communication écrite efficace

- Les 3 principaux outils : mail, présentation PPT, compte rendu
- Déterminer un objectif clair et précis.
- Cibler les interlocuteurs : usagers, équipe, hiérarchie, partenaires...
- Identifier le message principal et les messages secondaires.



CAS PRATIQUE

Allier communication orale et écrite :
le cas de la présentation PPT

Manager une équipe à distance

INTRA



Objectifs

- Repérer ses pratiques actuelles et les leviers d'actions pour manager une équipe à distance
- Mettre en place les règles de fonctionnement, optimiser les outils collaboratifs avec son équipe
- Favoriser un climat de confiance et de collaboration
- S'entraîner à mieux communiquer à distance avec ses interlocuteurs



Public

Managers



Prérequis

Aucun



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

- Une formation pour construire sa boîte à outils du management à distance
- De nombreux exercices et jeux de rôles pour intégrer les bonnes pratiques du manager à distance
- Des entraînements sur les techniques de communication adaptées

Appréhender le management d'une équipe à distance

- Les particularités du travail à distance
- Cerner les contraintes et opportunités liées à la distance pour le manager
- Comprendre les besoins des collaborateurs hors site
- Évaluer la nécessité et la fréquence de réunions de visu

EXERCICE

Réaliser une cartographie des enjeux du management à distance.
Travaux en sous-groupes d'échanges de pratiques.

Se positionner dans sa pratique de manager à distance

- Cerner les différents rôles du manager à distance : motiver, accompagner, encourager
- Clarifier le rôle et les missions de chacun
- Analyser le profil du collaborateur à distance et adapter son management : du style directif au style déléguatif
- Cerner les causes de motivation/démotivation dues au travail à distance
- Fixer des objectifs réalistes et motivants avec le collaborateur à distance
- Pratiquer la délégation : la communiquer, la mettre en place, la suivre et la sécuriser malgré la distance.
- Formaliser le plan d'action avec le collaborateur
- Assurer avec tact un pilotage par objectifs

AUTODIAGNOSTIC

sur sa pratique du management à distance et sur la propension à déléguer

JEUX DE RÔLES FILMÉS

Simulations mettant en relief les problématiques de communication et de délégation. Débriefing collectif

Bien informer, communiquer et suivre à distance

- Assurer sa présence en tant que manager : ni trop, ni trop peu
- Créer du lien et éviter le sentiment d'isolement. Prendre régulièrement des nouvelles
- Entretenir le sentiment d'appartenance à l'équipe
- Développer et entretenir la confiance dans le temps pour une meilleure cohésion
- Être doublement vigilant sur l'image

véhiculée par sa communication écrite et orale.

- Utiliser un langage constructif
- Faire une utilisation utile des outils collaboratifs à disposition : messagerie instantanée, mails, visio conf...
- Cerner les avantages et limites des différents outils à disposition
- Animer une conférence téléphonique ou une visio conférence
- Les règles utiles pour rédiger les emails
- Entretenir un climat d'équipe ouvert et propice aux échanges
- Assurer un contact quotidien
- Valoriser les contributions individuelles. Donner des signes de reconnaissance réguliers et sincères.
- Favoriser le partage des bonnes pratiques
- Détecter les signaux faibles et apaiser les tensions. Désamorcer les conflits à distance

ATELIER EN GROUPE

Panorama des outils pour manager à distance

JEUX DE RÔLES

Simulation mettant en relief les problématiques de communication à distance et la détection de signaux faibles. Débriefing en groupe

Organiser le travail de ses équipes

- Établir des règles de fonctionnement spécifiques.
- Mettre en place les outils de partage d'information et de suivi adaptés
- S'accorder sur les outils de suivi et tableaux de bord du collaborateur, de l'équipe.

ATELIER DE RÉFLEXION INDIVIDUELLE

Formaliser une méthodologie de suivi à distance de ses collaborateurs

JEUX DE RÔLES

Simulation de conférence téléphonique

ÉTUDE DE CAS

sur un échange de mails, échanges de pratiques

Manager coach

INTRA



Objectifs

- Évoluer dans sa vision et son rôle de manager
- Expérimenter les outils de coaching au service de l'autonomie, de l'engagement et du développement des équipes
- Faire face aux situations difficiles avec tact et impact
- Accompagner positivement le changement



Public

Encadrants, managers disposant de plusieurs années d'expérience et souhaitant développer des compétences de manager coach



Prérequis

Avoir suivi une formation sur les fondamentaux du management



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



Une alternance de notions théoriques, de mises en situations, d'outils de coaching (profil de personnalité professionnelle- Process COM®, écoute active, technique de feedback assertif – modèle du DESC®) et construction d'un plan d'action individualisé



EN AMONT DE LA FORMATION :

Questionnaire profil Process Com

Le questionnaire est envoyé par lien 4 à 6 semaines avant le début de la formation et doit être complété au plus tard 2 semaines avant le début de la formation.

Mieux se connaître pour mieux manager

- Formalisation chez soi et chez l'autre de son mode de pensées et des émotions
- Profil de personnalité Process Com® et découverte du modèle associé
- Cartographie des profils de ses collaborateurs et impact sur les interactions



ATELIER

Quelles sont les principales qualités du manager coach ?

S'approprier la posture du manager coach

- La posture coach : les bases de l'empathie.
- Mieux communiquer en utilisant les techniques de la PNL.
- Les outils : l'écoute active, l'assertivité, le feedback.



ATELIER

Comment instaurer un climat bienveillant et bâtir avec ses collaborateurs une relation de confiance ?

Faire face aux situations difficiles

- Le stress : en repérer les premiers signes pour soi ou pour son équipe et mieux le déjouer. Expérimenter les techniques de sophrologie pour prendre la distance nécessaire.
- Les conflits : repérer les besoins psychologiques non comblés, déjouer les jeux psychologiques en place et restaurer des interactions de qualités.



CAS PRATIQUES POUR UTILISER LES OUTILS VUS PRÉCÉDEMMENT

Assertivité, écoute active et feedback.

- Le changement : présentation du modèle de Kübler Ross et roue d'Hudson



TRAVAIL EN SOUS-GROUPE

Application des modèles du changement aux enjeux de l'établissement et à la réalité opérationnelle vécue par les managers.



MISE EN SITUATION

Comment communiquer positivement sur le changement avec ses équipes ?

Créer l'autonomie et le développement des équipes

- Intégrer le savoir être, le savoir communiquer et les principes d'éthique du manager coach
- Fixer un cadre de travail clair et objectif en laissant aux collaborateurs une marge de manœuvre appropriée
- Se positionner entre surcontrôle et autonomie totale en se basant sur le principe de sécurité nécessaire à chacun
- Intégrer ses équipes à la stratégie des projets pour que chacun soit acteur et engagé et bâtir un projet professionnel commun pour fédérer l'équipe



CO-CONSTRUCTION D'UN PLAN D'ACTION INDIVIDUEL TOUT AU LONG DE LA FORMATION

Les clés pour motiver son équipe

NEW — INTRA



Objectifs

- Appréhender les leviers de motivations individuelles et collectives
- Adapter son management pour développer les motivations et traiter les cas de démotivation



Public

Managers en poste



Prérequis

Aucun



Durée

0,5 jour ou
1 jour



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Prendre conscience de l'évolution du travail et des nouvelles relations au travail

- Appréhender le monde professionnel du VUCA (Vulnérable, Incertain, Complexe et Ambigu) au BANI (Fragile, Anxieux, Non Linéaire et Incompréhensible)
- Intégrer les nouveaux modes de travail (Télétravail/ travail hybride)

Comprendre ce qui donne de l'énergie pour aller au travail

- Qu'attend-on de son travail?
- Qu'est ce qui donne le sens au travail?

EXERCICES / VIDÉO

Acquérir les éléments clés de la motivation individuelle et collective

- Définir ses besoins et ses priorités et comprendre et accepter ceux de ses interlocuteurs
- Développer la motivation collective en tant que collaborateur/Manager/RH/ Direction
- Agir sur les différents leviers pour motiver ses collaborateurs

TRAVAIL EN SOUS-GROUPE

Distinguer motivation et engagement

- Comment agir pour rendre attractif et fidéliser son équipe



- Des apports théoriques étayés de nombreux exercices pour mieux se connaître et comprendre ses interlocuteurs
- Passation du questionnaire Motiva (pour le format 1 jour)

Gestion de projet : méthodologie et outils

INTRA



Objectifs

- Connaître les étapes clés de gestion de projet
- S'approprier les différents outils de conduite de projet
- Intégrer la dimension relationnelle dans la réussite des projets



Public

Chefs de projet, coordinateurs et membres d'une équipe projet



Prérequis
Aucun



Durée
2 jours



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une formation / action : les stagiaires aborderont toutes les phases du projet, à travers un cas pratique proposé ou à travers le cas réel du stagiaire
- Un guide méthodologique complet
- De nombreux outils directement réutilisables

Définition du projet, de son sens et des outils associés

- La problématique et la solution apportées par le projet, les bénéfices attendus, le sens
- La nature du projet et ses grandes composantes : transformation attendue, délais, ressources, risques, résultats.

✓ PHASE DU CAS PRATIQUE : DÉFINIR LE PROJET

Outil : définition de la fiche de mise en projet

Le cahier des charges du projet

- Utiliser la fiche projet pour formaliser l'accord des donneurs d'ordres.
- Spécifier les objectifs et indicateurs, les attributions des parties prenantes, le plan d'action

✓ PHASE DU CAS PRATIQUE : VALIDER LE CAHIER DES CHARGES

Outil : fiche de mise en projet complétée ;
matrice des attributions, plan d'action, système de pilotage

Le phasage du projet

- Choisir un cycle de vie de projet adapté aux services ; planifier.
- Positionner les outils projet dans les phases du projet (tableau de bord, plan d'action, leviers d'action, système de gouvernance...)
- Prévoir les points formels de validation (jalons) et de gouvernance (analyse des résultats, écoute, arbitrage, actions correctives - roue de Deming).

✓ PHASE DU CAS PRATIQUE : PHASER LE PROJET

Outils : suivi des ajustements de projet, courbe en S, gestion du changement

La constitution de l'équipe projet

- Identifier les différents acteurs.
- Définir une organisation projet.

La préparation du projet

- Décomposer les tâches dans un organigramme de projet (WBS)
- Établir un plan de route du projet ; estimer le budget et les réalisations dans le temps.
- Faire des simulations de planning.
- Bâtir le plan de communication.
- Animer une réunion de lancement

✓ PHASE DU CAS PRATIQUE : BÂTIR LA PRÉPARATION DU PROJET

Outil : programmation détaillée, plan de communication, réunion de lancement

La conduite du projet au quotidien

- Mettre à jour le calendrier, les réalisations et le budget.
- Analyser les écarts.
- Maîtriser les risques du projet.
- Mettre en place un système de tableaux de bord.
- Rythmer le projet avec la réunion d'avancement
- Coordonner les activités

✓ PHASE DU CAS PRATIQUE : DÉCRIRE LE PILOTAGE DU PROJET

Outil : tableau de suivi et de gestion des risques, valoriser les résultats.

La conduite du changement

- Analyse des parties prenantes
- Monter un plan d'action pour accompagner le changement
- Anticiper pour maîtriser et utiliser les résistances et les motivations

Conduire et accompagner le changement

INTRA



Objectifs

- Comprendre les enjeux du changement et les attitudes face au changement
- Piloter la transformation et accompagner les équipes dans le changement
- Utiliser des techniques de communication facilitantes



Public

Managers, chefs de projets



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- De nombreux cas pratiques et exercices pour s'approprier la méthodologie
- La constitution d'une boîte à outils pour accompagner le changement
- Des entraînements à la communication autour du changement

Les représentations du changement

- L'approche systémique nécessaire au changement.
- Un équilibre instable : l'homéostasie
- Les différents types de comportements face au changement : accueillir et maîtriser ses propres réactions
- Les remises en cause et le processus de deuil : identifier les freins et les contradictions
- La représentation du changement : une question de filtres
- Cartographier les acteurs clés du changement et repérer leur position : alliés, déchirés, indifférents, opposants
- Les pertes et gains potentiels, réels ou supposés

EXERCICE

Réflexion individuelle : au travers de situations passées, identifier objectivement les freins et les contradictions de ses collaborateurs. Élaborer la matrice des pertes et gains potentiels.

ÉTUDE DE CAS

Identifier les acteurs

L'adaptation au changement

- Identifier les différents types de comportements dans le temps : choc, remise en question, remobilisation, engagement.
- Comprendre l'importance de la préparation du manager en amont pour gérer le changement
- Adapter ses comportements et attitudes : entre adaptation et réaction. Trouver des «cadeaux cachés» possibles.
- Établir la balance coût/bénéfice du changement pour ses collaborateurs et les facteurs de stress
- Comprendre les enjeux et étapes clés d'une évolution personnelle : connaissance de soi, confiance en soi et en l'autre.

EXERCICE

*- Réflexion individuelle : cartographier ses collaborateurs en fonction de leur degré de résistance au changement.
- Identifier ses propres sources de stress dans les différentes situations. Échanges.*

Méthodologie de conduite du changement

- Les 8 étapes du modèle de Kotter
- Construire un message qui donne une vision claire du changement
- Clarifier les objectifs du changement. Aider l'autre à cette clarification.
- Savoir déclencher le changement et motiver autour du changement.
- Motiver en trouvant la fonction positive. Développer les pensées positives de ses collaborateurs.
- Comprendre les filtres qui polluent la communication interpersonnelle.

CAS PRATIQUE

Formaliser les ambitions du projet de changement. L'enjeu : réduire l'écart entre le rêve et la réalité. Décrire les étapes et les moyens à disposition.

Communiquer autour du changement

- Mettre en œuvre une communication fertile. Faire partager le changement et le rendre attractif pour tous.
- Connaître les principes de base de la communication. La communication positive.
- L'écoute active : un outil de communication au service du changement. Posture et techniques
- Comment organiser une réunion participative ? Les quatre points forts pour la préparer
- Comment conduire une réunion pour faire adhérer au changement ?
- Maîtriser les étapes clés pour mener une réunion participative

MISE EN SITUATION

*- Conduire une réunion participative. Débriefing en groupe.
- Entraînement aux techniques d'écoute active.*

Accompagner le changement : les outils du manager

- Connaître les trois critères déterminants pour s'engager ou non dans le changement
- L'anticipation et la planification du changement par le management
- Bien cerner le projet de changement afin de mieux l'accompagner
- Construire son plan de communication : objectifs et moyens mis en œuvre
- La politique des «petits pas» : définir des micro-étapes permettant l'obtention de résultats rapides
- Maîtriser les outils de pilotage pour les managers
- Établir le tableau de bord du changement
- Détecter les éventuelles anomalies et dérives
- Pratiquer un management de proximité : l'accompagnement individuel et collectif

MISE EN SITUATION

S'entraîner aux entretiens individuels et à la communication de groupe pour faciliter l'adhésion au changement.

CAS PRATIQUE

Construire un plan d'action pour faciliter l'appropriation du changement pour ses collaborateurs. Échanges.

Leadership du chef de projet

NEW - INTRA



Objectifs

- Développer son leadership: état d'esprit, posture et méthodes
- Augmenter son pouvoir d'influence comme chef de projet



Public

Chef de projet transverse



Prérequis

Passation du DISC



Durée

2 jours



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Donner une nouvelle dimension à son management d'une équipe projet en se positionnant en leader
- Apprentissage des leviers du chef de projet par des exercices concrets

Développer sa posture de leader en mode projet

- Identifier ses points forts et points faibles pour le management de projet
- Différencier un leader d'un manager, quels leviers pour chacun



AUTODIAGNOSTIC

son niveau de leadership sur la base du profil DISC®

Accroître sa flexibilité relationnelle

- Utiliser et développer ses capacités d'influence
- Favoriser une communication franche et ouverte
- Repérer et gérer les comportements contre-productifs



EXERCICE D'APPLICATION

entraînement à l'écoute active

S'affirmer au sein de son équipe projet grâce à son leadership

- Motiver son équipe en donnant du sens
- Faciliter la coopération



PARTAGE D'EXPÉRIENCES

les meilleures pratiques coopératives



MISE EN SITUATION

utilisation des techniques de feedback pour motiver son équipe

Développer des compétences clés de négociation et d'argumentation



EXERCICE D'APPLICATION

utilisation de techniques d'influence pour parvenir à prendre une décision

Affirmer son leadership à l'extérieur de l'équipe pour défendre son projet

- Exercer son devoir de conseil et d'alerte vis-à-vis des « clients » ou commanditaires
- Définir sa stratégie d'influence pour faire valoir les intérêts de son projet



EXERCICE D'APPLICATION

identification des jeux de pouvoir



EXERCICE D'APPLICATION

utilisation du bon levier d'influence selon le contexte professionnel



EXERCICE D'APPLICATION

utilisation de la carte de l'empathie

Faire preuve de leadership dans les situations difficiles

- Identifier les situations difficiles pouvant survenir en mode projet
- Connaître les outils et méthodes pour résoudre efficacement les conflits
- Gérer son stress en situation tendue



MISE EN SITUATION

utilisation de son leadership en situation de conflit

Prévenir et gérer les conflits

INTRA



Objectifs

- Connaître les profils comportementaux pour identifier les sources potentielles de conflits et comprendre comment les éviter ou les gérer
- Développer la posture et les méthodes du Manager médiateur dans le cadre d'un conflit individuel ou collectif
- Apprendre à gérer des demandes contradictoires entre les commandes institutionnelles ou opérationnelles (prescriptions)
- Connaître le rôle du manager pour favoriser l'engagement des équipes dans ces situations



Public

Managers, encadrants, chefs de service



Prérequis
Aucun



Durée
3 jours



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande



- Adaptabilité aux réalités du terrain et aux participants
- Une approche personnalisée à votre réalité de travail
- Une mise en pratique de la théorie
- Possibilité d'un 3ème jour de formation pour un focus relatif à la médiation

Jour 1 - Définir et comprendre le conflit

Définition du conflit

- Types, niveaux, sources
- Ce que n'est pas le conflit
- Distinguer le conflit des RPS



ATELIERS

Comprendre le conflit à partir de sa propre expérience : travail en binôme
Fiche de critères

Les sources de conflits

- Identifier et connaître les différentes sources d'un conflit
- Connaître et reconnaître les besoins de l'autre et les siens
- Le cadre de références personnel



ATELIERS

Repérer mes émotions et celles des autres

L'écoute active

- L'écoute active : l'outil indispensable pour toute situation relationnelle
- Les 5 niveaux de l'écoute
- Les outils de l'écoute active



ATELIERS

Mises en situation sur l'écoute active (travail en binôme)

Le conflit : un trouble à identifier

- Identifier les différents types de conflits
- Identifier les signaux et les facteurs d'influence du conflit
- Identifier les acteurs du conflit
- Identifier l'environnement propice au conflit



ATELIERS

Vidéo- repérer les signes d'un conflit à venir

La gestion de conflit: agir et se protéger

- Identifier et analyser les pratiques de gestion de conflit
- Comment se protéger
- Comment identifier ses facteurs de protections et ses freins



ATELIERS

Mise en situation et analyses pratiques

Jour 2 - le manager et le conflit

La posture managériale

- Rappeler le rôle de l'encadrement au sein d'une équipe
- Focus sur le rôle de relais descendant et ascendant du manager dans la hiérarchie



BRAINSTORMING

Le modèle du DISC pour comprendre les conflits

- Présentation du modèle de Marston
- Identifier ses couleurs dominantes et les comportements associés
- Comprendre les sources de conflits dans les oppositions de couleurs pour mieux les prévenir



JEU SUR L'IDENTIFICATION DES COMPORTEMENTS / COULEUR

Communiquer et faire face aux objections

Préparer une communication transparente, authentique et positive en tenant compte des différentes couleurs



EXERCICE

Présenter une réorganisation à une équipe en tenant compte des 4 couleurs

La confiance

- Qu'est ce que la confiance?
- Comment donner confiance?



ATELIERS

Exercice : En qui avez-vous confiance? Et pourquoi?

L'assertivité

- Oser s'affirmer / savoir dire non
- Prévenir un conflit
- Les principes de la communication non violente



MISES EN SITUATION À PARTIR DE SITUATIONS CONCRÈTES

Jour 3 - Le manager médiateur (optionnel)

Quand choisir le recours à la médiation?

- Choisir entre l'entretien de cadrage et la médiation
- Exercice : définir ensemble les critères de choix
- L'entretien de cadrage



MISE EN SITUATION

Réaliser un entretien de cadrage

Les conditions de réussite et les étapes d'une médiation

- Repérer les indispensables d'une médiation réussie
- Les étapes de la médiation

Les éléments essentiels à la compréhension et résolution du conflit

- Repérer la dynamique conflictuelle pour résoudre le conflit lors de la médiation
- Les faits, les états émotionnels, les besoins, les perceptions qui entretiennent le conflit



JEUX DE RÔLE

La médiation individuelle et collective

- Approche comparée de la médiation interindividuelle et de la médiation collective : similitudes et différences



PLAN D'ACTION INDIVIDUEL

Une action que j'arrête de faire et une action que je commence à faire

Comment faire face aux agressions

S'affirmer face aux usagers difficiles

INTRA



Objectifs

- Développer ses compétences relationnelles pour s'affirmer sereinement dans la relation et optimiser les échanges.
- Gérer les situations de stress liées à l'agression pendant et après l'agression



Public

Agents dans la fonction publique en interaction avec des usagers



Prérequis
Aucun



Durée
2 jours



Prix
Spécial INTRA
Prix sur demande



- Formation complète pour appréhender sereinement la gestion des situations et usagers difficiles

Jour 1 - Connaître son style de communicant et identifier celui de son interlocuteur

Connaître et évaluer ses réactions dans les relations

- Évaluer son niveau d'assertivité.
- Repérer les 3 comportements inefficaces : passivité ; agressivité ; manipulation.
- S'approprier les principes clés de l'affirmation de soi : devenir assertif

OUTILS

- Une connaissance de soi par un test de personnalité et des mises en situation sur l'assertivité
- Un retour d'expérience est animé par le formateur sur les difficultés rencontrées dans le cadre professionnel et servira pour rebondir à partir des apports théoriques

Réagir aux comportements passifs, agressifs et manipulateurs des usagers

- Faire s'engager un usager passif.
- Faire face à l'agressivité de certains usagers.
- Désamorcer les tentatives de manipulation.

TECHNIQUES PÉDAGOGIQUES

Des mises en situation sur les 3 types de profils (passifs, agressifs et manipulateurs)

Jour 2 - Maîtriser la situation en gardant la main dans l'échange

Oser s'affirmer sereinement face aux usagers

- Exprimer positivement une critique grâce à la méthode DESC.
- Oser demander pour obtenir plus.
- Savoir « vendre » certaines conditions.
- Poser des questions ciblées.
- Dire « non » quand c'est nécessaire.

LES TECHNIQUES PÉDAGOGIQUES

Des mises en situation sur des cas concrets afin de savoir exprimer un NON, une critique, une demande délicate, entendable et acceptable.

Gérer les critiques des usagers et surmonter les conflits

- Repérer et traiter les 4 sources de conflits : faits ; méthodes ; objectifs ; valeurs.
- Faire face à une critique injustifiée.
- Lever les blocages et sortir des conflits.
- Construire ensemble une solution acceptable

LES TECHNIQUES PÉDAGOGIQUES

- Des mises en situation filmées sur des cas de tensions pour apprendre à déconnecter l'émotionnel et venir dans un échange constructif.

Développer sa confiance en soi

- Reconnaître ses propres qualités et celles des autres.
- Apprendre à positiver une difficulté.
- Savoir « recharger ses batteries ».
- Gérer ses émotions après une agression ou un conflit
- Prendre du recul sur l'agression.

LES TECHNIQUES PÉDAGOGIQUES

Techniques de reformulation positive et techniques de ressourcements.

Séance de co-développement pour managers

INTRA



Objectifs

Un groupe de codéveloppement est un groupe de personnes qui s'entraident dans leur auto-développement professionnel respectif.

Les objectifs visés sont :

- Améliorer sa pratique professionnelle
- Contribuer à l'amélioration des autres

C'est une méthode de résolution de problèmes mais aussi de développement professionnel : il s'agit d'accompagner le « client » à résoudre le problème qui lui appartient . Le groupe doit lui permettre de découvrir les options qui s'ouvrent à lui et au-delà de son problème, l'aider à mieux comprendre et faire évoluer ses pratiques professionnelles.



Les bénéfices

- Sortir de son isolement face à ses problèmes
- Prendre du recul
- Avoir d'autres regards, points de vue qui éclairent une situation autrement
- Expérimenter immédiatement un nouveau mode de fonctionnement
- Apprendre concrètement à agir au quotidien
- Faire partie d'une communauté de managers soudés et solidaires

Méthode :

- Une communauté de pairs
- Une mise à disposition et l'étude de cas concrets apportés par chaque participant
- La mise en place de réunions régulières et périodiques
- Un animateur qui est le « facilitateur » du groupe
- Un climat de bienveillance au sein du groupe
- Une approche structurée basée sur des rôles

Les 6 étapes :



Pour + d'information
Contactez nous

Parcours management : Les cafés managers

Le café managers est à la fois un moment d'apprentissage et un moment d'échanges de bonnes pratiques avec ses pairs sur une thématique prédéfinie.

- Il permet d'apprendre de manière conviviale les éléments clés sur un thème managérial
- Il ouvre l'expression de chacun et donne à apprendre des autres participants – partages des expériences et des bonnes pratiques
- Il favorise une communauté managériale plus soudée



Fonctionnement :

Souplesse dans le fonctionnement : ouvert aux volontaires suivant un calendrier de thèmes prédéfinis . Chacun s'inscrit selon les thèmes qui l'intéresse.
Il est positionné en début de matinée 8H30-10H

Déroulement :

- Une séance de 30 à 45 minutes maximum d'information sur le thème choisi
- 1H environ d'échanges de points de vue, de bonnes pratiques et de questions réponses
- Animé par un consultant formateur et facilitateur
- Un compte rendu des bonnes pratiques est réalisé par le consultant. Il adresse en fin de séance la partie théorique et les bonnes pratiques partagées aux participants.



● **Manager par la confiance**

● **Le management situationnel**

● **Comment manager des jeunes
aux plus expérimentés**

● **Le feed-back, un outil managérial percutant**

● **Manager une équipe mixte**

Pour plus d'information
contactez nous
formation@cegape.fr

Coaching

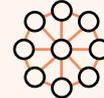
INTRA



Objectifs

Le coaching est plus particulièrement mis en œuvre sur les thèmes clés:

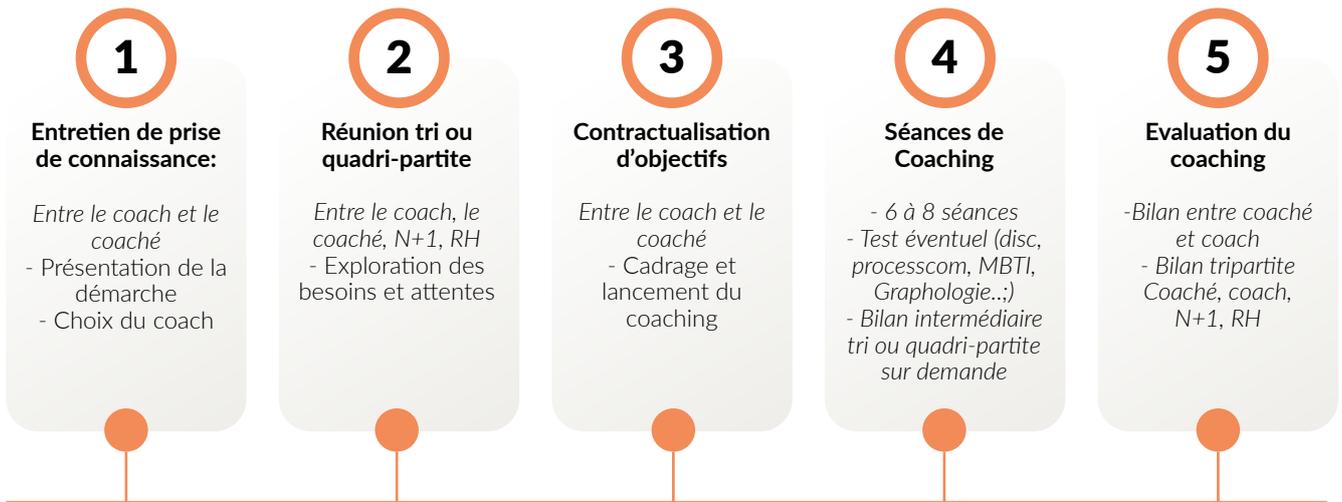
- Amélioration du leadership, du style de management, élargissement des responsabilités
- Amélioration du fonctionnement d'équipe
- Accompagnement sur un enjeu fort, en situation de crise
- Accompagnement à la prise de poste



Un réseau de coachs dans toute la France

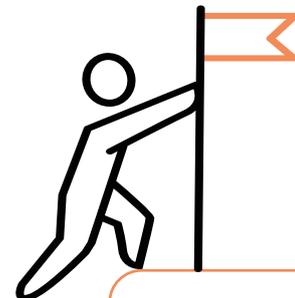
Nos intervenants sont coachs, consultants, formateurs, psychologues, spécialistes en transformation, experts RH et ont des expertises et formations spécifiques permettant une approche plus globale des potentiels et savoir-faire.

Notre approche méthodologique :



Déroulement d'une séance type :

Une séance dure environ 2H.
 Elle s'articule autour d'objectifs de séance en concordance avec ceux formalisés lors de l'entretien tripartite de démarrage.



Expression d'un besoin & de résultats attendus

Traduction du besoin en objectif & contrat de séance

Exploration de solutions & alternatives à partir des ressources du coaché et des outils & techniques du coach

Synthèse & choix des solutions + Plans d'actions

Pour + d'information Contactez nous

Construire son projet professionnel

INTRA



Objectifs

- Faire le point sur son parcours professionnel
- Identifier et cartographier l'ensemble des compétences et expertises acquises
- Travailler sur ses objectifs, ses motivations et souhaits professionnels
- Élaborer son plan d'action dans le cadre de son projet professionnel



Public

Tout agent souhaitant faire un point sur sa carrière pour se projeter dans la suite de son parcours professionnel.



Prérequis

Aucun



Durée

3 jours
2 jours + 1 jour
avec travail
d'inter-session



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande



- Une formation concrète pour réfléchir à son projet professionnel
- Un accompagnement et des conseils du formateur expert en accompagnement des transitions professionnelles
- Travail individuel sur un livret reprenant toutes les étapes du bilan et de la construction du projet professionnel.

Réaliser son bilan professionnel

Définition de ses objectifs

- Savoir définir à quelles questions le bilan va répondre



TEST D'AUTO-ÉVALUATION POUR MIEUX SE CONNAITRE

Identifier sa personnalité, son style de raisonnement, son attitude au travail, son interaction avec les autres et la perception du leadership.

Faire la synthèse de son parcours professionnel et personnel

- Retrouver les moments clés de son parcours personnel et professionnel
- Faire le bilan de ses activités réalisées
- Analyser chaque poste en termes d'environnement, de moyens, de résultats positifs et négatifs
- Identifier les satisfactions et insatisfactions

Identifier son champ de connaissances

- Identifier les techniques, méthodes, outils, environnements que l'on connaît

Décrire et identifier ses compétences

- Identifier ses savoirs, savoir-faire et savoir-être sur la base de la synthèse de son parcours personnel et professionnel et des missions et activités décrites
- Réaliser la cartographie de ses compétences
- Identifier ses compétences transposables



CAS PRATIQUE

Description, segmentation, hiérarchisation des compétences sous forme de tableaux



CAS DE SYNTHÈSE

Analyser ses forces, faiblesses, opportunités, menaces par rapport à ses objectifs
A partir des travaux précédents réalisés sur les champs de connaissances, de ses compétences et des analyses de personnalité et attitudes, réaliser sa matrice SWOT (forces, faiblesses, opportunités, menaces)

Rédaction du bilan personnel et professionnel



TRAVAUX D'INTERSESSION

-Finalisation de la rédaction du bilan personnel et professionnel
-Réflexion sur ses motivations à partir d'une grille de réflexion fournie

Définir son projet professionnel et son plan d'action

S'approprier son parcours et savoir le restituer à l'oral

- Présentation orale de chaque stagiaire : présenter son parcours et ses objectifs.

Revisiter ses motivations, ses projets en l'état, ses attentes

- Faire le point sur sa situation par rapport à la notion de projet professionnel
- Clarifier ses priorités

Formuler ses envies en termes de marché de l'emploi

- Faire le lien entre les secteurs professionnels et métiers, envies et compétences
- Exprimer son projet

Analyse du projet et des compétences détenues

- Connaître l'écart entre compétences détenues et compétences exigées par le projet identifié
- Prendre conscience du différentiel de compétences



TRAVAIL INDIVIDUEL À L'AIDE DE FICHES MÉTIERS

Élaborer son plan d'action

- Élaborer une stratégie de mise en œuvre de son projet professionnel
- Les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet
- Planifier sa prospection



TRAVAIL SUR LE PLAN D'ACTION

- Réflexion individuelle avec accompagnement du consultant

Rédaction de son cv et présentation de lettres de motivation

- Analyser des modèles de CV
- Intégrer les règles de base de rédaction d'un CV
- Mettre en valeur son expérience, ses savoir-être, savoir faire et compétences



ATELIER DE RÉDACTION DE CV

Se préparer aux entretiens

- Intégrer les techniques pour réussir son entretien
- Préparer son entretien
- Connaître les étapes d'un entretien
- Savoir « vendre » son projet professionnel.
- Adopter les bons comportements.



PRÉSENTATION ORALE DE CHAQUE STAGIAIRE

Présenter son parcours, ses objectifs, son projet professionnel



Logiciels

Pionnières et leaders sur le marché depuis plus de 20 ans, nos solutions informatiques vous garantissent une parfaite maîtrise de thématiques aussi complexes que la GRH, la paie, l'indemnisation du chômage ou le suivi de la masse salariale.

Dispensées par notre équipe d'experts, nos formations vous assurent une prise en main aisée de nos logiciels grâce à nos programmes comprenant, en plus d'une partie théorique, une part importante de mise en œuvre pratique.

Notre équipe de formateurs, rompue aux spécificités de gestion des différents établissements publics, vous permettra d'acquérir rapidement le savoir-faire nécessaire à une utilisation optimale de nos solutions.


indeline


winpaie


winpaie^{+RH}



2469 stagiaires formés depuis 2017



690 sessions réalisées depuis 2017



301 sessions à distance réalisées depuis 2020

8.9/10

Note moyenne attribuée à nos formations en 2023

Logiciels

Nos parcours formation

FORMATIONS indeline

Indeline : 1^{re} solution internet de gestion du risque chômage pour les établissements en auto-assurance

Découvrir INDELINE p.166

Se perfectionner à l'utilisation d'INDELINE : 5 focus au choix pour vous permettre d'aller plus loin en ½ journée p.167

Connaître les fondamentaux de la réglementation assurance chômage et les appliquer directement dans le logiciel INDELINE p.168

FORMATIONS winpaie

Winpaie : Logiciel de préparation de la paie et de pilotage de la masse salariale pour la Fonction Publique d'État

Découvrir WINPAIE p.170

Se perfectionner à l'utilisation de WINPAIE p.172

FORMATIONS winpaie^{+RH}

Winpaie^{+RH} : La solution SIRH pour la Fonction Publique d'État

Découvrir WINPAIE^{+RH} p.176

PARMI NOS FORMATEURS



Cécile
GENCE

Consultante formatrice logiciels.

Après 13 ans au sein de l'INHA en tant que Cheffe de service RH puis Cheffe de projet SIRH, Cécile a rejoint les équipes Cegape. Elle est actuellement cheffe de projet et consultant formateur sur l'outil Winpaie et Winpaie^{+RH}.



Nsimba
WASSA

Consultante formatrice logiciels.

Issue d'une solide formation initiale dans le domaine du SIRH, Nsimba a développé ses connaissances dans le domaine de la fonction publique au sein de CEGAPE. Forte de plus de deux ans d'expérience sur l'outil WP^{+RH}, elle accompagne les clients sur la phase de formation à l'outil et de monitorat avant passage en production.



Guy-Alain
LOREDON

Consultant formateur logiciels.

Fort d'une expérience de plus de 6 ans en tant que gestionnaire carrière et paie au sein de la fonction publique, Guy-Alain est devenu consultant formateur en SIRH. Il est actuellement chef de projet et consultant formateur sur l'outil Winpaie et Winpaie^{+RH}.



Gilles
DEBARNOT

Consultant back office et formateur logiciel.

Gilles fait partie depuis 9 ans de l'équipe Indeline, au sein de laquelle il assure le support utilisateurs ainsi que la recette applicative des évolutions du produit.



Orianne
VERDELET

Consultante back office et formatrice logiciel.

Après avoir effectué le support de logiciels de gestion des risques professionnels, Orianne a rejoint l'équipe Indeline il y a 6 ans pour assurer le support utilisateurs et la recette applicative des évolutions du produit.



Nouria
KHEMIS

Gestionnaire paie chômage.

Depuis 5 ans Nouria gère un portefeuille d'environ 400 paies par mois. Forte de cette expérience et de sa maîtrise du logiciel Indeline, elle forme les utilisateurs du logiciel à sa bonne prise en main.

Découvrir INDELINE	Paris - Levallois Perret	23 -24 novembre 2023 25-26 janvier 2024 27-28 juin 2024 28-29 novembre 2024 <u>à distance</u> 11-12 septembre 2023 11-12 décembre 2023 04-05 avril 2024 26-27 septembre 2024	p.166
Se perfectionner à l'utilisation d'INDELINE : 5 focus <u>Liste de nos différents focus :</u> Focus 1 : Réglementation en vigueur et mise en pratique Focus 2 : Gestion d'un dossier chômage (ouverture de droits, reprise, suspension) Focus 3 : Gestion de la paie Focus 4 : Gestion du logiciel (exports et statistiques) Focus 5 : Gestion des cas particuliers	<u>à distance</u> (Matin)	05 octobre 2023 : Focus 1 17 octobre 2023 : Focus 2 16 novembre 2023 : Focus2 21 novembre 2023 : Focus 3 30 novembre 2023 : Focus 4 07 décembre 2023 : Focus 5 1 ^{er} février 2023 : Focus 1 08 février 2024 : Focus 2 12 mars 2024 : Focus 3 19 mars 2024 : Focus 4 26 mars 2024 : Focus 5 14 mai 2024 : Focus 1 23 mai 2024 : Focus 2 30 mai 2024 : Focus 3 25 juin 2024 : Focus 4 04 juillet 2024 : Focus 5 01 octobre2024 : Focus 1 17 octobre 2024 : Focus 2 19 novembre 2024 : Focus 3 26 novembre 2024 : Focus 4 10 décembre 2024 : Focus 5	p.167
Connaître les fondamentaux de la réglementation assurance chômage et les appliquer directement dans le logiciel INDELINE	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	03-05 avril 2024 23-25 septembre 2024 16-18 octobre 2023 04-06 décembre 2023 22-24 janvier 2024 17-19 juin 2024 06-08 novembre 2024	p.168
Monitorat INDELINE	INTRA	Sur demande	p.169
Découvrir WINPAIE	Paris - Levallois Perret <u>à distance</u>	12-13 octobre 2023 07-08 décembre 2023 28-29 mars 2024 10-11 octobre 2024 13-14 novembre 2023 08-09 février 2024 20-21 juin 2024 16-17 décembre 2024	p.170
Se perfectionner à l'utilisation de WINPAIE	<u>à distance</u>	07 novembre 2023 12 décembre 2023 21 mars 2024 13 juin 2024 15 octobre 2024 12 décembre 2024	p.172
Monitorat WINPAIE	INTRA	Sur demande	p.173
Découvrir WINPAIE ^{RH}	INTRA	Sur demande	p.176



Découvrez nos parcours métiers

Chômage et paie pour les utilisateurs Indeline ou Winpaie

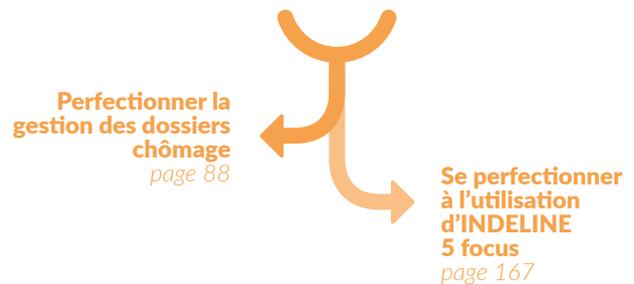
Parcours Gestionnaire Chômage + utilisateur INDELINE découverte

3 FORMATIONS / 6 Jours
3300€ au lieu de ~~3590€~~



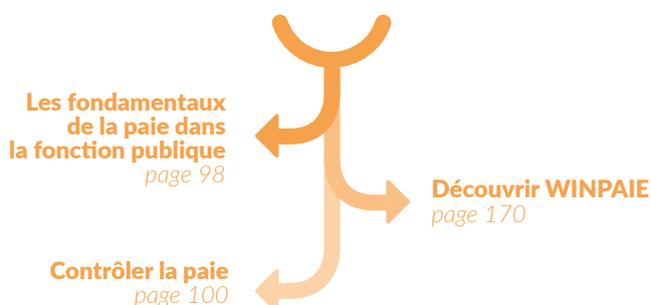
Parcours Gestionnaire Chômage + utilisateur INDELINE perfectionnement

2 FORMATIONS / 4,5 Jours
2700€ au lieu de ~~3690€~~



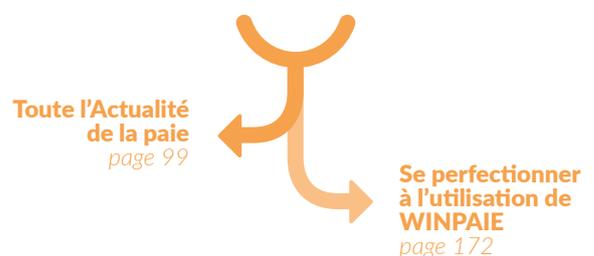
Parcours Gestionnaire paie + utilisateur WINPAIE découverte

3 FORMATIONS / 7 Jours
3500€ au lieu de ~~4080€~~



Parcours Gestionnaire paie + utilisateur WINPAIE perfectionnement

2 FORMATIONS / 2 Jours
1400€ au lieu de ~~1500€~~



Découvrir INDELINÉ



Objectifs

- Être en mesure de gérer ses dossiers chômage sur INDELINÉ



Public

Utilisateurs d'Indeline :

- Agents ou responsables du service du personnel, de la paie
- Chargés de la gestion des dossiers d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)



Prérequis

Avoir une connaissance de la réglementation assurance chômage ou avoir suivi la formation de base



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Animation grâce à des dossiers « fil rouge » afin d'optimiser l'apprentissage par une démarche progressive
- Chaque cas est abordé au travers de l'histoire d'un allocataire pour une assimilation optimale de toutes les notions indispensables à votre gestion quotidienne

Présentation

- Présentation de l'environnement
- Connexion à l'application

Paramétrage

- Gérer les employeurs
- Gérer les utilisateurs
- Gérer les constantes de paie (législatives, paies)
- Gérer les références (emploi, cause départ, types de contrat, groupes de travail...)

Ouverture de droits initiale

- Vérifier l'organisme payeur (règles de coordination)
- Calculer l'affiliation et la durée d'indemnisation (emplois)
- Contrôler la condition de perte involontaire (motifs de fin de contrat)
- Calculer le montant de l'allocation chômage (salaires)
- Déterminer le point de départ d'indemnisation (différés)
- Renseigner le revenu fiscal de l'allocataire

Paiement mensuel des ARE

- Actualisations, mouvements associés, simulations et paiements
- Gestion d'une activité réduite reprise
- Saisie d'un rappel (+/-)
- Saisie d'une ARE Formation

Gestion de dossier dans le cadre du dispositif des droits rechargeables

- Reprendre et poursuivre le paiement de l'allocation chômage
- Traiter le droit d'option
- Recharger les droits suite à épuisement des anciens droits

Gestion de dossier dans le cadre de l'invalidité et d'un avantage vieillesse

- Calculer le montant de l'allocation chômage (pension d'invalidité)
- Calculer le montant de l'allocation chômage (avantage vieillesse)

Éditions des lettres et formulaires

- Éditer les lettres de notification, les attestations, les formulaires...

Outils de productivité

- Recherche avancée
- Présentation des modules d'export

Assistance du gestionnaire

- Consulter l'aide en ligne
- Découvrir l'espace client
- Utiliser le support client
- Télécharger des fichiers
- Consulter les nouveautés et l'actualité du logiciel

Se perfectionner à l'utilisation d'INDELINÉ

5 focus au choix pour vous permettre d'aller plus loin
en ½ journée



Objectifs

- Approfondir ses connaissances d'INDELINÉ en découvrant ses fonctionnalités avancées ainsi que ses dernières évolutions



Public

Utilisateurs d'Indeline :

- Agents ou responsables du service du personnel, de la paie
- Chargés de la gestion des dossiers d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)



Prérequis

Être utilisateur d'Indeline et avoir déjà suivi une formation initiale



Durée

0,5 jour



Prix

490 € Net par focus
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Vous choisissez votre focus selon vos besoins
- Vous progressez sans perturber votre rythme de travail
- Et toujours la qualité de nos experts Indeline
- Chaque cas est abordé au travers de cas pratiques pour une assimilation optimale de toutes les notions indispensables à votre gestion quotidienne

FOCUS 1 : Réglementation en vigueur et mise en pratique dans Indeline

- Nouveau calcul de la durée d'indemnisation
- Période de reconstitution dans la PRC
- Période de déduction (inter contrat)
- Différé d'indemnisation (ICCP, ISL...)

FOCUS 2 : Gestion d'un dossier, ouverture de droits/reprise/suspension

- Période de suspension dans la PRA (période disponibilité, congés sans soldes...)
- Période d'observation (départ involontaire)
- Période de reconstitution dans la PRC
- Saisie d'un dossier sans salaires dans la PRC
- Pension d'invalidité

FOCUS 3 : Gestion de la paie

- Saisie d'une actualisation simple
- Saisie d'une activité reprise salariée ou non salariée
- Saisie d'une activité conservée
- Simultanéité d'une activité réduite reprise et conservée
- Gestion des rappels d'ARE, AREF
- Gestion des états avec la suspension

FOCUS 4 : Gestion du logiciel, exports et statistiques

- Mise en page des courriers et import dans l'interface
- Statistiques : Création de requêtes
- Exports PASRAU, TOPAZE, DSN
- Sauvegarde et duplication de dossiers

FOCUS 5 : cas particuliers

- Aide à la reprise et à la création d'entreprise (ARCE)
- Prolongation des droits pour la retraite
- Perte de l'activité réduite conservée (ARC)
- Saisie d'une formation dans la PRA
- Dégressivité

Connaître les fondamentaux de la réglementation assurance chômage et les appliquer directement dans le logiciel INDELINE



Objectifs

- Maîtriser les étapes essentielles de la gestion d'un dossier
- Gérer tout le cycle de vie d'un dossier chômage dans le logiciel
- Transposer la réglementation dans l'utilisation du logiciel



Public

Agents ou responsables du service du personnel, de la paie, de la gestion administrative du personnel, de la gestion des carrières et du recrutement, chargés de la gestion des dossiers d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)



Prérequis

Débutant avec une expérience minimum de 3 mois dans la gestion courante des dossiers ARE



Durée

3 jours



Prix

1600 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Une approche complète pour faire le lien direct entre la réglementation et le logiciel
- Mise en pratique concrète dans le logiciel pour être opérationnel de suite

L'instruction d'une ouverture de droit initiale

- La charge de l'indemnisation
- Les conditions d'ouverture de droits
- La durée d'indemnisation
- Le calcul de l'allocation chômage
- Le point de départ de l'indemnisation

✓ MISE EN PRATIQUE DANS LE LOGICIEL

Saisir tous les éléments nécessaires pour effectuer une ouverture de droit initiale dans INDELINE

L'indemnisation chômage

- Les principales règles de paiement
- Le cumul de l'allocation chômage avec une activité professionnelle salariée
- La formation

✓ MISE EN PRATIQUE DANS LE LOGICIEL

Renseigner les différents événements déclarés (emplois, formation, absences, maladie, pension d'invalidité, pension de retraite) dans INDELINE

La reprise ou la poursuite du paiement de l'allocation chômage

- La condition d'un droit existant (droit non épuisé et droit non déchu)
- La condition du chômage involontaire
- Les autres conditions requises
- Le point de départ d'indemnisation

✓ MISE EN PRATIQUE DANS LE LOGICIEL

Traiter la reprise ou la poursuite de paiement dans INDELINE

Le droit d'option

- La condition d'affiliation
- La condition relative au montant de l'allocation chômage
- L'information du demandeur d'emploi et les modalités d'exercice du droit d'option

✓ MISE EN PRATIQUE DANS LE LOGICIEL

Le droit d'option dans INDELINE

L'instruction d'un dossier de rechargement de droits

- Le dispositif des droits rechargeables à l'allocation chômage
- La nouvelle condition d'affiliation et les autres conditions de droit commun
- L'examen des droits (la charge de l'indemnisation, la durée d'indemnisation, le montant de l'allocation chômage, point de départ d'indemnisation)

✓ MISE EN PRATIQUE DANS LE LOGICIEL

Renseigner un dossier de rechargement de droit dans INDELINE

Les fonctionnalités du logiciel Indeline

- Aide réglementaire
- Détails de chaque étape de calcul des droits
- Détail du dossier complet

Monitorat INDELINE

INTRA



Objectifs

- Perfectionner ses connaissances logiciels à travers un contenu pédagogique créé sur mesure



Public

Agents ou responsables du service du personnel, de la paie, de la gestion administrative du personnel, de la gestion des carrières, du recrutement des établissements de la fonction publique et assimilés (article L 5424-1 du Code du travail) et chargés de la gestion des dossiers d'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), utilisateurs INDELINE



Prérequis

Aucun



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Monitorat

Nos équipes opérationnelles associent maîtrise technique, expérience du terrain et savoir-faire pédagogique. Elles vous accompagnent tout au long de votre projet, sous la direction d'un chef de projet, depuis l'analyse de vos besoins, le paramétrage, l'intégration et la prise en compte de vos besoins spécifiques jusqu'à l'assistance au démarrage. Elles s'engagent à vous apporter une qualité continue dans la réalisation et le suivi de vos projets logiciels.

- **Vous souhaitez être assisté sur site lors de la mise en oeuvre de votre projet ?**
- **Vous désirez être accompagné dans la saisie de votre première paie ?**
- **Vous souhaitez que nos experts viennent auditer vos données ?**

Nos meilleurs experts vous accompagnent dans une démarche personnalisée. Ils définissent avec vous les objectifs à atteindre et se déplacent dans vos locaux afin d'y répondre dans les meilleurs délais.

Formation « à la carte »

Parce que nous sommes conscients que vos besoins et vos contraintes sont uniques et qu'une formation personnalisée peut être indispensable à la bonne prise en main de nos logiciels, nous avons mis en place une formation « à la carte ». Elle nous permet de vous offrir, en toutes circonstances, une formation parfaitement adaptée à vos besoins et enjeux.

- **Vous souhaitez être formé sur un module non décrit en formation découverte ou perfectionnement ?**
- **Vous désirez aborder des points de fonctionnement très précis émanant de votre propre expérience d'utilisateur ?**
- **Vous souhaitez que nos experts réalisent la formation avec vos propres données ?**

Parce que vos demandes sont spécifiques, Cegape crée ou adapte pour vous des contenus et des supports pédagogiques qui répondent aux particularités de votre entité, à l'utilisation que vous faites ou souhaitez faire de nos applications et au public à former.



Un accompagnement 100%
sur-mesure

Découvrir WINPAIE



Objectifs

- Acquérir les techniques permettant de réaliser une paie optimisée dans Winpaie



Public

Utilisateurs de Winpaie, responsables et gestionnaires de la paie (PSOP)



Prérequis

Aucun



Durée

2 jours



Prix

1240 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)

Actualité et support technique

- Présentation du site institutionnel et de l'Espace Clients
- Accès au support technique et fonctionnel
- Téléchargement des mises à jour et des documentations associées

Comprendre les mécanismes de la paie avec la DRFIP

- Qu'est ce que la paie sans ordonnancement préalable (PSOP) ?
- Les principes de la paie
- Le déroulement des phases de paie

Présentation générale de Winpaie

- La connexion et la gestion des droits d'accès
- L'ergonomie générale
- Les paramètres
- La gestion des codifications
- La fiche « personnel » d'un agent (données RH, historiques, bulletins de paie, fiches de liaison...)
- L'aide à la saisie de la paie

La codification de la paie

- Les différents mouvements de paie sont passés en revue, notamment :
 - Mouvement de type 00 : Identification de l'agent
 - Mouvement de type 01 : Poste, grade, indice
 - Mouvement de type 02 : Typologie de l'agent
 - Mouvement de type 03 : Temps-partiel, temps incomplet, surcotisation
 - Mouvement de type 04 : Modes de règlement
 - Mouvement de type 05 : Indemnités et retenues permanentes
 - Mouvement de type 07 : Paiement des agents rémunérés à l'heure, à la journée ou à la vacation
 - Mouvement de type 09 : Paiement de l'indemnité compensatrice
 - Mouvement de type 19 : Libellé du grade de l'agent
 - Mouvements de type 40 41 42 : Paiement de rémunérations pré calculées
 - Mouvement de type 45 : Rémunérations pré calculées
 - Mouvement de type 60 : Précomptes pour service non-fait
 - Mouvement de type 65 : Contrôle des arrêts maladie
 - Mouvement de type 67 : Jour de carence
 - Mouvement de type 80 : changement de numéro INSEE
 - Mouvements de la série 9 : Paiement du SFT et des prestations familiales
 - Mouvement de type AA : Demandes d'acomptes



De nombreux exercices pratiques réalisés, accompagnés de leur correction détaillée.



ÉTUDE DE CAS PRATIQUES

Différents cas de gestion seront traités sous forme de travaux pratiques, notamment :

- Arrêté de nomination
- Adresse
- Allocataire - Supplément familial de traitement
- Arrêté de promotion
- Congé maladie (1/2 traitement)
- Fin de fonction
- Fin de situation
- Grade
- Imputation budgétaire
- Indemnité exceptionnelle
- Indemnité permanente (PPCR, retenue à la source, avantage en nature...)
- Indemnité historisée (remboursement domicile - travail hors IDF, GIPA, PPRS...)
- Licenciement
- Mariage
- Moyen de paiement
- Mutation
- Naissance d'un enfant
- NBI
- Régime de rémunération
- Temps partiel
- Cas dans le cadre de l'actualité réglementaire en cours

La saisie massive des mouvements de paie

- Importation massive des mouvements de paie via Excel : cas pratiques
- La saisie groupée des indemnités exceptionnelles : cas pratiques
- La saisie groupée des indemnités permanentes : cas pratiques

Édition et contrôle des mouvements saisis

- Éditer l'ensemble des mouvements du mois
- Réaliser une impression personnalisée des mouvements
- Exporter les mouvements dans Excel (par type de carte)
- Éditer le journal des modifications réalisées
- Modifier un mouvement de paie saisi sur le mois
- Supprimer un mouvement de paie saisi sur le mois
- Acompte, simulateurs

La transmission de la paie à la DRFIP-DGFIP

- Transmettre tous les mouvements du mois à la DRFIP - DGFIP
- Sélection personnalisée des mouvements à transmettre

Les travaux de fin de paie

- La mise à jour de la fiche « personnel » des agents
- La clôture de paie

Le retour de paie

- Chargement des fiches de liaison (J5)
- Chargement des bulletins de paie (KA ou KX)
- Lecture d'un bulletin de paie (codes éléments, ...)
- Autres fichiers pouvant être intégrés (HD, SR, BJ)
- Gestions des rejets

Les requêtes pré-programmées et personnalisées : introduction à la formation de Perfectionnement Winpaie

- Les différentes listes de personnel
- Les différents exports paie (journal de paie, tableaux croisés dynamiques)

Se perfectionner à l'utilisation de WINPAIE



Objectifs

- Approfondir ses connaissances des fonctionnalités proposées par Winpaie



Public

Utilisateurs de Winpaie, responsables et gestionnaires de la paie (PSOP)



Prérequis

Être utilisateur de Winpaie et avoir déjà suivi une formation initiale

Découvrir Winpaie



Durée

1 jour



Prix

750 € Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)

Rappels de l'utilisation de Winpaie

- La fiche « personnel » d'un agent (données RH, historiques, bulletins de paie, fiches de liaison...)
- L'aide à la saisie de la paie
- La saisie massive des mouvements de paie
- Édition et contrôle des mouvements saisis
- La transmission de la paie à la DRFIP
- Les travaux de fin de paie
- Le retour de paie
- Les éditions

Les outils de paie complémentaires

- Le journal de paie
- Édition des tables indiciaires
- Modules de validation des cartes par l'Agence Comptable
- Modules de calcul de la retraite additionnelle
- GIPA

Les requêtes RH et financières

- Requêtes pré-programmées
- Requêtes personnalisées
- Requêtes Modules GRH
- Requêtes Cartes du mois en cours
- Requêtes Cartes historisées
- Édition des données financières par code élément
- Édition du coût total employeur
- Suivi des dépenses de rémunération par agent

Synthèse LOLF :

- Suivi mensuel
- Suivi budgétaire
- ETP / ETPT
- GVT
- Tableaux croisés Dynamiques par éléments de paie
- ...

Administration de Winpaie

- Paramétrage général de l'application
- Codes éléments
- Primes
- Etat civil
- Analytique
- Création des profils utilisateurs et de leurs droits d'accès

Chez Cegape, nous sommes conscients que vos besoins sont uniques, n'hésitez pas à nous en faire part, nous adapterons la formation perfectionnement à vos besoins spécifiques. Formation conseillée en Intra afin que vous puissiez travailler sur vos données .



De nombreux exercices pratiques réalisés, accompagnés de leur correction détaillée.

Monitorat WINPAIE

INTRA



Objectifs

- Assister dans la mise en route du logiciel et dans l'envoi de la première paie à la Direction Générale des Finances Publiques.



Public

Agents ou responsables du service du personnel, de la paie, de la gestion budgétaire, suivi des emplois et des postes. Utilisateurs de Winpaie



Prérequis

Aucun



Prix

Spécial INTRA
Prix sur demande

Monitorat

Nos équipes opérationnelles associent maîtrise technique, expérience du terrain et savoir-faire pédagogique.

Elles vous accompagnent tout au long de votre projet, sous la direction d'un chef de projet, depuis l'analyse de vos besoins, le paramétrage, l'intégration et la prise en compte

de vos besoins spécifiques jusqu'à l'assistance au démarrage. Elles s'engagent à vous apporter une qualité continue dans la réalisation et le suivi de vos projets logiciels.

- **Vous souhaitez être assisté sur site lors de la mise en oeuvre de votre projet ?**
- **Vous désirez être accompagné dans la saisie de votre première paie ?**
- **Vous souhaitez que nos experts viennent auditer vos données ?**

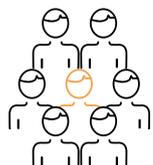
Nos meilleurs experts vous accompagnent dans une démarche personnalisée. Ils définissent avec vous les objectifs à atteindre et se déplacent dans vos locaux afin d'y répondre dans les meilleurs délais.



Un accompagnement 100%
sur-mesure

WINPAIE^{+RH} SIRH Fonction publique d'État

Gérez la carrière et la paie de tous vos personnels dans un outil intégré



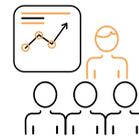
Gestion administrative



Gestion de la paie



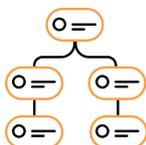
Synthèses financières



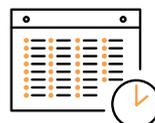
Pilotage RH



Self-Service



G.P.E.E.C. et Formation



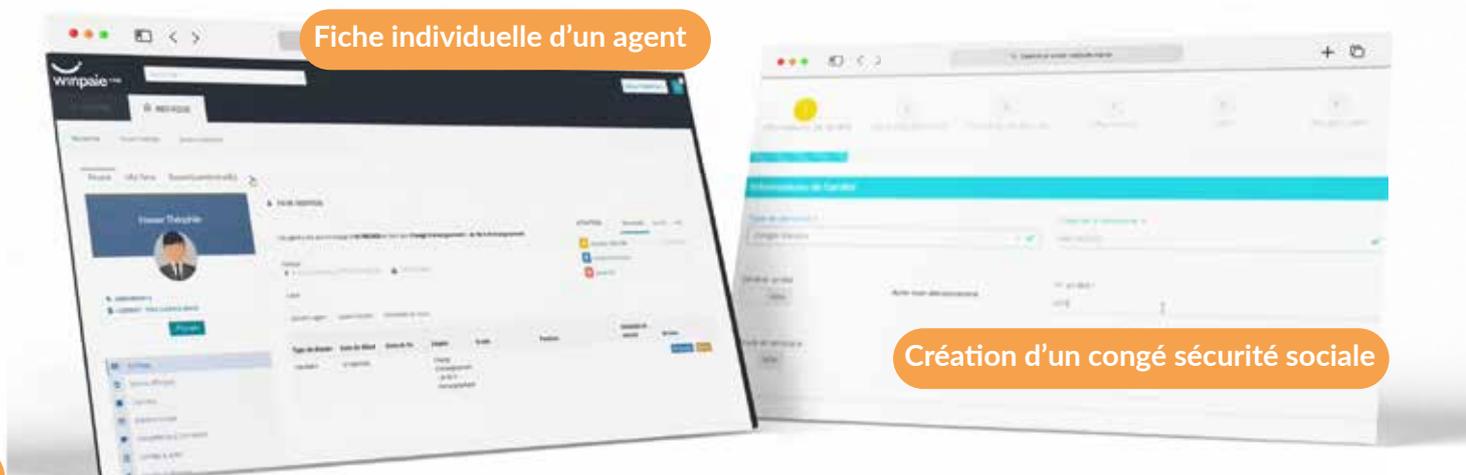
Gestion des congés



Recrutement



La solution complète et innovante couvrant de nombreux besoins fonctionnels



Fiche individuelle d'un agent

Création d'un congé sécurité sociale

Points-clefs

- ✓ Les mouvements de paie découlent automatiquement des actes de gestion administrative, sans ressaisie
- ✓ Prise en charge de l'ensemble des personnels : titulaires, contractuels, vacataires, hébergés
- ✓ Un module indemnitaire complet, permettant de gérer l'intégralité des primes et rémunérations accessoires versées aux agents
- ✓ Gestion de tous les congés statutaires et de sécurité sociale, pour les permanents et les contractuels
- ✓ Une bibliothèque des actes déconcentrés
- ✓ Génération multiple de mouvements de paie
- ✓ Une solution homologuée par la DGFIP en 2020

Les avantages

- ✓ Élimination de la double saisie
- ✓ Fiabilisation des process RH/Paie
- ✓ Interface utilisateur ergonomique et intuitive
- ✓ Plateforme intranet ou hébergée
- ✓ Mise en œuvre adaptée à votre contexte et aux spécificités de votre établissement

Solution web prête à être intégrée dans votre SI

Framework

- Grails (Groovy/Java/J2EE)

Exports fonctionnels

- Comptable
- CIR
- Datum

Base de données

- PostgreSQL

Intégration et interfaces

- LDAP ou SSO
- API Rest

Prise en charge d'un contractuel, vacataire, doctorant, gestion des congés et des absences, forfait indemnité transport, saisie d'un CMO, jour de carence...

Découvrez Winpaie^{+RH} en vidéo



Découvrir WINPAIE^{+RH}

INTRA



Objectifs

- Découvrir les fonctionnalités de Winpaie^{+RH} pour gérer de manière intégrée et sécurisée vos dossiers agents (dossiers de paies, gestion administrative, congés statutaire, suivi budgétaire...).



Public

Référents RH, responsables paie et/ ou carrière, gestionnaires paie et/ ou carrière, agents en charge du suivi budgétaire, utilisateurs de Winpaie^{+RH}



Prérequis

Être utilisateur de l'application



Durée

A définir dans la phase de déploiement. Formation standard sur 3 jours



Prix

Selon contrat
Sur demande

Module administration

- Référentiels
- Gestion structures / locaux
- Gestion des droits et des profils
- Paramétrages PSOP
- Divers paramétrages

Module emploi poste

- Gestion des emplois
- Gestion des postes
- Exports excel et pdf

Module gestion du personnel

- Gestion intégrée (gestion administrative et paie)
- Gestion des services antérieurs
- Imports en masse
- Exports excel et pdf
- CIR
- CET
- Gestion des absences
- Édition des actes

Module paie

- Contrôle et éditions paie
- Génération de paie
- Travaux de clôture et éditions de fin de paie
- Exploitation des fichiers retours

Module congés

- Saisie des congés statutaires
- Calendrier médical
- Impact paie

Cas pratiques

- Gestion courante des titulaires
- Gestion courantes des contractuels
- Gestion des HU
- Gestion des hébergés
- Gestion des vacataires
- Gestion des apprentis
- Actualité statutaire

Ateliers, monitorats, journée d'études... : selon contrat

- Mise en place du paramétrage
- Assistance à la reprise de données
- Audit des données
- Assistance au lancement de la paie et de la carrière en production



Pour aller plus loin

En complément, retrouvez nos formations réglementaires et métiers sur la gestion des ressources humaines et la paie :

- Statut et gestion des agents publics
- Statut et gestion des enseignants chercheurs
- La gestion des agents contractuels de la fonction publique
- Les congés pour raison de santé des agents publics
- Tableaux de bord de la GRH dans la fonction publique
- Les fondamentaux de la paie dans la fonction publique



- Formation opérationnelle et sur-mesure pour accompagner nos clients dans l'utilisation de Winpaie^{+RH}

2023-2024

Bulletin d'inscription - Convention de formation

Pour toute inscription, le nombre de places étant limité, nous vous suggérons de nous renvoyer ce bulletin par :
e-mail à formation@cegape.fr,
courrier à **Cegape - 4 - 10, avenue André Malraux - Immeuble Octant - 92300 Levallois-Perret**

DANS LE CADRE DE LA DÉMATÉRIALISATION DES FACTURES OBLIGATOIRE

Merci de bien vouloir joindre à cette inscription votre bon de commande/Acte d'engagement

OU de nous en indiquer ci-dessous les références :

N° du Bon de Commande/E.J. :

Code service Chorus :

Conseiller formation

Établissement

Siret

Établissement

Adresse

Code postal

Ville/Bureau distributeur

Téléphone

Stagiaire

Civilité

Nom

Prénom

Service

Fonction

Tél. direct

Fax

E-mail

(e-mail obligatoire pour recevoir la confirmation de l'inscription et la convocation)

Formation(s) retenue(s)

Date(s)

Code

Intitulé

Lieu

Prix € (exonération de TVA)

Forfait repas offert pour les inter en présentiel

Date(s)

Code

Intitulé

Lieu

Prix € (exonération de TVA)

Forfait repas offert pour les inter en présentiel

Date(s)

Code

Intitulé

Lieu

Prix € (exonération de TVA)

Forfait repas offert pour les inter en présentiel

Demande de renseignements

Je souhaite obtenir le dernier catalogue des formations

Je souhaite bénéficier d'une formation en intra ou en région concernant le stage : _____

Signataire

Civilité

Nom

Prénom

Service

Fonction

Tél. direct

E-mail

Cachet et signature Client

Date / /

Cachet et signature Cegape

Date / /

J'ai pris connaissance des conditions générales de vente et modalités pratiques de la société Cegape, et en accepte tous les termes sans réserve.



L'action publique en mouvement

Établissement agréé organisme de formation n° 11752746875

Numéro de SIRET : 409 892 585 000 61

Cegape - 4 - 10, avenue André Malraux - Immeuble Octant - 92300 Levallois-Perret Tél. 01 53 299 300



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION



M.DD: 0027342

Conditions générales de vente Cegape

Septembre 2023

INSCRIPTION ET DOCUMENTS CONTRACTUELS

Les formations inter-établissements sont notamment assurées dans nos locaux de Cegape, ou sur un autre site en région. Les formations en intra sont organisées au sein de l'établissement ayant commandé la session de formation ou dans un autre lieu à la charge de Cegape.

L'inscription du client est enregistrée, sous réserve des places disponibles jusqu'à 72 heures avant la formation, après envoi par le client du présent bulletin d'inscription et/ou du bon de commande par e-mail ou fax puis par courrier. En retour, pour les formations en intra, le client recevra la convention de formation en double exemplaire comportant notre numéro d'organisme de formation, dont une à nous retourner dûment signée. Pour les formations en inter, le bulletin d'inscription vaut convention de formation. Dix jours avant la session de formation, le client recevra la convocation, sur laquelle seront précisés les dates, horaires, lieu et plan d'accès. Enfin, une attestation de présence sera adressée lors de l'envoi de la facture.

À l'issue de la formation, un support de formation complet est remis à chaque participant. Ce support de qualité constitue un véritable ouvrage de référence facilitant la mise en application de la formation lors du retour en poste.

GARANTIE QUALITÉ

L'expérience acquise par Cegape depuis plus de 25 ans dans le domaine de la gestion des prestations spécifiques par les établissements de la Fonction publique assure au client une garantie totale de la qualité de nos prestations. Plus de 600 stages de formation et séminaires stratégiques spécialement destinés à l'ensemble de la Fonction Publique sont dispensés chaque année. Ces acquis nous permettent de garantir la qualité de nos interventions. En vertu de notre engagement qualité et dans un souci pédagogique, le stagiaire bénéficie, dans les mois qui suivent chaque session, d'un suivi post-formation à titre gracieux.

Cegape est agréé organisme de formation sous le n° 11752746875.

Cegape est référencé auprès de Data Dock sous l'identifiant 0027342

Enfin, Cegape est également certifié Qualiopi sous le n° 2020/88359.3 depuis le 12 octobre 2020 pour une durée de 4 ans.

ORGANISATION DE LA FORMATION

Cegape a établi un règlement intérieur ainsi qu'une procédure pour accueillir, accompagner/former ou orienter les publics en situation de handicap consultables sur notre site interne www.cegape.fr.

ANNULATION

Les annulations sont acceptées quatre semaines avant le début de la formation. Après cette date, en cas d'annulation ou d'absence à la formation, l'intégralité du prix de la formation sera due. Toutefois, les participants pourront toujours se faire remplacer, sous réserve d'en informer Cegape 72 heures avant le début de la formation.

Pour des raisons pédagogiques, Cegape se réserve le droit d'ajourner une session si un seuil minimum de stagiaires inscrits et confirmés par session de formation n'est pas atteint.

Cegape s'engage alors à prévenir chaque stagiaire et chaque responsable de l'inscription, et à lui proposer une inscription prioritaire sur la prochaine session, sachant que toutes les formations au catalogue sont programmées plusieurs fois dans l'année.

CONDITIONS FINANCIÈRES

Tous les prix sont exprimés en euros. Les formations Cegape, s'inscrivant dans le cadre de la formation professionnelle continue, sont exonérées de TVA.

Tout stage commencé est dû en entier.

Pour les formations inter-établissements, le prix comprend la formation, la documentation pédagogique, le suivi post-formation, le(s) déjeuner(s) et les pauses café.

Pour les formations intra-établissements, hors de Paris, les frais de déplacements et d'hébergement seront facturés en sus.

Le Pass formation est valable pour l'établissement mentionné à la commande et pour une période de 12 mois glissants. Les jours de formation non utilisés à la fin de validité du Pass ne sont pas reportables. Les jours de formation inter à partir du 6e au 11e jour (en fonction de la formule choisie) seront facturés selon le prix catalogue.

Le Parcours métier ainsi que la (les) remise(s) associée(s) sont valables pour l'établissement et le stagiaire mentionné à la commande, pour une période de 12 mois glissants et pour l'intégralité du parcours suivi.

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Afin de traiter votre demande d'inscription et vous envoyer des informations commerciales, Cegape collecte vos données personnelles en qualité de responsable de traitement au sens du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Seules les informations à caractère personnelles strictement nécessaires au traitement de votre inscription vous sont demandées et transmises à nos services.

Conformément à la réglementation en vigueur, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition que vous pouvez exercer en adressant directement votre demande par email à l'adresse suivante : info@cegape.fr

CONFIDENTIALITÉ

Cegape s'engage à garder confidentiel les informations et documents, quelles que soient leur forme et leur nature, auxquels nous pourrions avoir eu accès dans le cadre de l'exécution de la prestation de formation ou à l'occasion des échanges intervenus.

CLAUSE ATTRIBUTIVE DE COMPÉTENCE

Les contestations relatives à l'application des présentes conditions et aux obligations qui en découlent seront, à défaut d'accord entre les parties, soumises au tribunal compétent.

27

Années d'expérience
au service du
secteur public

+ de **58 000**
Stagiaires formés

+ de **1 400**
Établissements publics
clients



L'action
publique
en mouvement



Id.DD: 0027342

Qualiopi 
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été
délivrée au titre de la catégorie
d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

Nous contacter :

4-10, avenue André Malraux
Immeuble Octant
92300 Levallois-Perret
Tél. : 01 53 299 300

formation@cegape.fr
cegape.fr

