

I N S T I T U T
de la gestion publique et du développement économique

PUBLICS : AUTRES MINISTÈRES

GRH : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

OFFRE DE FORMATION

2019



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
ET DES FINANCES

MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES - GRH



La préoccupation majeure des pouvoirs publics est aujourd'hui d'accroître l'efficacité des agents de l'administration publique tout en améliorant le niveau des compétences. À cette fin, les agents chargés des questions RH doivent appréhender les évolutions du cadre réglementaire de leur action et se familiariser avec les méthodes et outils de pilotage adaptés permettant d'anticiper les actions à mettre en œuvre pour faire face aux changements à court et moyen terme.

La formation tout au long de la vie, les parcours professionnels, la mobilité, les carrières, le dialogue social et les conditions de vie au travail sont des axes prioritaires de la nouvelle gestion des ressources humaines de la fonction publique

Pour répondre à ces exigences, l'IGPDE propose une offre de formation complète, progressive (de l'initiation au perfectionnement) et professionnalisante. **Elle s'adresse en premier lieu aux agents exerçant des métiers relevant du domaine fonctionnel « Ressources humaines » (RH) et dont les fonctions relèvent des emplois-référence contenu dans le référentiel interministériel des métiers de l'État (RIME), mais également à ceux qui souhaitent s'investir dans le domaine RH :**

- responsable des ressources humaines (FP2GRH01)
- chargée/chargé de la gestion prévisionnelle des ressources humaines (FP2GRH02)
- conseillère/conseiller en évolution professionnelle (FP2GRH03)
- chargée/chargé d'ingénierie de la formation (FP2GRH04)
- chargée/chargé de la prévention des risques professionnels (FP2GRH05)
- gestionnaire des ressources humaines (FP2GRH06)
- chargée/chargé du recrutement (FP2GRH07)
- chargée/chargé des dispositifs sociaux (FP2GRH08)
- chargée/chargé du dialogue social (FP2GRH09)
- chargée/chargé de gestion administrative et de paye (FP2GRH10)
- coach interne (FP2GRH11)
- conseillère/conseiller en organisation du travail et conduite du changement RH (FP2GRH12)

Pour en savoir plus consultez notre catalogue en ligne <http://www11.minefi.gouv.fr/catalogue-igpde>
contactez l'IGPDE par téléphone au 01 57 53 22 22 ou par courriel à info.igpde@finances.gouv.fr

37 formations, 7 cursus et 1 séminaire vous sont proposés



GRH initiation	
Les fondamentaux de la RH (144*), 2 J	Connaître les nouveaux enjeux de la GRH dans la fonction publique (hors gestion statutaire), identifier les différentes composantes de la fonction RH en termes d'outils, de méthodes et de démarche.
Les fondamentaux de la paye publique (5488), 2 J	Connaître les fondamentaux de la paye publique, l'organisation cible de la paye publique, différencier les composantes de la paye, lire un bulletin de paye et calculer la paye d'un agent.
Les fondamentaux de la gestion administrative des agents publics (7153), 4 J (2 J + 2 J)	Identifier les éléments fondamentaux de la gestion administrative, connaître les bases et les outils juridiques nécessaires pour accomplir la gestion administrative des agents.
La gestion des retraites des agents de la fonction publique d'État (8615), 1 J Nouveau	Disposer d'une vision globale des régimes de retraite des agents de la fonction publique d'État. Comprendre la répartition des compétences entre le service des retraites de l'État et les employeurs.
La diversité et l'égalité dans la gestion des RH (8621), 2 J Nouveau	Comprendre les principales actions de la politique diversité. Maîtriser les concepts et le cadre juridique de la prévention des discriminations. Appréhender le rôle des représentations et stéréotypes dans la discrimination. Identifier les méthodes RH garantissant l'égalité de traitement et la traçabilité.
Métiers de la formation - initiation	
Construire un plan de formation (159), 2 J	Concevoir et mettre en œuvre un plan de formation. En appréhender les finalités et les étapes d'élaboration. Identifier les modalités d'évaluation.
Concevoir un cahier des charges de formation et sélectionner un prestataire (160) 2 J	S'approprier les enjeux de l'achat. Définir ce qu'est un cahier des charges et l'élaborer. Sélectionner les prestataires selon des critères objectifs.
Évaluer la formation (161), 2 J	Appréhender les enjeux de l'évaluation. S'approprier les méthodes de l'évaluation.
Ingénierie de formation/ Ingénierie pédagogique (5900), 3 J	S'initier aux méthodes d'ingénierie de formation et d'ingénierie pédagogique.
La formation professionnelle dans la fonction publique : les outils législatifs (5901), 1 J	Connaître le sens de la formation professionnelle tout au long de la vie. Connaître les dispositifs réglementaires, leurs objectifs et modalités de mise en œuvre.
Communiquer sur la formation continue (5902), 2 J	Identifier les enjeux et les objets de communication. Bâtir un plan d'action de communication.
L'innovation en formation (6628), 2 J	Identifier et caractériser des formations innovantes intégrant les technologies de l'information et de la communication (TIC) susceptibles d'être utilisées dans la fonction publique.

Chaque formation peut être adaptée sur mesure selon vos besoins spécifiques : une demande de formation doit alors être émise par votre direction ou votre service.

Nos formations se déroulent dans nos locaux de Vincennes

(*) Référence nécessaire pour retrouver cette formation dans le catalogue en ligne et pour s'inscrire.

Les modules auront lieu sous réserve d'un nombre suffisant d'inscrits. Les inscriptions seront retenues dans la limite des places disponibles.

(**) Si un stage vous intéresse et qu'aucune session n'est ouverte, n'hésitez pas à contacter le département des Relations avec les clients.

GRH perfectionnement	
Les tableaux de bord RH : un pilotage des ressources humaines (146), 2 J	Identifier les enjeux de la RH dans la fonction publique, repérer les outils de mesure, distinguer et évaluer les indicateurs fondamentaux, appliquer la méthodologie de construction d'un tableau de bord RH.
Gestion des fonctionnaires de l'État (150), 4 J (2 + 2)	Disposer d'une vision synthétique des statuts des fonctionnaires de l'État, mieux identifier en rapport avec ces statuts, les actes de gestion qu'ils accomplissent.
Les agents contractuels (6858), 2 J	Disposer d'une vision synthétique du cadre juridique de gestion des agents contractuels, identifier les actes de gestion des agents contractuels.
Piloter un projet RH (7155), 2 J	Maîtriser les fondamentaux de la conduite de projet. Mettre en œuvre les méthodes d'analyse et de pilotage de projet RH. Identifier les différents types de projets RH et leurs conditions spécifiques de réussite.
Les nouvelles déclinaisons de la GPRH (7156), 3 J	Mettre en œuvre et piloter un projet de GPRH et en maîtriser la méthodologie.
La rédaction des actes administratifs en matière de GRH (7747), 2 J	Maîtriser les principes régissant la légalité des actes administratifs unilatéraux, les rédiger, assurer la sécurité juridique de ces actes pour mieux prévenir les contentieux.
La gestion des congés maladie (8610), 2 J Nouveau	Connaître les cadres juridiques de chaque catégorie d'agents. Connaître le cadre institutionnel de la gestion des congés maladie et les conditions d'ouverture et de la durée des congés maladie hors accidents de service, accident de travail et maladie professionnelle. Savoir préciser les éléments de rémunération servis aux agents en arrêt maladie.
La gestion des dossiers disciplinaires dans la fonction publique (8622), 2 J Nouveau	Comprendre l'importance de la discipline dans la fonction publique. Maîtriser la notion de faute. Connaître la procédure disciplinaire et le déroulement d'un conseil de discipline. Identifier les risques contentieux. Rédiger les courriers et décisions nécessaires au bon déroulé de la procédure disciplinaire.
Métiers de la formation - Perfectionnement	
Formation à la pédagogie du formateur occasionnel (163), 3 J	S'approprier les règles fondamentales de la pédagogie. Concevoir un contenu pertinent. Consolider la prise de parole en public et les techniques d'animation.
Construire un parcours de formation individualisé (7151), 2 J	Comprendre les variables à prendre en compte, repérer les modalités d'apprentissage appropriées au regard des compétences attendues et cerner les phases clés de la méthodologie de construction et de suivi d'un parcours de professionnalisation.
Organiser une formation en situation de travail (8625), 2 J Nouveau	Connaître la plus-value et les enjeux de la formation en situation de travail. Définir un dispositif de formation en situation de travail et évaluer la formation.
Mobilité et transitions professionnelles – modules RH	
Valoriser le parcours des agents : du RAEP au CV (6629), 2 J	Comprendre les enjeux, les finalités et les objectifs de la RAEP, connaître les facteurs de réussite de la démarche RAEP, s'approprier les modalités de rédaction d'un CV, connaître les leviers de communication et de valorisation d'un parcours.
Accompagner les agents en démarche de mobilité (7160), 2 J	Connaître les principes et enjeux de la mobilité, les différentes dispositions juridiques et réglementaires relatives à la mobilité. Identifier les différents acteurs et leur rôle. Utiliser les outils de mobilité.

Séminaire GRH	
Matinale de l'actualité des ressources humaines (8058), 1/2 J	Conférence d'actualité en matière de gestion des ressources humaines.
Dialogue social	
Cadre juridique et pratique du dialogue social (8064), 2 J	Cerner la notion de dialogue social et ses spécificités dans la fonction publique, en maîtriser le cadre juridique et les enjeux, connaître le fonctionnement et les attributions des instances de concertation, identifier le rôle de chaque acteur

L'IGPDE vient également en soutien aux ministères qui ont intégré le SIRH RenoIRH en proposant une offre de formation continue à l'utilisation des systèmes d'information RH. Cette formation est conçue en partenariat avec le CISIRH. La culture numérique est également un des grands enjeux de l'IGPDE.

GRH initiation	
Outils RenoIRH : gestionnaire de PESE (7754), 3 J Nouveau	Gérer le processus global de prise en charge dans RenoIRH. Connaître l'importance des informations saisies, les populations concernées, la gestion des dossiers, la mise à jour des données contractuels.
Outils RenoIRH : gestion de processus collectifs (7758), 2 J Nouveau	Maîtriser le processus collectif de titularisation des différentes populations, les processus de gestion et de mise en œuvre des avancements. Connaître le paramétrage des conditions d'éligibilité pour l'avancement de grade.
Outils RenoIRH : gestion des emplois et des postes (7839), 1 J Nouveau	Maîtriser les éléments de l'organisation, avoir défini les éléments constitutifs de l'organisation, identifier les acteurs clés, comprendre l'impact des éléments de structure. Connaître le processus de création.
Outils RenoIRH : gestion technico-fonctionnelle (7840), 1 J Nouveau	Comprendre le principe des modèles et valeurs de rôles, habiliter les utilisateurs dans RenoIRH. Créer une requête spécifique. Maîtriser le processus d'alimentation de masse et les fonctionnalités d'apurement technique.
Outils RenoIRH : gestion de CIR (8031), 1 J Nouveau	Gérer la population des éligibles à l'envoi d'information au service des retraites de l'État (SRE). Alimenter le dossier CIR. Transmettre des FIP, IDE et CAR au SRE. Intégrer des fichiers FIP IDB.
Outils RenoIRH : principes de la codification de la paye (8345), 2 J Nouveau	Identifier et comprendre les différents mouvements dans RenoIRH. Comprendre le principe du listage des entrées « rénové ». Comprendre et appliquer le contrôle de paie.
Outil RenoIRH : pré-liquidation (8346), 3 J Nouveau	Maîtriser les concepts clés et les processus métier. Mettre en œuvre la prise en charge administrative d'un dossier. Connaître la gestion de la rémunération accessoire et procéder au contrôle de la paie.
Outil RenoIRH : gestion de la formation (8347), 1 J Nouveau	Créer et mettre à jour les référentiels et le catalogue. Créer et préparer un plan de formation. Mettre en œuvre les actions de formation. Gérer les coûts réels et le budget.
Outils RenoIRH : gestionnaire de mobilité (8623), 1 J Nouveau	Connaître le processus de gestion de la mobilité d'un agent. Maîtriser les différentes saisies d'une mobilité.
RH 2.0 : les impacts du numérique sur la GRH (8057), 1 J	Identifier les tendances d'évolution de la fonction RH en lien avec les nouvelles technologies.
Digitaliser une formation : du présentiel au distanciel (8060), 2 J	S'approprier les concepts du numérique en formation en identifier les enjeux ; identifier les objectifs, les usages, les avantages et les limites des principaux outils numériques. Adapter ses pratiques de conception et d'animation en y intégrant les outils numériques.

PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE LA RH

Les cursus de Conseiller en évolution professionnelle


Le développement de l'accompagnement personnalisé des agents dans la construction de leurs parcours professionnels constitue un enjeu majeur dans la mise en œuvre d'une gestion modernisée des ressources humaines basée sur les compétences. Il constitue un levier majeur de transformation des administrations publiques et de modernisation de la fonction RH. L'IGPDE propose depuis plusieurs années un cursus de formation « cursus des conseillers en évolution professionnelle – niveau 1 ». Il est complété depuis 2018 d'un second niveau « cursus des conseillers en évolution professionnelle – niveau 2 ». Ce parcours de formation s'adresse aux conseillers mobilité carrière de la fonction publique d'État exerçant leurs fonctions en administration centrale ou en services déconcentrés.

L'objectif de ce parcours est de professionnaliser les acteurs de l'accompagnement personnalisé afin de :

- renforcer leur efficacité, en étant familiarisés à une nouvelle culture RH basée sur la gestion des compétences comme aux nouveaux outils et dispositifs qui sont en cours de développement ;
- garantir une qualité homogène d'accompagnement, quel que soit le ministère d'appartenance de l'agent, dans une optique d'équité et de développement de la mobilité interministérielle

Pour répondre à ces objectifs l'IGPDE s'appuie sur différentes méthodes d'apprentissage, tels :


- l'apport théorique et méthodologique
- la co-construction et le co-développement
- le processus de coaching

Mobilité et transitions professionnelles – module RH	
Cursus conseillère/ conseiller en évolution professionnelle – niveau 1 (5524), 9 J (2 J + 3 J + 3 J + 1 J)  Formation labellisée	Connaître les bases réglementaires et statutaires, maîtriser les techniques de l'entretien et du conseil personnalisé et enfin appréhender les modes de communication utiles à la constitution de relais d'information et de réseaux.
Cursus conseillère/ conseiller en évolution professionnelle – niveau 2 (8350), 10 J (2 J + 2 J + 2 J + 2 J + 2 J) Nouveau	Capitaliser à partir de son expérience de conseiller mobilité de carrière. S'appuyer sur la dynamique du co-développement et du coaching pour susciter la réalisation de projets de changement et/ou de mobilité.

Autres cursus

Dans le cadre des chantiers de transformation de l'action publique, le passage d'une gestion administrative des ressources humaines à une gestion des ressources humaines basée sur la gestion des compétences devient crucial afin de développer des visions prospectives et disposer de la meilleure allocation des ressources humaines. Cette nouvelle GRH doit replacer la RH au cœur des réformes et accompagner les agents dans leurs mobilités et dans la construction de leurs parcours professionnels, afin de leur offrir des possibilités de parcours diversifiés et enrichissants, source de motivation, et de leur permettre de devenir réellement acteurs de leur parcours professionnels tout en répondant aux besoins des administrations publiques.

Améliorer le niveau des compétences et accroître par là même l'efficacité des acteurs de la RH, dès leur prise de fonctions, tel est le défi que l'IGPDE s'engage à relever. Dans cette optique l'IGPDE propose deux nouveaux cursus qui viennent compléter les parcours professionnels déjà existants.

GRH professionnalisation	
Cursus responsable des ressources humaines (167), 10 J (2 J + 2 J + 3 J + 1 J + 2 J)	Maîtriser les fondamentaux de la GPEC, s'approprier les perspectives d'évolution de la fonction RH dans un monde digital, s'interroger sur le rôle et la posture du responsable RH dans les institutions
Cursus des gestionnaires en gestion administrative-payé (8407), 10 J (5 x 2 J)	Connaître le cadre général et les principes de base de la gestion statutaire, le recrutement, les positions statutaires, l'avancement, le temps de travail, les actes de gestion et prévenir les contentieux, calculer la paye
Cursus des gestionnaires RH de proximité (8619), 9 J (3 J + 3 J + 3 J) Nouveau	Connaître le cadre général et les principes de base de la gestion statutaire, les positions statutaires, le temps de travail et les congés, la diversité et l'égalité dans la gestion et l'accompagnement de la mobilité
Mobilité et transitions professionnelles – module RH	
Cursus chargée/chargé de recrutement (8620), 4 J (2 J + 2 J) Nouveau	Renforcer l'efficacité dans les entretiens de recrutement, apporter un appui aux services pour une expertise sur la définition des besoins, la rédaction des fiches de poste, conduire un entretien de recrutement.
Métiers de la formation - professionnalisation	
Cursus responsable de formation (168), 9 J (2 J + 2 J + 3 J + 2 J)  Formation labellisée	Situer la fonction formation au sein de la GRH, traduire les politiques de formation en plans de formation, concevoir des dispositifs de formation, élaborer et évaluer des actions de formation.

Institut de la gestion publique
et du développement économique (IGPDE)
20, allée Georges-Pompidou
94306 Vincennes CEDEX
<https://www.economie.gouv.fr/igpde>
N° Agrément organisme de formation :
11 94 P 003694

**L'IGPDE est à votre écoute.
Le département des Relations
avec les clients (RÉCIT)
est votre interlocuteur privilégié.**
Pour tout contact :
téléphone 01 57 53 22 22
courriel info.igpde@finances.gouv.fr
