|  |  |
| --- | --- |
| **Lot 5 : Management de la connaissance** | **Niveau de description : Modules** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Référence de la formation :  ***5-8*** | Titre du sujet de la fiche :  Améliorer ses pratiques RH par le co-développement / formation par thématique | Durée :  2 jours |

|  |
| --- |
| Objectifs de la formation |
| ***Á l'issue de la formation décrite ici, le stagiaire doit***:   * Utiliser le co-développement pour résoudre des problématiques spécifiques à chaque domaine RH. * Expérimenter des cycles itératifs de réflexion-action, permettant des ajustements continus. * Améliorer sa capacité à collaborer et à innover dans ses pratiques.   ***Niveau SAME\*\* visé : A*** |

|  |
| --- |
| ***Population concernée* :** Professionnels des RH de la fonction publique (gestionnaires, responsables, conseillers) ; Managers RH souhaitant impliquer leurs équipes dans des processus collaboratifs. Les formations se déroulent par thématique (par exemple, recrutement, formation, gestion des parcours professionnels, GPEC, etc.)  ***Compétences REM :*** -  ***Prérequis (dont niveau SAME\*\*)*** : - |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Contenu pédagogique | Durée  h (\*) | Niveau  (\*\*) | Pédagogie  (\*\*\*) |
| ****Introduction à la méthodologie du Co-Développement****  * **Objectif** : comprendre les principes d’une séance de co-développement. * **Contenu** :   + Les six étapes d’une séance de co-développement.   + Identification d’une problématique professionnelle concrète.   + Techniques d’animation pour encourager la réflexion collective.   + Gestion des dynamiques de groupe.  ****Exemple de séances de co-développement appliqué au Recrutement****  * **Objectifs spécifiques** :   + Résoudre des problématiques liées à l’amélioration des processus de recrutement (diversité, attractivité, sourcing).   + Expérimenter des stratégies innovantes pour optimiser la gestion des candidatures et la digitalisation des processus (ATS, outils d’automatisation).   + Collaborer pour améliorer l'expérience candidat. * **Exemples de problématiques à aborder** :   + Comment améliorer la marque employeur dans la fonction publique ?   + Comment optimiser le sourcing des talents dans un contexte de pénurie de compétences ? * **Déroulé** :   + Identification d’une problématique de recrutement propre à chaque participant.   + Séance de co-développement avec une première phase d’écoute et de clarification, suivie de propositions d'actions concrètes.   + Implémentation rapide d'une solution avec feedback en groupe.  Modalités Pédagogiques :  * **Durée totale par thématique** : 0,5 jour par séance ; une séance d’introduction à la méthode ; 3 séances de co-développement * **Méthodes pédagogiques** : Approche itérative avec de courtes séquences théoriques suivies de mises en pratique immédiates en groupe de co-développement. * **Outils** : Supports numériques collaboratifs (en cas de distanciel), outils de facilitation, fiches d’actions pour le suivi des problématiques abordées.   Thématiques métiers RH envisagées : Recrutement, Formation, GPEC, Parcours professionnels, Dialogue social, Management (liste non fermée). |  | **A** | **E**xposé  Exercices d'**A**pplication  **J**eux de rôle |

(\*) facultatif, donné à titre indicatif et peut dépendre de l'auditoire

(\*\*) **S**ensibilisation  -  **A**pplication  -  **M**aîtrise  -  **E**xpertise

(\*\*\*) **E**xposé  -  exercices d'**A**pplication  -  **D**ébats  -  études de **C**as  -  **J**eux de rôle  -  travaux en **S**ous-groupes

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Responsable pédagogique : | Date 21/10/2024 | Visa : xxx |
| Mathieu Fretté |  | |