

Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2012



MINISTÈRE
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DU LOGEMENT
www.territoires.gouv.fr

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE
www.developpement-durable.gouv.fr

SOMMAIRE



Éditorial du directeur du CMVRH	4
Éléments généraux	5
Le CMVRH	5
Les moyens	7
Les missions	7
Le point sur les principales missions du CMVRH en 2012	9
Conseil aux services	10
Formation et professionnalisation	20
Conseil à l'agent	30
Appui au recrutement	38
Centre de ressources	42

Éditorial



C'est avec grand plaisir que je vous adresse le rapport d'activité 2012 du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), premier rapport élaboré depuis la création de ce service à compétence nationale le 1er avril 2012. Ce nouveau service regroupe les 10 centres de valorisation des ressources humaines – CVRH – d'Aix-en-Provence, d'Arras, de Clermont-Ferrand, de Mâcon, de Nancy, de Nantes, de Paris, de Rouen, de Toulouse et de Tours, ainsi que le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques, situé à Montpellier – CEDIP.

Ce rapport s'inscrit dans la pratique des rapports d'activité élaborés au sein de chaque CVRH et du CEDIP. Il en constitue le prolongement dans un cadre commun qui doit mettre en évidence non seulement l'apport de chacune de ses 11 composantes mais aussi de notre nouveau collectif de travail national.

Ce rapport est le fruit d'un important travail d'harmonisation du suivi statistique de l'activité par l'ensemble des entités du CMVRH et de la sous-direction FORCQ pour lequel je tiens à remercier les équipes qui se sont fort mobilisées tout au long de l'année. L'année 2013 devrait permettre d'affiner et de pérenniser la mise en œuvre d'indicateurs communs pour l'ensemble du centre ministériel.

Rattaché à la DRH, le CMVRH participe pleinement à la mise en œuvre de la politique RH de nos deux ministères. Par son action, le CMVRH soutient et prolonge les politiques du METL et du MEDDE dans l'ensemble de nos territoires. Il est créateur de liens entre les acteurs dans les territoires qui contribuent au portage de ces politiques (services de l'État, plates-formes RH, collectivités territoriales, centre national de la fonction publique territoriale, universités, réseau scientifique et technique...) et il apporte son concours au renforcement des liens entre l'ensemble des services employant des agents relevant de nos deux ministères, en administration centrale, dans les services territoriaux et certains établissements publics sous tutelle ministérielle.

En effet, le CMVRH accompagne les changements : aussi a-t-il conventionné fin 2012 avec le nouvel établissement public « Voies Navigables de France » qui emploie 4.700 agents, afin d'offrir à ce service et à ses agents le même type de prestations qu'à l'ensemble des services centraux et territoriaux.

Le maillage territorial des 11 entités du CMVRH lui permet d'être au plus près des services territoriaux pour les accompagner, ainsi que le confirme la place particulière accordée aux CVRH dans le dispositif de la circulaire du 12 avril 2012 relative à la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences (NOR : DEVK1220126C).

L'éventail des prestations du CMVRH a l'ambition d'offrir un accompagnement de qualité à l'ensemble des services, ainsi qu'aux équipes et agents qui les constituent.

Ce rapport d'activité a pour ambition de mettre en évidence cette contribution unique du CMVRH à l'action du METL et du MEDDE. Je vous en souhaite une bonne lecture !

Paul WEICK, directeur du CMVRH

Éléments généraux

Le CMVRH

Créé par un arrêté ministériel du 30 mars 2012 portant création et organisation d'un service à compétence nationale dénommé « *centre ministériel de valorisation des ressources humaines* » (CMVRH), le CMVRH regroupe 11 entités : les 10 centres de valorisation des ressources humaines – CVRH – d'Aix-en-Provence, d'Arras, de Clermont-Ferrand, de Mâcon, de Nancy, de Nantes, de Paris, de Rouen, de Toulouse et de Tours, ainsi que le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques, situé à Montpellier – CEDIP (**fig.1**). Son directeur est le sous-directeur de SG/DRH/FORCQ.

Répartition géographique des entités du CMVRH et inter-régions des CVRH (fig.1)



Dans la dynamique de cette création le CMVRH s'est doté d'un projet stratégique courant sur les années 2013 à 2015.

Tout au long de l'année 2012, l'ensemble des agents du CMVRH ont été mobilisés à sa rédaction, et les services partenaires et les représentants du personnel ont été sollicités.

L' « offre intégrée » est au cœur de ce projet. C'est l'idée que lorsqu'un CVRH ou le CEDIP est sollicité par un service, il peut proposer et dérouler une palette de prestations collant au plus près des besoins : par exemple combiner l'élaboration de parcours de formation avec une action de conseil au service, d'assistance à maîtrise d'ouvrage dans la déclinaison d'un plan de GPRH et de conseil individualisé aux agents. Toutes les combinaisons entre les différentes activités du CMVRH sont imaginables : professionnalisation-formation, conseil aux agents, conseil aux services, préparation aux examens et concours et appui au recrutement, études, fabrication d'outils RH sur mesure, etc.



Formation au contrôle des transports terrestres, CVRH de Nancy

L'offre d'accompagnement proposée aux services peut être construite au niveau de chacune des entités qui constitue le CMVRH mais également au niveau de tout ou partie du CMVRH à travers des projets qui mobilisent plusieurs CVRH et le CEDIP. Là aussi, les échelles d'intervention sont à géométrie variable. Ainsi un module de formation commandé par une direction générale de programme peut-il être proposé dans plusieurs CVRH et adapté aux spécificités territoriales ; mais il peut également n'être proposé que dans un ou deux centres pour la totalité du territoire national. La réponse sera toujours fonction du projet pédagogique et du nombre de stagiaires visés.

L'année 2012 a également permis la mise en place des instances de gouvernance du CMVRH, ces travaux se poursuivant en 2013.

Les moyens

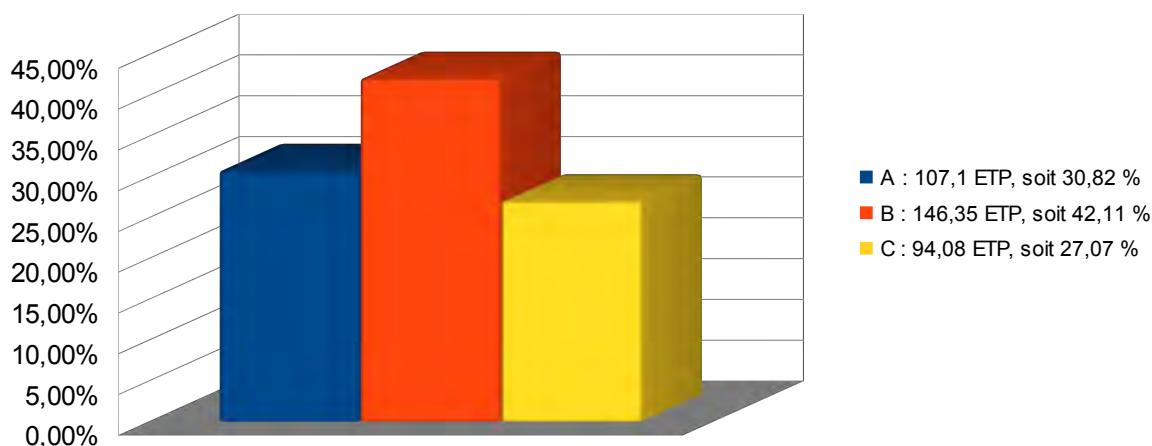
Les moyens humains

Pour les besoins de ce rapport, l'ensemble des moyens humains mobilisés pour les missions du CMVRH ont été évalués en équivalents temps plein (ETP) « travaillés » par l'ensemble des entités du CMVRH. Il s'agit d'une **évaluation**, qui ne prend pas en compte les aléas de gestion (postes vacants, mobilité...).

Selon cette approche, les effectifs du CMVRH se portent donc à **347,53 ETP en 2012**

La répartition par macro-grade (**fig.2**) présente une forte concentration d'agents de catégories A ou B (près de 73 % des effectifs).

Répartition des effectifs par macro-grade (fig.2)

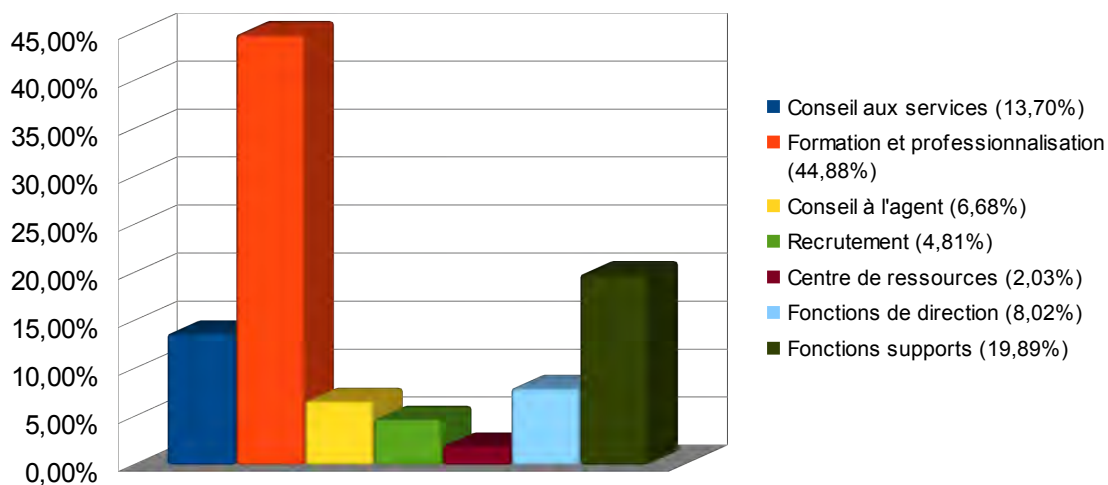


Les missions

Conformément à l'arrêté d'organisation du 31 mars 2012, les principales missions du CMVRH regroupent le conseil aux services, la formation et la professionnalisation, le conseil à l'agent, le recrutement et la mobilité, et une mission de centre de ressources, avec une répartition variable en termes d'activité (**fig.3**).

Sur l'année 2012, l'activité du CMVRH est restée tournée pour près de 45 % sur la formation, la professionnalisation et le développement des compétences. Les missions de conseil aux agents et aux services, représentent plus de 20 % de l'activité. L'aide ponctuelle au recrutement, diversement sollicitée par les services, mobilise environ 5 % de l'activité. La fonction de centre de ressources, évaluée à 2 % en 2012, n'est pas toujours identifiée en tant que telle, étant assumée *de facto* dans l'exercice des autres activités.

Répartition de l'activité par mission (fig.3)



Au niveau interministériel

Il faut noter que la quasi-totalité des plates-formes des ressources humaines (PFRH) des SGAR, en préfecture de région, ont conclu ou sont en phase de signer une convention de partenariat avec les CVRH. Ainsi, au 31 décembre 2012 :

- ✓ 11 conventions étaient signées ;
- ✓ 3 conventions étaient en cours de finalisation ;
- ✓ 4 conventions proposées par les CVRH étaient en cours de négociation.

Seuls 4 conventionnements (6 avec l'Outre-Mer) ne sont pas envisagés eu égard au contexte local.

L'année 2012 a marqué une relance de cette dynamique de conventionnement.

Le point sur les principales missions du CMVRH en 2012



Le CMVRH a pour mission de garantir, augmenter et adapter l'offre d'accompagnement dans le domaine des ressources humaines au plus près des besoins exprimés par les services et les agents, sur l'ensemble du territoire (y compris l'Outre-Mer). Pour satisfaire cette ambition, il est en capacité de mobiliser des outils très divers pour maintenir et accompagner l'évolution des compétences dans les services.

Les prestations proposées, pour répondre de façon pragmatique et spécifique aux besoins particuliers de chaque service, voire de chaque agent, s'appuient sur une large palette d'interventions :

- ✓ le conseil ou l'appui aux services sous ses différentes formes ;
- ✓ l'assistance aux maîtrises d'ouvrage d'administration centrale ou des services territoriaux pour la traduction de leurs orientations stratégiques en programmes d'action territoriale et référentiels de compétences ;
- ✓ le conseil aux agents ;
- ✓ l'appui des services au recrutement ;
- ✓ la capitalisation des savoir-faire, à travers une activité de centre de ressources.



Conseil aux services



Le projet stratégique du CMVRH définit les différentes formes de conseils aux services assurés par le CMVRH :

- l'assistance aux services pour conduire des opérations de diagnostic « prospective/missions » afin d'**identifier les besoins de compétences** et leur traduction en actions en particulier sous forme de parcours de professionnalisation et de référentiels de compétences (assistance à la maîtrise d'ouvrage), de plans régionaux de développement des compétences, de plans régionaux de formations... ;
- l'accompagnement des services dans les contextes de réorganisation à travers une activité de **conseils organisationnels et fonctionnels** portant en particulier sur la conduite du changement, sa gestion au regard de la prévention des risques psychosociaux, les pratiques managériales, le repositionnement d'agents dont les missions sont impactées par des réformes ;
- l'appui sur la mise en œuvre de **démarches qualité** ;
- l'animation de groupes de travail, la conception et l'organisation de **séminaires** ;
- la participation au montage de dossiers présentés aux **comités de domaines**.

Ces différentes formes ont été mises en œuvre en 2012.

Points de repères

Les moyens humains

Ce sont **47,6 ETP du CMVRH** (soit 13,70 % des effectifs) qui ont été mobilisés en 2012 sur des missions de conseil aux services.

Si les 11 entités (10 CVRH et le CEDIP) sont mobilisées, le CEDIP, dont c'est le cœur de mission, y joue un rôle prépondérant. Les CVRH consacrent en moyenne 3 ETP à ces missions. Il s'agit pour 90 % d'agents A (70,38 %) ou B (19,96 %).

Volume des actions

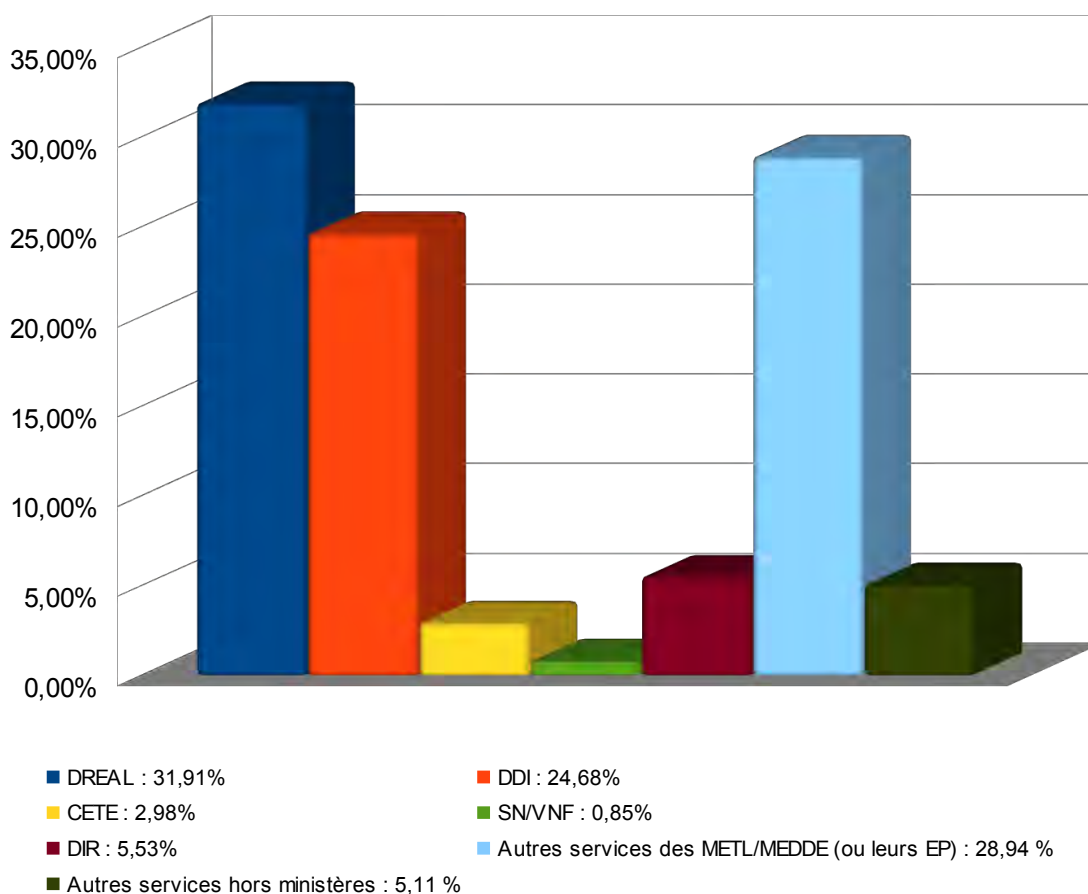
265 sollicitations de services qui se sont traduites en **253 actions de conseil aux services**, soit un taux de réponses de plus de 95 %. Les causes d'abandon des demandes sont extérieures au CMVRH :

- besoin non confirmé par le service ;
- absence de demande formalisée à la suite d'une première sollicitation informelle ;
- réflexion prématurée ;
- changement d'équipe de direction ;
- traitement reporté sur 2013.

Les services demandeurs (**fig.4**) sont pour près de 95 % des services employant des agents de nos ministères (dont des DDI).

Près de 57 % des conseils sont prodigués aux seules DREAL et DDI, tandis que les autres types de services ministériels représentent environ 38 % des services demandeurs.

Répartition (%) des actions de conseil aux services par type de services demandeurs (fig.4)



Les actions strictement liées à la formation professionnelle représentent environ un quart des interventions, les autres actions visant d'autres domaines de la GPRH (*Cf. infra*).

Principales thématiques de conseil aux services

De nombreuses thématiques ont été abordées. Une part importante des actions ont visé spécifiquement le management et l'encadrement. Toutefois, la nature de ce type de prestation est très variable : cela peut aller de la mission ponctuelle à la mission portant sur l'accompagnement dans la durée du service sur les politiques RH.

Les thématiques abordées peuvent être déclinées de la manière suivante :

L'encadrement

De nombreuses actions ont eu pour objet la conception et l'animation de **séminaires de cadres**, ayant notamment pour objet :

- le management de proximité (chefs d'équipes,...) ;
- le développement de la cohésion interne ;
- l'élaboration d'une culture managériale commune ;
- l'accueil de cadres en primo expérience de management ;
- le développement des compétences managériales ;

- la démarche de transformation de la filière « ADS » ;
- la prise en compte du développement durable.

Ces actions ont pu se décliner en ateliers de co-développement ou en formation action.

Au-delà de ces séminaires, les entités du CMVRH ont été conduites à accompagner la **mise en place d'espaces de dialogue** des cadres de premier niveau.

Des actions ont également consisté à l'aide à l'élaboration de **mallettes pour prévenir les risques psycho-sociaux**, ou bien encore à de la **modération au sein d'une équipe** .

L'encadrement en DREAL a également fait l'objet de plusieurs actions :

- actualisation du document de stratégie régionale (pour le compte de différentes DREAL)
- retour d'expériences sur l'action « manager en DREAL » (pour le compte du SPES).

Au niveau interministériel, des entités du CMVRH ont participé et parfois porté la conception de **séminaires d'encadrement de tous les services de l'État**.

Différents **outils** ont par ailleurs été élaborés, parmi lesquels des chartes de management ou des référentiels pour les cadres de proximité (dans le cadre du "*Guide ministériel pour le développement des compétences*", en cours d'élaboration).

Enfin, le CMVRH a participé aux ateliers collaboratifs sur l'adaptation de l'offre de formation sur le management ainsi qu'au groupe de travail national « *innovation managériale* ».

La réorganisation de services

Les entités du CMVRH ont été sollicitées dans le cadre de réorganisations de services, ou dans l'accompagnement du changement de statut de services, ou d'une simple évolution d'organisation. Cela a pu consister notamment en :

- l'assistance à la mise en œuvre de **cellules d'écoute** ;
- l'accompagnement pour l'**élaboration d'un projet de service** ;
- l'accompagnement du changement ;
- l'**aide au repositionnement d'agents** : aide à la réalisation d'entretiens de reconversion, accompagnement méthodologique pour la mise en œuvre de repositionnements...
- l'**amélioration du fonctionnement d'unités** spécifiques dans un service (bureau RH, conseils pour le développement de la transversalité dans un service...).

Plus spécifiquement, les entités ont pleinement **contribué à la définition du projet du CMVRH** suite à sa création, notamment via leur participation aux différents chantiers (régimes indemnitaires, dialogue social...) ou leur participation à la rédaction du plan d'actions prolongeant le projet stratégique.

La GPRH

La transformation profonde du rôle des acteurs et des missions de nos ministères, associée à une contrainte forte pesant sur les effectifs et les moyens des services (ministériels, interministériels et établissements publics), impose également la conduite d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) intégrant les préoccupations de la gestion quotidienne des agents dans une démarche anticipant les besoins en effectifs, en emplois et en compétences.

La contribution des entités du CMVRH à la GPRH **auprès des services** est très diverse. Elle peut consister à l'identification des compétences d'un service, à l'assistance à la réalisation d'un plan GPEC ou à la mise en œuvre des dispositifs d'écoute préconisés dans la circulaire du 12 avril 2012 relative à la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences (contribution méthodologique et pédagogique), ou à toute action sur le volet GRH.

Au **niveau régional**, il faut noter plus particulièrement :

- l'élaboration de démarches pour l'harmonisation des processus de promotion ;
- la participation aux comités de suivi GPEC régionaux ;
- la participation à la rédaction du volet RH du dialogue de gestion ;
- la participation à l'élaboration de plans régionaux de gestion prévisionnelle des ressources humaines ;
- la mise en place et la gestion d'un espace de travail collaboratif web pour le groupe du chantier « fonction RH en Région ».

Au **niveau national**, le CMVRH a largement contribué via ses entités à la capitalisation des expériences des services dans le cadre de la préparation des démarches GPRH :

- les interventions auprès du réseau des chargés de mission GPEC ;
- la participation au groupe de travail national relatif aux perspectives RH, notamment pour le chantier « *développer une mobilité conciliant les besoins des services et les attentes des agents* » ;
- réalisation d'une étude sur un échantillonnage de mobilités « atypiques » (changement sensible de métier ou d'employeur) ;
- la contribution à l'élaboration d'un guide de développement des compétences dans le cadre du chantier « *compétences-recrutements-formations* » du projet stratégique ministériel.

Conseil aux services pour la mise en œuvre des prestations en matière de conseil aux agents

La circulaire ministérielle du 17 novembre 2011 relative à l'entretien de carrière et au bilan de carrière (ECBC) a notamment conduit les entités du CMVRH à proposer différentes actions de promotion de ces modalités particulières de conseil aux agents, en complément de présentations plus globales des autres modalités d'accompagnement individualisé des agents :

- actions de présentation du dispositif ECBC dans les services, avec des permanences pour entretiens avec les agents (souvent une journée par service, avec présentation générale le matin, et conduites d'entretiens individuels l'après-midi) ;
- groupes de travail sur le questionnaire et le compte-rendu de l'entretien de carrière ;
- participation à l'élaboration d'outils (dossier préparatoire, compte-rendu, guide à l'usage des chargés d'entretien) ;
- évaluation du dispositif des entretiens professionnels ;
- élaboration de parcours individuels de formation.

Professionalisation

De très nombreuses actions de conseil aux services ont porté sur des problématiques de professionnalisation des agents. Ces actions, également **très diverses dans leur contenu**, ont consisté en :

- l'élaboration de diagnostics de compétences, ou l'aide méthodologique à l'analyse et à la synthèse de la cartographie de compétences ;

- l'élaboration de plans ou de parcours de professionnalisation, ou l'assistance pour l'établissement de contrats de professionnalisation ;
- l'assistance méthodologique pour le transfert de compétences entre partants et arrivants ;
- l'animation d'ateliers dans les services sur les parcours professionnels, les compétences et la définition d'un projet professionnel ;
- la rédaction de fiches outils à destination des agents et des services sur le dispositif développement des compétences ;
- la réalisation d'un guide sur la capitalisation interne des formations (comment, de retour dans son service, un agent qui va suivre une formation partage ses acquis auprès de ses collègues et de sa hiérarchie) ;
- la conception et la mise en ligne d'un didacticiel « Conseil aux services » (outil intranet tutoré de découverte des étapes d'une démarche de conseil aux services pour les nouveaux agents chargés de cette fonction) ;
- la participation à l'actualisation du répertoire ministériel des métiers ;
- la conception et l'animation d'une journée d'information sur le télétravail ;
- l'élaboration d'un guide pratique sur les techniques d'animation.

Formation

Au-delà des prestations de formations offertes par les CVRH (conception/MOE/Animation), le CMVRH a apporté son **concours à la politique de formation locale, régionale ou nationale** par plusieurs types d'actions :

- appui pour la réalisation de cahiers des charges ;
- appui pour le choix des prestataires ;
- assistance à l'élaboration du plan régional de formation ;
- appui au PSI formation pour la remontée des besoins locaux, conception d'outil de recueil des besoins de formation ;
- définition du rôle des correspondants formation ;
- formalisation de l'architecture de la formation et de ses méthodes ;
- kit du formateur interne ;
- journées de la « e-formation » (formation à distance) avec l'ENTE ;
- compagnonnage ;
- évaluation de la satisfaction des participants à un stage ;
- évaluation de la formation ;
- regard sur l'organisation de la formation en région ;
- évaluation du dispositif « formation longue ENTE » ;
- évaluation du cycle supérieur du développement durable.

Toutes thématiques confondues, les actions de conseil aux services ont enfin concerné :

- **l'ensemble des métiers du METL et du MEDDE.** Une attention particulière a été accordée à **l'accompagnement de l'évolution de la filière ADS** : audit de la filière et de son réseau territorial, journées d'information inter-régionales sur les réformes de l'ADS, déploiement de l'offre intégrée nationale « *accompagnement de la filière ADS* » (conseil, professionnalisation...).
- **l'ensemble des corps ministériels**, dont les ingénieurs des TPE, les attachés d'administration de l'équipement, les secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable, les techniciens supérieurs du développement durable, les adjoints administratifs, les personnels d'exploitation des TPE...
- **les agents à toute étape de la carrière** : nouveaux arrivants, cadres intermédiaires, cadres...
- **plusieurs politiques ministérielles**, et notamment le bâtiment durable, la culture partagée sur l'application de la « loi littoral », l'aménagement durable, la biodiversité, l'aménagement du réseau...



Formation sur la prise en compte de la biodiversité sur un chantier de LGV, CVRH de Nancy

Quelques illustrations

Sans viser l'exhaustivité, voici 5 missions illustratives de prestations de conseil aux services conduites par les entités du CMVRH :

Au CVRH d'Arras

Mise en cohérence des modalités de travail de l'activité conseil avec la démarche qualité initialisée par le CVRH en 2010 :

- clarification de la procédure conseil aux services : les documents types ont été revus pour être simplifiés et mieux adaptés au suivi des délais ;
- revue des modalités de prospection auprès des services
- professionnalisation des membres du pôle conseil.



Le CVRH d'Arras

L'année 2012 a également vu le déploiement de **l'Espace Mobilité en Picardie**. Cet outil permettant d'afficher sur le site du CVRH l'offre de postes en temps réel ainsi que les souhaits de mobilité des agents (base de profils anonymisés consultable par les services recruteurs) était déjà opérationnel pour le Nord-Pas-de-Calais. En 2012, 370 offres de poste, une vingtaine de profils en ligne et 13 fiches de postes transmises aux agents inscrits dans la base profils suite à des contacts pris par les services employeurs avec le CVRH.

Au CVRH de Nancy

Les réponses apportées aux demandes intègrent plusieurs volets, **développant ainsi la notion d'offre intégrée** (ex : le recrutement d'un travailleur handicapé est abordé sous l'angle recrutement de la personne, mais également sur l'accompagnement de l'équipe qui intégrera le nouvel arrivant).

La nature des demandes d'intervention en conseil évolue : souvent liées à des besoins spécifiques, elles interpellent moins le « *consultant* » et concernent plus des interventions de « *centre de ressources* ».

Dans cet esprit, le CVRH a initié une approche par offre de service : à partir d'une mission menée à bien dans un ou plusieurs services, il propose un dispositif à d'autres services rencontrant, *a priori*, les mêmes besoins. Une première expérience a été menée en fin d'année sur la thématique de la rédaction des compétences par les cadres évaluateurs. Cette démarche pourra être renouvelée sur la thématique de la transmission des savoirs, le recrutement d'un collaborateur...

Au CVRH de Nantes

Assistance méthodologique et animation

Le management des cadres de proximité, dans un contexte de changement et de repositionnement des agents, constitue la principale thématique des actions.



Le CVRH de Nantes

Cette prestation s'est développée en 2012. Les chefs de service (DIRM, DDT, DREAL), ont sollicité le CVRH, principalement, pour organiser et animer des journées des cadres sur des thèmes aussi divers que la cohésion interne, la prise en compte du développement durable, le management de proximité, la définition de repères pour le management, la culture managériale commune...

Au CVRH de Rouen

Démarche du transfert de la paie des services d'Outre-Mer au PSI de Basse-Normandie

Le CVRH de Rouen a été chargé de la préparation technique du transfert des activités et des dossiers ainsi que de celle du repositionnement des agents concernés outre-mer.



Mission « PSI d'Outre-Mer », Guadeloupe avril 2012

◆ Pour les DOM

Chaque équipe des secrétariats généraux chargés de conduire la réorganisation a fait l'objet d'un accompagnement de la part du CVRH, comportant une analyse des besoins et des transferts de compétences à opérer, ainsi qu'un appui à la rédaction des nouvelles fiches de postes. Parallèlement, des temps de travail ont été organisés lors des séminaires de SG des DOM avec la DRH et le PSI de Caen.

Deux conseillers sont intervenus dans les DOM concernés : tous les agents des pôles RH ont été reçus en entretien individuel afin de leur permettre d'exprimer leur ressenti et leurs souhaits. Les conseillers ont également analysé les fonctionnements collectifs et ainsi mis en évidence les ajustements envisageables.

◆ Pour le PSI et la DRFIP de Caen

Une formation sur les fondamentaux de la GRH et les spécificités de la paie en Outre-Mer a été élaborée par le CVRH afin d'être mise en œuvre en 2013.

Les besoins de compétences identifiés, 2013 permettra au CVRH d'assurer la formation des agents d'outre-mer et de métropole.

Au CVRH de Paris

Pour les directions régionales (DRIEA/DRIHL/DRIEE), une démarche a été mise en place pour travailler sur la mise en œuvre d'un accompagnement visant d'une part à **faciliter l'intégration des agents de catégorie B primo-affectés** après leur sortie de l'école ou leur promotion, d'autre part à les aider à **construire un parcours professionnel stable** dans la région. 47 entretiens ont été réalisés.

Puis un travail a été réalisé sur les passerelles métiers au 2e semestre pour assurer une continuité dans les propositions d'évolution de carrière.

Au CEDIP

Conseil pour le développement de la transversalité au sein d'une DREAL

Les réflexions entreprises au sein de la DREAL ont mis l'accent sur un besoin de compétences stratégiques RH renforcées pour la structure. Deux pistes d'amélioration ont été approfondies :

- les pratiques de la transversalité ;
- l'acculturation au développement durable.

Le CEDIP a été sollicité dans ce cadre pour assurer un appui méthodologique visant à dégager un noyau dur de compétences destinées à développer la transversalité au sein de la DREAL, tout en intégrant les enjeux du développement durable.

Des groupes de travail ont été animés par le CEDIP. Un noyau dur de 12 compétences génériques a été identifié. Ces compétences ont vocation à :

- ◆ être partagées par l'ensemble des agents de la DREAL, des DDT et autres services de la zone de gouvernance ;
- ◆ devenir, pour les partenaires de ces structures, la spécificité des agents intervenant dans le domaine du développement durable dans la région.



Le CEDIP, Montpellier

Formation et professionnalisation



Le projet stratégique du CMVRH prévoit que les CVRH soient les vecteurs essentiels de déploiement des formations et de diffusion des compétences métiers **au plus près des territoires et des agents.**

Dans une relation de synergie avec l'administration centrale, les services territoriaux et les établissements publics sous tutelle ministérielle, les CVRH mettent en effet en œuvre les réponses tant aux besoins nationaux qu'inter-régionaux.

La formation et la professionnalisation constituent en effet le cœur de métier historique de ces entités. La ligne directrice pour les CVRH est de **traduire localement ses offres**, que la commande émane des directions d'administration centrale ou de services territoriaux.



Formation « entretiens des ouvrages d'art », CVRH de Nantes

Elles ont ainsi à cœur de **développer la délocalisation de formations**, et de répondre le plus rapidement possible aux attentes, ce qui conduit à toucher des cibles de plus en plus réduites tout en augmentant le nombre d'actions. Le **développement de parcours de professionnalisation** est devenue une composante essentielle de l'offre de formation, notamment pour conforter les filières métiers. Des **expérimentations venues du terrain** ont pu ainsi être généralisées (bâtiment durable en 2012, parcours DGITM, ...) ou pourront se poursuivre en 2013.

Points de repères

Les moyens humains

Les missions de formation et de professionnalisation sont assumées par **155,69 ETP**, soit 44,88 % des effectifs du CMVRH (le CEDIP n'est pas concerné par ces missions). Ces chiffres regroupent la formation initiale et continue, mais également la préparation aux concours et examens.

Il s'agit pour 58,54 % d'agents de catégories B, puis pour 24,34 % d'agents de catégories C et pour 17,12 % d'agents de catégories A.

Quelques chiffres globaux sur les actions et sessions

Tout type de formation confondu, ce sont **85.844 jours de formation/stagiaire** qui ont été dispensés, soit :

- **2.468 actions** de formations, déclinées le cas échéant en **3.307 sessions** (hypothèses où une action nécessite d'être reconduite dans l'année, pour répondre à la demande) ;
- **42.883 stagiaires**.

Il convient de distinguer la formation initiale et continue de la préparation aux concours et examens (PEC).

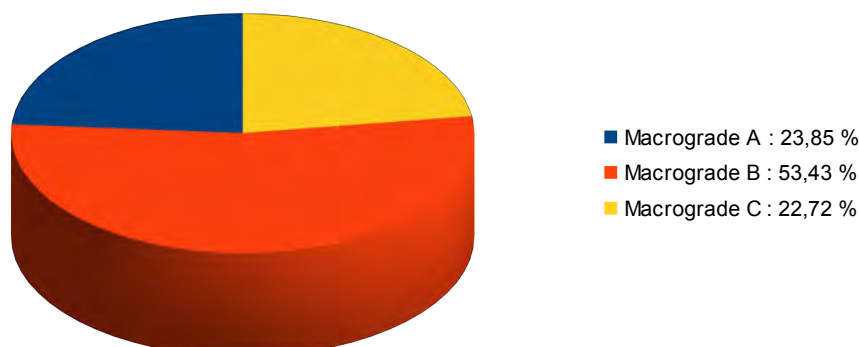
Formation initiale et continue

Les stagiaires en formation initiale et continue

75.884,08 jours de formation/stagiaire ont été dispensés pour la formalisation initiale et continue.

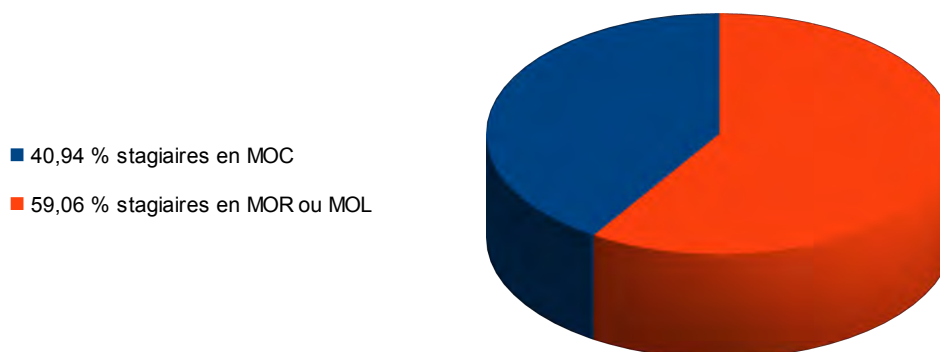
Ce sont au total **37.784 stagiaires** qui ont reçu une formation auprès du CMVRH, majoritairement de catégories B (**fig.5**). Les formations dispensées en maîtrise d'ouvrage centrale sont moins nombreuses que celles dispensées en maîtrise d'ouvrage régionale ou locale (**fig.6**). Le CMVRH reste donc plus que jamais proche des besoins du terrain en raison de son organisation spécifique, en lien tant avec les besoins des services territoriaux que des enjeux dégagés par les directions d'administration centrale.

Répartition des stagiaires par macro-grade, pour la formation initiale et continue (fig. 5)



Par ailleurs, **37,4 % des stagiaires sont affectés en DDI** et **9,71% des stagiaires sont des agents issus d'autres ministères** que le METL ou le MEDDE.

Répartition des stagiaires par type de maîtrise d'ouvrage pour la formation initiale et continue (fig.6)



Enfin, **16,27 %** des stagiaires ont suivi des sessions de **formations délocalisées** (c'est à dire hors des locaux habituels des CVRH, en général dans un autre département).

Point sur les actions et sessions en formations initiale et continue

Sur l'année 2012, ce sont **2080 actions** de formations, déclinées en 2829 sessions, qui ont été mises en œuvre dans les CVRH (**fig. 7**).

Répartition des actions par programme et par type de maîtrise d'ouvrage (fig.7)

Programmes LOLF	Actions MOC	Actions MOR/MOL	Total toute maîtrise d'ouvrage
113 - UPEB : Urbanisme, Paysages, Eau et Biodiversité	268	338	606
135 - DAOL : Développement et Amélioration de l'Offre de Logement	96	56	152
174 - EAM : Énergie et Après-Mines	7	1	8
181 - PR : Prévention des Risques	6	9	15
203 - IST : Infrastructures et Services de Transports	168	56	224
205 - SAM : Sécurité et Affaires Maritimes	31	1	32
207 - SCR : Sécurité et Circulation Routières	30	38	68
217- CPPEEDDM : Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer	376	599	975
TOTAUX	982	1098	2080

Parmi elles, **48,53 % des actions ont porté sur le seul programme 217** « Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer ». En 2011, ces actions représentaient 56 % du total

Viennent ensuite les actions portant sur les **programmes de la DGALN pour 38 % en 2012** environ (UPEB et DAOL), alors que ces actions représentaient 29,5 % du total en 2011.

Enfin, **13 % des actions portaient en 2012 sur les programmes de la DGITM**, contre 10 % en 2011



Formation « sauvetage en mer », CVRH de Nantes

Par ailleurs, **12,58 %** des sessions sont des **formations transverses** dites « maison », et **4,89 %** des sessions sont ouvertes à **l'interministériel** (82,61 % en ORAS et 17,39 % en OCT).

333 actions ont dû être annulées (soit 19,13 % d'entre elles), principalement à défaut d'inscrits en nombre suffisant.

Enfin, **36 actions de formation jugées innovantes** par les CVRH ont été mises en œuvre. Leur caractère innovant peut tenir tant aux thèmes nouveaux qu'à leurs modalités pédagogiques originales. Il a pu s'agir, par exemple :

- **de diplômes universitaires :**
 - CVRH de Toulouse : Analyse territoriale et aménagement durable (ATAD) – Master 1, 5e promotion ;
 - CVRH de Rouen : Aménagement, environnement et développement durable : de l'urbain au rural (AEDDUR) – Master 1, 4e promotion ;
 - CVRH de Nancy : Économie et aménagement durable des territoires : étudier et promouvoir un nouveau développement (EDUTER) – Master 1, 3e promotion ;
 - CVRH de Toulouse et d'Aix-en-Provence : Projet d'habitat et de territoire (diplôme sous double habilitation des universités d'Aix-Marseille et de Toulouse) – Master 1
 - CVRH de Mâcon : Bâtiment durable (projet en partenariat avec l'université de Grenoble).
- **de journées partenariales**, en co-pilotage avec plusieurs structures : DREAL, Universités, Écoles, Agences d'urbanisme, CETE, ANRU... : (journée « *Nature en ville* », journée « *Densification : entre projets et réponses réglementaires* », visite d'un écoquartier, visite de site en renouvellement urbain) ;
- **de formations à distance** : droit de l'urbanisme (en lien avec une université), « *Géo IDE-carto* », « *Quantum-GIS* »,... ;

- **d'élaboration de parcours de compétences ou de professionnalisation** : chefs de districts « entretien et exploitation de la route », agents ayant en charge des missions relatives au domaine bâtiment construction (travail concerté et construit de manière collégiale par toutes les entités du CMVRH afin de constituer une démarche type), commissaires enquêteurs... ;
- **d'ateliers en co-développement** ;
- **de dîner débat formation** : pour la prise de poste chef de pôle et chef de projet en SIR



Journée partenariale nature en ville, CVRH d'Aix-en-Provence

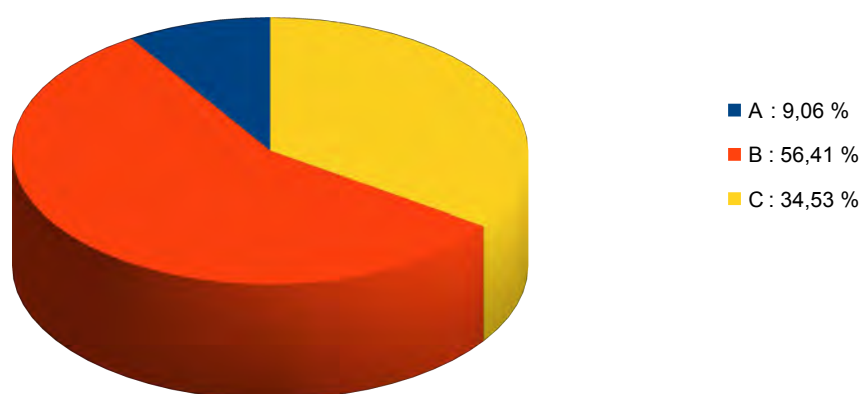
Préparations aux examens et concours

Les stagiaires en PEC

9.958,5 jours de formation/stagiaire ont été dispensés pour la PEC.

Soit 5.099 stagiaires, majoritairement de catégories B et C (**fig. 8**).

Répartition des stagiaires par macro-grade, pour la PEC (fig. 8)

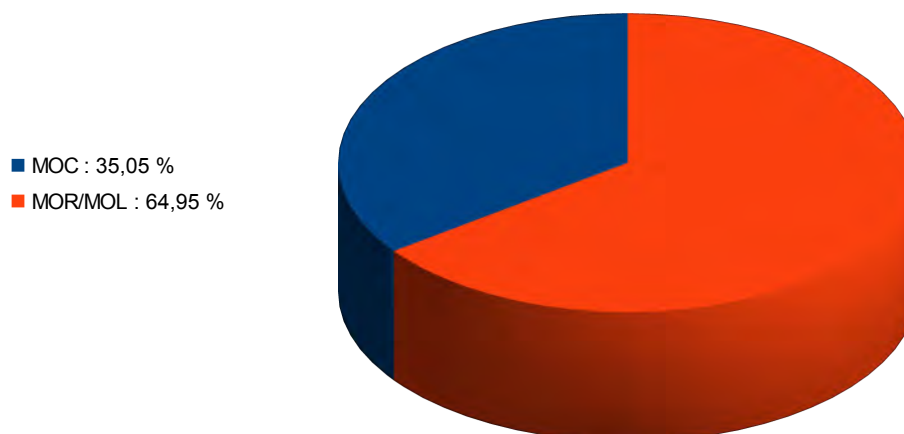


Point sur les actions et sessions en PEC

Sur l'année 2012, ce sont **388 actions** de formations en PEC, déclinées en 487 sessions, qui ont été mises en œuvre dans les CVRH.

Les formations dispensées en maîtrise d'ouvrage centrale sont nettement moins nombreuses que celles dispensées en maîtrise d'ouvrage régionale ou locale (**fig.9**), le principe étant que toute nouvelle PEC est portée la première année en MOC, puis reprise en MOD les années suivantes.

Répartition des actions par type de maîtrise d'ouvrage pour la PEC (fig.9)



Quelques illustrations

Sans viser l'exhaustivité, voici 6 illustrations de cette mission dans les entités du CMVRH :

Au CVRH de Mâcon

La mise en place sous le pilotage du CVRH de Mâcon du **parcours de professionnalisation « bâtiment-construction »** a débuté en 2012 par une **charte d'organisation et de fonctionnement inter CVRH**.

Il s'agit d'une offre structurée d'actions de formation couvrant l'essentiel des besoins de compétences nécessaires à l'exercice des missions des services dans ce domaine. Elle permet à chaque agent qui le souhaite de construire un parcours de professionnalisation individuel en fonction des missions qui lui sont assignées et de ses compétences propres. Des modules sont programmés sur la France entière.



Formation « construire et rénover avec le bio-sourcé », CVRH de Clermont-Ferrand

Le 14 décembre 2012 une réunion bilan et perspectives était organisée par le CVRH pilote à Paris en présence de la DGALN et du CEDIP. Des pistes de progrès ont été proposées (fonctionnement inter CVRH) ainsi que le programme d'actions de formation à mettre en œuvre par chaque CVRH en 2013 (actions de formation « MOD » intégrées dans le parcours).

Aux CVRH d'Arras et de Toulouse

Construction de plusieurs parcours de professionnalisation pour la DGTIM

Dans le cadre du projet stratégique du CMVRH, les CVRH d'Arras et de Toulouse ont sollicité la DGITM pour mettre en place leurs premiers parcours de professionnalisation.

Le CVRH de Toulouse a ainsi assuré la maîtrise d'œuvre d'un parcours « entretien et exploitation de la route » ciblant les chefs de district. L'objectif est d'améliorer la lisibilité de

l'offre de formation ainsi que formaliser l'ensemble des autres modes de professionnalisation utiles permettant de développer les compétences attachées à ce métier.



Épreuve de concours des agents d'exploitation spécialisés des routes, CVRH de Nantes

De son côté, le CVRH d'Arras a assuré la maîtrise d'œuvre d'un parcours « aménagement du réseau », ainsi qu'une information régulière de l'ensemble des CVRH.

Tout au long de la démarche, une coopération étroite a été mise en place entre les CVRH d'Arras et de Toulouse dans la construction de ces parcours.

CVRH d'Aix-en-Provence

Journée partenariale « Nature en Ville »

Il s'agit d'un **nouveau dispositif** proposé par le CVRH d'Aix-en-Provence **à des partenaires locaux**. Le principe est celui d'un copilotage par plusieurs structures (DREAL, ARPE, CAUE, Université, École d'architecture, Agences d'Urbanisme...) s'intéressant à la même thématique, dans l'objectif de favoriser les partages d'expériences et de pratiques entre agents du MEDDE, praticiens, chercheurs, acteurs locaux et universitaires.

La conférence Nature en Ville du 24 mai 2012 a rassemblé 80 participants. Le public était composé d'agents des services du MEDDE en PACA, de représentants de collectivités locales (communes, groupements de communes, conseils généraux, conseil régional), d'universitaires, de bureaux d'études, d'entreprises "éco-labellisées".

CVRH de Rouen

Formation prise de poste des responsables RH (MOC)

Le CVRH de Rouen a été désigné pour organiser la formation prise de poste des responsables RH dans les services. Les objectifs de cette formation visent à appréhender les politiques RH dans leur globalité pour être en capacité à les décliner localement, connaître les règles essentielles de la gestion administrative et financière des personnels quels que soient leurs statuts, positions et origines ministérielles et identifier son rôle et son champ d'action au sein du service, par rapport à l'administration centrale et autres départements ministériels.

Cette formation est composée de trois modules : Le premier module porte sur la gestion administrative des agents et vise plus particulièrement à appréhender les différents statuts, carrières et régimes indemnitaires des agents. Le module 2 traite du contexte d'évolution de la stratégie RH (GPEEC, outils RH, contrôle de gestion...). Pour ce qui est du module 3, il aborde le domaine social et l'action sociale.

Cette formation a été élaborée sur la base d'une participation de 27 intervenants, majoritairement de DAC (Direction d'Administration Centrale). Les évaluations des deux premiers modules font mention d'une qualité des échanges (dynamique de groupe) et des interlocuteurs de DAC qui transcrivent une vision pertinente des orientations ministérielles.

CVRH de Clermont-Ferrand

Formations délocalisées pour les DIR

En 2012, la priorité pour la mission infrastructures et transports du CVRH de Clermont-Ferrand a été de poursuivre l'**organisation de formations délocalisées**. Au total, 23 formations décomposées en 101 modules ou sessions, soit un total de 1563 journées stagiaires (hors formation initiale des contrôleurs des transports terrestres), ont été délocalisées, soit environ 50 % de ces formations.



Formation « secours routiers », CVRH de Nancy

La majorité de ces formations sont destinées aux personnels des Directions Interdépartementales des Routes Centre-Ouest et Massif-Central. La proximité incite et facilite l'inscription de ces agents à toutes les formations proposées en limitant les déplacements, les risques routiers ainsi que les frais de déplacements. Le bilan carbone inhérent à ces formations s'en trouve amélioré.

CVRH de Toulouse

Formations post-concours des « chefs d'équipe d'exploitation » et prise de poste « chefs de districts » et « chefs de CEI »

La professionnalisation des agents de l'exploitation routière nouvellement nommés sur leur poste est une problématique particulièrement importante pour le CVRH de Toulouse qui compte 3 DIR dans son interrégion.

L'objectif est de réaliser des formations les plus pragmatiques et proches possible des besoins concrets. Pour cela, les modalités pédagogiques visent principalement à permettre l'évolution de l'agent dans sa posture d'ouverture et d'encadrement :

- mettre en place une dynamique de groupe (ex : organisation de conférences-débat en soirée, rôle primordial du chef de projet professionnalisation dans le suivi régulier des stagiaires...);
- assurer l'échange de pratiques autour de cas concrets (ex : management opérationnel s'appuyant sur des cas réels apportés par les agents et par le formateur...);
- faire évoluer les formations au fur et à mesure entre chacun des modules en fonction des besoins des groupes (du « sur mesure » prenant en compte le niveau et les besoins des stagiaires), l'alternance entre formation et retour sur le terrain...

Conseil à l'agent

Dans des contextes ministériels en pleine évolution, le conseil aux agents, réalisé dans les CVRH par **des conseillers RH ou des conseillers mobilité-carrière (CMC)**, en englobant tous les aspects de la gestion de carrière et de la mobilité, revêt une sensibilité particulière.

Les propositions de parcours de professionnalisation participent également à la déclinaison de la politique RH en favorisant une **meilleure adéquation entre les agents et les postes occupés**.

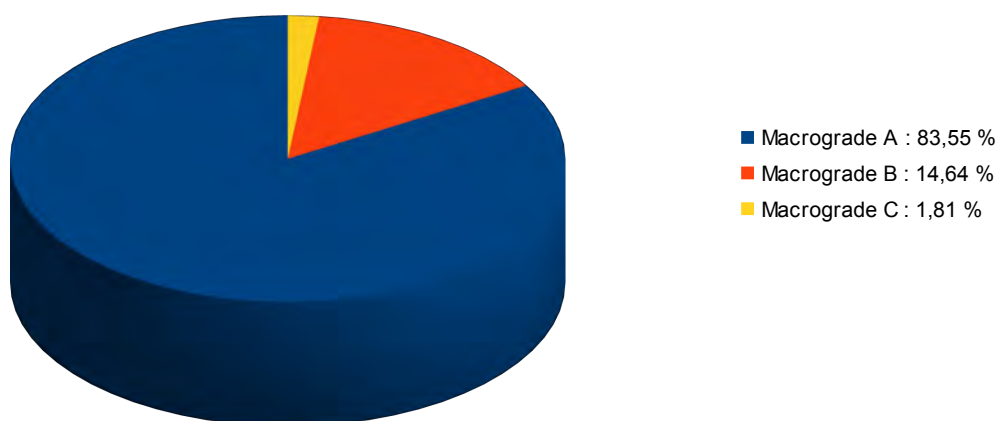
Points de repères

Les moyens humains

Les missions de conseil à l'agent sont assumées par **23,22 ETP**, soit 6,68 % des effectifs du CMVRH (le CEDIP n'est pas concerné par ces missions).

83,55% des effectifs mobilisés sur le conseil aux agents sont des **agents de catégorie A**, 14,64% de catégorie B et 1,81% de catégorie C. **(fig.11)**.

Répartition des effectifs consacrés au conseil à l'agent par macrograde (fig.11)



Éléments généraux sur les entretiens conduits

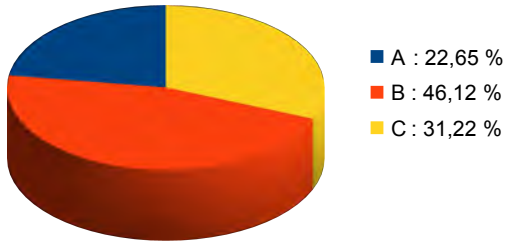
Les CVRH ont conduit **982 entretiens de tout type** sur l'année.

L'année 2012 est marquée par **une progression de l'ordre de 25% du nombre d'entretiens par rapport à l'année 2011** au cours de laquelle 786 entretiens avaient été menés. La part des entretiens sollicités par les agents eux-mêmes semble augmenter également.

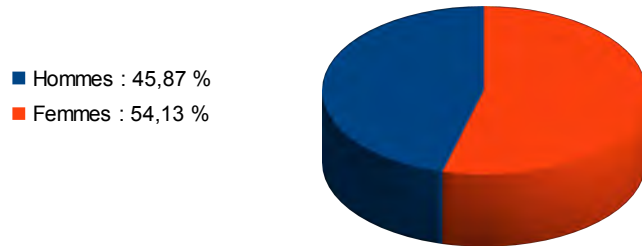
Les agents rencontrés se répartissent entre les 3 macro-grades. Près de la moitié des agents concernés sont des agents de catégories B **(fig.12)**.

Les femmes sont légèrement plus représentées que les hommes **(fig.13)**, et ce sont les agents les plus âgés qui sont le plus en demande **(fig.14)**.

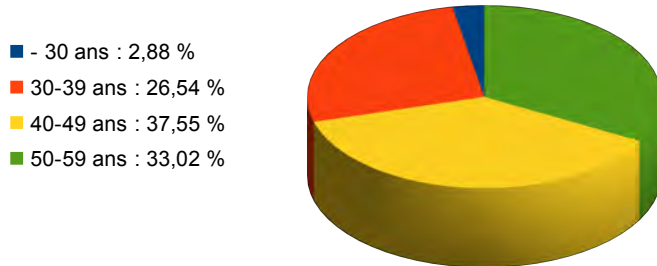
Répartition des entretiens par macrograde (fig.12)



Répartition des entretiens par genre (fig.13)

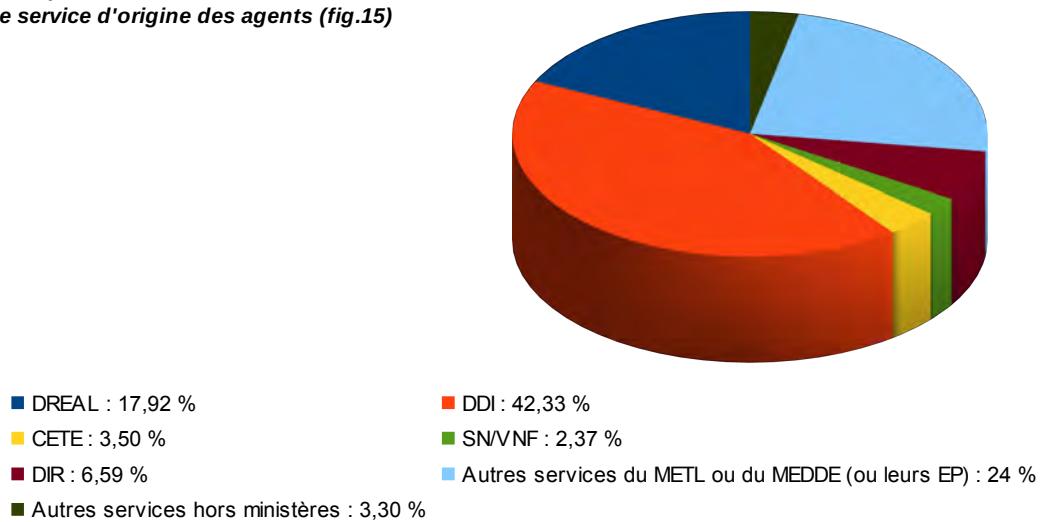


Répartition des entretiens par tranches d'âge (fig.14)



Quant aux services de rattachement des agents, il apparaît qu'une part significative d'entre eux (42,33 %) sont affectés en DDI (fig.15).

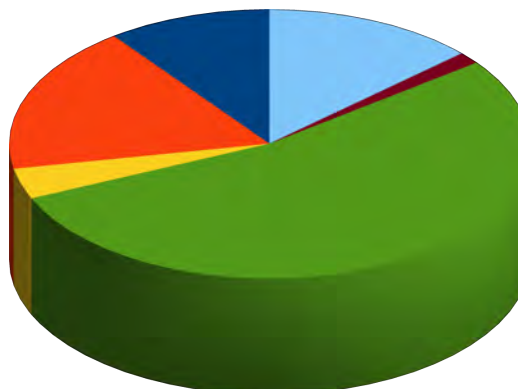
Répartition des entretiens selon le service d'origine des agents (fig.15)



Types d'entretiens

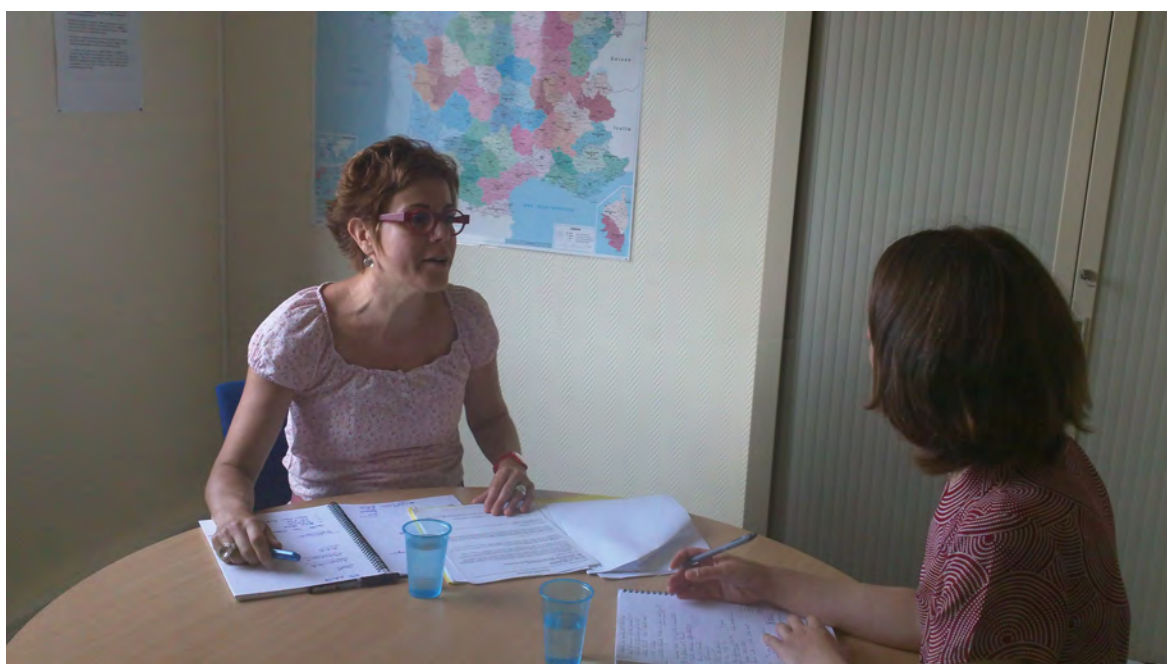
La majorité des 982 entretiens conduits en 2012 ont été des **entretiens thématiques** (53,67 %). Viennent ensuite les entretiens et bilans de carrière pour près de 28 %, puis les entretiens de reconversion ou de repositionnement (**fig.16**). Des spécificités dans les répartitions par genre, par macro-grade ou par tranche d'âge peuvent être identifiés selon le type d'entretien conduit (**fig.17**).

Part respective des types d'entretiens en 2012 (fig.16)



- Entretiens de carrière : 10,18 %
- Bilans de carrière : 17,82 %
- Entretiens de professionnalisation : 3,67 %
- Entretiens thématiques : 53,67 %
- Entretiens de coaching : 1,43 %
- Entretiens de reconversion ou de repositionnement : 13,24 %

L'entretien de carrière est un entretien destiné à tout agent après un premier poste, en début de carrière ou à tout moment clé de la carrière, souhaitant être aidé pour clarifier et hiérarchiser ses aspirations, définir son projet professionnel à court terme et les moyens à mettre en œuvre.



Conseil à l'agent, entretien avec une conseillère mobilité-carrière au CVRH de Nantes

Le bilan de carrière vise des agents ayant 15 ans d'expérience dans la fonction publique ou à tout moment clé de sa carrière, souhaitant bénéficier d'une analyse approfondie sur sa situation professionnelle et d'une réflexion sur son déroulement de carrière.

Par rapport à 2011, il apparaît que **la part des entretiens et des bilans de carrière demeure stable** à près de 28 % du total. La mise en œuvre de la circulaire entretiens de carrière et bilans de carrière (ECBC) du 17 novembre 2011 s'est accompagnée, pour la quasi-totalité des entités, d'actions de communication, de journées de formation, de convention de délégation des entretiens de carrière.

Par ailleurs, la tendance est à la **baisse pour la part des entretiens de professionnalisation** (de 9,60 % en 2011 à 3,67 % en 2012) **et des entretiens de reconversion** (de 19 % en 2011 à 13,24 % en 2012). Il s'agit en général d'entretiens individuels ou collectifs réalisés à la demande d'un chef de service par des conseillers du CMVRH, dans le cadre d'une démarche collective de service, ou dans des cas individuels particuliers.

A l'inverse, **la part des entretiens thématiques augmente de manière significative** (de 43 % en 2011 à 53,67 % en 2012). Ces entretiens, conduits à tout moment de la carrière pour tout agent, visent toutes questions sur la mobilité, les règles de gestion ou les statuts. Il pourra s'agir d'un appui à la rédaction d'un CV ou d'une lettre de motivation, ou de la préparation à un entretien de recrutement...

Les thèmes évoqués lors de ces entretiens demeurent divers (**fig.18**), même si la part des entretiens traitant des questions de **mobilité, de concours/promotion ou ayant pour but de « faire le point »** progresse par rapport à l'année 2011.

Type de conseil	Genre		Macrograde			Tranche d'âge				Total
	H	F	A	B	C	-30	30-39	40-49	50-59	
Entretiens de carrière	51	49	31	44	25	10	50	27	13	100
Bilans de carrière	72	103	36	101	38	1	26	76	72	175
Entretiens de professionnalisation	31	5	5	10	21	1	7	11	17	36
Entretiens thématiques	225	292	129	248	150	15	156	192	164	527
Entretiens de coaching	7	7	4	6	4	Pas de retour détaillé				14
Entretiens de reconversion ou de repositionnement	58	72	17	43	68	1	15	58	54	130

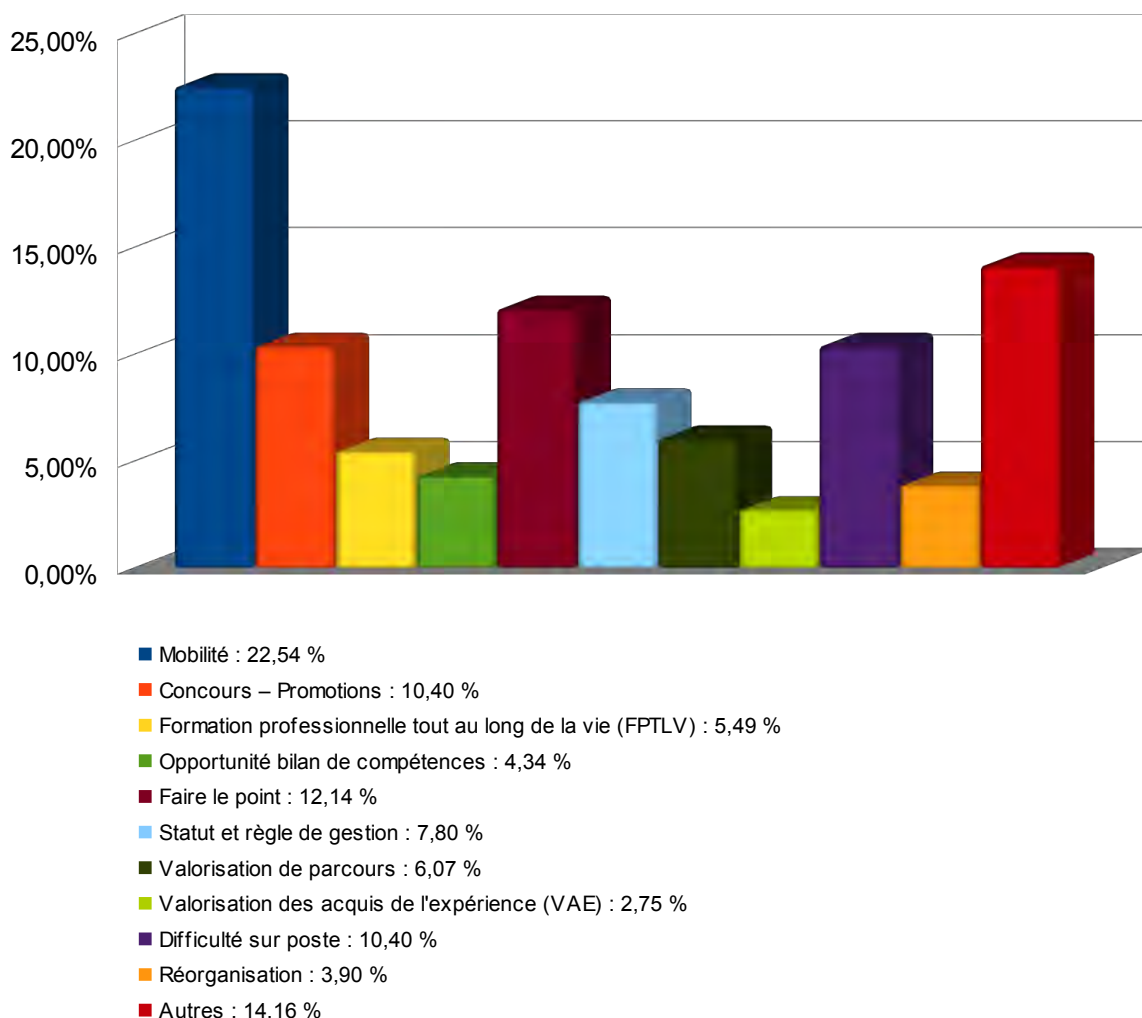
Répartition des types d'entretiens par genre, macro-grade et tranche d'âge (fig.17)

Il est à noter que les conseillers mobilité carrière du CMVRH ont également occupé une place significative dans le dispositif GEPEC mis en place par la circulaire du 12 avril 2012, tant dans le cadre du dispositif d'accompagnement mis en place, qu'en termes de soutien méthodologique.

L'année 2012 a par ailleurs été marquée par un renforcement du travail en interministériel, avec des animations d'ateliers mobilité en lien avec les plates-formes RH des SGAR.

Le CMVRH a enfin poursuivi sa participation au réseau national du conseil aux agents (co-piloté par DRH/CE et DRH/FORCQ).

Objets des entretiens thématiques (fig.18)



Quelques illustrations

Sans viser l'exhaustivité, voici 5 illustrations de cette mission dans les entités du CMVRH :

Au CVRH de Mâcon

L'activité de conseil à l'agent a connu une **hausse significative** en 2012.

Celle-ci trouve partiellement son origine dans la conduite des entretiens et des bilans de carrière institués par la circulaire du 17 novembre 2011.

L'augmentation est principalement le résultat de la tenue de **permanences de conseillers en services** (DDT de la Loire, de la Haute-Savoie, de la Haute-Saône, de l'Ain et du Doubs).

D'une durée de 30 à 40 minutes, les entretiens réalisés à cette occasion ont pour but soit de répondre à des questions portant sur la gestion de la carrière (entretiens thématiques), soit de mettre en évidence l'intérêt pour l'agent de bénéficier d'un entretien de carrière ou d'un bilan de carrière.

En DDT, les permanences sont ouvertes aux agents du MAAF qui selon les services peuvent représenter jusqu'à 30 % des agents reçus.

Au CVRH de Nancy

Mise en œuvre de la circulaire entretiens et bilans de carrière

Les conseillers du CVRH ont construit, en partenariat avec les DREAL (Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne), les supports de communication sur le dispositif entretien/bilan de carrière et les ont proposés à l'ensemble des services de l'interrégion pour diffusion aux agents. Parallèlement, le CVRH a assuré sa propre communication via son site intranet et a distribué la plaquette aux stagiaires à l'occasion de chaque session de formation.

Le CVRH a également proposé aux services une convention de délégation des entretiens de carrière. Deux d'entre eux ont décidé de les mettre en œuvre en interne (DDT de l'Aube et DREAL Champagne-Ardenne).

Les chargés d'entretien de ces deux services ont été formés à Châlons en Champagne par les conseillers du CVRH en juillet. Une convention spécifique d'assistance à la mise en œuvre a été proposée à ces deux services et un premier appui à la réalisation d'un entretien et été réalisé en décembre.

Difficulté liée à la circulaire EC/BC : un certain nombre de contacts n'ont pas débouché sur des entretiens dans la mesure où le rappel à l'agent de la procédure de saisie officielle via le service RH peut être un frein pour lui.



Le CVRH de Nancy, Abbaye des Prémontrés

Au CVRH de Paris

Au sein des 147 entretiens conduits par le CVRH de Paris, il faut prendre en compte les 47 agents reçus pour la démarche en conseil aux services des « primo affectés » catégorie B des DRIEA et DRIIE.

Au CVRH de Tours

Le CVRH relève :

- une augmentation des entretiens à l'initiative des agents, dans le cadre d'une demande sollicitée lors de l'entretien professionnel ;
- un pourcentage important de bilans de carrière (44 % des entretiens).

Les agents concernés par ces bilans de carrière se situent majoritairement dans les tranches d'âge 40-49 et 50-59 ans. Il devient difficile de leur ouvrir des perspectives compte-tenu du peu de visibilité sur les métiers et les missions d'avenir au sein de nos ministères à laquelle s'ajoutent les contraintes liées à la mobilité interministérielle.

Au CVRH d'Aix-en-Provence

L'interministériel

Les conseillers mobilité-carrière des CVRH jouent un rôle important dans le partage des pratiques en matière de conseil aux agents.

La collaboration avec la plate-forme RH PACA s'est poursuivie en 2012 notamment à travers la participation des CMC à la rédaction du cahier des charges et au choix du consultant pour une formation interministérielle régionale de professionnalisation des CMC : cette formation a été organisée en 2 temps (avril et octobre 2012). Les CMC du CVRH ont pu apporter leur expérience et échanger entre pairs sur leurs pratiques professionnelles.

Un second projet de collaboration, démarré fin 2012 et piloté par la plate-forme RH PACA, devrait aboutir en 2013 par l'animation d'une formation sur le décryptage des compétences à destination des agents.



Le CVRH d'Aix-en-Provence

Les échanges avec les CMC des autres ministères sont fréquents, surtout lors des réunions de réseau organisées par les plate-formes RH PACA et Languedoc-Roussillon.

Une première prise de contact a également eu lieu le 8 novembre 2012 avec le CMC de la plate-forme RH Corse pour envisager des réunions interministérielles des CMC.



Bâtiment pour l'hébergement des stagiaires, CVRH d'Aix-en-Provence

Appui au recrutement

Dans une relation de synergie avec l'administration centrale et les services territoriaux, les CVRH mettent en œuvre des réponses tant aux besoins nationaux que locaux.

L'émergence des politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPRH) a conduit progressivement les CVRH à intégrer les volets complémentaires d'appui aux politiques de GPRH des services à travers le recrutement (et ce en cohérence avec leur participation à la préparation des agents aux examens et concours) et l'organisation de concours.

Points de repères

Moyens humains

Les missions d'appui au recrutement sont assumées par **16,7 ETP**, soit 4,81 % des effectifs du CMVRH (le CEDIP n'est pas concerné par ces missions).

Il s'agit pour 54,01 % d'agents de catégories B, puis pour 34,31 % d'agents de catégories C et pour 11,68 % d'agents de catégories A.

Toutefois, les CVRH sont sollicités de manière très contrastée sur cette mission.

Recrutements par concours

Sur 2012, les CVRH ont été associés à l'organisation de **91 concours ou examens** touchant environ **8.100 candidats**. (*fig.19*)

Ces données méritent d'être affinées, dans la mesure où elles peuvent recouper différentes réalités

- au niveau de la prestation rendue au service demandeur :
 - aide à l'élaboration d'épreuves ;
 - formation des jurys ;
 - constitution voire participation aux jurys ;
 - tenue de centres d'examen ;
 - aide logistique et organisationnelle ;
- au niveau des procédures de concours ou examens :
 - épreuves écrites, orales, ou les deux ;
 - concours externe, interne ou examen professionnel ;
- au niveau du décompte des candidats :
 - prise en compte des candidats inscrits ou des candidats présents ;
 - organisation des épreuves d'admissibilité, d'admission ou des deux.

Nombre de concours/examens organisés et de candidats, par corps (fig.19)

Corps	Nombre de concours ou examens	Nombre de candidats
Secrétaire administratif de l'équipement	6	2210
Secrétaire administratif de l'équipement de classe exceptionnelle	5	345
Attaché administratif et attaché principal de l'équipement	5	558
Agent d'exploitation spécialisé	3	463
Chef d'équipe d'exploitation	10	335
Technicien supérieur de l'équipement	9	881
Technicien supérieur principal	3	158
Technicien et technicien supérieur de l'environnement	4	91
Contrôleur et contrôleur principal des travaux publics de l'Etat	7	150
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	4	471
Ingénieurs du concours commun « Mines-Ponts »	3	1163
Ouvriers des parcs et ateliers	10	29
Contrôleur des transports terrestres	6	209
Contrôleur des affaires maritimes	3	147
Inspecteur des affaires maritimes	3	18
Administrateur des affaires maritimes	1	12
Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes	1	6
Inspecteur permis de conduire et sécurité routière	6	820
Expert technique des services techniques	2	27

D'une manière générale, les CVRH observent un taux d'absentéisme important aux concours nationaux.

A l'inverse, le nombre de candidats semble très important pour les recrutements sans concours et concours locaux avec des épreuves très spécifiques.

Recrutements sans concours

Une quinzaine de procédures de recrutement hors concours ont été mises en œuvre par les CVRH en 2012.

Il s'agit principalement d'assistance au recrutement de travailleurs handicapés, d'adjoints administratifs ou d'agents d'exploitation.

Cette participation aux recrutements sans concours a donc notamment conduit les CVRH à traiter **plus de 1080 dossiers de candidatures**, et à constituer ou **former 6 jurys ad hoc**.

Points forts dans les entités

Au CVRH de Paris

Le niveau régional a sollicité le CVRH afin d'organiser un centre d'examen francilien pour les épreuves écrites de **16 concours nationaux**, dont 15 concours ont eu lieu entre le 14 février et le 05 avril 2012.

Cette concentration très forte du calendrier a nécessairement contraint le travail pour l'équipe chargée de ces missions.

L'organisation fut de qualité et couronnée de succès pour le CVRH de Paris.

Au CVRH de Rouen

Le CVRH de Rouen propose aux agents une formation intitulée « entrer dans une démarche concours ».

La création de cette formation avait été décidée suite au constat qui montrait que les personnels souhaitant préparer un concours ne mesuraient pas toujours l'impact sur le plan professionnel mais aussi sur le plan personnel que représente leur future évolution de carrière.



Le CVRH de Rouen et ses locaux d'hébergement des stagiaires

Cette formation a pour objectif d'aider les candidats aux concours à mieux se préparer pour réussir.

Elle est proposée à deux publics :

- les agents de catégorie C se préparant à passer un concours de catégorie B ou au concours de CEE ;
- les agents de catégorie B ou B+ se préparant à passer un concours de catégorie B+ ou A.

Organisées habituellement une fois, en janvier et février, le CVRH a décidé de planifier des formations complémentaires en fin d'année pour répondre aux besoins des futurs candidats aux nouveaux concours liés à la fusion des corps de catégorie B.

Au CVRH de Nantes

Quatre recrutements ont été organisés au titre de l'année 2012, **dans le respect de la norme ISO 9001 (renouvellement de la certification en 2012)**, conformément à l'engagement management qualité pris par le CVRH .



Concours organisé par le CVRH de Nantes

Pour ce travail, le CVRH mobilise des équipes projet constituées d'agents plus traditionnellement investis dans des actions de professionnalisation.

Cette activité présente des contraintes d'organisation particulières (calendrier contraint et anticipation réduite) qui nécessite une forte mobilisation des agents sur une courte durée et impacte, de ce fait, la programmation des actions de professionnalisation.

Centre de ressources

Le projet stratégique du CMVRH porte sur la nécessité d'organiser et développer à l'échelle du CMVRH un centre de ressources, partagé et enrichi par les 11 entités, pour **faciliter l'accès au savoir-faire** des équipes et des services bénéficiaires ainsi que la **reproduction et/ou la démultiplication d'actions innovantes** auprès des services et des agents.

Il s'agit également de **mutualiser l'existant en matière de pratiques, de méthodes, d'outils** (équipes projets internes, réseaux, espaces collaboratifs, systèmes d'information...) dans le but de conserver cet acquis pour l'avenir.

Points de repères

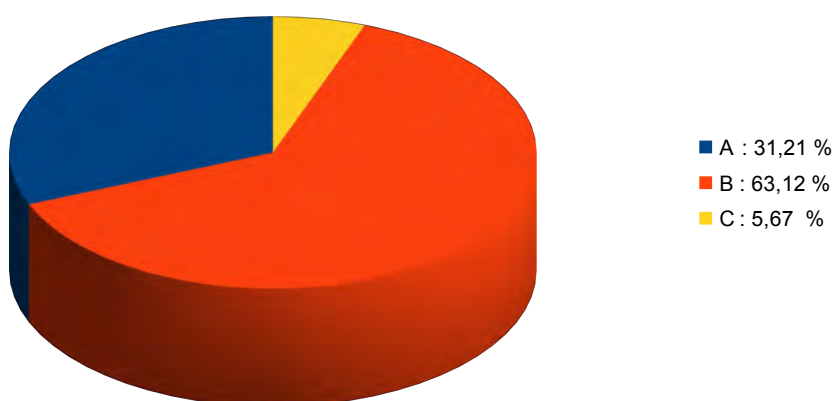
Les moyens humains

7 ETP assument expressément cette fonction au sein du CMVRH (**soit 2 % de l'effectif global**). Il s'agit principalement d'agents de catégorie B et A (**fig.20**).

L'ensemble des entités ne les identifie pas systématiquement :

- la définition de la mission varie d'une entité à l'autre ;
- la mission est souvent répartie sur l'ensemble des agents ;
- certaines entités disposent d'un centre de ressources « physique » (centre de documentation, bibliothèque en ligne...).

Répartition des effectifs consacrés au centre de ressources, par macrograde (fig.20)



Dans l'attente de la définition commune des missions et du périmètre du centre de ressources du CMVRH, les apports du CMVRH en la matière peut être illustrée d'une part par la **participation des entités à différents réseaux métiers** et d'autre part par la **capitalisation des productions du CMVRH** à travers leurs sites intranet et internet.

Animation ou participation à des réseaux métiers

Les réseaux métiers jouent un rôle important de **partage des pratiques et de professionnalisation** des acteurs des politiques ministérielles dans les territoires.

Les CVRH sont des partenaires naturels de ces réseaux, dont le bon fonctionnement repose sur des objectifs clairement définis, un rendu-compte régulier auprès des chefs de services, et une bonne adéquation des travaux avec les orientations stratégiques poursuivies.

Les CVRH peuvent faciliter le fonctionnement de ces réseaux, notamment à une échelle inter-régionale.

En 2012, le CMVRH a consacré **330 jours** à la préparation, l'animation ou à la participation à plus de **116 réunions de réseaux métiers**.

L'ensemble des entités est concernée. Il peut s'agir de réseaux locaux, régionaux, inter-régionaux ou nationaux. L'apport du CMVRH a été recherchée par l'ensemble des familles de métiers des deux ministères

- **métiers Développement durable**
- **métiers Infrastructures transports mer** : réseaux transports/déplacements, club signalisation de direction, réseau technique « COTITA » (Conférence Technique Interdépartementale des Transports et de l'Aménagement), club ouvrages d'art...
- **métiers Logement urbanisme – Habitat construction** : Club ADS / Instructeurs ADS, club paysage , club urbanisme, réseau économie de l'aménagement / chefs de service aménagement urbanisme, groupe d'expertise « loi littoral », réseau évaluation environnementale, club « police de l'eau », réseau habitat indigne / Habitat logement / Bâtiment durable, bâtiment santé, réseau ATESAT, club des chargés d'études planification, réseau géomatique, réseau accessibilité...
- **métiers Énergie Climat** : Réseau Énergie/Construction
- **métiers Risques** : Réseau risques, réseau de référents départementaux inondation, réseau sécurité défense
- **métiers Sécurité routière**
- **métiers Fonctions supports** : Réseau « acteurs du Web » / Informatique, réseau Communication/ Information, réseau chefs comptables et cellules marchés publics, réseau fiscalité, réseau PSI, CHORUS, réseau des animateurs et correspondants formation / AMO formation, réseau Conseil aux agents, réseau recrutement et métiers/ GPEC, réseau transmission des savoirs, réseau des chargés de mission pilotage RH régionaux, ateliers des chefs de service, réseau des secrétaires généraux, réseau des chefs de personnel, réseau contrôle de gestion, réseau des animateurs sécurité prévention, service social, action sociale, club de juristes...

La contribution du CMVRH varie d'un réseau métier à l'autre, en fonction des besoins exprimés.

Si les CVRH ne privilégient pas la fonction d'animation de ces réseaux, la participation aux réseaux les plus stratégiques peut prendre la forme d'un accompagnement complet de la vie des réseaux.

Mais il s'agit avant tout pour les entités de se confronter aux besoins des filières métiers sur le plan de la professionnalisation, de recueillir et anticiper les besoins, de construire des réponses adaptées.

Les sites intranet du CMVRH :

Le CMVRH ne dispose pas d'un site intranet spécifique, mais d'une page sur l'intranet de la DRH (**fig.21**) :

- Chemin : Accueil > Formation > Le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)
- Adresse : <http://intra.rh.sg.i2/le-centre-ministeriel-de-r4053.html>

L'opportunité de la création d'un site intranet dédié au CMVRH sera étudiée en 2013.

Page consacrée au CMVRH sur le site intranet DRH (**fig.21**)

Page consacrée au CMVRH sur le site intranet DRH (**fig.21**)

Dans l'attente que le CMVRH se dote d'un site intranet unifié, les 11 entités disposent de pages intranet (**par ex. fig.22**), qui connaissent une fréquentation importante :

- environ **320.000 connexions** en 2012 ;
- une moyenne de **13.000 visiteurs par site** ;
- une moyenne de **800 documents consultables** sur chacun d'eux, soit **environ 9.000 documents** à la disposition des agents et des services.

Cette ressource en ligne constitue un **premier niveau de capitalisation des savoirs et des savoir-faire** des CVRH et du CEDIP.

Page d'accueil d'un site intranet de CVRH (fig.22)



Le portail « OUPS » : pour accéder à l'offre de stages du CMVRH

Les CVRH ont développé l'application **OUPS (O**Util de **P**ublication des **S**tages)

L'année 2012 a été marquée par la mise en ligne de l'offre de formation, via l'application OUPS, sur les sites intranet de l'ensemble des CVRH, ainsi que sur les pages formation du site intranet de la DRH (fig.23).

La fréquentation en 2012 de cette offre de formation a été en augmentation sensible :

- 2 millions de pages ont été lues ;
- 170 000 visites ;
- 145 000 avis de stage téléchargés ;
- 1.673 agents inscrits sur les listes de diffusion. Il est intéressant d'observer que 52 % des connexions des intranauts se font via un abonnement aux flux RSS (fig.24).

Moteur de recherche OUPS sur le site intranet DRH (fig.23)

Secretariat général

RH Domaine des RESSOURCES HUMAINES

Recherche sur le site
>> Recherche avancée

Accueil • Portail SG • Votre gestion • Votre carrière • Votre rémunération • Votre mobilité • Formation • Concours et examens • Info Métier

Accueil > Info Métier > SI RH > Gestion des formations > OUPS

OUPS
KOUPS

Envoyer par courriel
Imprimer

Moteur de recherche

Vous pouvez obtenir des renseignements sur une formation et télécharger son avis de stage lorsqu'il a été publié en utilisant le moteur de recherche ci-dessous.

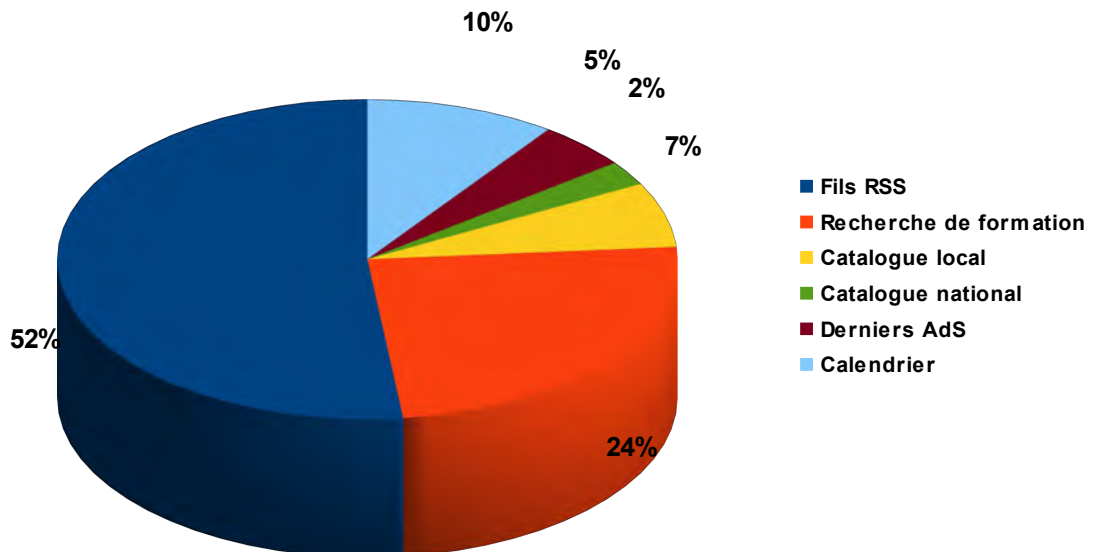
Pour toute inscription à un stage, veuillez contacter la cellule formation de votre service et lui transmettre votre avis de stage.

L'offre de formation | Calendrier | Rechercher une formation

Les derniers avis de stage publiés

- Représentation d'une pièce de théâtre ayant pour objet la sensibilisation de tous les agents au thème du handicap en milieu professionnel (Publié le 27/05/2013 - CVRH de Toulouse)
- OPARCOURS DE PROFESSIONNALISATION ADS (Publié le 27/05/2013 - CVRH de Nancy)
- 12PRISE EN COMPTE DU PAYSAGE DANS L'INSTRUCTION D'UN PERMIS DE CONSTRUIRE (action relative au parcours de professionnalisation en ADS-voir fiche générale) (Publié le 27/05/2013 - CVRH de Nancy)
- Préparation oral Attaché Principal examen professionnel (Publié le 27/05/2013 - CVRH d'Aix-en-Provence)
- Avis de l'autorité environnementale sur les projets : contribution (Publié le 24/05/2013 - CVRH d'Arras)
- MAPA (Publié le 24/05/2013 - CVRH de Clermont-Ferrand)
- Logiciel CASCADE - module Instruction (Publié le 24/05/2013 - CVRH de Rouen)
- Le contentieux des éoliennes : actualité (Publié le 24/05/2013 - CVRH d'Arras)
- Le contentieux de l'urbanisme : actualité (Publié le 24/05/2013 - CVRH d'Arras)
- TSP DD - concours interne - préparation à l'oral. (Publié le 24/05/2013 - CVRH de Rouen)
- Initiation à la gestion patrimoniale immobilière active (Publié le 24/05/2013 -

Répartition des connexions OUPS (fig.24)

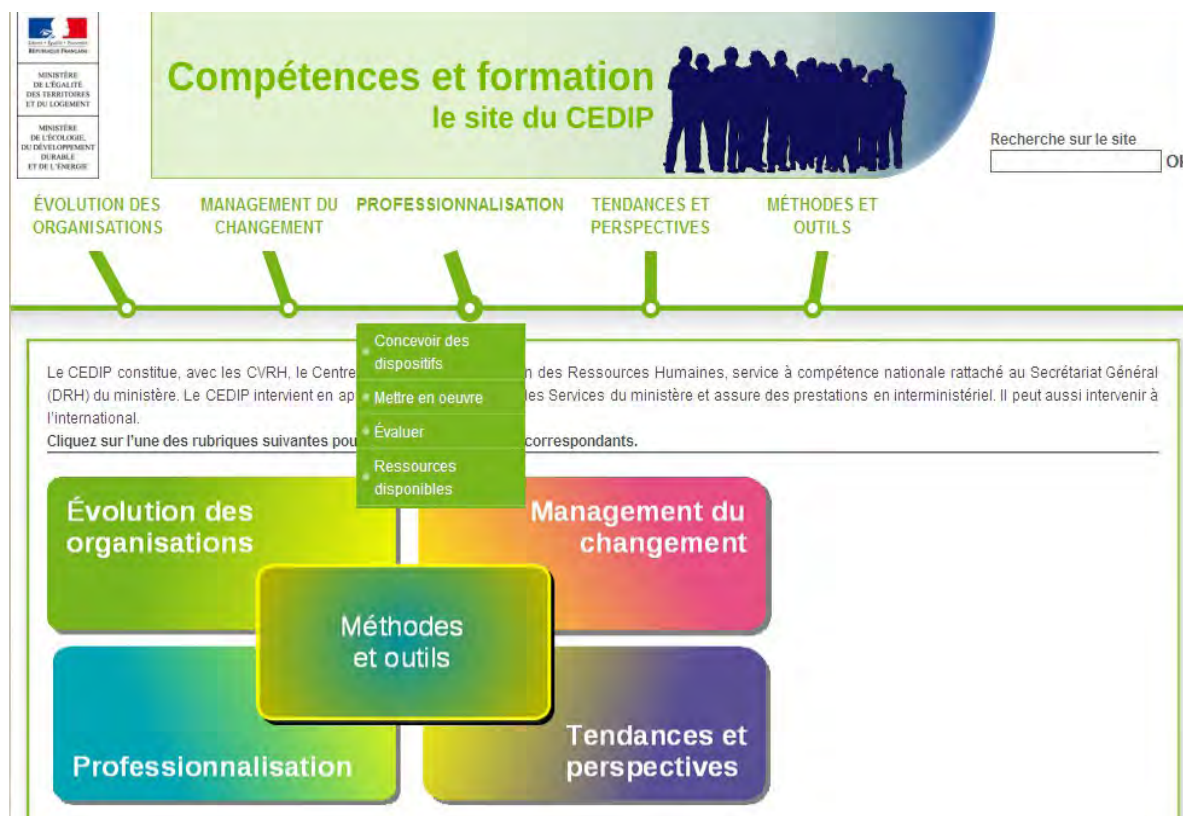


Le CMVRH sur Internet :

Le CMVRH ne dispose pas de site internet.

Toutefois, 6 entités, dont le CEDIP, en alimentent un (**fig.25**).

Page d'accueil du site internet du CEDIP (fig.25)



Quelques illustrations

Au CVRH de Clermont-Ferrand

En 2012, le département conseil et mobilité carrière du CVRH de Clermont-Ferrand a mis à disposition des agents et des services, sur son intranet, 35 fiches pratiques et 33 fiches outils dans les domaines suivants :

Fiches pratiques	Fiches outils associées
Identifier et valoriser ses compétences	- Tableau mon parcours professionnel - Liste de quelques définitions
L'élaboration d'un projet professionnel	
Le curriculum-vitae	- Exemple de CV complété - Exemple de présentation CV - Liste de verbes d'action - Liste de qualités professionnelles
La lettre de motivation	- Exemple de plan type / structuration de la lettre
L'entretien de recrutement	- Conseils / exemples de questions
Conseils « Entrer dans une démarche concours »	- Outils de classement de l'information

Fiches pratiques	Fiches outils associées
Préparer un oral de concours	- Exemple de grille d'évaluation oral de concours - Exemples de questions et de mises en situations
La RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle)	
Les métiers des ministères du logement et de l'écologie	
Réussir son intégration dans un nouveau poste	- Plan d'action pour faciliter l'intégration dans un nouveau poste
La fiche de poste	- Exemple de fiche de poste
Le recrutement d'un travailleur handicapé	
L'entretien professionnel et de formation	- Les questions à se poser (2 pages) - Les questions à se poser en amont (4 pages)
L'entretien de carrière / le bilan de carrière	
Le bilan de compétences	- Liste des centres agréés Auvergne/Limousin
Le droit individuel à la formation (DIF)	
La VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle)	
Le congé de formation professionnelle	- Demande de CFP
Le parcours de professionnalisation	
L'élaboration d'un plan de formation	
Le coaching professionnel	
La prise de commande	- Grille « prise de commande »
L'animation de groupe	
Techniques de production d'un groupe	- Méthode QQQCCPP - Méthode SWOT (forces / faiblesses / opportunités / menaces) - Méthode Ishikawa (les 5 M) : milieu / matière / main d'œuvre / méthodes / matériel - L'arbre des causes (pourquoi ?) - Les méthodes de recherche de solutions (le brainstorming, le tableau d'évaluation objective, le méta-plan) - Grille de plan d'action
La conduite de réunion	
La conduite de projet	- Le cadrage de conduite de projet - Le plan d'actions conduite de projet - La méthodologie d'optimisation en vue d'améliorer un système, une organisation
La GPRH (gestion prévisionnelle des ressources humaines)	
Le management	- Les styles de management
Les différents types de profils socio-dynamiques	
L'accompagnement du changement	
La gestion du stress	- Grille d'identification des facteurs de stress - Grille d'analyse d'une situation stressante
La gestion de conflit	
L'analyse transactionnelle (AT)	- Le triangle dramatique
La programmation neurolinguistique (PNL)	
La process communication	- Typologie des personnalités process com

Au CVRH de Toulouse

La mise en place d'un dispositif opérationnel de professionnalisation sur le champ de l'évaluation environnementale, répondant aux besoins formulés dans les Plans Régionaux de Formation de l'inter-région a conduit le CVRH de Toulouse à engager un travail approfondi avec les référents métiers des deux DREAL.

Parmi les actions du dispositif, le CVRH a proposé un **accompagnement du réseau évaluation environnementale Aquitaine** en organisant des ½ journées de formations sur les différents champs abordés dans l'avis de l'autorité environnementale.

En 2012, une première intervention d'une spécialiste du cadre de vie de l'université de Pau a été réalisée.

Le CVRH, dans le but d'affiner son analyse des besoins de développement des compétences, participe à quasiment l'ensemble des réseaux dans lesquels au moins une fois par an la question des besoins de compétences est abordée. Les nouvelles thématiques portées par le METL et le MEDDE ont nécessité, soit la mise en place de nouveaux réseaux métiers, soit la réorientation de réseaux existants.

Au CVRH de Tours

Le CVRH compte deux sites web. Un site intranet et un site internet.

Le site internet est destiné à être consulté par les utilisateurs qui n'accèdent pas au réseau « Morea » particulièrement les agents de l'État hors de nos deux ministères **souhaitant consulter l'offre de formation**.

La documentation consultable varie selon la thématique :

- supports de formations organisées par le CVRH ;
- ressources méthodologiques et documentation pour les agents souhaitant préparer un concours ;
- documents produits par ou à l'occasion des réseaux de métier ;
- ressources méthodologiques sur le champ des RH et des compétences destinées aux services ou aux agents, souhaitant par exemple bénéficier d'un entretien de carrière ;
- mise à disposition de référentiels de compétence élaborés par le CVRH.

Le tableau de synthèse ci-dessous permet de se faire une idée des flux de consultation et du nombre de documents disponibles (Les données ont été obtenues par l'outil d'audit Xiti) :

	<i>Nombre de connexions</i>	<i>Nombre de documents</i>
<i>internet</i>	11 774	910
<i>intranet</i>	23 122	1 025

Le trafic est relativement important. Il est constitué pour les 2/3 par les accès à l'intranet, et pour 1/3 par les accès internet. Ces outils sont essentiels pour la visibilité du CVRH, au sein du réseau Morea mais aussi hors de ce réseau au profit du public interministériel.

Au CEDIP

En Lignes : un périodique faisant référence

Ce périodique a pour vocation de porter à la connaissance, notamment des acteurs du réseau RH, un certain nombre d'informations et d'outils susceptibles de faciliter leurs pratiques. Aussi, compte-t-il deux parties :

- « **la lettre** » : des articles, des informations GRH et autres actualités du CEDIP constituent le sommaire de ses parutions, chaque numéro renfermant une ou deux fiches techniques.
- « **les fiches techniques** » : ces documents pratiques de fond s'attachent à véhiculer au sein des services, des outils méthodologiques propres à harmoniser les pratiques et à faire partager les réflexions.

Au titre de 2012, cinq numéros sont parus. Un « supplément de lignes » est venu enrichir le n° 56 (déc. 2012).

Les fiches 2012 ont porté sur les thèmes suivants :

- la prise de commande ;
- évaluation des savoirs et savoir-faire acquis en formation ;
- les principaux leviers de la GPEC ;
- organiser le parcours d'intégration d'un nouvel arrivant ;
- comment fixer des objectifs professionnels ?
- un outil d'autoformation en accès libre.

L'ensemble des fiches techniques mises en lignes sont accessibles sur le site du CEDIP :

- Chemin d'accès : Accueil > Lettre En Lignes > Les autres numéros
- Adresse : <http://competences-formation.metier.i2/numeros-1-a-35-inclus-a16.html>

Adresse pour contact : forcq3.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Direction des ressources humaines

Sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications

Bureau de l'animation des services de la formation

Ministère de l'Égalité des territoires et du Logement
Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie
Secrétariat général

Tour Pascal A
92055 La Défense cedex
Tél. 01 40 81 21 22

www.territoires.gouv.fr – www.developpement-durable.gouv.fr

