

Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2013



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

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

SOMMAIRE

Éditorial du directeur du CMVRH	4
Éléments généraux	5
<i>Conseil aux services</i>	9
<i>Formation et professionnalisation</i>	14
<i>Conseil à l'agent</i>	22
<i>Appui au recrutement</i>	26
<i>Centre de ressources et communication</i>	28



Rattaché à la direction des ressources humaines, le CMVRH participe à la mise en œuvre de la politique RH de nos deux ministères. Par son action, il soutient et prolonge les politiques du MEDDE et du MLETR dans l'ensemble de nos territoires.

Il est créateur de liens entre les acteurs des politiques publiques ministérielles.

Le CMVRH a l'ambition d'offrir un accompagnement de qualité à l'ensemble des services territoriaux et d'administration centrale, aux équipes et agents qui les constituent.

Le maillage territorial des 11 entités du CMVRH lui permet de proposer des prestations au plus près des services territoriaux. Le CMVRH a ainsi été notamment sollicité pour accompagner les services et les agents dans le cadre des réformes des missions ADS et ATESAT.

La lecture du présent rapport vous permettra d'acquérir une vue d'ensemble sur l'activité de l'année 2013.

Cette action se poursuit en 2014 à travers plusieurs axes arrêtés par le conseil de perfectionnement du CMVRH :

- l'accompagnement des réformes ADS et ATESAT reste une priorité du CMVRH ;*
- l'accompagnement des priorités gouvernementales : la montée en compétences de la loi ALUR, de la loi sur la transition énergétique ou de celle sur la biodiversité en cours d'examen, sera intégrée dans les chantiers 2015 ;*
- l'organisation de formations au plus près des agents, notamment pour les B et C reste une priorité majeure du CMVRH ;*
- l'engagement du CMVRH dans la politique ministérielle de développement de la formation ouverte à distance (FOAD), les formations numériques et l'expérimentation des « massive open online courses » (MOOCS) pour un large public.*

Par ailleurs, le CMVRH continue de s'investir dans la promotion de l'innovation, notamment en matière pédagogique et sur les questions managériales. Le CEDIP est particulièrement mobilisé sur ce chantier, souvent en coordination avec l'une des 10 autres entités qui composent le CMVRH.

Paul WEICK, directeur du CMVRH

Éléments généraux

Au cours de l'année qui a suivi sa création, le Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines (CMVRH) s'est doté d'un **projet stratégique** pour les années 2013 à 2015.

En 2013, l'ensemble des agents du CMVRH a été mobilisé dans la **mise en œuvre de ce projet** dont l'un des axes principaux est de mutualiser et capitaliser les expériences afin qu'émerge une **production à valeur ajoutée « CMVRH » répondant de manière adaptée à chacun de ses commanditaires, services territoriaux et administration centrale du MEDDE et du MLETR.**

Cette mobilisation s'est concrétisée selon trois grands axes : mieux cibler les besoins des commanditaires, mieux travailler ensemble, consolider l'offre intégrée du CMVRH.

Mieux cibler les besoins des commanditaires

Le CMVRH a, tout au long de l'année, précisé son organisation pour répondre aux besoins de ses commanditaires :

- il a apporté son concours à l'**élaboration du projet de feuille de route ministérielle compétences-formation 2015-2017** ;
- il a organisé les relations avec les directions générales à travers la **désignation de directeurs comme correspondants des directions générales** pour le compte du CMVRH ;
- il a réuni pour la première fois au mois de juillet son **« conseil de perfectionnement »**, instance stratégique qui est chargée d'arrêter les priorités nationales du CMVRH sur les 12 mois à venir et qui réunit, sous la présidence du secrétariat général du MEDDE et du MLETR, des représentants des services bénéficiaires et des représentants des personnels du CMVRH ;
- il a poursuivi son **implication dans les réseaux métiers** : en 2013, le CMVRH a consacré 512 jours à la préparation, l'animation ou la participation à plus de 189 réunions de réseaux métiers. Les réseaux métiers sont des lieux importants de professionnalisation, de **partage d'expériences, de méthodes et de détermination des besoins en compétences**. Les entités du CMVRH sont des partenaires naturels de ces réseaux et peuvent en faciliter le fonctionnement, notamment à une échelle inter-régionale. Il peut s'agir de réseaux locaux, régionaux, inter-régionaux ou nationaux.

Mieux travailler ensemble

Le CMVRH a mis l'année 2013 à profit pour que l'ensemble de ses 11 entités (les 10 centres de valorisation des ressources humaines – CVRH et le centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques – CEDIP) renforcent leurs actions communes :

- accroissement de la **mutualisation des moyens**, avec une recherche de synergies plus systématiques entre les entités, **mais aussi en termes de partage des productions, des savoirs et savoirs-faire** notamment à travers la création d'un centre de ressources dématérialisé (Cf. *infra*) ;

- corollaire du point précédent, la cartographie et le fonctionnement des **réseaux métiers internes** au CMVRH ont été revus. À côté des réseaux « historiques » du CMVRH (comme le réseau des secrétaires généraux, le réseau conseil aux agents – conseillers mobilité-carrières et le réseau « PEC »), l'année a été marquée par la **création de trois nouveaux réseaux** dans des domaines jusqu'alors non couverts : conseil aux services, formation et support informatique ;
- **développement du travail inter-entités (plusieurs CVRH ensemble, CVRH/CEDIP)**, essentiellement sur des missions auprès de l'administration centrale mais aussi de manière croissante sur des missions en région. Les parcours de professionnalisation nationaux (bâtiment durable, fondamentaux de la planification, etc.) et régionaux proposés par le CMVRH sont élaborés dans le cadre d'équipes projet inter-entités.

Poursuite du développement de l'offre intégrée

Le CMVRH, à l'écoute de ses bénéficiaires, dont les demandes et les besoins sont de plus en plus complexes, **s'est professionnalisé pour y répondre à travers une palette d'outils : l'offre intégrée du CMVRH.**

Sollicité par un service, le CMVRH peut proposer et dérouler une **palette de prestations** répondant à ses besoins : par exemple combiner l'élaboration de parcours de formation avec une action de conseil RH 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, tutorat, conseil aux agents, conseil aux services, préparation aux examens et concours et appui au recrutement, études, fabrication d'outils RH sur mesure, etc.

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 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. A l'intérieur de l'inter-région d'un CVRH, une action menée auprès d'un service territorial, peut également désormais mobiliser plusieurs entités du CMVRH.

En 2013, le CMVRH a ainsi pu apporter des réponses « intégrées », combinant plusieurs modalités d'intervention, dans le cadre de **l'accompagnement des réformes de l'administration du droit des sols (ADS) et de l'assistance technique fournie par l'État pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (ATESAT)** sur lequel il a **particulièrement été mobilisé**. Le présent rapport illustrera sur cette question les réponses diversifiées en fonction des contextes locaux qui ont été proposées et mises en œuvre (actions de conseil au service demandeur, formations...): le **fonctionnement « inter-entités »** a permis d'élargir la palette des possibilités d'appuis et de les proposer au plus près des agents dans les services territoriaux.

Le CMVRH a pour donc 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, **dans le cadre de son offre intégrée**, de mobiliser des **outils très divers** pour maintenir et accompagner l'évolution des compétences dans les services.

Ces prestations proposées s'appuient sur une large palette d'interventions. Ainsi, l'activité du CMVRH en 2013 a été consacrée pour **45 % sur la formation**, la professionnalisation et le développement des compétences. **Les missions de conseil** aux agents et aux services, représentent **plus de 24 %** de l'activité. L'aide ponctuelle au **recrutement**, diversement sollicitée par les services, mobilise environ **6 %** de l'activité. La fonction de **centre de ressources** est évaluée à **4 %** en 2013.

Le présent rapport se propose d'illustrer l'activité du CMVRH à travers le prisme de ces principales missions :

- ✓ **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**.

Le CMVRH en 2013, c'est donc :

Une activité soutenue

- **2 215** actions de formation dont 413 actions de PEC
- **85 549** journées stagiaires
- **285** actions de conseil aux services
- **1 141** entretiens (entretiens ou bilan de carrière, entretiens thématiques...)

L'accompagnement des Réformes ADS – ATESAT

A travers une offre intégrée

- Nouveaux parcours de professionnalisation
- conseils RH
- Organisation de séminaires
- Conseils individualisés aux agents

La participation au comité national de suivi

Le développement de parcours de professionnalisation

- 25 parcours nationaux : 10 mis en œuvre et 15 en construction
- 50 parcours régionaux



La conception du Guide ministériel pour le développement des compétences

La création d'un portail intranet et d'un centre de ressources

Une contribution forte à l'élaboration de la feuille de route ministérielle « Compétences – formation »

Une offre en Formations Ouvertes à Distance (FOAD) qui se développe

Avec par exemple l'avènement d'une MOOC expérimentale en géomatique (QGIS)

Un conventionnement avec VNF

Accès à l'offre de formation pour les agents et aux prestations de conseil pour les services

Le développement de « OUPS » (outil de publication Des stages) pour un meilleur accès à l'offre de formation



Conseil aux services

Le CMVRH **intervient à la demande** des services centraux ou territoriaux du MEDDE et du MLETR pour mettre en œuvre des missions de conseil, d'appui et d'évaluations.

L'accompagnement des services vise à **répondre à leurs besoins stratégiques ou opérationnels** en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines, d'évolution des missions ou d'organisation, ainsi que du maintien et du développement des compétences.

Cette mission est exercée **en étroite complémentarité avec le service du pilotage et de l'évolution des services** (SG/SPES), en particulier l'équipe de consultants *seniors* qui interviennent dans l'accompagnement au changement des services confrontés à des enjeux organisationnels et managériaux, à travers le coaching, le codéveloppement, et l'organisation de séminaires. Ces actions sont par nature de formats variables sur la durée et sur le champ de l'intervention : cela peut aller de la mission ponctuelle méthodologique à la mission portant sur l'accompagnement dans la durée du service sur les politiques RH.

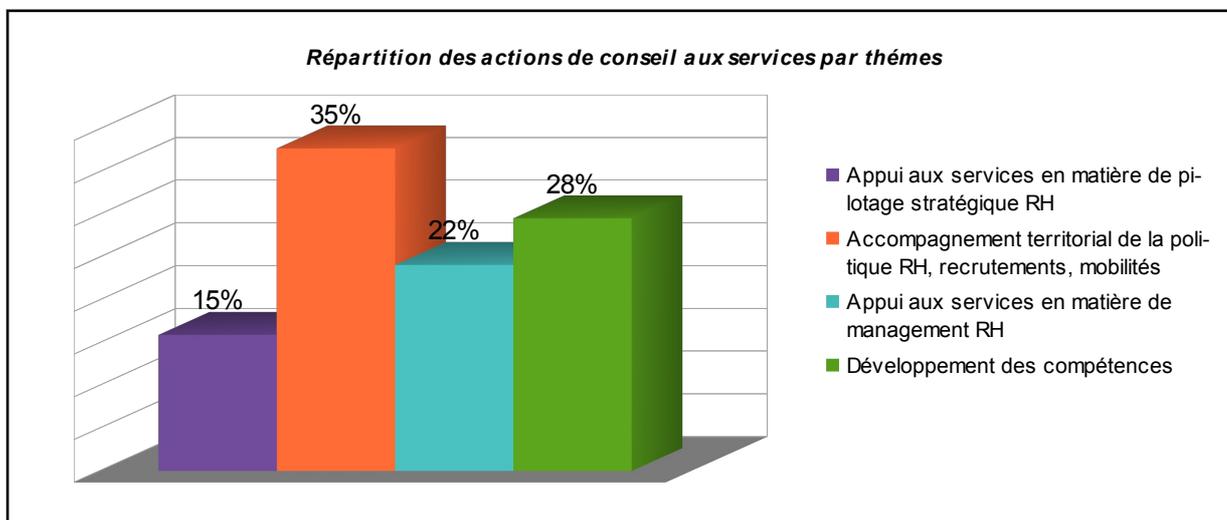
Sur l'année 2013, le CMVRH a ainsi conduit **285 actions de conseil à destination des services** (236 actions de conseil aux services et 49 actions d'études et d'évaluations) : le nombre d'actions est donc en **augmentation de 12,6 %** par rapport à 2012.

Les actions de conseil aux services

Les missions de conseil s'articulent autour de 4 grandes thématiques :

- **l'assistance en matière de pilotage RH** : réflexions sur les plans de GPRH, les réorganisations liées aux changements de périmètre ou aux fermetures de sites, propositions d'actions de codéveloppement ;
- **l'accompagnement territorial de la politique RH, des recrutements et des mobilités** : actions de fidélisation d'agents dans des zones moins attractives, ...
- **l'appui en matière de management RH** : élaboration de projets de services, accompagnement des CODIR, codéveloppement, appui au management... ;
- **le développement des compétences** : élaboration de plans de développement des compétences, réflexions sur les compétences critiques, élaboration de fiches de postes...

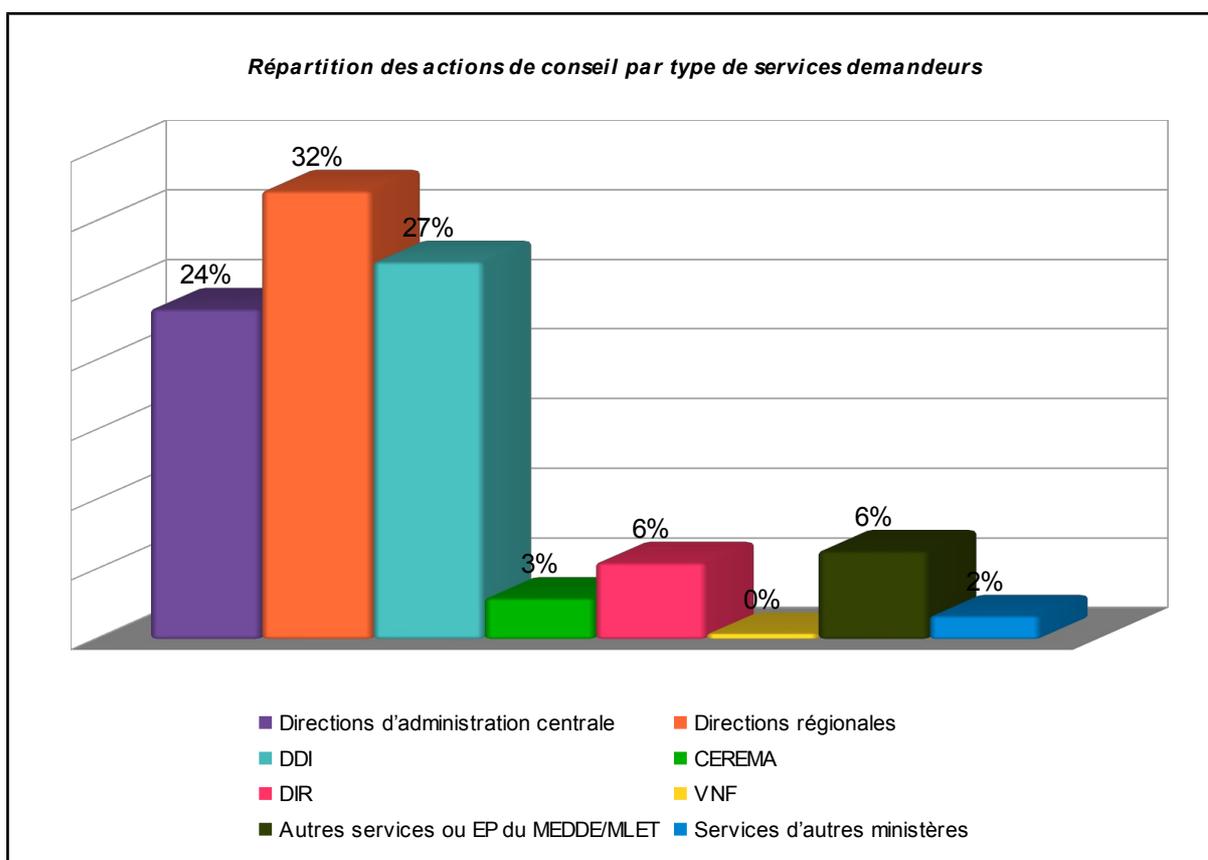
Ces **thématiques** se répartissent en 2013 comme suit :



Plus d'un tiers de l'activité conseil a été **ournée vers l'accompagnement territorial des politiques RH, le recrutement et les mobilités**. Près de 30 % des actions de conseil ont porté sur le développement des compétences.

La répartition des services bénéficiaires demeure équivalente à 2012 : le nombre d'actions conduites **auprès des DREAL et DDT(M) demeure majoritaire, représentant 59 % des actions**. Les **directions d'administration centrale** sont à l'origine de **24 % des actions de conseil menées par le CMVRH**.

Le CMVRH est également intervenu en 2013 de manière accrue auprès des DDCS, DDPP et DDCSPP.



Afin de faire partager les « bonnes pratiques », les entités ont entrepris la **rédaction de fiches de cas** sur des missions et des réalisations particulièrement innovantes ou complexes. Ces fiches sont à la disposition des services sur le portail du CMVRH dans l'espace « centre de ressources ».

Les actions d'études et d'évaluations

Dans le cadre du conseil aux services, le CMVRH conduit aussi des actions **d'études, d'analyses et d'évaluations**.

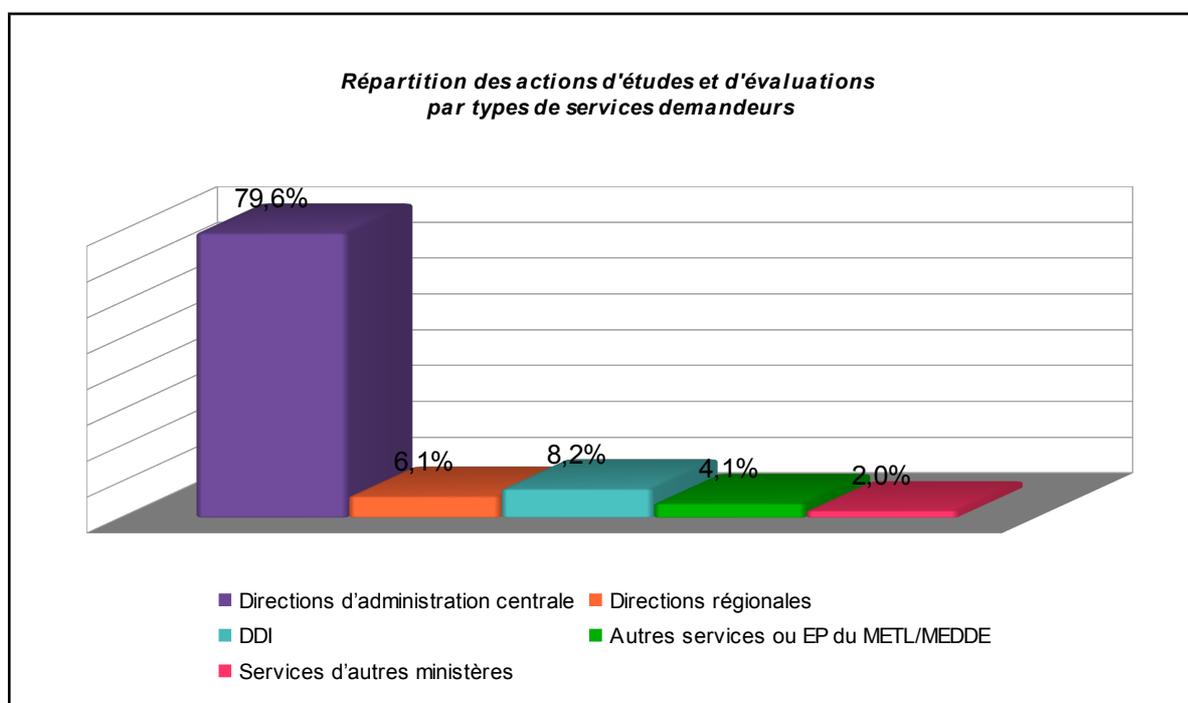
En 2013, ces actions ont consisté pour 73,5 % d'entre elles en des études et pour 26,5 % en des évaluations de dispositifs. Elles ont été **principalement menées par le CEDIP** dont c'est le cœur de métier.

Le CEDIP intervient suivant des modalités différentes en réponse aux commandes qui lui sont adressées par les services d'administration centrale ou les services territoriaux :

- seul auprès des services commanditaires ;
- en configuration « CMVRH » dans le cadre d'une intervention inter-entités ;
- dans le cadre de groupes de travail nationaux.

Près de 80 % des actions du CEDIP ont porté sur des missions pour le compte des directions d'administration centrale.

Il convient toutefois de souligner la part croissante des actions réalisées hors administration centrale qui s'élèvent à 20 % de son activité, et qui ont principalement bénéficié aux autres services territoriaux ou établissements publics du MEDDE et du MLETR. **Les services territoriaux peuvent en effet désormais solliciter l'appui du CEDIP à l'instar de l'administration centrale.** Il leur est simplement demandé de saisir leur CVRH de rattachement qui propose, en accord avec le CEDIP, une réponse conjointe CVRH-CEDIP ou CEDIP seul.



45 études et évaluations ont été réalisées par le CEDIP en 2013 :

Les actions menées ont abordé les **9 thématiques** suivantes :

- compétences ;
- management ;
- professionnalisation ;
- organisation RH ;
- parcours professionnels ;
- formation à distance ;
- veille / réseaux ;
- capitalisation d'expériences et bonnes pratiques ;
- transfert de compétences.

L'offre intégrée au service des réformes de l'ADS et de l'ATESAT

L'année 2013 se caractérise par de nombreuses sollicitations émanant des services territoriaux (DDT(M) et DREAL en qualité de responsables de zone de gouvernance des effectifs) dans le cadre des **réformes** de l'administration du droit des sols (**ADS**) et de l'assistance technique fournie par l'État pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (**ATESAT**), aussi bien en termes d'appui à des **démarches d'organisation** que sur **l'accompagnement d'agents** pour des repositionnements internes ou externes.

Les modalités d'intervention du CVRH sont arrêtées au cas par cas et varient ainsi d'un département à l'autre en fonction des enjeux propres à chaque service et des modalités de conduite du changement arrêtées par le directeur.

Les CVRH sont intervenus dans le cadre de prestations collectives de « conseil RH aux services » pour accompagner les chefs de service et leurs équipes dans la mise en œuvre des réformes. Cet appui du comité de direction peut notamment prendre la forme d'élaboration de plan de développement des compétences, de programme de formation, d'organisation de séminaires de cadres, d'animation de groupes de pairs (par ex. les responsables ADS)...

67 DDT(M) ont ainsi bénéficié de l'action « conseil aux services », et 11 réunions d'information générale ont eu lieu à l'initiative des CVRH.

Ces actions prennent ainsi des formes variées. S'il s'agit parfois d'interventions ponctuelles, celles-ci s'inscrivent le plus souvent dans la durée par la mise en œuvre d'une offre intégrée plus large du CMVRH combinant ses différents leviers d'intervention (conseil aux services, conseil aux agents, élaboration de parcours individuels de professionnalisation...).

Les entités du CMVRH ont varié les postures pour un accompagnement à la carte :

- en conseillant certains services dans leur démarche organisationnelle ;
- en effectuant des entretiens individuels pour les compte des services. Cela a pu consister en l'accompagnement des agents ADS volontaires d'une DDT dans leur démarche de repositionnement en collectivité territoriale (atelier CV, lettre de motivation et entraînement à l'entretien d'embauche), comme au **CVRH de Toulouse** ;
- en formant dans les services des agents pour mener des entretiens (**60 agents formés en 2013**).

Certains services ont ainsi souhaité formaliser cette offre de services en l'intégrant dans le plan régional de GPRH.

Certains CVRH (le **CVRH d'Aix-en-Provence**) ont créé un réseau d'accompagnement des réformes ADS – ATESAT afin de permettre aux services d'échanger et de partager des ressources.

D'autres entités, comme le **CVRH de Mâcon**, ont été sollicitées par une DREAL pour co-animer un atelier des référents GPEEC/ADS/ATESAT désignés suite à la diffusion de la circulaire DRH sur l'affectation de « 70 ETP de renfort ».

Le **CVRH d'Arras** a par exemple proposé une démarche méthodologique à une DDTM désireuse d'accompagner les agents de la filière ADS dans le cadre d'une intervention aux multiples dimensions :

- Communication sur la démarche ;
- Assistance à la DDTM pour la réalisation d'environ 45 entretiens individuels auprès des agents de la filière ADS ;
- Professionnalisation des agents restant dans la filière ADS ;
- Accompagnement des agents quittant la filière ADS ;

- Assistance à l'élaboration de projets de service ;
- Élaboration de référentiels et de plans de professionnalisation.

Le **CVRH de Clermont-Ferrand** a également organisé l'appui à l'**écoute des agents** des filières ATESAT et/ou ADS pour les DDT de la région Auvergne (conduite de 73 entretiens sur les 4 DDT de l'Auvergne avec la participation du **CVRH de Tours** pour une intervention à Moulins), et l'appui aux agents pour **préparer et structurer les réformes** des filières ATESAT et/ou ADS. A noter, au surplus que le CVRH a initié sur sa proposition et en réponse à une volonté des services de l'État en Auvergne d'accompagner les collectivités dans leur prise de compétences, **un plan de professionnalisation sur 3 ans, avec le CNFPT** pour les instructeurs ADS de l'État et des collectivités.

Le **CVRH de Nantes** a présenté une offre intégrée aux DREAL et DDT(M) des 2 zones de gouvernance mettant en perspective les différentes phases et composantes d'une démarche d'accompagnement. Sur cette base, il a reçu commande au niveau régional d'une mission d'appui aux groupes de chargés de mission ADS-ATESAT et mis en œuvre 2 actions de qualification : « Accompagnement du changement » et « Conduite d'entretien ». Par ailleurs plusieurs DDT(M) ont formalisé une demande d'assistance principalement sur la conduite globale de la démarche (direction et équipe projet), la définition et la mise en œuvre de leviers d'accompagnement (chargés d'appui ADS), la conception, l'organisation et la synthèse des entretiens menés auprès des agents (cadres et chargés d'appui).

Par ailleurs le CVRH a mis en place une méthodologie sur les **passerelles** métiers. L'objectif de la démarche est de montrer que bien que des connaissances nouvelles doivent parfois être acquises, tout agent dispose d'un certain nombre de **savoirs d'ores et déjà mobilisables** dans un nouveau métier et que des outils (parcours professionnels) existent pour accompagner sa montée en compétence dans son nouveau poste. Cette méthodologie a été appliquée à la transition vers quatre domaines : le domaine public maritime naturel, la police de l'eau, l'habitat et la prévention des risques naturels et technologiques.

Au **CVRH de Rouen**, la réalisation pour le compte d'une DDTM d'un audit de la filière ADS a été élargie à une réflexion plus globale sur leur réseau territorial et ses relations avec le siège. Les agents de ce réseau ont été entendus. Des réunions dédiées du CODIR organisées pour identifier les missions susceptibles de lui être confiées. Des points de présentation réguliers ont été rendus au comité technique de la DDTM de même qu'une présentation du rapport final aux agents.

Le **CVRH de Toulouse** a travaillé à la professionnalisation des agents des services en charge de l'écoute et de l'accompagnement des repositionnements : conception de deux parcours de professionnalisation, le premier à l'intention des acteurs de la GPEC et des agents chargés de l'accompagnement dans les services, le second pour les agents des filières ADS/ATESAT. Par ailleurs, il a conçu et co-animé une action de formation à l'écoute et à l'accompagnement pour les agents concernés des DDT et des DREAL.



L'une des principales missions du CMVRH, par l'intermédiaire de ses 10 CVRH et du CEDIP, est de déployer son offre de formation de manière à diffuser les compétences métiers **au plus près des spécificités territoriales et des agents**.

Le CMVRH joue un rôle important dans la compréhension et l'appropriation par les agents des grands enjeux et **projets ministériels**.

En synergie avec l'administration centrale, les services territoriaux et les établissements publics sous tutelle ministérielle, le CMVRH met en effet en œuvre les réponses tant aux besoins nationaux qu'inter-régionaux, régionaux et locaux, à l'échelle de plusieurs services ou d'un seul service.

Le CMVRH intervient sur la base d'une demande exprimée par un service territorial ou d'administration centrale. La mission de **conception et d'organisation** des actions de formation (y compris la **préparation aux examens et concours** – PEC) comprend, à l'échelle de chaque CVRH mais également désormais de plusieurs CVRH associés :

- le conseil au service commanditaire dans la **définition de ses attentes** et des objectifs de la formation ;
- l'élaboration du **programme et des actions** de formation ;
- la sollicitation des **intervenants en tant que formateurs occasionnels** et la coordination de leurs interventions ;
- la **communication** sur l'action et le recueil des **inscriptions** ;
- l'**organisation** matérielle de l'accueil des participants ;
- l'**évaluation du dispositif** pédagogique, de ses effets pour les services et les agents en vue de permettre une décision sur sa reconduction et/ou son adaptation ;
- l'animation des viviers de formateurs occasionnels.

Le CMVRH s'est attaché à répondre le plus rapidement possible aux sollicitations, organisant des réponses inter-entités et non plus seulement à l'échelle d'une seule des 11 entités composant le CMVRH.

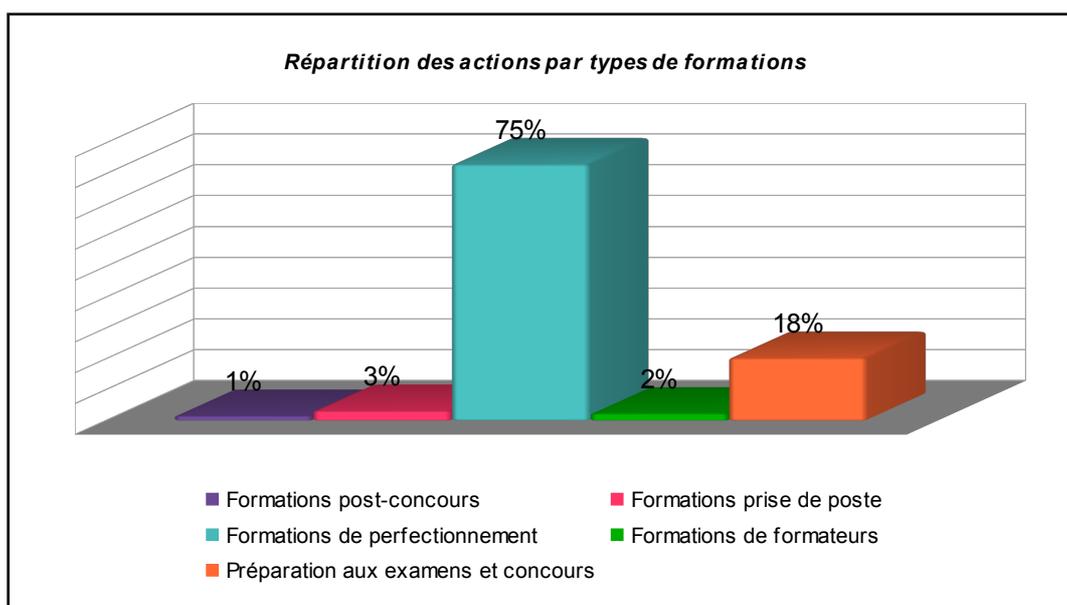
Pour répondre aux sollicitations en forte augmentation des directions d'administration centrale, la constitution d'équipes-projets à l'échelle du CMVRH est systématique depuis le début de l'année 2013. Les prises de commandes sont organisées et suivies pour le compte du CMVRH au niveau de chaque direction de programme par un binôme de directeurs de CVRH/CEDIP correspondants de cette direction.

Le **développement des parcours de professionnalisation** s'est poursuivi en 2013 tant au niveau national que des inter-régions des CVRH. Les parcours de professionnalisation sont devenus une composante essentielle de l'offre de formation du CMVRH, conférant davantage de lisibilité et de cohérence à cette offre. Les **expérimentations de terrain** sont désormais partagées entre les 11 entités et exploitées collectivement auprès des directions de programme commanditaires, permettant la conception et le déploiement d'actions de formation dans des délais extrêmement courts, à l'instar du parcours sur les fondamentaux de la planification, conçu avec la DGALN et déployé en l'espace de 5 mois.

Une activité de formation qui s'est stabilisée en 2013

Au total, **85 549 jours de formation-stagiaires** ont été produits par les dix CVRH en 2013, soit un **nombre de journées quasiment identique à l'année 2012** qui en comptait au total 85 844. L'année 2013 a ainsi marqué un arrêt dans la baisse continue des journées de formation-stagiaires produites par les CVRH depuis plusieurs années.

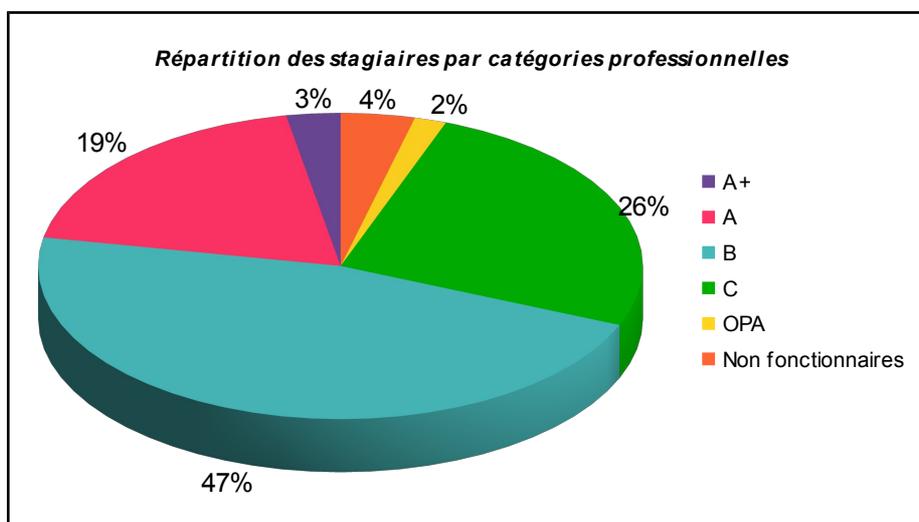
Sur l'année 2013, **2 215 actions de formation** ont été programmées. On en décomptait 2 468 en 2012, la baisse du nombre d'actions est donc de **10,25 %**. Les **trois quarts** des actions ont été des **formations de perfectionnement** et **18 %** des formations de **préparation aux examens et concours**.



Ce sont au total **41 025 stagiaires** qui ont suivi une formation au CMVRH contre 42 883 en 2012 (soit une **baisse de 4,3%**).

Le rapport hommes-femmes est sensiblement le même qu'en 2012 avec 52,6 % de stagiaires hommes et 47,4 % de stagiaires femmes.

La répartition des stagiaires par grades est la suivante :

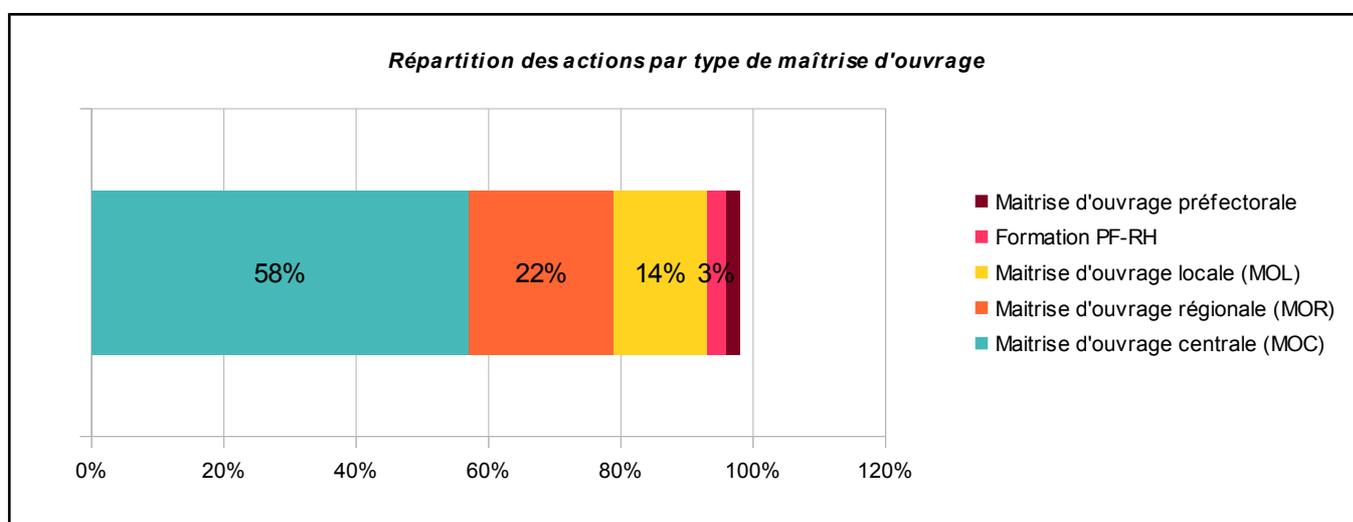


On note là encore une **relative stabilité**, avec une légère baisse de la part d'agents de catégorie B (47 % contre 53 % en 2012) et une **hausse de la part d'agents de catégorie C** (28 % contre 22 % en 2012). Une attention particulière au personnel de catégorie C avait été actée au conseil de perfectionnement 2013 afin d'offrir des formations au plus près des agents. La part des agents des catégories A demeure identique entre 2012 et 2013 à 22 %.

En conséquence, **le nombre d'actions de formation hors les murs**, dispensées dans les services, **est en forte hausse**, passant de 16,3 % en 2012 à **25,7 % en 2013**.

Le rapport entre les formations dispensées en **maîtrise d'ouvrage déconcentrée** (régionale, locale, préfectorale ou dans le cadre des plate-formes RH interministérielles – PFRH) et celles dispensées en **maîtrise d'ouvrage centrale (MOC)** **s'est inversée entre 2012 et 2013**.

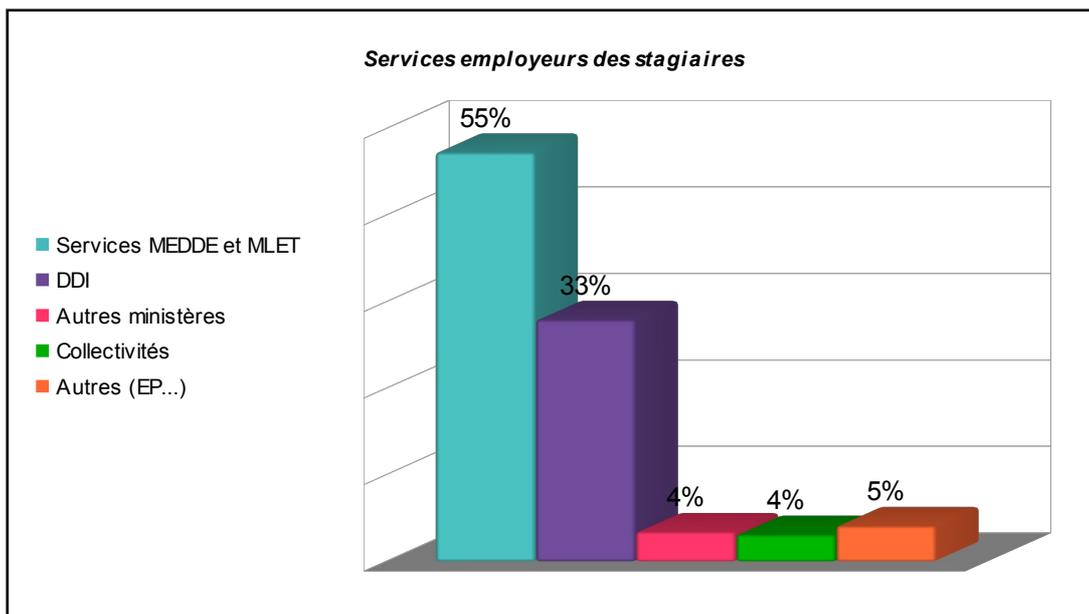
En effet en 2012, environ 40 % des actions relevaient de la MOC, alors que **la MOC représente 58 % des actions en 2013**.



Les stagiaires sont pour près de **88 % des agents du MEDDE et du METL en poste dans les services ministériels ou affectés en DDI**.

11 % des formations ont été proposées en interministériel contre 5 % en 2012, marquant le renforcement des partenariats entre les CVRH et les plate-formes RH des SGAR (138 actions en 2012, 243 actions en 2013). Il s'agit pour plus de **87 %** d'entre elles d'Offres Réciproques et Anticipées de Stages (**ORAS**) contre **13 %** d'Offres de formation Commune Transverse (**OCT**).

L'année 2013 a été marquée par un **travail en partenariat** qui s'est confirmé et développé avec les écoles du réseau ministériel (en particulier l'ENTE et l'ENSAM), les plate-formes RH des **SGAR** (domaines du management et des fonctions supports), le **ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt** (actions transversales, actions de sensibilisation à des thématiques intéressant à la fois les agents du MEDDE et du MAAF), les délégations régionales du **CNFPT** sur les thématiques santé environnement, urbanisme...



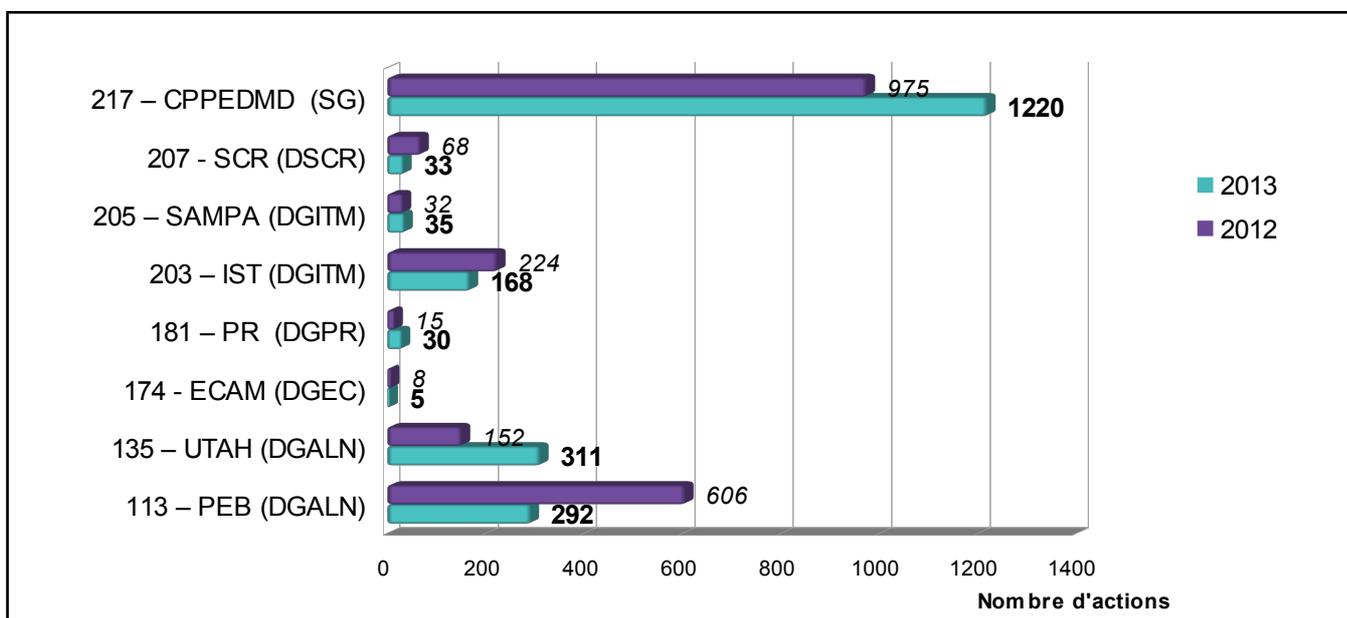
Thèmes et modalités pédagogiques

L'année 2013 a été marquée par une **augmentation** du nombre d'actions de formation organisées dans le cadre du **programme 217** « conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables (CPPEDM) du Secrétariat général, portant sur les fonctions supports, mais aussi la transition écologique (CGDD), la géomatique... Toutefois, la part relative de ce domaine (hors PEC) a poursuivi sa décline en 2013, ne représentant plus que 35 % des actions de formation organisées par les CVRH (hors PEC), contre 39 % l'année précédente.

Les variations des actions du programme « urbanisme, territoires et amélioration de l'habitat (UTAH) et du programme « paysage, eau et biodiversité (PEB) de la DGALN doivent être nuancées au regard de la réorganisation de ces programmes (disparition du programme DAOL). Une **baisse relative** du nombre d'actions apparaît toutefois globalement.

Pour les autres programmes, on note donc une **certaine stabilité** par rapport à 2012.

La répartition des actions **par programmes** de nos ministères est ainsi la suivante :

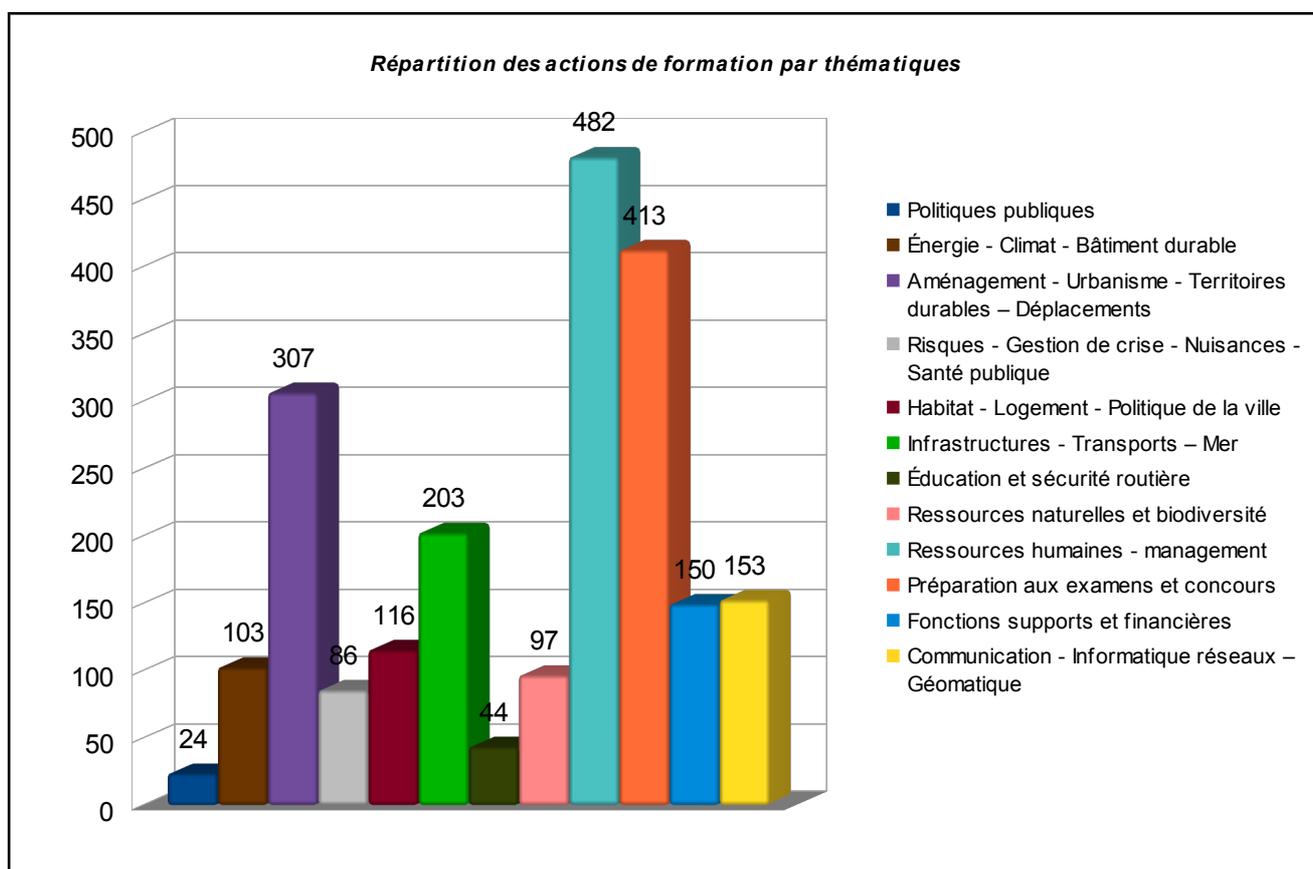


Cette répartition se retrouve si l'on regarde la répartition des actions de formations selon les **thématiques traitées** en 2013.

Il apparaît en effet que les thématiques « ressources humaines – management », « préparation aux examens et concours – PEC » sont parmi les plus demandées.

La PEC constitue une activité quantitativement importante et à fort enjeu pour les CVRH. Cette activité est fortement dépendante des dates d'ouverture des concours. L'entrée en vigueur du NES et du CIGEM a nécessité d'ajuster dans des délais très courts les calendriers et la préparation aux épreuves nouvelles. Cette activité répond à une forte demande des agents et des services et représente une part importante de l'activité du CMVRH.

Les domaines couverts par les programmes UTAH et PEB représentent les 2^e et 3^e pourvoyeurs de formations, suivis par le programme IST. A eux trois, ces programmes ont financé 34,8 % des actions de formation dispensées dans les CVRH.



Tout thème confondu, l'activité formation du CMVRH se caractérise surtout en 2013 par la poursuite du **développement des parcours de professionnalisation, des diplômes universitaires et par celui des formations ouvertes à distance.**

Les parcours de professionnalisation

Ces parcours ont vocation à mieux professionnaliser les agents ou à accompagner leur évolution de carrière ou leur reconversion en proposant dans plusieurs domaines un **parcours progressif d'acquisition de compétences**. Les agents peuvent ainsi suivre tout ou partie du cursus, en fonction de leurs besoins de compétences et celles qu'ils possèdent déjà.

Le CMVRH poursuit l'élaboration de ces parcours en partenariat avec les directions de programme pour répondre aux besoins exprimés en région. : bâtiment durable, paysage, planification et ADS, dans l'attente d'un parcours AES pour la DGITM en 2014.

Les **réformes en cours de l'ADS et l'ATESAT** induisent des besoins d'accompagnement des agents concernés. Le **CVRH de Tours** est chargé de faire aboutir un **parcours de formation au « conseil au territoire »** au nom du CMVRH et pour le compte de la DGALN. La démarche, lancée en octobre 2013, aboutira en 2014.

Parmi les parcours existants, notons par exemple la poursuite du pilotage du **parcours bâtiment-construction**.



Colloque Bâtiment durable organisé par le CVRH de Tours

Ce parcours **multi-entités**, piloté par le **CVRH de Mâcon**, donne une meilleure lisibilité sur l'offre globale de formation proposée par la DGALN et les 10 CVRH dans ce domaine.

La satisfaction des bénéficiaires est clairement apparue tant dans le bilan complet réalisé par le **CEDIP**, que lors des échanges sur le stand que le CMVRH a tenu pendant le colloque « bâtiment-santé » organisé par le **CVRH de Tours** en mai 2013 pour la DGALN, et qui a rassemblé 280 participants sur deux jours avec séances plénières et travaux en ateliers.

Venant s'ajouter à ceux déjà mis en œuvre, de **nouveaux parcours de professionnalisation** ont été construits en 2013 :

Par exemple, sur demande de la DREAL Haute-Normandie, le **CVRH de Rouen** a construit un parcours de professionnalisation à la formation conduite de projet sur le développement soutenable.

Le **CVRH de Toulouse** s'est investi dans l'élaboration des **parcours « chargés de planification »**, « agents aménagement durable » et « paysages ».

Le **CVRH de Tours** a aussi contribué à la construction du **parcours planification**, dont il a assuré l'expérimentation, du moins sur la partie des « fondamentaux ».

Le **CVRH d'Arras** a quant à lui finalisé le parcours DGITM de **professionnalisation « aménagement du réseau »**.

A la demande de la DDTM 59 puis de toute l'inter-régions : il a conçu également un **parcours « eau assainissement »** constitué de 5 modules :

- les enjeux les acteurs les missions, les polluants ;
- la prise en compte des contraintes d'entrée et de sortie ;
- les méthodes de prélèvement et exploitation ;
- les réseaux d'assainissement urbains ;
- les outils informatiques : roseau et sillage).

Le CVRH a par ailleurs construit un **parcours « être assistant(e) aujourd'hui »** à la demande des deux DREAL de son inter-régions. Le parcours contient 4 modules :

- Connaître son environnement professionnel ;
- L'assistant(e) et son organisation ;
- La communication professionnelle ;
- Méthodes et outils de travail / Rédaction administrative,

Le **CVRH de Paris** a élaboré 3 parcours de professionnalisation **innovants** :

- **prise en compte du paysage dans le diagnostic territorial** de 5 sites du Grand Paris, avec l'appui de la DGALN/DEB, de la DGALN/DHUP, de la DRIEE et de la DRIEA ;
- **méthodologie de prise en compte des sols pollués** en aménagement, exemples franciliens petite couronne, avec l'appui de la DGPR ;
- **instruction inter-ministérielle des autorisations de manifestations en périmètres NATURA 2000**, applications aux 4 départements de grande couronne francilienne, avec appui DGALN/DEB, de la DRIEE et des DDI.

Les formations diplômantes

Les diplômes universitaires (DU) sont des formations de niveau Master 1(Bac+4) ou L3 (Bac+3) habilitées par les Universités. Leur contenu est élaboré sur mesure en fonction d'un cahier des charges préparé par le CMVRH. Ce dispositif permet d'apporter aux agents des connaissances de type académique adaptées à leurs missions et métiers dans les champs de l'urbanisme, de l'aménagement durable, du bâtiment durable et de la biodiversité.

En 2013, les DU suivants étaient proposés aux agents :

- CVRH de Rouen – Université de Caen : DU **«aménagement, environnement et développement durable de l'urbain au rural - AEDDUR »**, 5^e promotion : bilan positif avec une réflexion en cours par la DGALN en vue d'améliorer le dispositif et le rendre plus attractif ;
- CVRH d'Aix-en-Provence – Aix Marseille Université : DU **«biodiversité, villes et territoires»**, 1^{ère} promotion ;
- CVRH de Nancy – Université de Lorraine : DU **«biodiversité et aménagement»** : objectif de combler l'espace entre les formations continues de base et le Master 1 d'Aix-en-Provence ;

- CVRH de Nancy – Université de Lorraine : DU «**économie et aménagement durable des territoires - EDUTER** », 4^e promotion ;
- CVRH de Mâcon – Université de Grenoble Joseph Fourier : DU «**bâtiment durable**», 1^{ère} promotion : bilan positif ;
- CVRH de Toulouse – Université Toulouse le Mirail : DU «**analyse territoriale et aménagement durable – ATAD**», 6^e promotion.

De nouvelles formations ouvertes à distance (FOAD)

L'année 2013 a vu le **renforcement de ce mode de formation innovant au sein du CMVRH**.

Le **CVRH de Mâcon**, le **CVRH de Nancy**, le **CVRH d'Arras** ou le **CVRH de Toulouse** ont par exemple mis en place une nouvelle session « géomatique ». Nancy a conduit deux tests de modules « e.formation des e.acteurs ».

De son côté, le **CVRH d'Arras** a démarré la réalisation d'une FOAD baptisée « e-DITH » (e-Diagnostic Territorial Habitat) pour le compte de la DGALN.

Pour le **CVRH de Rouen**, il s'agit d'une FOAD « Droit de l'urbanisme » conduite en partenariat avec l'université de Caen (3^{ème} session en cours). La forte demande a induit une sélection des candidatures priorisant les candidats ultra-marins. Les bilans sont particulièrement satisfaisants.

Le **CVRH de Toulouse** a déployé une FOAD sur les « ouvrages d'art ».

Positionné et compétent en matière de production de FOAD, le **CVRH de Clermont-Ferrand** a mis à jour en 2013 la formation éco-conduite et bâti la formation Géo-IDE dont il a assuré également la diffusion. Par ailleurs, 2013 a été l'année du cadrage de la formation ACEPro sous la maîtrise d'ouvrage FORCQ auquel le CVRH a pleinement contribué. Ce chantier vise à permettre aux agents d'actualiser leurs connaissances sur l'environnement professionnel et institutionnel au MEDDE et au MLETR.

Au-delà de la FOAD, le CMVRH a à cœur de **proposer des solutions pédagogiques innovantes** dans l'ensemble de sa production (Cf. quelques illustrations ci-après).

Conseil à l'agent

Le conseil à l'agent réalisé au CMVRH par des **conseillers mobilité-carrière (CMC)** embrasse tous les aspects de la gestion de carrière et de la mobilité, et ce **à toutes les étapes de la carrière des agents**.

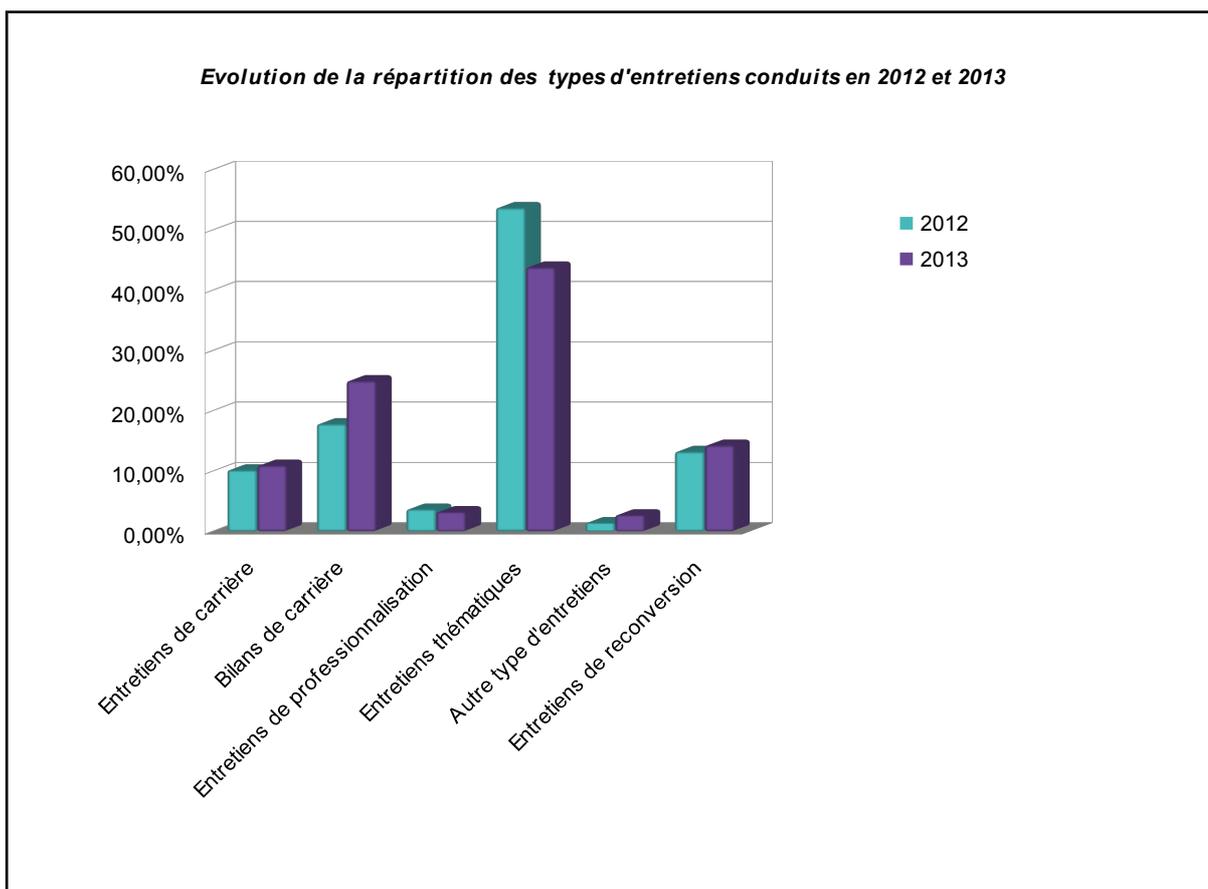
Il peut s'agir d'une assistance dans la **valorisation de son parcours** ou dans la construction de son **projet professionnel** : mobilité, promotion, ré-orientation professionnelle, déroulement de carrière, parcours de professionnalisation...

Un appui particulier peut lui être apporté dans la **recherche de postes**, dans la **rédaction de son CV** et dans la **préparation d'entretien** d'embauche.

Poursuite de la hausse de l'activité

Le CMVRH a conduit **1 141 entretiens de tout type sur l'année 2013**, soit une **augmentation de 17 %** par rapport à l'année 2012 qui en comptait 982.

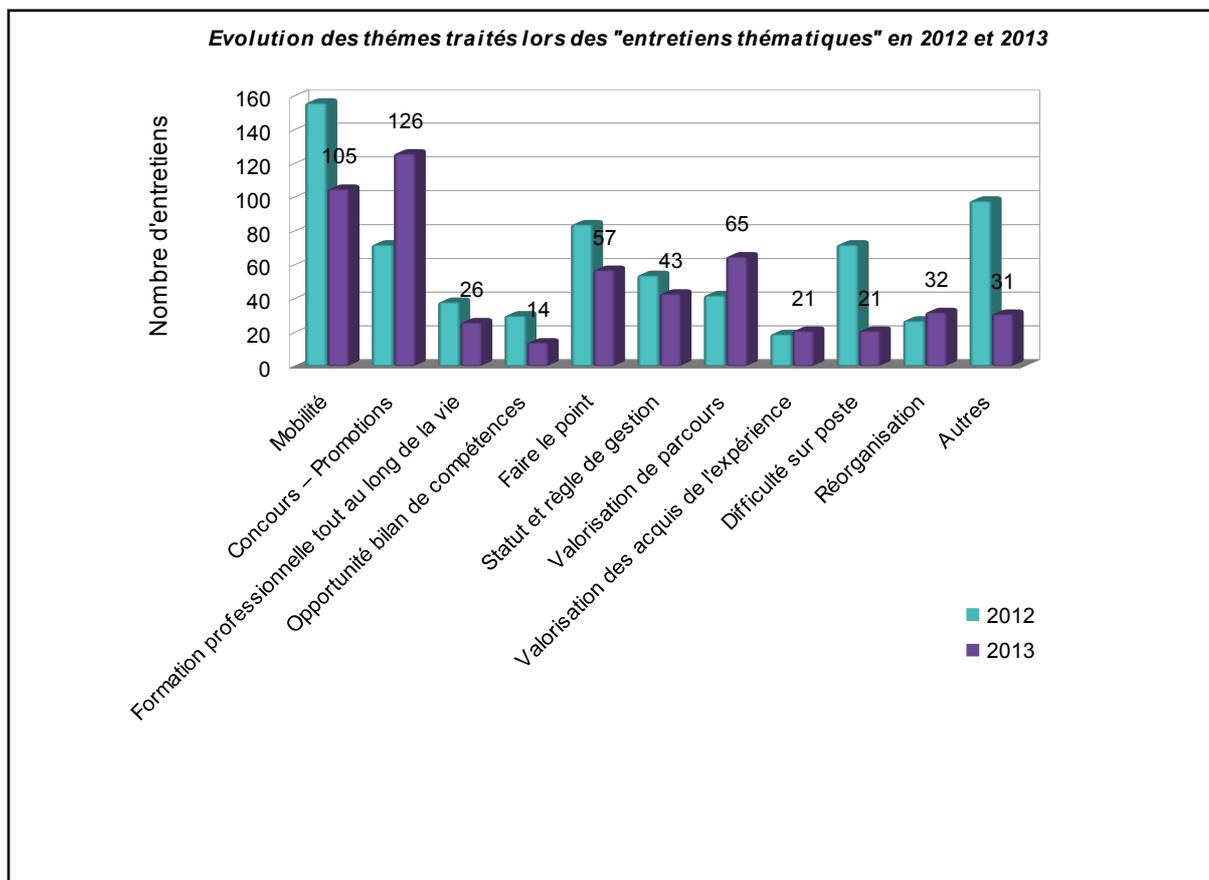
La répartition des types d'entretiens menés montre une relative progression de la part des bilans de carrière et une diminution de celle des entretiens thématiques revenus à leur niveau de 2011.



Toutefois, la part prépondérante des entretiens demeure occupée par les **entretiens thématiques qui représentent plus de 44 % de la totalité des entretiens** conduits en 2013.

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 peut 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 thématiques traitées suivent les mêmes tendances qu'en 2012, même si l'on note une **progression des sujets « concours-promotions » et valorisation des parcours**.



L'essentiel de l'augmentation des entretiens individuels vient de la **réforme ADS ATESAT**. Les entretiens de reconversion restent marginaux parce que les agents concernés par cette réforme inscrivent plutôt leur démarche dans le cadre d'une évolution de leur projet professionnel.

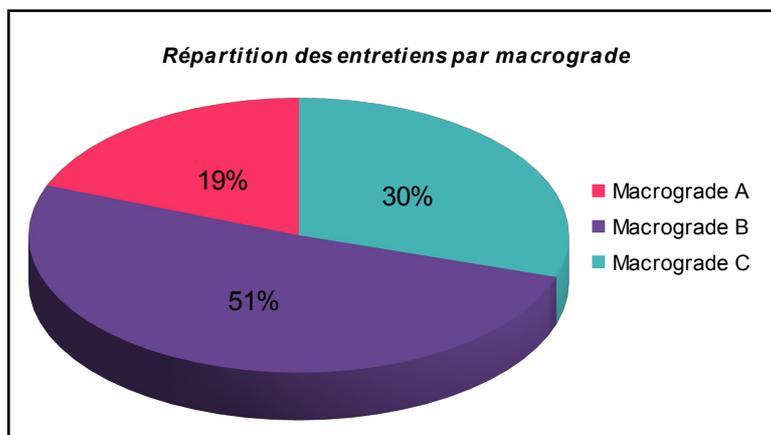
Il apparaît que **la part des entretiens et surtout celle des bilans de carrière augmente en 2013**, à près de 35 % du total, notamment dans l'élan de la mise en œuvre de la circulaire entretiens de carrière et bilans de carrière (ECBC) du 17 novembre 2011.

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.

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.

Les agents des catégories B et C au cœur du dispositif

Comme en 2012, la **majorité des entretiens** menés en 2013 l'ont été **auprès d'agents de catégorie B et C** :

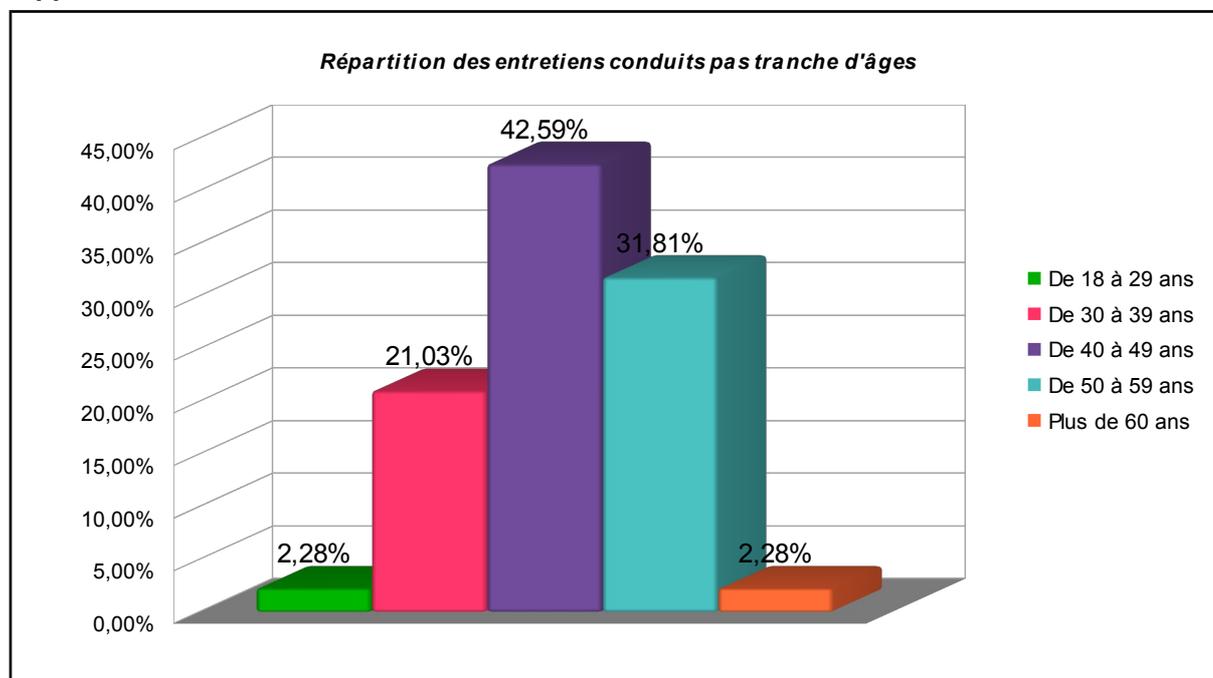


La part des entretiens avec des agents des catégories B a connu une augmentation sensible en 2013 (51 % en 2013 contre 43 % en 2012). La part des entretiens conduits auprès des agents des catégories A et C a baissé en conséquence (légère baisse de 3 points pour les C, de 5 points pour les A).

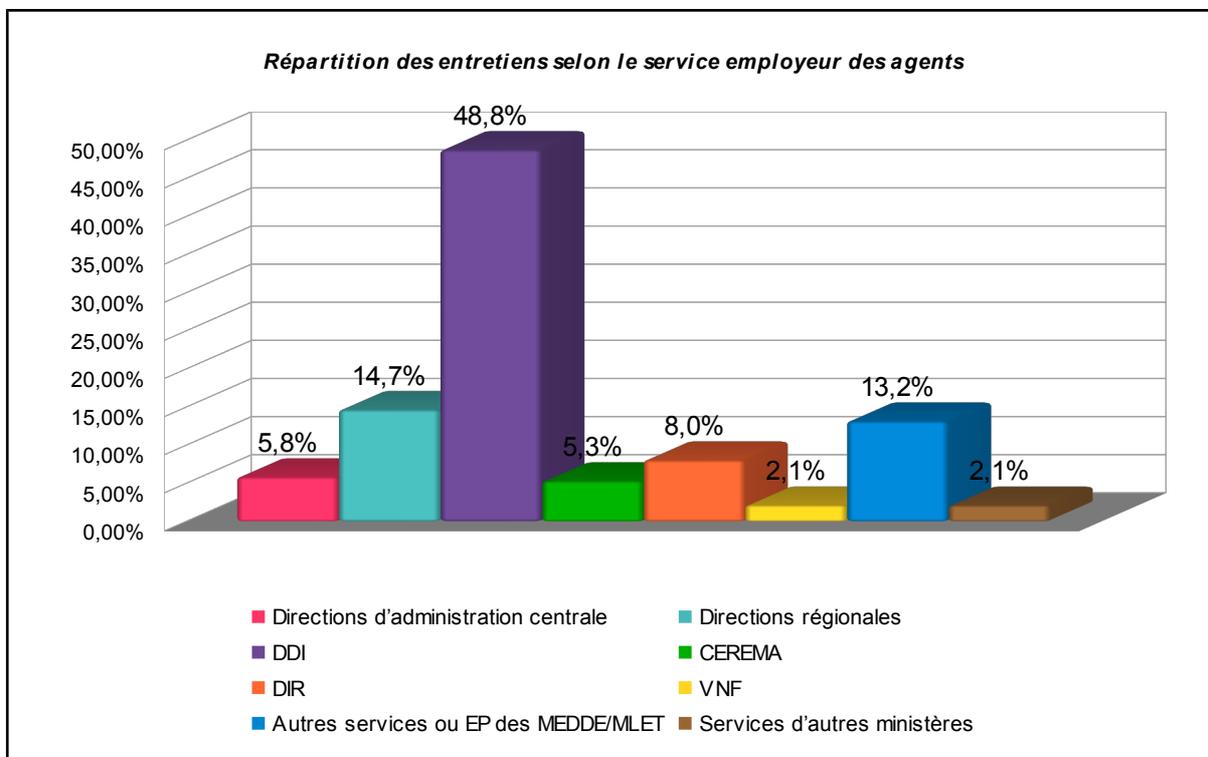
A titre d'exemple, la DRH (bureau CRHAC3) sollicité le CMVRH (CVRH d'Arras et Paris) en appui à l'organisation d'une journée dédiée à la mobilité et à l'accompagnement des parcours professionnels des agents de catégories B et C en poste en administration centrale. Cette journée s'est déroulée le 23 juin 2014 en présence d'une soixantaine d'agents lors de la présentation générale du dispositif mis en place le matin. 27 agents ont bénéficié d'un entretien individuel l'après midi. Le CMVRH s'est ainsi engagé dans un partenariat nouveau avec le bureau CRHAC3 portant sur le conseil aux agents de l'administration centrale

Les femmes demeurent légèrement majoritaires dans les entretiens réalisés en 2013 par rapport aux hommes (**52 % contre 48%**), mais cet écart avec les hommes s'est réduit en 2013.

La répartition des entretiens par classes d'âge reste relativement stable. **76 % des entretiens** sont menés auprès d'**agents de plus de 40 ans, soit une augmentation de 2 points par rapport à 2012.**



Quant aux services de rattachement des agents, il apparaît qu'il s'agit pour **près de la moitié d'agents affectés en DDI (48,8%)**. Cette part est en nette augmentation par rapport à 2012 (42,33%).



L'année 2013 a confirmé le **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).

Appui au recrutement

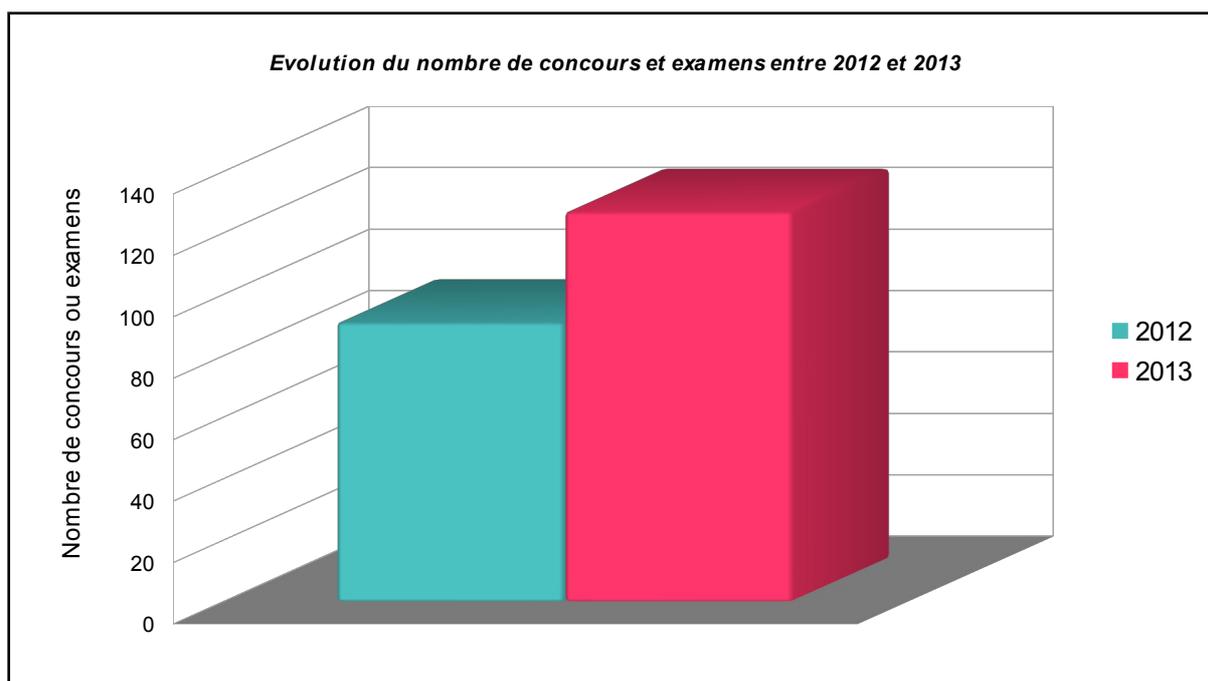
Dans une relation de **synergie avec l'administration centrale et les services territoriaux**, le CMVRH met en œuvre des réponses tant aux besoins nationaux que locaux.

L'émergence des politiques de **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC) 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.

En lien étroit avec la sous-direction Recrutement et Mobilité (SG/DRH/RM) ou les services territoriaux, le CMVRH peut, par le biais de ses 10 CVRH, **organiser ou aider à organiser des concours, examens professionnels et recrutements nationaux ou locaux**.

Il aide également les services dans la **recherche de compétences particulières**.

Sur 2013, le CMVRH est intervenu sur **127 concours ou examens**. Cette **augmentation significative de 39,5 %** par rapport à 2012 (où les CVRH ont participé à l'organisation de 91 concours ou examens) s'explique par un **désengagement relatif des services territoriaux**.



Parmi ces concours, **50 étaient des concours locaux** (dont 36 ont impliqué une assistance complète des CVRH tant d'un point de vue pédagogique, qu'en termes d'organisation des écrits et des oraux) et **77 des concours nationaux**.

D'une manière générale, le CMVRH continue d'observer un **absentéisme** relativement important aux concours nationaux.

À l'inverse, le nombre de candidats reste élevé pour les **recrutements sans concours et concours locaux avec des épreuves très spécifiques**.

Une **douzaine** de procédures de recrutement hors concours ont été mises en œuvre par les CVRH en 2013. Si le **nombre de procédures sans concours conduites reste stable** par rapport à 2012, **le nombre de dossiers de candidatures traités par le CMVRH a pratiquement doublé**, passant de 1094 en 2012 à 2143 en 2013

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

Centre de ressources

Le projet stratégique 2013-2015 du CMVRH a prévu le développement à l'échelle du service à compétence nationale d'un **centre de ressources** alimenté par les 11 entités qui le composent. Il s'agit de **faciliter l'accès aux expériences et savoir-faire** des équipes du CMVRH et des services bénéficiaires, et de permettre la **démultiplication d'actions innovantes** auprès des services et des agents, le cas échéant en les adaptant aux situations spécifiques.

Le centre de ressources du CMVRH vise à **mettre en commun les pratiques, les méthodes, les outils** (équipes projets internes, réseaux, espaces collaboratifs, systèmes d'information...).

Deux chantiers complémentaires ont ainsi été menés en 2013 par deux groupes de travail distincts : le premier portait sur la politique et les outils de **communication du CMVRH**, le second la conception du **centre de ressources** lui-même. Ces réflexions ont abouti à l'ouverture en février 2014 d'un **portail national du CMVRH accessible sur l'intranet et l'extranet ministériel**.

Deux autres chantiers ont été conduits dans le même temps au niveau du CMVRH, contribuant à l'alimentation de ce projet : la **refonte de l'outil de publication des stages proposés par le CMVRH (OUPS)**, et la contribution du CMVRH à la rédaction du **guide ministériel pour le développement des compétences**.

La communication du CMVRH

Dans l'attente que le CMVRH se dote d'un portail national sur l'intranet et l'extranet ministériel, les **pages intranet et internet des 11 entités** étaient le mode privilégié de diffusion des ressources du CMVRH auprès des agents et des services.

L'année 2013 a été consacrée à la **mise en place de ce portail national du CMVRH, ouvert en février 2014**, est désormais accessible à l'adresse suivante : <http://intra.cmvrh.i2/>

CMVRH
Centre Ministériel
de Valorisation
des Ressources Humaines

Recherche sur le site
>> Recherche avancée

♦ Accueil ♦ Le CMVRH ♦ Formation et PEC ♦ Conseil à l'agent ♦ Conseil aux services ♦ Recrutement ♦ Centre de ressources

Le CMVRH
► Organisation
► Evénements

Formation et PEC
► Accès à l'offre de formation du CMVRH : OUPS

Conseil à l'agent
► Les différents entretiens individuels

Conseil aux services
► L'accompagnement des évolutions des services et des métiers
► Les études et évaluations

Centre de ressources
► Ressources : Formation et PEC
► Ressources : Conseil à l'agent
► Ressources : Conseil aux services
► Ressources : Recrutement - Concours - Mobilité

Actualité

► **Les futures formations du CMVRH : construisons-les ensemble !**
Le réseau formation lance une **enquête en ligne** auprès des agents pour mieux adapter les formations à vos demandes (*CVRH de Tours*) publié le mercredi 9 juillet 2014

► **Le premier séminaire consacré au « conseil aux territoires » à Tours : une forte participation**
La DGALN a demandé au CMVRH d'organiser une **série de séminaires** destinés à **construire avec les services une vision partagée** du conseil aux territoires. Le premier d'entre eux, organisé par le CVRH de Tours, a eu lieu le 1er juillet *CVRH de Tours* publié le mercredi 9 juillet 2014

► **Le numéro 63 de la lettre du CEDIP est disponible**
Au sommaire : parcours de professionnalisation bâtiment construction, condensés utiles et info GRH. En fiche des conseils aux animateurs sur la communication non-verbale Et en supplément les jeux d'En Lignes pour un été RH (*CEDIP*) publié le lundi 7 juillet 2014

► **Une autre façon d'assister à des conférences sur la crise du logement**
Un ensemble de **conférences sur le thème du logement et de l'habitat en France** animées par des intervenants du monde universitaire et de la société civile sont **consultables en ligne** sous la forme de vidéos chapitrées ... à voir ou à revoir par tous (*CVRH de Toulouse*), publié le lundi 7 juillet 2014

► **Présentation du guide ministériel pour le développement des compétences**
Le guide pour le développement des compétences à destination des cadres de proximité est à votre disposition. Vous y trouverez des outils, des conseils, des méthodes sous forme de fiches rédigées de manière simple et synthétique (*FORCQ1*) publié le samedi 5 juillet 2014

Toute l'actualité

Focus

► **Les parcours de professionnalisation**

► **L'offre intégrée**

► **Le projet stratégique 2013-2015**

► **Le rapport d'activité 2012**

CVRH et CEDIP
► Les sites des CVRH et du CEDIP

La direction des ressources humaines (DRH)
► Le site de la DRH

Les partenaires du CMVRH
► Les sites des écoles
► Le site de l'IFORE
► Les plateformes RH des SGAR
► Les délégations FORMCO de l'Agriculture
► L'intranet "Formation et concours" de l'Intérieur

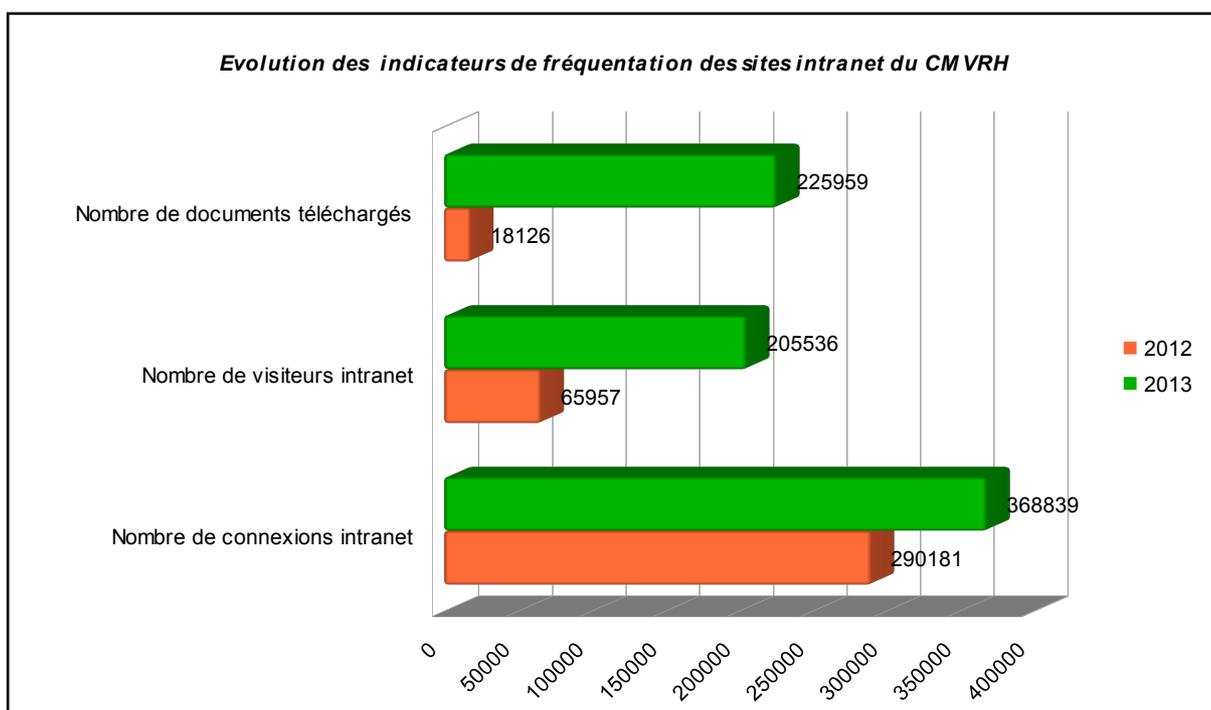
Outils
► Accès à l'offre de formation du CMVRH : OUPS
► Guide ministériel pour le développement des compétences

Ce nouveau portail poursuit quatre objectifs :

- **faciliter l'accès** des agents et des services aux actualités du CMVRH et de ses 11 entités ;
- **informer** sur l'activité du CMVRH ;
- **donner à voir au plan national les actions phares menées en région** par les CVRH et le CEDIP ;
- **héberger le « Centre de ressources »** du CMVRH.

Sur l'année 2013, l'analyse de la fréquentation des pages intranet des 11 entités du CMVRH donne par ailleurs une indication sur le degré de pénétration des ressources déjà mises à disposition des agents et des services.

En effet, ces sites ont connu en 2013 une **fréquentation en très nette progression**, que ce soit en nombre de **connexions** annuelles, en nombre de **visiteurs** (qui a quasiment triplé entre 2012 et 2013), mais surtout le **nombre de documents téléchargés** a considérablement augmenté.

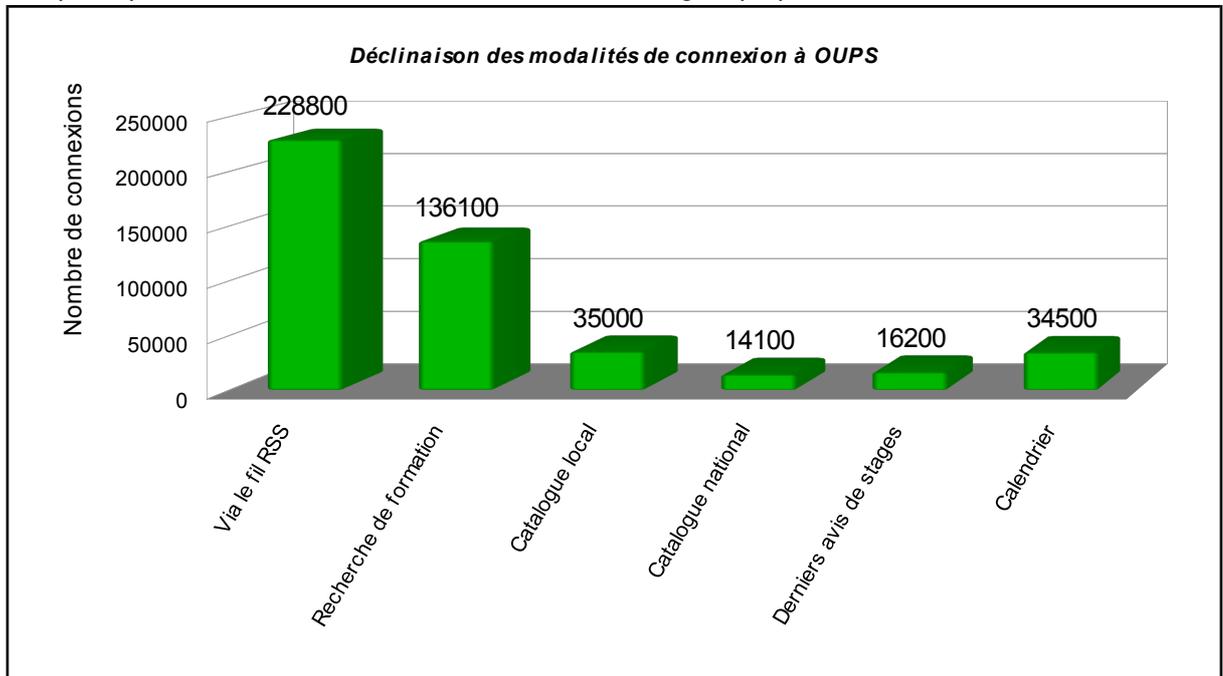


Le développement de OUPS

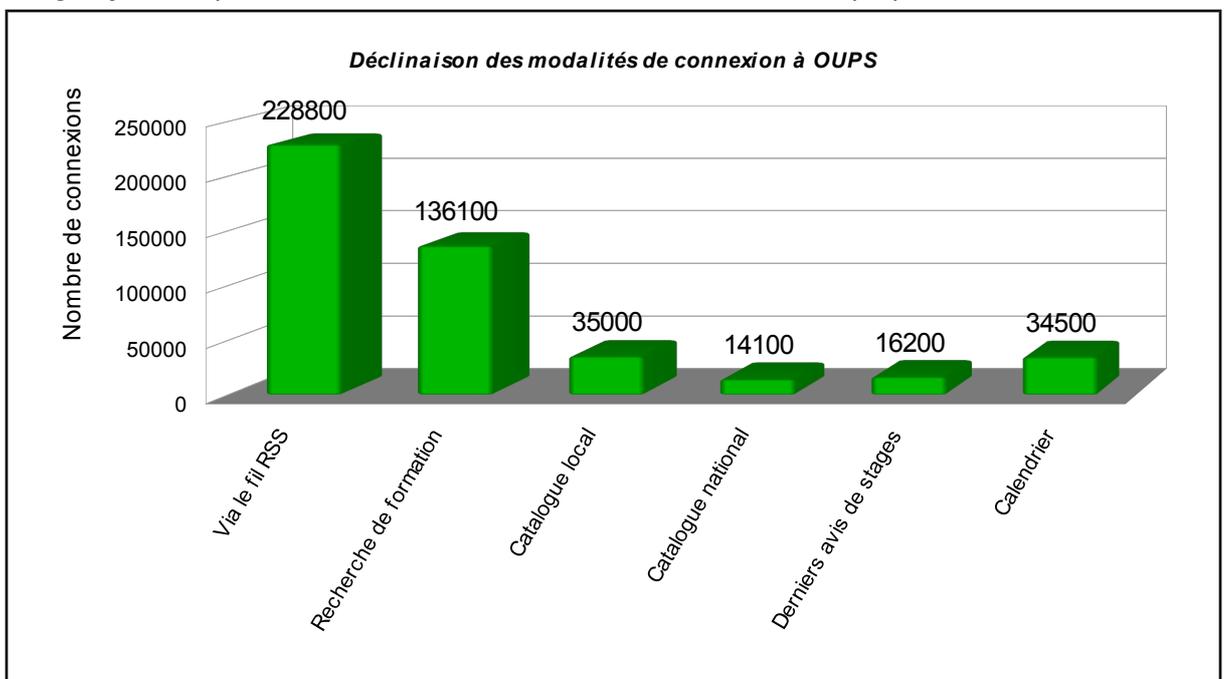
L'application informatique « **OUPS** » (**O**util de **P**ublication des **S**tages) permet la mise en ligne de l'ensemble de l'offre de formation du CMVRH. Auparavant accessible par les seuls sites intranet des CVRH, cette application est désormais **accessible via les pages formation de la DRH et le portail national du CMVRH**.

Cette plateforme de diffusion des avis de stage proposés par le CMVRH connaît un succès qui ne se dément pas. La fréquentation de l'offre de formation via **OUPS a poursuivi sa progression** : le nombre de connexions est passé de 413 491 en 2012 à 464 700 en 2013.

Une part croissante d'agents en poste dans les services s'abonne désormais à des **flux RSS** qui leur permettent d'être tenus informés automatiquement de la mise en ligne des offres de formations dans le(s) domaine(s) ou le ressort géographique qui les intéresse. L'outil OUPS dispose par ailleurs d'un **moteur de recherche** intégré qui permet d'effectuer à tout moment



des recherches paramétrables en fonction de ses centres d'intérêt. Il permet désormais également l'**édition de catalogues** locaux ou nationaux des formations proposées dans tout ou partie des thématiques couvertes par le CMVRH. Une **actualité des derniers avis de stages publiés** permet enfin de connaître les dernières formations proposées.



L'année 2013 a également été mise à profit pour refondre l'application OUPS afin de l'enrichir de fonctionnalités nouvelles et de revoir son ergonomie pour la rendre plus intuitive à l'ensemble de ses utilisateurs. La nouvelle version d'OUPS (dite « OUPS NG » pour « Nouvelle Génération ») devait être déployée au 1er semestre 2014.

Le CVRH de Toulouse assure pour le compte du CMVRH le pilotage du chantier OUPS dans son ensemble, suivant les directives fixées par le comité de direction du service à compétence nationale. Il anime ainsi une équipe-projet et un réseau interne de référents qui rassemblent les 10 CVRH et le CEDIP. Le CVRH de Toulouse assure également le développement informatique et la maintenance de la nouvelle application.



Page d'accueil de la plate-forme OUPS « nouvelle génération »

La mise en place du centre de ressources en ligne

L'année 2013 a été marquée par l'**aboutissement de la réflexion** sur le développement de la fonction de centre de ressources du CMVRH. Ces travaux ont abouti à la **création d'un centre de ressources en février 2014**. Il est hébergé sur le nouveau portail intranet du CMVRH et accessible à tous. Le centre dispose d'un espace privatif réservé aux agents du CMVRH destiné à faciliter l'exploitation au niveau de chaque entité et collectivement du CMVRH de la ressource mutualisée.

Le chantier a été confié par le comité de direction du CMVRH au **CVRH de Tours** qui a pris en charge l'animation d'une équipe-projet, la définition d'une politique éditoriale de mise en ligne de la ressource ainsi partagée, la structuration des rubriques et leur première alimentation.

Au moment du lancement du centre, 400 ressources proposées par les CVRH et le CEDIP étaient ainsi accessibles.

La poursuite du développement du centre de ressources est prévue tout au long de l'année 2014.

Il s'agira notamment d'associer étroitement les agents du CMVRH, les réseaux métiers et les partenaires à l'identification des ressources utiles disponibles, comme les « **fiches de cas** » relatives aux actions emblématiques du CMVRH rédigées par chaque entité et susceptible de « donner des idées » aux services et aux équipes du CMVRH, ou les différentes **valises pédagogiques** élaborées par la sous-direction FORCQ ou le CMVRH à destination des formateurs internes afin de garantir la qualité des supports de formation.

CMVRH
Centre Ministériel
de Valorisation
des Ressources Humaines

Rubrique 24 Recalculer cette page

Recherche sur le site
>> Recherche avancée

Accueil • Le CMVRH • Formation et PEC • Conseil à l'agent • Conseil aux services • Recrutement • Centre de ressources

Accueil > Centre de ressources

Centre de ressources

La mise à disposition de ressources choisies fait naturellement partie des contributions attendues du centre ministériel de valorisation des ressources humaines.

Répondre aux attentes des multiples bénéficiaires que sont les agents, les services, ou les acteurs de la professionnalisation... sur le thème large des ressources humaines n'en constitue pas moins un défi que nous avons à cœur de relever.

Guidée par le souci permanent d'optimiser les compétences et valoriser les ressources humaines, cette première mouture propose des ressources sélectionnées par chaque entité du CMVRH pour leur intérêt ou leur utilité potentielle. Elle doit être appréhendée comme le socle d'un édifice qui n'attend que vos suggestions pour prendre sa forme définitive.

Envoyer par courriel
Imprimer

Formation et PEC
Conseil à l'agent
Conseils aux services
Recrutement Concours Mobilité

Page d'accueil du Centre de ressources du CMVRH, hébergé sur son portail depuis février 2014

Contribution à la rédaction du Guide ministériel pour le développement des compétences

Ce projet de guide pour le développement des compétences à destination des cadres de proximité est une plateforme intranet (lien : <http://intra.rh.sg.i2/guide-ministeriel-pour-le-r4214.html>) – il est accessible également depuis le portail CMVRH) contenant **des outils, des conseils, des méthodes sous forme de fiches rédigées de manière simple et synthétique.**

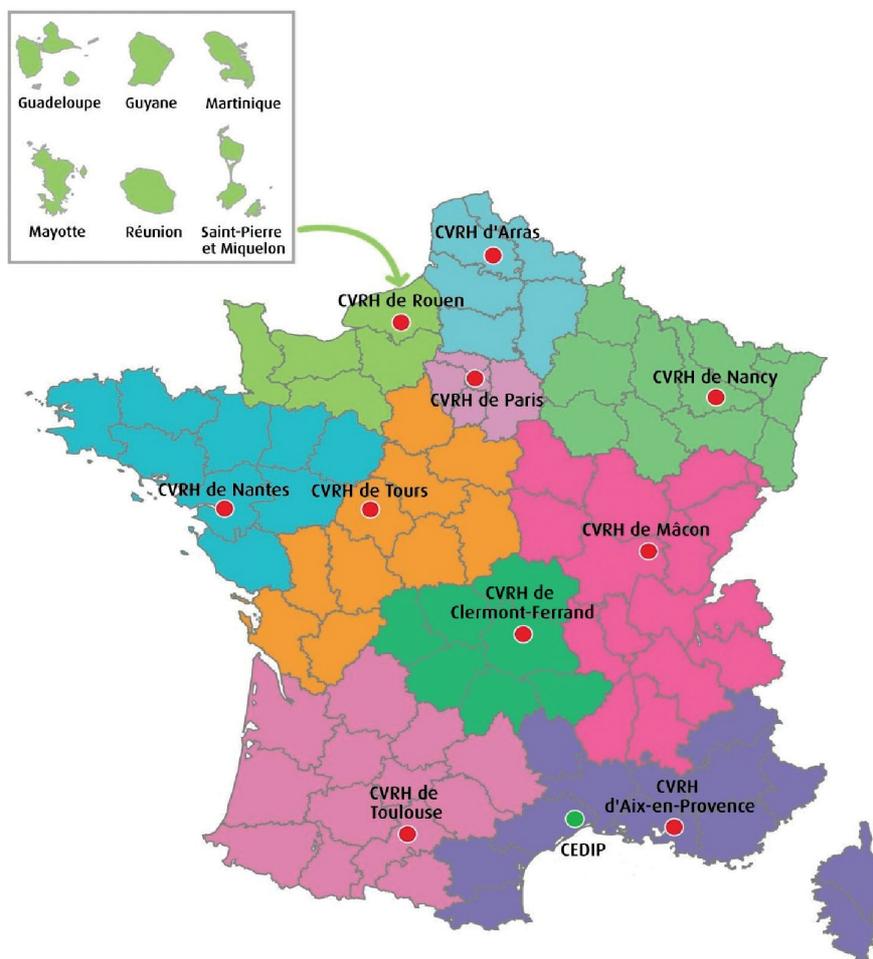
Ce guide a été réalisé par la sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications (FORCQ) **avec l'appui du CMVRH**, en collaboration avec les services du secrétariat général et des services territoriaux.

Une équipe-projet pilotée par le bureau FORCQ1, composée des entités du CMVRH (**le CEDIP, les CVRH de Clermont-Ferrand, Nancy et Rouen**) a conduit :

- un groupe de travail composé de représentants de services d'administration centrale en charge d'un domaine « compétence » de la DRH (CE, PPS, RM), d'une direction générale (DGALN) et d'agents qui sur la base de leur compétence ou leur positionnement ont apporté leurs concours (CRHAC, CVRH de Nancy) ;
- une quarantaine de rédacteurs et de contributeurs ont été mobilisés sur ce projet.

Ce guide est appelé à être largement diffusé, et vaut élément de doctrine. Le CMVRH est à la disposition des services pour aider à l'appropriation du guide et accompagner son déploiement.

*Répartition géographique des entités du CMVRH
et inter-régions des CVRH*



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

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

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

