

Orientations en matière de **formation reçue**, à l'échelle du Cerema

CTE du 17 juin 2016

DRH / SCPP/MS



La formation reçue, à l'échelle de l'établissement :

Une activité de formation portée dans toutes les directions du Cerema (état des lieux 2015)

- Un **savoir faire présent** dans les directions offrant des formations ciblées et adaptées aux besoins exprimés par les agents
- 6 directions disposent d'un **plan de formation** annuel ou triennal présenté en Codir ou en comité technique
- Dans certaines directions, des « **CLF** » perdurent, issues des anciennes réglementations
- Des **organisations diversifiées** pouvant donner une grande autonomie aux départements

La formation reçue, à l'échelle de l'établissement :

Quelques données sur l'activité de formation reçue

- 13 721 jours de formation reçue par les agents en 2015
- Soit une moyenne de 4,5 jours de formation par agent du Cerema
- 887 jours pour la préparation aux examens et concours
- Dépenses de formation 2014 : 1,29 million d'euros

La formation reçue, à l'échelle de l'établissement :

des actions spécifiques développées dans certaines directions

- Des démarches et pratiques particulières
 - Parcours d'intégration et de professionnalisation
 - Charte de compagnonnage
 - Identification des besoins
 - Management
 - ...
- Des offres de formations techniques spécifiques ouvertes aux autres directions

La formation reçue, à l'échelle de l'établissement

La coordination à l'échelle de l'établissement

- Au sein de la DRH de l'établissement, le Service Compétences et Parcours Professionnels (SCPP) comprend 2 cadres A+ (au 1/07/16) qui sont en charge du développement des compétences, en lien avec les directions, et en particulier la D4P dans le cadre de la 4C
- Missions :
 - Participer à la définition de la politique de l'établissement en matière de développement des compétences des agents de l'établissement
 - Élaborer et mettre en œuvre un plan de formation de l'établissement
 - Proposer un plan d'action de développement des compétences
 - Animer et coordonner le réseau « métier »

Une animation et des actions de formation menées dès 2015 à l'échelle du Cerema

En accompagnement de la construction de l'établissement

Mise en place d'un réseau Formation reçue

- Réseau opérationnel animé par SCPP dès septembre 2015, des chargés de formation des directions
- Un collectif de travail riche de sa diversité et désireux de partager
- Objectifs :
 - Partage d'outils – ex : indicateurs communs pour mesurer l'activité à l'échelle de l'établissement
 - Harmonisation et amélioration des pratiques en matière d'ingénierie de formation
 - Développement des compétences et veille sur les nouvelles ingénieries
 - Établissement d'un bilan annuel de la formation à l'échelle de l'établissement
- Cible : chargés de formation et responsables RH des directions
- Un état des lieux de l'ingénierie de formation réalisé à l'été 2015

Les actions de formation réalisées en 2015 au niveau de l'établissement

- **Formation aux éléments clés du budget du Cerema :**
 - Objectif : se repérer et comprendre les points clés des documents budgétaires pour analyser la situation et les enjeux de soutenabilité économique du Cerema
 - Cible : membres et suppléants du C.A., membres des Codirs, cadres dirigeants
 - 2 sessions – 43 participants dont 10 représentants du personnel
- **Accompagner les Comités de Programmation Thématique (CPT) :**
 - Objectif : s'organiser pour mieux travailler et construire ensemble (collégialité, arbitrage)
 - Cible : pilotes, copilotes et membres des CPT
 - 7 sessions – 103 participants
- **Professionaliser les agents :**
 - Formation des membres des CHSCT
 - Objectif : connaître les fondamentaux de la prévention
 - Cible : membres du CHSCT-E et des CHSCT-SS
 - 15 participants
 - Préparation aux concours internes OPA : 13 candidats présents sur 14 inscrits

Une démarche Formation renforcée en 2016 :

- **Accompagner l'encadrement en période de conduite du changement**
- **Conforter l'engagement pour la qualité de vie au travail**
- **Soutenir la mise en œuvre du projet stratégique**
- **Répondre à des besoins professionnels ciblés**

Accompagner l'encadrement en période de conduite du changement

- Des **journées de sensibilisation managériale des encadrants** en janvier et février 2016 pour:
 - Échanger et partager les principes de fonctionnement ou les valeurs qui caractérisent le Cerema
 - Se représenter ce qu'est la valeur ajoutée d'un cadre au Cerema
 - Recueillir les attentes, notamment sur le volet formation
- 43 sessions, 490 participants
- Cible : Encadrants hiérarchiques et fonctionnels, membres des Codir
- Ces journées contribuent à la co-construction de la charte de management de l'établissement et d'une démarche générale de « qualité de vie au travail »
- Elles permettent de faire émerger des besoins en formations managériales

Conforter l'engagement pour la qualité de vie au travail par des formations ciblées

- Développer des **relations professionnelles constructives** (encadrants hiérarchiques et fonctionnels)
- Se situer dans les **différents modes de management** (encadrants hiérarchiques et fonctionnels)
- **Savoir animer, coordonner** (coordinateurs de l'animation des communautés-métier, directeurs du développement des relations avec les clients et les partenaires, présidents des Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS), présidente de la Commission d'Orientation pour l'Action Sociale (COPAS))
- Accompagner par du « **coaching** » de groupe
- Connaître et intégrer le **cadre réglementaire des RPS**
- **Prévenir les RPS par son action managériale**

(marché en cours : mise en œuvre dès l'automne 2016)

Soutenir la mise en œuvre du projet stratégique

- Développer les **partenariats avec les collectivités territoriales** (chargés d'études notamment)
 - Connaître et comprendre les collectivités : rôles, missions, modes de fonctionnement, (automne 2016)
 - Comprendre pour mieux agir et construire sa stratégie : ateliers en directions territoriales
- Accompagner les coordinateurs **de l'animation des communautés métiers (CM)** dans leur nouveau rôle :
 - Organiser, animer et mobiliser les CM
 - Mettre en œuvre la feuille de route
- Professionnaliser les **relations avec les clients et les partenaires** du Cerema :
 - Formations juridiques et aux marchés publics
 - Posture commerciale
 - Accompagnement des directeurs du développement des relations avec les clients et partenaires

Répondre à des besoins professionnels ciblés

- Par des formations dans les domaines de :
 - La **communication** (communiquer efficacement avec les médias) – octobre
 - **L'action sociale** (installer la COPAS dans son rôle) – second semestre
 - Les **dispositifs RH** :
 - Analyser un accident de travail (CHSCT et RH) – juin et septembre
 - Accompagner les maîtres d'apprentissage - septembre
 - Formations pré-concours OPA - septembre
 - Formation de formateurs – à définir
 - connaissances juridiques – second semestre
- Expérimenter la **e-formation** à l'échelle de l'établissement (outil QGIS – mars et juin)

Et construire l'avenir

- Pour **soutenir le développement des compétences** de l'ensemble des personnels dans les fonctions de production et de support
- En s'appuyant sur le premier rapport annuel d'analyse des compétences collectives issu de la campagne de **cartographie des compétences collectives du Cerema (4C)**
- En tirant partie de tous les **chantiers de mise en œuvre du projet stratégique**
- Afin de **définir des orientations et aller vers un plan de formation à l'échelle de l'établissement**
- **En mobilisant l'ensemble des parties prenantes**