

# Missions Obligatoires

## Engagement & Mutualisation



# Cultivez la compétence !

**Septembre 2024**

**Missions Facultatives**  
**Innovation & Accompagnement**

# LA COMPÉTENCE

## Définition

Mobilisation de manière pertinente de ses ressources et de celles de son environnement dans des situations diverses pour exercer une activité (fiche de poste) et réaliser des objectifs (compte-rendu de l'entretien professionnel).

Il existe différents types de compétences :

- Savoirs = Connaissances
- Savoir-faire = Compétences opérationnelles
- Savoir-être = Compétences comportementales

# LA COMPÉTENCE

## Définition

- . **Les compétences ne sont pas figées** : la durée de vie moyenne d'une compétence est comprise entre 12 à 18 mois contre 30 ans en 1987 ! Cela implique d'actualiser régulièrement ses compétences voire d'en développer d'autres, et ainsi éviter leur obsolescence.
- . **Certaines compétences sont transférables** : compétences acquises dans un domaine, mais adaptables et applicables à d'autres contextes professionnels. Elles sont souvent plus générales.

# LA COMPÉTENCE

## Les enjeux du maintien et du développement des compétences

### POUR L'AGENT

Employabilité

Parcours professionnel

Reconnaissance

### POUR LA COLLECTIVITE

Qualité du service public

Qualité et vie au travail

Marque employeur

# LA GPEEC

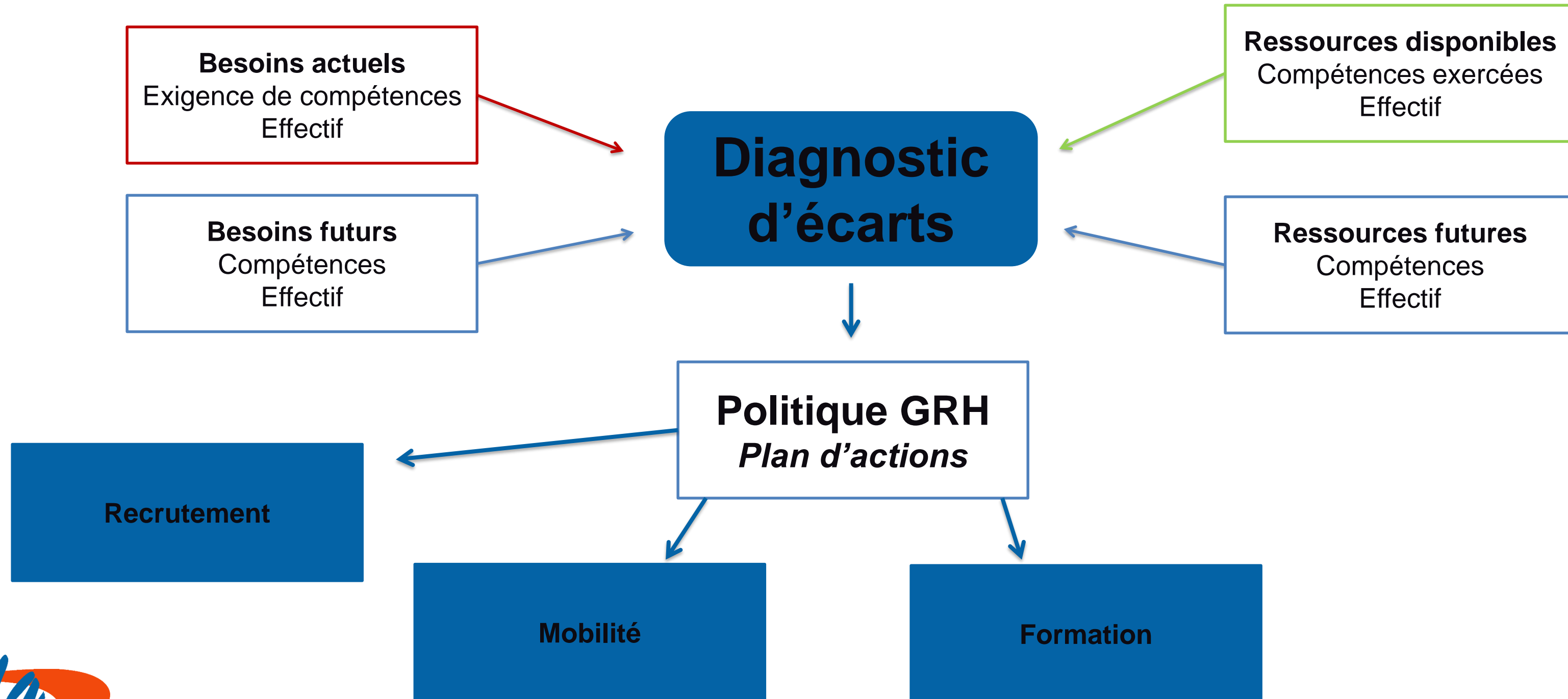
## Définition

La gestion des compétences s'inscrit dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

Objectif de la GPEEC : réduire, de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines d'une collectivité (en terme d'effectifs et de compétences).

# LA GPEEC

## Schéma de la démarche



# ACQUERIR DES COMPETENCES

## Comment ?

- ✓ Par la **formation**
- ✓ Par une pratique innovante : le **Codéveloppement**



2 prestations que vous proposent  
le Pôle Qualité et Amélioration du CDG54

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE : Définition

= Action de transmettre des connaissances dans un but d'approfondissement de méthodes de travail et de savoir-faire, pour adapter ses fonctions, accroître ses compétences et capacités professionnelles.



**Formateurs  
qualifiés**



**Méthodologie  
cadrée**



**Reconnaissance  
officielle en cours**



**Outils  
accessibles**



## LA FORMATION PROFESSIONNELLE : Notre offre

Le CDG54 propose des **formations spécifiques**, en lien avec les missions obligatoires et facultatives, à destination des **agents des collectivités**.

5 thématiques à ce jour, inscrites au catalogue de formation :

- ✓ Ressources Humaines
  - ✓ Management
- ✓ Santé et Sécurité au travail
- ✓ Développement de compétences
  - ✓ Réglementation

Soit 14 formations



## LA FORMATION PROFESSIONNELLE : Vos besoins spécifiques



Les collectivités, ou agents de collectivités, peuvent **exprimés leurs souhaits** en formation, si les propositions du catalogue ne correspondent pas à leurs attentes.

Le recensement des besoins de formation se fait via :

**AGIRHE Mon espace collectivité – Formation – Exprimer un besoin en formation.**

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE : Modalités

- ✓ Formation sur **le site du CDG54** situé à Villers-les-Nancy (à la demande en intra)
- ✓ 1 journée de formation = **6 heures**
- ✓ Coût horaire :
  - 78 euros/h/agent pour l'inscription de 1 à 3 agents de la même collectivité
  - 19,50 euros/h/agent à partir du 4<sup>e</sup> agent de la même collectivité
- ✓ Devis signé qui vaut **engagement**
- ✓ A noter : **un référent handicap** est à votre disposition en cas de besoin

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE : S'inscrire

## Quelles démarches sont à effectuer ?

- ✓ Convention d'accès à la formation professionnelle signée par la collectivité (*Mon espace collectivité/Mes conventions/conventions facturées à l'acte/convention formation*)
- ✓ Inscription via l'outil **AGIRHE**, Mon espace collectivité, Formation
- ✓ Sélectionner la **formation souhaitée** : une ou plusieurs sessions sont proposées à l'inscription (si aucune ne vous convient, vous pouvez le préciser, et une potentielle nouvelle session sera ouverte)

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE : S'inscrire

## Quelles démarches sont à effectuer ?

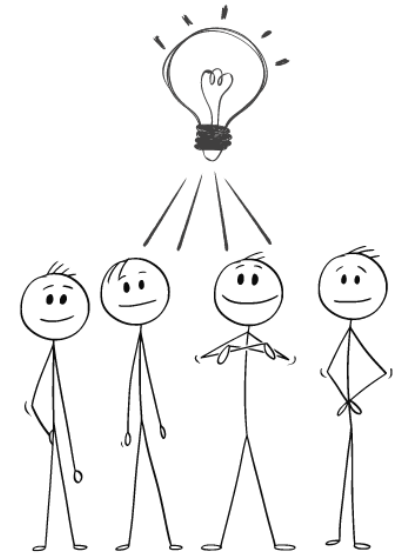
- ✓ **Devis** envoyé par le service Formation, à signer et à retourner
- ✓ Validation de l'inscription et **ouverture de l'espace Formation** pour l'agent (via mail), envoi de la convocation
- ✓ **Dépôt de documents** en amont et en aval de la Formation, dont attestation de formation à l'issue

# LE CODEVELOPPEMENT

## Définition et participants

Une méthode d'apprentissage innovante :

- 4 à 8 personnes : des problématiques professionnelles similaires
- Un animateur : facilite les interactions et guide le groupe dans la méthode
- Un rythme mensuel de rencontres dans une salle de réunion neutre et conviviale



Un processus qui vise à :

- **Clarifier** des situations professionnelles ;
- Faire émerger des **solutions** ;

Basé à partir de situations réelles et **vécues**.

Chaque participant est volontaire et s'engage dans un cadre rassurant.

Le maître mot : **échanger**

# LE CODEVELOPPEMENT

## Un espace de confiance

3 principes garantissent la **liberté d'expression** et donc l'émergence d'actions :

Confidentialité



Bienveillance



Authenticité



# LE CODEVELOPPEMENT

## Le déroulement d'une séance

### Client

- Souhaite être aidé à réfléchir, à explorer
- Soumet au groupe une préoccupation
- Soumet au groupe un problème
- Soumet au groupe un projet

### Consultants

- Se mettent au service du client
- L'aident à approfondir sa compréhension
- L'aident à clarifier ce qu'il ressent
- L'aident à enrichir sa capacité d'action

Le rôle **peut**  
changer à  
chaque séance

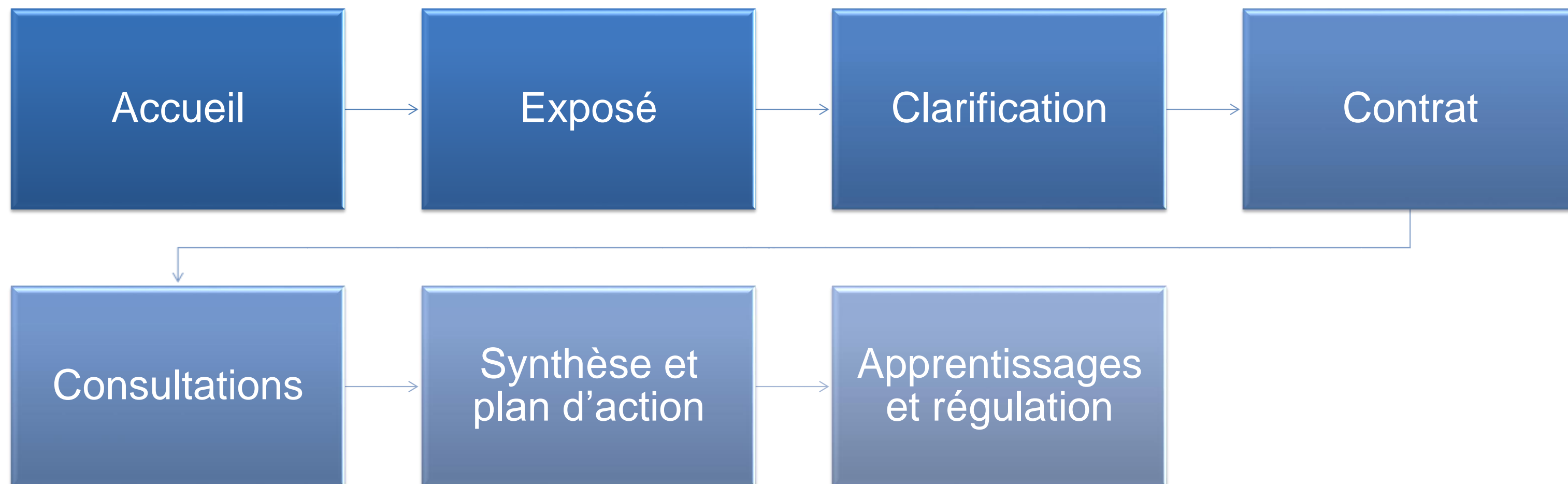
Un espace **neutre et ouvert** : pas de débat sur « la meilleure solution » :

- Des ressources, des pistes, des idées ...
- Une curiosité, une envie d'aider, de comprendre, d'approfondir ...



## 2. LE CODEVELOPPEMENT

### Le déroulement d'une séance



Des phases **d'écoute active** – de prise de **parole** - de **réflexion** individuelle

# LE CODEVELOPPEMENT

## Bénéfices et compétences



Une [vidéo](#) témoignage  
du codéveloppement

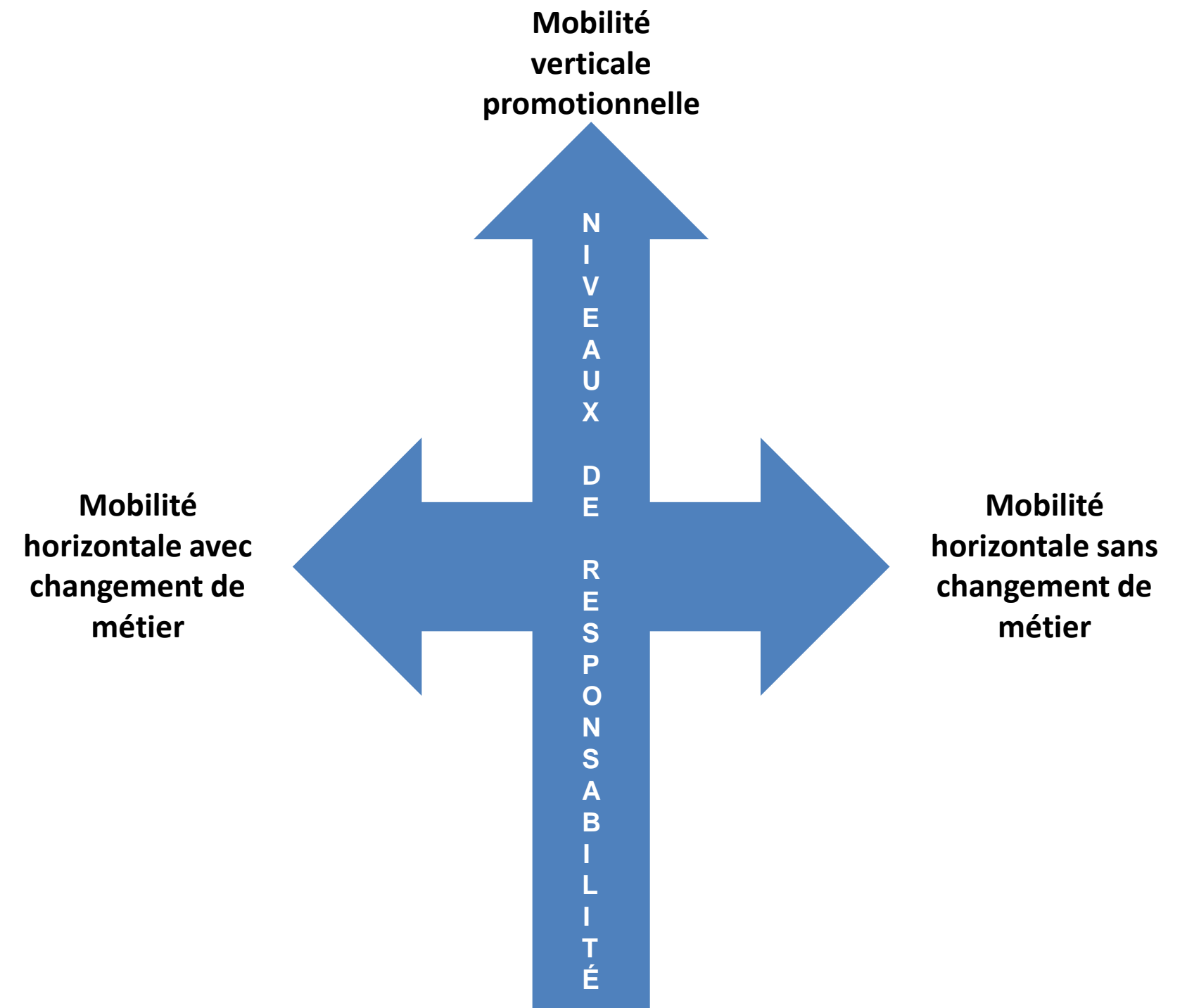
# LA MOBILITÉ

## Définitions

La mobilité doit s'inscrire dans un contexte gagnant/gagnant afin de répondre :

- Aux besoins du service
- Aux attentes de l'agent

La mobilité ne s'improvise pas. Elle doit s'inscrire dans le cadre d'une démarche de GPPEC.



# LA MOBILITÉ

## Focus sur un outil de mobilité : le bilan professionnel

Le bilan professionnel permet à l'agent de bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin de :

- clarifier ses motivations et intérêts
- identifier ses compétences (connaissances, savoir-faire et savoir-être)
- devenir acteur de son parcours professionnel
- définir ou affiner un projet professionnel
- élaborer un plan d'actions permettant la réalisation de ses objectifs professionnels

# LA MOBILITÉ

## Focus sur un outil de mobilité : le bilan professionnel

Modalités tarifaires :

- Si l'agent est bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH), le coût de la prestation est pris en charge directement par le FIPHFP, dans le cadre du renouvellement de la convention avec le FIPHFP (2023-2026).
- Si l'agent n'est pas BOETH, le montant de la prestation est facturé à la collectivité.

# AUTRES OUTILS DE MOBILITÉ

## Décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022

- Aménagements destinés aux agents cités à l'article L. 422-3 du CGFP : le décret renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle, au congé pour VAE ou pour bilan de compétences et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle.
- Offre de service formalisée, en vue de soutenir les projets d'évolution professionnelle.
- Bilan de parcours professionnel, plan individuel de développement des compétences et période d'immersion professionnelle.

# LE RECRUTEMENT

## Définitions

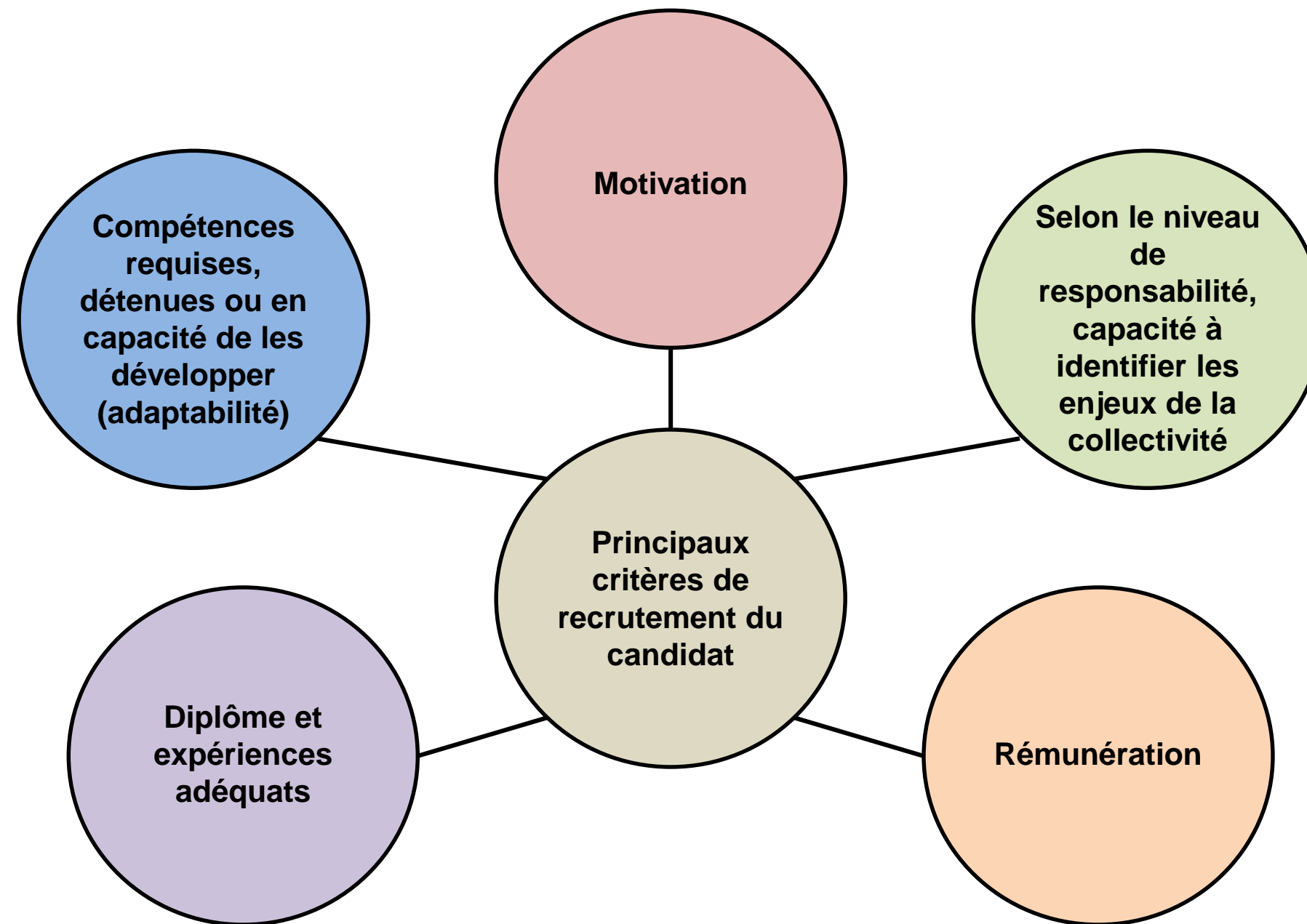
L'analyse des écarts entre les besoins et les ressources peut faire apparaître la nécessité de procéder à des recrutements.

Dans ce cas, il importe d'élaborer un plan annuel voire pluriannuel de recrutement.

Cet outil vise à identifier de manière prévisionnelle les besoins actuels et futurs de la collectivité en matière de recrutement, afin de pourvoir les postes vacants ou susceptibles de le devenir.

# LE RECRUTEMENT

Condition sine qua non : un besoin clairement identifié





# LE RECRUTEMENT

## Accompagnement du CDG

Compte tenu des enjeux, le recrutement nécessite une véritable expertise.

Dans ce cadre, le CDG propose :

- Un service d'assistance au recrutement afin de sécuriser le recrutement et identifier des profils adaptés aux besoins de la collectivité
- Un service intérim afin de faire bénéficier à la collectivité d'un personnel temporaire qualifié et immédiatement disponible sur une très grande variété de métiers

Lien vers la plaquette présentant ces deux services : [https://54.cdgplus.fr/wp-content/uploads/sites/3/2024/04/Brochure\\_Interim\\_Assistance\\_Recrutement\\_Fev\\_2024.pdf](https://54.cdgplus.fr/wp-content/uploads/sites/3/2024/04/Brochure_Interim_Assistance_Recrutement_Fev_2024.pdf)

- Une formation sur le recrutement, qui aborde toutes les étapes de cette démarche, d'un point de vue réglementaire et pratique

# LA GPEEC AU TRAVERS DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Identifier les métiers à forte usure

Faire du recrutement le 1er acte de GPEEC

Définir un plan d'actions avec l'agent dans les deux ans du recrutement : formations, stages d'immersion...

Favoriser les mobilités externes/internes

*Outil Aires  
de Mobilité*

# FOIRE AUX QUESTIONS

**Comment l'offre de formation du CDG 54 s'articule-t-elle avec celle du CNFPT ?**

**Ne fait-elle pas doublon avec le CNFPT, auprès de qui les collectivités cotisent et qui organise aussi des formations sur mesure ?**

Le CDG et le CNFPT proposent 2 offres de formation différentes et indépendantes.

Le CDG 54 est le 1er partenaire des collectivités dans le domaine des ressources humaines et a su à ce titre, développer un large panel d'expertises pour répondre au besoins des collectivités.

Dans ce contexte, l'offre de formation du CDG 54 a été conçue comme une solution complémentaire aux services d'accompagnements déjà proposés, permettant de transmettre de manière pragmatique le savoir-faire et les connaissances de nos experts aux collectivités. Le contenu est élaboré par nos collaborateurs, selon les besoins spécifiques recensés au cours des échanges et interventions auprès des collectivités.

Faire intervenir nos collaborateurs experts permet également une réactivité en matière de planification des sessions de formations et vous assure la garantie du maintien des dates fixées.

Cette offre de service rentre dans le cadre des missions facultatives du CDG 54 et nécessite la mise en place d'une convention dédiée. Le coût d'une formation est établi selon les tarifs validés annuellement par conseil d'administration du CDG 54, composé d'élus de collectivités qui prennent en compte les contraintes budgétaires des collectivités.

**Parmi vos prestations, réalisez-vous des bilans de compétences ?**

Le CDG 54 ne réalise pas de "bilans de compétences", qui impose une formalisation standard, mais propose en revanche des "bilans professionnels" que nous jugeons plus adaptés pour répondre aux besoins de mobilité de chaque agents étant donné sa souplesse de mise en œuvre.





**Merci pour  
votre attention !**