

PFRH Normandie

Un pôle ressources humaines au service de tous

PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
NORMANDIE



EDITORIAL



2017 fut une année charnière pour l'équipe de la PFRH Normandie, riche en défis et en challenges pour faire face aux projets de transformation, de modernisation et de mutualisation que portent avec dynamisme les services de l'Etat.

De la construction de dispositifs anticipés de gestion des ressources humaines, à la mise en œuvre d'expérimentations (restauration collective en DDI, médecine de prévention), de la réalisation de diagnostics managériaux, à la conduite agile de dispositifs innovants, les orientations en 2018 porteront sur le bien agir ensemble et le management des compétences pour un service public rénové et attractif.

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences vise à l'identification de problématiques individuelles ou collectives, notamment celles liées à l'impact des départs à la retraite sur les compétences en constante évolution.

Les grands travaux RH de 2018 s'inscriront dans le cadre du programme « action publique 2022 », et auront pour objet l'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel, l'observation des emplois et des compétences et les conditions d'accompagnement pour satisfaire à l'évolution des missions.

Je souhaite mettre l'accent sur l'attractivité des talents par le développement des compétences dans le cadre d'un plan de formation renouvelé et d'une dynamique de parcours.

Catherine LAIGUILLON
Directrice de la plate-forme RH

LE GUIDE DU NOUVEL ARRIVANT EN NORMANDIE

NORMANDIE Compétences



ÇA BOUGE EN NORMANDIE : UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE

LE RÔLE DE L'ÉTAT DANS LE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

VOS SERVICES RH : ACTION SOCIALE, FORMATION, MOBILITÉ



En partenariat avec

Vocation
Service public

- Il précise les grands projets régionaux
- Il indique les conditions d'accompagnement des parcours de mobilité
- Il décrit les métiers en tensions ou émergents en Normandie
- Il est interactif et est doté de liens pour aller plus loin en matière d'informations et de ressources vidéo

Bonne lecture !

Au sommaire...

- page 1 : Editorial, guide du nouvel arrivant
- page 2 : Le dictionnaire interministériel des compétences
- page 3 : Retraite, horizon 2022
- page 4 : Ateliers passerelles
- page 5 : Innovation managériale



Après l'actualisation du Répertoire Interministériel des métiers de l'État (RIME) en avril 2017, la DGAFP vient de publier son corollaire, le dictionnaire interministériel des compétences de l'État (DICO), qui est disponible sur le site de la fonction publique :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/biep/Rime/Dictionnaire_interministeriel_des_compences_des_metiers-de-l%27Etat.pdf

Complémentaire du RIME, il recense la liste des compétences (**combinaison de savoir-faire, savoir être et connaissances**) génériques attendues dans les différents métiers de l'État. Cette définition partagée et harmonisée des compétences permet de rendre visibles les proximités entre les emplois-références du RIME et entre les emplois-types des différents répertoires ministériels des métiers.



Le DICO c'est quoi et pourquoi ?

C'est un outil de communication sur les métiers de la fonction publique avec une vision des besoins en compétences des organisations administratives. Avec un vocabulaire commun, pour tous les ministères, à l'usage des dispositifs RH et au service de l'accompagnement personnalisé, il pourra favoriser les mobilités professionnelles ou améliorer les procédures de recrutement.

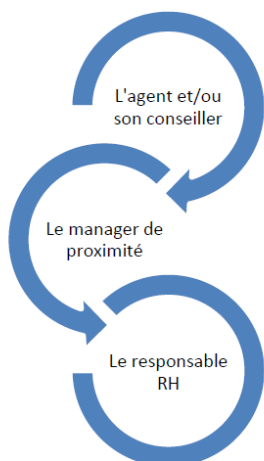
- Ses domaines d'utilisation :
- la gestion prévisionnelle des compétences
 - le recrutement
 - la formation
 - l'évaluation des compétences
 - les parcours professionnels ou de mobilité.

Le DICO c'est quoi et pourquoi ?

Une des nouveautés du DICO consiste à identifier les compétences « transférables » et « transversales » pour un domaine fonctionnel donné. Une compétence transférable regroupe un savoir-faire commun à plusieurs emplois-référence relevant d'un même domaine fonctionnel. Une compétence transversable est un savoir-faire ou savoir-être requis dans au moins deux emplois-références relevant d'au moins deux domaines fonctionnels différents. Ces compétences, à condition d'être identifiées et formalisées pourront favoriser les passerelles potentielles entre les différents emplois-référence du domaine

Le DICO, c'est quoi et pourquoi ?

Le DICO pour qui ?



A travers cet outil, tous les acteurs concernés par la gestion des compétences, pourront identifier et cartographier les compétences requises à court terme, mais également mobilisables tout au long du parcours professionnel :

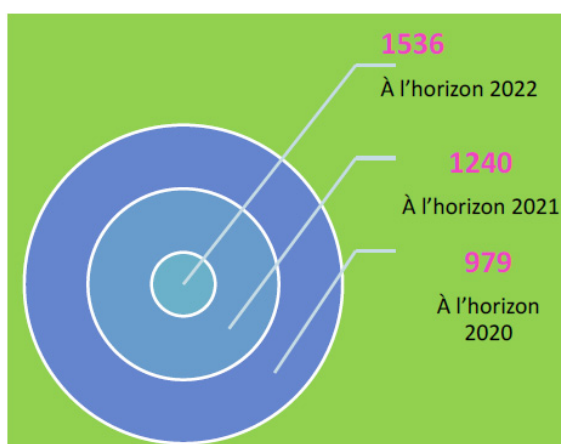
- pour accompagner l'agent et lui permettre d'être davantage acteur de son parcours professionnel
- pour le manager de proximité en vue de gérer et maintenir les compétences de son service
- et pour le responsable RH d'anticiper les besoins en compétences à venir, en fonction des départs naturels et prioriser les actions de formation continue sur les besoins de compétences identifiés.

Avec pour objectif commun d'avoir « la bonne compétence, au bon moment et au bon endroit »

Louisa LIAUTARD
Conseillère GPEC



DES DÉPARTS A LA RETRAITE
EN CONSTANTE
AUGMENTATION APRÈS 2017



Les agents de catégories B et C seraient les plus nombreux à partir puisqu'ils représentent 89,5% des départs pour 10,5% pour les catégories A.

L'impact est plus fort dans les préfectures avec un taux de 17,4%, c'est dans les rectorats ou le taux de départs à la retraite est le moins fort avec 11%.

Face à la pression des départs à la retraite, pour avoir une vision prospective sur les 6 ans à venir et évaluer les impacts sur les métiers, les compétences, les missions, nous avons travaillé sur une projection des départs sur six ans (jusqu'au 31 décembre 2022) en prenant l'hypothèse d'un départ à la retraite à 65 ans pour les agents appartenant à la catégorie A/et encadrement supérieur et à 62 ans pour les agents appartenant à la catégorie B ou C.

Pour la région Normandie, ce sont 1536 départs probables entre 2017 et 2022 soit 20 % de l'effectif total des agents exerçant sur le périmètre ATE et les services académiques (hors enseignants) dont 15,6 % dans les 4 ans à venir.

La projection et les impacts sur les métiers interrogent les compétences à renouveler et la transmission des savoirs. L'identification des compétences critiques pour éviter toute rupture dans l'exercice des missions reste un enjeu majeur pour la région.

Dans le cadre de l'action publique 2022, la PFRH s'inscrit dans des actions de réflexion sur les missions. Certaines d'entre elles pourraient être impactées à plus de 40%, comme la mission conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement durable.

La PFRH en lien avec les services de l'État en région va poursuivre ce travail de prospective sur les missions pour les 3 années à venir.

ATELIER PASSERELLE :

UN OUTIL SUPPLÉMENTAIRE POUR FAVORISER LES MOBILITÉS INTERMINISTÉRIELLES ET INTER FONCTION PUBLIQUE

Le 19 octobre a eu lieu l'atelier Passerelle de l'automne. Il réunissait les services publics Etat et des collectivités territoriales de la région Normandie. Cette rencontre permet de mieux connaître les différentes passerelles possibles pour les agents.

Les postes vacants sont connus à l'avance par rapport à la parution sur la BIEP*; Les employeurs et conseillers mobilité carrière peuvent en discuter. Le tableau récapitulatif des postes est diffusé et une mise en relation est ensuite assurée entre candidats et employeurs.

Plus de 40 postes ont ainsi été évoqués. Des besoins sont recensés sur certains métiers en priorité et également dans des départements où le turn over est plus important.



LA PLATE-FORME RH AGIT CONCRÈTEMENT POUR L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

D'octobre à novembre, elle a accueilli dans son équipe antenne de Rouen, Hapsa Diallo, dans le cadre d'une mise en situation en milieu professionnel.

Il s'agit d'une période pendant laquelle la personne en situation de handicap peut découvrir un environnement professionnel et mettre au service d'un collectif ses compétences acquises lors de formation.

Cela lui permet une période de découverte d'un environnement professionnel et de métiers qui sont en lien avec ses motivations, alors qu'elle est en recherche d'emploi.

La période peut durer de deux à quatre semaines. L'organisme Cap Emploi est compétent pour proposer des candidatures sélectionnées parmi les personnes suivies, et pour élaborer la convention qui cadre les modalités de travail de la personne.



Sophie EDELINÉ
Conseillère mobilité carrière

*BIEP : bourse interministérielle de l'emploi public

**TRANSITION
MANAGÉRIALE :
SE DONNER DES
OBJECTIFS
POUR PASSER DU
«SERVICE»
A LA
«COMMUNAUTÉ
DE TRAVAIL»**



Les agents des services de l'État s'investissent régulièrement pour moderniser le service public. La mise en œuvre opérationnelle des réformes entraîne souvent un nouveau cadre d'action pour chacun des agents et leurs managers sont en première ligne pour assurer la conduite des transformations. Plus qu'une « menace » pour la qualité de vie au travail, l'application de ces réformes se doit d'être vécue par les agents comme une véritable opportunité pour améliorer collectivement l'organisation du travail et ses propres pratiques. Louable mais complexe résolution pour les encadrants de proximité ! L'un des défis consiste à développer des démarches agiles pour répondre de manière collective aux besoins d'efficacité.

Quels objectifs se fixer avant de lancer toute démarche avec les équipes ?

Le premier objectif doit être de profiter de la mise en œuvre des changements pour permettre aux agents de s'exprimer et de s'investir dans l'amélioration continue du service. Déployer une démarche d'auto-évaluation du service est une réponse appropriée pour partir d'un diagnostic partagé.

Le deuxième objectif est celui de partager et de relier, les visions stratégiques du manager et les visions opérationnelles de ses agents. Au-delà des documents existants au sein de la structure, l'appropriation pleine et entière de la stratégie de l'institution ne va jamais de soi et un temps d'expression et d'échanges avec les agents du service est souvent nécessaire.

Le troisième objectif est la pérennisation des modalités d'échanges (par exemple par un espace numérique d'expression des agents) à travers des outils numériques développés spécifiquement à cette occasion des solutions libres tels que Framasforms ou Googleforms). C'est déjà l'occasion de déployer de nouveaux modes de travail propres à la responsabilisation de l'ensemble des agents dans la construction des changements d'organisation à venir. Au quotidien, l'outil concrétisera le lien entre l'autonomie de l'agent dans ses missions et le dialogue professionnel avec ses collègues et sa hiérarchie.

Le quatrième objectif est de favoriser l'extension de ces modalités d'échanges professionnels en inter-services mais aussi avec les services et agents extérieurs à la structure. L'objectif est ainsi de favoriser le terrain indispensable pour renforcer l'exercice des compétences des agents par la conduite de projet intra et inter-service, répondant aussi aux besoins constants de coordination des différentes activités au sein de votre organisation.

Les réunions de service peuvent ainsi être transformées en réunions de projet, favorisant la co-construction des processus de travail où le manager porte pleinement son rôle de coordinateur de l'action, notamment par des techniques d'animation renouvelées.

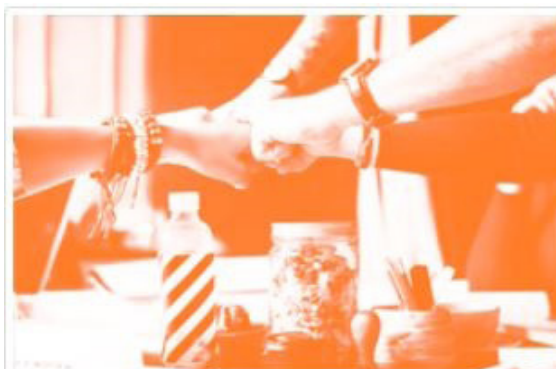
**FORUM DE L'ACTION PUBLIQUE
DESTINÉE AUX AGENTS PUBLICS :
COMMENT FAVORISER
LE TRAVAIL COLLABORATIF ?**

Dans le cadre de la consultation « Forum de l'action publique » (<https://www.forum-action-publique.gouv.fr>), une plateforme numérique vise à recueillir les avis de l'ensemble des personnes concernées par l'amélioration du service public.

Le thème n°4 s'intitule « *Des employeurs publics attentifs aux agents, à la qualité de vie au travail et à l'innovation* ».

L'un des principaux enjeux pour les encadrants est l'appropriation et la détermination à déployer des nouveaux modes de travaux collaboratifs au sein de leurs équipes...mais comment favoriser la cohésion des collectifs de travail au-delà des missions de chacun ?

C'est l'une des questions de ce thème n°4 qui appellent notamment les encadrants à donner leur avis sur les propositions déjà faites ou à faire de nouvelles propositions.



**Comment favoriser la
cohésion des collectifs de
travail ?**

Consultation

Participer

Olivier PRÉVOST
Conseiller en organisation du travail
et conduite du changement



monCompte
activité.gouv.fr

OUVERTURE DE « MON COMPTE ACTIVITÉ » : Janvier 2018

Depuis le 1er janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA) est ouvert aux fonctionnaires et aux contractuels de la fonction publique.

Il comprend le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le C.P.F. se substitue au droit individuel à la formation (DIF). Les agents conservent les droits acquis au titre du DIF et les utilisent via leur CPF.

Les droits acquis seront consultables à partir de 2018 à partir du portail moncompteactivite.gouv.fr

Les modalités de mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité sont précisées par le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les droits seront consultables par les agents dès la fin du premier trimestre 2018 sur le portail « moncompteactivite.gouv.fr » géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Pour vous aider à mettre en place l'ouverture du compte activité dans la fonction publique d'État, un guide d'accompagnement au déploiement du Compte Personnel de Formation (C.P.F.) est en ligne et téléchargeable sur le portail de la fonction publique. Une question sur le C.P.F. : adressez vos demandes à :

cpa.dgafp@finances.gouv.fr

Vous pouvez également accéder à la foire aux questions en cliquant sur le lien ci-dessous :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/questions-reponses-sur-compte-personnel-dactivite-cpa>

Une information sur l'ouverture de « mon compte activité » sera présentée le 31 janvier prochain à Rouen dans le cadre de la réunion plénière des responsables de formation.

LE SCHÉMA DIRECTEUR POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE 2018-2020 : UN CADRE DE TRAVAIL PLURI-AN- NUEL



(Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié par le décret n° 2016-1970 du 22 décembre 2016)

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique élabore, en lien avec les ministères, un schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (SDFPTLV). Celui-ci définit les axes qui définissent les principales orientations stratégiques du schéma directeur et des priorités qui déclinent les orientations stratégiques de manière opérationnelle. En région, la plate-forme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines est en charge de l'élaboration du plan régional interministériel et de sa mise en œuvre. Cinq axes et dix priorités ont été retenus dans le cadre du SDFPTLV des agents de l'État (2018-2020). Il s'agit de structurer l'offre de formation pour accompagner collectivement les agents dans un contexte de transformation de l'action publique, d'utiliser le numérique comme levier de la transformation des administrations et de l'appareil de formation de l'État, d'accompagner les managers dans la mise en œuvre des politiques publiques par le développement des compétences managériales, la conduite de projet et de développement d'une culture d'évaluation. Mais également, de mobiliser l'ensemble des outils de la formation professionnelle tout au long de la vie comme levier pour renforcer la professionnalisation des agents et accompagner leurs parcours professionnels. Enfin, de renforcer le pilotage de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie dans un objectif de performance, en développant les logiques de coopération et de mutualisation.

SÉMINAIRE INTER FONCTION PUBLIQUE « VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : NOU- VELLES FORMES DE VIOLENCES, QUELLES RÉPONSES ? »



Dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, s'est tenu le 24 novembre dernier à la Préfecture un séminaire intitulé « violences faites aux femmes : nouvelles formes de violences : quelles réponses ? ». Cette manifestation était organisée par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes et la plate-forme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines de Normandie à l'occasion des 10 ans du Centre d'Accueil Spécialisé Contre les Agressions (CASA). Elle a rassemblé une centaine de participants. L'objectif de ce séminaire était de connaître les nouvelles formes de violences faites aux femmes, apprendre à repérer les violences et s'informer sur l'évolution des pratiques d'accompagnement des victimes.

Véronique LATELAIS
Conseillère formation



La PFRH Normandie

2018

Ensemble vers le succès

Bonne année...



PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
NORMANDIE



POUR RECEVOIR DIRECTEMENT LA LETTRE DE LA PLATE-FORME RH,
ADRESSEZ VOTRE DEMANDE A :
plate-forme-rh@normandie.gouv.fr
Directeur de publication : Nicolas HESSE
Directrice de rédaction : Catherine LAIGUILLON
Comité de rédaction : Catherine LAIGUILLON, Olivier PRÉVOST, Sophie EDELINÉ,
Véronique LATELAIS, Sophie BRAULT, Louisa LIAUTARD
Conception graphique : Laurence CAVELIER