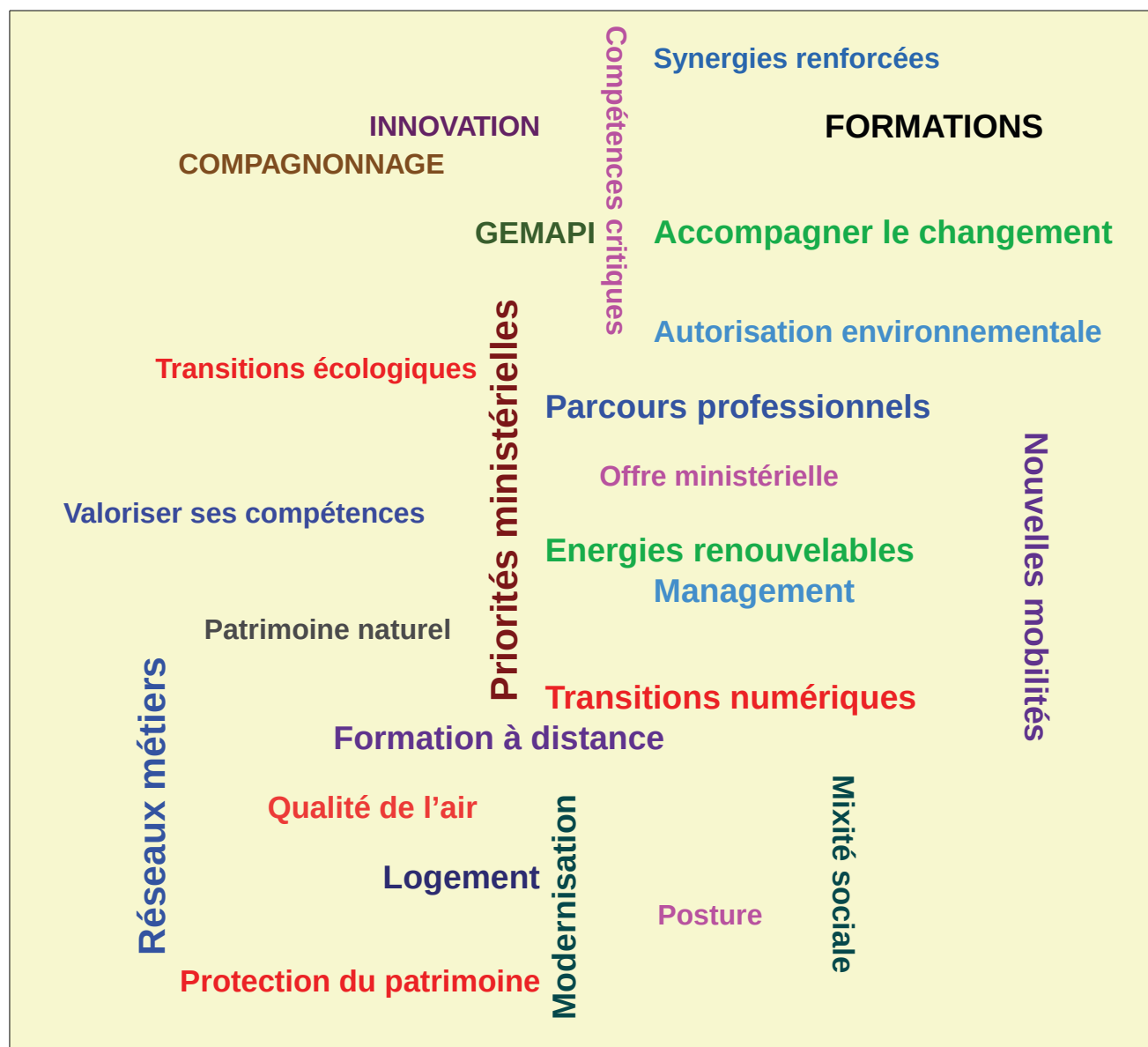


Axes stratégiques ministériels en matière de compétences-formation 2018 -2020



Introduction

Les **transformations successives de notre ministère** (périmètre, évolution des politiques publiques, positionnement par rapport aux autres acteurs) ont nécessité la mise en place d'une politique d'accompagnement dans laquelle la formation tient une place significative avec une moyenne de 6 jours de formation par an et par agent (formation initiale et continue).

Ces transformations vont se poursuivre dans le cadre d'Action publique 2022 et appellent un système réactif et performant. Le ministère doit s'assurer du maintien d'un haut niveau de compétences techniques et s'attacher à identifier et renouveler les compétences.

Plusieurs leviers (formation, tutorat, compagnonnage, réseaux...) permettent de développer les compétences au service des parcours professionnels, favorisant ainsi la motivation et l'adaptabilité des agents au regard des missions évolutives qui leur sont confiées. Un travail prospectif doit être nécessairement réalisé sur les compétences pour assurer de façon pérenne la prise en charge des politiques ministérielles et l'accompagnement des agents dans leur projet d'évolution professionnelle afin de leur permettre de maintenir et développer leurs compétences.

Par ailleurs, la formation professionnelle et le développement des compétences de l'agent sont des axes prioritaires de la **nouvelle stratégie interministérielle des ressources humaines de l'État** pour la période 2018-2020. Les MTES et MCT s'inscrivent dans cette dynamique en mettant en particulier l'accent sur le développement de nouvelles pratiques managériales.

Ces objectifs ambitieux doivent être déclinés de façon concrète et opérationnelle dans nos plans de formation, avec le souci d'assurer la **cohérence et la lisibilité de nos actions**.

Notre organisation comprend aujourd'hui une multiplicité d'acteurs qui doivent mieux s'articuler pour améliorer la lisibilité et l'accessibilité de l'offre de formation.

Le système compétences-formation doit évoluer pour permettre une **plus grande synergie entre les acteurs** et l'**organisation de réponses communes opérationnelles** en dialogue avec les différents acteurs.

L'objectif est d'aboutir à **un plan national de formation et de professionnalisation** concrétisant le passage d'une logique d'offre à un pilotage centré sur l'analyse des besoins d'adaptation et de renforcement des compétences des agents.

Le présent document fixe les orientations ministérielles en matière de développement des compétences et de formation continue pour les années 2018-2020. Il est la déclinaison d'un pilotage intégré du système ministériel compétences-formation.

Il présente de façon synthétique des priorités stratégiques transverses et métiers pour 2018-2020 sur l'ensemble du périmètre ministériel et leur déclinaison opérationnelle avec quelques exemples d'actions de formation qui correspondent à ces enjeux.

Le schéma directeur de la FPTLV couvre des domaines communs à l'ensemble des agents de l'État, c'est-à-dire des domaines de formation correspondant à des métiers qui concernent l'ensemble des périmètres ministériels mais aussi des orientations susceptibles d'être partagées par tous les acteurs (contenus, moyens...).

Ce schéma directeur est structuré autour de cinq axes :

- la transformation de l'action publique ;
- la transition numérique ;
- la fonction managériale ;
- les transitions professionnelles ;
- l'interministérialité

Priorités ministérielles métiers et transverses pour 2018 – 2020

- Développer les compétences managériales et les adapter aux évolutions
- Accompagner les transitions numériques et écologiques
- Favoriser la progression des compétences métiers

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES ET LES ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS

Déclinaison opérationnelle

Enjeux

Vu dans les catalogues...

Obligation de participer à une action de professionnalisation individuelle ou collective pour tous les managers



Introduction de cette obligation pour tout agent encadrant dans la note de gestion du 19 décembre 2017 relative à la campagne d'entretien professionnel et d'entretien de formation des personnels gérés par les MTES et MCT au titre de l'année de référence 2017.

Tout primo-encadrant doit être orienté vers l'offre-socle du parcours national de professionnalisation en management.

Professionaliser les encadrants dans l'accompagnement des équipes confrontées aux évolutions externes et favoriser en continu l'amélioration des pratiques managériales.

PNF SG

Parcours national de professionnalisation en management :

- Fondamentaux du management, culture partagée
- Management à distance
- Modules d'approfondissement :
 - ⇒ Managers : accompagnez vos collaborateurs !
 - ⇒ Donner du sens et motiver au sein d'un collectif de travail
 - ⇒ Conférences-ateliers sous format court d'un jour
- Ateliers d'échange de pratiques et de co-développement

Des actions, élaborées sur demande au regard d'un besoin significatif constaté, peuvent être contextualisées et éventuellement compléter l'offre nationale.

Développement d'une culture commune managériale partagée



Le parcours national de professionnalisation en management a notamment pour objectif de partager des valeurs professionnelles communes au sein des services et opérateurs des MTES/MCT permettant l'intégration de nouvelles formes de management transversales.

Ce parcours renvoie vers d'autres actions complémentaires en lien avec la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux.

PNF SG

Comment intégrer la prévention RPS dans les pratiques managériales ?

Télétravail
(pour les managers encadrant des agents en télétravail)

Accompagner les encadrants dans la mise en œuvre des politiques publiques et l'exercice de leurs responsabilités majeures



S'assurer de la cohérence des actions ministérielles avec les priorités énoncées dans l'axe 3 « la fonction managériale » du Schéma directeur de la formation tout au long de la vie (FPTLV)

Professionalisation des cadres aux enjeux des politiques publiques ministérielles

PNF SG

Tous PNF

Diffuser une culture managériale commune s'inscrivant dans les objectifs interministériels (socle de compétences clef pour tout primo-encadrant, intégrer les principaux enjeux managériaux liés à la transformation de l'action publique, diffuser des valeurs/pratiques managériales communes...

Adapter les modules aux besoins en compétences des managers tout au long de leurs parcours professionnels

Former les cadres aux enjeux de l'égalité professionnelle, lutte contre les violences faites aux femmes (harcèlement, sexisme...) et lutte contre les discriminations

Renforcer la professionnalisation des cadres dans le champ des missions portées par les directions générales, les accompagner dans les transformations
Ex :- initiation des cadres à l'administration maritime - PNF DGITM
- professionnalisation des cadres de 2ème niveau des SD en prise de poste dans le champs des missions DGALN (logement - construction - urbanisme - aménagement - environnement) - PNF DGALN

ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS NUMÉRIQUES ET ÉCOLOGIQUES

Déclinaison opérationnelle

Enjeux

Vu dans les catalogues

Intégrer la posture de conseil et de facilitateur des services de l'État en direction des porteurs de projet : développer les partenariats



Dans un contexte marqué par la complexification des modalités de portage des politiques publiques, le nombre accru d'interlocuteurs dont il convient d'appréhender les rationalités ainsi que les modalités de communication à adapter en permanence selon les évolutions sociétales, les méthodes et postures requises de la part des représentants de l'État ne cessent de devoir évoluer (développement des compétences d'appui, disposer d'outils, favoriser le dialogue et la concertation...).

PNF SG/DGALN

Accompagner et conduire des projets : mieux communiquer, convaincre et s'adapter (fondamentaux sur la posture)

PNF DGITM

Concertation autour des projets routiers: communiquer pour mieux convaincre

Transformations numériques



La transformation numérique des organisations se fait en trois étapes inégalement franchies aujourd'hui : dématérialisation, digitalisation des modes de production, d'organisation et d'accompagnement du changement en ère du travail sur les données, leur consolidation et la mise en œuvre de l'open data. Elle influe sur la manière de conduire les politiques publiques dans une société en constante évolution numérique. L'enjeu de la transformation numérique réside dans le développement d'une offre technique adaptée en constante évolution, dans son impact sur les fonctions et les nouveaux modes de management.

PNF SG

Manager des équipes et des projets à l'ère numérique : sensibilisation

PNF DGITM

La réforme des titres de navigation (avec portail du marin et de l'armateur)

Valorisation et traitement des données du territoire



La donnée constitue un matériau nécessaire à la connaissance et au pilotage des politiques publiques portées par le MTES-MCT. Les compétences indispensables à l'expertise dans le domaine de la statistique, l'analyse et la supervision des données doivent être développées afin de répondre notamment aux nouveaux enjeux de l'État numérique et de la loi LOM. La valorisation, la communication et la pédagogie relatives aux données du territoire constituent également un enjeu majeur.

PNF CGDD

Sensibilisation à la valorisation des données du territoire (modules 1 et 3)

PNF DGITM

Planification urbaine et déplacements

ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS NUMÉRIQUES ET ÉCOLOGIQUES

Déclinaison opérationnelle

Enjeux

Vu dans les catalogues

Développer une culture commune sur les questions climatiques et énergétiques



Les défis du changement climatique et de la raréfaction des ressources invitent à une transformation profonde de notre société, de nos pratiques, de nos chaînes de valeurs, de nos modes de gouvernance. Dans le cadre de la mise en œuvre de la TECV et ses suites comme des politiques énergie-climat-air-véhicules, il est indispensable de faciliter le perfectionnement des agents et de partager la bonne compréhension des enjeux et objectifs poursuivis avec l'ensemble des services du ministère et leurs partenaires.

PNF DGEC

PNF DGEC

Etablir l'avis de l'Etat sur un plan climat-énergie-air territorial

Formations sur la qualité de l'air

Favoriser la mobilisation des acteurs à la préservation de la biodiversité



La biodiversité doit devenir une dimension à part entière de l'aménagement au même titre que la transition énergétique générant ainsi une amélioration des cadres de vie et la construction de territoires plus résilients face aux aléas du changement climatique. Elle doit également devenir le moteur du changement de nos modèles de production et de consommation pour réduire l'empreinte écologique.

PNF CGDD

PNF DGALN

Application de la doctrine «Éviter-Réduire-Compenser » les impacts sur les milieux naturels

Formations diplômantes : Biodiversité et aménagement – Biodiversités, villes et territoires

FAVORISER LA PROGRESSION DES COMPÉTENCES MÉTIERS

Déclinaison opérationnelle

Enjeux

Vu dans les catalogues...

Modernisation du droit de l'environnement

La modernisation du droit de l'environnement a pour objectif de simplifier les procédures sans diminuer les exigences environnementales (favoriser la participation du public, accompagnement par les services de l'État dès la phase de conception du projet, informations communication...)

Les évolutions portant sur le nouvel encadrement de l'évaluation environnementale et de la participation du public comme sur la nouvelle réforme sur l'autorité environnementale en matière de projet devront être intégrées.

PNF DGITM/DGPR

Autorisation environnementale unique

PNF DGITM

Enjeux et politique de protection du milieu marin et littoral
Natura 2000 en mer et sur le littoral

Accompagnement les agents sur les nouvelles mobilités (notamment la mise en œuvre de la loi LOM)

La mobilité durable est une des politiques publiques portées par le MTES-MCT et mise en lumière chaque année lors des « Assises de la mobilité ». Par ailleurs, la loi LOM doit rénover la politique des transports en l'adaptant aux dernières évolutions technologiques mais également définir les priorités d'investissements dans les infrastructures pour les 10 années à venir. C'est dans ce cadre en évolution que la professionnalisation des agents doit s'inscrire.

PNF DGITM

Connaissance de base sur l'organisation des transports publics et des politiques de déplacement

Maintien d'un bon niveau de compétences pour les agents dont les métiers exigent une forte technicité

Une attention particulière doit être portée sur la diversité des compétences techniques requises pour la mise en œuvre des politiques ministérielles portées par les ministères afin de pouvoir en assurer leur maintien et leur développement, tout en anticipant leurs nécessaires évolutions, qu'elles soient individuelles ou collectives.

La mise en place de parcours de professionnalisation et de formations diplômantes renforcent la visibilité sur les compétences requises et leurs évolutions dans les domaines métiers

PNF DGALN

Formations diplômantes : bâtiments durables – Conseil, territoires en transition et habitat

PNF DGITM

- Formation des experts régionaux au contrôle technique routier des véhicules lourds et arrimage des chargements
- Formations techniques maritimes : sauvetage et circulation maritime

PNF DGPR

Prévision des crues et hydrométrie

PNF DGEC

Formations aux énergies renouvelables (fondamentaux des énergies renouvelables et actions de formation par filières)

FAVORISER LA PROGRESSION DES COMPÉTENCES MÉTIERS

Déclinaison opérationnelle

Enjeux

Vu dans les catalogues...

Répondre aux besoins en logements des territoires et favoriser la mixité sociale



Apporter aux différents territoires une vision différenciée des logements requis, en quantité et en qualité tout en améliorant la mixité sociale à l'échelle des quartiers et des immeubles (loi égalité citoyenneté)

PNF DGALN

Maîtriser la politique des attributions

Préserver/assurer la conservation du patrimoine naturel



Pour assurer la préservation du patrimoine naturel, il existe de nombreux outils réglementaires, des inventaires et études qu'il convient de prendre en considération dans les projets d'aménagement du territoire. L'importance de la connaissance et de la mobilisation des différents acteurs, le renforcement des actions en partenariat, notamment avec l'Agence Française de la Biodiversité, est nécessaire pour la bonne compréhension de ces outils et l'enrichissement de la connaissance des données, publications...

PNF DGALN

PNF DGALN

PNF DGALN

Trame verte et trame bleue dans les documents d'urbanisme

Formation prise de poste sur la police administrative de l'eau

Politique de restauration écologique des cours d'eau

Prévenir les crises et savoir les gérer



Les activités relevant du champ de compétence des MTES-MCT revêtent un caractère stratégique pour la vie économique et sociale du pays. Elles sont susceptibles de se trouver impliquées dans un grand nombre de situations de crise du pays ou affectées par celles-ci. Le SDSIE est chargé de l'animation et de la formation du réseau sécurité défense du ministère et veille à ce que les cadres et agents susceptibles d'intervenir en gestion de crise bénéficient de formations adaptées (prise de poste, perfectionnement, outils ...). Les directions d'administration centrale sont commanditaires d'actions de formation de perfectionnement permettant les mises en œuvre de la prévention de ces risques et l'application des évolutions réglementaires.

PNF SG

DGPR

PNF DGEC

PNF DGITM

Parcours national de professionnalisation à la gestion de crise : prise de poste, perfectionnement et formations-outils

GEMAPI, gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations

Initiation au démantèlement des installations nucléaires

Gestion du stress pour les personnels des CROSS

Leviers pour maintenir et développer nos compétences

Développer, maintenir et renforcer la professionnalisation des agents dans des contextes en perpétuelles évolutions nécessitent d'identifier, d'adapter et de renouveler des formats, des méthodes pédagogiques et/ou des accompagnements personnalisés constituant des leviers sur lesquels agir.

Panel d'outils indispensables et non exhaustif, ces leviers contribuent à l'adaptation et à l'évolution du système compétences-formation permettant de maintenir/développer les compétences, qu'elles soient techniques ou transverses, et de donner des perspectives professionnelles à l'ensemble des agents en adéquation avec les besoins exprimés et leurs contraintes professionnelles.

Développer une offre de formation adaptée aux contraintes professionnelles des agents

Formation À Distance (FOAD)

La FOAD constitue une modalité de développement des compétences à part- entière.

Complémentaire aux formations délivrées en présentiel, ou entièrement distancielle, la FOAD offre aux stagiaires de nouvelles opportunités pédagogiques et une grande souplesse d'apprentissage tout en constituant une réponse efficace apportée aux agents dont la possibilité de déplacement est limitée.

<http://intra.cmvrh.i2/la-formation-ouverte-a-distance-foad-r261.html>

Afin de disposer d'une offre de formation immédiatement disponible, en réponse aux besoins de chaque agent et quel que soit son lieu de travail, le ministère a mis en place une plateforme de formation à distance accessible et disponible à tous les agents du ministère : la plateforme SYFOAD.

<https://syfoadd.din.developpement-durable.gouv.fr/Directory/Login/Login.aspx>

Quelques exemples

- **Vasco : approfondir ses connaissances sur les institutions et les politiques publiques**
- **L'initiation à l'assainissement routier (DGITM)**
- **20 formations déjà en libre service, exemple : 30 minutes pour comprendre la démarche qualité**
- **D'autres formations à venir comme les Fondamentaux du changement climatique (DGEC)**

Formats Courts (1 À 2 Jours)

Objectif : optimiser les déploiements au plus près des lieux d'affectation du plus grand nombre de stagiaires et favoriser, lorsque les thématiques et programmes s'y prêtent, des formats courts (1 à 2 jours) privilégiant des approches opérationnelles, des mises en situations et des retours d'expérience.

Quelques exemples

- **Manager des équipes et des projets à l'ère numérique : sensibilisation (1 jour)**
- **Sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes-hommes (1/2 journée)**
- **Être télétravailleur (1jour) et encadrer des agents en télétravail (1/2 journée)**

Accompagnement des agents dans leurs besoins de compétences et parcours de professionnalisation

Un dispositif national de professionnalisation propose une offre structurée et cohérente d'actions de formation et d'autres dispositifs d'accompagnement sur une thématique permettant de couvrir les besoins en compétences, qu'ils soient individuels ou collectifs, dans un domaine ou des métiers. Il peut ainsi se composer de formations, de conférences, d'échanges entre pairs (ateliers d'échanges de pratiques, co-développement), d'un centre de ressources (outils, fiches pratiques, retours d'expériences), de la constitution d'un réseau valorisant les initiatives et leur partage, d'entretiens individuels...

Cadre de référence pour indiquer les progressions de compétences qui peuvent se construire sur des filières métiers, adapté au contexte de chaque organisation, le dispositif peut être modulaire, chacun des modules constituant une offre à part entière au sein du parcours, ou progressif, succession de modules qui permettent une progressivité des apprentissages (modules socle ou fondamentaux puis modules d'approfondissement).

<http://intra.cmvrh.i2/les-parcours-de-professionnalisation-r7.html>

Quelques exemples

- Professionnalisation en management (SG)
- Bâtiment-construction (DGALN)
- Parcours énergies renouvelables (DGE)
- Parcours entretien spécialisé des ouvrages d'art (DGITM)
- Chargés de mission autorité environnementale (CGDD)

Compagnonnages, réseaux métiers, tutorat

La formation constitue une modalité de professionnalisation parmi d'autres : tutorat, compagnonnage, réseau métiers... Leur articulation et leur complémentarité doivent permettre d'accompagner les transformations successives afin de faciliter les transferts des savoirs et l'acquisition des ressources nécessaires à la mise en œuvre de la compétence.

<http://intra.cmvrh.i2/le-compagnonnage-et-le-tutorat-r269.html>

<http://competences-formation.metier.e2.rie.gouv.fr/les-differentes-modalites-de-professionnalisation-r11.html>

Renforcer la visibilité de l'offre ministérielle de formation

A partir de 2019, une offre ministérielle de formation CMVRH, CRHAC et IFORE réunie dans une seule application dénommée OUPS (Outil unique de publication de stage) facilitant sa lisibilité/visibilité pour les services comme pour les agents.

<http://intra.cmvrh.sg.e2.rie.gouv.fr/acces-a-l-offre-de-formation-du-r6.html>

