



Région  
Hauts-de-France

## **2. ACCOMPAGNER LE PARCOURS DES AGENTS**

2.1 Identifier les évolutions et les besoins liés à certains métiers ou certaines compétences

*Dialogue social 18 janvier 2021*

# Attendus

Etre dans une démarche de prospection, et d'anticipation

S'appuyer sur ce dispositif en vue de proposer des plans d'actions pertinents visant à accompagner les mutations

Permettre d'actualiser/de mettre à jour les documents de référence

Etre vecteur de lien entre les services, EPLE, et les RH

Permettre une appropriation des évolutions par les managers, les agents et favoriser la prise de conscience

# Enjeux

Identifier les typologies de métiers (sensibles, pénibles, stratégiques) et en assurer le suivi

Mettre en évidence les évolutions qui vont les impacter

Faire prendre conscience que l'anticipation sur les évolutions est nécessaire afin de ne pas compromettre la continuité du service

Adapter les schémas organisationnels pour mieux répondre aux évolutions de la Collectivité

Impliquer l'ensemble des acteurs dans le plan d'action à mettre en œuvre : l'accompagnement peut porter sur un volet RH, sur un volet organisationnel ... ..

# Points de vigilance

## Veiller à :

Proposer un dispositif lisible, clair, opérationnel

Faire du référentiel métier un outil vivant et évolutif

Garantir une cohérence avec les politiques publiques

L'appropriation de la démarche par l'ensemble des parties prenantes

# 5 Niveaux de veille

**National** : *impact des évolutions législatives, réglementaires ou de grands projets nationaux sur les missions et les compétences de la Collectivité (ex : transferts de compétences)*

**Régional** : *impact des orientations régionales sur les métiers, les missions et activités des Agents (ex : Proch'emploi)*

**Institutionnel** : *impact des évolutions des modes de faire propres à l'Institution sur les métiers, les missions et les activités (ex : impact du logiciel elise sur le métier d'assistant de direction)*

**Technologique et environnemental** : *Impact des évolutions technologiques et environnementale sur les métier (ex : numérique, développement durable)*

**Technique** : *Impact de changements de « matériaux » sur la technicité des métiers (ex : nouveau matériaux induisant des conditions de sécurité particulières)*

# Acteurs et rôles

**Aide à la prise  
de conscience  
et information**

Référents  
thématiques  
internes /  
personnes  
ressources

**Alerte sur les  
évolutions et  
leurs impacts**

Réseaux  
externes

**Partage des  
informations**

Partenaires  
sociaux

**Force de  
proposition  
sur les plan  
d'actions**

Agents

Managers

DRH

EDG

# Rôles spécifiques

Veille à la cohérence entre les orientations politiques prises et les politiques RH menées au regard des évolutions constatées  
Assure le portage du dispositif

EDG

DRH

Est garant du dispositif de veille et le fait vivre  
Produit et diffuse un « rapport de veille »  
Anticipe les évolutions et leur impact sur les métiers  
Initie la formalisation des plans d'actions, leur mise en œuvre et leur suivi.

# Il est donc proposé de définir la veille comme ...

*... un dispositif permettant d'observer de manière permanente et continue les évolutions, d'anticiper les impacts sur les métiers et de définir un plan d'action adapté, en vue de les accompagner.*

*Et concrètement,  
quelle mise en œuvre ?*

# PILOTAGE DU DISPOSITIF : ACCOGPEC

## ■ Acteurs :

- Chargé de mission GPEC
  - Fait vivre et anime le dispositif
  - Réalise les études
- Consultant RH
  - Fait vivre la politique GPEC de la Collectivité
  - Intègre les enjeux de GPEC dans les schémas organisationnels des directions

## ■ Missions :

- Organise la collecte de l'information (Réunions techniques / dialogues de gestion)
- Organise la veille documentaire (partenariats / formalisation des besoins)
- Organise la collecte des données (enquêtes / EP ...)
- Analyse les données recueillies
- Elabore, propose et fait valider les plans d'actions, puis diffuse pour appropriation
- Anime les instances de travail et décisionnelles
- Rédige et diffuse les rapports de veille

# LES INSTANCES CONTRIBUANT À LA VEILLE MÉTIERS

	Groupes techniques	Dialogues de gestions	Institution
Acteurs	DRH Préventeurs Référénts métiers : <i>agents exerçant les métiers et issus des directions</i>	DRH Directions	DRH EDG
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veille sur les métiers et les compétences</li> <li>- Partage des situations de travail ayant un impact sur les activités quotidiennes</li> <li>- Regards croisés sur les données recueillies (EP / CNFPT / partenariales...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire remonter les évolutions constatées et les orientations politiques à venir</li> <li>- Evaluer les impacts sur les métiers et les compétences</li> <li>- Intégrer l'impact des évolutions dans les schémas organisationnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire remonter les évolutions constatées et les orientations politiques à venir</li> <li>- Evaluer les impacts sur les métiers et les compétences</li> </ul>

# LA PLACE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA VEILLE MÉTIER

- Observatoire des effectifs => observatoire des ressources
  
- Acteurs :
  - Elus
  - Direction Général
  - DRH
  - Partenaires sociaux
  
- Objectifs :
  - Partage sur les évolutions constatées et pressenties (quantitatif/qualitatif)
  - Présentation pour échange des pistes d'actions visant à accompagner ces évolutions
  - Point d'étapes sur la mise en œuvre des plans d'actions en cours et bilans des plans d'actions clôturés
  
- Modalités :
  - Réunion 1 fois/an

# LES INSTANCES DÉCISIONNELLES

	Codir élargi DRH	EDG décisionnel
Acteurs	Ensemble des managers de la DRH Service ACCOGPEC	DRH DGS DGA
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"><li>- Alimenter les lignes directrices de gestion (LDG)</li><li>- Passer en revue les métiers et les compétences et faire le lien avec les LDG</li><li>- Enrichir et valider le plan d'action le cas échéant</li><li>- Préparer les arbitrages</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Valider les évolutions pressenties et les impacts identifiés sur les métiers et les compétences, en lien avec les LDG</li><li>- Valider les champs à investiguer</li><li>- Valider le plan d'action proposé et autoriser sa mise en œuvre</li><li>- Porter le plan d'action au sein des pôles et veiller à sa mise en œuvre</li><li>- Point d'étapes sur la mise en œuvre des plans d'actions en cours et bilans des plans d'actions clôturés</li></ul>

# 2 TYPES DE LIVRABLES

## *Plan d'action*

Propose les actions à mener :

- Accompagnement des agents
- Accompagnement des directions

=> Soumis en CT

## *Rapports de veille*

Présentation des grandes tendances constatées

Mise en exergue des métiers impactés

Formalisation des plans d'action validés

**MERCI POUR VOTRE  
PRÉSENCE ET VOTRE  
ÉCOUTE !**

