

La présente note vise à présenter des éléments relatifs aux métiers et aux effectifs. Il s'agit de donner une approche prospective pour répondre aux enjeux « métiers et compétences ».

L'observatoire des métiers permet d'assurer une veille qualitative sur les missions, sur l'environnement, sur les évolutions législatives et réglementaires évoluant et impactant les métiers.

Il permet également :

- de porter un regard anticipé sur les évolutions démographiques – à court, moyen et long terme- qui impacteront la Collectivité,
- de répondre à ces enjeux d'emplois en définissant une stratégie de mobilité interne qui par ailleurs favorisera le maintien dans l'emploi des agents exerçant des métiers avec risques d'usure professionnelle marquée.

L'observatoire des métiers, permettra d'adapter les ressources de l'institution aux différentes évolutions de son environnement. Il est donc à corrélérer à l'observatoire des effectifs présentant à un instant donné l'état des lieux des effectifs de la collectivité.

Il est donc proposé :

- de nommer ce groupe de travail « observatoire des ressources » qui a vocation à traiter des éléments relatifs aux métiers (I) et aux effectifs (II)
- de le réunir trimestriellement afin de présenter l'évolution des travaux relatifs à l'observatoire des métiers et des données « effectifs » actualisées.

## I OBSERVATOIRE DES METIERS

Une réflexion sur l'observation des métiers et des compétences est menée dans le cadre du Projet d'Administration Régional (Axe 2 – Accompagner le parcours des agents - action 2 .1 Identifier les évolutions et les besoins liés à certains métiers ou certaines compétences).

Cette action vise notamment à proposer une déclinaison opérationnelle du dispositif, qui permettra :

- De proposer une démarche de prospection, et d'anticipation sur l'évolution des métiers et des compétences de la collectivité ;
- De proposer des plans d'actions pertinents visant à accompagner les mutations identifiées ;
- De permettre une appropriation des évolutions par les managers, les agents et favoriser la prise de conscience de chacun.

Cette démarche facilitera en outre l'actualisation /la mise à jour des documents de référence tels que le référentiel métier, référentiel de compétences.

Cette démarche vise par ailleurs à répondre aux enjeux suivants :

- Catégoriser les métiers par grande typologie (sensibles, stratégiques, émergents...) afin d'en assurer un suivi prospectif et pertinent permettant de mettre en évidence les évolutions qui vont les impacter ;
- Prise de conscience sur la nécessaire anticipation des évolutions afin de ne pas compromettre la continuité du service ;
- Adapter les schémas organisationnels pour mieux répondre aux évolutions de la Collectivité et aux défis qu'elle aura à relever ;

- 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 ... ..

Enfin pour être pertinente, une observation des métiers doit s'appuyer sur un ensemble de facteurs internes et externes :

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

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

**Veille Institutionnelle** : *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)*

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

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

Le dispositif sera piloté au sein du service Accompagnement Collectif et GPEC de la DRH. Il s'appuiera sur des partenariats internes et externes, sur des groupes thématiques internes mobilisant les expertises métiers permettant de porter un regard opportun et stratégique sur l'évolutions de ceux-ci.

Il mobilisera le dialogue social tant sur le partage des évolutions, et mutations émergentes, que sur le plan d'action à initier et sur le suivi de celui-ci.

Il impliquera la DRH dans la revue des métiers et des compétences, qui servira de support aux arbitrages à prendre en EDG.

Enfin il impliquera le management stratégique sur le processus décisionnel.

## II OBSERVATOIRE DES EFFECTIFS

Les effectifs sont présentés par pôle à la date du 01/10 (voir annexe 1). Ils recensent :

- les effectifs sur postes permanents en distinguant les effectifs de l'ex région nord-pas-de-calais et de l'ex région picardie
- la retranscription de ces effectifs en ETP (équivalent temps plein)
- les agents relevant du RIFSEEP en distinguant les agents relevant de l'ex région Nord-Pas de calais et de l'ex région picardie
- les moyens complémentaires. Il s'agit d'une photographie au 01/10 : nombre d'agents en CDD de courte durée, les apprentis, les stagiaires gratifiés, les stagiaires non gratifiés
- des données relatives à l'absentéisme sur la période 01/01/2020 – 30/09/2020 : nombre de jours d'absentéisme, taux d'absentéisme et nombre d'agents en CLM-CLD
- des données prospectives : nombre d'agents de 62 ans et plus, les demandes de retraites déposées, les souhaits de départ en retraites formalisés dans le cadre de l'entretien professionnel
- des données relatives aux mouvements sur la période 01/01/2020 – 30/09/2020 : les entrées et sorties sur poste permanent, en ex Nord-Pas de Calais et en ex Picardie
- les heures écrtées (par mois, par agent) sur la période 01/01/2020 – 31/03/2020, les données au-delà du 31/03 ne sont pas pertinentes en raison des 2 confinements
- le nombre d'agents en décharge syndicale.