

CHANTIER 2

COMPÉTENCES ET

FORMATION DES

AGENTS

ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LES
BESOINS



INTERVENANTS

Stéphanie CATTO, Directrice de la direction de la prévention, de la santé et de l'action sociale du travail du CIG Petite Couronne

Frédéric DESPRE, Responsable de l'antenne de Seine-Saint-Denis du CNFPT

Julien MANNAL, Consultant en santé sécurité pour le CNFPT

Durka THAVARAJAH, Intervenante en prévention des risques professionnels du service EIPRP du CIG Petite Couronne

Jean GHEROLDI, Chargé d'études et conseil RH à la direction de l'emploi territorial (DET) du CIG Petite Couronne



01 - CONTEXTE



02 – GESTION DES FORMATIONS OBLIGATOIRES



02BIS – INTERVENTION DU CNFPT



03 - S'APPUYER SUR LA GPEEC POUR PRÉVENIR ET ANTICIPER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

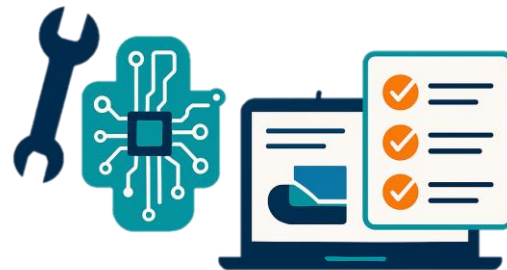
CONTEXTE



PRINCIPES DE PRÉVENTION

Article L 4121-2 du Code du travail :

1. Éviter les risques
2. Évaluer les risques qui ne peuvent être évités
3. Combattre les risques à la source
4. **Adapter le travail à l'homme**
5. **Tenir compte de l'évolution de la technique**
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins
7. **Planifier la prévention**
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
9. **Donner les instructions appropriées aux travailleurs**



RETOUR QUESTIONNAIRE : COMPETENCES /

RECRUTEMENT (QUESTIONNAIRE EIPRP FIN JANVIER 2025)

- Métiers **peu attractifs** (salaires bas, conditions contraignantes), ce qui complique le recrutement et la fidélisation.
- Manque de **compétences disponibles**, lié aux difficultés de recrutement, à des qualifications/formations insuffisantes et à une transmission des savoirs limitée, notamment avec les départs en retraite.
- Formations insuffisantes ou partielles aux **règles de sécurité** et à l'**utilisation des équipements**, ce qui augmente les risques.



GESTION DES FORMATIONS OBLIGATOIRES



PLAN DE FORMATION

- ▶ Les employeurs territoriaux doivent établir un plan de formation annuel ou pluriannuel. (art. L. 423-3 code général de la fonction publique)
- ▶ Le plan de formation est présenté à l'assemblée délibérante et transmis à la délégation du CNFPT.
- ▶ Le comité social territorial débat chaque année sur le bilan du plan de formation (art. R. 253-9 code général de la fonction publique).

PLAN DE FORMATION

- ▶ C'est **un document stratégique** fixant les axes de formation afin de répondre aux enjeux de la collectivité et le règlement de formation.
- ▶ C'est aussi **un outil de gestion** des compétences qui permet de planifier et d'organiser les actions de formation pour les agents. Cela permet de répondre aux besoins spécifiques des agents et aux évolutions des métiers, tout en respectant les obligations en matière de formation professionnelle des agents publics.

PLAN DE FORMATION

Publié sur www.creuse.fr le 15/04/2024

Envoyé en préfecture le 15/04/2024

Reçu en préfecture le 15/04/2024

Publié le

ID : 023-222309627-20240412-CD2024_0043-DE

S'LO

Plan pluriannuel de formation pour 2024-2026

Objectif : Définir les axes stratégiques et les modalités de mise en œuvre du plan de formation pour 2024-2026

Axes stratégiques

L'analyse du recueil des besoins collectifs des directions et des demandes individuelles a permis de déterminer des axes stratégiques qui sont à valider :

Axe 1 : Développer les compétences « Cœur de métier »

- Développer les expertises métier
- Accompagner l'évolution des métiers

Axe 2 : Consolider la fonction et les postures managériales

- Construire et diffuser une identité et une culture partagée du management
- Acquérir des méthodes et des outils visant l'efficacité professionnelle, la coopération, le travail en équipe
- Favoriser la communication transversale (inter service et intra service)
- Accompagner les managers dans la gestion des situations d'encadrement difficiles
- Accompagner les changements d'évolution des services

Axe 3 : Garantir les obligations en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité

- Prévenir les risques professionnels
- Habilitations/certifications
- Former les agents et leurs responsables pour être « tous acteurs » de la prévention
- Favoriser les conditions de travail appropriées par un accompagnement spécifique du bien-être au travail
- Gestion des conflits au travail

Axe 4 : Développer les compétences transverses

- Renforcer la capacité des agents / services à appréhender les enjeux de l'environnement numérique (suite office 365)
- Former les agents à l'utilisation des outils de bureautique
- Avoir une culture réglementaire commune et s'adapter aux évolutions réglementaires (juridiques, marchés et commande publique, finance et comptables, RH)
- Perfectionner l'approche des logiciels métiers (webdelib,...)
- Développer la culture projet
- Accompagner les maîtres d'apprentissage

Axe 5 : Accompagner les formations professionnelles dans le cadre des évolutions professionnelles

- Accompagner les transitions, la reconversion et les mobilités professionnelles
- Mobiliser les outils de la formation pour rendre les agents acteurs de leur parcours professionnel
- Renforcer l'évaluation des compétences, l'individualisation des parcours de formation

PLAN DE FORMATION

Développement des Compétences: Favoriser l'évolution professionnelle des agents en leur offrant des formations adaptées à leurs besoins et à ceux de l'organisation.

Adaptation aux Changements: Permettre aux agents de s'adapter aux évolutions de leurs métiers et à l'environnement de travail.

Optimisation des Ressources: Utiliser au mieux les ressources internes pour faire face aux changements du monde professionnel.

PLAN DE FORMATION

Au niveau des services, deux moments importants pour le responsable d'équipe :

- **Préparation budgétaire** - anticiper et faire remonter les besoins de formation payantes en matière de santé, sécurité au travail.
- **Entretien annuel professionnel** – faire le point avec chaque agent de ses besoins de formation SST : obligatoires, recyclages, d'acculturation à la prévention.

Et penser à ses propres besoins de formation : management d'équipe, SST.

Transformation des services techniques

Compétences et formation des agents : Anticiper et accompagner les besoins





Sommaire

1

Introduction

4

Pourquoi investir
dans la formation
réglementaire ?

2

Prospective métiers

5

Le guide des
formations
réglementaires en
santé sécurité au
travail

3

GPEEC et formation

6

L'offre du CNFPT et
la politique de
prévention



Sommaire

7 Outils et ressources

8 Conclusion

← Quitter



Rejoindre cet évènement Wooclap



- 1 Allez sur wooclap.com
- 2 Entrez le code d'évènement dans le bandeau supérieur

Code d'évènement
CMFMPD

Activer les réponses par SMS

[Copier le lien de participation](#)

wooclap

Votes 5 / 5



Messages



100%



0



1

Introduction : pourquoi investir dans le développement des compétences ?



1.1

Les services techniques face aux mutations



Les services techniques face aux mutations

Transformations majeures :

- **Transition numérique** : arrivée de nouveaux outils digitaux, gestion informatisée des interventions, maintenance prédictive.
- **Transition écologique** : nouvelles normes environnementales, gestion durable des espaces, réduction des consommations, adaptation au changement climatique.
- **Innovations technologiques** : équipements connectés, nouveaux matériaux, automatisation de certaines tâches.
- **Contraintes budgétaires** : nécessité de faire plus avec moins, optimisation des ressources, recherche d'efficience.
- **Évolutions réglementaires** : multiplication et durcissement des obligations en santé, sécurité, conditions de travail, environnement.

Introduction : pourquoi investir dans le développement des compétences ?

Les services techniques face aux mutations

Défis RH :

- Attractivité des métiers techniques en baisse, difficultés de recrutement et de fidélisation.
- Gestion des âges : anticipation des départs à la retraite, transmission des savoirs.
- Maintien de la motivation et de l'engagement, prévention de l'usure professionnelle.
- Risques professionnels : exposition à des accidents, maladies professionnelles, pénibilité.



1.2

Enjeux de la GPEEC
(Gestion Prévisionnelle
des Emplois, des Effectifs
et des Compétences)

Introduction : pourquoi investir dans le développement des compétences ?

1,2

Enjeux de la GPEEC

Dans ce contexte, la GPEEC est essentielle.

Elle nous permet de :

- Anticiper les besoins en compétences pour garantir la continuité et la qualité du service public.
- Sécuriser les parcours professionnels des agents, en leur permettant d'évoluer, de se reconverter ou de se spécialiser.
- Adapter l'organisation aux évolutions des métiers et des missions.
- Faire de la formation un levier stratégique pour l'adaptation, la prévention et la valorisation des métiers techniques.

Introduction : pourquoi investir dans le développement des compétences ?

Enjeux de la GPEEC

La GPEEC s'appuie sur :

- L'analyse des pyramides des âges et des mobilités,
- La cartographie des métiers et des compétences,
- L'identification des métiers à enjeux ou à forte évolution,
- L'intégration des problématiques d'usure professionnelle, de reconversion et de diversification des parcours.

Elle favorise une gestion dynamique, prospective, et transversale des ressources humaines, en lien avec les évolutions des métiers et des organisations.



2

**Prospective métiers :
Comment évoluent les
compétences des
agents techniques ?**

2.1

Les tendances structurantes



Les tendances structurantes

Polyvalence et transversalité

- Les agents techniques interviennent sur des missions de plus en plus variées : bâtiment, voirie, espaces verts, propreté, logistique, événementiel.
- Développement de compétences transférables et capacité à changer de spécialité selon les besoins du service.

Numérisation des activités

- Utilisation d'outils digitaux : applications mobiles pour la gestion des interventions, logiciels de GMAO (Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur), SIG (Systèmes d'Information Géographique).
- Développement de la cybersécurité et de la gestion des données.

Exigence environnementale

- Intégration des pratiques écoresponsables : gestion différenciée des espaces verts, réduction des produits phytosanitaires, économies d'eau et d'énergie, gestion des déchets.
- Sensibilisation à la biodiversité et adaptation aux aléas climatiques.

Les tendances structurantes

Sécurité et prévention

- Respect des nouvelles normes, port des EPI (Équipements de Protection Individuelle), prévention des risques chimiques, biologiques, physiques.
- Développement d'une culture de prévention partagée.

Compétences comportementales (soft skills)

Travail en équipe pluridisciplinaire, communication interne et externe, gestion de situations d'urgence, capacité d'adaptation, sens du service public.



2.2

Illustration : Cartographie des compétences émergentes

Prospective métiers : Comment évoluent les compétences des agents techniques ?

2.2

Illustration : Cartographie des compétences émergentes

Domaine	Compétences émergentes
Technique	Maintenance prédictive, gestion des équipements connectés, éco-conduite
Numérique	Maîtrise des outils digitaux, cybersécurité, gestion de données
Environnement	Gestion durable, réduction des nuisances, zéro phyto
Organisationnel	Gestion de projet, planification, reporting
Relationnel	Travail en équipe, médiation, relation usager

Exemple : Un agent de voirie doit aujourd'hui savoir utiliser une tablette pour enregistrer ses interventions, comprendre les enjeux de mobilité durable et travailler en coordination avec d'autres services (événementiel, espaces verts, propreté).

3

**GPEEC et formation :
une approche intégrée
pour anticiper et
accompagner**



3.1

La GPEEC au service des services techniques



La GPEEC au service des services techniques

Diagnostic partagé

- Analyse des effectifs (pyramide des âges, mobilités, départs prévus), identification des métiers sensibles ou en tension.
- Cartographie des compétences actuelles et identification des compétences à acquérir à court, moyen, long terme.

Plan de développement des compétences

- Construction de parcours individualisés, intégrant formation initiale, continue, tutorat, mobilité interne, VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).
- Priorisation des actions de formation selon les besoins stratégiques et opérationnels de la collectivité.

Outils de pilotage

- Tableaux de bord RH, suivi des formations, entretiens professionnels, référentiels métiers et compétences.



3.2

La formation, levier
d'adaptation et de
prévention

La formation, levier d'adaptation et de prévention

Formation initiale et continue

- Formation d'intégration pour les nouveaux arrivants, formation de professionnalisation tout au long de la carrière, formations réglementaires obligatoires.

Modalités innovantes

- Présentiel, distanciel, formation hybride, formation-action, tutorat, communautés de pratiques, e-learning, webinaires, ressources en ligne.

Valorisation des acquis

- VAE, certifications professionnelles (CléA, CléA numérique), reconnaissance des compétences transversales, accès facilité à la promotion interne et à l'avancement de grade.

Exemple : Un agent qui souhaite évoluer vers un poste de chef d'équipe peut suivre un parcours de formation adapté, bénéficier d'un tutorat et valider ses acquis par une certification.



4

**Pourquoi investir dans
la formation
réglementaire ?**

Pourquoi investir dans la formation réglementaire ?

La formation réglementaire en santé et sécurité au travail est un pilier de la prévention et de la qualité du service public.

Elle répond à une double exigence :

- Protéger la santé physique et mentale des agents,
- Garantir la conformité de la collectivité avec le code du travail et le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié.

L'autorité territoriale doit organiser la formation :

- Des agents nouvellement embauchés,
- De ceux qui changent de poste ou de technique,
- Des agents contractuels.

L'objectif est d'informer chaque agent sur les risques spécifiques de son poste, les mesures de prévention à respecter, et la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incendie.

5

Le Guide des formations réglementaires en santé et sécurité au travail du CNFPT



Le Guide des formations réglementaires en santé et sécurité au travail du CNFPT

Le Guide des formations réglementaires du CNFPT est la référence pour organiser et planifier la montée en compétences réglementaire des agents.

Ce guide :

- Recense toutes les formations obligatoires et recommandées, par métier et par situation de travail,
- Précise les références réglementaires, les publics concernés, la durée, la périodicité des recyclages,
- Présente les modalités de mise en œuvre et les possibilités de formation en interne ou via des organismes habilités, comme le CNFPT.



Guide des formations
réglementaires disponible ici

Exemples concrets de formations réglementaires

Voici quelques exemples issus du guide :

- **Sauveteur Secouriste du Travail (SST) :**

Formation obligatoire pour les agents exposés à des risques.

Formation initiale de 14 heures, renouvelée tous les 2 ans.

Le CNFPT, habilité par l'INRS, organise ces sessions et délivre les attestations correspondantes.



Exemples concrets de formations réglementaires

- Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) :

Indispensable pour les agents effectuant de la manutention ou des gestes répétitifs.

Objectif : prévenir les troubles musculosquelettiques, première cause de maladies professionnelles.



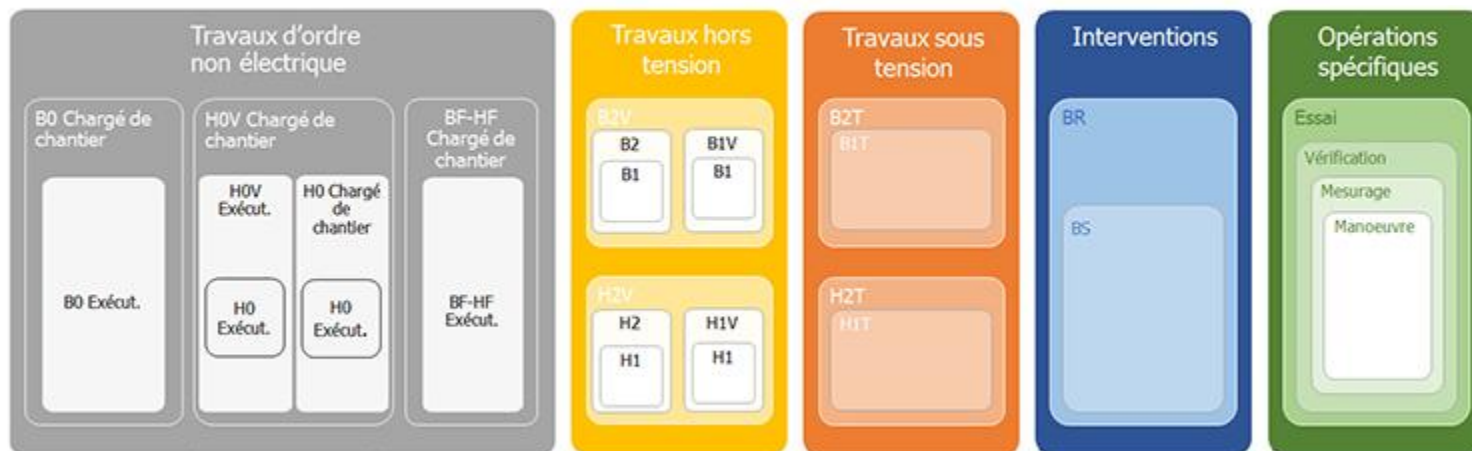
Exemples concrets de formations réglementaires

- Habilitations électriques :

Obligatoires pour tout agent intervenant sur des installations électriques, même pour des opérations simples.



Equivalences entre symboles



Exemples concrets de formations réglementaires

- Formation des assistants et conseillers de prévention :

5 jours pour les assistants de prévention, 7 jours pour les conseillers, puis formation continue chaque année.



Exemples concrets de formations réglementaires

- Formations sur la rédaction et la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) :

Obligatoire pour les encadrants et les assistants/ conseillers de prévention.



Exemples concrets de formations réglementaires

- Analyse d'un accident du travail, risques numériques, risques chimiques, ergonomie, gestes et postures, etc.

Toutes ces formations sont détaillées dans le guide, avec les modalités pratiques et les obligations réglementaires.



Organisation et suivi des formations

L'intégration des formations réglementaires au plan de formation est obligatoire.

Elles sont dispensées sur le temps de travail, à la charge de l'autorité territoriale, et doivent être suivies par tous les agents concernés.

Des remises à jour, ou « recyclages », sont nécessaires à intervalles réguliers pour garantir le maintien des compétences et la conformité réglementaire.

Le suivi des habilitations et des attestations doit être rigoureux, grâce à des tableaux de bord et à une gestion RH adaptée.



6

L'offre CNFPT : des solutions concrètes pour les agents techniques

6.1

Un catalogue en phase avec
les enjeux actuels



Un catalogue en phase avec les enjeux actuels

Transition écologique

- Formations sur la gestion différenciée des espaces verts, la biodiversité, la sobriété énergétique, les achats responsables, la gestion des déchets.

Transformation numérique

- Initiation à la GMAO, utilisation des outils collaboratifs, sécurité informatique, gestion des interventions via applications mobiles, sensibilisation à la cybersécurité.

Prévention et sécurité

- Formations SST (Sauveteur Secouriste du Travail), PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique), habilitations électriques, formations sur les EPI, gestes et postures, risques chimiques, guide des formations réglementaires en santé, sécurité et conditions de travail.

Management et organisation

- Management d'équipes techniques, gestion de la polyvalence, communication, gestion de crise, gestion de projet.



6.2

Des parcours métiers et des dispositifs sur-mesure

Des parcours métiers et des dispositifs sur-mesure

Parcours métiers

- Parcours « Agent polyvalent », « Chef d'équipe technique », « Responsable technique », « Référent prévention », adaptés à chaque filière.

Accompagnement à la mobilité et à la reconversion

- Bilans de compétences, ateliers de reconversion, préparation aux concours internes, accompagnement à la VAE.

Outils d'aide au choix

- Guide des formations réglementaires, cartographie des formations par métier, plateforme d'auto-positionnement, accompagnement personnalisé par les délégations CNFPT.

Exemples de formations récentes ou innovantes

Thématique	Exemple de formation CNFPT
Santé & sécurité	« Prévenir les risques liés à la coactivité sur chantier »
Transition écologique	« Gestion différenciée des espaces verts »
Numérique	« Utiliser la GMAO pour optimiser la maintenance »
Management	« Manager la polyvalence dans les équipes techniques »

Exemple : Un agent souhaitant se spécialiser dans la maintenance connectée peut suivre une formation sur la GMAO, puis valider ses compétences avec un certificat CléA numérique.



Outils et ressources complémentaires



Outils et ressources complémentaires

En complément du guide, plusieurs ressources sont à disposition :

CléA et CléA numérique

- Certifications transversales reconnues dans la fonction publique et le secteur privé, valorisant les compétences de base et numériques.

Plateformes de ressources

- Webinaires, tutoriels, fiches pratiques, retours d'expérience, communautés d'échange entre pairs.

Communautés de pratiques

- Réseaux d'échanges entre agents techniques, forums professionnels, groupes de travail thématiques, partage de bonnes pratiques.

Exemple : Un agent peut accéder à des webinaires sur la gestion durable des espaces verts, échanger avec d'autres professionnels et consulter des tutoriels vidéo en ligne.

Le guide du CNFPT est régulièrement actualisé pour intégrer les évolutions réglementaires et les besoins des collectivités.



8

**Conclusion : Vers une
culture de prévention
durable et
d'excellence
professionnelle**

Conclusion

- La formation réglementaire en santé et sécurité au travail est un pilier de la prévention et de la sécurisation des parcours professionnels.
- Le Guide des formations réglementaires du CNFPT est un outil incontournable pour garantir la conformité, protéger nos agents, et engager une démarche d'amélioration continue.
- La montée en compétences est un investissement stratégique pour la collectivité, au service de la prévention, de l'innovation et de la qualité du service public.
- La GPEEC et la formation sont indissociables pour anticiper les transformations, sécuriser les parcours et valoriser les métiers techniques.
- Le CNFPT est un partenaire clé pour accompagner les agents et les équipes dans cette dynamique.
- Appel à l'action : Saisir les opportunités de formation, s'impliquer dans la démarche de GPEEC, valoriser les parcours et les réussites individuelles et collectives.

« Former, c'est prévenir, fidéliser et innover au service des territoires. »

Pour aller plus loin

Le Guide des formations réglementaires en santé et sécurité au travail du CNFPT est consultable en ligne et mis à jour chaque année.

N'hésitez pas à solliciter votre délégation CNFPT pour toute question ou pour organiser des sessions adaptées à vos besoins.

Je vous remercie pour votre attention et je suis à votre disposition pour répondre à vos questions.

**S'APPUYER SUR LA GPEEC POUR
PRÉVENIR ET ANTICIPER LE
MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

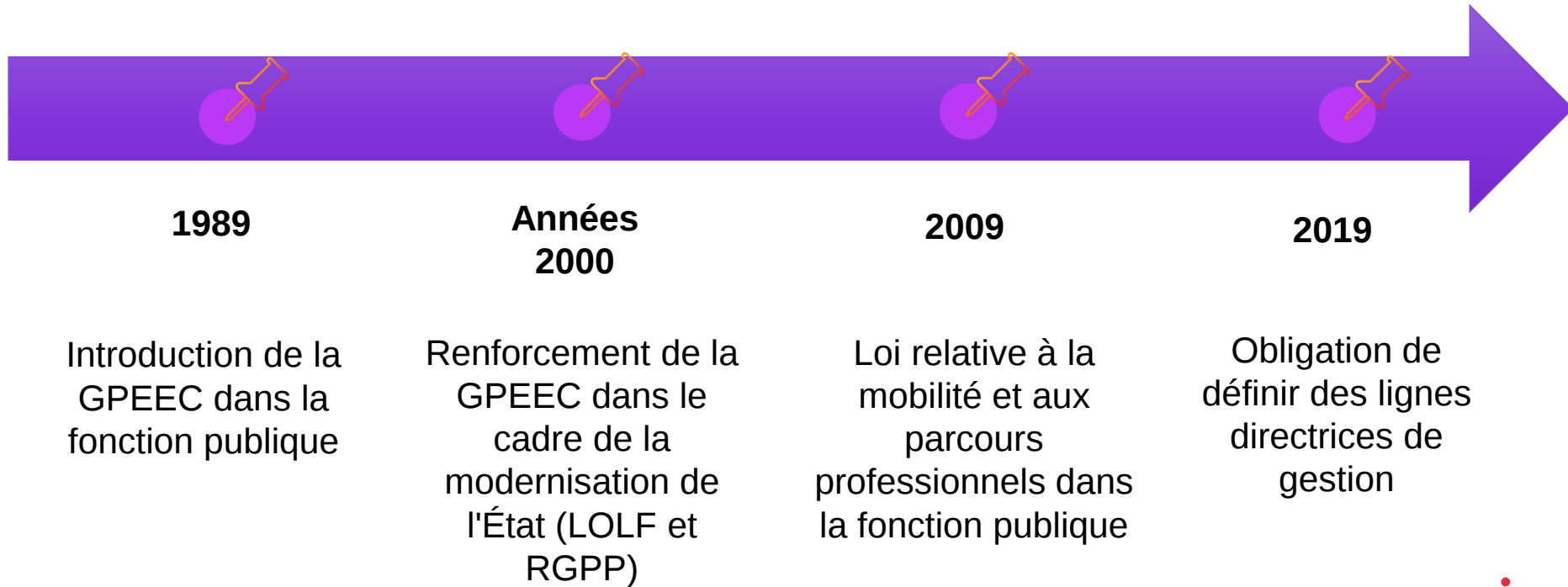


Proposition de définition de la GPEEC

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) **est la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents :**

- **visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la collectivité**, tant en termes d'effectifs que de compétences ;
- **en fonction de son plan stratégique** ou au moins d'objectifs à moyens termes bien identifiés ;
- et accompagnant **les perspectives de mobilité professionnelle**.

LA GPEEC DANS LA FONCTION PUBLIQUE



LES OBJECTIFS DE LA GPEEC



Prévenir les difficultés d'emploi pour certaines activités, les métiers en tension et le vieillissement des effectifs



Anticiper les besoins en matière d'emplois et de compétences



Gérer la transmission des compétences et des savoir-faire



Anticiper les évolutions de la masse salariale

LES ENJEUX DE LA GPEEC



Humains

Fidélisation, mobilité
interne, gestion de
carrière,
motivation



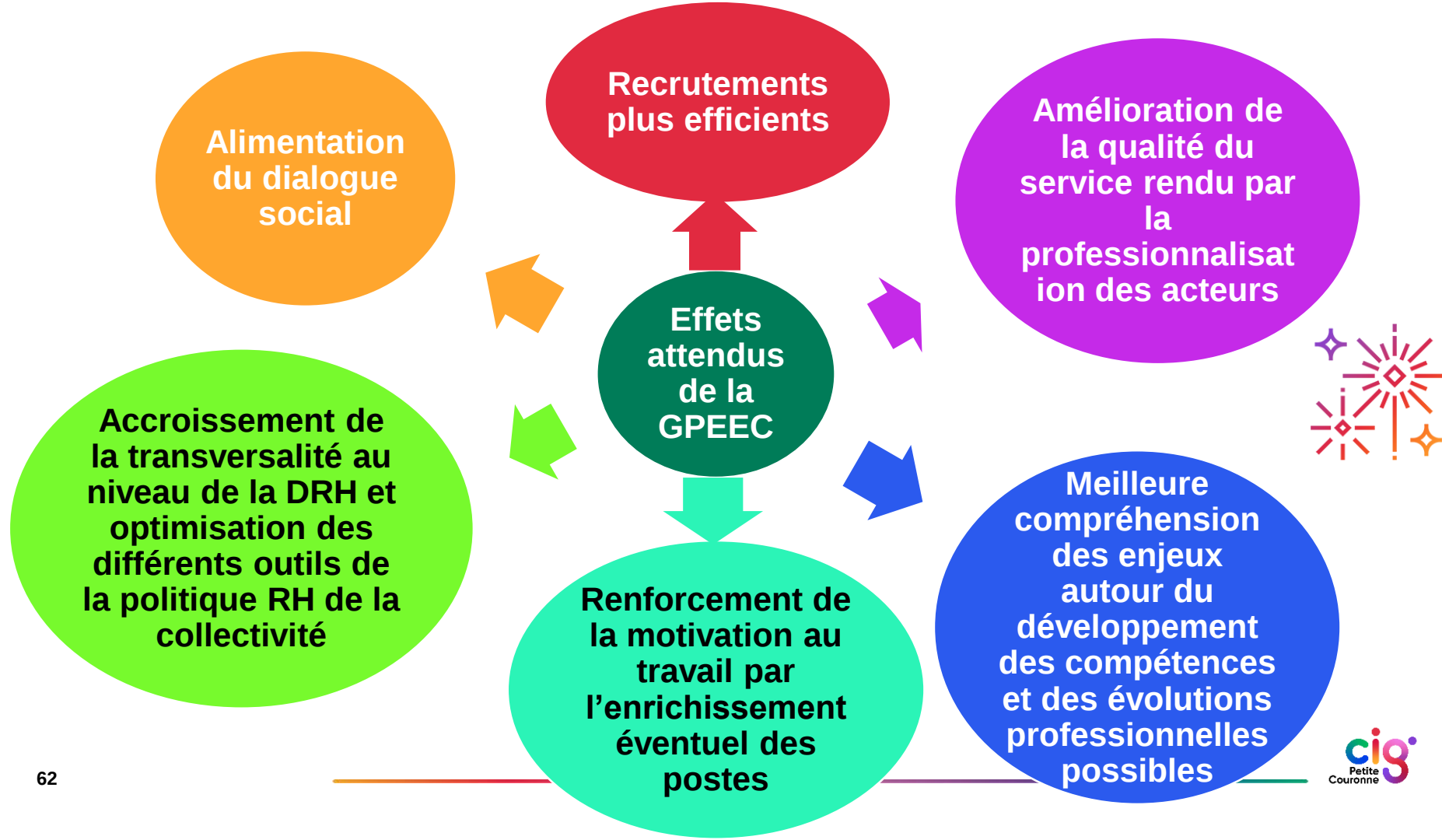
Organisationnels

Organisation du travail
Adéquation des
compétences/besoins
Gestion des effectifs



Economiques

Contraintes financières
croissantes,
augmentation des
charges du personnel



LES ACTEURS DE LA GPEEC

Les élus



Définissent
les
orientations
et les axes
de la
politique
RH

**Directeur général des
services**



Traduit la
commande
politique en
stratégie RH et
porte la
démarche
GPEEC

**Les ressources
humaines**



Mettent en
œuvre la
stratégie RH et
les dispositifs
GPEEC

**Les encadrants et
les agents**



s'impliquent et
bénéficient des
dispositifs
GPEEC

**Les partenaires
sociaux**



Contribuent au
dialogue social

Le tableau des effectifs/tableau de gestion des emplois

L'organigramme

Les fiches de poste

La cartographie des métiers

Le référentiel des compétences

Le rapport social unique

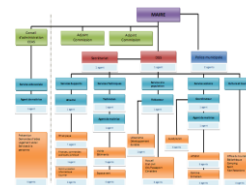
L'entretien professionnel

Le plan de formation

2020-2021										2021-2022	
Project Name	Start	End	Phase	Phase Description	Phase Start	Phase End	Phase Description	Phase Start	Phase End		
Project Name	Start	End	Phase	Phase Description	Phase Start	Phase End	Phase Description	Phase Start	Phase End		
Project Name	Start	End	Phase	Phase Description	Phase Start	Phase End	Phase Description	Phase Start	Phase End		

Domaines de compétences	Connaître les locaux	Connaître les missions des services	Connaître les profils des clients	Connaître les besoins du porteur	Connaître les consignes de sécurité	...
Agent						
Paul Dupont	1	3	2	3	4	
Marie Duvet	2			3	2	
Jean Louis	1	2	2		3	
Clara Desmet	2	2	3	1	2	
Etc.						

☐ Sans agent 1 - Niveau de maîtrise 2 - Niveau de maîtrise 3 - Niveau de maîtrise 4 - Niveau de maîtrise



Category	Sub-category	Item	Unit	Price	Quantity	Total	Remarks
Construction	1. General	1.1. Excavation and backfilling	m ³	100	100	10000	
		1.2. Foundation work	m ³	150	100	15000	
		1.3. Wall construction	m ²	200	100	20000	
		1.4. Floor construction	m ²	120	100	12000	
2. Electrical	2.1. Wiring	2.1.1. Cable laying	m	50	100	5000	
		2.1.2. Conduit laying	m	30	100	3000	
		2.1.3. Switchgear installation	unit	100	10	10000	
		2.1.4. Lighting fixture installation	unit	80	100	8000	
3. Plumbing	3.1. Pipe laying	3.1.1. Water supply pipe	m	40	100	4000	
		3.1.2. Sewerage pipe	m	30	100	3000	
		3.1.3. Vent pipe	m	20	100	2000	
		3.1.4. Drainage pipe	m	10	100	1000	
4. Painting	4.1. Surface preparation	4.1.1. Sandblasting	m ²	100	100	10000	
		4.1.2. Priming	m ²	50	100	5000	
		4.1.3. Undercoat	m ²	40	100	4000	
		4.1.4. Topcoat	m ²	30	100	3000	

[illegible]

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

Nome: _____ Nº: _____

Data: _____

Assunto: _____

Questão 1 (Valor: 1,0 ponto)

Qual a importância da avaliação para o processo de ensino e aprendizagem?

Resposta: A avaliação é importante para o processo de ensino e aprendizagem porque ela permite que o professor saiba se os alunos estão aprendendo e se precisam de mais ajuda.

Questão 2 (Valor: 1,0 ponto)

Qual a importância da avaliação para o processo de ensino e aprendizagem?

Resposta: A avaliação é importante para o processo de ensino e aprendizagem porque ela permite que o professor saiba se os alunos estão aprendendo e se precisam de mais ajuda.

Questão 3 (Valor: 1,0 ponto)

Qual a importância da avaliação para o processo de ensino e aprendizagem?

Resposta: A avaliação é importante para o processo de ensino e aprendizagem porque ela permite que o professor saiba se os alunos estão aprendendo e se precisam de mais ajuda.

Questão 4 (Valor: 1,0 ponto)

Qual a importância da avaliação para o processo de ensino e aprendizagem?

Resposta: A avaliação é importante para o processo de ensino e aprendizagem porque ela permite que o professor saiba se os alunos estão aprendendo e se precisam de mais ajuda.

Questão 5 (Valor: 1,0 ponto)

Qual a importância da avaliação para o processo de ensino e aprendizagem?

Resposta: A avaliação é importante para o processo de ensino e aprendizagem porque ela permite que o professor saiba se os alunos estão aprendendo e se precisam de mais ajuda.

Questão 6 (Valor: 1,0 ponto)

Qual a importância da avaliação para o processo de ensino e aprendizagem?

Resposta: A avaliação é importante para o processo de ensino e aprendizagem porque ela permite que o professor saiba se os alunos estão aprendendo e se precisam de mais ajuda.

Questão 7 (Valor: 1,0 ponto)

Qual a importância da avaliação para o processo de ensino e aprendizagem?

Resposta: A avaliação é importante para o processo de ensino e aprendizagem porque ela permite que o professor saiba se os alunos estão aprendendo e se precisam de mais ajuda.

Questão 8 (Valor: 1,0 ponto)

Qual a importância da avaliação para o processo de ensino e aprendizagem?

Resposta: A avaliação é importante para o processo de ensino e aprendizagem porque ela permite que o professor saiba se os alunos estão aprendendo e se precisam de mais ajuda.

Questão 9 (Valor: 1,0 ponto)

Qual a importância da avaliação para o processo de ensino e aprendizagem?

Resposta: A avaliação é importante para o processo de ensino e aprendizagem porque ela permite que o professor saiba se os alunos estão aprendendo e se precisam de mais ajuda.

Questão 10 (Valor: 1,0 ponto)

Qual a importância da avaliação para o processo de ensino e aprendizagem?

Resposta: A avaliação é importante para o processo de ensino e aprendizagem porque ela permite que o professor saiba se os alunos estão aprendendo e se precisam de mais ajuda.



LES ÉTAPES DE LA GPEEC

Etape 1 : Réaliser un état des lieux des métiers et des compétences concernés par le projet GPEEC

Etape 2 : Etablir une projection des besoins et des ressources

Etape 3 : Analyser les écarts

Etape 4 : Adapter les politiques RH

LES ÉTAPES DE LA GPEEC

1

Etape 1 : Réaliser un état des lieux des métiers et des compétences concernés par le projet GPEEC

- » Recenser les outils déjà existants (référentiel métier, fiches de poste, organigramme, tableau des effectifs, entretiens d'évaluation, bilan social...)
- » Identifier les effectifs et les compétences actuels au sein de la structure
- » Identifier et analyser les compétences individuelles des agents concernés (fiches de postes, entretiens d'évaluation)

LES ÉTAPES DE LA GPEEC

1

Etape 1 : Réaliser un état des lieux des métiers et des compétences concernés par le projet GPEEC

	Etat des lieux d'un service des espaces verts d'une commune
Effectifs	14 agents : 1 responsable des espaces verts 2 chefs d'équipe 8 agents d'entretien des espaces verts 3 agents techniques polyvalents
Compétences	Techniques d'élagage, de tonte, de taille, de plantation Connaissance des végétaux et des cycles saisonniers Maîtrise de l'arrosage, du désherbage écologique Conduite d'engins légers (tondeuses autoportées, débroussailleuses) Sens du travail en équipe et autonomie

LES ÉTAPES DE LA GPEEC

2

Contexte : extension
des espaces publics
à entretenir

Etape 2 : Etablir une projection des besoins



Besoins à moyen terme (3 ans)
Exemple pour un service des espaces verts d'une commune

Effectifs

16 agents (recrutement de 2 agents supplémentaires en raison de l'extension des espaces publics à entretenir)

Compétences

Maîtrise des techniques d'entretien durable des espaces verts (gestion différenciée)
Connaissance des enjeux environnementaux (biodiversité, gestion de l'eau)
Techniques d'élagage, de tonte, de taille, de plantation
Connaissance des végétaux et des cycles saisonniers
Maîtrise de l'arrosage, du désherbage écologique
Conduite d'engins légers (tondeuses autoportées, débroussailleuses)
Sens du travail en équipe et autonomie

Etape 3 : Analyser les écarts

- » Lister quantitativement les emplois vacants ou bien dotés
- » Etablir les différentiels de compétences :
 - » Les nouvelles compétences à acquérir ou à approfondir pour les agents en poste
 - » Les compétences à recruter
- » Projeter les effectifs et les compétences à moyen terme (pyramide des âges projetée et départs en retraite, métiers à risque)

LES ÉTAPES DE LA GPEEC

3

Etape 3 : Analyser les écarts

	Besoins à moyen terme (3 ans)	Ressources à moyen terme (3 ans)	Ecart
Effectifs	16 agents	12 agents (- 2 agents par rapport à l'année N) ▪ 2 départs en retraite	Un déficit de 4 agents est constaté par rapport à l'effectif cible.
Compétences	Maîtrise des techniques d'entretien durable des espaces verts (gestion différenciée, Zéro phyto) Connaissance des enjeux environnementaux (biodiversité, gestion de l'eau)	Techniques d'élagage, de tonte, de taille, de plantation Connaissance des végétaux et des cycles saisonniers Maîtrise de l'arrosage, du désherbage écologique Conduite d'engins légers (tondeuses autoportées	Absence de compétences identifiées au sein de l'équipe pour : ▪ Maîtrise des techniques d'entretien durable des espaces verts (gestion différenciée, Zéro phyto) ▪ Connaissance des enjeux environnementaux (biodiversité, gestion de l'eau)

Etape 4 : Adapter les politiques RH

- » Elaborer des plans d'actions RH visant à réduire les écarts (en matière de recrutement, formation, mobilité, reconversion professionnelle, prévention, organisation du travail...)
 - » Détailler la mise en œuvre des actions (fiches action)
 - » Réaliser une planification et une répartition des tâches
 - » Fixer des indicateurs de réussite
 - » Evaluer, ajuster
 - » Communiquer

LES FREINS A UNE DÉMARCHE DE GPEEC



Difficultés d'anticipation dans un contexte changeant et incertain



Risque de transformation en « usine à gaz » si le projet est trop ambitieux



Difficulté à maintenir la dynamique GPEEC dans la durée



Consommatrice de temps et d'énergie



Résultats pouvant être peu visibles

LES LEVIERS POUR RÉUSSIR SA GPEEC



Impliquer les élus et la direction générale



Mettre en place une démarche participative



Pratiquer la politique des petits pas



Réaliser des outils de base de la GPEEC simples d'utilisation et les adapter par la suite



Désigner un pilote au projet



Communiquer régulièrement sur la démarche

EXEMPLE

Le point de départ de la GPEEC sera déterminé par les priorités définies, les moyens mobilisables et les attentes des parties prenantes.

	Entrée 1	Entrée 2
Entrées possibles	Réorganisation du service liée à l'extension ou à la création de nouveaux espaces verts	Difficultés de maintien en emploi de certains agents en raison de contraintes physiques
Enjeux	Renforcement des compétences en gestion écologique et utilisation de nouveaux matériels	Redéfinition des missions et adaptation des postes à des contraintes de santé



PAUSE





ATELIER – GPEEC



Identifier les enjeux RH pour anticiper les évolutions d'équipes



Travail en sous-groupe

3 évolutions dans le service à appréhender :

- un départ à la retraite dans 6 mois (M. Quiroule),
- un souhait d'évolution d'une adjointe technique vers un poste d'agente de maîtrise (Mme Lafuite),
- une possible mutation d'un menuisier vers une autre collectivité (M. Decoupebois).



45 minutes

OUTIL GPEEC

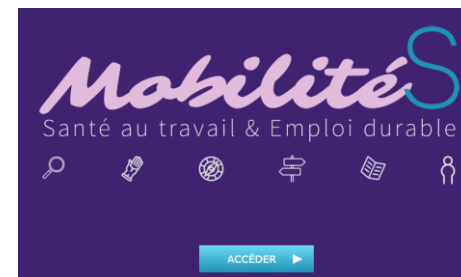
« MobilitéS » est un outil gratuit en ligne.

Il présente par métier :

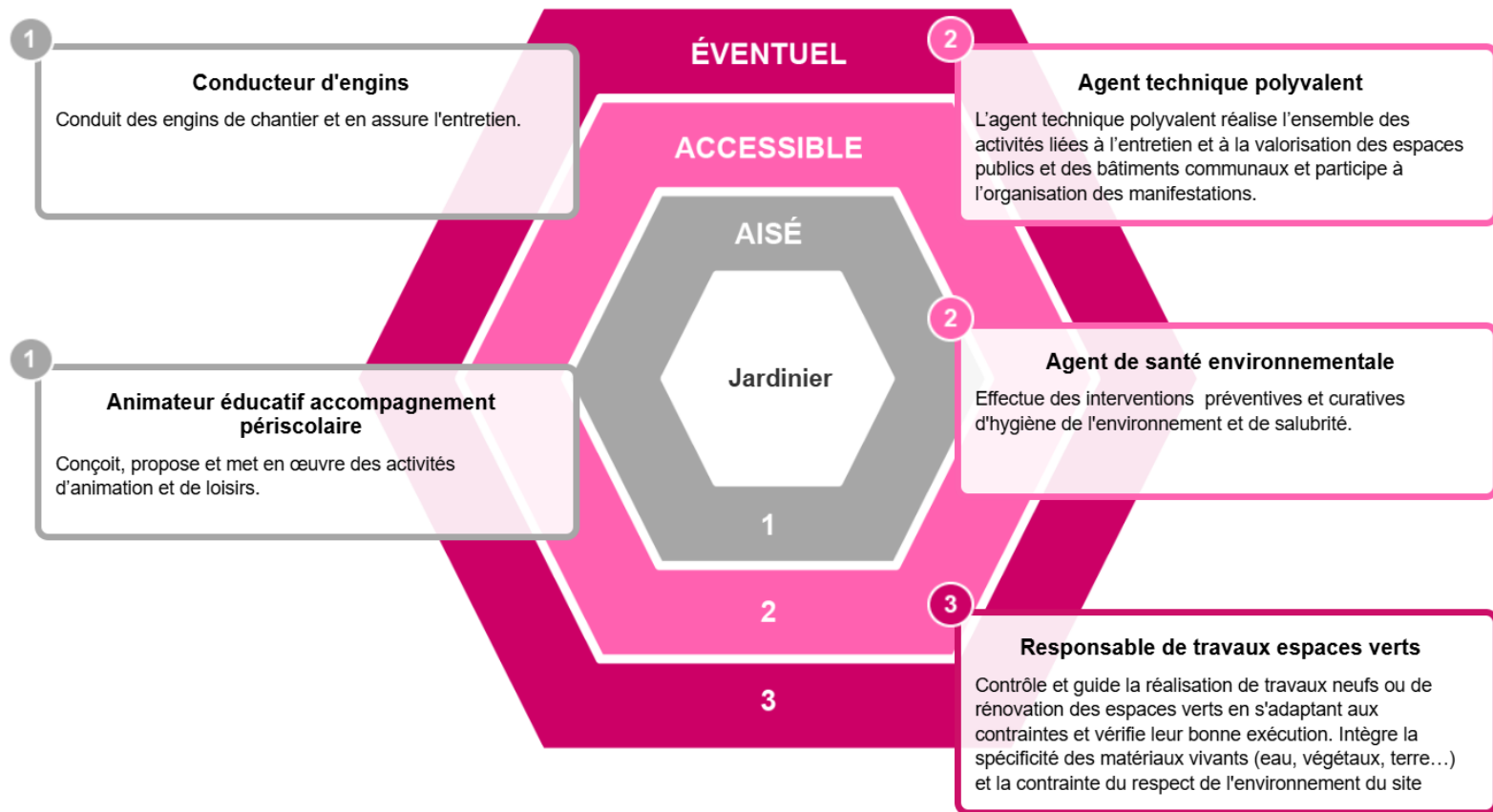
- Les aires d'évolution de carrière ;



- Les éventuels facteurs d'usure professionnelle incompatibles avec l'état de santé des agents.



JARDINIER

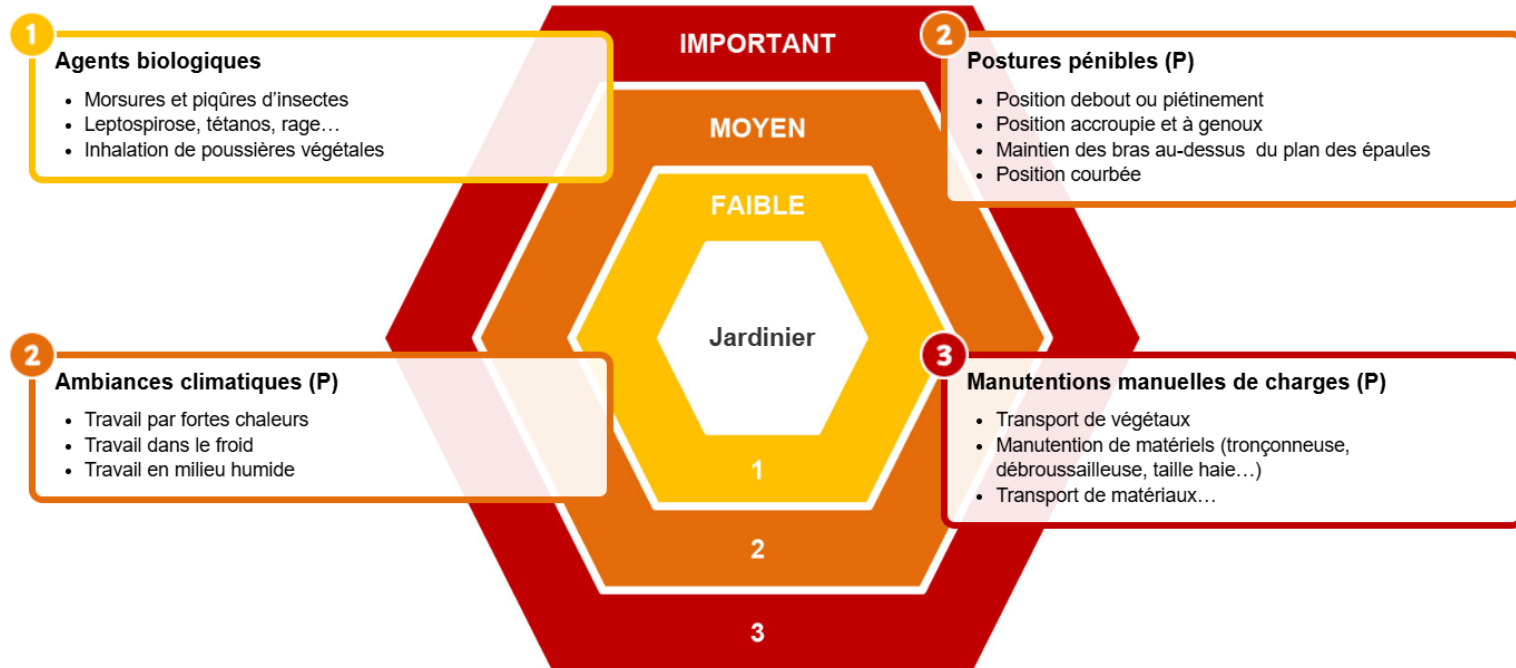


JARDINIER

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



JARDINIER

■ Jardinier

Agents biologiques

1

- Morsures et piqûres d'insectes
- Leptospirose, tétanos, rage...
- Inhalation de poussières végétales

Ambiances climatiques (P)

2

- Travail par fortes chaleurs
- Travail dans le froid
- Travail en milieu humide

Postures pénibles (P)

2

- Position debout ou piétinement
- Position accroupie et à genoux
- Maintien des bras au-dessus du plan des épaules
- Position courbée

■ Conducteur d'engins

Charge mentale

1

- Travail seul pendant de longues périodes
- Gestion des délais de route

Vibrations (P)

2

- Vibrations transmises par les engins et véhicules

JARDINIER

Manutentions manuelles de charges (P)

- Transport de végétaux
- Manutention de matériels (tronçonneuse, débroussailleuse, taille haie...)
- Transport de matériaux...

Postures pénibles (P)

- Station assise prolongée

Conduite

- Accidents liés à la conduite d'engins/véhicules
- Vibrations des véhicules et des engins

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important

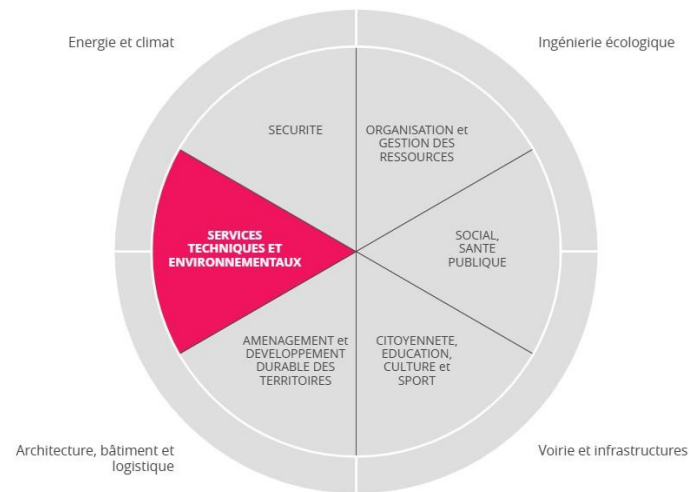
LE REPERTOIRE DES METIERS DU CNFPT



Le répertoire regroupe les métiers de la fonction publique territoriale.

Il permet :

- D'obtenir, pour chaque métier, des informations structurées sur la famille professionnelle, le domaine d'activités, les missions principales, les activités exercées, les compétences requises, les conditions d'exercice, ainsi que les cadres d'emplois concernés ;
- De comparer deux métiers proches afin de voir les compétences techniques et transversales communes.



**Rencontre
de la prévention**



MERCI !

