

## PROJET D'EVOLUTION DE LA FONCTION FORMATION

### Fiche technique complémentaire à l'attention des membres du CUEP et du CSSCT EP

#### à la suite de la réunion préparatoire du 8 mars 2021

Compléments apportés à la suite de la réunion préparatoire CSSCT/CUEP du 8 mars 2021 et aux deux questions relatives à :

- une demande de précisions quant aux modalités d'évaluation et de suivi du dispositif proposé
- une demande de précisions quant aux modalités de mise en œuvre de l'animation telle que présentée sur le fonctiogramme

#### EVALUATION DU DISPOSITIF

Les modalités d'évaluation porteront à la fois sur l'adaptation de cette évolution de l'offre de développement des compétences et du dispositif d'organisation.

Cela se fera de deux manières :

- 1- en matière **d'évaluation de l'offre de formation**, et de son adaptation aux besoins de l'EP et aux attentes, différentes actions seront mises en œuvre ou renforcées :
  - harmonisation des évaluations à chaud pour une meilleure analyse et lisibilité de la qualité de nos prestations et de nos prestataires
  - mise en place des évaluations à froid afin d'évaluer l'efficacité des formations en matière de transformation des pratiques et de montée en compétences, mais aussi de l'accompagnement en développement des compétences des projets stratégiques, des transformations des organisations...
  - Mise en place durant l'année 2022 d'une enquête de satisfaction client pouvant mesurer l'évolution de la lisibilité de l'offre et la qualité de la réponse aux besoins de développement

⇒ En miroir de la satisfaction client, l'évaluation de la perception et de la satisfaction des équipes formation sur l'adaptation de l'offre et du dispositif d'organisation pourrait également être mise en place, selon un dispositif de type baromètre par exemple.
- 2- En matière de cohérence globale et d'atteinte des cibles fixées : la mise en place d'un pilotage renforcé qui se traduira par :
  - une meilleure intégration des analyses GPEC à différents niveaux notamment dans l'élaboration du plan triennal de développement des compétences, mais également dans la conception des offres ou du conseil,
  - une vision transverse et consolidée des besoins métiers, avec des cibles mieux identifiées et partagées, dans une perspective de lettre d'objectifs partagées pour le réseau formation

- l'élaboration de tableaux de bords de pilotage de l'activité globale, adaptés, à destination des directions opérationnelles pour une harmonisation et un meilleur suivi des actions de formation des agents et de leur impact sur la montée en compétences des équipes

L'ensemble de ces éléments permettront de fait d'assurer une démarche d'amélioration continue, tant de l'offre de développement des compétences que de l'organisation.

### **LES LOGIQUES D'ANIMATION AU SEIN DE LA FONCTION FORMATION**

(cf fonctiogramme / organisation cible)

La note présente de nouvelles instances de gouvernance (cf p8) et notamment la mise en place d'un comité pédagogique qui associera les différentes équipes concernées et tout particulièrement la fonction ingénierie et la fonction conseil. Ce comité pédagogique a vocation à traduire et faire vivre opérationnellement les orientations du comité stratégique.

Au-delà de la création de ces instances, le fonctiogramme traduisant l'organisation au 1<sup>er</sup> juin fait état de lien d'animation au niveau de la fonction conseil et de la fonction ingénierie. Il s'agit là de traduire et construire les modalités de travail collectives de ces deux fonctions clés, autour d'équipes solidaires et qui travaillent ensemble, au-delà des stricts liens hiérarchiques.

- **L'animation de la fonction ingénierie** mobilisant là aussi différentes formes (séances de travail collectives, communautés, etc) a vocation à faire travailler ensemble le réseau des équipes d'ingénierie, des écoles et à dynamiser et développer les modalités pédagogiques au service du développement des compétences. Cette animation des équipes ingénierie permettrait de travailler de manière approfondie en mode projet et de piloter le portefeuille de projets, dans une logique de mutualisation des moyens et de développement des modalités pédagogiques innovantes.
- **L'animation de la fonction conseil**, répartie au sein des différentes équipes RH Métiers, se ferait par le responsable de service développement des compétences. Cette animation dédiée aux conseillers en développement de compétences pourrait prendre différentes formes (réunions collectives, communauté, etc) et permettrait de partager collectivement les enjeux, les bonnes pratiques, les évolutions et tendances GPEC, mais également d'assurer la cohérence et l'homogénéité du conseil en formation.

Tout cela s'inscrit dans une logique d'animation managériale globale du service développement des compétences.

En outre, ce service entretiendra des séquences de travail régulières avec l'ensemble des RH Métiers, ainsi qu'avec les autres dimensions et parties prenantes de la politique de développement RH et notamment les dimensions GPEC et Emploi.