

En Lignes

La lettre du CEDIP

Fiche En Lignes

- ✓ [Le retour d'expérience : une méthode, une grille.](#)

Le CEDIP en actions

- Experts, spécialistes... un dispositif renouvelé -----p. 1
- Diversité des modalités de professionnalisation -----p. 3
- Rencontres e-formation-----p. 3

Info GRH -----p. 4

Un peu de lecture -----p. 5

Le CEDIP en actions

Experts, spécialistes, comités de domaine ... un dispositif renouvelé

La création du MEDDTL a confirmé sa vocation technique. Dès lors, les services doivent être en mesure d'apporter « une expertise active, dynamique, constructive, faisant preuve d'anticipation et d'imagination et n'agissant pas seulement en réaction aux interventions des autres acteurs »¹.

Dans ce cadre de besoins accrus de spécialistes et d'experts de haut niveau, neuf comités de domaine étaient responsables du repérage et de l'évaluation d'une partie des agents à haut niveau de compétences scientifiques et techniques du ministère.

La DRI2, chargée du pilotage de ces comités à compter de mi-2008, a souhaité faire évoluer ce dispositif. Cette nécessaire évolution avait été mise en évidence dès 2006 par les présidents et membres des comités existants, notamment quant au mode de fonctionnement, aux attributions et au périmètre des différents comités de domaine.

Afin de conduire ce projet pour le « Réseau Scientifique et Technique », la DRI a sollicité l'appui méthodologique du CEDIP.

Il s'agissait, au vu des attentes des acteurs et des besoins de l'organisation, d'élaborer une typologie prospective de compétences permettant de définir

les profils des agents appelés à devenir « spécialistes » et « experts ».

Par ailleurs, il convenait de proposer des modalités permettant de faire émerger, de repérer, d'évaluer et de gérer ces profils. Mais aussi de prévoir des modalités de capitalisation des compétences associées à ces profils, ainsi que de leurs conditions de mise en œuvre, notamment au regard du rôle des comités de domaine.

Pour répondre à ce double objectif, le CEDIP a :

- réalisé une étude documentaire et un benchmarking permettant de dresser un état des lieux de ce que représentent aujourd'hui les notions d'experts et de spécialistes ;
- animé un brainstorming avec un groupe de personnes-ressources de la DRI ;
- mené des entretiens et une enquête auprès des acteurs désignés par la DRI et identifiés, notamment lors du brainstorming.

Les éléments ainsi recueillis ont permis :

- d'arrêter une terminologie en matière de définition des notions ;
- de proposer un dispositif global portant sur la définition des besoins d'expertise, sur la gestion de l'offre et sur les instances correspondantes ;

- de préciser le nouveau périmètre des comités d'évaluation ;
- d'évoquer la nécessité de construire avec la DRH des parcours professionnels valorisants pour les agents labellisés ;
- et enfin de préciser les niveaux et la nature des critères à prendre en compte en matière de « labellisation ».

Sur cette base, la DRI a demandé au CEDIP de poursuivre les travaux par l'élaboration de référentiels, lesquels ont été bâtis à partir :

- d'une matrice commune,
- de critères et d'indicateurs spécifiques communs à tous les comités.

Dans ce cadre, le CEDIP a animé avec la DRI :

- des groupes de travail en charge de l'élaboration des référentiels ;
- un groupe-miroir réunissant les présidents des comités de domaine, des représentants de la DRH et du SPES, ainsi que de la DRI. Ce collectif était présidé par M. Jacques Roudier, président de la 5ème section « sciences et techniques » (CGEDD) ;
- puis en février 2011 un séminaire destiné à la présentation du nouveau dispositif aux présidents membres des différents comités.

L'ensemble de ces matériaux a permis d'alimenter la réflexion nécessaire au CGDD/ DRI/ AST pour donner lieu à la mise en œuvre de nouvelles mesures.

Ces nouvelles mesures sont présentées dans la « *Circulaire du 25 janvier 2011 relative au dispositif de connaissance et d'évaluation de l'expertise scientifique et technique du MEDDTL* ». Dans cette dernière, sont développés les points suivants :

1/ Les caractéristiques de l'expertise au ministère

L'expertise a été doublement définie comme :

« La capacité individuelle et collective à comprendre un domaine complexe et à en extraire les éléments critiques en vue d'une analyse, de propositions de solutions ou de la constitution d'équipes de spécialistes aptes à embrasser l'ensemble d'un problème donné »

et « La capacité à organiser et à diffuser la connaissance du ministère dans un domaine spécifique (supervision, rédaction de documents de référence, animation de réseau, établissement de parcours qualifiants). »

2/ Les objectifs du dispositif.

Le dispositif porte, à la fois sur la définition des besoins en experts et spécialistes du ministère, et sur le recensement et la gestion de l'offre des

agents du ministère dont ceux du Réseau Scientifique et Technique.

Ce dispositif vise à :

- qualifier des spécialistes et des experts par des comités spécifiques d'évaluation scientifique et technique ;
- permettre la constitution de viviers et la définition, pour ces spécialistes et experts, de parcours professionnels valorisants.

3/ Les instances d'orientation, de pilotage et d'évaluation de la spécialisation et de l'expertise.

Le dispositif rénové compte deux types d'instances spécifiques :

- un comité de coordination et d'orientation, afin de préciser les besoins du ministère et de coordonner les travaux des comités d'évaluation.
- les comités d'évaluation scientifique et technique de domaine, au nombre de 10, en charge de l'évaluation et de la qualification des personnels.

4/ Le processus d'évaluation

Le dispositif concerne les personnels de catégorie A et B du ministère et des établissements publics sous tutelle, ainsi que les agents hors ministère ou établissements publics, mais relevant de sa gestion.

5/ La qualification et l'avis délivrés par les comités d'évaluation scientifique et technique de domaine.

Trois niveaux de qualification peuvent être reconnus : Spécialiste, Expert et Expert international.

6/ Les modalités de l'évaluation par les comités d'évaluation scientifique et technique de domaine.

L'évaluation se fait au vu du dossier renseigné par l'agent, auquel fait suite un entretien de face à face. L'évaluateur présente en séance plénière un rapport détaillé sur l'agent évalué et le comité, après débat, émet un avis collégial sur la qualification ou non de l'agent.

La qualification accordée pour 4 ans peut être reconduite sur présentation d'un nouveau dossier.

Télécharger la circulaire :

http://www.bulletin-officiel.developpement-durable.-gouv.fr/fiches/BO20113/met_20110003_0100_0036.pdf

¹ Rapport du CGEDD n° 006599-01. L'ingénierie dans les services déconcentrés du MEEDDAT – De l'ingénierie à l'expertise (avril 2009).

² DRI = Direction de la Recherche et de l'Innovation.

Diversité des modalités de professionnalisation : contribution du CEDIP au forum formation des 8 et 9 novembre 2011 du MEDDTL (FORCQ2)

Les acteurs de la formation du ministère se sont retrouvés à Paris les 8 et 9 novembre dernier, à l'invitation de la sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications de la DRH, et plus particulièrement du bureau FORCQ2 qui organisait les rencontres.

Ce « forum formation » de deux jours avait notamment pour objectif de créer un espace d'échanges et de réflexions entre les responsables métier, les représentants des DREAL et les prestataires de la formation continue, autour des orientations de la formation au ministère pour l'année 2012.

Le CEDIP a animé l'un des ateliers thématiques proposés, consacré à des modalités de professionnalisation parfois encore peu répandues. Autour de quelques exemples concrets, les participants ont ainsi pu constater l'originalité de certaines approches présentées.



Deux séquences étaient proposées au public, qui pouvait par ailleurs assister à trois autres présentations¹ dans le cadre du forum.

L'une des séquences était centrée sur des dispositifs de partage de connaissances et d'expériences. Ces approches, qui ne constituent pas des dispositifs pédagogiques à proprement parler, permettent de diversifier les occasions de partager des connaissances ou des savoir-faire :

- les « cafés pédagogiques », organisés dans certaines DREAL sous diverses appellations : atelier DREAL, café DREAL, petit déjeuner DREAL, café Doc, conférences métier... ;

- les « actions de professionnalisation internes » réalisées dans certains services, au sein d'une unité ou d'une communauté professionnelle ;
- les « ateliers de codéveloppement » qui apparaissent actuellement dans certains organismes publics ou privés : la fiche En Lignes n° 50 du CEDIP y est consacrée ;
- les « groupes miroirs » utilisés à différentes étapes d'un projet ;
- les échanges collectifs dans le cadre des retours d'expérience (REX ou RETEX).

Ces modalités, généralement peu coûteuses à mettre en œuvre, s'intègrent facilement aux pratiques locales de collaboration et de communication et permettent de renforcer une culture professionnelle commune.

L'autre séquence a permis de présenter un dispositif de formation en ligne (e-formation), développé à partir de contenus produits par le CEDIP : le didacticiel « conseil RH aux services ». Cet outil, qui sera plus largement présenté dans un prochain numéro de la lettre En Lignes, est conçu pour être utilisé en autoformation accompagnée. Sa mise en œuvre, prévue au premier trimestre 2012, a également fait l'objet d'un travail préparatoire lors des rencontres de la e-formation de l'ENTE d'Aix-en-Provence, les 29 et 30 novembre 2011 (voir l'article correspondant dans ce même numéro).

Au cours de cette demi-journée, plus de vingt personnes au total ont assisté à cette présentation de dispositifs pédagogiques innovants.

1 Les autres présentations proposées étaient les suivantes :

- **Management : travail collaboratif**
(animé par SPES/ACC)
- **Rémunération des formateurs**
(animé par FORCQ1)
- **Boîte à outils d'achat de formation + PMI**
(animé par FORCQ2 + PMFAD + SAE)

Le CEDIP était présent aux 3èmes rencontres de la e-formation à l'ENTE d'Aix-en-Provence

Pour la troisième année consécutive, l'ENTE d'Aix-en-Provence organisait les 29 et 30 novembre 2011 des rencontres sur le thème de la e-formation.

Une première après-midi de travail était plus particulièrement réservée aux membres du « réseau formation » du ministère, tandis que la journée suivante rassemblait de nombreux intervenants issus du ministère mais aussi d'autres organismes publics : écoles, université, administration territoriale notamment.

Pour les agents du réseau formation du ministère, ce fut l'occasion de faire le point sur les actions menées au cours de l'année écoulée, de partager quelques pistes de réflexion et de « bonnes pratiques ».

Après avoir constaté que tous ensemble ils constituent une vaste communauté de pratique, les participants se sont engagés à travailler en mode collaboratif : ils pourront ainsi se professionnaliser et produire collectivement des ressources ou des méthodes utiles à tous.

Les témoignages présentés au cours de ces journées ont montré une fois encore le grand intérêt de la e-formation pour le MEDDTL. Pour en savoir plus, retrouvez [l'ensemble des contributions](#) sur le site de l'ENTE : <http://www.ente.equipement.gouv.fr/>

Le CEDIP a apporté sa contribution en présentant quelques études d'actualité, notamment un recensement des actions de e-formation réalisées dans les écoles et centres de formation du ministère en 2011.

Il a en outre assuré l'animation de l'un des trois groupes de travail réunis le 29 novembre, autour du thème de la mise en œuvre d'actions de e-formation.

C'est le didacticiel « conseil RH aux services » qui a servi de support à ce travail : cette ressource pédagogique fera l'objet d'une mise en œuvre inaugurale au cours du premier trimestre 2012. Grâce aux contributions du groupe de travail, des préconisations ont été formulées pour cette première diffusion.

Ces préconisations portent sur 3 axes :

- le cadre général d'utilisation du dispositif ;
- l'accompagnement pédagogique ;
- le type de parcours à privilégier pour une première mise en œuvre destinée à servir d'expérience pilote.



Le prochain numéro de la lettre En Lignes sera largement consacré à ce lancement : rendez-vous donc au n° 52 pour découvrir les caractéristiques de ce dispositif et les modalités adoptées pour sa mise en œuvre.

INFO GRH

En ouvrant le portail de la fonction publique

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique propose deux documents utiles pour l'accompagnement des ressources humaines au sein des services :

- « Le conseil en mobilité-carrière dans les services de l'État – Rôle et synergies au sein de la fonction RH », résultat de la production d'un groupe de professionnel RH des ministères. Ce document présente les activités du CMC dans ses rapports avec différents acteurs RH, sous forme de huit fiches synthétiques : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collectif-politiques-emploi-public-16>

- « Le coaching professionnel dans la fonction publique – Définition et méthode, bonnes pratiques ministérielles, outils pour agir », un guide réalisé par un groupe de travail interministériel. A partir d'expériences menées dans différents ministères, Ce guide expose une vision partagée de pratiques du coaching dans les services : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications/collection-ressources-humaines-51>

Ce que vous avez toujours voulu savoir sur le TBI

TBI ? Tableau Blanc Interactif. Un site lui est consacré : <http://www.tableauxinteractifs.fr/>

Qu'est-ce que le TBI ? Quel est son intérêt ? Quels sont les critères pour faire un choix ? Comment l'utiliser ? Quelles sont ses fonctionnalités ?

Quels conseils pédagogiques pour une bonne utilisation ? Etc.

Autant de questions que l'on peut se poser et auxquelles le site apporte des réponses.

Un peu de lecture

Prise de poste à responsabilité

« Réussir dans ses nouvelles responsabilités, prise de fonction mode d'emploi » est un ouvrage pratique pour un manager débutant ou évoluant vers des fonctions supérieures. Dans la première partie, les apports théoriques sont expliqués clairement et simplement. L'appropriation des savoirs fondamentaux sur les fonctions relationnelles, organisationnelles ou de gestion est donc facilitée. La seconde partie est composée de cas pratiques et de fiches pour des auto-diagnostics très appréciables.

Pour une approche plus synthétique, la [fiche « En lignes » n°30](#), intitulée « Pour manager au mieux son équipe, un cadre s'interroge » permet au manager de réinterroger sa pratique, selon ses besoins, sur les thèmes de l'organisation, du sens de l'action, de la communication, de la vie quotidienne, de la gestion de la commande et de la gestion des ressources humaines.

¹ « Réussir dans ses nouvelles responsabilités, prise de fonction mode d'emploi » de Bruno Barjou et Annick Cohen, Edition ESF, collection Formation permanente sciences humaines, juin 2011.

Une trilogie pour manager les situations difficiles

A partir d'expériences vécues, les auteurs de cette trilogie décrivent et analysent différentes situations rencontrées, et proposent des manières d'agir. Une vingtaine de fiches pratiques par ouvrage présentent les situations. Le tome 1 est consacré aux situations déroutantes, le tome 2 aux situations tendues et le tome 3 traitera des situations de crise (non paru à ce jour)².

Des recommandations sont exposées pour aider les managers, par exemple :

- à faire face à un risque ou à un comportement déloyal,
- dans la gestion des absences répétées ou des tensions avec des collaborateurs.

² Tome 1 « Manager les situations déroutantes » septembre 2011 - Tome 2 « Manager les situations tendues » décembre 2011 - Auteur collectif – Éditions Liaisons de la collection Entreprise & Carrières.

Le CEDIP recrute

Un poste de chargé d'études est vacant au CEDIP. Confié à un agent de catégorie A (fonctionnaire titulaire ou PNT de la Fonction Publique), l'emploi de chargé d'études constitue l'emploi-type de base du groupe de production du CEDIP.

À ce titre, ses missions relèvent de l'élaboration de méthodes, de la réalisation d'études, de la conception de dispositifs participant au développement et à la professionnalisation de la fonction RH.

Pour en savoir plus, vous pouvez contacter le CEDIP par [courriel](#) ou en appelant le **(33) 4 67 15 76 60**

Comité de pilotage

Directeur de la publication

Charles Bordères

Rédacteur en chef

Guy Panisse

Autres membres

Gilles Aymar

Patrick Duigou

Gina Milliet

Pierre-Éric Viennot

CEDIP

327 rue du Moulin de Sémalen 34000 Montpellier

Tél. 04 67 15 76 60

Fax. 04 67 15 76 61

Contact :

enlignes.cedip@developpement-durable.gouv.fr

Sites web :

En Lignes sur intranet :

<http://competences-formation.metier.i2>

En Lignes sur internet :

<http://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/>