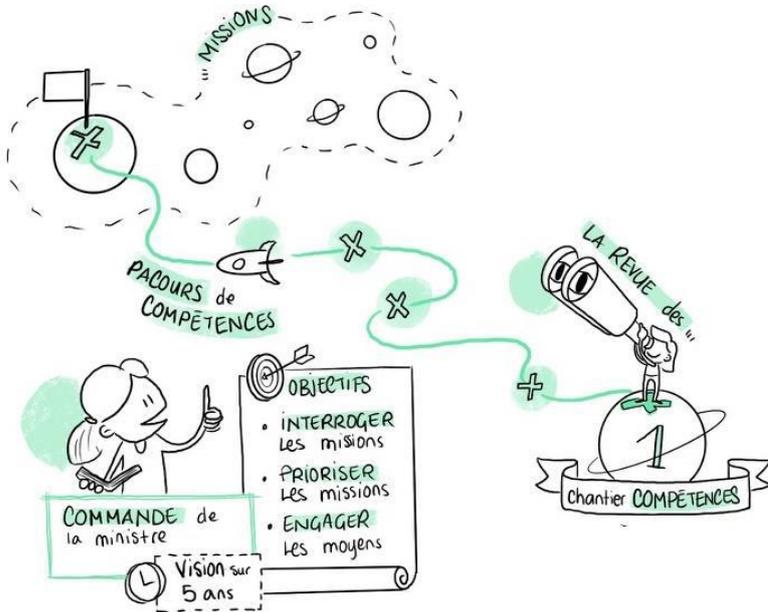


## LE CEDIP et les CVRH acteurs des démarches GPEEC<sup>i</sup> au sein du pôle ministériel

Entretien avec Pierre Roux, directeur de projet GPEEC à la DRH

**Pierre, vous travaillez en équipe projet avec le CMVRH sur les différents chantiers GPEEC lancés en 2021. En quoi consistent-ils plus précisément ?**



Concrètement, il s'agit tout d'abord de repartir de la revue des missions pour identifier avec les acteurs d'administration centrale et des services déconcentrés, par politique publique, les facteurs d'évolution à 5 ans. On analyse ensuite leurs impacts sur les emplois-types du répertoire ministériel des emplois et sur les personnels concernés. Enfin, on élabore les plans d'actions RH en accompagnement (formation, communication, reconversion...).

Je me permets de souligner deux ingrédients importants dans cette démarche.

- Le premier est de raisonner « métiers » à la maille de « l'emploi type », ce qui a le mérite de parler à tout le monde et de pouvoir objectiver l'analyse au plan quantitatif avec les extractions du SIRH. Même si la base de données n'est pas complète et qualifiée à 100%, elle permet de dégager des tendances et faire ressortir des enjeux en termes de recrutement.
- L'autre ingrédient est la co-construction au sein d'ateliers qui rassemblent des acteurs d'administration centrale et des acteurs de terrain que sont les services de DREAL et de DDT(M).

**Où en êtes-vous, aujourd'hui ?**

Les premiers résultats pour le programme Urbanisme Territoire et Amélioration de l'Habitat (UTAH) ont été présentés à la Directrice générale de l'aménagement, du logement et de la nature et au DRH. Ils ont reçu un très bon accueil et leur intérêt a été souligné.

La démarche est quasiment aboutie pour la DGITM/DAM. Elle est en cours pour la DGALN/DEB. Et concernant le SNUM, je laisse le soin à Sylvie Mompert de vous en parler...

**Quelles sont vos perspectives pour 2022 ?**

Pour 2022, il faut tout d'abord faire aboutir les démarches engagées.

Nous allons aussi investiguer un nouveau champ métier, transversal et stratégique, en lien avec le CGDD, les DG métiers concernées et les services déconcentrés : celui de la connaissance et des données.

Sylvie vous parlera de la suite en interne au SNUM.

Nous avons aussi d'autres démarches plus transversales à entreprendre avec notamment un plan d'actions relatif à la valorisation des comités de domaines.

## *Qu'apportent le CEDIP et les CVRH au sein de l'équipe projet ?*

Le CMVRH au sens large est un acteur incontournable au cœur de cette démarche.

J'ai tenu à ce que les directeurs et directrices de CVRH qui sont les référents des DG métiers, soient acteurs et apportent leur point de vue dans l'équipe projet de façon à bien comprendre les enjeux en terme de compétences et assurer une bonne articulation avec la préparation des plans nationaux de formation dont ils ont la charge. De cette façon ils pourront augmenter l'impact de l'offre de services du CMVRH, que ce soit dans le champ de la formation, du conseil aux services ou du conseil à l'agent.

Le CEDIP quant à lui, m'apporte une aide précieuse dans la méthodologie et le pilotage de cette démarche. C'est pour moi l'expert de ce genre de démarche. Nos analyses croisées ont permis de mettre au point le process que nous avons rôdé et qui me semble désormais assez robuste. Nous avons toujours eu à l'esprit d'avoir des résultats opérationnels que ce soit en terme de visibilité à donner aux agents sur l'évolution des métiers, ou sur l'alignement des politiques d'accompagnement (comme la formation) avec les enjeux qui se dégagent de nos analyses.

Enfin, c'est sans doute banal de le dire, mais il me semble que nous avons pu travailler de concert avec les DG métiers et les services déconcentrés et ainsi faire appel à l'intelligence collective pour aboutir à ce résultat. Et ça, c'est bien l'ADN du CMVRH.