

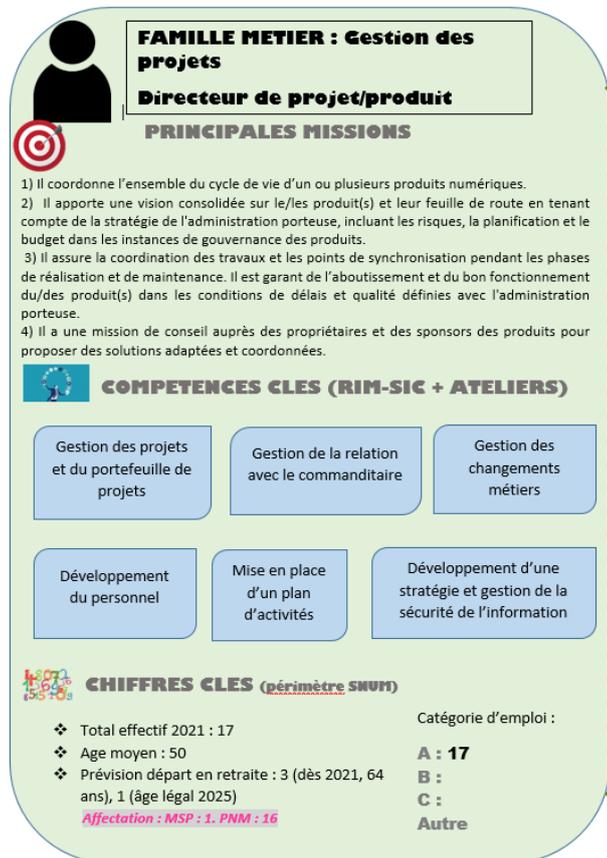
LE CEDIP et les CVRH acteurs des démarches GPEECⁱ au sein du pôle ministériel

Entretien avec Sylvie Mompert, chargée de mission de la transformation numérique au SNUM.

Sylvie, vous travaillez avec le CEDIP pour co-produire la démarche GPEEC interne au SNUM. Où en êtes-vous, aujourd'hui ?

Ces travaux ont commencé avec la DRH sur la base d'un cahier des charges rédigé par notre département ressource. Une trame de questionnaire d'auto-déclaration des compétences a été réalisée et envoyé à l'ensemble des agents du Snum, afin de dresser une cartographie des compétences existantes, en s'appuyant sur le Référentiel Interministériel des métiers et compétences des Systèmes d'Information et de Communication (RIMSIC).

Au printemps 2021, le CEDIP a été sollicité pour poursuivre cette co-construction de démarche GPEEC, afin de nous aider à atteindre 2 objectifs de notre [plan de transformation numérique](#) : « dynamiser les compétences et le recrutement » et « évoluer dans nos pratiques pour mieux réaliser des produits numériques ». Les livrables, échelonnés entre avril et novembre sont les suivants : la cartographie macro-générée des compétences sur 67 métiers, 10 fiches métiers de la famille « projet », 10 fiches détaillées d'actions d'accompagnement RH pour ces métiers, 10 fiches de synthèse (vous en avez un exemple ci-dessous) et un tableau de synthèse des actions RH.



1 PRINCIPAUX FACTEURS D'EVOLUTION

- Évolution de l'offre de service SNUM : le directeur de produit a la vision à 360° du produit, il coordonne les offres du SNUM mises en œuvre sur un produit (investigation, conception, réalisation, sécurité, hébergement, exploitation, support,
- Évolution des pratiques vers le mode produit : équipes produit mixtes et autonomes, pilotage du service par l'impact
- Évolution vers plus de partenariat entre les métiers et le SNUM : rôle moins « MOE » et plus d'accompagnement du métier pour trouver les solutions les plus adaptées

2 COMPETENCES A RENFORCER A HORIZON 3 A 5 ANS

Besoin de formation sur les évolutions fortes (agilité, impact utilisateur)

Savoir mettre en place une veille technologique (choix des technologies en fonction du produit cible)

Situation à résoudre

Évoluer d'une posture de directeur de projet à celle de directeur de produit en acquérant une vision panoramique des enjeux des politiques publiques de chaque DG et de l'offre de produits numériques

3 PLAN D'ACTION POUR REDUIRE LES ECARTS

- Formation à la gestion de projet/produit agile (passage du mode projet au mode produit avec changement de posture)
- Partage des enjeux "métiers" : immersion de quelques semaines chez le propriétaire du produit
- Formation socle technique (sécurité, [cloud devops](#)) commune aux managers de produit (directeur de projet/produit, coach produit, SCRUM master, business analyst)
- Création d'une e-communauté de directeur de projet/produit
- Séances de CODEV ([inclure des agents concernés en DG?](#))
- Parcours national de professionnalisation en management du pôle ministériel

Recrutement	
Communication	X
Accompagnement	X
Professionalisation	X
Capitalisation des ressources	X

Nous avons noté avec plaisir, une forte participation et implication des agents du Snum. Ils ont eu un grand intérêt pour la démarche ce qui nous a conduit à réaliser des actions de communication régulières sur l'avancement des travaux à travers notre lettre Snum et les séminaires agents et managers. Cette GPEEC a également suscité de fortes attentes des agents quant aux actions qui seront mises en œuvre afin de développer les compétences nécessaires à l'évolution de leur métier.

Comment vous êtes-vous organisés, avec le CEDIP, pour mener cette action ? Quels sont les principaux points forts de votre collaboration ?

Nous nous sommes organisés en mode projet avec un point hebdomadaire pour identifier les actions à conduire et assurer le suivi d'avancement des travaux, et des points spécifiques pour organiser et poser le déroulé des ateliers.

Nous avons mutualisé nos expertises afin de conduire au mieux cette mission :

- **Le Cedip** a apporté son expertise sur la méthodologie en étant notamment force de proposition dans les actions à conduire (leviers RH et plan d'actions associés) et sur la formulation des compétences,
- **Le Snum** a apporté son expertise métier en identifiant les entrants, les participants, en animant les échanges nourris et nombreux mais très techniques et « jargonneux » (je me suis placée en rôle de facilitateur dans l'expression des compétences marquée par le langage numérique). Tout au long du projet, le département ressources du Snum a été présent pour apporter son expertise RH sur les métiers du numérique. Le Snum a également fortement contribué à la reformalisation des échanges, formalisation des plans d'actions et fiches synthétiques en mobilisant de nombreux experts.
- Ma maîtrise de l'outil klaxoon a grandement facilité la réalisation des ateliers en distanciel (élaboration d'une structure type, adaptée à chaque atelier) et la communication vis-à-vis des managers et du Codir qui ont pu visualiser, dès la fin de l'atelier, les productions.

Conjointement, nous avons recherché l'efficacité, notamment lors des phases d'échanges collectives et porté nos efforts sur l'identification des évolutions des métiers et des compétences.

En terme de gouvernance, un **Comité de pilotage** s'est tenu 2 fois ; le prochain est prévu le 6 janvier 2022.

Quelles sont vos perspectives pour 2022 ?

Sur ces métiers « projet », un plan d'action sera à déployer pour la montée en compétence des agents, il s'appuiera sur des actions pour faciliter le recrutement, pour mieux former les agents, pour mettre en œuvre un compagnonnage ou un coaching.

Il s'articulera avec le plan national de formation 2022. Une équipe mixte Snum/DRH sera dédiée à cette opération.

Les travaux sur **les métiers de la famille "donnée"** seront entrepris en début d'année, puis ceux de la **famille métier "infrastructure"**; ils seront ouverts à l'ensemble de la filière, y compris du côté MOA et sur les autres métiers infrastructures sur la filière SD.

Les travaux de la famille métier « donnée » sont liés avec les travaux GPEEC « métiers de la connaissance » qui sont pilotés par la DRH avec l'appui du groupement Alixio-Accenture, et suivi par le département ressources du Snum et moi-même. La communauté urba/data du Snum sera sollicitée pour sa connaissance de cette famille métier.

Au total, une vingtaine de métiers seront étudiés autour de ces 3 familles de métiers dans le cadre de ces travaux GPEEC menés conjointement par la DRH et le Snum.

ⁱ Gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences