

# Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)

Écouter, accompagner, développer les compétences

Direction du CMVRH – Septembre 2021

## La charte du CMVRH

La charte du CMVRH est le document fondateur du sens de l'action du CMVRH et de son identité. Elle concerne toutes les filières métiers du CMVRH : encadrement, support, professionnalisation, conseil aux services, conseil à l'agent et appui aux recrutements et aux concours. La charte rappelle la vocation du CMVRH, c'est-à-dire sa raison d'être, son engagement vis-à-vis des bénéficiaires de ses services et décrit les valeurs que ses agents partagent et ses principes de fonctionnement fondamentaux. Elle est connue de tous les agents.

### Sa vocation

*Développer les compétences collectives et individuelles des services et des agents et accompagner les transformations*

Le CMVRH, service à compétence nationale rattaché à la direction des ressources humaines du pôle ministériel lié à l'écologie et aux territoires, développe les compétences collectives et individuelles des services et des agents du pôle ministériel afin qu'ils soient en mesure s'adapter aux multiples transformations et de mener à bien l'élaboration et le portage de politiques publiques majeures : la transition énergétique et environnementale, la mobilité propre, le logement pour tous, la protection de la biodiversité sont autant de politiques structurantes pour l'avenir, à toutes les échelles de territoires.

En vue de cet objectif, le CMVRH a notamment pour missions de professionnaliser les agents, de leur fournir un conseil personnalisé, de conseiller les services, d'aider au recrutement et de produire des études en ressources humaines.

### Son engagement

*Une prise en charge individualisée, une réponse globale, réactive et adaptée*

L'engagement est le lien entre le CMVRH et ses bénéficiaires. Tout service du pôle ministériel dispose d'un interlocuteur privilégié au sein du CMVRH : le directeur du CVRH de proximité pour les services territoriaux et les directions territoriales des opérateurs ou le directeur référent pour les services centraux du ministère et des opérateurs. Ces directeurs, avec leur équipe ou leurs chefs de file, assurent la reformulation, l'analyse systémique et la contractualisation de la commande. Le CMVRH apporte ensuite, dans le respect des délais négociés, une réponse globale adaptée à la situation par la mise en œuvre de l'ensemble des leviers en ressources humaines qu'il maîtrise, communément appelé « offre intégrée » du CMVRH.

### Ses valeurs

*Engagement et culture du résultat*

*Ecoute de son équipe*

*Veille mutuelle sur le bien-être de chacun*

*Esprit de découverte, d'innovation, d'expérimentation et droit à l'erreur*

*Esprit d'anticipation des évolutions et des tendances*

*Esprit de collaboration et de solidarité au sein de chaque entité et entre toutes les entités*

Les « valeurs » forment le référentiel éthique et culturel des relations au sein du CMVRH, auxquelles les agents du CMVRH adhèrent.

### *Des valeurs déjà incarnées dans l'action quotidienne des agents du CMVRH*

Un tableau de bord de pilotage partagé dans l'entité, une enquête de satisfaction d'un bénéficiaire donnent du concret à la culture du résultat. Un mur des gratitudes, une réunion en plein air donnent du sens à veiller au bien-être au travail. Un café thématique, un point baromètre équipe, une assemblée générale illustrent l'écoute de son équipe. Un moment d'ouverture comme « Respire », le test de nouveaux outils, le nouveau réseau numérique font valoir un bon esprit de découverte pour progresser. Une étude du CEDIP permet de garder une longueur d'avance en anticipant les évolutions. Enfin, la création d'un espace outil partagé, le pilotage visuel des activités pour des décisions partagées sont des exemples d'un bel esprit de collaboration et de solidarité.

## **Ses 5 principes d'action**

### *Un pacte de solidarité et de progrès pour une équipe soudée et des résultats performants*

#### La solidarité-subsidiarité

Tout bénéficiaire dispose d'un contact privilégié mais quel que soit l'endroit où il prend contact il est pris en charge par le CMVRH. En fonction de la nature du besoin, la réponse est apportée en mobilisant potentiellement des compétences se trouvant dans l'ensemble du CMVRH et est mise en œuvre au niveau de proximité le plus efficace.

#### Le réflexe de penser national

Un besoin exprimé localement a de fortes chances d'être également un besoin existant sur d'autres territoires. La sobriété et le bon sens invitent à vérifier préalablement que le besoin n'a pas déjà reçu de réponse dans d'autres entités. Le penser national, c'est aussi penser retour et partages d'expériences locales.

#### La collaboration organisée

Les compétences du CMVRH sont réparties territorialement sur 11 entités. La mise à disposition croisée des compétences et des ressources internes pour mener à bien une mission doit être organisée et outillée par un fonctionnement en réseau, sobre, piloté et administré par le CMVRH, par la création d'espaces de ressources partagés et enfin par un plan de professionnalisation dynamique.

#### L'esprit de la démarche qualité

Sans être certifié, le CMVRH s'inspire de l'esprit de la démarche qualité. La qualité est entendue comme une juste réponse, ni insuffisante, ni excessive, à un besoin correctement appréhendé, dans l'écoute du bénéficiaire. En particulier, le management des projets du CMVRH, de leur lancement à leur évaluation, s'inspire du système de management par la qualité.

#### La sobriété dans l'action

Les missions du CMVRH s'effectuent dans un contexte contraint en terme de moyens. Il est plus que jamais indispensable de penser systématiquement la sobriété de nos actions, leur juste utilité, s'interroger sur leur impact et définir le bon niveau d'intervention et le bon niveau d'implication du CMVRH.