



**MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LE CENTRE MINISTÉRIEL DE VALORISATION DES RESSOURCES HUMAINES

Ecouter, Accompagner et Développer les Compétences

des hommes et des femmes qui travaillent au quotidien pour l'écologie, les territoires et la mer



Un service à compétence nationale

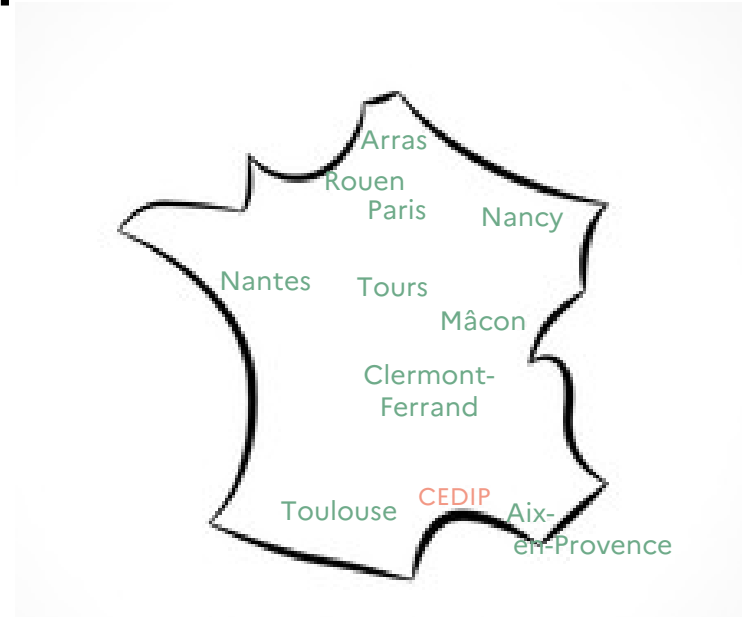
Opérateur de la Direction des Ressources Humaines
du pôle ministériel
Transition Ecologique, Cohésion des Territoires et Mer



#Au plus près des territoires avec ses 11 entités

10 Centres de Valorisation
des Ressources Humaines
CVRH

1 Centre d'Évaluation, de
Documentation et
d'Innovation Pédagogique
CEDIP



Un rôle d'**écoute** et d'**appui**
aux managers et aux agents,
qui permet de construire
localement des **diagnostics**
pointus et de disposer de
cartographies
des besoins locaux

Au service de 3 ministères de plein exercice les MTE- MCTRCT-Mer

- Le ministère de la Transition écologique
- Le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales
- Le ministère de la Mer

37 600

42 % femmes

58 % hommes



4 088 en administration centrale

32 480 en services déconcentrés

1 070 dans les écoles

47 ans

âge moyen

+ 25 000 agents dans les opérateurs

Au service des directions d'Administration Centrale et des services déconcentrés

Une interface riche de potentialités entre les services opérationnels et opérateurs sur le terrain et les directions centrales, entre les métiers techniques et les ressources humaines.



*Source intranet MTECTM juillet 2020

Au service des 44 opérateurs sous tutelle



[Découvrir les opérateurs](#)



Des directeurs référents par domaine

DGITM

direction générale des
infrastructures, des transports et
de la mer

Clermont - Marc CHEVRIER
Toulouse - Florent MITAULT
DAM Directions des Affaires Maritimes
Aix - Isabelle ALLA
Nantes - Lionel BENCHETRIT

DGALN

direction générale de l'aménagement,
du logement et des paysages

DHUP direction de l'habitat, de
l'urbanisme et des paysages
Arras - Anne-Lorraine LATTRAYE
Mâcon - Aniela CALANDRA
Toulouse - Florent MITAULT

DEB direction de l'eau et de la
biodiversité
Nancy - Martine BOURY
Tours - Annie CLAIN

DGPR

direction générale de la prévention
des risques

Mâcon - Aniela CALANDRA
Rouen - Lydie DENISSE par intérim

DGEC

direction générale de l'énergie et
du climat

Rouen - Lydie DENISSE par
intérim
Nantes - Lionel BENCHETRIT

CGDD

commissariat général au
développement durable

Toulouse - Florent MITAULT
Paris - Valéry LEMAITRE

CGEDD

conseil général de l'environnement et
du développement durable

Arras
Anne-Lorraine LATTRAYE

ECOLES

ENTE
Aix Isabelle ALLA
ENTPE
Clermont Marc CHEVRIER

DelCD

Délégation aux Cadres Dirigeants

Arras
Anne-Lorraine LATTRAYE

ETABISSEMENTS PUBLICS OPERATEURS

CEREMA Tours - Annie CLAIN - Mâcon - Aniela CALANDRA
VNF Arras - Anne-Lorraine LATTRAYE - Nancy - Martine BOURY
France Ville Durable Arras - Anne-Lorraine LATTRAYE
METEO FRANCE Toulouse - Florent MITAULT - Paris - Valéry LEMAITRE
OFB Nancy - Martine BOURY

ANCT Arras - Anne-Lorraine LATTRAYE - Paris - Valéry LEMAITRE
ANGDM Arras - Anne-Lorraine LATTRAYE
ANCOLS Paris - Valéry LEMAITRE
Université Gustave Eiffel Clermont - Marc CHEVRIER - Nantes Lionel BENCHETRIT
IPEC Tours - Annie CLAIN - Nancy - Martine BOURY

Des directeurs référents pour le Secrétariat Général

FINANCES PUBLIQUES

Mâcon - Aniela CALANDRA
Nancy - Martine BOURY

RESSOURCES HUMAINES

Mâcon - Aniela CALANDRA
Nancy - Martine BOURY

MANAGEMENT

Mâcon - Aniela CALANDRA
Nancy - Martine BOURY

COMMUNICATION QUALITE - SIRH JURIDIQUE

Aix - Isabelle ALLA
Tours - Annie CLAIN

ACTION SOCIALE DIALOGUE SOCIAL

Clermont - Marc CHEVRIER
Rouen - Lydie DENISSE par intérim

PREPARATION EXAMEN ET CONCOURS

Paris - Valéry LEMAITRE

PLAN DE PROFESSIONNALISATION CMVRH et acteurs de la formation

Toulouse - Florent MITAULT
Nantes - Lionel BENCHETRIT

Plus de **38 000** stagiaires formation par an
16% urbanisme, aménagement, habitat et logement
6,5% infrastructures, transports navigation, mobilité, mer
38% Ressources Humaines, management, Politiques sociales, prévention
6,1% informatique, réseaux, géomatique
20% préparation examens concours,



Plus de **7000** agents en moyenne suivent une
préparation aux examens et concours chaque année



68 concours nationaux et **29** concours locaux
organisés en 2020



Plus de **2000** prestations de conseil à l'agent par an
41% agents de catégorie A - 39% agents de catégorie B - 19% agents de catégorie C



Plus de **470** missions de conseil en organisation
réalisées chaque année
70 groupes de CODEV animés en 2020



#Le CMVRH En chiffres



290 agents

61% formation et professionnalisation
17% conseil en organisation
10% conseil personnalisé à l'agent
4% appui au recrutement
8% communication, ressources , autres

#Une offre de service à haute valeur ajoutée

- Apporter un **savoir-faire technique transverse** pour accompagner les transformations des politiques publiques du pôle ministériel aux niveaux **national et local**
- Proposer une réponse adaptée aux besoins des agents et des services en s'appuyant sur l'ensemble des **leviers des ressources humaines**
- Mettre la **créativité** et l'**innovation** au service des transitions écologiques et solidaires

[Professionnalisation] [Préparation aux examens et concours]

[Appui au recrutement] [Conseil aux agents]

[Conseil aux services et en organisation] [Fabrication d'outils RH]





#Une réponse sur-mesure pour le développement des compétences des services et des agents

- **Accompagner les services** dans leurs démarches de transformation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- **Accompagner les agents** dans leur professionnalisation et dans l'évolution de leur carrière
- **Partager** des expériences et capitaliser les ressources

[Un réseau de partenaires mobilisé : services, écoles et acteurs du ministère, les PRFH, acteurs RH de la sphère publique et les universités, etc...]



#NOS GRANDES MISSIONS

1. Développer les compétences des agents

Des domaines de formation techniques et transverses spécifiques à nos ministères

Des modes d'action innovants

Une offre spécifique pour les managers

La Préparation aux Examens et Concours

L'E-formation

Des formations diplômantes

Des Université d'été

En pratique

2. Etre en appui au recrutement

Les concours nationaux

Les recrutements locaux, sans concours et pour les personnes en situation de handicap

3. Conseiller les agents dans leur évolution professionnelle

Les entretiens

Le conseil personnalisé se réinvente

En pratique

4. Accompagner les services pour répondre aux enjeux de demain

Notre savoir-faire

Nos ressources

5. Capitaliser les ressources au service de la politique RH

Notre savoir-faire

Les atouts du CEDIP

#Développer les compétences des agents



Développer les compétences des agents

3 axes prioritaires

- Le **développement des compétences managériales** pour mettre en œuvre des enjeux RH majeurs : professionnalisation au management d'équipe et de projet, prévention des RPS, diversité/égalité, professionnalisation aux recrutements
- la **progression des compétences métiers** pour porter des politiques publiques de plus en plus complexes et intégrées : transition écologique, mobilité propre, logement pour tous, cohésion territoriale etc.
- **l'accompagnement de la transition numérique** des outils, des méthodes et de l'organisation du travail.



#Des parcours de professionnalisation « métiers »

en collaboration avec les directions de l'Administration Centrale

- Arriver dans un nouveau poste
- Préparer un concours
- Enrichir sa posture de manager
- Se former aux nouveaux métiers du pôle ministériel
- Monter en compétences dans son domaine métier



#Les domaines de formation

[Energie-Climat-Air] [Gestion des milieux-Biodiversité]
[Urbanisme-Aménagement-Territoire] [Sites-Paysages-Publicité]
[Habitat-logement-Politique de la Ville-Habitat Indigne]
[Règlementation-Politique technique-Qualité de la construction]
[Infrastructures-Transports -Mobilité-Navigation fluviale-Capitaineries]
[Mer] [Risques-Nuisances-Santé] [Politiques du Développement Durable]
[Voies Navigables de France] [Finances publiques] [Juridique]
[Qualité] [Informatique] [Ressources Humaines]
[Management] [Communication] [Préparation aux Examens et Concours]



#Des modes d'action innovants et variés

[Les stages de formation] [La formation ouverte à distance]

[Les Diplômes Universitaires] [Les webinaires]

[Les escapes games et les jeux sérieux] [Le compagnonnage et le tutorat]

[Les classes virtuelles] [Les universités d'été]

[Les échanges de pratiques et le codéveloppement]



#Un accompagnement des managers

- Une **offre de professionnalisation** en management aux moments clefs du parcours professionnel

[La relation individuelle et collective] [Manager à distance] [Donner du sens et motiver]

[Accompagner ses collaborateurs] [Manager à l'ère numérique] [Manager autrement]

- Des **ateliers d'échanges de pratiques** avec l'expertise de conseillers et consultants internes et d'outils d'animation adaptés au présentiel comme au digital
- Du **codéveloppement** pour apprendre entre pairs
- Des **accompagnements personnalisés** pour des managers en situation complexe
- Une **hotline managériale** pour préparer une échéance ou résoudre un problème « flash »
- Des **ressources** : kits numériques, intranet métier managers, salons du CEDIP..



#La préparation aux examens et concours

Une richesse qui favorise le développement professionnel des agents

Offrir à tous les agents la possibilité d'augmenter ses chances de réussite
aux épreuves d'admissibilité et d'admission :

- Des **apports méthodologiques** sur les épreuves écrites
- Des informations sur la **nature des épreuves et attentes du jury**
- La méthodologie de préparation du dossier **RAEP** (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle)
- Des outils pour améliorer ses **techniques de rédaction, de synthèse et de réflexion**
- La **préparation orale** pour les candidats admissibles

[Un processus qui repose sur un réseau de formateurs internes
une rigueur méthodologique, une objectivité et une transparence]

#Une offre complémentaire proposée en amont des épreuves

- Entrer dans une démarche concours et acquérir les connaissances par le biais de l'**auto-formation**
- Une journée pour doubler sa **vitesse de lecture**
- **Affirmation de soi** pour une communication assurée et efficace en situation d'oral de concours
- Des ateliers dédiés pour les futurs cadres de second niveau : « **s'engager dans une démarche concours de A+** »



#Une digitalisation de l'offre

En 2020, le CMVRH s'est mobilisé pour permettre aux agents de continuer à se préparer aux concours et examens en proposant ses formations à distance

- Création de nouvelles ressources avec des « **boîtes à outils digitales** »
- Acculturation des formateurs à **la classe virtuelle**
- Conception de nouveaux déroulés et **supports pédagogiques**



#Des E-formations en libre service avec Syfoadd

- RENOIRH
- RAEP
- Passeport numérique
- La conduite de réunion
- La démarche qualité
- La Laïcité et la lutte contre les discriminations
- Etre fonctionnaire
- Approche systémique pour le développement durable
- Hydrologie des crues
- ...



<https://syfoadd.din.developpement-durable.gouv.fr>

#Nos formations diplômantes

Une voie innovante de professionnalisation pour porter les politiques publiques

- Acquérir des compétences de fond et d'expertises techniques plus approfondies et adaptées aux missions et métiers du pôle ministériel
- Habilitées par les universités et élaborées avec la DGALN

[Urbanisme]

[Aménagement durable]

[Bâtiment durable]

[Habitat]

[Biodiversité]

en savoir plus



#Les Universités d'été du CMVRH zéro déplacement 100% compétences

- Une offre de formation unique durant la **période estivale**
- **100%** digitale en 2020
- Une variété de **formats courts et innovants** : flash de 45 min, classe virtuelle de 2 heures, vidéos en libre accès, webinaires...
- Plus de **100** sessions et **800** journées stagiaires programmées en 2020
- Plus de **1150** agents bénéficiaires en 2020



[management] [projet professionnel] [posture d'animateur]
[développement personnel] [codéveloppement] [brainstorming] [numérique]
[marchés publics] [découverte de linkedIn]

#En pratique, la plateforme OUPS

L'outil de consultation de l'offre de formation du CMVRH

- L'accès aux avis de stage, au catalogue et au calendrier
- La recherche par thème, par CVRH ou par mots-clés
- La possibilité de s'abonner par mail aux domaines thématiques de son choix

<http://oups-cmvrh.e2.rie.gouv.fr/>



#Etre en appui au recrutement



#L'appui au recrutement de concours nationaux

- Organisation de concours internes, externes et professionnels nationaux
- Centre d'écrits pour des concours nationaux des filières technique et administrative

Technicien Supérieur Principal du Développement Durable

interne, externe, examen professionnel et concours professionnel

Technicien Supérieur du Développement Durable

Secrétaire d'Administration et de contrôle du Développement Durable

AG et CTT

interne et externe , examen professionnel et concours professionnel

classe normale, supérieure et exceptionnelle



#L'appui au recrutement , un savoir-faire reconnu pour l'organisation de recrutements locaux ou sans concours

Pour les personnels d'exploitation, ouvriers des parcs et ateliers, adjoints administratifs et personnes en situation de handicap

- L'assistance dans la recherche de **compétences particulières**
- Le conseil en matière de **méthodologie et d'apports d'outils**
- La **prise en charge de l'organisation complète** du recrutement
- **L'accompagnement du jury** de la réunion préparatoire jusqu'à l'établissement de la liste d'admission
- La garantie de recruter dans les **délais**
- **La sécurité juridique**
- La sensibilisation et l'accompagnement **de recrutement de personnes en situation de handicap**

#L'appui au recrutement , une réponse sur-mesure aux services De la commande à la réalisation des épreuves

- prise de commande, élaboration de rétro-planning et formalités de publicités
- animation des réunions pour la constitution des jurys et des sujets
- recherche de concepteurs et correcteurs de sujets
- organisation matérielle et administrative soit au sein du CVRH ou dans une salle externalisée
- recrutement des surveillants, accueil des candidats, suivi de copies et des épreuves pratiques
- gestion des réunions d'admissibilité et d'admission et élaboration des grilles de notation
- publication des résultats, transmission des notes aux candidats, des annales et rapports de jury



#Conseiller les agents dans leur projet d'évolution professionnelle



#Bénéficiaire de conseils pour prendre des décisions à des étapes clés de sa carrière

avec le réseau des conseillers mobilités carrières présents dans chaque CVRH

- **Valoriser son parcours** : identifier ses compétences, son potentiel
- Construire son **projet professionnel réaliste et réalisable** dans le cadre d'une **mobilité**, d'une **démarche concours**, d'une **promotion**, d'une **reconversion** ou d'une **réorganisation**
- Soutenir un agent dans une **situation sensible**



[Un cadre déontologique et des conseillers formés aux techniques d'entretien]

#La plus-value des équipes conseil

- Une bonne **connaissance** des métiers, des services des processus de réorganisation et de leur accompagnement
- Une vision des possibilités **d'évolution de carrière** : concours, critères de promotion...
- Une **veille** sur le contexte de transformation de la fonction publique et du pôle ministériel
- Des **échanges** réguliers avec les chargés de mission d'encadrement des différents corps et les IGRH



#6 grandes familles d'entretiens

Tous les agents du pôle ministériel peuvent solliciter un conseiller mobilité carrière pour bénéficier d'un accompagnement et ce quels que soient leur âge, catégorie, filière, situation ou service.

[L'entretien de carrière] [Le bilan de carrière]

[L'entretien thématique] [L'entretien d'opportunité de bilan de compétences]

[L'entretien de repositionnement ou de reconversion] [L'entretien de professionnalisation]



1- L'entretien de carrière pour clarifier ses aspirations, définir un projet professionnel et les moyens à mettre en œuvre en dressant des perspectives professionnelles à l'horizon de 2 à 5 ans... - **après un premier poste ou à partir de 5 ans d'expérience** - durée estimative de 2 heures

2- Le bilan de carrière pour offrir une analyse approfondie de sa situation professionnelle et une réflexion sur son déroulement de carrière - de préférence après **15 ans** de fonction - durée estimative de 3 heures

3- L'entretien thématique pour conseiller sur un choix de poste, une préparation de candidature (CV, lettre, entretien, identité numérique), connaître les conditions de promotion, entrer dans une démarche concours, appréhender les dispositifs pour préparer une reconversion ou une évolution professionnelle... - **à tout moment** de sa carrière - format court de 30 minutes à 2 heures

4- L'entretien d'opportunité de bilan de compétences pour vérifier que le dispositif est la bonne réponse à apporter. Quel que soit l'avis formulé par le conseiller, la décision d'accepter et de financer ou non le bilan de compétences confié à un organisme extérieur relève du service - à la demande du service de l'agent - durée estimative 1 heure

5- L'entretien de repositionnement ou de reconversion pour accompagner les agents impactés par les restructurations et les délocalisations – à la demande du service de l'agent ou l'agent directement - durée estimative 1 à 2 heures

6- L'entretien de professionnalisation pour développer ses compétences sur son poste (prise de poste, lauréat d'examen ou concours) et se concrétise par un plan individuel de professionnalisation - durée estimative 1 à 2 heures

#Le conseil personnalisé se réinvente

- Des nouvelles modalités d'entretiens en **visioconférence** ou **audioconférence**
- Une nouvelle offre **d'ateliers collectifs en distanciel** avec un appui individuel
 - [Se préparer à changer de poste ou de métier] [Optimiser son profil LinkedIn]
 - [Travailler ses outils du recrutement] [Créer son personal branding]
 - [Découvrir les dispositifs de la formation tout au long de la vie]
- Des ateliers pour les **managers confrontés à des situations complexes** : un accompagnement personnalisé pour travailler sa posture managériale
- Une **boîte à outils digitale** « mon projet professionnel en action! »



#En pratique, les entretiens

- réalisés sur le **temps de travail** de l'agent
- dans les **locaux** des CVRH ou en **distanciel**
- l'agent doit **informer sa hiérarchie**
- un **dossier préparatoire** peut être demandé dans le cadre des entretiens et bilans de carrière
- un **compte-rendu confidentiel** en 2 parties (bilan et projet) est établi lors d'un entretien ou bilan de carrière. Si l'agent donne son accord, le ou les parties seront communiquées au responsable RH de son service.



#Accompagner les services pour répondre aux enjeux de demain



#Le conseil aux services et en organisation

Un accompagnement sur-mesure dans des formats
adaptés aux besoins des services

En matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines, d'évolution des missions ou d'organisation et de maintien ou développement des compétences.

- Un appui **adapté, optimisé et co-construit** avec chaque commanditaire
- Une démarche globale d'interventions qui mobilisent tout ou partie des **différents leviers des Ressources Humaines**

[stratégie et management de service] [organisation du travail]
[développement des compétences]

[carrière et parcours professionnel] [recrutement et mobilité]
[conduite du changement] [professionnalisation]

[études, analyse et évaluation]



#Notre savoir-faire

- Apporter un **regard extérieur** et faire progresser les équipes
- Une maîtrise des **leviers RH**
- Une **proximité** avec les services de nos territoires
- Une bonne **connaissance des services et métiers de nos ministères**
- Une **déontologie**, une **confidentialité** et une **neutralité**
- Un **process qualité** : écoute client, contractualisation, indicateurs de suivi et évaluation
- Une capacité d'innovation, une **ingénierie de l'animation** et une valorisation des approches collectives
- Une offre **d'outils numériques** : visioconférences, webinaires, classes virtuelles, animation à distance de grands collectifs...



#Des ressources et une équipe de consultants internes

- [Séminaire de cohésion] [Se professionnaliser au recrutement] [Conduite du changement]
- [Atelier de co-construction] [Ateliers postures : assertivité, écoute active]
- [Innovation managériale] [Innovation numérique] [Diagnostics de compétences]
- [Accompagner les cadres dirigeants] [Appui au développement de réseaux]
- [Retour d'expériences] [On-boarding] [Personal branding] [Cohésion des collectifs]
- [Optimiser sa stratégie de présence sur LinkedIn] [Animation de journée thématique]
- [Leadership] [Médiation] [Plan de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences]



#Capitaliser les ressources au service de la politique RH



#Capitaliser les ressources au service de la politique RH

Management - Organisation - Professionnalisation - Méthodes et outils

Le CMVRH dispose d'un Centre d'évaluation : **le CEDIP**
qui réalise des publications, des ressources et des prestations de conseil

[Conception de fiches techniques, de méthodes, guides et outils sur les thématiques RH]

[Etudes, veilles et benchmarking] [Accompagnement et appui aux services]

[Assistance méthodologique aux politiques]

[Développement des compétences] [Réalisation de diagnostics]



#Les atouts du CEDIP

- Une **expertise** depuis plus de 20 ans dans l'accompagnement RH des organisations
- Des interventions en **mode projet**
- Un **appui sur-mesure** et avec une garantie de **neutralité**
- Une approche par **l'intelligence collective**
- Une **ouverture** vers les autres fonctions publiques
- Une démarche **partenariale**

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

The screenshot displays a webpage from CEDIP. At the top, it says 'Les fiches En lignes de la lettre du CEDIP' and 'Fiche n°89 Janvier 2021'. The main heading is 'Réaliser un retour d'expérience'. Below this, there is a section titled 'NOS DOSSIERS THÉMATIQUES' which lists several topics: 'Salon de lecture "entretien professionnel annuel"', 'Managers : comment réussir et préparer l'entretien, comment fixer des objectifs ?', 'Des conseils de lectures, pour les agents et pour les managers', 'Salon de lecture "management et crise sanitaire"', 'Salon de lecture "formateur à distance"', 'Salon de lecture du recruteur et du candidat', and 'Atelier de la compétence'. There are also sections for 'Autres dossiers thématiques' and 'Fiches techniques'.

#Retrouvez le CMVRH et ses entités

Intranet <http://intra.cmvrh.sg.e2.rie.gouv.fr>

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

Une e-lettre externe mensuelle [#cmvrhavecvous](#)

