

Construction du plan de formation biennal du Conseil Départemental de la Meuse années N et N+1

Étape 1 : définir les orientations stratégiques de formation

Temporalité : Janvier année N-1

Acteurs : Direction Générale, DRH

Documents utilisés

- Rapport du président du CD « Contribution du CD au développement de la Meuse »
- Plan de formation précédent
- Rapport de la Direction Générale : Évolution de l'organisation de l'Administration et axes stratégiques

Méthode

- 1 demi-journée d'analyse individuelle des documents
- 1 demi-journée de travail en collectif

Les orientations stratégiques de formation du CD 55

1. Identifier, comprendre et s'appropriier les enjeux du département

- Identité, responsabilité, stratégie, attractivité, développement territorial

1. Développer des capacités de coopération

- Analyse des acteurs, objectifs de coopération, développement de projets locaux

1. Mieux répondre aux besoins des usagers/publics

- Connaissance des publics, innovation dans l'accompagnement et l'accueil, co-construction

1. Développer un management collaboratif et dynamique

- Processus décisionnel, délégation, pilotage des moyens et des ressources, communication et information, veille professionnelle, gestion de projets et travail en groupe

1. Développer de nouvelles compétences professionnelles et l'attractivité de nos métiers

- Qualité de vie au travail, évolutions professionnelles et personnelles, nouveaux métiers et/ nouvelles fonctions, nouveaux cadres d'acquisition de compétences

Étape 2 : recueillir les besoins collectifs des Directions, Services et équipes

Temporalité : de mars à avril année N-1

Acteurs : les directeurs, chefs de service, chefs d'équipe et agents

Méthode :

1 journée pour les Directeurs, chefs de service et chefs d'équipe

1. analyse individuelle dans sa direction, son service, son équipe :
 - des problèmes et dysfonctionnements
 - des difficultés et manques des agents dans la réalisation de leurs activités
 - des évolutions attendues et des projets prioritaires
1. définition en sous-groupes puis synthèse en grand groupe des compétences collectives professionnelles et transverses à développer
2. analyse individuelle de sa fonction managériale
 - ses difficultés et manques
 - les évolutions attendues
1. définition en sous-groupes puis synthèse en grand groupe des compétences collectives managériales à développer

1 demi-journée pour les agents (1 groupe par service et par fonction)

1. analyse en sous-groupes :
 - des problèmes et dysfonctionnements dans sa direction, son service, son équipe
 - des difficultés et manques que chacun rencontre dans la réalisation de ses activités
 - des évolutions attendues et les projets prioritaires dans sa direction, son service, son équipe
1. définition en grand groupe des compétences collectives professionnelles, transverses et managériales à développer et avec quelles modalités

Étape 3 : proposer des actions pour développer les compétences collectives

Temporalité : mai année N-1

Acteurs : le service RH (et les directeurs et chefs de service le cas échéant)

Méthode : 2 jours pour

1. lister des actions collectives :
 - communes à tous les agents

- par direction et service
- pour les managers
- 1. classer chacune des actions dans les orientations stratégiques de formation
- 2. définir des priorités par année N, N+1 (voire pour le plan suivant)

Des actions pour développer des compétences

1. ANALYSE ou ÉCHANGE DE PRATIQUES
2. FORMATION INTER, INTRA, en union de collectivités
3. GROUPE DE TRAVAIL
4. IMMERSIONS à l'interne et à l'externe
5. TRAVAIL EN RESEAU

Les points de vigilance

- bien encadrer les échanges pour éviter les débordements
- proposer des exemples pour bien préciser les attendus

Les bonnes pratiques

- une élaboration participative
- des temps d'échanges très appréciés par les agents