



# CYCLE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

INSET DE DUNKERQUE  
DU 27 JANVIER 2021 AU 1er DECEMBRE 2021

**DIRECTEUR DES RESSOURCES  
HUMAINES DE COLLECTIVITÉ  
TERRITORIALE**

**Responsable du cycle :**  
**Delphine VERMERSCH,**  
conseillère formation  
[delphine.vermersch@cnfpt.fr](mailto:delphine.vermersch@cnfpt.fr)

**Suivi administratif :** Marie-  
José MESDAGH, assistante  
de formation  
Tél : 03 28 51 32 46  
[mariejose.mesdagh@cnfpt.fr](mailto:mariejose.mesdagh@cnfpt.fr)



**QUAND LES TALENTS  
GRANDISSENT,  
LES COLLECTIVITÉS  
PROGRESSENT**

Afin de mieux répondre aux nouveaux besoins de recrutement et au développement des compétences professionnelles des agents des collectivités territoriales, le CNFPT développe une offre de cycles de formation professionnelle pour certains métiers ou emplois jugés stratégiques ou prioritaires.

Le métier de directeur ou directrice des ressources humaines de collectivité territoriale, dont l'action est déterminante dans la modernisation des services publics, nécessitait de développer une offre de qualification adaptée aux spécificités du secteur territorial.

C'est dans cet esprit que le CNFPT a conçu le cycle de formation professionnelle « Directeur ou directrice des ressources humaines de collectivité territoriale ».

Conscients de ces enjeux, les INSET vous proposent de suivre ce cycle de formation professionnelle.

Il a pour ambition **d'apporter une réponse pertinente aux besoins de professionnalisation unanimement confirmés par les décideurs locaux et aux difficultés de recrutement qu'ils rencontrent pour pouvoir cette fonction.**

**DÉLIVRANCE DU  
CERTIFICAT DE  
FORMATION PAR LE  
PRÉSIDENT DU CNFPT**

## LA PROFESSIONNALISATION

Cette formation s'inscrit dans une démarche de professionnalisation autour des invariants du métier. Elle vise à développer l'acquisition de connaissances et de savoir-faire professionnels liés au métier et à transformer ces apprentissages en compétences par des travaux et productions directement liés aux situations professionnelles.

## L'OBJECTIF GÉNÉRAL DU CYCLE

La gestion des ressources humaines est une fonction partagée entre les élus employeurs, les cadres de direction, les chefs/cheffes de service et la direction des ressources humaines en relation avec les instances paritaires. Elle se décline sur plusieurs champs : le recrutement et la mobilité, la formation, l'évaluation du personnel, etc. Le rôle du directeur/de la directrice des ressources humaines consiste à assurer la cohérence et le pilotage de cet ensemble, à anticiper les besoins en effectifs et en compétences de la collectivité. Le/la DRH propose une politique pour le personnel de la collectivité ou de l'établissement et organise les services de sa direction en conséquence. **Les 7 modules du cycle abordent les dimensions stratégique, opérationnelle et technique de la gestion des ressources humaines.**

## PUBLIC CIBLE & CONDITIONS D'ACCÈS

Ce cycle s'adresse prioritairement aux **directeurs/directrices des ressources humaines des collectivités et établissements publics territoriaux** (moins de 40 000 habitants) **assurant le suivi d'un effectif significatif d'agents, dont l'expérience n'excède pas trois ans à ce poste.** Il concerne également les **directeurs/directrices généraux de services dont la fonction intègre une dimension ressources humaines, ainsi que les cadres territoriaux qui exercent (ou qui ont exercé) un métier de gestion des ressources humaines** (par exemple, responsable des carrières ou responsable de formation) **et qui, en accord avec leur collectivité employeur, ont le projet d'évoluer à court terme vers la fonction de DRH.** Un jury de sélection valide l'inscription au regard de la motivation des candidats et de leur projet professionnel. Le jury se réserve la possibilité de conseiller aux candidats une formation plus adaptée à leurs besoins professionnels.

## ORGANISATION & DUREE DU CYCLE

### Durée et modules

Le cycle se compose de 7 modules d'une durée totale de 26,5 jours échelonnés sur 12 mois maximum.

### Une pédagogie adaptée à des professionnels en activité.

Pour atteindre l'objectif de professionnalisation, une approche par la pédagogie active et le transfert des acquis en situation professionnelle est retenue :

- **Alternance** entre formation théorique et mise en application en situation de travail ;
- **Analyse individuelle et collective** de l'évolution de la fonction ressources humaines et du métier de DRH, dans une logique prospective ;
- **Diagnostic de l'état de réalisation dans la collectivité des problématiques traitées dans chaque module**, et propositions de préconisations ;
- **Élaboration du rapport professionnel** : Ce rapport sera rédigé et formalisé progressivement tout au long du cycle, durant les périodes d'intersessions.  
Objet du rapport : présentation du diagnostic RH de la collectivité. Il sera contextualisé, afin que soit évaluée la capacité du stagiaire à analyser l'environnement dans lequel il aura traité les activités du métier de DRH : activités et compétences abordées dans les 7 modules du cycle, expériences de pratiques professionnelles et observations de terrain.

### Une pédagogie favorisant également l'acquisition de connaissances à distance :

- Plusieurs modules en e-formation ;
- une plateforme d'apprentissage collaborative.

## INSCRIPTION

L'inscription dans ce cursus de formation engage chaque stagiaire à fournir un travail personnel non seulement lors de chaque module, mais aussi en dehors des temps de formation, afin de réaliser un rapport professionnel de fin de cycle. Il est demandé à chaque stagiaire en accord avec sa collectivité de **s'engager à participer à l'intégralité des 7 modules**, à fournir le travail nécessaire en intersession pour élaborer le rapport professionnel et à présenter le rapport devant le jury de fin de cycle.

# MODULES DE FORMATION

## 0 SÉANCE INTRODUCTIVE - PRÉSENTATION DU CYCLE PROFESSIONNEL ET DU MÉTIER DE DRH

Le 27 janvier 2021 | 1 jour

Présentation du cycle et des modalités d'évaluation

Les enjeux et l'évolution des ressources humaines, sous l'angle de l'évolution et du changement, et leurs impacts sur le métier de DRH

## 1 DÉFINIR LE MÉTIER DE DRH, SES COMPÉTENCES ET SON POSITIONNEMENT

Du 28 au 29 janvier 2021 | 2 jours + séquences en distanciel (e-formation)

Le positionnement du DRH, l'organisation de la fonction RH, le partage de la fonction RH, le DRH acteur du travail ensemble, le DRH en accompagnement de l'organisation du travail,

## 2 LA DIMENSION STRATÉGIQUE ET LA POLITIQUE RH

Le 4 février 2021 à distance | 1 jour + séquences en distanciel (e-formation)

Diagnostic et politique ressources humaines, la conduite et l'accompagnement du changement individuel et collectif.

## 3 LA STRATÉGIE DE GESTION DES COMPÉTENCES AU SERVICE DE LA POLITIQUE RH

1ère session : Du 8 au 9 mars 2021 | 2 jours

La mise en place d'une gestion prospective des compétences et la structuration d'un plan de développement des compétences

➡ 2nde session : Du 16 au 18 juin 2021 | 2 jours + 1 jour de méthodologie

**suite** Le dispositif de mobilité interne et la démarche d'évaluation par le biais des entretiens professionnels, la politique de recrutement et d'intégration.

Évaluation intermédiaire d'acquisition de connaissances à distance 1

## 4 LA DIMENSION D'INGÉNIERIE DU DRH ET SES LEVIERS 1

1ère session : Du 10 au 12 mars 2021 | 2 jours + 1 jour de méthodologie

La politique de rémunération et la maîtrise de la masse salariale

➡ 2ème session : Du 8 au 10 septembre 2021 | 3 jours

**suite** Le pilotage SIRH et la digitalisation de la fonction RH L'optimisation de la gestion du temps Le panorama de l'actualité réglementaire et juridique

Date du démarrage du cycle de formation : 27 janvier 2021

Jury de fin de cycle : du 29, 30 nov et 1er décembre 2021

## 5 LA DIMENSION D'INGÉNIERIE DU DRH ET SES LEVIERS 2

Du 12 (après-midi) au 16 avril 2021 | 3,5 jours + 1 jour de méthodologie

La mesure du climat social, la conduite du dialogue social, la politique de communication interne.

## 6 LA DIMENSION D'INGÉNIERIE DU DRH ET SES LEVIERS 3

Du 25 au 28 mai 2021 | 3 jours + 1 jour de méthodologie + séquences en distanciel (e-formation)

Diagnostic et politique ressources humaines. La dimension stratégique (suite)

Les leviers de la qualité de vie au travail : les notions de base et le rôle du DRH, l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'un plan d'actions des risques psychosociaux, la démarche qualité de vie au travail.

## 7 L'ACCOMPAGNEMENT AU TRANSFERT DES ACQUIS et la FINALISATION DU RAPPORT PROFESSIONNEL

Intégrer les apprentissages individuels et collectifs du cycle dans le rapport professionnel

Du 11 au 12 octobre 2021 | 2 jours

Faire le bilan et un retour sur les journées d'accompagnement méthodologique suivies à l'issue des modules - Préparation soutenance.

Évaluation intermédiaire d'acquisition de connaissances à distance 2



**JURY DE FIN DE CYCLE - Soutenance du projet de fin de cycle devant le jury de professionnels RH**

Les 29, 30 novembre ou 1er décembre 2021

1h00 | selon ordre de passage des candidats



Centre national de la fonction publique territoriale | Tél. : 03 28 51 32 10  
Institut national spécialisé d'études territoriales de Dunkerque | Tél. : 03 28 66 13 26  
Halle aux sucres – 9003 route du quai Freycinet 3 – BP 5251 | [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)