



# Directeur ou directrice des *ressources humaines*

de collectivité territoriale  
Moins de 40 000 habitants

CYCLE DE  
FORMATION  
PROFESSIONNELLE



**A**fin 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 pourvoir cette fonction.

## Points forts de la formation

### Une pédagogie adaptée à des professionnels en activité

Cette formation, exigeante et reconnue, permet une validation des compétences demandées à un/une DRH et constitue un accélérateur dans la carrière professionnelle.

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 d'un livrable professionnel permettant aux stagiaires de questionner leurs positionnements, leurs pratiques et leur environnement tout au long du cycle. Le livrable constitue aussi la matérialisation d'un travail d'analyse mené sur un sujet d'actualité professionnelle.

## Présentation

Il ne s'agit ni d'une formation de base, ni d'une formation purement technique mais plutôt d'une formation de professionnalisation pour s'adapter aux nouveaux enjeux des territoires (attractivité, transitions écologiques et sociales, numériques, évolutions du service public). Les connaissances fondamentales en matière de RH sont simplement rappelées à chaque module.

## Objectif du cycle

Les 7 modules du cycle abordent les dimensions stratégiques et opérationnelles de la gestion des ressources humaines. Ils permettent aux DRH d'appréhender les évolutions du travail et de travailler sur une posture utile aux « multiples acteurs et usagers » de leur direction et de :

- Conduire des analyses prospectives pour anticiper les transformations à l'oeuvre dans les CT (transition écologique, transition numérique, évolutions démographiques, crises sanitaires, sociales, internationales, climatique...).
- Proposer des stratégies RH et des plans d'action tenant compte des impacts de ces transformations.
- Mettre en oeuvre les actions techniques du métier de DRH en prenant en compte des évolutions du travail.
- Piloter et évaluer son action et ses résultats en développant ses pratiques professionnelles.

## Public cible

Ce cycle s'adresse prioritairement aux directeurs/directrices des ressources humaines des collectivités et établissements publics territoriaux (collectivité de moins de 40 000 habitants avec un effectif minimum de 150 agents).

Publics : DRH ou DRH-adjoint ayant déjà une expérience d'un an environ dans leur métier.

## Durée du cycle

Le cycle se compose de 7 modules d'une durée totale de 29 jours en présentiel échelonnés sur 10 mois.

## Des intervenants de qualité

Les INSET organisant ce cycle veillent à recruter des intervenants de haut niveau, spécialistes des questions et enjeux liés aux ressources humaines.

## Engagement et assiduité

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 livrable 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. Un livrable à finalité professionnelle est présenté devant un jury à la fin du cycle. Pour le produire, les stagiaires bénéficient d'un accompagnement méthodologique spécifique.

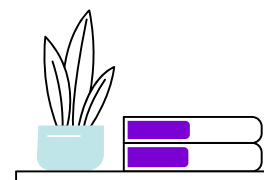
Après la réussite de la soutenance du rapport et la participation à l'ensemble des modules, une attestation de réussite est délivrée par le Président du CNFPT.

## Inscription et conditions d'accès

Ce cycle est organisé par les INSET d'Angers, Nancy et Montpellier.

L'inscription au cycle se fait sur dossier. 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.

Pour connaître les dates des prochaines sessions et télécharger le dossier de candidature, rendez-vous sur le site du CNFPT en [cliquant ici](#).



# Les modules

---

## MODULE 1

### Connaître les enjeux RH et définir le métier de DRH, ses compétences et son positionnement

4 jours – présentiel

Définir le métier de DRH, ses compétences et son positionnement dans la collectivité pour accompagner notamment les transitions écologiques et sociales.

## MODULE 2

### La dimension stratégique et la politique ressources humaines durable et responsable

4 jours – présentiel

Diagnostic et politique RH au service des projets et des orientations de la collectivité

## MODULE 3

### La stratégie de gestion des compétences pour la qualité du service public

5 jours – présentiel

La mise en place d'une démarche de gestion prospective des compétences et le plan d'actions associé, l'impact des grandes transformations sur les métiers, l'engagement d'une GEPP climatique...

## MODULE 4

### Définir une politique de rémunération et de gestion des temps de travail

5 jours – présentiel dont 1 jour de méthodologie

La politique de rémunération et la maîtrise de la masse salariale, la gestion des temps de travail, le pilotage du SIRH et la digitalisation de la fonction RH...

## MODULE 5

### Mettre en œuvre un dialogue social avec l'ensemble des acteurs de la collectivité

5 jours – présentiel

La définition et la conduite d'une politique de relations sociales, l'analyse et l'importance du climat social, les principes de la RSE, la négociation d'accords collectifs...

## MODULE 6

### Engager une politique de santé, de qualité de vie et des conditions de travail

4 jours – présentiel

Les leviers de la QVCT et ses axes de développement, la démarche de prévention, les attentes renouvelées des agents, les obligations en santé de l'employeur...

## MODULE 7

### L'accompagnement au transfert des acquis et la finalisation du livrable professionnel.

2 jours

Intégrer les apprentissages individuels et collectifs du cycle dans le livrable professionnel.  
Faire le bilan et un retour sur les journées d'accompagnement méthodologique suivies à l'issue des modules - Préparation soutenance.

Centre National de la Fonction Publique Territoriale  
80, rue de Reilly - CS 41232 - 75578 Paris cedex 12  
Tél. : 01 55 27 44 00 - [www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

