



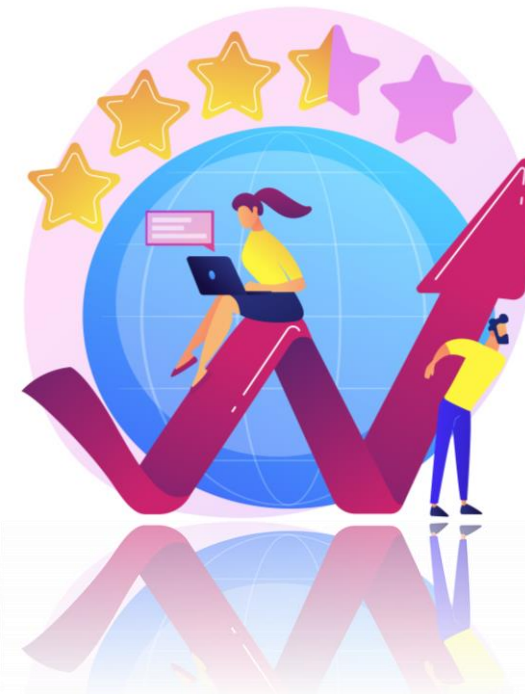
MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PROFESSIONNALISER AU NUMÉRIQUE APRÈS UNE CAMPAGNE D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES VIA PIX

Secrétariat Général - DRH

Facilitateur de vos transitions
#CMVRH



Pourquoi ?

Un monde du travail qui évolue rapidement et qui est traversé par la transformation numérique

La nécessité de rester performant en adaptant en continu les méthodes de travail

Des attentes des employeurs mais également des agents



Seuls 54% des citoyens de l'UE âgés de 16 à 74 ans possèderaient les compétences numériques de base

Plus de 33% de la main d'œuvre n'auraient pas les compétences numériques requises par la plupart des emplois

90% des emplois nécessiteront à l'avenir ces compétences

Éléments de contexte

Le CEDIP a publié en 2021

- un benchmark « développer les compétences numériques – accompagner la transformation numérique » consultable [ici](#)
- une méthode et des outils pour développer les compétences numériques dans les services du pôle ministériel consultable [ici](#)

L'objectif de ce nouveau document est de faire la **synthèse des initiatives mises en œuvre dans des structures publiques** (ministères des armées, des finances, direction interministérielle du numérique, plates-formes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines, le réseau des URSSAF, la caisse nationale des allocations familiales, et de différentes collectivités territoriales) **pour accompagner la montée en compétence des agents à l'issue d'une campagne d'évaluation via PIX :**

comment faire, concrètement ?

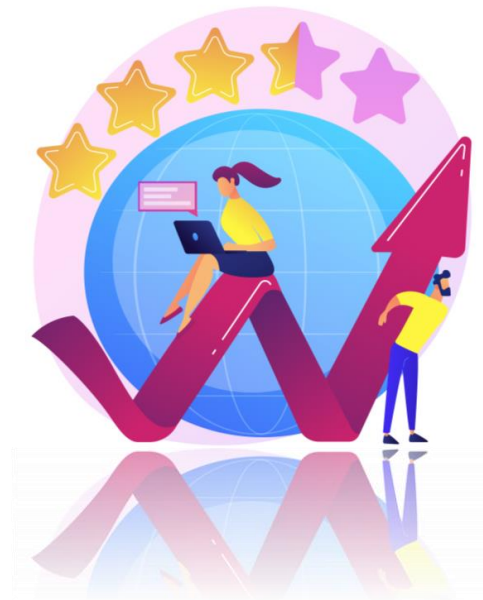
Comment accompagner la montée en compétences des agents à l'issue d'une campagne d'auto-évaluation ?

I- Une indispensable démarche projet

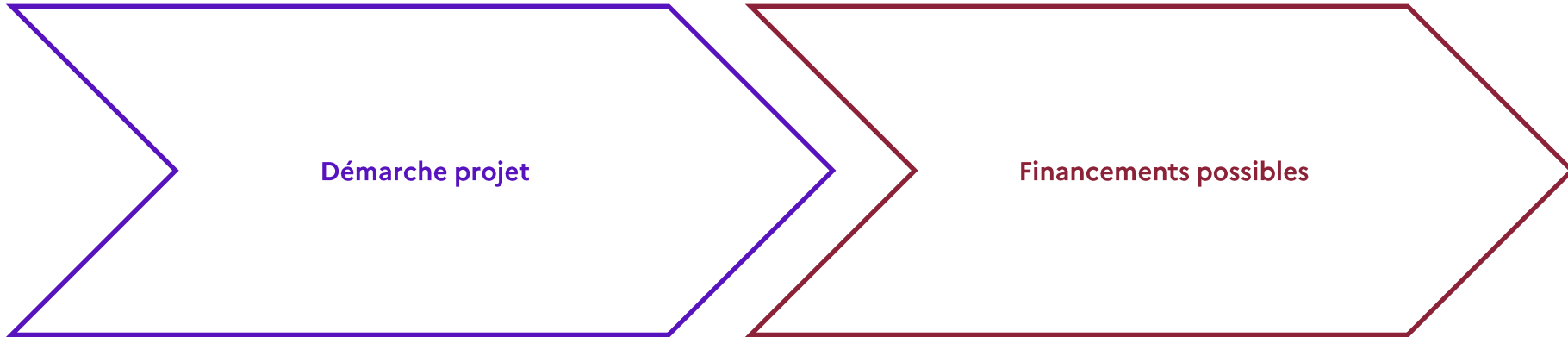
II- Les leviers de professionnalisation mis en place

III- Les moyens de professionnalisation mobilisés

IV- Le suivi et l'évaluation



I- Une indispensable démarche projet



La démarche projet

- 1 Un portage fort et stratégique, par les directions RH et du Numérique ensemble :
 - articulé avec l'action interministérielle **pour mutualiser, capitaliser et réaliser des économies d'échelle** (cf dernière diapo)
 - mobilisant toute la **chaîne hiérarchique**
 - **pour une action concertée et globale**
- 2 Afin de piloter une stratégie évolutive qui **réponde aux différents besoins et attentes**
- 3 Et sensibiliser, promouvoir, embarquer **les agents** et les **mettre en confiance**

L'exemple de la démarche projet au MTECT

Acteurs :

- copilotage : DRH/DNUM
- task force : ambassadeurs, référents, formateurs internes
- managers en impulsion et en relais local au plus près des équipes

Actions :

- Le prototype d'un bouquet d'offres de formation testé sur plusieurs services pilotes avant adaptation puis généralisation à l'ensemble du pôle ministériel
- La constitution d'un vivier de formateurs internes
- La poursuite de la réflexion pour mesurer la montée en compétences et le suivi des agents

Moyens :

- Communication : rendre visible, faire connaître, mobiliser et inciter
- Financements : interministériels pour des actions duplicables, accord cadre formation, plan France 2030

RETEX et/ou évaluation :

- Ressource [fiche et quiz CEDIP](#)



Des financements possibles

1 l'accord cadre de formation interministériel (catalogue négocié de formations transverses)

2 le Fonds de Transformation pour l'Action Publique (FTAP)

<https://www.numerique.gouv.fr/services/guichet-financement-ftap-campus-du-numerique/>

Il permet d'accompagner des formations en présentiel, des FOAD sur Mentor, des ressourceries, la création ou l'expérimentation de parcours de formation ainsi que l'adaptation de parcours existants pour les transposer à d'autres catégories de bénéficiaires. La transposabilité ou l'ouverture directe à l'interministériel ont été définis comme critère d'éligibilité de même que l'accessibilité des actions aux agents en situation de handicap et la mise à disposition en licence ouverte.

3 le plan d'investissement France 2030

Il permet de financer formations initiale et continue sur les métiers en tension. Il peut à se titre constituer un soutien à la montée en compétence des professionnels du numérique et accompagner la transition numérique de nos métiers.

II- Les leviers de professionnalisation mis en place



Massification de l'offre

Individualisation de l'offre

Différenciation selon les publics

Massification de l'offre

1 Identifier les besoins au regard :

- des macro-résultats des campagnes d'auto-évaluation
- des besoins d'évolution attendus par l'employeur

↳ *pour définir les briques élémentaires de compétences attendues en situation professionnelle, et construire une stratégie globale et gagnante-gagnante agent/service*

2 Mobiliser avec des temps dédiés et inciter (financièrement ou en termes de déroulement de carrière, ...)

3 Proposer et faire connaître **une offre structurée** pour faciliter la recherche par les apprenants

Individualisation de l'offre

1.a Pour répondre aux besoins des apprenants

- En étant au plus prêt de leurs attentes
- En s'adaptant au niveau de chacun


1.b Pour mettre l'apprenant au cœur du dispositif de professionnalisation et le rendre acteur de sa montée en compétences



2.a Penser l'offre selon une logique « click & collect » et micro-learning (montée en compétences brique par brique)

2.b Diversifier les moyens déployés et envisager une possibilité de certification

Différenciation de l'offre selon les publics

- 
- 1 les professionnels du numérique pour consolider leur expertise et accompagner l'évolution des pratiques et des outils
 - 2 les utilisateurs du quotidien pour s'adapter aux évolutions du monde du travail
 - 3 les agents éloignés du numérique pour réduire la fracture numérique
 - 4 les managers qui doivent intégrer de nouvelles pratiques de pilotage des projets et des équipes

III Les moyens de professionnalisation mobilisés



Pour les utilisateurs du quotidien

- Les plateformes FOAD (ex MENTOR) et les webinaires
- La structuration d'un réseau de formateurs internes (ex PFRH Pays de la Loire)
- Les ressourceries numériques (ex campus du numérique en cours de création, la base du numérique de l'ANCT, l'espace OSMOSE dédié pour le pôle ministériel, ...^o)
- les podcasts, FAQ, chatbots (ex SICOVAL et réseau des CAF)



Pour les agents éloignés du numérique

- Une des clefs est d'envisager ces personnes non seulement comme des agents mais plus largement comme des citoyens en leur faisant appréhender l'utilité du numérique dans leur vie quotidienne *démarche en ligne auprès des services publics, inscription à une activité scolaire, réservation de ressources, ... ex CD du Doubs avec le déploiement de parcours de professionnalisation numérique pour améliorer l'utilisation personnelle de tablettes et smartphones en ciblant gestion de la messagerie, téléchargement d'applications, fondamentaux de cyber sécurité,...*
- La manipulation encadrée lors de séances en présentiel demeure indispensable
- Un accompagnement de proximité avec la mobilisation de référents, ambassadeurs, ... (ex numéricoach à l'URSSAF)
- Faire évoluer les comportements selon le principe du nudge (ex au CD du Doubs inciter au changement avec l'abandon des tableaux d'affichage au profit d'une diffusion par mail)

Pour les managers à l'ère du numérique

- Des formations dédiées « manager des équipes et des projets à l'ère numérique » (ex MTE)
- Un coaching pour faire évoluer les pratiques managériales (ex : Ministère des armées)
- Le recours au conseil et accompagnement au cadrage et pilotage de projets numériques (offre de service de la DINUM) <https://www.numerique.gouv.fr/services/conseil-accompagnement-cadrage-et-pilotage-de-projets-numeriques/>
- un outil de suivi / tableau de bord des compétences numériques de l'équipe (ex URSSAF)

Pour les professionnels du numérique

- Développer la capacité d'innovation et d'expérimentation via des laboratoires dédiés (ex MTECT)



Et bientôt...l'arrivée du « campus du numérique »

- Sous l'impulsion de la Direction Interministérielle du Numérique un outil ambitieux et mutualisant les différentes initiatives visant à offrir des formations de qualité, adaptées aux enjeux du numérique
- Des formations adaptées : accès à des cours en ligne, à des ateliers pratiques et à des séminaires pour compléter les compétences et développer une compréhension approfondie des enjeux numériques.
- La prise en compte de la diversité des profils :
 - les agents des filières numériques
 - les managers et cadres
 - tous les agents

IV Le suivi et l'évaluation



↳ Ils nécessitent

- la définition préalable d'un référentiel de compétences et de niveaux minimaux requis
- la mesure de la progression des apprenants et l'atteinte des objectifs fixés
- la prise en compte d'un aspect qualitatif (mobilisation et satisfaction des apprenants)

↳ Des initiatives sont entreprises en ce sens (certification PIX) et des applications émergent (ex « mon coach by SDAC » à l'URSSAF). Elles permettent sur une plateforme unique de disposer du contenu et du suivi de la progression