

La gestion prévisionnelle, préoccupation encore peu répandue dans les collectivités

14 AVR. 2017, PAR PIERRE LABERRONDO
ARTICLE ACTEURS PUBLICS

Seules 7 % des collectivités territoriales disposent d'un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, selon une enquête réalisée auprès de 1300 collectivités par le Centre national de la fonction publique territoriale. Le chiffre varie logiquement selon la taille de la structure.

A l'heure où les collectivités sont plus que jamais prises dans des difficultés budgétaires et priées de réaliser des économies, **elles ne mobilisent pas encore tous les outils RH pour anticiper leurs besoins**. Seules 7 % des collectivités territoriales s'appuient sur un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, selon une **enquête** réalisée auprès de 1332 collectivités (toutes catégories confondues) par le Centre national de la fonction publique territoriale et portant sur la formation.

Logiquement, le chiffre varie fortement selon la taille de la structure : 3 % pour celles dotées de moins de 5 agents, 2 % de 5 à 9, 3 % de 10 à 49, 13 % de 50 à 99 et 32 % pour celles comptant 100 agents ou plus.

Les collectivités ayant répondu à cette enquête réalisée avec l'institut d'étude et de conseils CSA Research comptaient à 31 % – de 5 agents; 18 % de 5 à 9; 33 % de 10 à 49; 7 % de 50 à 99 et 11 % 100 agents et plus.

Si le développement des compétences des agents constitue un axe stratégique pour 83 % des collectivités interrogées, seules 36 % l'inscrivent, dans les faits, dans leur projet d'administration. Les outils les plus couramment mis en place pour développer les compétences des agents de ces collectivités sont les entretiens annuels (86 %) et les fiches de postes (80 %).

La mutualisation encouragée

Pour accompagner le parcours de leurs agents, ces collectivités s'appuient sur les centres de gestion (62 %) et le CNFPT (59%), ce chiffre montant à 73 % pour les collectivités de 10 à 99 agents.

Dans 70 % des cas, la structure n'a pas adopté un plan de formation. Les collectivités ont plutôt recours au plan de formation pour s'assurer de disposer

des compétences nécessaires à la mise en œuvre de leurs projets et identifier les personnels à accompagner dans le cadre d'une démarche individuelle de développement des compétences.

Pour l'avenir, les répondants (élus ou responsables de l'administration) disent vouloir privilégier des formations en présentiel (80 %), des formations mixtes (présentiel et distanciel) et à 38 % (l'autoformation en ligne).

Pour faciliter l'accès des agents, les collectivités préconisent de mutualiser les formations avec les collectivités voisines. Dans le détail, les collectivités de moins de 5 agents y sont favorables à 90 % et celles de 100 agents et plus à 66 %. S'agissant de l'offre métier du CNFPT, les collectivités se disent **satisfaites à 84 %**. Les collectivités non satisfaites (9%) jugent à 69 % l'offre inadaptée. L'offre thématique emporte la satisfaction, elle, à 82 %.

En ce qui concerne les attentes prioritaires à l'égard du CNFPT, les collectivités citent prioritairement (46 %) l'item suivant : le développement des dispositifs d'accompagnement individuels, l'orientation formative, formation de conseillers en évolution professionnelle.