

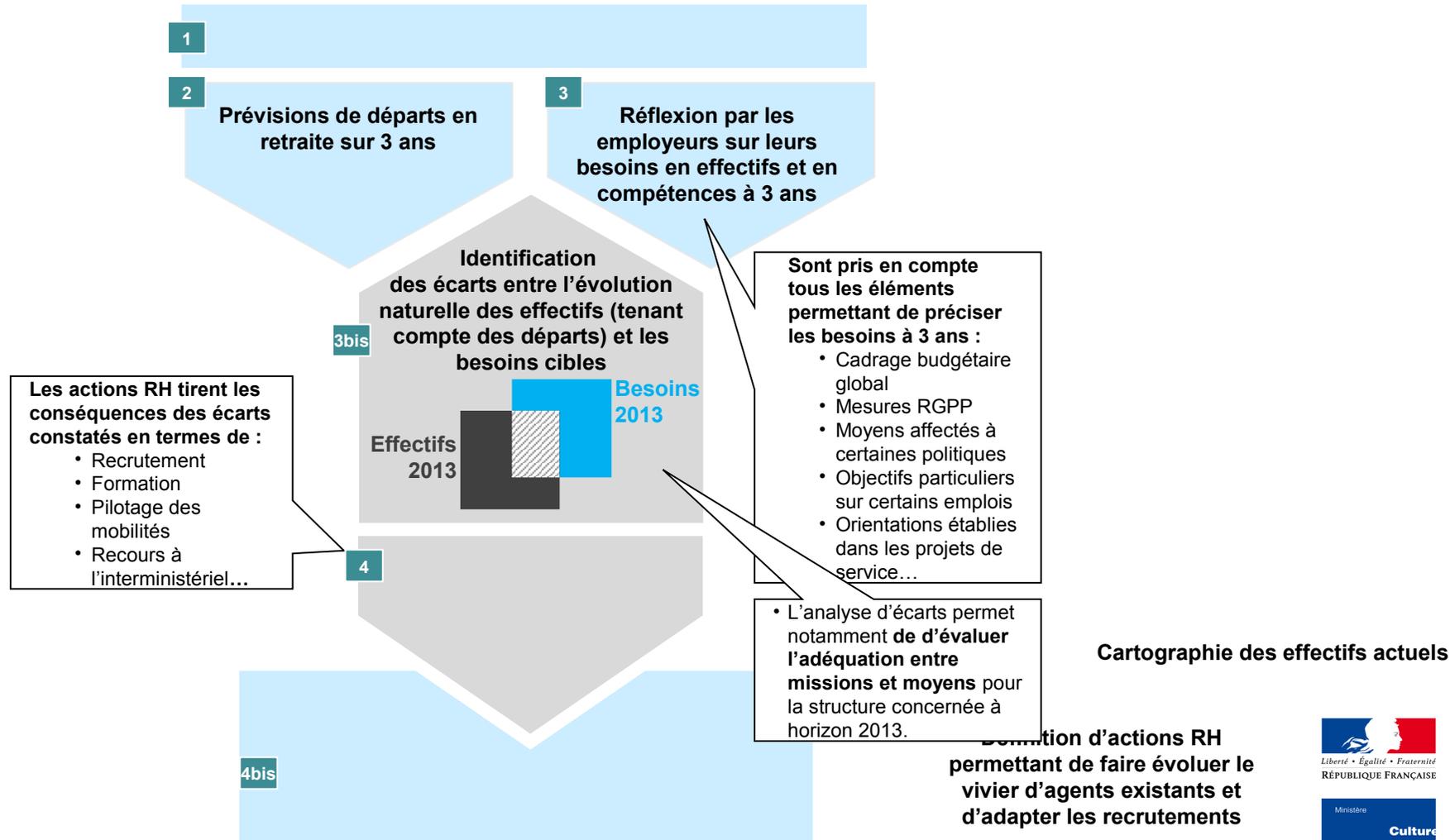


Démarche GPEEC au MCC

CTPM du 28 janvier 2011

L'objectif d'une démarche GPEEC est à la fois d'alimenter la prise de décisions et d'aider à la mise en œuvre RH des évolutions nécessaires

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences peut se décomposer comme une démarche en 6 étapes



Etat d'avancement de la démarche

- ▶ Des éléments de cartographie plus détaillés sont disponibles sur l'intégralité du périmètre MCC.
- ▶ Les prévisions de départ en retraite peuvent être réalisées de manière plus précise qu'auparavant.
- ▶ Une démarche GPEEC a été menée de « bout en bout » sur l'administration centrale, qui a permis de parvenir à:
 - // Une meilleure compréhension des perspectives d'évolutions des directions et des services.
 - // Une vision fiable et affinée des effectifs par structures et métiers.
 - // Une vision plus fine des besoins RH et des marges de manœuvre naturelles fournies par les départs en retraite.
 - // Une feuille de route plus précise pour le SRH afin d'accompagner les évolutions et piloter la consolidation des informations
 - // Un meilleur éclairage des contraintes et des perspectives pour les décisions RH stratégiques
- ▶ Sur les autres périmètres, un travail est en cours pour :
 - // Décliner la démarche avec une méthodologie commune
 - // Faire émerger des priorités.
 - // Concilier une logique de préservation de la capacité d'action de certains secteurs et une répartition de la contrainte d'emploi « supportable » .

Etapes de la démarche GPEEC

1 Données de cartographie

2 Présentation des prévisions de départs en retraite

3 Un travail GPEEC qui s'attache dans un second temps à recenser les besoins RH des différentes structures du ministère, les évolutions de métiers, tout en prenant en compte les contraintes d'emploi du ministère

4 Un travail GPEEC qui permet de définir des actions RH ciblées, pour accompagner au mieux les évolutions des structures et des agents

Des progrès considérables ont été réalisés sur la connaissance des effectifs

- ▶ Meilleure connaissance des niveaux d'effectifs par structure.
 - // Détail par périmètre AC, DRAC, SCN, EP.
 - // Vision consolidée des effectifs T2 et T3 par EP.

- ▶ Une vision à superposer avec une vision par corps.
 - // Photographie des effectifs par corps à fin décembre 2010.

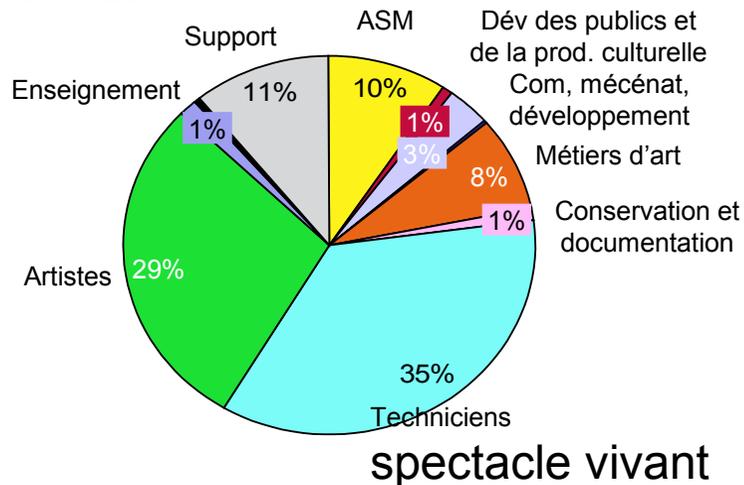
- ▶ Des progrès réalisés également sur la vision métier.
 - // Des travaux importants menés en juillet 2010 sur le périmètre de l'AC, des DRAC et des SCN ont permis un premier rattachement des agents au référentiel des métiers du MCC
 - // Une enquête parallèle menée auprès des opérateurs a également permis de construire une cartographie plus précise des grandes familles de métiers représentées

- ▶ Cette qualification métier permet d'avoir une vision plus fine des activités effectivement pratiquées par les agents et de définir des actions de formation et des parcours plus adaptés

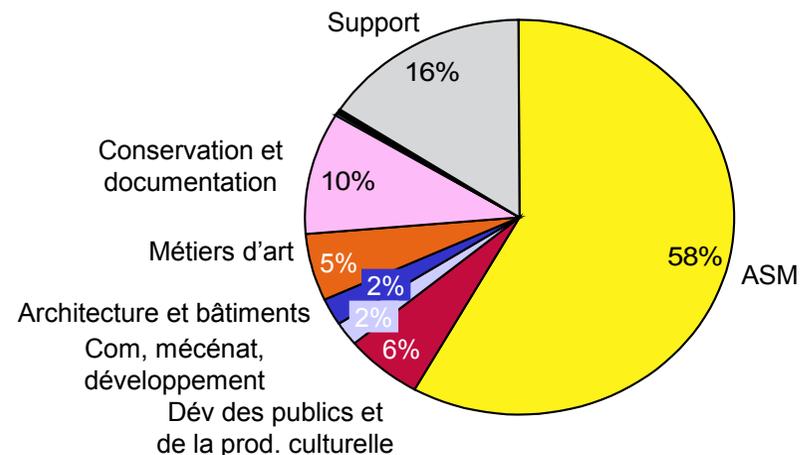
L'enquête métier menée auprès des opérateurs permettra de donner une photographie nouvelle, mettant en lumière la diversité des métiers

Exemples de cartographies en établissements publics

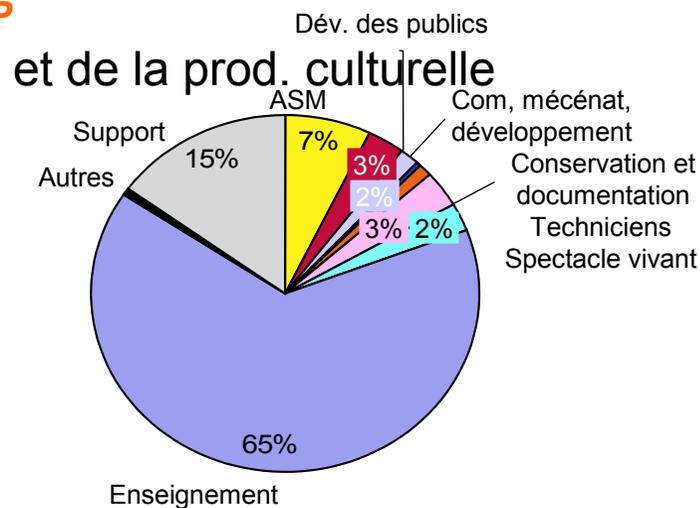
Opéra de Paris



Louvre

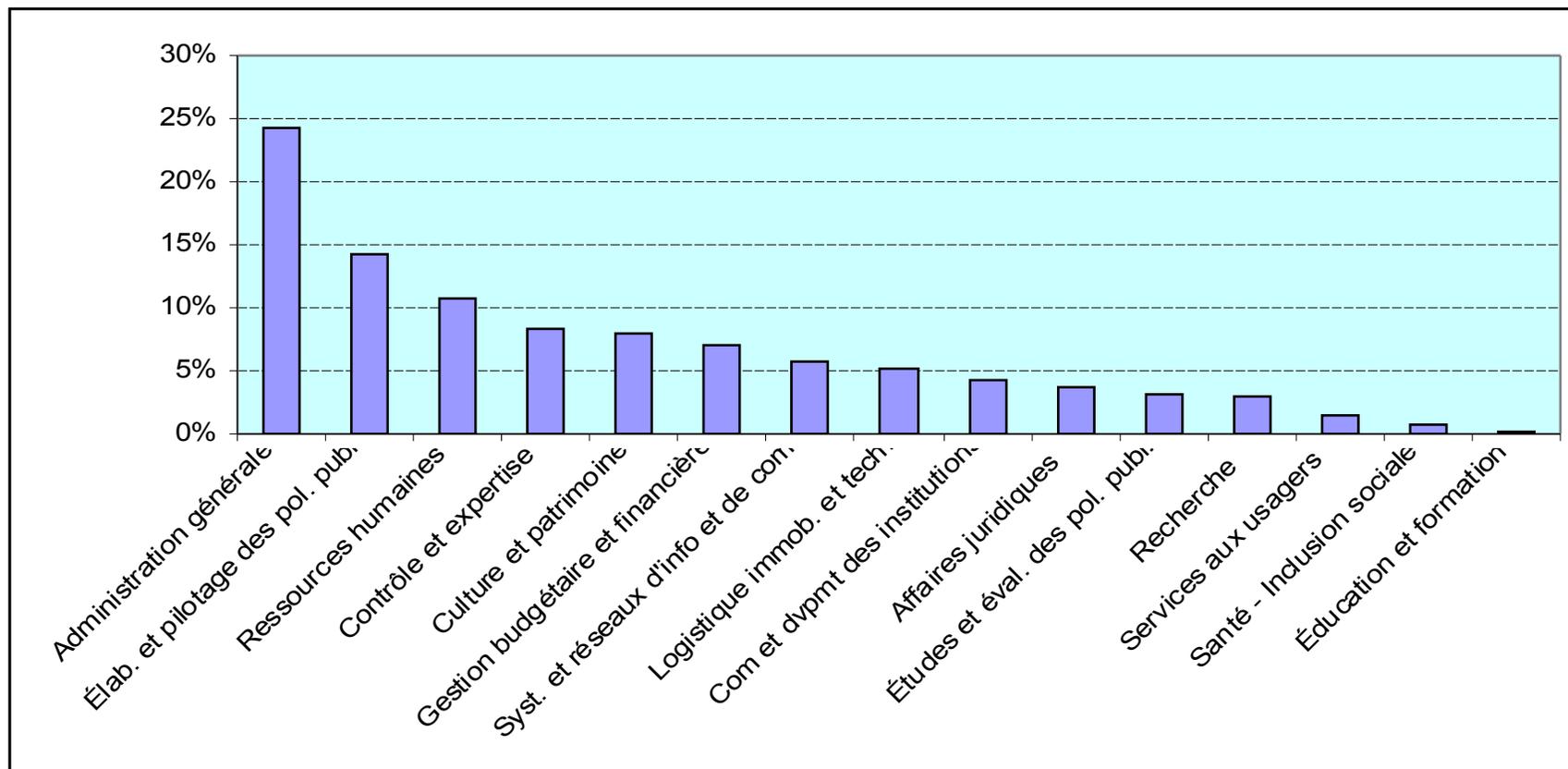


CNSMDP



Sur l'administration centrale, le travail de fiabilisation mené a permis d'affiner la vision des métiers des agents

Cartographie des familles métiers de l'administration centrale (en ETP)



- **Un prisme métier transversal**, qui complète la vision habituelle des effectifs donnée par structure ou par grade
- **Une photographie affinée** lors des ateliers GPEEC menés par DG et au sein du SG :
 - Croisement avec le bureau / service de rattachement
 - Croisement avec les catégories (A, B, C)

Etapes de la démarche GPEEC

1 Données de cartographie

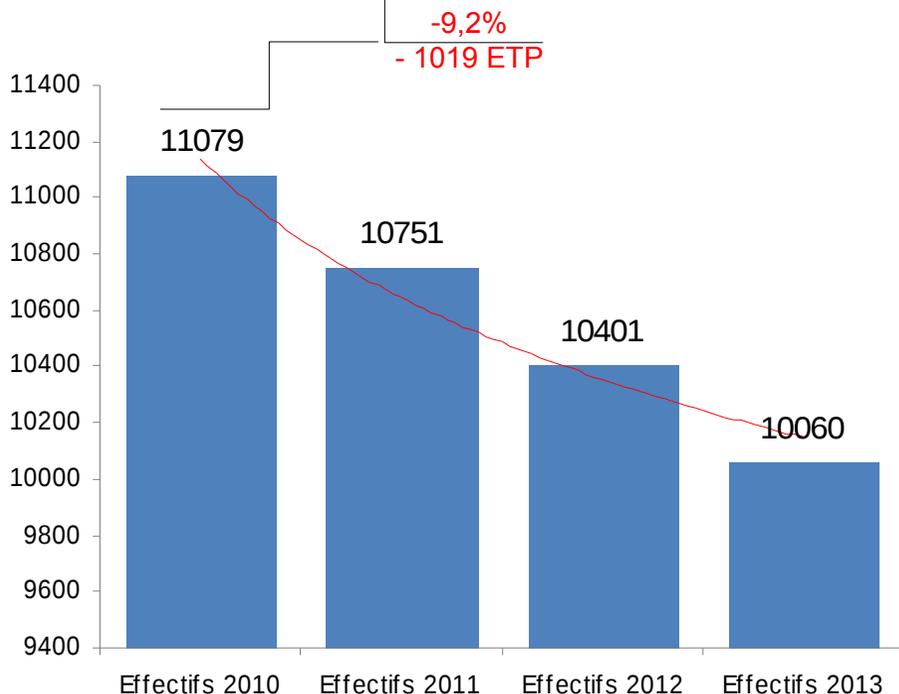
2 **Présentation des prévisions de départs en retraite**

3 Un travail GPEEC qui s'attache dans un second temps à recenser les besoins RH des différentes structures du ministère, les évolutions de métiers, tout en prenant en compte les contraintes d'emploi du ministère

4 Un travail GPEEC qui permet de définir des actions RH ciblées, pour accompagner au mieux les évolutions des structures et des agents

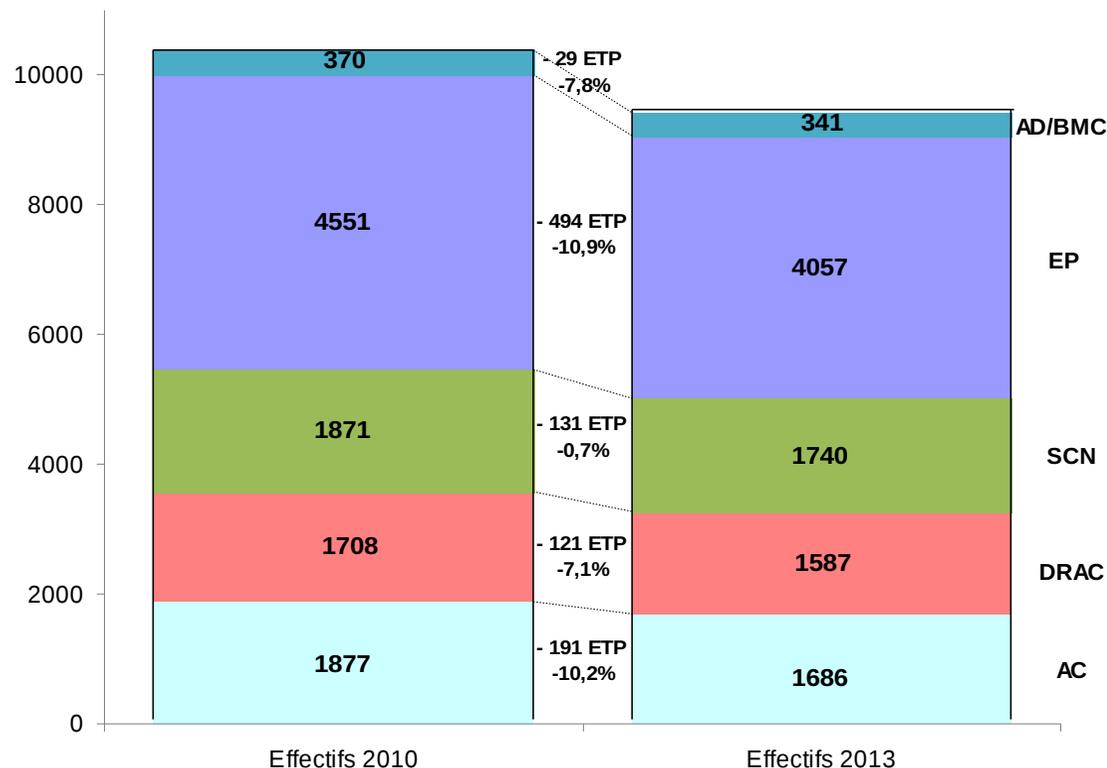
Les prévisions de départ en retraite font apparaître un taux moyen de 3% de départ sur 2011 - 2013, avec des impacts différenciés par structure

Evolution naturelle des effectifs par année sur le MCC



- Les prévisions de départs à la retraite font apparaître un taux moyen de 3% et un taux cumulé de 9,2% sur 3 ans.
- En première approche, les départs à la retraite offrent une marge de manœuvre naturelle dans les trois ans à venir.
- Néanmoins, ceux-ci ne coïncident pas nécessairement avec les besoins en emplois.

Evolution naturelle des effectifs par structure



- Les prévisions montrent que les différents périmètres et structures du MCC ne sont pas affectés de la même manière par les départs en retraite.
- Cette connaissance permet à la fois :
 - De mieux anticiper les besoins de recrutement par structure
 - De visualiser les marges de manœuvre « naturelles » existantes du fait des départs



Etapes de la démarche GPEEC

1 Données de cartographie

2 Présentation des prévisions de départs en retraite

3 Un travail GPEEC qui s'attache dans un second temps à recenser les besoins RH des différentes structures du ministère, les évolutions de métiers, tout en prenant en compte les contraintes d'emploi du ministère

4 Un travail GPEEC qui permet de définir des actions RH ciblées, pour accompagner au mieux les évolutions des structures et des agents

Etapes de la démarche GPEEC

1 Données de cartographie

2 Présentation des prévisions de départs en retraite

3 Un travail GPEEC qui s'attache dans un second temps à recenser les besoins RH des différentes structures du ministère, les évolutions de métiers, tout en prenant en compte les contraintes d'emploi du ministère

4 **Un travail GPEEC qui permet de définir des actions RH ciblées, pour accompagner au mieux les évolutions des structures et des agents**

Le travail GPEEC effectué a permis de définir un plan d'actions sur la base de 6 grands principes

- 1 Définir une véritable politique de recrutement, permettant d'utiliser de manière stratégique les différents types de recrutements externes autorisés et les recrutements par concours.
- 2 Mettre en place une programmation des recrutements à 3 - 6 mois, centralisée et collégiale.
- 3 Renforcer l'accompagnement des agents dans les services en restructuration ou en instance pour accélérer le retour à l'emploi.
- 4 Créer une vision transversale MCC des postes à pourvoir et des viviers d'agents disponibles ou candidats à la mobilité, pour favoriser une mobilité interne « intelligente » pour les structures et enrichir les perspectives d'évolution de carrière des agents.
- 5 Elargir les initiatives de requalification, en réponse aux besoins identifiés par les services.
- 6 Mettre en place un comité RH mensuel, notamment pour améliorer le pilotage des recrutements et des mobilités.

Mise en place d'une GPEEC au sein du Ministère

Déclinaison de la démarche

- ▶ Chaque CTP va décliner la démarche à la suite du CTPM et présenter sur son périmètre les éléments de cartographie, les projections de départ, les différentes problématiques d'emploi et d'activité, la définition des priorités et l'identification des actions RH à mettre en œuvre
- ▶ Les actions RH seront mises en œuvre pour apporter les solutions aux problématiques identifiées (mobilité, formation, recrutement)
- ▶ Une synthèse sera examinée au niveau du CTPM à l'issue de ce cycle