

**Fiche n°1 :**  
**Méthodologie pour élaborer le volet GPEEC  
du plan régional de GPRH**

**Objectifs**

**1. Pourquoi une méthodologie commune en matière de GPEEC ?**

L'objectif des plans régionaux interministériels de GPEEC est de disposer d'une vision à un, deux et trois ans de l'évolution des effectifs, des missions et des compétences des services.

Ces plans régionaux interministériels doivent ainsi permettre d'assurer, au niveau régional, une adéquation entre les besoins en emplois et en compétences (prévision qualitative et quantitative) pour anticiper et accompagner l'évolution des missions de l'État, des structures administratives et des effectifs.

La question des parcours professionnels des agents est prise en compte, notamment au niveau du plan d'action. Il s'agit d'opérer une rencontre entre l'emploi et ses caractéristiques (fonction, mission, activités, tâches, besoin des services) et l'individu et ses caractéristiques (cursus de formation, compétences, expériences et attentes professionnelles et personnelles).

Si ces objectifs sont aujourd'hui souhaitables, il est néanmoins nécessaire de tenir compte du contexte et notamment du partage parfois insuffisant des actions de gestion prévisionnelle, de façon descendante entre les administrations centrales et les services déconcentrés régionaux et départementaux, et de façon transversale entre les différents services déconcentrés.

De ce fait, une véritable démarche de GPEEC au plan territorial et interministériel doit être conduite en bonne intelligence avec les finalités des plans de GPRH ministériels.

**En résumé, les résultats attendus d'une démarche de GPEEC sont les suivants :**

- Une meilleure connaissance des compétences détenues dans les services
- Une adéquation des besoins en ressources humaines aux missions des services
- Une identification des situations de difficultés liées aux effectifs
- Une identification des besoins en redéploiement

Le présent document décrit la méthode qui est préconisée par la DGAFP afin de mettre en œuvre une démarche de GPEEC partagée au plan interministériel.

# DOSSIER METHODOLOGIQUE

## Table des matières

Fiche n°1 : Méthodologie pour élaborer le volet GPEEC du plan régional de GPRH .....	5
Objectifs .....	5
Méthode préconisée.....	7
Annexe 1 à la fiche n°1 : Définition de la notion d'effectif.....	12
Annexe 2 à la fiche n°1 : Élément de définition de la catégorie « A+ » .....	13
Fiche n°2 : Trame du volet GPEEC du plan régional interministériel de GPRH .....	14
Fiche n°3 : Trame d'étude sur les effectifs.....	16
Fiche n°4 : Trame d'étude régionale sur l'activité des réseaux de CMC...	23

**Rappel : les productions attendues des PFRH pour le 01/10/2013 sont :**

- *Le volet GPEEC du plan régional interministériel de GPRH*
- *L'étude sur les effectifs*
- *L'étude sur l'activité des réseaux de CMC*

Toutes les PFRH doivent s'engager dans le processus destiné à réaliser les productions attendues en 2013 :

- Le volet GPEEC du plan régional interministériel de GPRH
- L'étude sur les effectifs
- L'étude sur l'activité de CMC

Elles peuvent à cette fin s'appuyer sur le présent document de méthodologie, qui est destiné à devenir la référence commune pour l'ensemble du territoire en 2014.

## **2. Définition du cadre général d'analyse et du périmètre**

L'analyse qui sera conduite s'appuiera sur les notions figurant dans le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME). Les emplois présents et futurs seront définis en utilisant la notion d'emploi - référence retenue dans le RIME.

Les différentes représentations des effectifs et des compétences sont déclinées par :

- Programme
- Métier
- Zone géographique et structure
- Données statutaires (catégorie, corps)

Ceci devra permettre la réalisation d'un état des lieux des ressources humaines disponibles (analyse qualitative et quantitative).

## **3. Outils nécessaires**

- Le RIME
- Le Dictionnaire Interministériel des Compétences (DICO) et sa base de données
- Les exports des SIRH ministériels selon leurs disponibilités
- Les données concernant les effectifs évoquées en CAR
- Un outil de suivi et de traitement des effectifs au format Calc (ensemble de fichiers) est mis à disposition des PFRH. Cet outil est destiné à aider à la réalisation des actions ci-dessous :
  - a. le volet GPEEC du plan régional interministériel de GPRH (cartographie des effectifs et des emplois)
  - b. l'étude sur les effectifs ainsi que les besoins en reconversion pouvant être identifiés dans les services

Les PFRH ont la possibilité de recourir à cet outil et dans ce cas, le présenteront aux services et les aideront à l'utiliser.

## **4. Périmètre retenu par la GPEEC territoriale :**

- Périmètre par ordre de priorité et selon les demandes exprimées en CAR le cas échéant :
  - 1°) DDI : étape 1 à 5 du plan de GPEEC (la trame de ce plan figure en fiche n°2)
  - 2°) Autres administrations placées sous l'autorité du préfet dans la région : étape 1 *a minima*
  - 3°) Toutes administrations de l'État dans la région : étape 1 dont le périmètre peut être variable selon l'organisation régionale (facultatif)
- Publics : fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat.

## Méthode préconisée

La méthode décrite ci-après vise à faciliter l'élaboration des plans interministériels de GPEEC (cf. fiche n°2). Cette élaboration se construit en 5 étapes. Selon le périmètre des administrations pris en compte (cf. fiche n°1, point 4), la réalisation de ces étapes est obligatoire ou facultative.

Ce travail repose sur la collaboration de plusieurs acteurs :

- La PFRH : outre les livrables attendus, animation au plan territorial et sollicitation des services
- Les services de l'Etat concernés par le plan de GPEEC : les services concernés fournissent les données à traiter qui permettront ensuite une analyse qualitative

### Étape 1 : Cartographie des emplois et des effectifs au 31 décembre de l'année n-1 (31/12/2012) avec leur évolution probable

#### 1. Analyse des ressources actuelles et état des lieux analytique

**Effectuer un état des lieux des ressources humaines disponibles par domaine fonctionnel (analyse qualitative et quantitative)**

La cartographie (stock et flux) doit croiser les données concernant à la fois les effectifs et les emplois. Les données nécessaires à la réalisation de la cartographie sont présentées ci-après.

#### 2. Analyse en stock

**Données à compléter en vue de réaliser une cartographie (I pour indispensable et O pour optionnel)**

- Identifiant de l'agent (I)
- État du poste (vacant, susceptible d'être vacant, pourvu) (I)
- Sexe (I)
- Date de naissance (I)
- ETP agent (I) ramené en ETPT sur une période annuelle (O)<sup>1</sup>
- Identification des fonctionnaires et des agents non titulaires (I)
- Catégories hiérarchiques pour les fonctionnaires de l'État : A+<sup>2</sup>, A, B et C (I)
- Corps d'appartenance des fonctionnaires (I)
- Niveau d'emploi des ANT : A+, A, B et C (I)
- Situations particulières des agents non titulaires<sup>3</sup> : ouvriers d'État, dont ouvriers des parcs et ateliers (O)
- Ministère d'appartenance en gestion (O)
- Service d'affectation (I)
- Département / Commune (I)
- Répartition par BOP (rémunération) (I) Répartition par BOP (mission) (O)
- Domaine fonctionnel du RIME (I)

1 Voir annexe 1 de la fiche n°1

2 Voir annexe 2 de la fiche n°1

3 Agents non titulaires ne relevant pas du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

- Emploi de référence du RIME (I)
- Date d'affectation (O)
- Reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) (oui si c'est le cas)(O)
- Apprenti (oui si c'est le cas) (O)
- Ancienneté sur le poste (calcul automatique)
- Date de vacance prévisible (O)

➤ **A) Cartographie des effectifs**

Des zooms sur les items suivants sont possibles :

Les données suivantes sont générées automatiquement sous forme de graphique par un ensemble de fichiers Calc mis à disposition des PFRH :

- Pyramide des âges par catégorie

Les données suivantes sont accessibles directement via les fichiers Calc :

- Ministère d'appartenance de l'agent occupant l'emploi recensé (O)
- Effectifs par catégorie statutaire, par corps et par structure (I)
- Identification des fonctionnaires et des agents non titulaires (I)<sup>4</sup>
- Reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) (I)

➤ **B) Identification des métiers et des emplois (après traitement et analyse du fichier source, croisé à des sources de données qualitatives)**

- Identification des métiers par domaine fonctionnel du RIME et par emploi de référence
- Pyramide des âges – tendances démographiques (départs à la retraite) par domaine fonctionnel du RIME

**3. Analyse des flux et définition de l'avenir probable de la ressource (non prioritaire pour 2013)**

Il s'agit d'identifier le renouvellement du personnel. Cette analyse est essentielle afin d'émettre des hypothèses réalistes en matière de prévision d'évolution des ressources et d'identifier les personnes susceptibles d'occuper les emplois pendant les trois prochaines années. Cette étape consiste à projeter sa ressource actuelle sur la période déterminée et d'étudier comment elle est susceptible d'évoluer sur la base des seuls départs à la retraite ou fins de contrat.

<sup>4</sup>

Agents non titulaires (CDI (I) ; CDD > 6 mois (O))

### 3.a. Éléments d'analyse :

- Evolution des effectifs par structure / ministère (O)
- Evolution des effectifs par bassin étudié (bassin d'emploi, zone d'emploi,...) (O)
- Evolution des effectifs par fonction / domaine fonctionnel / emploi référence (O)
- Départs prévisibles par catégorie (A+, A, B et C) et par emploi de référence (ou emploi type) : retraites, fin de contrat, mutation, détachement,...(O)

### 3.b. Éléments d'analyse plus complexes :

- Taux de turn over : [((nombre de départs + nombre d'arrivées d'agents durant l'année n)/2) / (nombre d'agents au 31 décembre de l'année n)] x 100 (O) en %

$$0,5x (\text{nombre de départs} + \text{nombre d'arrivées d'agents durant l'année } n)$$

$$\text{Taux de turn over (en\%)} = 100 \times \frac{\text{nombre d'agents au 31 décembre de l'année } n}{\text{nombre d'agents au 31 décembre de l'année } n}$$

#### Exemple 1 :

100 départs, 80 arrivées en 2012, 500 agents présents au 31 décembre de 2012

$$\text{Taux de turn over} = 0,5 \times (100+80) \times 100 / 500 = 18 \%$$

#### Exemple 2 :

20 départs, 30 arrivées en 2012, 5000 agents présents au 31 décembre 2012

$$\text{Taux de turn over} = 0,5 \times (20+30) \times 100 / 5000 = 0,5 \%$$

## Étape 2 : Prospective et évolution des missions

Cette étape concerne des éléments de prospective et d'évolution qui seront au cœur du dialogue à conduire avec les RBOP et les chefs de service déconcentrés. Une attention particulière est donc requise afin que ce dialogue se déroule dans les meilleures conditions de confiance.

**A) Ces éléments sont basés sur les changements de l'environnement, les besoins non pourvus, et les orientations stratégiques ministérielles et interministérielles :**

- Identifier les évolutions futures des emplois et des métiers en fonction des missions et des réformes

**Éléments d'analyse qualitative :**

- Métiers en croissance ou nouveaux métiers (besoin en recrutement ou en évolutions de compétences)
- Métiers en « tension » (difficulté à recruter – absence de vivier)
- Métiers en sur-effectifs

**Éléments d'analyse quantitative :**

- Identification des besoins
- Identification des « sur-effectifs » et des « sous-effectifs »

**B) L'analyse prospective doit tenir compte des facteurs suivants :**

- Facteurs stratégiques et politiques : évolution des missions de l'État
- Facteurs d'organisation : évolution des structures
- Facteurs technologiques : évolution des systèmes d'information et des systèmes technologiques
- Facteurs réglementaires : évolution de la norme

## Étape 3 : Réalisation du diagnostic besoins / ressources

Il s'agit d'analyser les écarts entre la projection des ressources humaines actuelles et les projections intégrant les différentes hypothèses d'évolution des métiers (analyse qualitative et quantitative) :

- Établir la balance entre les besoins futurs et les ressources disponibles à l'horizon choisi (1, 2 et 3 ans)
- Dégager les tendances fortes : quantitatives comme un sur-effectif ou un sous-effectif pour certains métiers ou qualitatives liées aux changements des métiers

#### **Étape 4 : Validation**

Il s'agit de présenter, notamment au préfet de région (par exemple en CAR), l'état des lieux interministériel (diagnostic), la projection de l'évolution de la population à 2, 3 ans, la monographie sur les effectifs en région et les impacts des grands chantiers ministériels au niveau de la région.

L'objectif est d'obtenir une validation du préfet de région sur la priorisation des actions à mener en interministériel ainsi qu'un arbitrage éventuel et une commande pour lancer un plan d'accompagnement interministériel de GPEEC.

#### **Étape 5 : Élaboration du plan d'action de GPRH selon les orientations stratégiques régionales**

Il s'agit de mettre en œuvre les orientations interministérielles définies par le préfet de région en s'appuyant sur les plans de gestion prévisionnelle ministériels avec l'appui de chacun des acteurs régionaux.

## Annexe 1 à la fiche n°1 : Définition de la notion d'effectif

**Unité de décompte des effectifs** (source : d'après le Guide méthodologique : La gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les services de l'État, DGAFP, décembre 2008)

- Effectifs physiques : nombre de personnes « réelles » à une date donnée quelle que soit la quotité de temps de travail
- Équivalents temps plein emploi (ETP) : corrige les effectifs physiques de l'effet du temps partiel ou incomplet, mesure la capacité de travail à un instant t

$$\text{ETP} = \text{Effectif physique} \times \text{quotité de travail}$$

- Équivalents temps plein travaillé (ETPT) : corrige l'ETP de l'effet de la période d'activité dans l'année et de la quotité du temps de travail (*sans tenir compte de la fraction de rémunération*), mesure le volume de travail réellement disponible sur l'année

$$\text{ETPT} = \text{Effectif physique} \times \text{quotité de temps de travail} \times \text{période d'activité dans l'année}$$

**Annexe 2 à la fiche n°1 : Éléments de définition de la catégorie « A+ »**

**Source : Extrait du rapport annuel de la Fonction publique 2010-2011, La documentation française, 2011**

La catégorie A+ n'existe pas au sens du statut général des fonctionnaires de l'État puisqu'elle n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. Mais l'expression « catégorie A+ » est fréquemment utilisée par les gestionnaires pour distinguer, au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction, les autres corps de catégorie A ou niveau « A type » ayant vocation à exercer des fonctions d'encadrement intermédiaire (1).

Afin d'aboutir à une définition partagée par tous, cette notion a fait l'objet depuis 2008-2009 de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP, ce qui conduira à son intégration dans les référentiels de l'Opérateur national de paie.

Dans l'édition 2009-2010 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, la catégorie A+ désigne « l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB) », c'est-à-dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Cette définition s'applique aux agents titulaires et, par extension, aux non-titulaires (2) des ministères et de leurs établissements publics administratifs appartenant à ces corps.

Dans la définition désormais retenue, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs du travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Cela conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

---

(1) Ces définitions reprennent les éléments déjà formulés dans l'encadré consacré à la catégorie A+ dans le *Rapport annuel 2008-2009*, p. 56.

(2) L'application de la définition ne pose pas de problème pour les non-titulaires sur « quasi-statut » puisqu'une grille de rémunération leur est appliquée.

**Fiche n°2 :**  
**Trame du volet GPEEC**  
**du plan régional interministériel de GPRH**

PFRH de :

**DONNEES GENERALES**

▪ **Périmètre traité :**

- **Périmètre DDI (a minima) : nombre de services**
- **Nombre de directions régionales**
- **Autre (détailler)**

**Étape 1 : Cartographie des emplois et des effectifs au 31 décembre de l'année n-1 (31/12/2012) avec leur évolution probable**

**1. Analyse macro des effectifs**

**1.1 Situation des effectifs au 31 décembre 2012**

ETPT cible :

ETPT réel :

Écart (en %) :

**1.2 Identification des agents de plus de 60 ans**

% global des effectifs de plus de 60 ans :

Catégorie la plus impactée :

Age moyen :

**1.3 Répartition sexuée en %**

	Total	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ouvriers d'État	Apprentis	RQTH
Nombre de femmes (personnes physiques)								
% de femmes								
Nombre d'hommes (personnes physiques)								
% d'hommes								

#### 1.4 Evolution du plafond d'emploi, projection jusqu'en 2015 (en ETPT)

Effectifs cibles 2012	Effectifs cibles 2013	Projection 2013 (1)	Projection 2014 (1)	Projection 2015 (1)

(1) *Vieillessement de la ressource*

#### 2. Répartition des effectifs

=> Pyramide des âges par catégorie

#### Commentaires :

#### 3. Répartition des effectifs par domaine fonctionnel

Commentaires (existant et prévisionnel) :

- Taux de répartition des emplois par domaine fonctionnel du RIME
- Analyse

Pour les étapes 2 à 5, se reporter à la fiche n°1.

Étape 2 : Prospective et évolution des missions

Étape 3 : Réalisation du diagnostic besoins / ressources

Étape 4 : Validation

Étape 5 : Élaboration du plan d'action de GPRH selon les orientations stratégiques régionales

## Fiche n°3 :

### Trame d'étude sur les effectifs

#### Éléments méthodologiques et définition

##### 1. L'année de référence

Au titre de 2013, la monographie sera faite sur la base d'une photographie de l'année 2012 réalisée au 31/12/2012. La cartographie des effectifs sera réalisée à cette date afin d'être comparée à l'effectif cible au 31/12/2013.

##### 2. La question des sur-effectifs doit être traitée selon trois variables

- Effectifs cibles : les effectifs cibles sont donnés en ETPT par les RBOP (sauf exception). Cette valeur sert de référence pour identifier les sur-effectifs ou sous-effectifs budgétaires au 31/12/2013.

Toutefois cette approche comptable masque des réalités opérationnelles et ne permet pas d'identifier les besoins en compétence ou métier et les redondances fonctionnelles. Afin de répondre à cette problématique, deux autres volets sont introduits :

- Evolution des politiques publiques et identification de nouvelles missions
- Impacts sur les métiers et les compétences

##### 3. Unité de décompte des effectifs (1)

- Effectifs physiques : nombre de personnes « réelles » à une date donnée quelle que soit la quotité de temps de travail
- Équivalents temps plein emploi (ETP) : corrige les effectifs physiques de l'effet du temps partiel ou incomplet, mesure la capacité de travail à un instant t

$$\text{ETP} = \text{Effectif physique} \times \text{quotité de travail}$$

- Équivalents temps plein travaillé (ETPT) : corrige l'ETP de l'effet de la période d'activité dans l'année et de la quotité du temps de travail (*sans tenir compte de la fraction de rémunération*), mesure le volume de travail réellement disponible sur l'année

$$\text{ETPT} = \text{Effectif physique} \times \text{quotité de temps de travail} \times \text{période d'activité dans l'année}$$

(1) Unité de décompte des effectifs (source : d'après le Guide méthodologique : *La gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les services de l'État, DGAFP, décembre 2008*)

## Trame d'étude sur les effectifs régionaux

PFRH de :

*N.B. : Dans les différents tableaux ci-dessous, les agents de catégorie A+ sont intégrés à la catégorie A.*

### 1. Identification des effectifs budgétaires (plafonds d'emplois) : effectifs notifiés par les ministères aux RBOP et ventilation régionale et infra régionale pour 2013

#### 1.1 Ventilation par BOP au niveau régional

Ex : BOP XXX

	A		B		C		Ouvriers d'État		TOTAL	
	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT
Effectifs										

#### 1.2 Ventilation par BOP au niveau départemental

Ex : Département 1

	A		B		C		Ouvriers d'État		TOTAL	
	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT
Effectifs										

#### 1.3 Ventilation par service (DR, DD, préfecture, ...)

DDT ou DDCS ou DDPP ou DDCSPP du département XX ou DR de (un tableau par service de chaque département ou au niveau régional)

Ex : DDT du département XX,...

	A		B		C		Ouvriers d'État		TOTAL	
	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT	ETP	ETPT
Effectifs										

**2. Ventilation et analyse des effectifs par service et par BOP au 31/12/2012 :  
approche par emploi - référence**

Cet exercice est réalisé par service et puis par BOP :

**2.1 Analyse quantitative et qualitative par domaine fonctionnel par service**

DDT ou DDCS ou DDPP ou DDCSPP (ou service) du département XX ou DR

Ex : DDT du département XX ou DRJSCS de la région YY

Domaine fonctionnel						Observations sur l'emploi (1)
Emploi - référence	Catégorie (ETPT)					
	A	B	C	Ouvriers d'État	A+B+C+ Ouvriers d'État	

(1) Mission supprimée, emploi en sur-effectif, besoin en recrutement, besoin en évolution de compétences, ...

Les ETP sont ramenés en ETPT afin de pouvoir réaliser des comparaisons avec les notifications en effectifs cibles.

**Analyse et synthèse par service et pour l'ensemble des services :**

**2.2 Analyse quantitative et qualitative par domaine fonctionnel par BOP sur le  
périmètre régional pour l'ensemble des services**

Ex : BOP XXX (un tableau par BOP)

Domaine fonctionnel						Observations sur l'emploi (1)
Emploi - référence	Catégorie (ETPT)					
	A	B	C	Ouvriers d'État	A+B+C+ Ouvriers d'État	

(1) Mission supprimée, emploi en sur-effectif, besoin en recrutement, besoin en évolution de compétences, ...

Les ETP sont ramenés en ETPT afin de pouvoir réaliser des comparaisons avec les notifications en effectifs cibles.

**Analyse et synthèse par BOP :**

### 2.3 Analyse quantitative et qualitative par domaine fonctionnel au niveau départemental

Ex : Département 1 (un tableau par département)

Domaine fonctionnel						Observations sur l'emploi (1)
Emploi - référence	Catégorie (ETPT)					
	A	B	C	Ouvriers d'État	A+B+C+ Ouvriers d'État	

(1) Mission supprimée, emploi en sur-effectif, besoin en recrutement, besoin en évolution de compétences, ...

Les ETP sont ramenés en ETPT afin de pouvoir réaliser des comparaisons avec les notifications en effectifs cibles.

**Analyse et synthèse par département :**

### 2.4 Analyse qualitative et quantitative par domaine fonctionnel au niveau régional

Domaine fonctionnel						Observations sur l'emploi (1)
Emploi - référence	Catégorie (ETPT)					
	A	B	C	Ouvriers d'État	A+B+C+ Ouvriers d'État	

(1) Mission supprimée, emploi en sur-effectif, besoin en recrutement, besoin en évolution de compétences, ...

Les ETP sont ramenés en ETPT afin de pouvoir réaliser des comparaisons avec les notifications en effectifs cibles.

**Analyse et synthèse pour la région :**

### 3. Identification des sur-effectifs, sous-effectifs ou besoins en effectifs

#### 3.1 Identification de la situation des effectifs :

##### a. Périmètre DDI

Département 1 (un tableau par département)

	DDT	DDCS	DDPP	DDCSPP	TOTAL
<b>Cible (plafond d'emplois notifié)</b>					
<b>Présents en ETPT au 31.12.2012</b>					
<b>Écart Cible-Présents (2)</b>					
<b>Besoins opérationnels en ETPT au 31.12.2013</b>					

**Analyse et synthèse :**

##### b. Périmètre élargi au-delà des DDI

Si l'analyse est faite sur un périmètre plus large que les DDI (préfectures par exemple), le tableau ci-dessous est à renseigner :

Département 1 (un tableau par département)

	Département 1	TOTAL
<b>Cible (plafond d'emplois notifié)</b>		
<b>Présents en ETPT au 31.12.2012</b>		
<b>Écart Cible-Présents (2)</b>		
<b>Besoins opérationnels en ETPT au 31.12.2013</b>		

(2) Si positif : sous-effectif (besoin en recrutement)

Si négatif : sur-effectif

Si nul : conformité

**Analyse et synthèse :**

**c. Périmètre directions régionales**

	<b>DR 1</b>	<b>DR 2</b>	<b>DR 3</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Cible (plafond d'emplois notifié)</b>				
<b>Présents en ETPT au 31.12.2012</b>				
<b>Écarts Cible-Présents (2)</b>				
<b>Besoins opérationnels en ETPT au 31.12.2013</b>				

*(2) Si positif : sous-effectif (besoin en recrutement)*

*Si négatif : sur-effectif*

*Si nul : conformité*

**Analyse et synthèse :**

### 3.2 Identification de la situation des effectifs au niveau régional :

	Département 1	Département 2	Département 3	TOTAL
<b>Cible (plafond d'emplois notifié)</b>				
<b>Présents en ETPT au 31.12.2012</b>				
<b>Écarts Cible-Présents (2)</b>				
<b>Besoins opérationnels en ETPT au 31.12.2013</b>				

(2) Si positif : sous-effectif (besoin en recrutement)

Si négatif : sur-effectif

Si nul : conformité

**Analyse et synthèse:**

## Fiche n°4 :

### Trame d'étude régionale sur l'activité des réseaux de conseillers mobilité-carrière (CMC)

La fonction de conseiller mobilité - carrière s'est déployée dans les services de l'État au sein des différents départements ministériels dans des contextes propres à chacun d'entre eux. Il est possible de considérer que le métier de CMC a véritablement vu le jour au niveau interministériel à partir de 2009.

Quatre ans après la mise en place de ce dispositif, il est nécessaire d'avoir une vision précise de ce que **recouvre la fonction de CMC au sein de la fonction publique de l'État, tant sur le plan qualitatif que quantitatif**. A cette fin, l'étude régionale ci-dessous doit permettre de connaître et de consolider l'activité réalisée par l'ensemble des CMC des services de l'État en région.

L'étude est réalisée par chaque PFRH dans son périmètre régional parmi les réseaux relevant de la fonction publique de l'État. Elle a pour objectif de connaître la façon dont les agents et les services sont accompagnés. Ces études seront ensuite consolidées au niveau national.

## **PFRH de (nom de la région)**

### **Volet 1 : Vision régionale**

L'étude régionale en quelques chiffres :

1. Nombre de réseaux ayant répondu à l'enquête :
2. Nombre de CMC (ETP) sur la région :
3. Nombre de CMC (personnes physiques) sur la région :
4. Nombre total d'agents « couverts » (susceptibles d'être accueillis) par l'ensemble des CMC (population cible) :

#### **I. Éléments de contexte (maximum 25 lignes)**

Préciser les enjeux régionaux en termes de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) en répondant aux questions suivantes :

1. Quelles sont les problématiques particulières de la région ? (5 lignes)
2. Existe-t-il en région une situation de réorganisation dont l'impact RH reste à traiter ? (5 lignes)
3. Va-t-il y avoir des réorganisations avec impact RH ? (5 lignes)  
Si oui, lesquelles ?
4. Y-a-t-il des compétences non pourvues, ou des besoins en baisse sur certaines compétences ou sur certains métiers ? (5 lignes)  
Si oui, lesquelles ? Et sur quels métiers ?
5. Y-a-t-il des besoins et des difficultés identifiés en matière de mobilité ? (5 lignes)  
Si oui, lesquels ?

## II. Consolidation régionale de l'activité de CMC

### 2.1 Les réseaux existants et leurs principales activités :

(Préciser les réseaux existants et le nombre de CMC au total en ETP et en personnes physiques)

Les tableaux sont présentés dans cette fiche à titre d'exemple (le remplissage des cases ci-dessous est donc purement illustratif).

Ministère	Réseau	ETP CMC	Effectifs physiques CMC	Conseil personnalisé sur les parcours professionnels	Aide aux services dans la démarche de réorganisation	Accompagnement de la mobilité fonctionnelle, structurelle ou géographique	Gestion des viviers de compétences et de potentiels	Conseil interne en organisation et management RH	Participation aux forums / emploi mobilité	Appui au recrutement
Ministère A	X	5	5							
Ministère B	Y	10	10							
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>15</b>							

Si la réponse est oui : griser la case

Si la réponse est non : laisser la case en blanc

### 2.2 La population cible

(Préciser le nombre d'agents par catégorie potentiellement suivi à l'échelle régionale)

Population cible (en ETP) :

### 2.3 Synergie avec les acteurs RH

Parmi les réseaux identifiés, préciser si l'activité des CMC est réalisée en synergie avec les acteurs RH :

Ministère	Réseau	Assistante sociale / conseiller action sociale	DRH / Responsable RH	Chargé de GPEEC	Chargé de formation	Chargé de la prévention des risques professionnels	Gestionnaire RH de personnel	Gestionnaire de concours et d'exams	Acteurs FPT	Acteurs FPH
Ministère A	X									
Ministère B	Y									

### 2.4 Accompagnement personnalisé des parcours professionnels

- Nombre d'entretiens

	Catégorie A ou équivalent	Catégorie B ou équivalent	Catégorie C ou équivalent	Ouvriers d'Etat	Total
Nombre d'agents reçus					

## 2.5 Accompagnement de la mobilité choisie (fonctionnelle ou géographique)

- Nombre d'entretiens :

	Catégorie A ou équivalent	Catégorie B ou équivalent	Catégorie C ou équivalent	Ouvriers d'Etat	Total
Nombre d'agents reçus					

## 2.6.Aide aux agents en cas de réorganisation de services

- Nombre d'entretiens :

	Catégorie A ou équivalent	Catégorie B ou équivalent	Catégorie C ou équivalent	Ouvriers d'Etat	Total
Nombre d'agents reçus					

## 2.7. Entretiens et bilans de carrière

- Nombre d'entretiens de carrière :
- Nombre de bilans de carrière :

## 2.8.Appui au recrutement (jury de concours, commission de recrutement, recrutement pour le compte d'un service, ...)

- Nombre d'interventions :

## 2.9 Conseil interne en organisation et management, conseil en organisation RH

Ministère	Réseau	Nombre d'interven- tions	Diagnostic appui- conseil	Gestion de la connaissance (capitalisation et transfert de savoir)	Études thématiques réalisées ou publiées	Guides méthodologiques	Outils informatiques
Ministère A	X	5					
Ministère B	Y	10					

- Parmi ces interventions choisir une bonne pratique régionale

## 2.10 Intervention et / ou action d'information sur les dispositifs RH (forum, conférence, ...)

- Nombre d'interventions :

## 2.11 Permanence dans les services pour les entretiens de conseil des agents

- Nombre d'interventions :

## 2.12 Formation

- ⇒ Nombre de CMC présents (personnes physiques) au 01/01/2013 :  
Parmi les CMC présents au 01/01/2013 préciser :
- Nombre de CMC formés à la prise de poste :
  - Nombre de CMC formés en approfondissement :

## Volet 2 : Analyse par réseau (nom du réseau)

### I. Identification des outils utilisés par les CMC (préciser le nom et la nature des outils)

Les outils identifiés ci-dessous peuvent selon le cas, constituer des outils ou modalités d'action prescrits par le conseiller ou utilisés directement par lui-même.

#### 1.1 Outils d'accompagnement des agents

- **Outils facilitant l'entretien d'accompagnement :**
  - Outils de pré-entretien : questionnaire à remplir par l'agent
  - Outils utilisés pendant l'entretien
  - ...
- **Outils d'entretiens (entretien de carrière, bilan de carrière, ...)**
  
- **Outils et processus de suivi individuel et de retour d'entretien**
  - Base de données, tableurs, fichiers de suivi
  - Compte-rendus,...
  
- **Outils de suivi collectif (préciser si ces outils sont interfacés avec les SIRH)**
  - Outils de traçabilité des parcours et des compétences (exemple : cvthèque)
  - Bases de données
  - Viviers de postes et de potentiels
  - ...
  
- **Outils de gestion personnalisée des parcours professionnels :**
  - Outil d'identification des compétences (grilles d'analyse)
  - Outil de valorisation de l'expérience
  - Outil de détection du potentiel
  - ...
  
- **Outils d'action d'information en dispositifs RH**
  - Conférences
  - Formations
  - Ateliers
  - ...

#### 1.2 Outils d'accompagnement des services

##### Outils de conseil interne en organisation et management, conseil en organisation RH

- Diagnostic, appui-conseil
- Animation de séminaires ou de groupes
- Démarche qualité
- Études thématiques réalisées
- Articles publiés
- Gestion de la connaissance (capitalisation et transmission des savoirs)
- Guides méthodologiques
- Outils informatiques
- ...

#### 1.3 Outils d'accompagnement du manager

- Recommandation d'un coaching
- Formation action
- Échanges de pratiques entre pairs
- ...

## **II. Identification des actions de communication de CMC**

### **1. Outils de communication pour faire connaître le dispositif CMC et son offre de service (les décrire) :**

- Site Internet
- Plaquette
- ...

### **2. Opérations de communication :**

- Prospection auprès des services
- Conférences d'information
- ...

## **III. Formation des CMC**

### **3.1 Indiquer par réseau pour les formations réalisées à la prise de poste :**

- Le nom de l'organisme
- Est-ce une formation ministérielle ou interministérielle ?

### **3.2 Indiquer par réseau pour les formations d'approfondissement :**

- Le nom de l'organisme
- Est-ce une formation ministérielle ou interministérielle ?

## **Complément :**

### **Précisions sur certains termes employés**

#### **Accompagnement de la mobilité fonctionnelle, structurelle ou géographique**

Il s'agit d'entretiens ou d'ateliers visant à appréhender les questions relatives à la mobilité en tenant compte d'une part, des possibilités statutaires et juridiques et d'autre part, en réalisant un appui à la rédaction de CV et lettres de motivation ou à la préparation à l'entretien de recrutement.

#### **Accompagnement des parcours professionnels**

Aide à l'élaboration d'un projet professionnel en identifiant les compétences acquises, les motivations et les compétences à acquérir via des expériences professionnelles complémentaires et / ou des formations, le cas échéant.

#### **Entretiens**

Entretien de face-à-face ou conseils au téléphone ou en visioconférence supposant une écoute et une analyse de la situation de la personne (plus qu'une simple réponse à une demande d'informations par téléphone ou par mél).

#### **Population cible**

Nombre d'agents potentiellement suivis.

#### **Réseau**

Un réseau est lié à la population cible gérée par le CMC (ex : réseau CMC PJJ, cible : personnels PJJ).

