

L'accompagnement de la mobilité interministérielle des agents de l'Etat

2 décembre 2009



Les objectifs de la présentation

- confirmer trois enjeux majeurs :
 - Créer de la visibilité à court et moyen terme sur les besoins des ministères en matière de gestion des ressources humaines – besoins en termes d'évolutions de parcours de carrière et de postes à pourvoir
 - Apporter des réponses concrètes aux agents soucieux de développer leur parcours de carrière dans le périmètre renouvelé des missions de l'Etat
 - Faciliter les mobilités – intra et interministérielles voire inter-fonctions publiques, et accompagner les agents dans ces mutations de leurs environnements de travail

Une démarche pilote

- Une implication active des Secrétaires Généraux et des Directeurs des Ressources Humaines de trois ministères pilotes (Défense, Intérieur, Agriculture) auprès de la DGME et de la DGAFP, pour :
 - Faire progresser et harmoniser les méthodologies des ministères en matière de Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines, de manière à mieux anticiper les impacts des réformes en cours et à venir, à adapter en conséquence la gestion des ressources humaines et à assurer ainsi que les bonnes compétences sont disponibles au bon endroit et au bon moment
 - Organiser les mobilités interministérielles des agents au niveau des bassins d'emploi régionaux, permettant ainsi aux ministères de trouver localement des solutions acceptables à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines, tant en termes d'évolutions des parcours de carrière que de recrutements
- Un périmètre couvert dans cette phase pilote d'environ 160 000 agents au total :
 - 66 000 agents à la Défense (personnels civils uniquement)
 - 56 000 agents à l'Intérieur (hors effectifs de police)
 - 38 000 agents à l'Agriculture (hors enseignants de la filière agricole)

Des évolutions nécessaires en matière de GPRH¹⁾ ministérielle

- Tout en s'appuyant sur les démarches existantes de GPRH dans les ministères et en respectant le principe de gestion des agents par corps et par ministère...
- ... Un constat commun sur les évolutions nécessaires en matière de gestion des ressources humaines de l'Etat :
 - Déclinaison effective des réformes en cibles d'emplois par service, zone géographique et année (sur un horizon de 3 ans) et à partir d'une approche métiers commune entre ministères
 - Mise à disposition d'une méthodologie commune permettant l'identification et le partage ministériel et interministériel des besoins, en termes d'évolutions de parcours de carrière et de postes à pourvoir, au niveau des bassins de vie des agents
 - Professionnalisation des équipes RH, notamment au travers de la mise en place des plateformes interministérielles régionales de gestion RH auprès des SGAR
 - Elaboration de plans de GPRH interministériel au niveau régional permettant d'accompagner les territoires dans leurs évolutions

Une démarche qui s'appuie sur une méthodologie de GPRH¹⁾ modernisée et s'articule autour de trois phases

1. L'élaboration de plans ministériels nationaux de GPRH

- Une avancée importante sur le plan méthodologique pour les trois ministères pilotes, selon la méthodologie décrite précédemment, et qui aboutit à l'élaboration de prévisions sur les besoins d'évolutions de parcours de carrière et de postes à pourvoir

2. La déclinaison ministérielle régionale des plans de GPRH ministériels nationaux

- Sur la base des plans nationaux, cascade des prévisions d'évolution des emplois et des compétences aux relais RH régionaux, qui ont pu amender les hypothèses formulées nationalement et renseigner quelles étaient les situations à traiter en interministériel

3. L'identification de passerelles de mobilités interministérielles à partir des besoins identifiés par les trois ministères pilotes

- Grâce à la mise en place en Septembre 2009 des plates-formes interministérielles régionales de GRH, consolidation des informations des trois ministères sur leurs besoins en matière d'évolutions de parcours de carrière et leurs postes à pourvoir
- Génération de propositions de passerelles reposant sur des hypothèses de proximités métiers et des critères de proximités géographiques
- Mise en œuvre organisée des mobilités et pilotage grâce à des comités de suivi régionaux

Des premiers résultats concrets extrêmement encourageants (1/2)

- Structuration de plans nationaux de Transformation RH permettant d'identifier, métier par métier, les évolutions de parcours de carrière nécessaires et les postes à pourvoir sur la période 2009-2011
- Identification par les services déconcentrés de l'ensemble des situations pour lesquelles rechercher de nouvelles opportunités à offrir aux agents :
- Installation d'une démarche interministérielle de mobilité dans les 22 régions, mobilisant plus de 350 acteurs locaux

Des premiers résultats concrets extrêmement encourageants (2/2)

- Identification de passerelles de mobilités interministérielles, fonctionnelles ou géographiques, pour chaque évolution de parcours de carrière nécessaire, en permettant aux agents de poursuivre leur parcours professionnel dans leur bassin de vie.
- Des mobilités potentielles qui doivent à présent être proposées aux agents et réalisées, grâce notamment à l'installation d'une réelle dynamique de mise en œuvre :
 - Mise en place de comités de suivi des mobilités interministérielles dans toutes les régions et d'un dispositif national de pilotage, sous l'égide de la DGAFP.

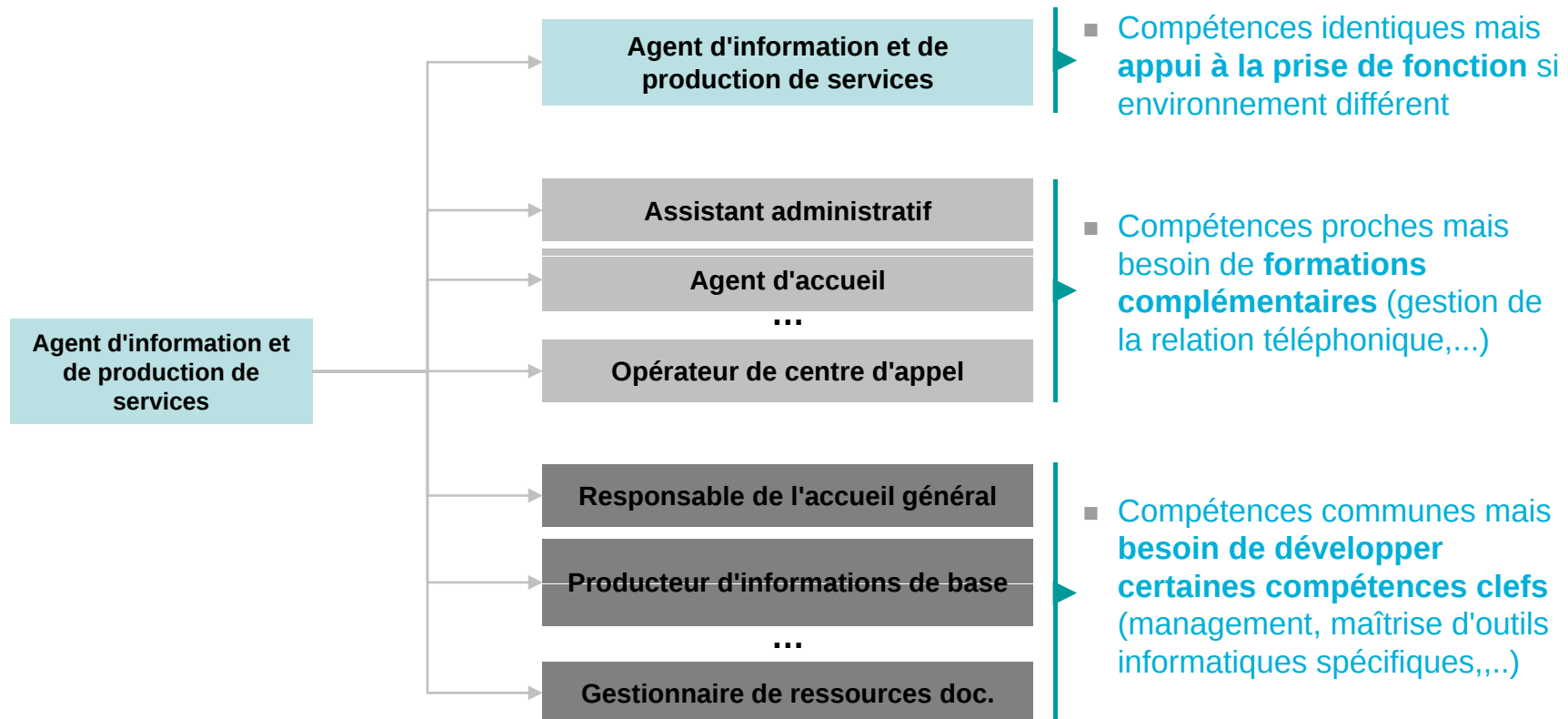
Un enrichissement des opportunités de développement professionnel pour les agents dans leurs bassins de vie

Illustratif

Besoin d'évolutions de parcours de carrière [emploi RIME]¹⁾

Postes à pourvoir [emploi RIME]¹⁾

Besoin d'accompagnement



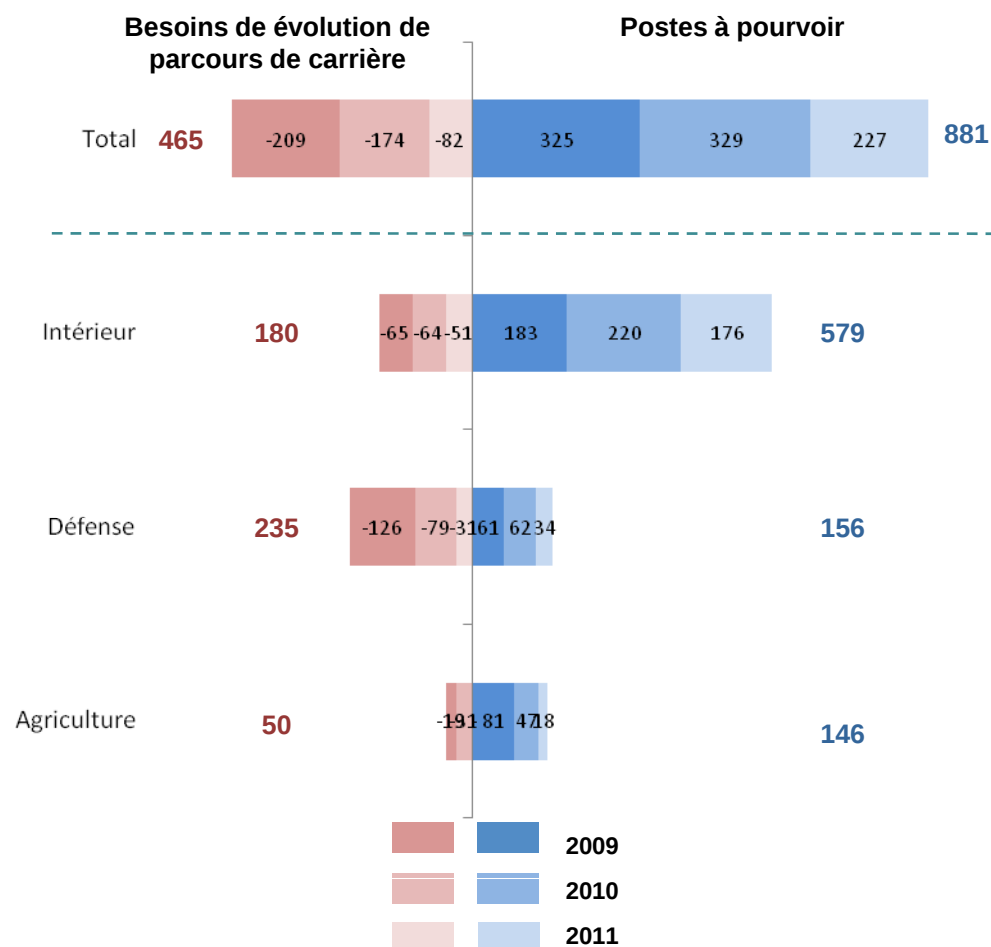
1) Les besoins d'évolutions de parcours de carrière et les postes à pourvoir sont qualifiés en emploi RIME, par localisation géographique et par année

Plan de transformation RH en région Rhône-Alpes

Quelques enjeux identifiés à ce jour

Exemple
Rhône
Alpes

Besoins d'évolutions de parcours de carrière et postes à pourvoir potentiels à étudier en IM par ministère [ETPE; 2009-2011]



Commentaires

- Un périmètre couvert total de 8 639 ETPE:
 - 3033 ETPE à la Défense
 - 4564 ETPE à l'Intérieur
 - 1042 ETPE à l'Agriculture
- L'équilibre entre besoins d'évolutions de parcours de carrière et postes à pourvoir reste positif sur les trois années : 465 emplois à redéployer vers 881 postes à pourvoir
- 311 propositions de passerelles ont été étudiées à partir desquelles définir les opportunités de mobilités interministérielles
- Les années 2010 et 2011 sont fortement marquées par les restructurations du ministère de la Défense
- Les ministères proposent davantage de postes à pourvoir que de besoins d'évolutions de parcours de carrière du fait des volumes de départs à la retraite importants

Plan de transformation RH en région Rhône-Alpes

Quelques actions pouvant rapidement être mises en œuvre

Exemple
Rhône
Alpes

Enjeux RH spécifiques à la région

Détail des enjeux

Actions à réaliser par la plate-forme

- *Domaines RIME à fort enjeu*

- *Finances publiques*
 - 84 ETPE à redéployer

- Élargir le périmètre d'action de la plate-forme à d'autres ministères
- Accompagner sur le plan RH la constitution des plates-formes Chorus

- *Bassin d'emploi à fort enjeu*

- *Rhône*
 - 276 ETPE à redéployer

- Élargir le périmètre d'action de la plate-forme à d'autres ministères

- *Entités à fort enjeu*

- *SGA*
 - 198 ETPE
- *Préfectures*
 - 180 ETPE

- Accompagner plus spécifiquement ces employeurs afin d'identifier les solutions en matière d'évolutions internes de parcours de carrière

- *Années à fort enjeu*

- *2011*
 - 209 ETPE

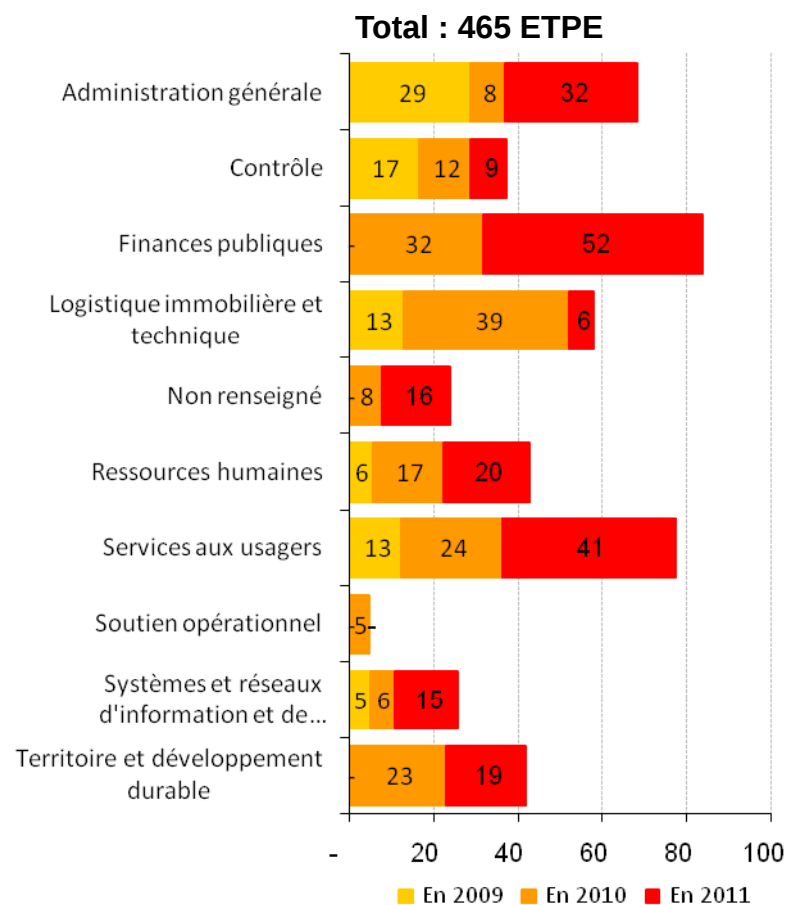
- Anticiper les évolutions de parcours de carrière et élargir le périmètre d'action de la plate-forme à d'autres ministères

Plan de transformation RH en région Rhône-Alpes

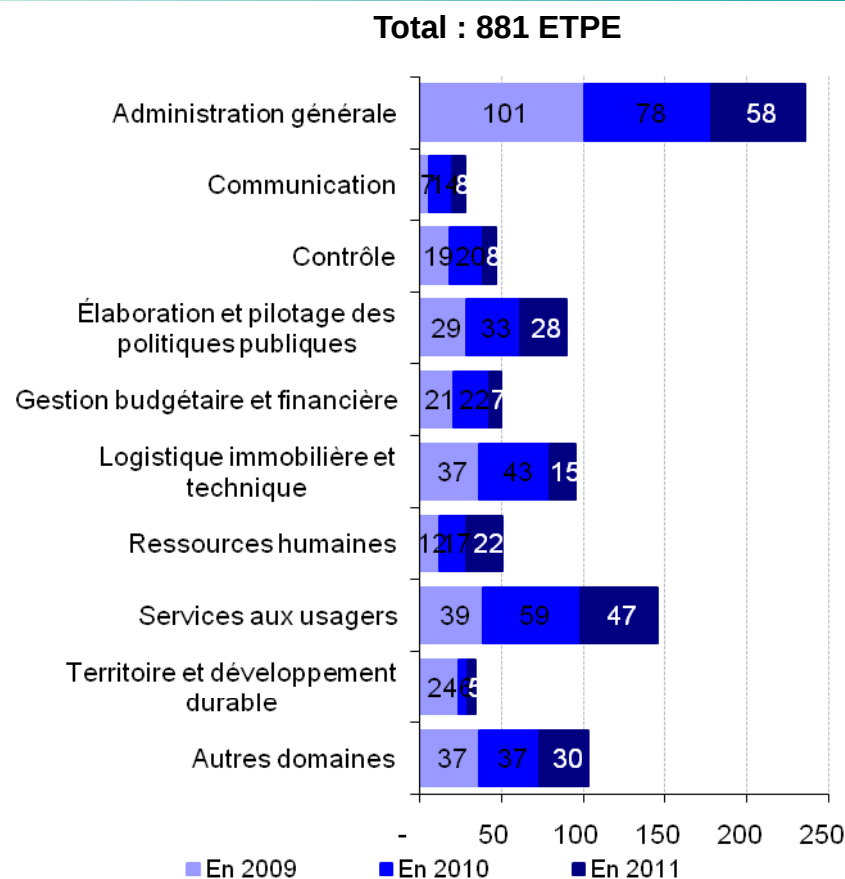
Illustration de la visibilité construite en termes de GPRH interministérielle

Exemple
Rhône
Alpes

Besoins d'évolutions de parcours de carrière [en ETPE; 2009 - 2011]



Postes à pourvoir potentiels [ETPE; 2009 - 2011]



Plan de transformation RH en région Rhône-Alpes

Les conditions de réussite du déploiement

- Renforcer l'implication des ministères dans la démarche, aujourd'hui très inégale, et apprendre à mieux se connaître
 - Information sur les processus de mobilité et de restructuration propres à chaque ministère,
 - Connaissance du calendrier des CAP,
 - Connaissances du contenu des métiers et des spécificités de chaque ministère
- Développer une approche davantage basée sur les emplois et les compétences (approche par filière métiers)
- Communiquer vers les agents et développer des solutions d'accompagnement (dispositifs de formation ou d'adaptation à l'emploi, suivi de l'intégration dans le nouvel univers professionnel...)

Les bénéfices attendus d'une généralisation de la démarche à tous les ministères

- Un dispositif pour accompagner la mise en œuvre des réformes
- Un plan de mise en œuvre sur la totalité des ministères permettant d'explorer l'ensemble des opportunités de mobilités interministérielles
- Des bénéfices attendus qui concernent toutes des parties prenantes – les ministères, les usagers, les agents et les contribuables :
 - Une gestion professionnalisée des RH et une déclinaison facilitée de la mise en œuvre effective des réformes. La démarche favorise ainsi la cohérence entre les objectifs de réformes, une meilleure répartition des ressources dans les services et l'amélioration de la qualité de service aux usagers.
 - Un pilotage et un accompagnement des mobilités qui offrent des perspectives locales de développement professionnel aux agents dans un contexte de réduction d'emplois.