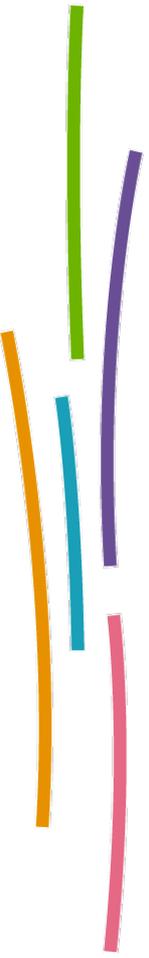

Redéploiement des agents de l'ingénierie concurrentielle

Dispositif d'accompagnement et de repositionnement des agents

—

—



3 étapes

**Connaître
les populations
concernées**

**Structurer
une
offre d'emplois**

**Orienter
professionnaliser
et accompagner**



CONNAÎTRE LES POPULATIONS CONCERNEES

(1/2)

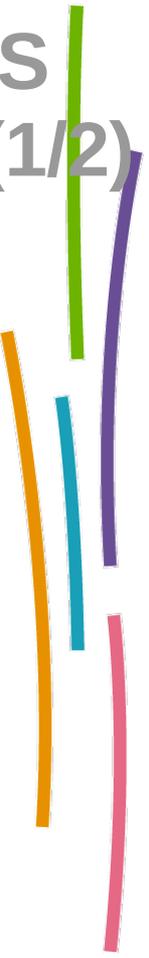
Acteurs

DRH : Élabore les outils et coordonne la démarche

DDEA : Recense les agents concernés et mobilise les cellules d'écoute

DREAL : Agrège les données et les informations

CVRH : Établit les profils professionnels



CONNAÎTRE LES POPULATIONS CONCERNEES

(2/2)

Outils

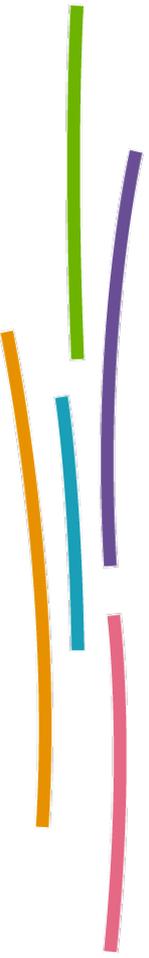
- **Guide d'entretien (DRH pour février-mars 2009)**
- **Outil d'auto-diagnostic (expérimentation CVRH et généralisation éventuelle)**
- **Répertoire des emploi-types (DRH 2008)**
- **Tableau de bord (modèle DRH pour début 2009)**

3 étapes

**Connaître
les populations
concernées**

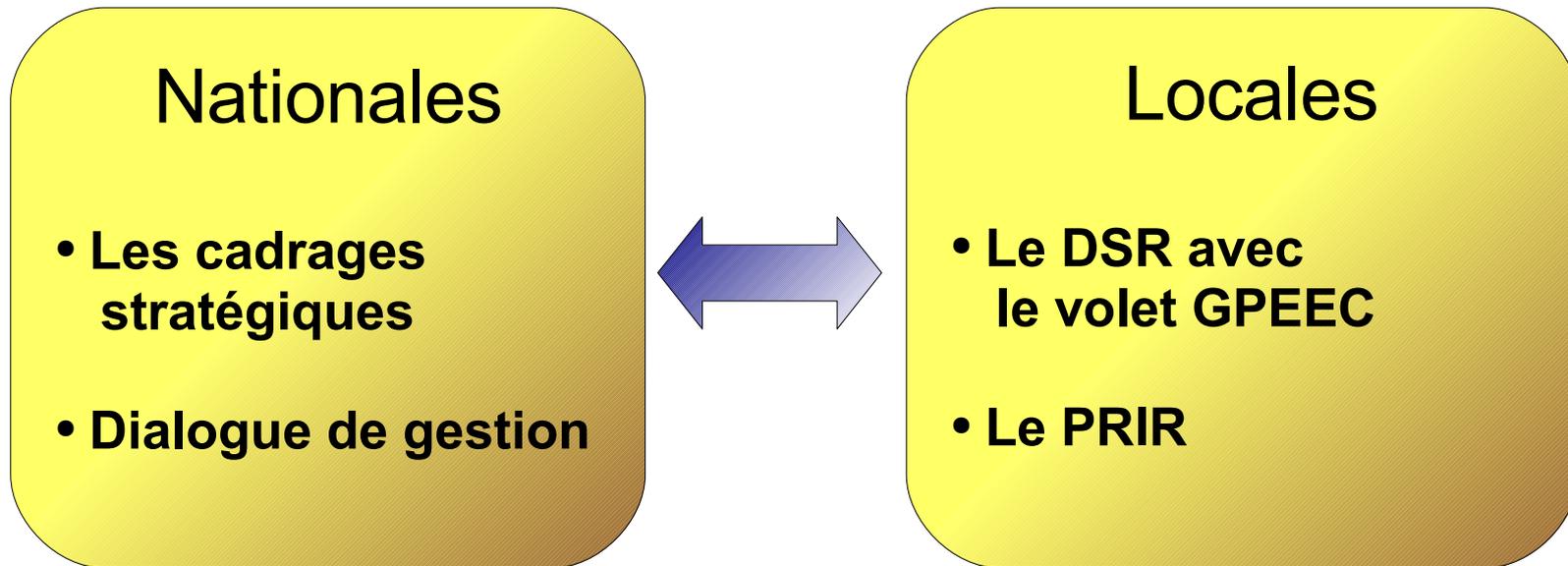
**Structurer
une
offre d'emplois**

**Orienter
professionnaliser
et accompagner**

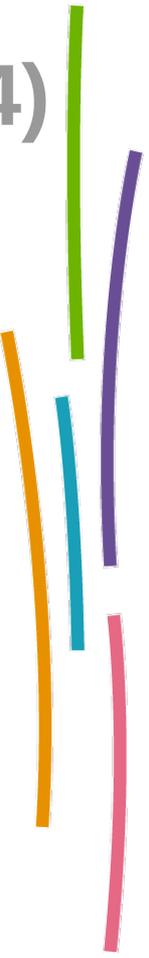


STRUCTURER UNE OFFRE D'EMPLOIS (1/4)

Les interactions



SG : gestion politique de la répartition des nouveaux emplois
DAC : cadrage par programme
DREAL : remontées des besoins et répartition régionale des effectifs



STRUCTURER UNE OFFRE D'EMPLOIS (2/4)

- **Pour mettre en mouvement le processus de mobilité**
- **Pour concrétiser l'évolution des métiers**

Il convient de créer une offre de postes disponibles actuels et futurs :

- En interne au MEEDDAT dans tous les domaines (emplois libérés et créés)
- En interministériel et en inter-fonctions publiques

STRUCTURER UNE OFFRE D'EMPLOIS (3/4)

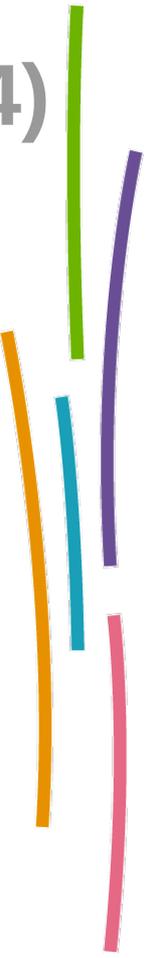
Acteurs

DRH : Méthodologie, politique de recrutement

DREAL : Le volet GPEEC de la stratégie régionale

DDEA : Définition précise des besoins en emplois

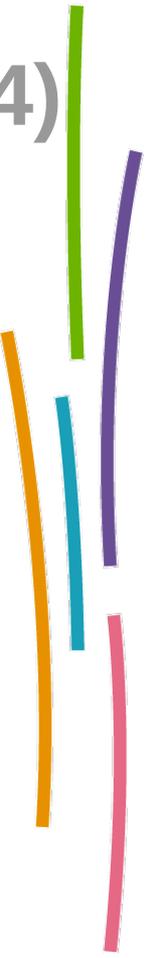
CVRH : Démarchage d'employeurs



STRUCTURER UNE OFFRE D'EMPLOIS (4/4)

Outils

- **Modèle de fiche de poste**
- **Tableau de bord (prévision des départs)**
- **Site emploi national du MEEDDAT, alimenté régionalement (à créer)**
- **BIEP et *emploipublic.fr***

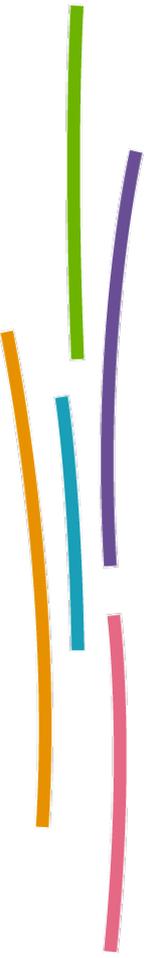


3 étapes

**Connaître
les populations
concernées**

**Structurer
une
offre d'emplois**

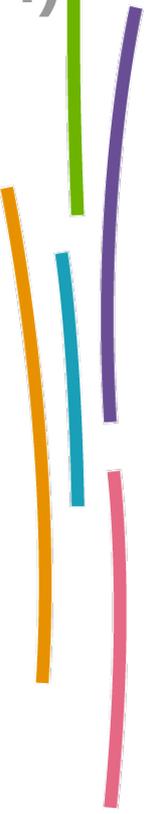
**Orienter
professionnaliser
et accompagner**



Résultats attendus :

Des propositions individuelles :

- **De poste(s)**
- **De professionnalisation**
 - formations à la prise de poste
 - tutorat, compagnonnage...
- **D'accompagnement financier ou social**



Acteurs

DRH : Veille à la pérennité du processus.

Maîtrise d'ouvrage de la démarche d'ensemble, animation du réseau des gestionnaires de RH, adaptation des règles de gestion, mise en place de mesures d'accompagnement social et financier, évaluation en continu, concertation et dialogue avec les partenaires sociaux, communication à tous les niveaux de décision ...

DREAL : Mise en oeuvre du volet GPEEC régional

Acteurs

DDEA :

- **Identifient les contraintes personnelles liées aux propositions de postes**
- **Orientent vers les ressources utiles**

CVRH :

- **Entretien d'orientation ciblé sur l'offre de poste**
- **Conseil sur la professionnalisation**
- **Organisation de la professionnalisation (à la carte ou collective)**

ORIENTER, PROFESSIONNALISER ET ACCOMPAGNER (4/4)

Outils

- **Guide d'entretien**
- **Fiche de poste et son mode d'emploi**
- **Tableau de bord**