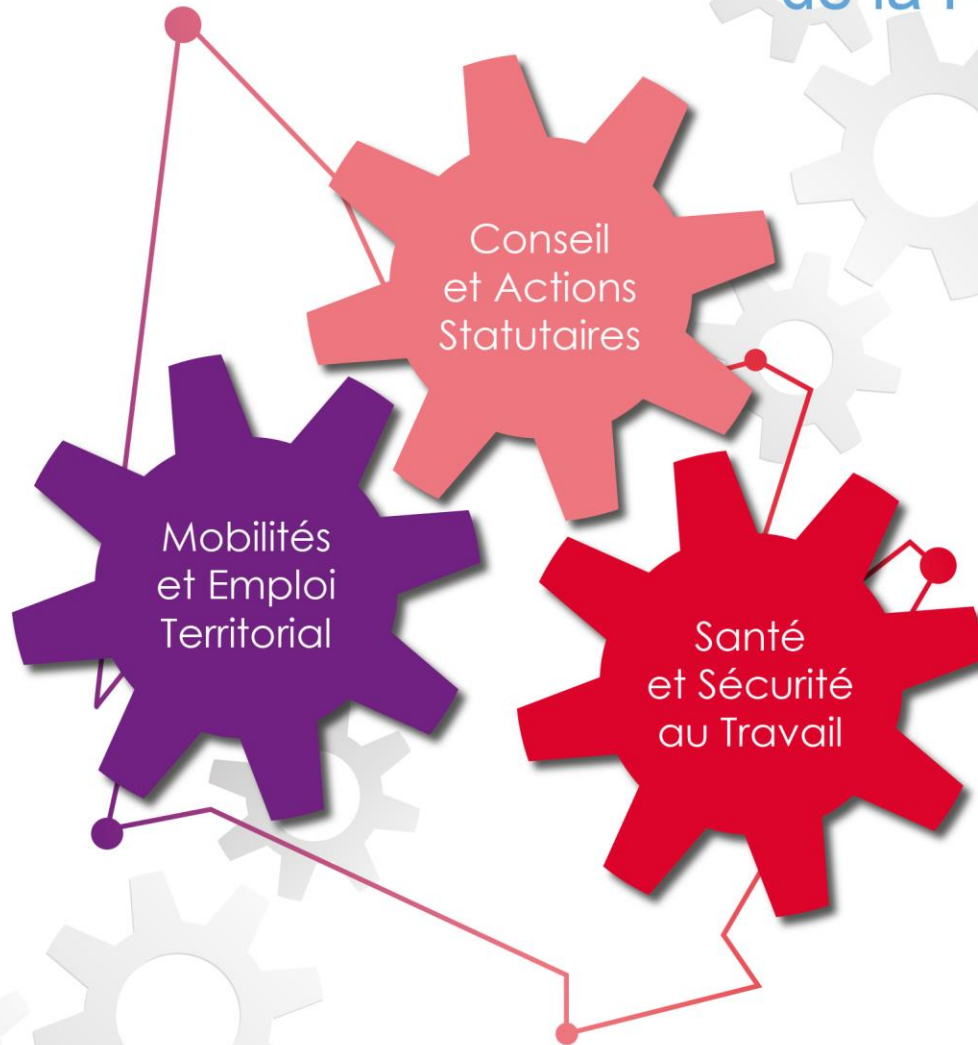


# Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde



# Nouvelle mission du CDG33

Secteur Promotion et Observation de l'emploi, recrutement

## ANTICIPATION RH

OU

## GPEEC

(gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences)

# Qu'est-ce-que la GPEEC ?

- La **Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences** (GPEEC)
- « **Savoir qui placer, à quel endroit, et à quel moment !** »

Anticiper l'évolution  
quantitative et  
qualitative de votre  
personnel

Pour quel objectif ?



Avoir une vision  
prospective de ces  
changements

Quels paramètres à  
prendre en compte ?

les besoins  
de votre  
collectivité

les aspirations  
individuelles de  
vos agents

# LE CONTEXTE

## Enjeux importants de gestion des ressources humaines



Difficultés de recrutement



Absentéisme



Pénibilité  
Usure professionnelle



L'évolution des métiers



Externalisation de services



Départ à la retraite



L'évolution des services

## 2 NIVEAUX D'ACCOMPAGNEMENT :

- L'utilisation du **Module GPEEC** intégré à l'application « Données sociales »
- Un **accompagnement personnalisé** ou plusieurs types d'interventions proposés « à la carte » en fonction de vos souhaits et de vos besoins.



# Le Module de l'application « Données sociales »

Pour qui ?

Destiné à l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Pour quoi ?

Permet d'accompagner vos agents dans leurs demandes de mobilité et de reconversion  
Permet de gérer vos mobilités internes et de trouver les profils compatibles

Le  
paramétrage

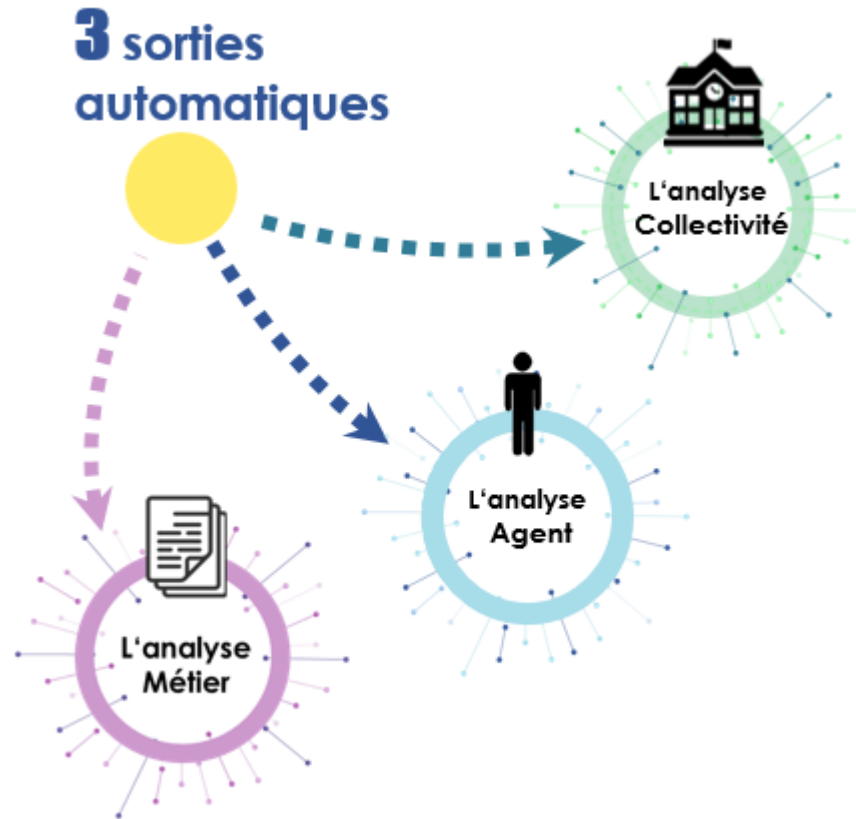
Disponible sur l'application « Données sociales » utilisée principalement pour la saisie du Rapport Social Unique

Un import préalable de :

- la liste de vos **Directions et Services**
- La liste des **métiers exercés au sein de votre collectivité**

Une personnalisation du **référentiel de compétences** CNFPT, des savoirs établis par les Centres de Gestion inclus au Module, peut être réalisée.

# Le Module **GPEC** de l'application « Données sociales »





# L'analyse "agent"



- L'analyse détaille pour un agent déterminé ses **aires d'évolution de carrière** et de **mobilité professionnelle** envisageables en fonction de ses compétences et savoirs.
- Il s'agit de repérer des proximités potentielles d'emploi et ainsi **d'identifier les compétences et savoirs manquants**.
- Elle va donc présenter un ensemble de **métiers de mobilité possibles pour l'agent** en les classant par temporalité : d'abord les mobilités à court terme, puis à moyen terme et enfin à long terme.
- Un document PDF : « **Mon étude d'évolution professionnelle** » nominatif
- L'analyse peut s'effectuer également sur un seul métier dans le cadre d'une démarche de mobilité ou de reconversion.
- Chaque agent dispose de connaissances et d'aspirations professionnelles qui lui sont propres. Ainsi, cet outil n'a pas vocation à se substituer à un accompagnement des Ressources Humaines mais à le faciliter.



# L'analyse « agent »

- Exemple :



## Un jardinier est en recherche de mobilité

L'outil lui proposera :

- 1 jusqu'à 12 métiers compatibles
- 2 la liste des compétences et savoirs à développer ou à acquérir
- 3 les perspectives des métiers : rémunérations, offres d'emploi...
- 4 des formations adaptées aux compétences et savoirs manquants

# L'analyse « métier »



- Elle permet pour un métier ciblé, de proposer une liste d'agents:
  - Ceux qui l'exercent au sein de la collectivité,
  - Ceux qui sont susceptibles de réaliser une mobilité interne à plus ou moins long terme vers ce métier.
- Cette liste est définie en fonction des compétences et savoirs nécessaires reconnus pour exercer le métier.




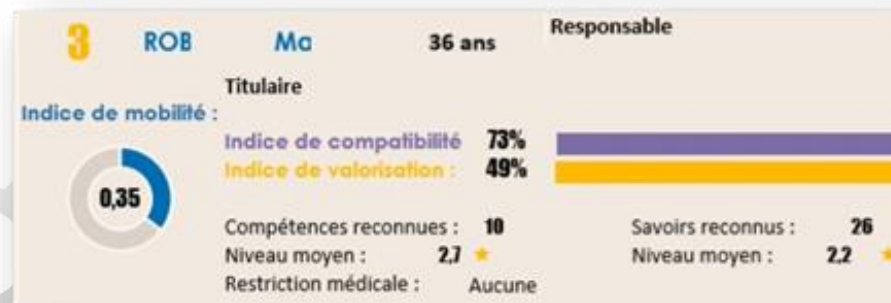
# L'analyse « métier »

Exemple : 

## • Le Directeur des Services Techniques fait valoir ses droits à la retraite

L'outil proposera :

- 1 les agents en interne les  à même de le remplacer au vu de leurs compétences
- 2 la liste des compétences et savoirs avec les niveaux requis pour le métier visé



# L'analyse « collectivité »



- C'est une analyse globale, un bilan des ressources humaines, un état des lieux effectué au niveau de vos effectifs.
- Elle permet de définir les futurs besoins en matière de recrutement et de formation grâce notamment à une projection des départs à la retraite.
- Elle détaille et examine aussi les métiers à risques pour pouvoir anticiper l'usure professionnelle de certains agents.
- Elle est déclinable par direction et par service.



# L'analyse « collectivité »

- Exemple :



## D'ici 3 ans dans votre collectivité

L'analyse met en évidence :

5 métiers particulièrement impactés par les départs en retraite dont :

1  
2  
3  
4

Responsable des affaires juridiques

9 départs en retraite sur le métier de jardinier

La disparition de la compétence « conduite de projet »

5 agents atteignant un âge à risques dont 2 dans le service médico-social



# Un premier niveau d'accompagnement GPEEC

- Un accompagnement qui fait l'objet d'une **convention** dédiée et une tarification en fonction de la taille de votre collectivité.
- Une **mise à disposition** du module sur l'application « Données sociales » avec une ouverture des droits d'accès.
- Une **assistance technique** à l'utilisation du module pour la réalisation des 3 types d'analyses.
- Une **démonstration préalable** en visio est possible sur demande.

# Un deuxième niveau d'accompagnement GPEEC

- Un **accompagnement** plus poussé en cours d'élaboration.
- **Plusieurs types d'intervention** en fonction des souhaits et des besoins de votre collectivité.
- Au préalable, une **enquête** réalisée par le biais d'un questionnaire adressé à l'ensemble des collectivités de la Gironde.
- Des **RV téléphoniques** ciblés en fonction de la taille des collectivités.
- Des **pistes de réflexion** mises en évidence avant l'expérimentation.



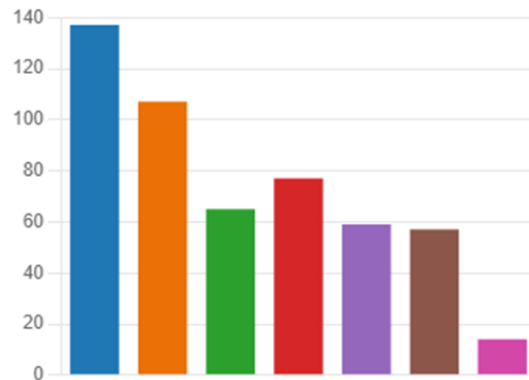
# Les résultats de l'enquête GPEEC

## • 252 Réponses

3. Dans la perspective de mettre en place un accompagnement GPEEC répondant aux besoins des collectivités, quelle(s) problématique(s) RH rencontrez-vous plus particulièrement au sein votre collectivité ?

[Plus de détails](#)

● des difficultés de recrutement	137
● la gestion de l'absentéisme	107
● la gestion des départs à la retraite	65
● la pénibilité, l'usure professionn...	77
● l'évolution des métiers	59
● l'évolution des services	57
● l'externalisation de service	14



8. Seriez-vous intéressé par un accompagnement à la conception d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences proposé par le CDG33 ?

[Plus de détails](#)

[Aperçus](#)

● Oui	139
● Non	110



**56% de réponses positives**

# Des pistes de réflexion

4. A partir de l'une des problématiques citées en 3, souhaiteriez-vous être accompagné sur la mise en œuvre d'une **méthode de travail** permettant de faire face aux évolutions de vos effectifs tout en répondant aux besoins de votre collectivité ?

[Plus de détails](#)

 Aperçus

<span style="color: blue;">●</span> Oui	138
<span style="color: orange;">●</span> Non	112



**55 % de collectivités intéressées**

7. Participeriez-vous à des rencontres animées par le CDG33 dans le cadre de la mise en place d'un « réseau anticipation RH » qui permettraient d'échanger sur les différentes pratiques et de partager les retours d'expérience en matière de développement RH ?

[Plus de détails](#)

<span style="color: blue;">●</span> Oui	158
<span style="color: orange;">●</span> Non	93



**63 % de collectivités intéressées**

- Conseil et appui du CDG33 sur la détermination et les modalités de mise en œuvre d'une **démarche projet**



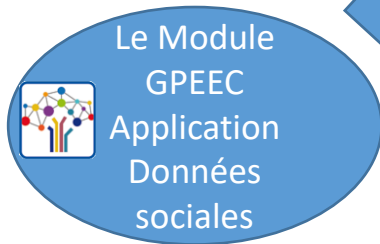
- Organisation de **webinaires**



# Mission Anticipation RH

## 2 niveaux d'accompagnement

**PRÉVOIR**



**Pour une gestion optimisée de vos effectifs**

**Contact :**

Véronique SIMEON

[emploi@cdg33.fr](mailto:emploi@cdg33.fr)



05 56 11 93 06