



MINISTÈRE
DE LA MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PORTAIL COMPETENCES MER

PLAN

- Présentation du PCM
- Expérimentation en DIRM MEMN
- Données exploitables
- Calendrier
- Objectifs de la GPEEC



Objectifs du PCM

- ❖ **Extension de l'outil à tous et le pérenniser**
- ❖ **Soutien pour le suivi des Indicateurs qualité – SMQ**
- ❖ **Outil évolutif**
- ❖ **Aide à la construction des deux outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences - GPEEC → Référentiel fiches-métier & Dictionnaire des compétences maritimes**



MINISTÈRE
DE LA MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Présentation du PCM

PCM, plateforme composée de 4 rubriques :

<https://pcm.din.developpement-durable.gouv.fr>

- ❖ DOMAINES METIERS, COMPETENCES, FORMATIONS
 - ❖ BANQUE DES POSTES (Agents)
 - ❖ CV-THEQUE (Personnel RH + Managers)
 - ❖ LIENS UTILES

Création et diffusion de documents explicatifs :

- ❖ Guide d'utilisation
- ❖ Mode d'emploi du PCM



MINISTÈRE
DE LA MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Expérimentation DIRM MEMN

Travail en plusieurs étapes

1) CSN

2) Phares et Balises

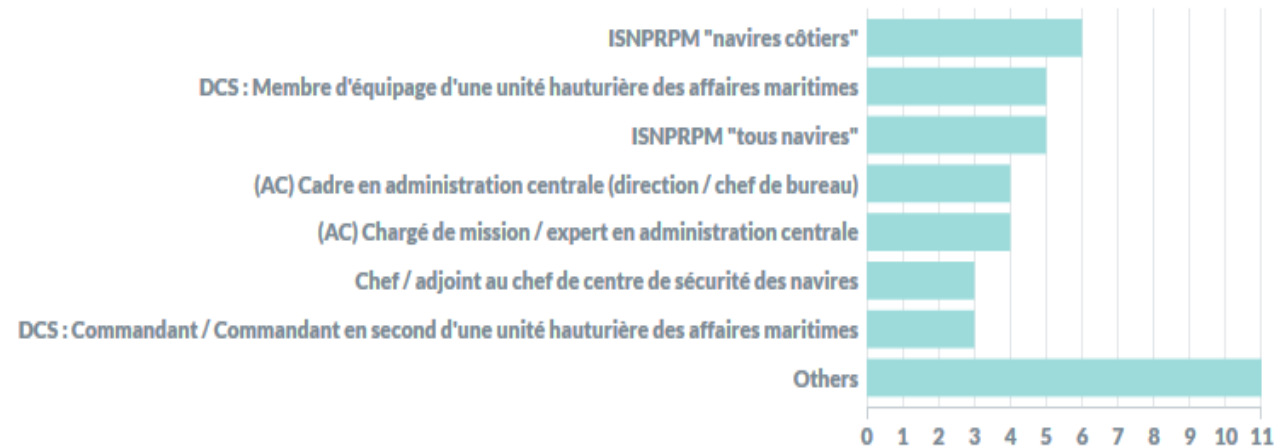
3) CROSS

Données exploitables

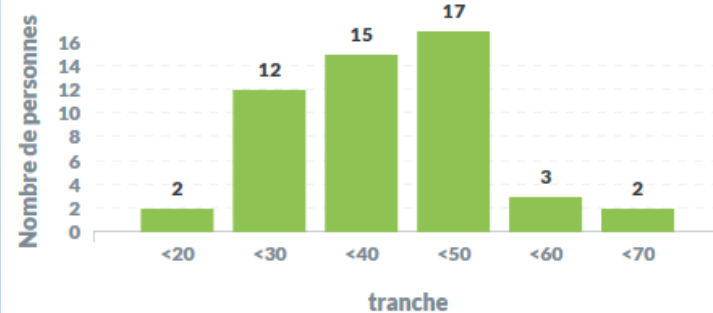
<https://metabase.din.developpement-durable.gouv.fr/public/dashboard/266d675f-e838-4b95-8c66-7de0ca2d55bd>

- ❖ 7 mois d'expérimentation avec la DIRM MEMN
- ❖ 142 espaces agent créés sur le Portail compétences mer
- ❖ 8 graphiques élaborés sur la plateforme Metabase

Nombre d'agent par métier



Nombre d'agents par tranche d'âge





**MINISTÈRE
DE LA MER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Calendrier

CALENDRIER

Mai 2021 : FIN DE L'EXPERIMENTATION

Analyse des données et début des diagnostics RH sur l'ensemble des domaines métiers de la DIRM MEMN

Juin 2021 : BILAN DE L'EXPERIMENTATION

Présentation du Portail compétences mer à l'ensemble des services maritimes et aux OS

Eté - Rentrée 2021 : DEPLOIEMENT DE L'OUTIL

Transmission de la documentation nécessaire pour la mise en place du PCM
Accompagnement tout au long du processus.

Objectifs de la GPEEC

Rapport conjoint CGEDD et IGAM - Identification et sécurisation des compétences et des métiers maritimes

Valorisation de l'ensemble des parcours et profils maritimes

Amélioration de l'offre de formations

→ Attractivité & Rayonnement du domaine maritime

Conclusion

Durée du projet GPEEC :

4 mois – Déploiement du Portail compétence Mer dans l'ensemble des services

8 mois – Chantier de développement des compétences techniques
→ Démarche DRH complémentaire

2 ans – Création des deux outils GPEEC maritimes (référentiels fiches métiers et dictionnaire des compétences maritimes)



Chantier DRH

Développement des compétences techniques maritimes

DANS CE CADRE, UNE DÉMARCHE « PROJET COMPÉTENCES » EST À DÉPLOYER SUR CHAQUE VAGUE POUR IDENTIFIER LES IMPACTS POTENTIELS SUR LES EMPLOIS ET COMPÉTENCES JUSQU'À LA CONCEPTION DE PLAN D'ACTION

LES OBJECTIFS

- Repartir de la revue des missions pour identifier par politique publique, les facteurs d'évolution à 5 ans.
- Analyser l'impact de ces facteurs d'évolution sur les emplois types et les personnels concernés,
- Élaborer les plans d'actions RH par famille professionnelles (formation, communication, reconversion, ...)



4 ÉTAPES CLÉS JALONNENT LE PROJET COMPÉTENCES

Établir LE
DIAGNOSTIC
GPEEC Initial



Cartographie des emplois actuels (âge, prévision de départs ...)

APPROFONDIR les facteurs d'évolution des emplois afin d'obtenir l'impact emploi et compétences



Scénarios de facteurs d'évolution par emploi (en croissance, en évolution ...)

FORMALISER les écarts entre les compétences nécessaires aujourd'hui et demain



Impact emploi et compétences selon les différents facteurs d'évolution (écart entre les besoins et l'état actuel)

ÉTABLIR UN PLAN D'ACTION RH en identifiant les leviers de résorption des impacts des transformations sur les emplois



Sur l'ensemble des emplois étudiés dans une logique prévisionnelle