



Fiche Technique sur le projet de la GPEEC

Objet :

**LA MISE EN PLACE DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS DES EFFECTIFS ET COMPETENCES
« GPEEC » AU MINISTERE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

Dans le cadre de la modernisation de l'administration publique en général et la Gestion des Ressources Humaines en particulier, la Direction des Ressources Humaines a entamé la mise en place, en partenariat avec le bureau d'études « SIS-Consultants », la Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs et compétences du Ministère de la Jeunesse et des Sports (GPEEC).

Le projet vise à :

- **Effectuer un diagnostic quantitatif et qualitatif des Ressources Humaines ;**
- **Faire une projection dans le futur pour connaître les besoins en Ressources Humaines en termes d'effectif et de compétences ;**
- **Dégager les écarts l'acquis et le requis en termes d'effectifs et de compétences ;**
- **Analyser les résultats pour déterminer les plans d'action nécessaires afin de combler cet écart (plan de formation, plan de mobilité, plan de recrutement,...).**

Ci-dessous les principales phases du projet :

- **Phase 0** : Phase préparatoire : Cadrage de l'étude et communication autour du projet ;
- **Phase 1** : Cartographie des postes et la classification des emplois ;
- **Phase 2** : Le diagnostic des besoins en Ressources Humaines (quantitatif et qualitatif) ;
- **Phase 3**: La Conception et élaboration d'un Système de Parcours Professionnels Indicatifs ;
- **Phase 4** : La Conception et élaboration d'un modèle de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences ;
- **Phase 5** : La mise en œuvre du modèle de la GPEEC : Exécution des plans.





Etat d'avancement du projet :

La **1ère** phase a été validée avec comme livrables :

- La cartographie des postes des services centraux et extérieurs
- La classification des postes

La **2ème** phase qui concerne le diagnostic qualitatif et quantitatif des ressources humaines comprend deux volets :

- La détermination des besoins en emplois et effectifs, à travers des entretiens avec les responsables (Directeurs centraux, chefs de divisions, chefs de services) et des questionnaires envoyés aux Directeurs des SEGMA et Directeurs préfectoraux. A ce jour près de 50% des concernés ont répondu.
- La détermination des écarts en compétences à travers des fiches d'évaluation envoyées à tous les services centraux et extérieurs afin d'être remplies par les titulaires des postes.

