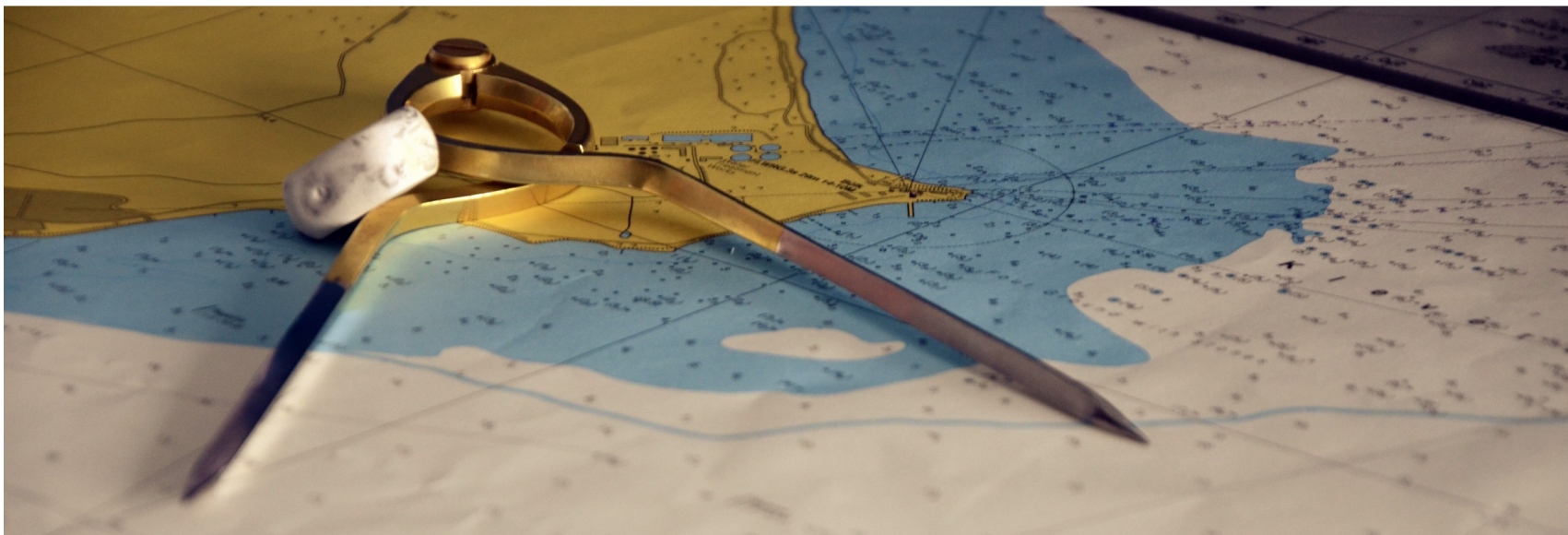


Compétences Mer

Le projet de sécurisation des compétences maritimes du MEEM



Bilan provisoire de l'expérimentation au
27 mars 2017

Sommaire

- 1. Rappels généraux sur l'expérimentation**
- 2. Bilan du recensement des compétences**
- 3. Publication de l'annexe « compétences mer » aux fiches de poste**
- 4. Suite du projet**

1. Rappels généraux sur l'expérimentation

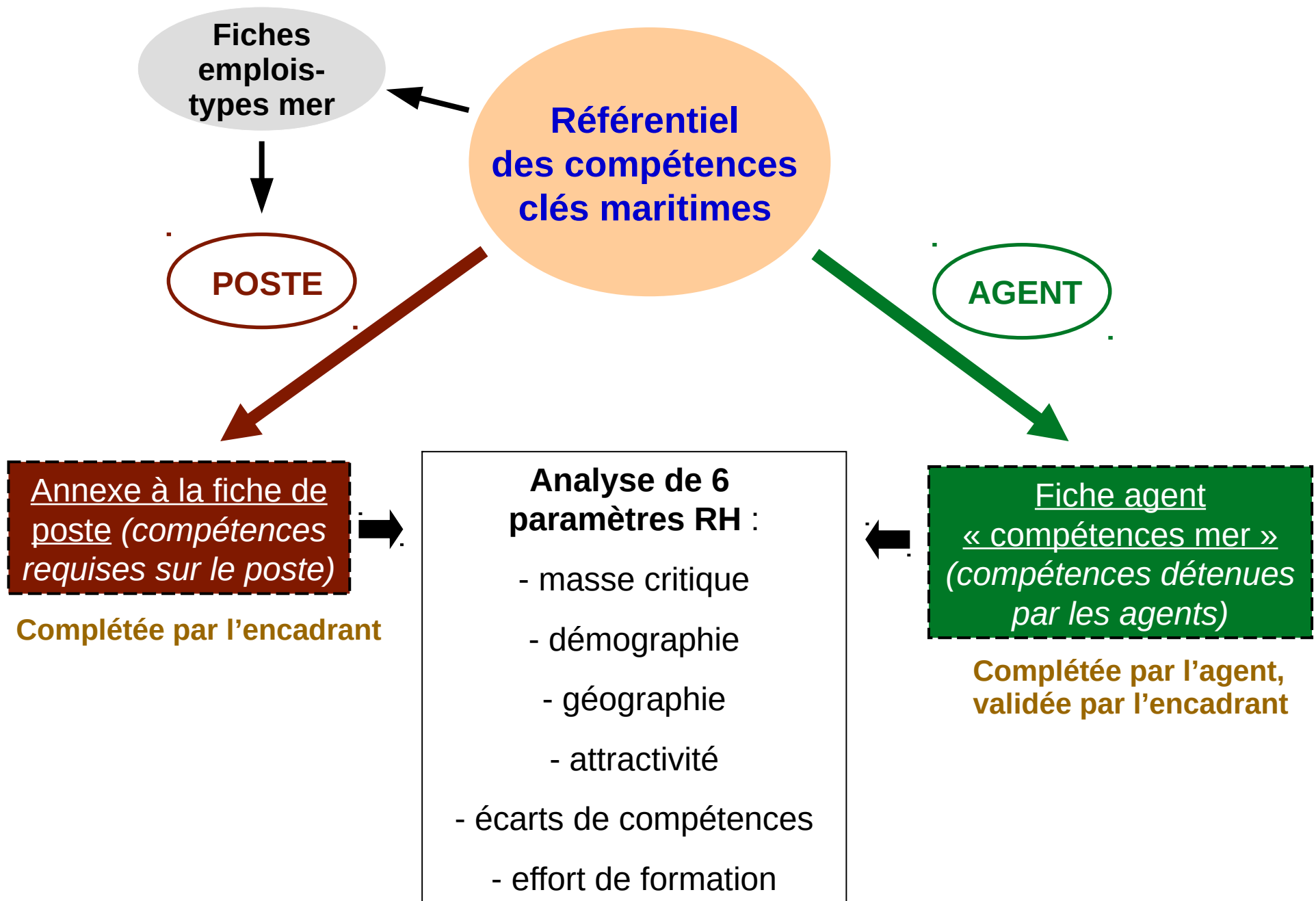
3 métiers pilotes : - sécurité des navires
- administration de la formation professionnelle maritime
- contrôle et surveillance des activités maritimes

Population concernée : environ 510 agents, répartis sur l'ensemble les DIRM, DM et DDTM/DML

Actions entreprises :

- Du 12 décembre 2016 au 1^{er} mars 2017, campagne de recensement des compétences (détenues / requises), sur la base d'outils nouveaux :
 - **référentiel des « compétences clés maritimes »** objectivées
 - **14 fiches emplois-types mer** créées ou modifiées pour prendre en compte ces compétences
 - Une **Fiche agent « compétences mer »**
 - Une **Annexe « compétences mer » aux fiches de poste**

1. Rappels généraux sur l'expérimentation



1. Rappels généraux sur l'expérimentation

- Janvier 2017 : rédaction et publication des annexes aux fiches de poste publiées sur *Mobilité* pour le cycle 2017-9 (pour les services volontaires)
- Mars 2017 : 1^{er} éléments de retour d'expérience (DIRM, SG du ministère)

3 objectifs :

- Tester la pertinence et l'efficacité de ces outils nouveaux pour dégager des actions concrètes visant à sécuriser les compétences
- Préciser les besoins en collecte de données et en analyse pour le développement, le cas échéant, d'un outil informatique dédié
- Décider de l'opportunité et des conditions d'une reconduite/évolution/extension de la démarche

2. Bilan du recensement des compétences : résultats globaux

- **Bilan quantitatif positif :**

- Taux de retour global : 83,1 %
- 83,9 % des Fiches agent « compétences mer » (428 sur 510)
- 82,4 % des Annexes « compétences mer » aux fiches de poste (420 sur 510)
- Taux de retour par métier : - 70 % en sécurité des navires
 - 69 % en formation professionnelle maritime
 - 88 % en contrôle et surveillance

Démarche dans l'ensemble positivement perçue.

- **Données globales :**

- 33 % de catégorie C, 45 % de catégorie B, 19 % de catégorie A
- Moyenne d'âge de 49 ans et demi
 - => panel globalement représentatif du ministère (sauf pour la proportion de C), mais qui cache de réelles disparités entre métiers

- **Bilan qualitatif plus contrasté** => cf suite de la présentation

- Sur les métiers « bien connus » : confirmation de constats empiriques => validation de la méthode
- Sur les métiers « moins connus » : de réelles informations

2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

BILAN DE L'ANALYSE DES PARAMÈTRES RH

Paramètres RH	Sécurité des navires	Administration de la FPM	Contrôle et surveillance
Masse critique	Orange	Orange	Jaune
Démographie	Jaune	Orange	Orange
Géographie	Vert	Orange	Vert
Attractivité	Orange	Jaune	Vert
Écarts de compétences*	Jaune	Jaune	Jaune
Effort en formation continue	Vert	Vert	Jaune

* entre les compétences requises et les compétences détenues

2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

Sécurité des navires

2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

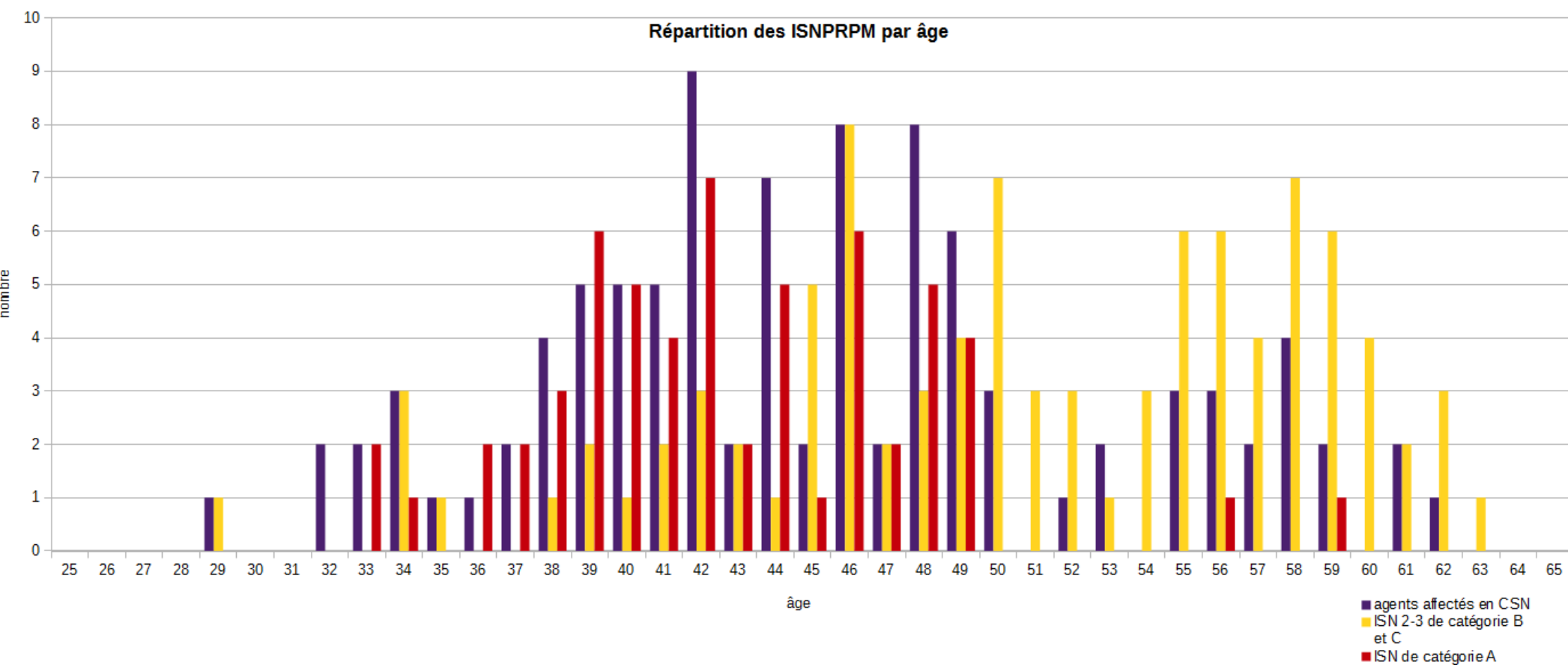
Sécurité des navires

Paramètre	Données
Masse critique	<ul style="list-style-type: none">- ISN niveaux 1-3 : 110 agents répartis dans 30 unités (CSN et ULAM) => 3,7 agents par unité- ISN niveaux 4-5 : 100 agents dans 15 CSN => 6,7 agents par service. Mais fortes disparités entre petits et grands CSN <p>=> Forte dispersion de compétences pour certaines très techniques</p>
Attractivité	<ul style="list-style-type: none">- 14 postes vacants sur 112 remontés (12,5 %), dont 8 en DIRM MEMN (10 A, 4 B)- ISN 1-3 : asymétrie d'attractivité entre CSN et DCS, qui fait porter l'effort de la « maritimisation » des personnels intégrant l'administration de la mer sur les CSN- Risque d'une volatilité plus importante des ISN 5 avec fusion ITPE

2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

Sécurité des navires

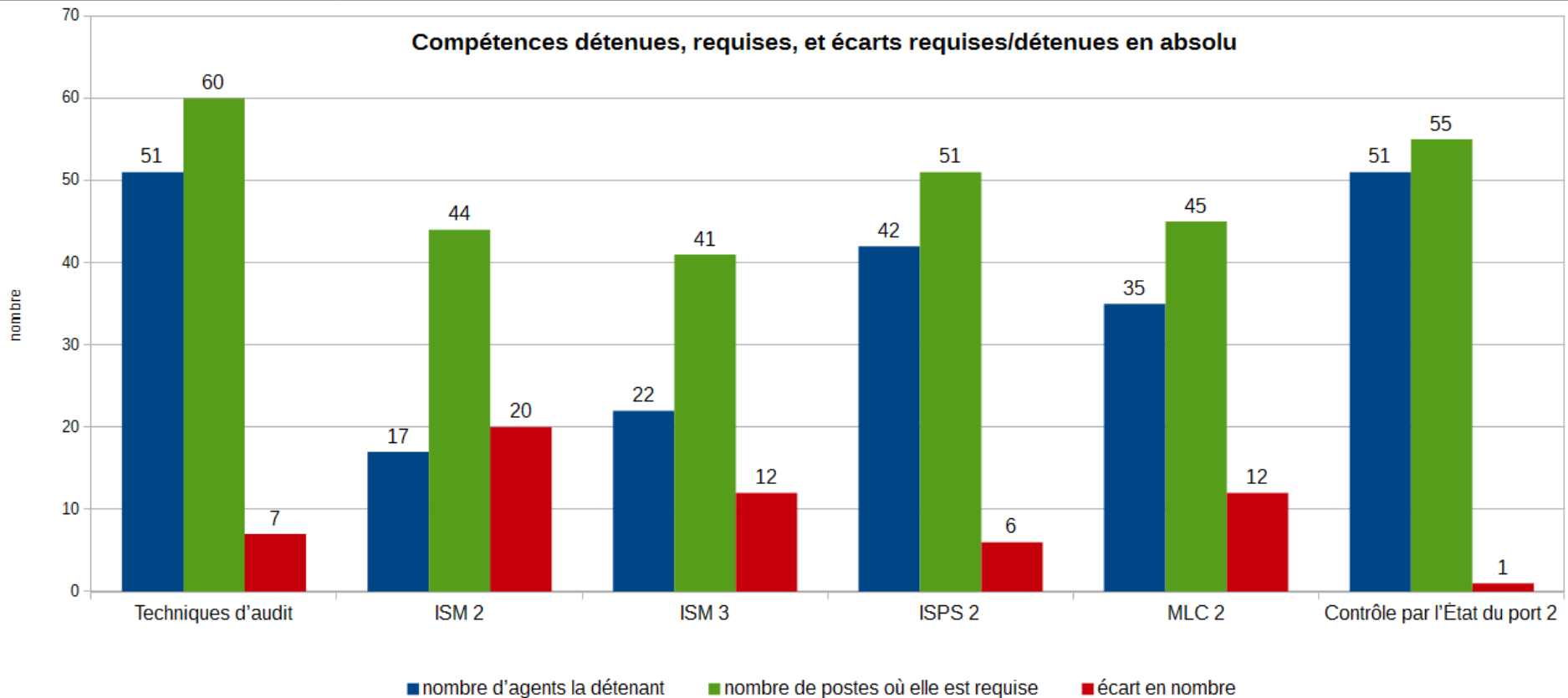
Paramètre	Données
Démographie	<ul style="list-style-type: none">- Moyenne d'âge globale de 46 ans, mais fortes disparités selon le macro-grade (51 ans pour les ISN 1-3 ; 43 ans pour les ISN 4-5) :- ISN 1-3 : pyramide des âges défavorable. ISN 1-3 de 60 ans et plus : 10,5 %- ISN 4-5 : 79 % des agents entre 39 et 49 ans => embouteillage générationnel



2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

Sécurité des navires

Paramètre	Données
Ecart de compétences	<ul style="list-style-type: none">- Compétences d'habilitation générales : données peu exploitables mais a priori peu de problèmes d'appariement en services- Compétences d'audit : écarts les plus importants sur l'ISM et la MLC (chiffres à prendre avec prudence)
Effort de formation	Effort de formation continue sur ce domaine en journées stagiaires par rapport au nombre d'ETP sur la brique BBZ : 2,86 (moyenne de 1,96 sur l'ensemble des autres domaines)



2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

Administration de la formation
professionnelle maritime

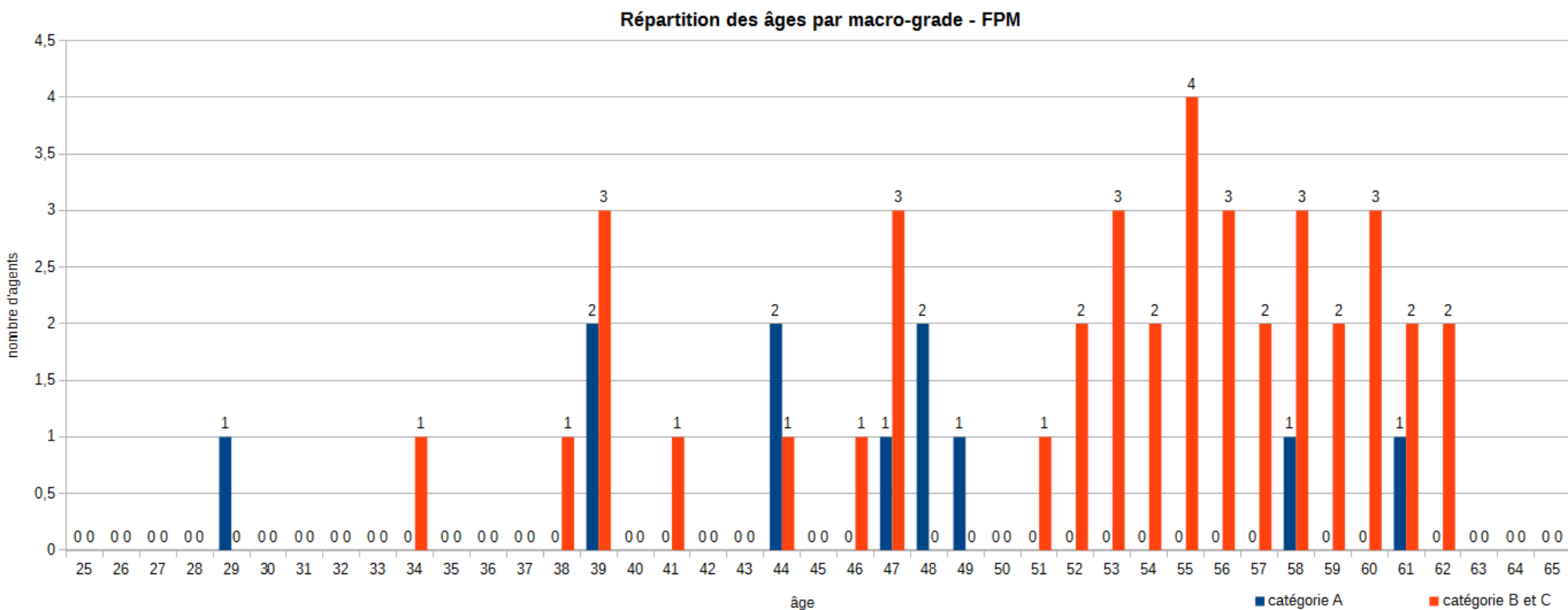
2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

Administration de la formation professionnelle maritime

Paramètre	Données
Masse critique	<ul style="list-style-type: none"> - 58 agents répartis dans 13 structures (dont 5 DDTM) => 4,5 agents par service (7,5 par DIRM, 4 par DDTM, 2 par DM) - Agents parfois en site isolé (ex : 4 sites en DIRM MED : Marseille, Sète, Nice, Corse) - Dispersion également administrative : en NAMO, 10000 titres délivrés par les DDTM sur 15000 - Corps nombreux et peu homogènes
Démographie	<ul style="list-style-type: none"> - Moyenne d'âge globale de 52 ans, avec une forte variabilité suivant les corps - Pyramide des âges très défavorable, pour les B et C Agents de 60 ans et plus : 17,5 % Agents de 55 et 60 ans : 35 % => départs en retraite massifs dans les 10 prochaines années
Géographie	<ul style="list-style-type: none"> - La façade NAMO concentre presque la moitié des agents ayant déclaré ces compétences (27) - Fragilité démographique plus prononcée en MEMN : 57 ans de moyenne d'âge

2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

Administration de la formation professionnelle maritime



2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

Administration de la formation professionnelle maritime

Paramètre	Données
Masse critique	<ul style="list-style-type: none"> - 58 agents répartis dans 13 structures (dont 5 DDTM) => 4,5 agents par service (7,5 par DIRM, 4 par DDTM, 2 par DM) - Agents parfois en site isolé (ex : 4 sites en DIRM MED : Marseille, Sète, Nice, Corse) - Dispersion également administrative : en NAMO, 10000 titres délivrés par les DDTM sur 15000 - Corps nombreux et peu homogènes
Démographie	<ul style="list-style-type: none"> - Moyenne d'âge globale de 52 ans, avec une forte variabilité suivant les corps - Pyramide des âges très défavorable, pour les B et C Agents de 60 ans et plus : 17,5 % Agents de 55 et 60 ans : 35 % => départs en retraite massifs dans les 10 prochaines années
Géographie	<ul style="list-style-type: none"> - La façade NAMO concentre presque la moitié des agents ayant déclaré ces compétences (27) - Fragilité démographique plus prononcée en MEMN : 57 ans de moyenne d'âge
Attractivité	<p>4 postes vacants sur 52 (7,7 %)</p> <p>Postes jugés globalement peu attractifs (technicité, charge de travail, faible reconnaissance,...)</p>

2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

Administration de la formation professionnelle maritime

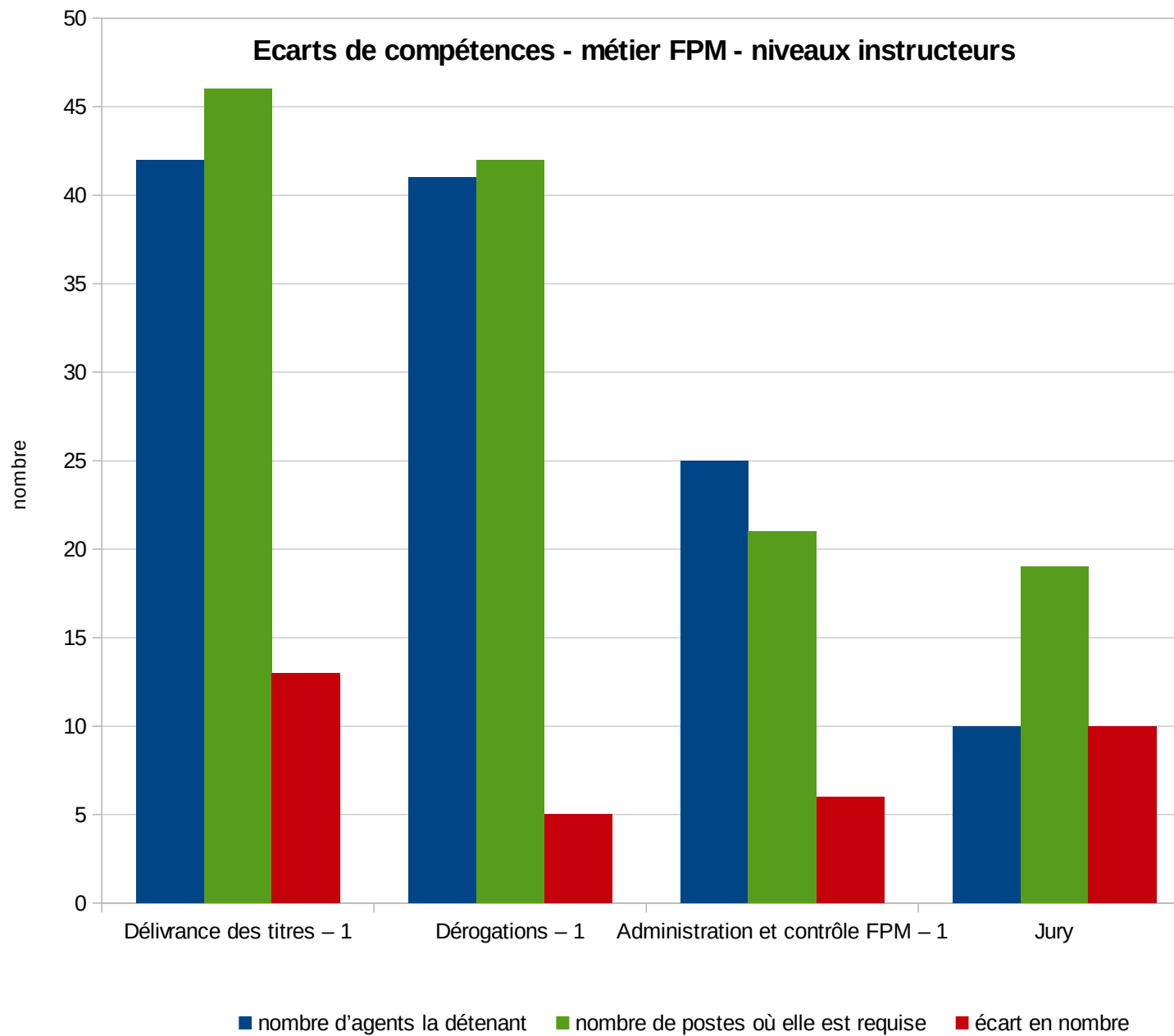
Paramètre	Données
Ecart de compétences	<p>- Ecart de compétences les plus forts en grande partie sur les nouvelles missions : missions de contrôle, d'encadrement intermédiaire, jury FPM et VAE.</p> <p>=> la nouvelle offre de formations (mise en place en 2016) n'a pas encore porté ses fruits</p>
Effort de formation	<p>Effort de formation continue en journées stagiaires à l'ENSAM : 1,36 (moyenne de 1,96) => fourchette basse mais effort d'actualisation depuis 2015</p>

2. Bi

Adm

25 RH

time

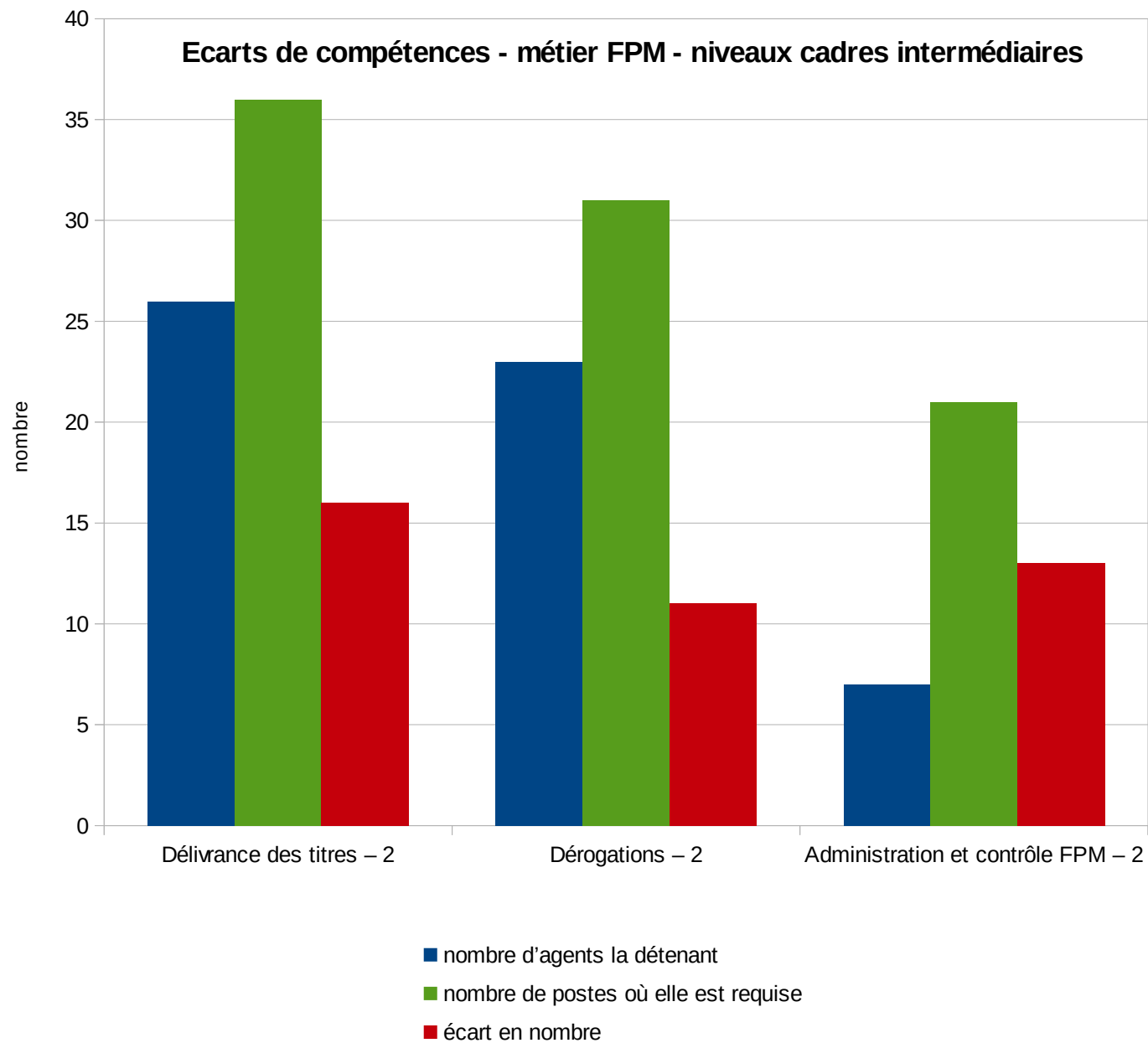


2. Bilan

Adm

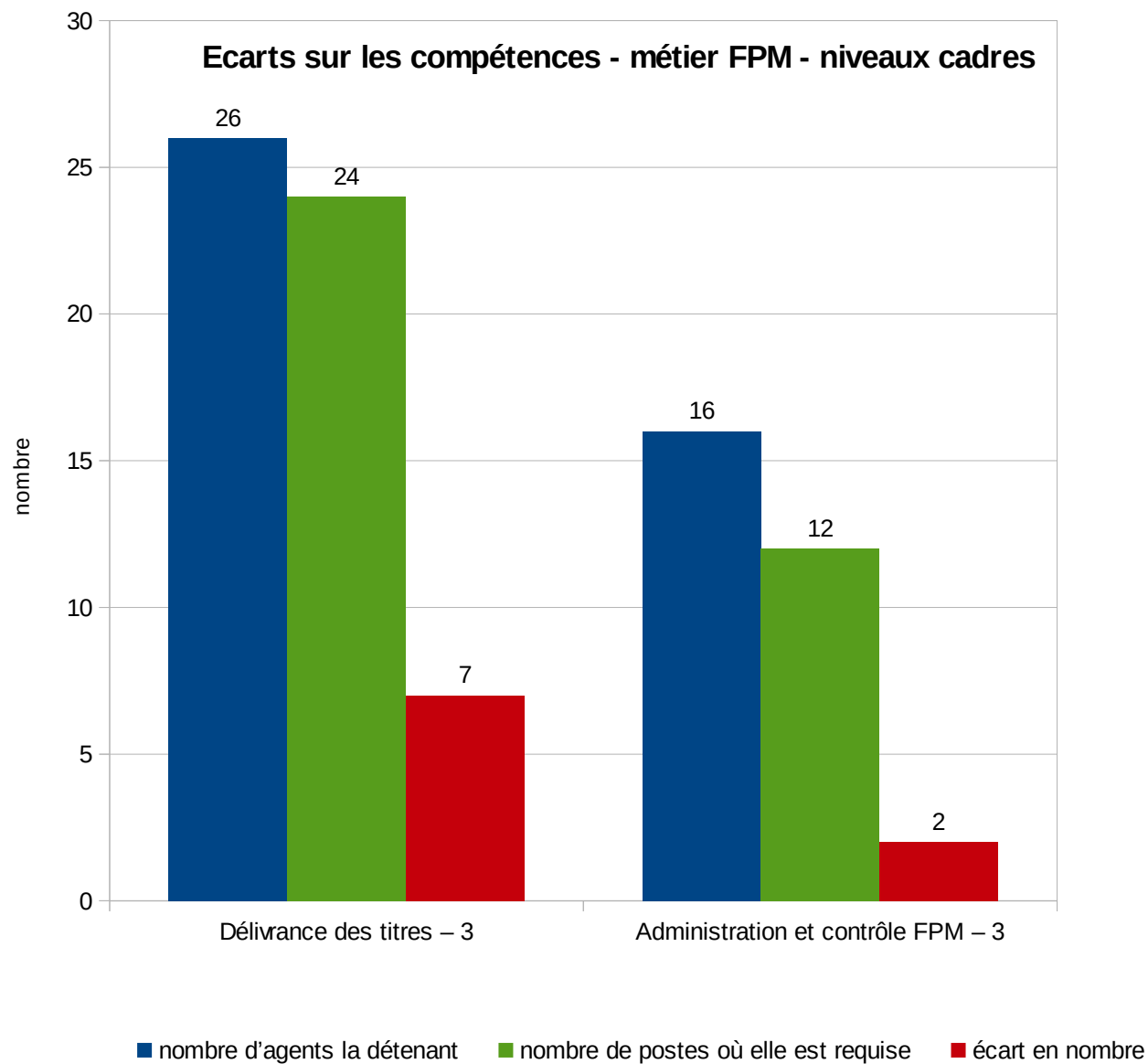
es RH

itime



2. Bilan d'Administ

tres RH
ritime



2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

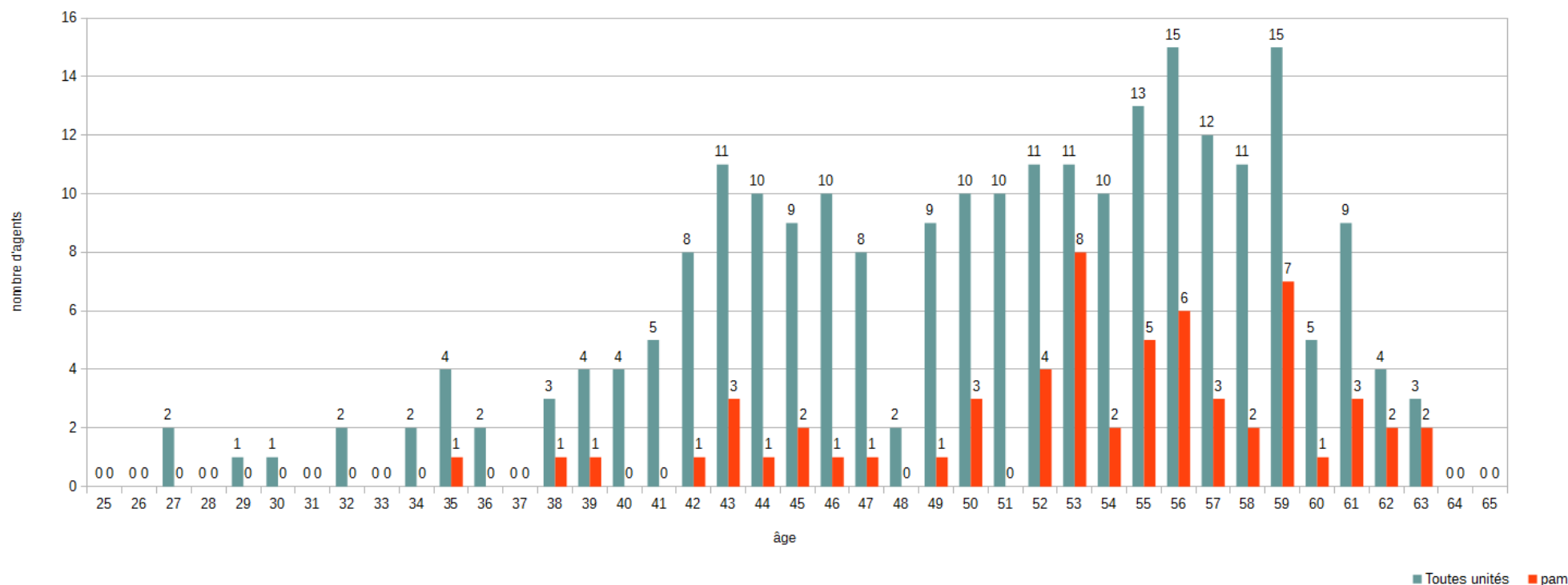
Contrôle et surveillance des activités
maritimes

2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

Contrôle et surveillance des activités maritimes

Paramètre	Données
Démographie	<p>Moyenne d'âge de 50 ans et demi, variable selon le type d'unité (ULAM et VR : 50 ans, PAM : 53 ans)</p> <p>Pyramide des âges défavorable. Départs prévisibles :</p> <ul style="list-style-type: none">- agents de 60 ans et + : 8,8 %- agents entre 55 et 60 ans : 27,7% <p>=> Risque présent dès aujourd'hui, mais accru dans les années à venir. + contraintes inhérentes à une activité opérationnelle de contrôle</p>

Répartition des agents affectés dans une unité du DCS par âge



2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

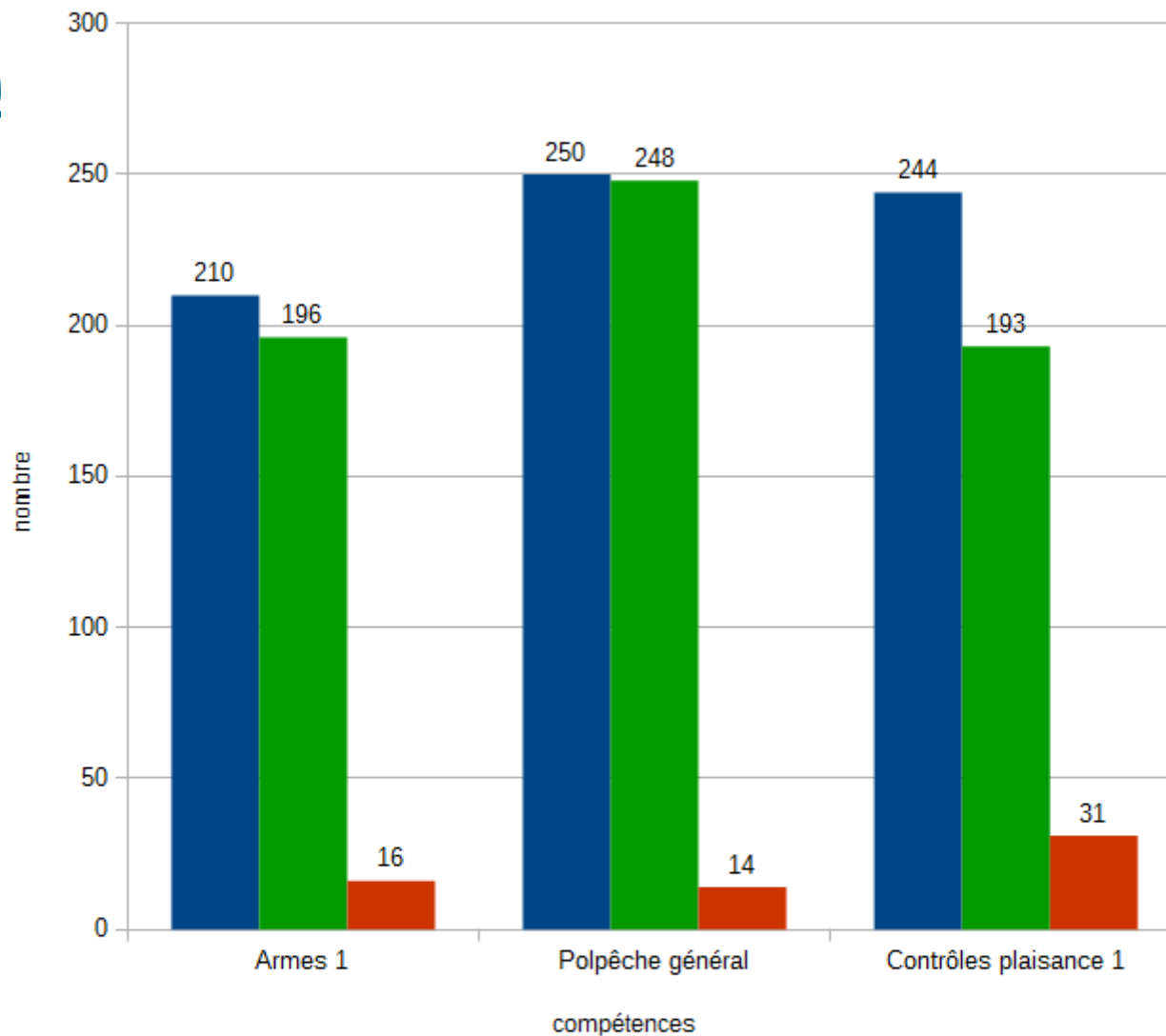
Contrôle et surveillance des activités maritimes

Paramètre	Données
Masse critique	<ul style="list-style-type: none">- 280 agents répartis dans une trentaine d'unités (30 par PAM, 15 par VR, par 7 ULAM) => masse critique disparate selon le type d'unité- La fragilité tient plutôt à la polyvalence => certaines compétences spécifiques sont très isolées (mécanicien, référent pêche/environnement,...)
Ecart de compétences	Analyse des écarts par typologie => situations différenciées selon les compétences « historiques » et les « récentes » => ce risque devrait s'intensifier au gré des départs
Effort de formation	Effort de formation en journées stagiaires : 1,36 (formations polices), 0,95 (formations DCS) => fourchette basse car agents formés depuis longtemps Chiffres non disponibles pour les formations STCW.

2. Bilan du Cont

Compétences détenues, requises, et écarts requises/détenues en absolu

ètres RH
nes



- nombre d'agents la détenant
- nombre de fois où elle est requise
- écart en nombre

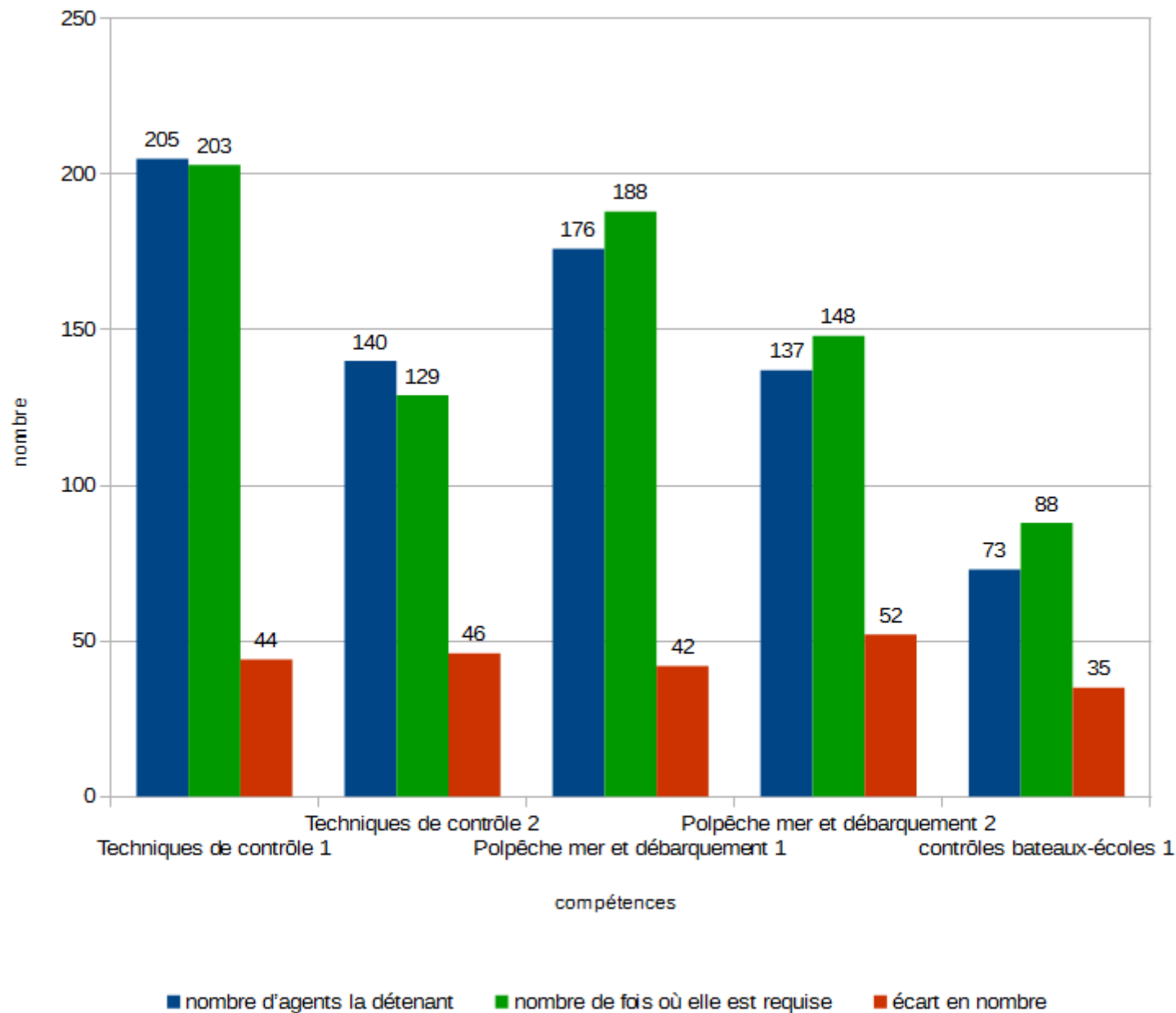
2. Bilan

☺

Compétences détenues, requises, et écarts requises/détenues en absolu

agents RH

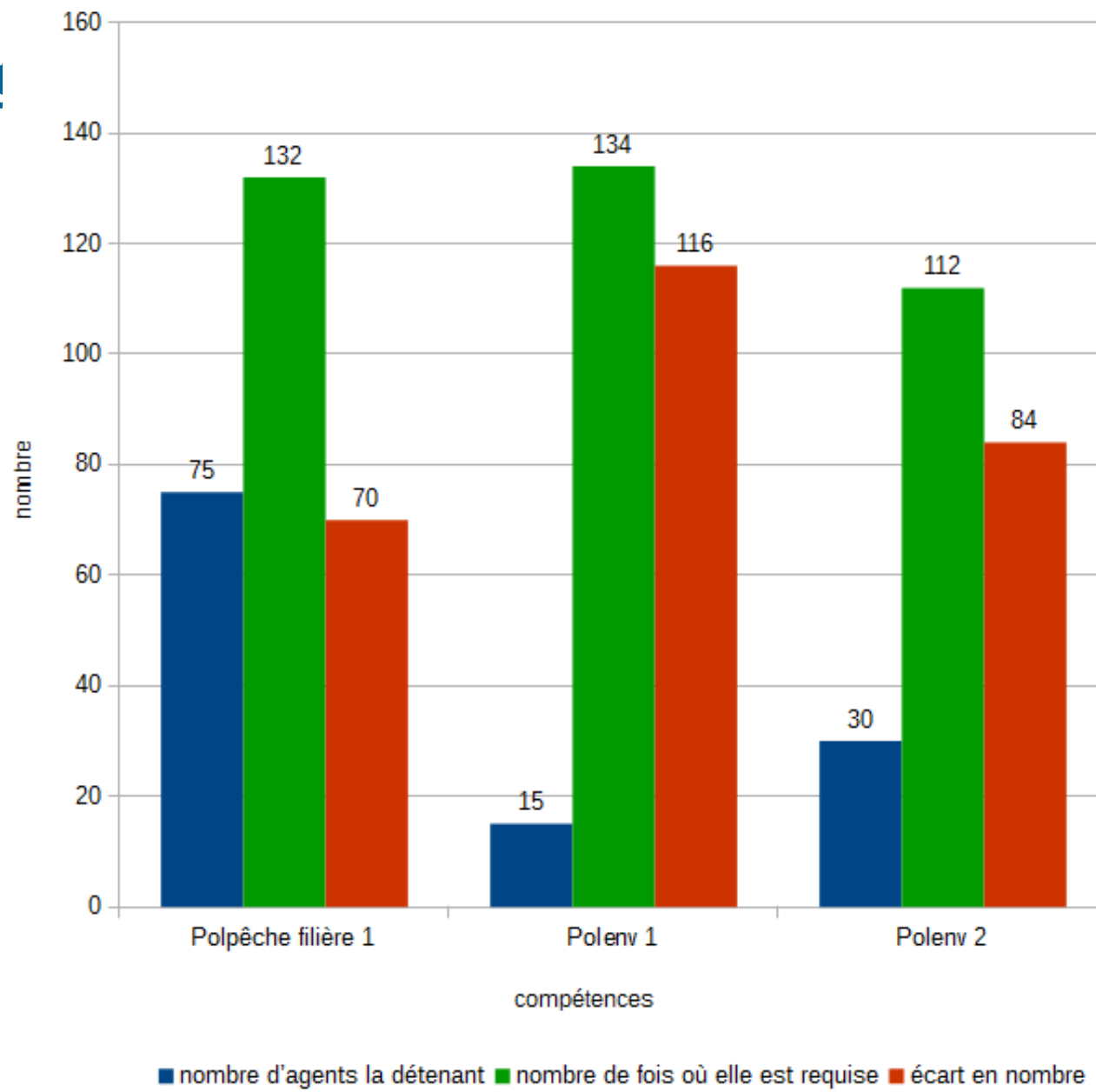
nes



2. Bilan de Comp

Compétences détenues, requises, et écarts requises/détenues en absolu

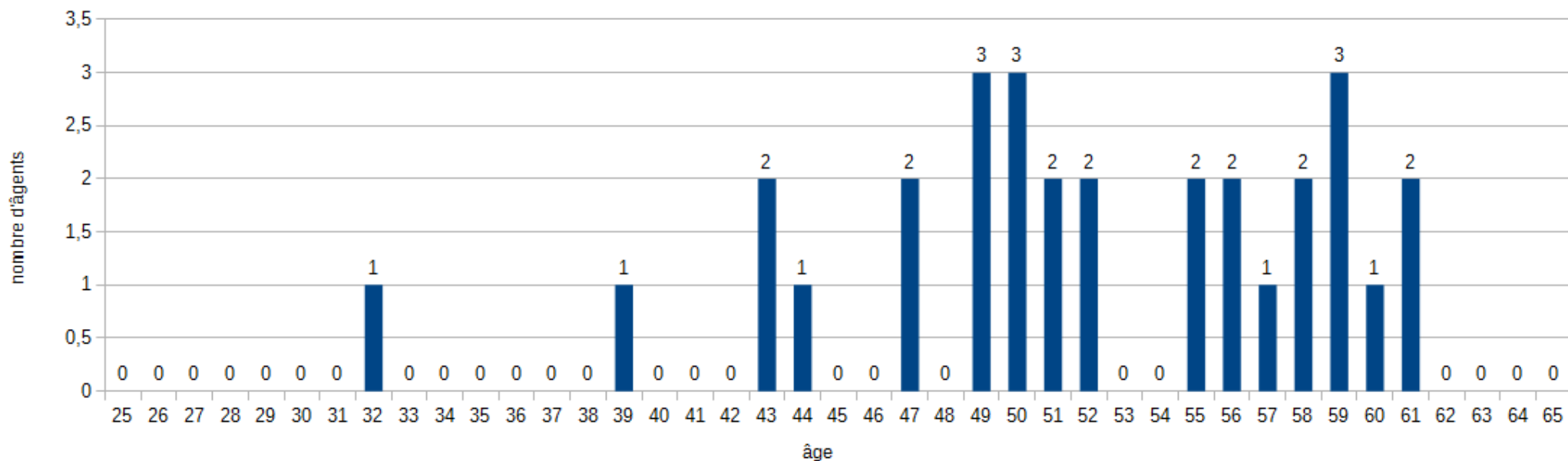
êtres RH
nes



2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

Contrôle et surveillance des activités maritimes

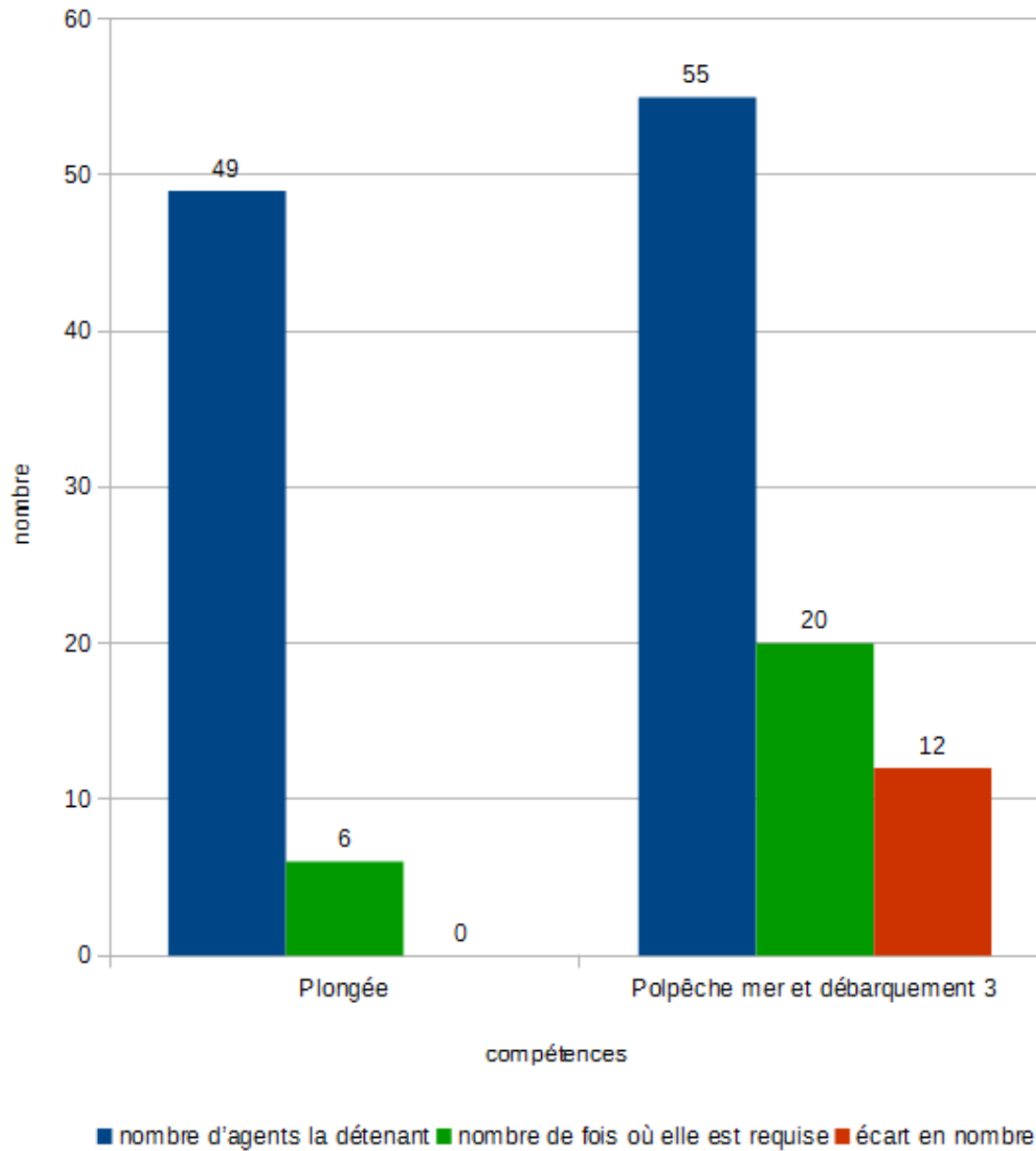
Répartition par âge de la compétence Police de l'environnement - niveau 2



2. Bilan de Cont

Compétences détenues, requises, et écarts requises/détenues en absolu

paramètres RH
critiques



2. Bilan du recensement des compétences : paramètres RH

Contrôle et surveillance des activités maritimes

Paramètres	Données
Géographie	Répartition homogène par façade. Moyennes d'âge plus homogène que par type d'unité
Attractivité	6 postes vacants sur 224 (2,7%). Pas de concentration des vacances. A noter néanmoins une asymétrie d'attractivité entre les différents types d'unité (ULAM/VR/PAM)

2. Recensement des compétences : bilan critique des outils

- **Apport réel de ces outils en matière de pilotage des métiers**, surtout sur les métiers peu structurés => outil de décroisement qui permet de s'émanciper des grilles d'analyse classiques et de privilégier l'approche métier.
- Les défauts et insuffisances constatés peuvent être pour beaucoup d'entre eux résolus par :
 - ✓ des **ajustements techniques** : modification de la structure du référentiel ; suppression de certains niveaux de compétences superflus, des indicateurs plus clairs et moins nombreux ;
 - ✓ le développement d'un **outil informatique** plus moderne et ergonomique ;
 - ✓ avec le temps, une meilleure **appropriation** des outils par les agents.
- Nécessité d'enrichir les outils pour :
 - intégrer les compétences manquantes lors de cette expérimentation
 - ajouter des champs : grade / position géographique / champ prévisionnel ?
 - identifier et valoriser des **parcours professionnels** variés (et indicatifs), au sein des métiers et entre métiers
 - **mettre en valeur la filière maritime** => outils de communication et de promotion de son image

3. Expérimentation des annexes aux fiches de poste

- **Bilan** des annexes publiées : sur 41 postes identifiés, 26 services ont publié une annexe « compétences mer »
- Contenu souvent revu par la DAM pour les conformer autant que possible aux fiches emploi-type (limitation au strict nécessaire des compétences requises *ex-ante*)
- Une **application souple** :
 - principe du volontariat ;
 - principe de non automaticité => pas de modification des règles du processus de mobilité ;
 - mesure des « non conformités » à l'issue des cycles de mobilité
- Nécessité d'améliorer les modalités techniques de la publication

Annexe « compétences mer » à la fiche de poste

EXPÉRIMENTATION

Intitulé du poste : Agent de contrôle des affaires maritimes à l'ULAM de la DDTM xxxxxxxx

Numéro VisioM Poste : xxxxxxxxxxxx

Les compétences et niveaux de compétences mentionnés dans ce tableau sont consultables dans le [Référentiel des compétences clés maritimes](#) de la Direction des affaires maritimes :

« Compétences clés maritimes » du poste			
Requise(s) à la prise de poste	Requise(s) mais pouvant être acquise(s) une fois affecté		Appréciée(s)
		Délai max d'acquisition	
	Connaissance de l'environnement professionnel maritime – niveau 1	6 mois	Anglais et anglais maritime – niveau 1
	Connaissance de l'administration de la mer – niveau 1	6 mois	Inspection de l'environnement en mer – niveau 2
	Techniques et droit du contrôle des activités maritimes – niveau 1	12 mois	
	Armes et techniques individuelles de défense – niveau 1	6 mois	
	Inspection des pêches – niveau 1	6 mois	
	Inspection des pêches en mer et au débarquement – niveau 1	12 mois	
	Inspection de la filière pêche – niveau 1	24 mois	
	Contrôles plaisance – niveau 1	12 mois	

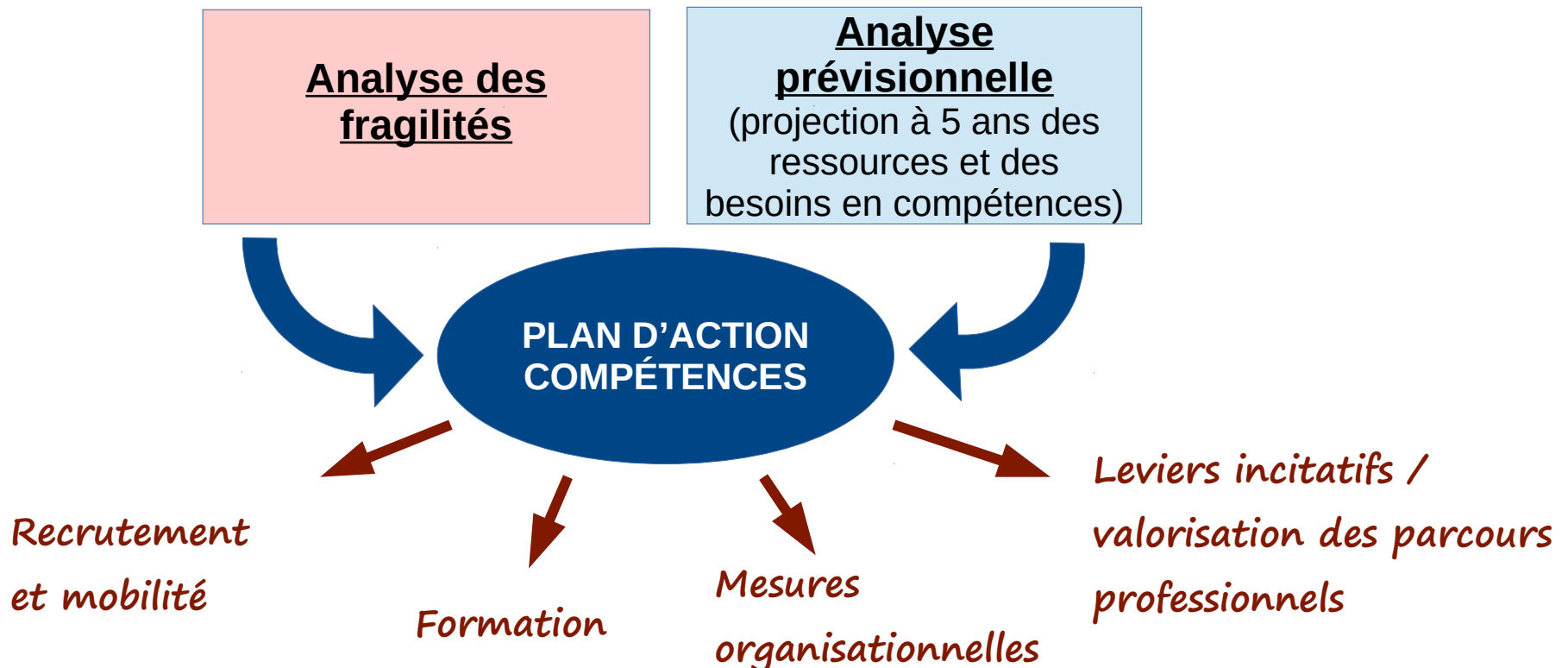
Commentaires éventuels :

4. La suite du projet

1) **Consolider le bilan critique** de la démarche :

- Retour d'expérience collectif : DIRM, SG du MEEM, représentants du personnel
- Évaluation des effets de la publication des annexes aux fiches de poste
- Assistance du CMVRH pour l'évaluation des outils

2) Poursuivre les travaux pour élaborer un « **plan d'action compétences** » sur les 3 métiers pilotes



4. La suite du projet

3) Prospection pour le **développement d'un SI dédié** intégré à terme dans le SIRH du ministère (piste du SI « RenoiRH », développé par le CISIRH, ou développement en interne).



RenoiRH
RENouveau des **O**utils Informatiques relatifs
aux **R**essources **H**umaines

4) **Extension éventuelle à d'autres métiers :**

- administration des gens de mer et du travail maritime,
- cultures marines,
- gestion des pêches et de la ressource halieutique,
- administration et contrôle de la plaisance,
- signalisation maritime,
- POLMAR terre
- autres ?

4. La suite du projet

- **Prochaines échéances :**

- **Avril-été 2017 :**

- ✓ Travail d'élaboration des plans d'actions compétences, en collaboration avec les bureaux métiers et la DRH
- ✓ Travail sur le développement d'un SI

- **Réunion intersyndicale DAM/OS de juin 2017 : point d'étape sur l'élaboration des plans d'action**