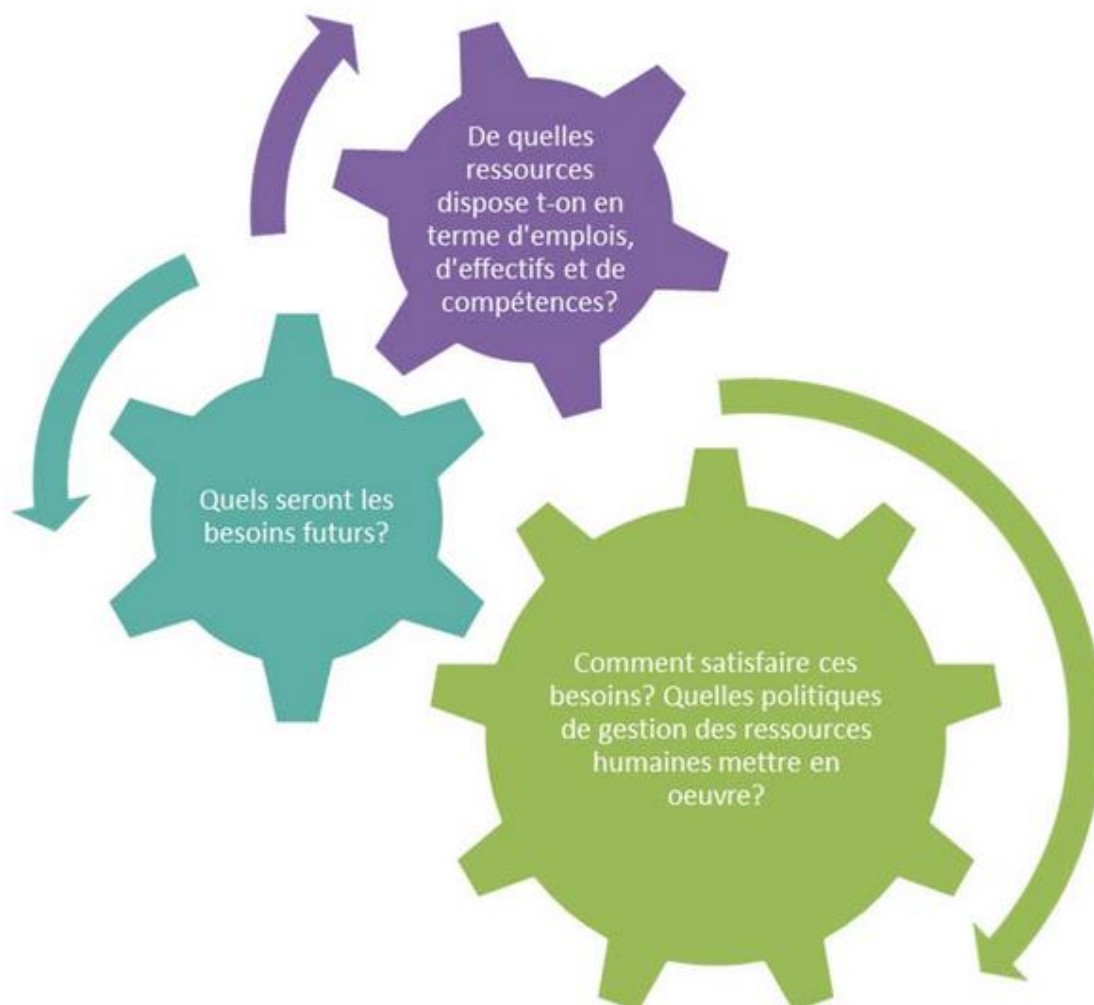


THEME 3 : RECHERCHE D'EMPLOI VACANT DANS LA COLLECTIVITE – DEMARCHE GPEEC LES LIVRABLES

Dans le cadre de l'accompagnement de votre agent dans la recherche de poste de reclassement prioritairement en interne à la collectivité, l'identification des différentes possibilités est indispensable. Ce document est une grille de travail vous permettant une première approche GPEEC. Il vous servira enfin de pièce au dossier justifiant de votre recherche effective de possibilité de reclassement en interne.

3.2 Analyse des opportunités de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)

La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) est la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents en matière d'emploi, de mobilité et de formation. Cette gestion prévisionnelle permet de réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la collectivité (en termes d'effectifs et de compétences) en prenant en compte les évolutions, leurs impacts et la continuité des missions.



Méthodologie proposée :

Si vous disposez de l'organigramme de votre collectivité, vous pouvez passer à l'étape suivante.

Dans le cas contraire, vous pouvez vous reporter à la fiche pratique [L'élaboration d'un organigramme](#).

Une fois en possession de l'organigramme : il est conseillé de réaliser une analyse service par service, vérifiez :

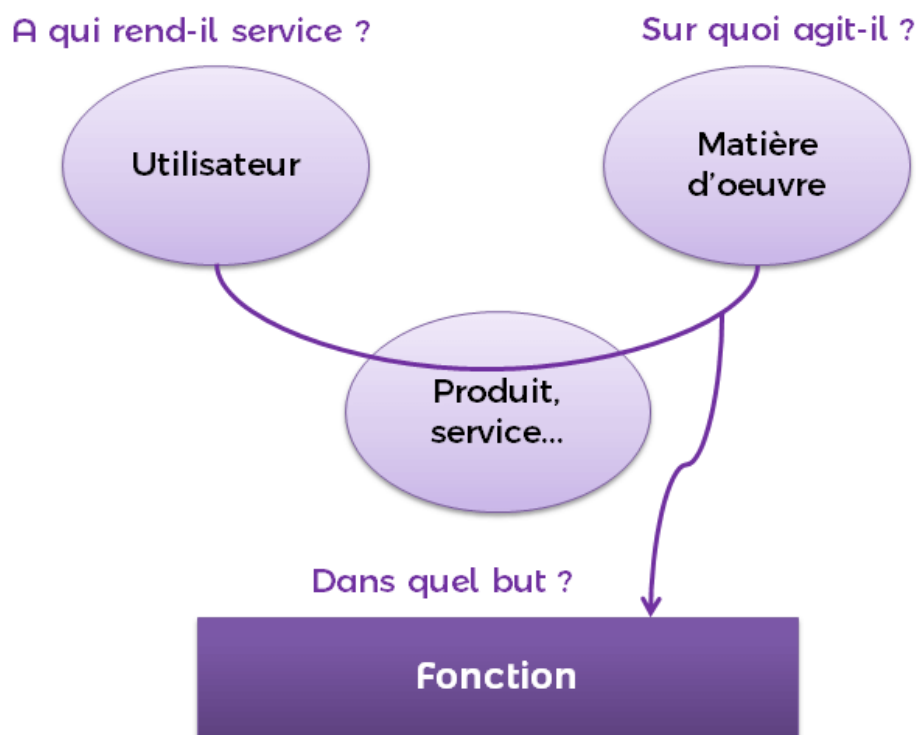


Point de vigilance : La construction d'un poste par assemblage d'activités diverses non couvertes est souvent une solution privilégiée par les collectivités. Il s'agit de postes par définition très polyvalents, qui peuvent regrouper des activités de différents services, relevant même dans certains cas de plusieurs filières. Ces postes peuvent parfois être difficile à tenir pour un agent en reclassement.

Quels besoins avez-vous pu identifier ?

- **Ces besoins nécessitent-ils un recrutement sur emploi permanent ?**
- **Avez-vous privilégié une autre solution pour pallier à ce besoin** (exemples : recrutement temporaire, recours à une association, à une société privée, à une mutualisation ou transfert de compétences à une intercommunalité...)

La méthode ci-dessous intitulée « **La bête à cornes** » peut vous aider dans la détermination de votre besoin (exemple : création d'un nouveau service pour les usagers) :



Listez dans ce tableau les besoins identifiés :

Service	Motif du besoin	Solution privilégiée

Dans le cas où vous envisageriez la création d'un poste, il convient de créer la fiche de poste correspondante (reportez-vous si besoin à la fiche pratique : [L'élaboration de la fiche de poste](#)).

Rappel : Pour les collectivités soumises à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés, sachez que les agents reclassés sont comptabilisés comme des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Le maintien dans l'emploi d'un agent par son reclassement vous permettra d'augmenter votre taux d'emploi (dans la mesure où l'agent ne détenait pas déjà une RQTH) et donc de diminuer votre contribution financière, le cas échéant, au FIPHFP.