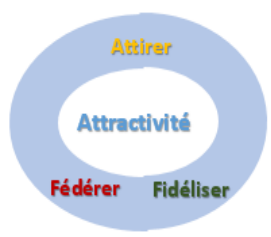
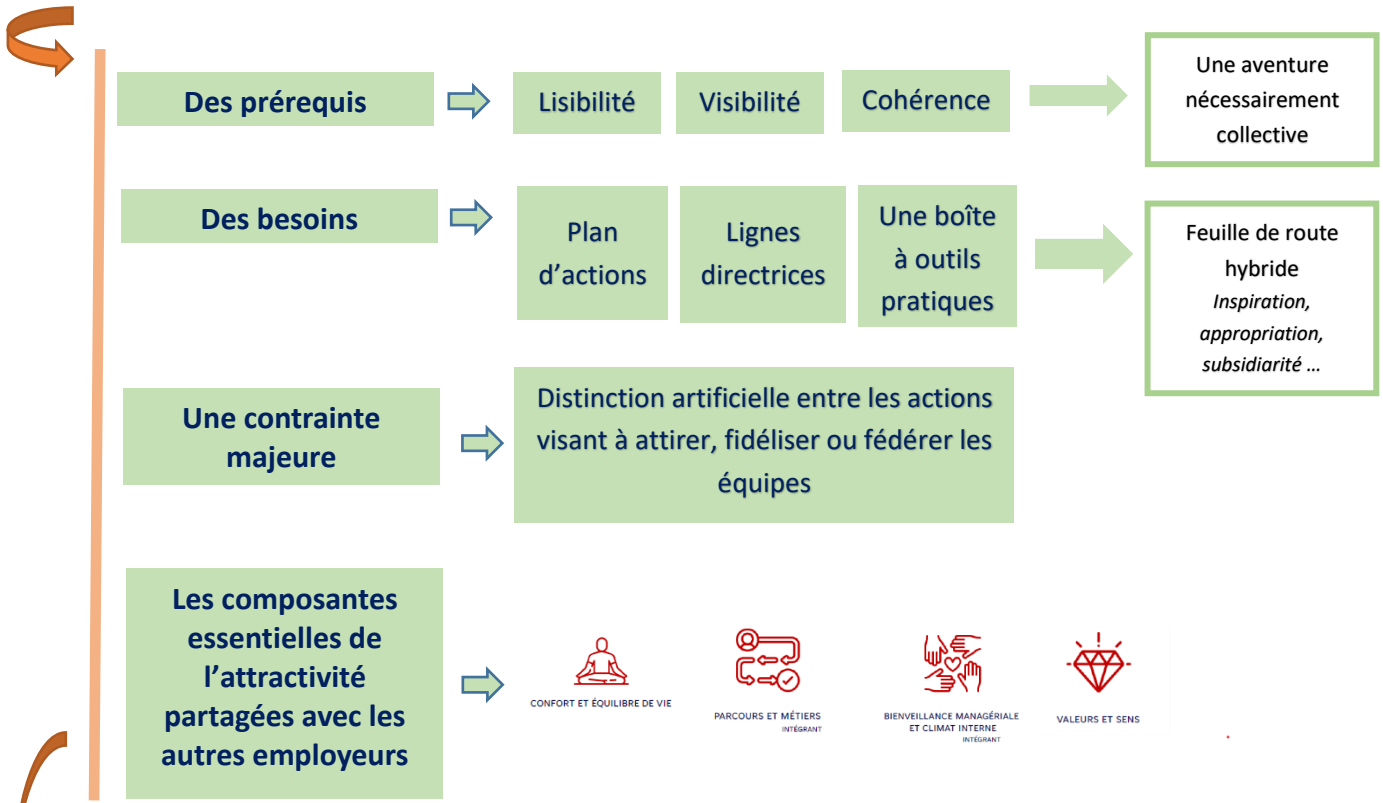


Présentation de la démarche attractivité ministérielle

Constat global			Constat spécifique au pôle ministériel	
Marché du travail tendu et concurrentiel	Changement d'aspirations des nouvelles générations	Baisse d'attractivité de la fonction publique	Besoin de recrutement en croissance forte	Un « capital de sympathie » auprès du public

Un travail d'analyse, de parangonnage et d'échanges

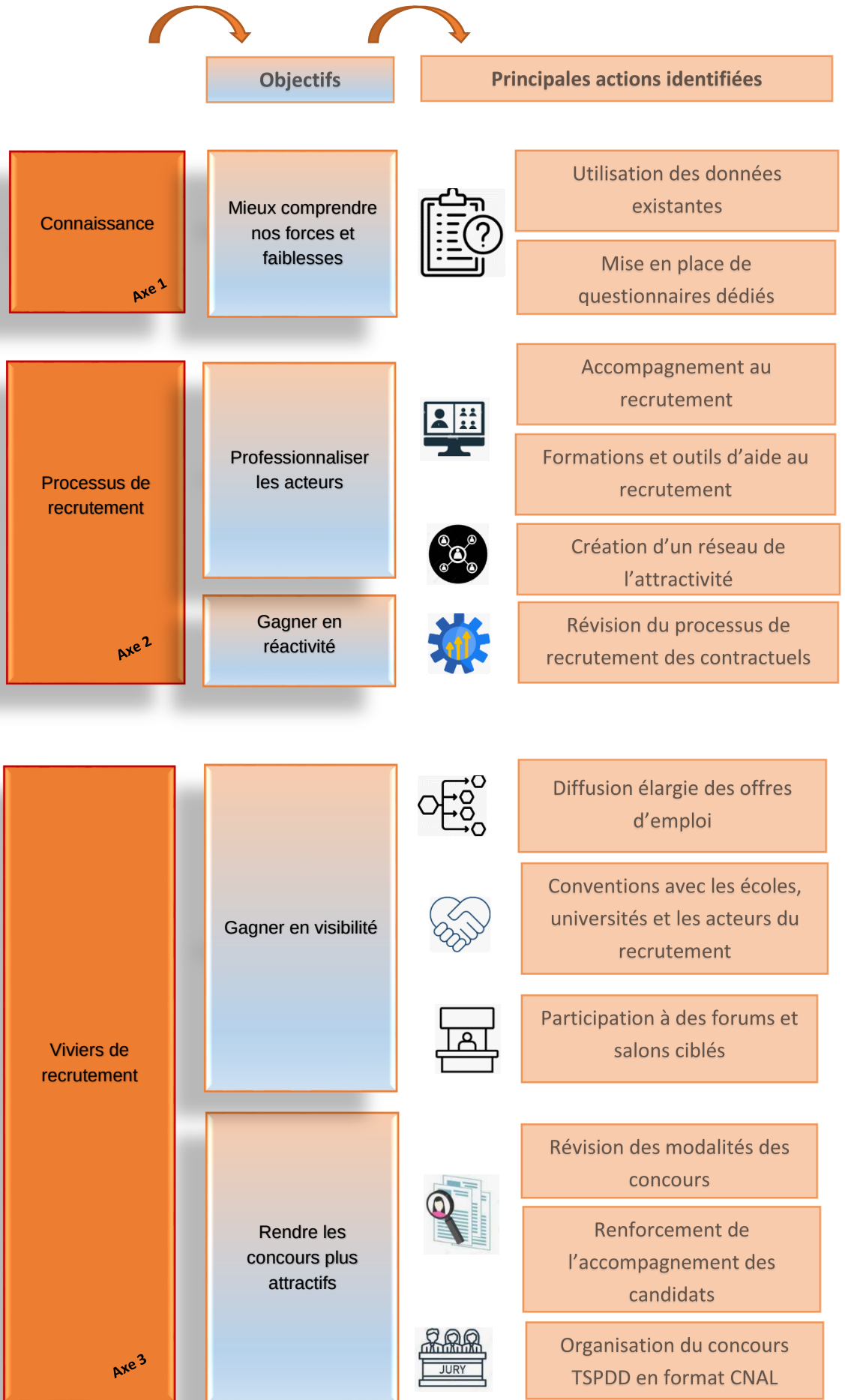


Une feuille de route ministérielle bâtie sur 3 piliers

- 1 pilier dédiée à la fonction RH
Afin de mieux recruter/détecter les talents dont le pôle ministériel a besoin
- 1 pilier dédiée à la communication
Afin de développer la notoriété et la visibilité du pôle ministériel
- 1 pilier dédié à la mission employeur
Afin de conforter le pôle ministériel comme employeur de référence



Améliorer la détection/le recrutement des profils dont le pôle ministériel a besoin





Développer la visibilité /
notoriété du pôle
ministériel

Image de marque
Axe 4

Communication
Axe 5

Objectifs

Fédérer les équipes et se faire connaître autour d'une image de marque

Mettre en place une stratégie de communication spécifique

Principales actions identifiées



Création d'une marque employeur



Mise en place d'un réseau d'ambassadeurs



Valorisation du recours aux apprentis et stagiaires



Création d'une stratégie de communication « attractivité »



Déploiement d'actions de communication spécifiques (valorisation des missions, métiers et environnement de travail)



Conforter le pôle ministériel comme un employeur de référence

	Objectifs	Principales actions identifiées
<p>Accueil au sein du pôle ministériel</p> <p>Axe 6</p>	<p>Définir et mettre en place un haut standard pour l'accueil des nouveaux arrivants</p>	<p>Co-construction d'une politique de l'accueil</p> <p>Co-construction d'un cadre dédié au compagnonnage et au mentorat</p>
<p>Accompagnement des parcours professionnel</p> <p>Axe 7</p>	<p>Maintenir et valoriser les dispositifs d'accompagnement professionnel des agents</p> <p>Promouvoir une culture managériale ministérielle</p>	<p>Poursuite des efforts de revalorisation financière</p> <p>Poursuite et promotion des dispositifs de professionnalisation</p> <p>Renforcement de la connaissance du réseau de conseil à l'agent et de ses dispositifs</p> <p>Faire du plan managérial et de la convention cadres dirigeants un levier de l'attractivité ministérielle</p>
<p>QVCT</p> <p>Axe 8</p>	<p>Maintenir un haut niveau d'ambition QVCT</p>	<p>Tirer profit des expérimentations lancées</p> <p>Promotion du droit à la déconnexion</p> <p>Promotion et accompagnement du télétravail</p> <p>Promotion des actions de prévention RPS</p>
<p>Diversité et égalité</p> <p>Axe 9</p>	<p>Valoriser les actions issues de la stratégie de non-discrimination et d'égalité femmes-hommes</p>	<p>Faire les connaître les actions de prévention</p> <p>Veiller à la bonne intégration des engagements protocolaires dans les process RH</p>