



MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS



Paris, le 2 mai 2019.

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique  
Le directeur interministériel du numérique  
et du système d'information et de communication de l'État

à l'attention de

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux,  
Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs des ressources humaines,  
Mesdames et Messieurs les directrices et directeurs des systèmes d'information

**NOR : CPAF1913085C**

**Objet : Plan d'actions pour la filière numérique et des systèmes d'information et de communication**

**ANNEXES :** Tableau de présentation détaillée des actions

Calendrier de mise en œuvre

Afin d'opérer sa transformation numérique, l'État doit pouvoir s'appuyer sur des profils et des compétences en constante évolution. Or, il est de plus en plus complexe de recruter et de fidéliser les bons profils dans les métiers du numérique et des systèmes d'information et communication (NSIC), mais aussi d'accompagner l'ensemble de ces professionnels dans l'évolution permanente de leurs compétences.

La population travaillant dans ce domaine au sein de l'État est très hétérogène, tant du point de vue des compétences, des profils, que des statuts et des niveaux de rémunération, dans un contexte de forte concurrence du secteur privé. Il en résulte des difficultés d'alimentation et de gestion du vivier de compétences et une concurrence entre les ministères sur ces profils, en particulier les plus rares.

Dans ce contexte, les travaux interministériels d'accompagnement de la gestion des ressources humaines de la filière NSIC, menés sous le pilotage conjoint de la direction générale de l'administration et de la

fonction publique (DGAFP) et de la direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC), ont conduit à l'élaboration d'un **plan d'actions permettant d'attirer, de recruter et de fidéliser les compétences de la filière NSIC**.

Les actions envisagées, qui s'articulent avec le projet de loi de transformation de la fonction publique, sont présentées selon les **trois objectifs** suivants et selon leur niveau de priorité :

- 1- Attirer et recruter les bons profils dans le vivier spécifique des agents de la filière NSIC, notamment en modernisant les processus de recrutement et en développant la marque employeur ;
- 2- Développer la mobilité et les parcours professionnels des agents de la filière, dans une logique de « management des compétences » et comme levier de motivation des agents, notamment en fluidifiant la mobilité interministérielle et en valorisant les parcours d'experts ;
- 3- Faciliter le recours au contrat pour les métiers NSIC

Enfin, en annexes à cette circulaire sont joints :

- un **tableau de présentation détaillée** de chaque action, qui précise son cadrage opérationnel (objectifs visés, livrables attendus, échéances, modalités de réalisation et de pilotage, niveau de priorité);
- un **calendrier de mise en œuvre**.

Un niveau de priorité est affecté à chacune des 31 actions. Ce niveau de priorité souligne l'enjeu de la mesure, mais n'est pas forcément lié au calendrier de mise en œuvre, ce dernier dépendant d'autres facteurs, notamment juridiques et organisationnels.

## **1. Attirer et recruter les bons profils dans le vivier des agents de la filière NSIC**

L'attractivité de la filière NSIC doit être renforcée afin d'assurer une meilleure adéquation, tant quantitative que qualitative, des profils recrutés aux postes offerts. Cet objectif sera atteint notamment à travers la rénovation des modalités de recrutement, la constitution de viviers, le développement de la « marque Etat employeur du Numérique et des SIC » et des partenariats avec les écoles, ainsi que par une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) interministérielle spécifique à la filière NSIC.

### **1.1 Développer la marque « Etat employeur » pour accroître les viviers de recrutement (priorité de niveau 1)**

Le recrutement des bons profils pour la filière sera facilité par le développement du *sourcing* externe, en travaillant la **marque « Etat employeur »** et les relations avec les écoles, universités, centres de recherche..., en ayant recours aux outils et techniques de *sourcing* les plus récentes.

A l'été 2019, un **kit de communication sur la marque « Etat employeur du numérique et des SIC »**, élaboré dans le cadre d'un groupe de travail interministériel, sera mis à disposition des départements ministériels. (cf. action n° 1). Cette marque « Etat employeur NSIC » permettra d'enrichir les démarches déjà engagées au sein des ministères employeurs et s'articulera avec ces dernières.

En outre, **une offre de service interministérielle** sera mise en place pour faciliter le *sourcing* externe. Elle comprendra la constitution d'un vivier de profils ainsi qu'un outillage et des méthodes pour repérer les meilleurs candidats et les solliciter (cf. action n° 2).

Par ailleurs, à la même échéance, un fichier mutualisé des partenariats ministériels existants avec des écoles, entreprises, instituts de recherche... sera mis en place. Il permettra aux ministères de **développer ou de mutualiser de nouveaux partenariats** dans le but de faire connaître les métiers et parcours dans la fonction publique et de faciliter ainsi le recrutement. Ces partenariats peuvent également concerner les actions de formation initiale et continue (cf. action n° 3).

Afin de faire face à la pénurie de vivier pour certains métiers de la filière NSIC particulièrement « en tension », il convient d'élargir ce vivier, notamment en **développant l'apprentissage**. L'ensemble des

ministères seront donc invités à identifier les métiers et le nombre de contrats d'apprentissage qu'ils envisagent de proposer à des apprentis. Des partenariats avec des écoles ciblées pourront ainsi être construits, afin de proposer les contrats directement en école (cf. action n° 4).

## **1.2 Rénover les modalités de recrutement des fonctionnaires ingénieurs SIC et les modalités d'intégration des agents de la filière (priorité de niveau 2)**

L'Etat possède de nombreux talents et aptitudes internes sur lesquels il gagnera à s'appuyer pour accompagner sa transformation numérique. Ainsi une **action de promotion sociale** consistant en un **nouveau concours interne spécial** suivi d'une formation sera mise en place en 2020. Ouvert à l'ensemble des agents publics, quelles que soient leur filière ou catégorie, ce concours aboutira à une intégration dans le corps à vocation interministérielle des ingénieurs SIC (**ISIC**) géré par le ministère de l'Intérieur (cf. action n° 5).

A compter de 2019, **les autres modalités de recrutement des agents titulaires dans le corps des ISIC seront modernisées**, afin d'assurer une meilleure adéquation des profils recrutés aux postes offerts. A cette fin, le ministère de l'Intérieur organisera en concertation avec l'ensemble des ministères, un **concours externe sur titre dans un calendrier d'inscription et de déroulement des épreuves très resserré**. A l'issue de cette expérimentation en 2019, un retour d'expérience sera réalisé et les modalités d'ouverture de **concours par spécialité** pour la session 2020 seront étudiées. Par ailleurs, seront également étudiées, pour la session 2020, des modalités de pré-recrutement, ouvert aux élèves en 4<sup>ème</sup> année en école d'ingénieurs, avec une 5<sup>ème</sup> année en alternance. (action n° 6).

Enfin, un recensement des initiatives ministérielles ou interministérielles en cours sur **le mentorat ou le tutorat** sera réalisé, ainsi qu'un bilan sur l'expérimentation de **mentorat interministériel** conduite en 2018 par la DINSIC et le ministère de l'Intérieur sur le corps des ISIC. Ce bilan permettra d'évaluer la nécessité de maintenir ces dispositifs (action n° 7).

## **1.3 Renforcer les actions de formation à l'attention des managers NSIC et les adapter aux spécificités de la filière (priorité de niveau 3)**

Afin de professionnaliser davantage les employeurs publics (managers recruteurs et structures chargées de la gestion des ressources humaines des DSI) en matière de recrutement d'agents dans la filière NSIC, la DGAFP et la DINSIC élaboreront un programme de **formation des managers recruteurs**, comportant un module spécifique pour les managers-recruteurs NSIC (cf. actions n° 8), ainsi qu'un module à destination des **acteurs RH chargés du recrutement**.

L'attractivité de la filière NSIC passant également par la prise en compte de la **spécificité des agents de cette filière** et une nécessaire évolution des pratiques managériales, des actions visant à favoriser le **management participatif et à faciliter l'innovation** seront mises en œuvre (cf. action n° 9).

## **1.4 Elaborer une démarche opérationnelle de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) interministérielle spécifique à la filière NSIC (priorité de niveau 4)**

A ce stade des travaux menés sur la filière, il est nécessaire de disposer d'une base de données exhaustive, fiable et actualisée, qui fasse apparaître le rattachement de chaque poste et agent au Répertoire interministériel des métiers et de compétences NSIC. C'est dans ce cadre que les **effectifs par métier et compétences seront cartographiés** (cf. action n° 10) et que les **besoins futurs en effectifs par métier et compétence pourront être anticipés** (cf. action n° 11). Ces travaux permettront par ailleurs d'organiser un pilotage plus fin de l'offre de formation.

Afin d'accompagner la territorialisation de la transformation numérique de l'Etat, ces travaux de GPEEC seront menés dès 2019 sur le périmètre ciblé des SIDSIC.

Les enquêtes GPEEC sur le périmètre de l'ensemble des agents de la filière NSIC seront reconduites tous les deux ans, afin de faciliter leur réalisation. Par ailleurs, un **outil de GPEEC** spécifique devra à terme être mise en place (cf. action n° 12), dès que les données métiers seront disponibles au sein des SIRH ministériels.

## **2. Développer la mobilité et les parcours professionnels, dans une logique de management des compétences**

Dans une filière où l'expertise technique et l'évolution rapide des métiers conditionnent la performance des services, le management des compétences est fondamental. Il convient donc de développer une véritable agilité organisationnelle qui garantira le maintien et l'amélioration de la qualité du service public et offrira aux agents de nouvelles perspectives en matière de mobilité et de construction de leurs parcours professionnels. Proposer des parcours de carrière riches et diversifiés, à la fois dans le domaine du management et dans la valorisation de l'expertise (« parcours d'expert »), développer la mobilité interministérielle et la formation professionnelle contribuent largement à cet objectif.

### **2.1 Structurer et accompagner les parcours professionnels (priorité de niveau 1)**

**Augmenter la visibilité sur les parcours professionnels et les opportunités de mobilité** au sein de la filière NSIC représente une priorité. Ainsi, les **dispositifs d'accompagnement personnalisé des parcours professionnels** seront renforcés et adaptés aux spécificités de la filière.

A cette fin, la DINSIC se voit confier de nouvelles missions pour **expérimenter une fonction de conseiller mobilité carrière NSIC interministériel (CMCi), positionnée en son sein**. Ces CMCi NSIC fourniront un appui méthodologique et des informations spécifiques sur la filière NSIC aux CMC ministériels, dont les attributions ne seront pas modifiées. Le réseau interministériel animé par la DINSIC rassemblera des représentants désignés par les différents ministères. (cf. action n° 13). Cette fonction de CMCi aura notamment comme objectif de **définir des parcours professionnels NSIC, au sens de parcours « métiers », et des « aires de proximités »** en partant du recrutement des agents. Elle permettra aussi de **sensibiliser les conseillers mobilité carrière ministériels sur les métiers NSIC**.

La mise en place d'une expérimentation visant à faciliter le **partage ponctuel d'expertise NSIC entre administrations** (cf. action n° 14) valorisera les compétences développées par les agents de la filière. De même, encourager **la mobilité entre le secteur public et le secteur privé public** des agents NSIC permettra de bénéficier d'un apport croisé d'expertise et de compétences.

Par ailleurs, la DINSIC et la Mission Cadres Dirigeants poursuivront les travaux engagés en 2018 sur le **dispositif d'accompagnement des cadres dirigeants leur permettant d'intégrer l'impact du numérique sur la sphère publique** (cf. action n° 15). Cette action débutera par une expérimentation sur une cohorte d'agents, en vue d'une généralisation.

### **2.2 Actionner l'ensemble des leviers de la formation professionnelle tout au long de la vie et fluidifier les dispositifs de mobilité (priorité de niveau 2)**

Afin d'assurer le maintien et le développement des compétences des agents de la filière NSIC, les ministères sont invités, avec l'appui de la DGAFFP et de la DINSIC, à **mutualiser des formations pour les métiers NSIC** (cf. action n° 16) et à **mettre en œuvre un plan de développement des compétences numériques des agents de l'Etat** (cf. action n° 17), conformément aux orientations du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie

La **fluidification des mobilités**, notamment interministérielles, doit être encouragée. La mise en place de nouveaux outils juridiques, l'évolution des pratiques de gestion, mais aussi la réduction des délais des processus de mobilité et l'organisation de **forums** et événements physiques ou virtuels, donnant une meilleure visibilité sur les opportunités de mobilité (cf. action n°18), participent de cet objectif. Plus spécifiquement, le ministère de l'Intérieur, en lien avec les ministères recruteurs d'ISIC, examinera les évolutions à prévoir afin de **faciliter les mobilités "au fil de l'eau"** pour les agents du corps des ISIC (cf. action n° 19), de **raccourcir les délais entre la demande de mobilité et la prise**

**de poste** dans le corps des ISIC (cf. action n° 20), et de **permettre une nouvelle mobilité rapidement**, dans le corps des ISIC, si celle qui a été accordée ne convient pas à l'agent ou au service recruteur (cf. action n° 21). Par ailleurs, le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit la possibilité pour l'administration de définir des durées minimales ou maximales d'occupation de certains emplois.

### **2.3 Valoriser la carrière des experts et faciliter la mise en réseau de la communauté des professionnels NSIC de l'Etat (priorité de niveau 3)**

Les ministères sont invités à **mettre en place des « comités de domaine » pour la reconnaissance de l'expertise NSIC**, qui permettront de valoriser des parcours de carrière d'experts, sans passer obligatoirement par des fonctions de management hiérarchique (cf. action n° 22). Ces comités de domaine pourront contribuer à réexaminer les modalités de **valorisation de l'expertise NSIC** en gestion dans le cadre des circulaires indemnitaires (cf. action n° 23).

Cette reconnaissance de l'expertise conduira également à **valoriser les bonnes pratiques professionnelles des agents NSIC, comme, par exemple, la contribution sur les plateformes de « logiciel libre»** (cf. action n° 24), ceci dans le double objectif d'améliorer les expertises des agents et la qualité des services qu'ils produisent.

Afin de contribuer au développement du potentiel des agents des directions des systèmes d'information (DSI) ministérielles, la DINSIC et les ministères définiront les critères de sélection à retenir pour **mettre en œuvre un programme de mobilisation des agents des DSI ministériels auprès des start-ups d'Etat constituées avec les incubateurs de l'Etat** (cf. action n° 25).

Enfin, la DINSIC expérimentera, dès le premier trimestre 2019, son réseau social d'entreprise sur les membres du groupe de travail pour ensuite l'étendre à la population NSIC de l'Etat en vue d'**outiller la mise en réseau de la communauté** (cf. action n° 26). Cette mise en réseau permettra de renforcer le sentiment d'appartenance des agents, de favoriser les partages d'expérience, les échanges d'informations et de diffuser des informations concernant les parcours de carrière et les postes offerts à la mobilité au sein de la filière.

## **3. Faciliter le recours au contrat pour les métiers NSIC**

Compte-tenu de la forte technicité requise dans certains métiers NSIC et de l'évolution rapide des compétences associées, la gestion « duale » d'agents titulaires et contractuels au sein de la filière a vocation à perdurer.

### **3.1 Faciliter le recrutement direct en CDI (priorité de niveau 1)**

Le recours au contrat doit s'accompagner d'un cadre de gestion plus complet et mieux structuré qu'il ne l'est actuellement, tout en maintenant la souplesse liée à ce type de recrutement. Aussi, en raison de l'hétérogénéité des situations de gestion des ministères et des caractéristiques de leurs populations d'agents, il est nécessaire de maintenir une diversité d'outils juridiques notamment pour les recrutements d'agents contractuels, dont le **primo recrutements en CDI qu'il convient de faciliter** ainsi que les nouvelles modalités envisagées dans le cadre du projet de loi de transformation de la fonction publique (cf. action n° 27).

### **3.2 Renforcer l'attractivité des rémunérations des métiers NSIC (priorité de niveau 2)**

Dans l'attente de la production d'un référentiel de rémunération plus complet sur les métiers NSIC, un premier référentiel sur les métiers en tension assorti d'un mode opératoire pour faciliter l'embauche de contractuels sera mis en place au mois de mai 2019. Ce référentiel, basé notamment sur les rémunérations servies dans le secteur privé, permettra de faciliter les demandes de visa aux contrôleurs budgétaires et comptables ministériels (CBCM) sur les

recrutements sous contrat, ainsi que de réduire la concurrence entre ministères sur les niveaux de rémunération offerts (cf. actions n° 28 et 29).

### **3.3 Mettre en place un dispositif spécifique de gestion des contractuels de « haut niveau » (priorité de niveau 3)**

Enfin, il est prévu de mettre en place un dispositif spécifique de gestion des contractuels de « haut niveau » (cf. responsabilités managériales ou expertise de haut niveau) sur des compétences ou métiers NSIC rares, en prévoyant pour ces derniers une **politique de rémunération tenant compte des rémunérations servies dans le secteur privé** (cf. actions n° 30). Par ailleurs le projet de loi de transformation de la fonction publique permettra d'organiser un **parcours professionnel allant jusqu'à la nomination sur emploi-fonctionnel ou équivalent** (cf. actions n° 31)

Nous savons pouvoir compter sur votre engagement et sur la mobilisation de vos services pour assurer la bonne mise en œuvre de ce plan d'actions pour la filière NSIC. Les ministères volontaires pour être associés à la réalisation d'une ou plusieurs actions seront notamment conviés par la DINSIC et la DGAFP à des groupes de travail dédiés. Un suivi de l'état d'avancement des travaux, alimenté conjointement par la DINSIC, la DGAFP et les ministères sera organisé à un rythme semestriel.

Le directeur interministériel du numérique et  
du système d'information et de communication  
de l'Etat



Nadi BOU HANNA

Le directeur général de l'administration  
et de la fonction publique



Thierry LE GOFF

Liste des actions du plan pour la filière numérique et NSIC :

n°	Intitulé de l'action
<b>I.</b>	<b>Attirer et recruter les bons profils dans le vivier spécifique des agents de la filière NSIC :</b>
1	Monter un « kit de communication » sur la marque "Etat employeur"
2	Monter une offre de services interministérielle pour aider les services employeurs à « sourcer » les profils rares (via un marché public)
3	Développer des partenariats avec des écoles, entreprises, instituts de recherche..., permettant de participer à des événements dans le but de se faire connaître et de recruter.
4	Développer l'apprentissage dans la filière NSIC
5	Expérimenter un concours interne spécial - ouvert aux agents de toutes les filières - suivi d'une formation, aboutissant à une intégration dans le corps des ISIC
6	Moderniser le recrutement des agents titulaires dans le corps des ingénieurs SIC.
7	Développer le mentorat et le tutorat
8	Former les managers recruteurs et les acteurs RH chargés du recrutement
9	Favoriser les pratiques de management participatives, facilitant l'innovation, pour s'adapter aux caractéristiques de ces populations, dans la perspective d'une meilleure qualité de service
10	Cartographier les effectifs par métier et compétence
11	Anticiper les besoins sur les métiers et compétences
12	Se doter d'un outil de GPEEC spécifique
<b>II.</b>	<b>Développer la mobilité et les parcours professionnels, dans une logique de « management des compétences » :</b>
13	Expérimenter une fonction de conseiller mobilité carrière NSIC interministériel, au sein de la DINSIC, et animer un réseau de représentants ministériels dédié à l'accompagnement des agents dans leurs parcours professionnels
14	Conduire une expérimentation pour faciliter la mobilisation ponctuelle d'expertise NSIC entre ministères
15	Mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement des cadres dirigeants leur permettant d'intégrer l'impact du numérique sur la sphère publique
16	Mutualiser des formations pour les métiers NSIC
17	Mettre en œuvre un plan de développement des compétences numériques des agents de l'Etat
18	Organiser des forums mobilités sur les métiers NSIC 1 à 2 fois par an
19	Faciliter les mobilités "au fil de l'eau" pour les agents du corps des ISIC
20	Raccourcir les délais entre la demande de mobilité et la prise de poste dans le corps des ISIC
21	Permettre une nouvelle mobilité rapidement, dans le corps des ISIC, si celle qui a été accordée ne convient pas à l'agent ou au service recruteur
22	Mettre en place des « comités de domaine » pour la reconnaissance et la valorisation de l'expertise NSIC
23	Mettre en place des modalités de valorisation indemnitaire de l'expertise NSIC
24	valoriser les bonnes pratiques professionnelles des agents NSIC, comme, notamment l'engagement sur les plateformes de « logiciel libre»
25	Constituer un programme de mobilisation des agents des DSI ministériels auprès des startups d'Etat constituées avec les incubateurs de l'Etat
26	Outils la mise en réseau de la communauté NSIC
<b>III.</b>	<b>Faciliter le recours au contrat pour les métiers NSIC :</b>
27	Faciliter le recrutement direct en CDI au-delà de l'absence de corps de fonctionnaires
28	Mettre en place un "référentiel des rémunérations" sur les métiers NSIC en tension, en tenant compte des rémunérations du secteur privé
29	Accompagner les DRH, les DSI et les contrôleurs budgétaires et comptables ministériels (CBCM) pour l'utilisation du guide de rémunérations NSIC
30	Etablir une politique de rémunération tenant compte des rémunérations servies dans le secteur privé pour les contractuels de « haut niveau » sur des compétences ou métiers rares
31	Définir un parcours professionnel pour les agents contractuels de « haut niveau », allant jusqu'à la nomination sur emploi-fonctionnel ou équivalent



**ANNEXE 1: Tableau de présentation détaillée du plan d'actions pour la filière NSIC**

N°	Intitulé de l'action	Objectif de l'action	Résultats/livrables attendus	Priorité	Échéances	Actions reliées	Modalités de réalisation	Responsable	Acteurs associés
<b>1) Attirer et recruter les bons profils dans le vivier spécifique des agents de la filière NSIC</b>									
1	<b>Monter un « kit de communication » sur la marque "Etat employeur"</b>	Définir et mettre en œuvre un kit de communication interministériel, à destination des écoles, entreprises, instituts de recherche, participations à des salons, colloques..., en vue de faire connaître la filière NSIC dans la fonction publique pour mieux attirer et recruter les profils recherchés. Ce kit de communication constitue la première brique des travaux qui seront réalisés sur la marque "Etat Employeur".	Livret, support de communication utilisable par tous les services recruteurs	P1	Groupe de travail : début 2019 Diffusion du Kit aux services employeurs : <b>Mi-2019</b>	n°2, n°3, n°4	Le Kit de communication sur la marque "Etat employeur du numérique et des SIC " sera élaboré par la DINSIC et mis à la disposition de la communauté interministérielle NSIC, notamment via l'outil collaboratif de mise en réseau (cf. action n° 20). Il sera basé sur les "Personae" des différents profils d'agents NSIC (selon le métier, la formation, la catégorie d'âge...) utilisés lors du salon "Top recrutement" de 2016, pour lesquels des leviers d'attractivité (ex : "sens du service public", "perspectives de carrière", "conditions de travail"...), ainsi que les éléments de langage correspondants (cf. argumentaire à utiliser pour attirer les différents profils d'agents NSIC), ont été identifiés en groupe de travail interministériel. Ce kit de communication à vocation interministérielle pourra être alimenté par les supports et démarches de communication ministériels. Un groupe de travail dédié sera constitué début 2019, pour échanges et compléments sur la base d'un premier projet. L'Agence du patrimoine immatériel de l'État (APIE) sera sollicitée pour soutenir la DINSIC dans la définition et la gestion de la stratégie de marque "Etat employeur du numérique et des SIC". Cette marque « Etat employeur NSIC » permettra d'enrichir les démarches déjà engagées au sein des ministères employeurs et s'articulera avec ces dernières.	DINSIC	Tous ministères
2	<b>Monter une offre de services interministérielle pour aider les services employeurs à « sourcer » les profils rares</b>	Développer le « sourcing » des profils rares dans la filière NSIC, mieux qualifier les profils identifiés en fonction de leur potentiel,	Constitution d'un vivier de profils externe ainsi qu'un outillage et des méthodes pour les solliciter et les sourcer	P1	Première version de vivier disponible : <b>Fin 2019</b>	n°1, n°3, n°4	Afin de constituer un vivier de profils externes et internes, une start-up d'Etat sera créée au sein de la DINSIC. Ce vivier de profils sera mis à disposition des services employeurs selon des modalités restant à définir.	DINSIC	Tous ministères
3	<b>Développer des partenariats avec des écoles, entreprises, instituts de recherche..., permettant de participer à des événements dans le but de se faire connaître et de recruter.</b>	Développer des partenariats ministériels ou interministériels avec des écoles, entreprises, instituts de recherche... en tant qu' « Etat employeur » dans le but de se faire connaître et de recruter. Ces partenariats peuvent également concerner les actions de formation initiale et continue.	Fichier mutualisé des partenariats ministériels existants Participation à des événements pour le développement de nouveaux partenariats	P1	Mise à disposition d'un fichier partagé : <b>Printemps 2019</b> Mise en place de nouveaux partenariats : <b>2ème semestre 2019</b>	n°1, n°2, n°4	Dans le but de mettre en place de nouveaux partenariats, ouverture d'un fichier partagé sur les partenariats ministériels existants, via le Réseau Social d'Entreprise Osmose de la DINSIC, à alimenter par les ministères (niveaux central et déconcentré). Un système de vote (à définir par la DINSIC) permettra d'identifier les partenariats à mutualiser. Un mode d'emploi sera adossé au fichier, qui pourra être alimenté par les ministères au fil de l'eau. Sur cette base, les ministères mettront en place de nouveaux partenariats dans le cadre de leurs opérations de recrutements de titulaires ou d'apprentis NSIC, voire pour leurs besoins de formations.	DINSIC	Tous ministères
4	<b>Développer l'apprentissage dans la filière NSIC</b>	Faire face à la « pénurie de vivier » pour certains métiers de la filière NSIC, en élargissant le vivier de recrutement à des apprentis, particulièrement pour les métiers « en tension ». Il s'agit d'identifier les métiers sur lesquels les ministères souhaitent former des apprentis, de déterminer le nombre de postes qui leur sera réservé et de communiquer sur les besoins dans les écoles ciblées.	Offres ministérielles de postes d'apprentis dans la filière NSIC	P1	Recensement des besoins a priori d'apprentissage : <b>1er trimestre 2019</b> . Contractualisation éventuelle avec un CFA : <b>2e trimestre 2019</b> . Accueil des 1er apprentis NSIC dans les ministères : <b>3ème trimestre 2019</b>	n°1, n°3, n°4	La DINSIC lancera au 1er trimestre 2019 un recensement des besoins a priori d'apprentissage pour la campagne de recrutement 2019-2020 sur la filière NSIC, en amont des validations ministérielles des octrois de postes d'apprentissage. L'objectif est d'identifier les métiers sur lesquels un partenariat spécifique pourrait être monté avec les CFA concernés et d'autres organismes de formation.  En fonction des résultats, et après consolidation de l'octroi de postes d'apprentis que les ministères et leurs opérateurs pourront réserver à la filière NSIC, une contractualisation sera réalisée par la DINSIC sur les métiers les plus demandés, avec des organismes de formation en alternance (comme « Open Class room » : centre de formation d'apprentis en ligne ; ou les membres de la « Grande école du numérique » : GIP composé d'universités, d'écoles et de centres de formation publics et privés dans le domaine du numérique).  Cet exercice sera réalisé en complément de la circulaire annuelle sur l'apprentissage (1er semestre 2019), dans laquelle un paragraphe spécifique sera ajouté pour engager les ministères à prévoir des postes d'apprentis dans les métiers de la filière NSIC.  En fonction des ces résultats, cet exercice sera reproduit les années suivantes.	DINSIC-DGAF	Tous ministères

N°	Intitulé de l'action	Objectif de l'action	Résultats/livrables attendus	Priorité	Échéances	Actions reliées	Modalités de réalisation	Responsable	Acteurs associés
5	<b>Expérimenter un concours interne spécial - ouvert aux agents de toutes les filières - suivi d'une formation, aboutissant à une intégration dans le corps des ISIC</b>	Faire face à la « pénurie de vivier » et favoriser la promotion sociale au sein de l'Etat, en élargissant le vivier de recrutement des ISIC à des agents titulaires de toutes filières et toutes catégories (A, B, C).	Expérimentation d'un concours interne spécial pour accès à une école de formation en qualité d'élève ISIC stagiaire, avec une titularisation dans le corps des ISIC à l'issue cette formation.	P2	1ère session : <b>Début 2020</b>  Mise en place des 1ères formations qualifiantes : <b>2ème semestre 2020</b>  Arrivée en fonction des 1ers ingénieurs SIC titularisés à l'issue de la formation qualifiante : <b>2ème semestre 2021</b>		Le dispositif, qui sera dans un premier temps mis en œuvre à titre expérimental, devra concerner un faible volume d'agents, à l'issue d'une procédure de sélection qui permettra de retenir les candidats ayant fait preuve d'une aptitude particulière et d'aptitudes.  Le ministère de l'intérieur est chargé de la rédaction des textes, avec l'appui de la DINSIC et des ministères recruteurs pour l'identification des spécialités de recrutement et des formations correspondantes, la définition de la procédure de sélection permettant de bénéficier du dispositif, des épreuves et du programme du concours interne spécifique. La DGAFP sera associée à l'expertise en vue de sa cosignature des textes. Une saisine du "guichet unique" sera également nécessaire pour la modification du décret statutaire. Il convient d'élaborer les textes réglementaires nécessaires : - Décret en Conseil d'Etat modifiant à titre expérimental le décret statutaire n° 2015-576 du 27 mai 2015 portant statut particulier du corps des ingénieurs SIC (article 8 et 9) ; - Arrêté portant règles d'organisation générale, nature et programme des épreuves, y compris la procédure de sélection des candidats et notamment la mise en place d'une épreuve de pré-admissibilité.  Un conventionnement avec une école publique ou une université devrait être envisagé, notamment parmi les membres de la "Grande école du numérique".	Min. Intérieur	DGAFP DINSIC Ministères recruteurs d'ISIC
6	<b>Moderniser le recrutement des agents titulaires dans le corps des ingénieurs SIC</b>	Procéder à une modification des modes de recrutement dans le corps des ingénieurs SIC (ISIC), en :  - organisant un concours externe sur titre dans un calendrier d'inscription et de déroulement des épreuves très resserré, tout en donnant une information en amont sur les postes et leur localisation géographique, permettant de créer de l'intérêt pour les postes d'ISIC au sein des ministères en étant plus attractif pour les jeunes diplômés, tout en améliorant l'adéquation profil/poste ;  - permettant aux candidats aux concours externes et internes d'opter pour une procédure de sélection selon la spécialité informatique formulée lors de l'établissement du dossier de candidature. Ces nouveaux concours organisés « par spécialité » permettront notamment, dans un cadre interministériel, de procéder à une meilleure adéquation profil-poste, l'ordre de classement établi par le jury étant à respecter au sein de chaque spécialité.  - étude de modalités de pré-recrutement en 4ème année d'école d'ingénieurs pour la session 2020	Organisation de concours externes de recrutement dans le corps des ISIC dans un calendrier très resserré  Organisation des concours de recrutement dans le corps des ISIC avec des options de sélection par spécialité	P2	Arrivée en fonction des 1ers ingénieurs SIC lauréats des concours externe dans un calendrier très resserré : <b>2ème semestre 2019</b>  Arrivée en fonction des 1ers ingénieurs SIC lauréats des concours par spécialité : <b>2ème semestre 2020</b>  Etude pré-recrutement ouvert aux élèves en 4èmes années d'école d'ingénieurs ( <b>pour 2020</b> )		Le ministère de l'intérieur expertise une nouvelle modalité de recrutement externe, sous la forme d'un « concours flash » - selon un calendrier très resserré - qui devrait se dérouler sur une semaine environ et serait composé de deux temps échantés : sur la base d'une information en amont sur les postes et les localisations géographiques, un concours et une période d'affectation immédiatement après les épreuves. Il est notamment prévu de mener une campagne de communication auprès des écoles sur le recrutement d'ISIC, la rémunération et les évolutions professionnelles ; ainsi que d'informer les candidats dès l'ouverture du recrutement sur le nombre de postes par dominante et par affectation ministérielle et géographique. Cette nouvelle modalité de recrutement doit faire l'objet d'une expertise complémentaire de la DGAFP à partir des données prévisionnelles précises de recrutements (nombre de postes par spécialités, nombre de spécialités ouvertes, nombre de candidats, nombre de membres de jurys, durée des épreuves). Il s'agit en effet, d'assurer la sécurité juridique du concours et donc de sa conformité avec la réglementation relative aux concours.  A l'issue de cette expérimentation en 2019, un RETEX sera réalisé et le ministère de l'intérieur examinera la question de l'ouverture des concours par spécialité. Le ministère de l'intérieur est chargé de la rédaction des textes, avec l'appui de la DINSIC, de la DGAFP et des ministères recruteurs pour la définition des épreuves et du programme des concours, ainsi que de la liste des spécialités. La DGAFP sera saisie pour expertise en vue de la cosignature des textes. Une saisine du "guichet unique" sera également nécessaire pour la modification du décret statutaire. Il convient d'élaborer les textes réglementaires nécessaires : - Décret modifiant le décret statutaire n° 2015-576 du 27 mai 2015 portant statut particulier du corps des ingénieurs SIC (articles 8, 9 et 11) ; - Arrêté portant règles d'organisation générale, nature et programme des épreuves ; - Arrêté fixant la liste des spécialités de recrutement des nouveaux concours. Cet arrêté ad hoc pourra être révisé plus aisément en fonction de l'évolution des métiers informatiques et donc des spécialités.  Par ailleurs, seront étudiées, pour la session 2020, des modalités de pré-recrutement, ouvert aux élèves en 4èmes années en école d'ingénieurs, avec une 5ème année en alternance entre l'école et le ministère de rattachement comme fonctionnaire stagiaire. La faisabilité de la mise en place de ce recrutement sera étudiée par la DGAFP sur la base de la saisine du ministère de l'intérieur.	Min. Intérieur	DGAFP DINSIC Ministères recruteurs d'ISIC
7	<b>Développer le mentorat et le tutorat</b>	Mettre en place des dispositifs spécifiques d'accompagnement des nouveaux arrivants pour faciliter l'intégration des agents de la filière en expérimentant le mentorat et le tutorat ou les « vis ma vie »	Dispositifs de Tutorat/Mentorat	P2	Courant <b>2019</b>		Une évaluation de l'expérimentation de mentorat interministériel, conduite en 2018 par la DINSIC avec l'appui du MI, pour faciliter l'intégration de 50 ingénieurs SIC issues de la promotion 2017, sera réalisée par la DINSIC. En fonction des résultats, le dispositif sera pérennisé. Il est prévu de recenser via le Réseau Social d'Entreprise Osmose les initiatives ministérielles ou interministérielles en cours, pour partage avec les autres entités. La DINSIC et la DGAFP suivront les initiatives en cours et les nouvelles expérimentations (par ex : « vis ma vie », tutorat, mentorat) pour organiser, éventuellement, des retours d'expériences.	DINSIC DGAFP	Tous ministères

N°	Intitulé de l'action	Objectif de l'action	Résultats/livrables attendus	Priorité	Échéances	Actions reliées	Modalités de réalisation	Responsable	Acteurs associés
8	<b>Former les managers recruteurs et les acteurs RH chargés du recrutement</b>	Professionaliser davantage les employeurs publics en matière de « sourcing » et de recrutement d'agents dans la filière NSIC. Cette action de formation leur sera utile dans le cadre de recrutements d'agents titulaires candidats à un poste offert à la mobilité ; du recrutement d'apprentis, ou d'agents contractuels souvent issus du secteur privé et habitués aux techniques de recrutement concurrentiel.	Programme et supports de formation	P3	Session pilote : <b>Début 2020</b>		<p>Cette mesure revient à mettre en œuvre une des actions prioritaires prévues dans le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat : Axe III - Action prioritaire n° 7 : « Diffuser une culture managériale commune en rendant obligatoire une formation au management pour tout primo-encadrant et tout agent nommé à la direction d'un opérateur ministériel et en proposant des modules adaptés aux besoins de formation des managers tout au long de leurs parcours professionnels ».</p> <p>La DGAFP pourra piloter, dès 2019, la conception d'un programme de formation interministériel destiné aux managers recruteurs de la filière NSIC dans le cadre du schéma directeur afin de professionaliser et "d'outiller" les managers. Ce programme comportera un tronc commun destiné à répondre aux besoins des "Managers-recruteurs" dans leur ensemble.</p> <p>Il sera complété par un module spécifique pour les "Managers-recruteur NSIC", qui sera défini à partir des difficultés recensées et intégrera les besoins prioritaires identifiés lors du groupe de travail interministériel du 6 décembre 2018. Il sera élaboré en lien avec des ministères recruteurs en s'appuyant sur leurs expériences et sur les formations existantes</p> <p>Il s'agira également de former les acteurs RH chargés du recrutement, en tenant compte des spécificités NSIC.</p>	DGAFP	Tous ministères
9	<b>Favoriser les pratiques de management participatives, facilitant l'innovation, pour s'adapter aux caractéristiques de ces populations, dans la perspective d'une meilleure qualité de service</b>	Les personnes exerçant les métiers NSIC, de par leur niveau d'expertise, leur fonctionnement en « communauté » (cf fonctionnement de communauté de logiciel libre) et en mode projet ont besoin d'évoluer dans un environnement de travail participatif et facilitant l'innovation. C'est ainsi, à l'instar des grandes entreprises du monde numérique, que la meilleure qualité de service est rendue, que les usages au plus proches de besoins des usagers seront mis en œuvre.	Formations en Management participatif	P3	Formation pilote : <b>2020</b>		En fonction des formations déjà existantes sur ce thème chez les opérateurs de formations de l'Etat (ENA, DITP ...) un module test sera mis en place en 2020 sur ces populations spécifiques	DGAFP DINSIC	Tous ministères
10	<b>Cartographier les effectifs par métier et compétence</b>	Mieux identifier les ressources disponibles au sein de la filière NSIC, par une présentation synthétique des effectifs de la filière, selon un ensemble de variables : structure d'exercice, localisation géographique, sexe, âge, statut, catégorie statutaire, corps d'appartenance, métier exercé, compétences détenues...	Cartographie des effectifs NSIC, sous forme de tableaux et graphiques commentés.	P4	<b>1er semestre 2019 :</b> enquête des PFRH sur les agents des SIDSIC au niveau régional interministériel (cf. plan d'action SIDSIC).	n°1 ; n°3 ; n°13	<p><b>1- A l'horizon du 1er semestre 2019 :</b> Dans le cadre de la déclinaison territoriale du chantier lié à la « Transformation numérique de l'Etat », ainsi que pour alimenter la "feuille de route RH" issue des propositions du groupe de travail «SIDSIC : missions et perspectives » lancé par la DINSIC fin 2018, il est prévu de définir un "plan d'actions" spécifique aux agents des SIDSIC. Dans ce cadre, il est notamment nécessaire d'actualiser le travail régional interministériel de cartographie et d'anticipation des métiers et compétences NSIC « en tension » et « en attrition » mené en 2017, sur le périmètre ciblé des SIDSIC.</p> <p>A cette fin, une enquête sera menée par les PFRH, avec l'appui de la DGAFP et de la DINSIC, dans le courant du 1er semestre 2019.</p> <p>Les analyses de GPEEC spécifiques aux SIDSIC seront constituées sur la base des modèles de matrices GPEEC-NSIC établies en 2017 et fondées sur le référentiel métiers NSIC.</p> <p>Les données nécessaires à ces analyses seront issues des SIRH et devront être complétées manuellement par les services gestionnaires pour faire apparaître l'emploi-type ministériel, l'emploi-référence du RIME et le métier du référentiel NSIC de rattachement de chaque agent. Pour aider l'alimentation des données métiers dans la matrice GPEEC, la DINSIC et la DGAFP fourniront table de correspondance entre le RIME et le référentiel NSIC. Des ateliers d'appropriation de la table de correspondance pourront être organisés sur demande.</p> <p>Cette enquête permettra d'enrichir les informations disponibles dans les SIRH des références au RIME ou aux répertoires ministériels des métiers (REM).</p>	DGAFP	Tous ministères + PFRH
11	<b>Anticiper les besoins sur les métiers et compétences</b>	Prévoir l'évolution des ressources disponibles et la mettre en regard des effectifs cibles à un horizon donné (de 1 an à 3 ans), puis déterminer les écarts potentiels entre la cible et les ressources disponibles. Ces écarts constitueront les besoins en recrutements dans les métiers et compétences « en tension » (cf. risque de sous-effectifs), ainsi que les besoins de reconversion des agents exerçant des métiers « en attrition » (cf. risques de sureffectifs).	Schéma de caractérisation des métiers NSIC "en tension" et "en attrition".	P4	<b>A partir de 2020 :</b> L'ensemble des ministères produiront des analyses GPEEC spécifiques à la filière NSIC, renouvelées sur un <b>rythme bisannuel par enquête</b> , dans l'attente de l'automatisation des requêtes via les SIRH (cf. insertion des données métiers dans les SIRH).	n°1 ; n°3 ; n°13 ; n°27 ; n°28	<p>2- <b>A partir de 2020 :</b> Les ministères seront sollicités pour réaliser, tous les deux ans, des cartographies des effectifs NSIC et des schémas de caractérisation des métiers NSIC "en tension" et "en attrition". Cette actualisation bisannuelle est liée aux délais nécessaires avant que l'ensemble ministères ne disposent des "données métiers" dans leurs SIRH et puissent ainsi réaliser les études de GPEEC de manière centralisée et automatisée.</p> <p>Ces analyses de GPEEC spécifiques à la filière NSIC seront donc réalisées dans un premier temps par enquête via des matrices de GPEEC-NSIC mises à dispositions par la DGAFP. Elles pourront ensuite être effectuées directement à partir des SIRH (requêteur/SID) par les services RH (cf. bureaux des GPEEC) des ministères, sur la base des données métiers incrémentées dans les SIRH. A terme, elles seront réalisées via un outil de GPEEC interministériel ad hoc - interfacé avec les SIRH (cf. action n° 3).</p>	DGAFP	Tous ministères + PFRH
12	<b>Se doter d'un outil de GPEEC spécifique</b>	Mettre à disposition de la communauté interministérielle des gestionnaires d'agents un outil informatique de GPEEC adapté aux spécificités de la filière, qui permettra un traitement automatisé des données.	Outil de GPEEC adapté aux spécificités de la filière.	P4	<b>2021</b>	n°1 ; n°2	<p><b>2- Travaux sur un outil de GPEEC ad hoc :</b></p> <p>Un outil ad hoc sera créé, associant les ministères volontaires et s'appuyant sur les retours d'expériences existants dans l'Etat (ex : ANSSI ; DGFIP ; ministère chargé des affaires étrangères ; DSI du ministère de l'intérieur ; DGA ...). Le prérequis à cette création est l'arrivée à maturité des données métiers au sein des SIRH ministériels.</p>	DINSIC	Ministères volontaires

N°	Intitulé de l'action	Objectif de l'action	Résultats/livrables attendus	Priorité	Échéances	Actions reliées	Modalités de réalisation	Responsable	Acteurs associés	
<b>2) Développer la mobilité et les parcours professionnels, dans une logique de « management des compétences » :</b>										
13	<b>Expérimenter une fonction de conseiller mobilité carrière NSIC interministériel, au sein de la DINSIC, et animer un réseau de représentants ministériels dédié à l'accompagnement des agents dans leurs parcours professionnels</b>	<p>Créer une fonction de conseiller mobilité carrière NSIC interministériel positionné au sein de la DINSIC</p> <p>Donner de la visibilité aux agents de la filière NSIC sur un parcours métier cohérent, valorisant et diversifié au sein de la filière.</p> <p>Accompagner les parcours professionnels (métiers) des agents de la filière NSIC, par le biais des dispositifs d'accompagnement personnalisé en renforçant et en adaptant ces derniers aux spécificités de la filière. Pour ce faire, il est prévu de sensibiliser des conseillers mobilité carrière ministériels sur les métiers NSIC. Cela n'impacte pas les périmètres d'attribution des CMC ministériels.</p> <p>Encourager la mobilité public / privé des agents NSIC pour bénéficier d'un apport croisé d'expertise et de compétences</p>	<p>Organisation et animation, au niveau interministériel, d'un réseau interministériel regroupant des représentants des ministères, qui pourraient être, par exemple, les têtes de pont des structures regroupant les conseillers mobilité carrière ministériels.</p> <p>Aires de proximité entre métiers NSIC</p> <p>Programme de formation et de sensibilisation de conseillers ministériels</p>	P1		<p>Cartographie des « aires de proximité » : <b>1er semestre 2019</b></p> <p>Définition de parcours de « carrière type » : <b>3ème trimestre 2019</b></p> <p>Actions de sensibilisation des conseillers mobilité carrière ministériels, à travers l'animation d'un réseau de représentants désignées par les ministères : <b>2020</b></p>	<p>n°2; n°7; n°14; n°22</p>	<p>Expérimenter la possibilité développer des fonctions de conseillers mobilité carrière (CMC) positionnés au sein de la DINSIC. Ces derniers seront en charge de l'animation d'un réseau de représentants désignés par les ministères, en vue de sensibiliser les CMC ministériels aux enjeux et aux spécificités de la filière NSIC. Ceci est laissé à l'appréciation de chaque ministère compte tenu de son organisation et de ses spécificités</p> <p>Sur la base du référentiel interministériel des métiers et compétences NSIC, la DINSIC schématisera des aires de proximité entre métiers et des parcours métiers types. Ces éléments seront partagés avec les CMC pour les appuyer dans leur démarche d'accompagnement des agents NSIC, et serviront aussi de support de communication avec les agents et le grand public pour montrer la richesse des opportunités de carrières, au sens de parcours professionnels "métiers".</p> <p>Les conseillers mobilité carrière ministériels bénéficieront <i>in fine</i> d'un appui méthodologique et d'une transmission d'informations spécifiques sur la filière NSIC par le(s) CMC interministériel(s), à travers de la documentation et le retour des représentants désignées par les ministères. Ils pourront ainsi être sensibilisés, voire se professionnaliser plus sur ces métiers, et ainsi conseiller plus efficacement les agents de la filière (quel que soit leur statut) dans la construction de leur parcours professionnel "métier" et aider les recruteurs à pré-positionner des candidats à sur le vivier de recrutement construit par les startup d'Etat.</p> <p>Les CMC ministériels pourront également, grâce à cette sensibilisation aux métiers de la filière NSIC, aider à favoriser les allers-retours public privé, dans le respect des droits et obligations qui s'appliquent aux fonctionnaires.</p>	DINSIC	Tous ministères
14	<b>Conduire une expérimentation pour faciliter la mobilisation ponctuelle d'expertise NSIC entre ministères</b>	Encourager les contributions interministérielles pour bénéficier d'un apport croisé de compétences et valoriser les agents publics	Mise en place d'une plateforme de mobilisation ponctuelle d'expertise	P1		Expérimentation d'une plateforme : <b>fin 2019</b>	<p>n°13; n°2</p> <p>Expérimenter une plateforme de mobilisation ponctuelle d'expertises entre administrations : proposition de projets sur lesquels contribuer et constitution de viviers d'experts NSIC mobilisables (cf. action n°2). Les modalités opérationnelles de mise en oeuvre de cette mesure seront précisées, dans le cadre juridique existant .</p>	DINSIC	Tous ministères	
15	<b>Mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement des cadres dirigeants leur permettant d'intégrer l'impact du numérique sur la sphère publique</b>	Prendre en compte les enjeux de la « Transformation numérique de l'Etat » en accompagnant les cadres dirigeants et supérieurs afin qu'ils puissent mieux intégrer l'impact du numérique sur la conception et le suivi des politiques publiques, ainsi que sur l'organisation du travail.	Dispositif d'accompagnement des dirigeants à la transition numérique, formation, coaching	P1		Expérimentation sur une cohorte de 20 personnes <b>2019</b> Généralisation : <b>2020</b>	<p>Cette mesure revient à mettre en œuvre une des actions prioritaires prévues dans le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat : Axe III – Action prioritaire n° 7 : « Diffuser une culture managériale commune en rendant obligatoire une formation au management pour tout primo-encadrant et tout agent nommé à la direction d'un opérateur ministériel et en proposant des modules adaptés aux besoins de formation des managers tout au long de leurs parcours professionnels », notamment l'objectif partagé : « accompagner la transition numérique ».</p> <p>Elle sera portée par la DINSIC, sur la base des travaux engagés en 2018 avec la Mission Cadres Dirigeants. Une expérimentation de l'accompagnement sur une cohorte de 20 personnes sera menée en 2019, en vue d'une généralisation à tous les cadres dirigeants en 2020.</p>	DINSIC	Tous ministères	

N°	Intitulé de l'action	Objectif de l'action	Résultats/livrables attendus	Priorité	Échéances	Actions reliées	Modalités de réalisation	Responsable	Acteurs associés
16	<b>Mutualiser des formations pour les métiers NSIC</b>	Mobiliser les leviers de la formation, pour assurer le maintien du niveau et le développement des compétences NSIC des agents et favoriser ainsi leur mobilité et leur parcours professionnel.	Liste des formations mutualisées et labellisées diffusées sur SAFIRE. Liste des parcours de formation mutualisés et labellisés diffusés sur SAFIRE. Liste des formateurs internes sur les compétences clés.	P2	<b>1er semestre 2019 :</b> Listes complétées  <b>2020 :</b> Parcours de formations mutualisés et labellisés diffusés sur SAFIRE		<p>Cette mesure revient à mettre en œuvre une des actions prioritaires prévues dans le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (SDFPTLV) : Axe V- Action prioritaire n°13 « Développer une offre de formation interministérielle pour les filières métiers transverses à l'attention de l'administration centrale et des services déconcentrés, en s'appuyant sur des porteurs interministériels et ministériels ».</p> <p>Sur la base des éléments récoltés lors du groupe de travail interministériel du 6 décembre 2018, la DINSIC va mettre à disposition des ministères une liste de formations NSIC mutualisables sur le Réseau Social d'Entreprise OSMOSE que ces derniers complèteront. Les mutualisations se feront alors en fonction des besoins de chaque ministère.</p> <p>Par ailleurs la DINSIC effectuera un recensement, complété par les ministères, des compétences de formateurs internes pouvant intervenir sur ces sujets pour partage interministériel.</p> <p>Dans le cadre du SDFPTLV et en particulier du dispositif interministériel de labellisation, la DINSIC et la DGAPP vont mettre à disposition des ministères des premières versions de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des orientations stratégiques concernant les besoins en compétence et en formation de la filière</li> <li>- La méthodologie du processus de labellisation en accord avec le cadre commun défini</li> </ul> <p>A travers le processus de labellisation les ministères pourront :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lister les formations correspondant aux objectifs de la filière et pouvant être labellisées</li> <li>- lister les formations et parcours de formation mutualisables et pouvant faire l'objet d'une diffusion sur l'outil SAFIRE</li> <li>- concevoir des parcours de formation adaptés aux objectifs de la filière</li> </ul> <p>La DINSIC, en lien avec la DGAPP, décidera ensuite, dans une logique de cohérence et de complémentarité, les formations qui pourront être diffusées sur l'outil SAFIRE et constitueront une première offre interministérielle de formations mutualisées et labellisées.</p> <p>Cette offre pourra, à partir de 2020, être complétée en s'appuyant sur le marché interministériel mis en place par le ministère des armées (MinArm) et le ministère de l'intérieur (MI), en vue d'établir des parcours de formations mutualisés et labellisés</p>	DINSIC-DGAPP	Tous ministères
17	<b>Mettre en œuvre un plan de développement des compétences numériques des agents de l'Etat</b>	Prendre en compte les enjeux de la « Transformation numérique de l'Etat » en permettant à tout agent public de développer ou d'acquérir de nouvelles compétences dans le domaine du numérique.	Plan de développement	P2	Liste des expérimentations : <b>1er trimestre 2019</b>  Formations mutualisables adaptées et portées à l'interministériel : <b>Courant 2020</b>		<p>Cette mesure revient à mettre en œuvre une des actions prioritaires prévues dans le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (SDFPTLV) : Axe II – Action prioritaire n° 5 : « Développer les formations et la certification des compétences numériques pour tous les agents et pour les métiers numériques et SIC ».</p> <p>Sur la base des éléments récoltés lors du GTI du groupe de travail interministériel du 6 décembre 2018 et dans le cadre du SDFPTLV, la DINSIC va mettre à disposition des ministères la liste des expérimentations notamment autour de la plateforme PIX. Cette liste sera complétée au fil de l'eau par les ministères</p> <p>Puis les formations existantes destinées à l'ensemble des agents afin de développer ou d'acquérir de nouvelles compétences dans le domaine du numérique seront recensées, adaptées et portées à l'interministériel, dans le cadre du dispositif interministériel de labellisation.</p>	DINSIC-DGAPP	Tous ministères
18	<b>Organiser des forums mobilités sur les métiers NSIC 1 à 2 fois par an</b>	Donner aux agents une meilleure visibilité sur les opportunités de mobilité au sein de la filière NSIC.	Organisation des forums mobilité	P2	Courant <b>2019</b>		La DINSIC continuera à organiser des « forums mobilités sur les métiers NSIC, physiques et virtuels, en conviant les services recruteurs et les agents pour une première prise de contact. Le forum physique est doublé d'un forum virtuel pour faciliter la participation des agents des services déconcentrés.	DINSIC	Tous ministères
19	<b>Faciliter les mobilités "au fil de l'eau" pour les agents du corps des ISIC</b>	Pouvoir offrir un poste à la mobilité dès qu'il devient vacant, sans avoir à attendre de pouvoir l'inscrire dans le calendrier d'une campagne de mobilité annuelle.	Processus de mobilité "au fil de l'eau" dans le corps des ISIC	P2	<b>Courant 2020</b>			Min. Intérieur	Tous ministères
20	<b>Raccourcir les délais entre la demande de mobilité et la prise de poste dans le corps des ISIC</b>	Réduire les délais de recrutement par la voie de la mobilité, afin de permettre au service recruteur et à l'agent de concrétiser plus rapidement leur volonté de collaboration réciproque.	Réduction des délais de prise de poste dans le cadre de la mobilité	P2	<b>Courant 2020</b>		Les modalités de réalisation de ces mesures seront étudiées par le ministère de l'intérieur, en lien avec les ministères recruteurs d'ISIC en prenant en compte les évolutions législatives envisagées dans le cadre du projet de loi de refondation du contrat social avec les agents publics en préparation. Celui-ci prévoit notamment la possibilité pour l'administration de définir des durées minimales ou maximales d'occupation des emplois.	Min. Intérieur	Tous ministères
21	<b>Permettre une nouvelle mobilité rapidement, dans le corps des ISIC, si celle qui a été accordée ne convient pas à l'agent ou au service recruteur</b>	Offrir à l'agent et à son service recruteur un "droit de remords" dans l'hypothèse où leurs attentes réciproques ne sont pas satisfaites par l'affectation de l'agent à l'issue d'une mobilité	Possibilité offerte aux agents d'effectuer rapidement une nouvelle mobilité	P2	<b>Courant 2020</b>			Min. Intérieur	Tous ministères

N°	Intitulé de l'action	Objectif de l'action	Résultats/livrables attendus	Priorité	Échéances	Actions reliées	Modalités de réalisation	Responsable	Acteurs associés
22	<b>Mettre en place des « comités de domaine » pour la reconnaissance et la valorisation de l'expertise NSIC</b>	Identifier et valoriser des parcours de carrière d'experts, qui permettront aux agents concernés d'avoir accès à une « promotion horizontale » et plus seulement à un parcours statutairement ascendant qui passerait obligatoirement par des fonctions de management hiérarchique.	Mise en place de comité de domaine	P3	GT et doctrine : 2e semestre <b>2019</b>  Mise en place dans d'autres ministères : <b>2020</b>	n°13	La mise en place des comités de domaines NSIC au sein de l'ensemble des ministères sera expertisée et planifiée lors de groupes de travail interministériels dédiés, en prenant appui sur l'exemple des ministères en ayant déjà mis en place de tels comités. Un groupe de travail interministériel va être monté par la DGAFP et la DINSIC en co-pilotage avec le ministère chargé de la transition écologique et solidaire associant les ministères intéressés par cette démarche et/ou souhaitant l'expérimenter.	DINSIC-DGAFP avec co-pilotage MTES	Ministères volontaires
23	<b>Mettre en place des modalités de valorisation indemnitaire de l'expertise NSIC</b>	Examiner les différentes modalités de valorisation de l'expertise, notamment via les circulaires de gestion RIFSEEP relatives au corps des ISIC.	Prise en compte de la dimension "expertise" dans le cadre du réexamen au plus tard quadriennal de l'IFSE des ISIC, ainsi que dans les circulaires de gestion ministérielles	P3	Amendement de la circulaire RIFSEEP des ISIC <b>2019</b>  Adaptation des circulaires ministérielles de gestion des régimes indemnitaire <b>2020</b>	n°22	La valorisation de l'expertise peut être effectuée en gestion dans la limite des plafonds de rémunération indemnitaire autorisés.  Dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) appliqué au corps des ISIC, la possibilité d'un réexamen individuel de l'IFSE ou d'une cotation du poste dans un groupe de fonctions supérieur seront examinés par le ministère de l'intérieur ; d'autres types de mesures pourront également être examinées. Un amendement de la circulaire RIFSEEP des ISIC sera réalisé d'ici la fin d'année 2019. Les ministères seront ensuite invités à adapter leurs circulaires de gestion des régimes indemnitaires des principaux corps comportant une spécialité NSIC, à l'horizon 2020.  Ces travaux s'articuleront avec les travaux de la DGAFP relatifs à la reconnaissance de l'expertise dans le cadre du RIFSEEP, qui seront lancés en 2019.	DGAFP Min. Intérieur	Tous ministères
24	<b>Valoriser les bonnes pratiques professionnelles des agents NSIC, comme, notamment l'engagement sur les plateformes de logiciel libre</b>	Valoriser les bonnes pratiques professionnelles des agents NSIC, spécifiques à la filière, notamment pour leurs contributions sur les plateformes collaboratives professionnelles Ceci, dans un double objectif : améliorer les services rendus (qualité du code) et les expertises des agents.  Ces actions contribueront à la fidélisation des agents et au renforcement de la marque employeur de l'Etat auprès des populations NSIC.	Guide d'évaluation de cet engagement Entretiens annuels adaptés Événements pour valoriser les contributions	P3	Expérimentations sur les entretiens d'évaluations et les autres moyens de valorisations : <b>Courant 2020</b>		Capitaliser sur la politique logiciel libre de la DINSIC pour expérimenter la valorisation du fonctionnement en communauté pour les agents NSIC. Etendre cette valorisation aux communautés d'experts NSIC de toutes sortes. A ce titre, la DINSIC fournira notamment un guide d'évaluation aux ministères pour que l'engagement au sein de communautés puisse être valorisé en entretien annuel. Les services employeurs d'agents NSIC le mettront en oeuvre et un retour d'expérience sera fait au bout d'un an. D'autres moyens de valorisation seront aussi proposés par la DINSIC, par ex : - Identifier des utilisateurs et mentors pour leur permettre d'intervenir dans des conférences, ateliers - "Administration Summer of Code" -> évènement qui réunit les mentors qui proposent des actions sur leurs codes pour des étudiants pendant 3 mois -> été 2020 - Organiser des prix/ récompenses/ médailles (DINSIC), des rencontres avec le secrétaire d'Etat (expérimentation 2019)  En parallèle des actions pourront être conduites pour identifier les contributeurs externes sur les codes de l'Etat et organiser des chasses de têtes sur ces profils	DINSIC	Ministères volontaires , DGAFP
25	<b>Mettre en œuvre un programme de mobilisation des agents des DSI ministériels auprès des startups d'Etat</b>	Valoriser la performance et l'expertise, et contribuer au développement du potentiel des agents des directions des systèmes d'information (DSI) ministérielles, en facilitant leur accueil au sein des « incubateurs » de l'Etat.	Programme d'accueil	P3	<b>2020 /2021</b>		Il s'agit de faciliter l'accueil d'agents des DSI ministériels expérimentés au sein des « incubateurs » de l'Etat, sous la forme d'une mise à disposition des agents pendant une durée de trois à six mois. Les critères de sélection seront déterminés par la DINSIC avec les ministères et l'appui de la DGAFP.	DINSIC	Tous ministères, DGAFP

N°	Intitulé de l'action	Objectif de l'action	Résultats/livrables attendus	Priorité	Échéances	Actions reliées	Modalités de réalisation	Responsable	Acteurs associés
26	<b>Outiller la mise en réseau de la communauté NSIC</b>	Favoriser les partages d'expérience, l'entraide rapide pour la résolution d'un problème technique ; et donc, favoriser le développement des compétences et booster l'innovation. Faciliter l'accès à des informations concernant les métiers, les parcours de carrière et les postes ouverts au sein de la filière. Exposer les compétences et centres d'intérêt des utilisateurs de l'outil  Renforcer le sentiment d'appartenance et donc, fidéliser les agents SIC.	Outil collaboratif de mise en réseau	P3	Test : <b>1er trimestre 2019</b>  Extension : <b>Fin du 1er semestre 2019</b>	n° 2 ; 4 ; 5 ; 13 ; 18 ; 21 ; 22	La DINSIC va expérimenter l'usage du Réseau Social d'Entreprise Osmose sur les membres des GTIs de ce plan d'actions et effectuera un bilan. En fonction des conclusions, l'outil sera ouvert graduellement aux populations NSIC. Le facteur clé de succès sera l'animation de ces communautés directement par des agents des services employeurs (par ex. experts d'une technologie) Afin d'offrir à ses membres un espace numérique d'échanges d'informations et de partage d'expériences, cet outil progressivement alimenté par les livrables d'autres mesures du plan d'actions : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Identification des métiers NSIC "en tension" et "en attrition" (cf. action n°2)</li> <li>○ « kit de communication » sur la marque "Etat employeur" (cf. action n°4)</li> <li>○ Fichier mutualisé des partenariats ministériels existants (cf. action n° 5)</li> <li>○ Cartographies des « aires de proximité » entre métiers NSIC et parcours de « carrière type » (cf. action n° 13)</li> <li>○ Informations sur les "forums mobilités sur les métiers NSIC" (cf. action n° 18)</li> <li>○ Accès dédié aux CMC faisant partie du réseau interministériel des conseillers mobilité carrière pour la filière NSIC (cf. action n° 13)</li> <li>○ Accès à la liste des formations labellisées et certifiantes pour les métiers NSIC et non NSIC (cf. actions n° 21 et 22)</li> </ul>	DINSIC	Tous ministères
<b>3) Faciliter le recours au contrat pour les métiers NSIC</b>									
27	<b>Faciliter le recrutement direct en CDI au-delà de l'absence de corps de fonctionnaires</b>	Rendre les recrutements d'agents contractuels dans les métiers NSIC correspondant à des compétences rares plus attractives, en proposant un CDI dès le primo-recrutement, tout en maintenant la diversité des outils juridiques de recrutement de contractuels	Primo-recrutements de certains agents contractuels NSIC en CDI	P1	<b>Fin 2019</b>	n°30, 31	Il est à noter que de nouvelles modalités de recrutement par contrat sont également envisagées dans le cadre du projet de loi de transformation de la fonction publique.	Tous ministères	DINSIC-DGAFP
28	<b>Mettre en place un référentiel de rémunérations des métiers NSIC</b>	Rendre les rémunérations des métiers NSIC plus attractives, notamment afin de mieux attirer les agents contractuels issus du secteur privé et de limiter la concurrence entre ministères sur les niveaux de rémunération offerts.	Référentiel des rémunérations	P2	<b>2ème trimestre 2019</b> : 1er référentiel et mode opératoire pour faciliter le visa CBCM sur les 15 métiers en tensions  Actualisation périodique et extension du référentiel	n°2	Ce premier référentiel assorti de son mode opératoire se base sur des niveaux de rémunérations pratiqués, par métier, dans le secteur privé et dans les ministères, sur la base d'enquêtes et d'un observatoire des rémunérations pour le secteur privé. Il a pour but de faciliter et d'accélérer les recrutements de contractuels, en responsabilisant les recruteurs ministériels. Il vise ainsi notamment à faciliter les visas des CBCM, dans le cadre des nouvelles modalités mises en oeuvre, en permettant un visa a posteriori dans le cadre de bandes passantes interministérielles pour chaque métier concerné. Il a également pour objectif de limiter la concurrence entre ministères sur les rémunérations à l'embauche.  En parallèle, les données de rémunérations de chaque ministère continuent d'être collectées par la DINSIC et la DGAFP, via une enquête dédiée. Un traitement statistique a été réalisé en 2018 sur un périmètre partiel et sur les 15 métiers en tension. Ces travaux seront complétés des données ministérielles manquantes, courant 2019.  Le référentiel sera ainsi actualisé régulièrement (périmètre, montants...), en lien notamment avec les enquêtes GPEEC, les recensements des rémunérations devant également être actualisés.	DINSIC-DGAFP	Tous ministères

N°	Intitulé de l'action	Objectif de l'action	Résultats/livrables attendus	Priorité	Échéances	Actions reliées	Modalités de réalisation	Responsable	Acteurs associés
29	<b>Accompagner les DRH, les DSI et les contrôleurs budgétaires et comptables ministériels (CBCM) dans l'utilisation du référentiel et des approches de rémunérations par métiers NSIC</b>	Permettre aux ministères d'ajuster les niveaux de rémunération proposés aux agents contractuels à l'embauche ; contribuer à faciliter les visas des contrôleurs budgétaires et comptables ministériels (CBCM) sur les demandes de recrutements d'agents contractuels (cf. action n° 29).	Appropriation du référentiel et des approches de rémunérations par métiers NSIC par l'ensemble des DRH et DSI ministériels et CBCM	P2	<b>récurrent</b>	n°2, 28		DINSIC-DGAFP	Tous ministères
30	<b>Etablir une politique de rémunération tenant compte des rémunérations servies dans le secteur privé pour les contractuels de « haut niveau » sur des compétences ou métiers rares</b>	Adapter la politique de rémunération des agents contractuels NSIC affectés sur des fonctions de "haut niveau" ou ayant des compétences rares (cf. responsabilités managériales ou expertise de haut niveau) ,	Politique de rémunération spécifique aux contractuels NSIC de "haut niveau"	P3	<b>2020-2021</b>	n° 28, 31	En lien avec la mesure n° 28 "Référentiel de rémunération".	Tous ministères	DINSIC-DGAFP
31	<b>Définir un parcours professionnel pour les agents contractuels de « haut niveau », pouvant aller jusqu'à la nomination sur emploi-fonctionnel ou équivalent</b>	Offrir des perspectives de carrière attractives aux agents contractuels affectés sur des fonctions de "haut niveau" (cf. responsabilités managériales ou expertise de haut niveau) .	Accès à des emplois fonctionnels ou équivalent pour certains agents contractuels NSIC de "haut niveau"	P3	<b>2020-2021</b>	n° 27, 30	Les modalités de réalisation de ces mesures seront précisées dans le cadre du projet de loi fonction publique.	Tous ministères	DINSIC-DGAFP

**ANNEXE 2 : Calendrier de mise en œuvre du plan d'actions pour la filière NSIC**

n°	Intitulé de l'action	Niveau de priorité	2019				2020				2021				Responsable	Acteurs associés
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
<b>1) Attirer et recruter les bons profils dans le vivier spécifique des agents de la filière NSIC :</b>																
1	Monter un « kit de communication » sur la marque "Etat employeur"	P1													DINSIC	Tous ministères
2	Monter une offre de services interministérielle pour aider les services employeurs à « sourcer » les profils rares	P1													DINSIC	Ministère volontaire
3	Développer des partenariats avec des écoles, entreprises, instituts de recherche..., permettant de participer à des événements dans le but de se faire connaître et de recruter.	P1													DINSIC	Tous ministères
4	Développer l'apprentissage dans la filière NSIC	P1													DINSIC-DGAFP	Tous ministères
5	Expérimenter un concours interne spécial - ouvert aux agents de toutes les filières - suivi d'une formation, aboutissant à une intégration dans le corps des ISIC	P2					concours			formation				Min. Intérieur	DGAFP Ministères recruteurs d'ISIC	
6	Moderniser le recrutement des agents titulaires dans le corps des ingénieurs SIC	P2	concours en mode resserré				RETEX / étude concours par spécialité							Min. Intérieur	DGAFP DINSIC Ministères recruteurs d'ISIC	
7	Développer le mentorat et le tutorat	P2													DINSIC	Tous ministères
8	Former les managers recruteurs et les acteurs RH chargés du recrutement	P3													DGAFP	Tous ministères
9	Favoriser les pratiques de management participatives, facilitant l'innovation, pour s'adapter aux caractéristiques de ces populations, dans la perspective d'une meilleure qualité de service	P3													DGAFP	Tous ministères
10	Cartographier les effectifs par métier et compétence	P4		périmètre SIDSIC			périmètre interministériel								DINSIC-DGAFP	Tous ministères + PFRH
11	Anticiper les besoins sur les métiers et compétences	P4		périmètre SIDSIC			périmètre interministériel								DINSIC-DGAFP	Tous ministères + PFRH
12	Se doter d'un outil de GPEEC spécifique	P4													DINSIC-DGAFP	Ministères volontaires

n°	Intitulé de l'action	Niveau de priorité	2019				2020				2021				Responsable	Acteurs associés
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
<b>2) Développer la mobilité et les parcours professionnels, dans une logique de « management des compétences » :</b>																
13	Expérimenter une fonction de conseiller mobilité carrière NSIC interministériel, au sein de la DINSIC, et animer un réseau de représentants ministériels dédié à l'accompagnement des agents dans leurs parcours professionnels	P1													DINSIC-DGAFP	Tous ministères
14	Conduire une expérimentation pour faciliter la mobilisation ponctuelle d'expertise NSIC entre ministères	P1													DINSIC	Tous ministères
15	Mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement des cadres dirigeants leur permettant d'intégrer l'impact du numérique sur la sphère publique	P1													DINSIC	Tous ministères
16	Mutualiser des formations pour les métiers NSIC	P2					Parcours de formations mutualisés et labellisés							DINSIC-DGAFP	Tous ministères	
17	Mettre en œuvre un plan de développement des compétences numériques des agents de l'Etat	P2													DINSIC-DGAFP	Tous ministères
18	Organiser des forums mobilités sur les métiers NSIC 1 à 2 fois par an	P2													DINSIC	Tous ministères
19	Faciliter les mobilités "au fil de l'eau" pour les agents du corps des ISIC	P2													Min. Intérieur	Tous ministères
20	Raccourcir les délais entre la demande de mobilité et la prise de poste dans le corps des ISIC	P2													Min. Intérieur	Tous ministères
21	Permettre une nouvelle mobilité rapidement, dans le corps des ISIC, si celle qui a été accordée ne convient pas à l'agent ou au service recruteur	P2													Min. Intérieur	Tous ministères
22	Mettre en place des « comités de domaine » pour la reconnaissance et la valorisation de l'expertise NSIC	P3			GTI et doctrine		Travaux de mise en place dans les ministères volontaires							DINSIC-DGAFP	Tous ministères	
23	Mettre en pace des modalités de valorisation indemnitaire de l'expertise NSIC	P3	Adaptation de la circulaire RIFSEEP des ISIC				Adaptation des circulaires indemnitaires ministérielles							DGAFP Min. Intérieur	Tous ministères	
24	Valoriser les bonnes pratiques professionnelles des agents NSIC, comme, notamment l'engagement sur les plateformes de logiciel libre	P3													DINSIC	Ministères volontaires, DGAFP

n°	Intitulé de l'action	Niveau de priorité	2019				2020				2021				Responsable	Acteurs associés
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
25	Mettre en œuvre un programme de mobilisation des agents des DSI ministériels auprès des startups d'Etat	P3												DINSIC	Tous ministères, DGAFP	
26	Outiller la mise en réseau de la communauté NSIC	P3												DINSIC	Tous ministères	

n°	Intitulé de l'action	Niveau de priorité	2019				2020				2021				Responsable	Acteurs associés
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4		
<b>3) Faciliter le recours au contrat pour les métiers NSIC :</b>																
27	Faciliter le recrutement direct en CDI au-delà de l'absence de corps de fonctionnaires	P1													Tous ministères	DINSIC-DGAFP
28	Mettre en place un référentiel de rémunérations des métiers NSIC	P2													DINSIC-DGAFP	Tous ministères
29	Accompagner les DRH, les DSI et les contrôleurs budgétaires et comptables ministériels (CBCM) dans l'utilisation du référentiel et des approches de rémunérations par métiers NSIC	P2													DINSIC-DGAFP	Tous ministères
30	Etablir une politique de rémunération tenant compte des rémunérations servies dans le secteur privé pour les contractuels de « haut niveau » sur des compétences ou métiers rares	P3													Tous ministères	DINSIC-DGAFP
31	Définir un parcours professionnel pour les agents contractuels de « haut niveau », pouvant aller jusqu'à la nomination sur emploi-fonctionnel ou équivalent	P3													Tous ministères	DINSIC-DGAFP