



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

# Les usages du Répertoire interministériel des métiers de l'État

DGA FP

COLLECTION  
Emploi public

EMPLOI PUBLIC

EMPLOI PUBLIC

EM

STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES  
STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES  
STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES  
STATISTIQUES STATISTIQUES STATISTIQUES

# Le répertoire interministériel des métiers de l'État

un outil pour les citoyens, les agents de l'État,  
les gestionnaires des ressources humaines  
et les partenaires sociaux

**Un outil d'information  
sur les emplois de l'État**

**Un outil de gestion prévisionnelle  
des ressources humaines**

**Un outil pour construire  
des parcours professionnels**

**Un outil pour la formation  
et le recrutement**

**Glossaire**

# 1. Un outil d'information sur les emplois de l'État

## 1.1 Une grille de lecture interministérielle des métiers de l'État

**Que font les fonctionnaires ?** Répondre à cette question est une exigence démocratique. Le RIME est le premier répertoire qui permette de connaître les emplois de l'État et d'en mesurer la diversité. **C'est donc un outil essentiel d'information pour l'ensemble des citoyens.**

Le RIME identifie et décrit plus de deux cent-trente emplois. Ces emplois ne correspondent pas à des postes

de travail mais regroupent des situations de travail qui, par-delà la diversité de leurs contextes professionnels, ont de nombreux points communs.

Une définition plus fine des emplois sera effectuée par chaque ministère dans son répertoire "métiers". C'est à ce niveau que seront ainsi précisés les viviers et les modes de recrutement.

### Qu'est-ce qu'un emploi-référence ?

L'emploi-référence décrit de façon synthétique les emplois de l'État : c'est l'unité de base du répertoire interministériel. Il regroupe les emplois-types suffisamment proches en termes de mission globale et d'activités pour être occupés par des personnes ayant une même posture professionnelle. Dans le répertoire, les emplois-référence sont classés selon les fonctions de l'État (les domaines fonctionnels).

### Les rubriques d'une fiche emploi-référence

- Définition synthétique
- Activités principales
- Savoir-faire
- Connaissances
- Conditions particulières d'exercice
- Tendances d'évolution

# 1. Un outil d'information sur les emplois de l'État

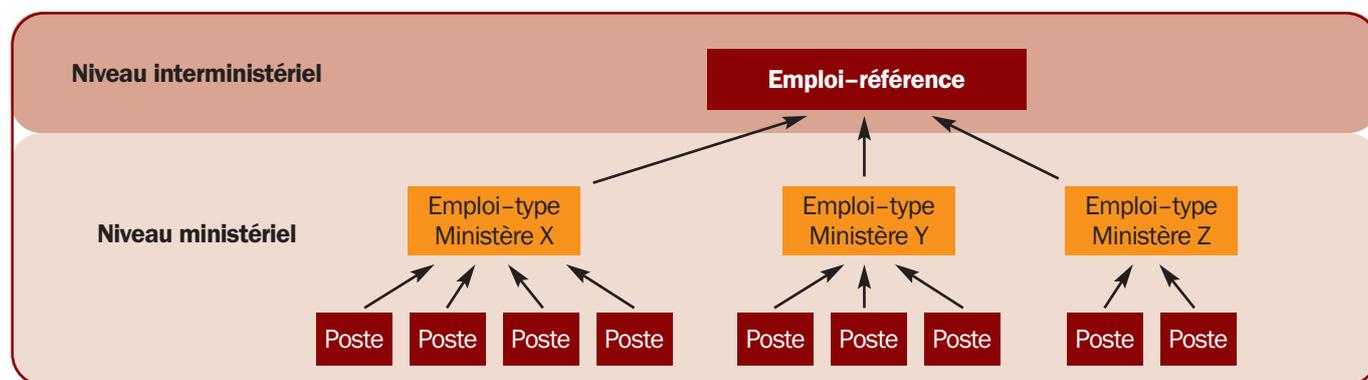
## 1.2 Une articulation avec les répertoires ministériels des métiers

Au sein de l'État, les responsabilités de la gestion des ressources humaines relèvent avant tout des ministères. Cette gestion ministérielle ne doit cependant pas être synonyme d'un cloisonnement entre ministères entravant toute mobilité. La mobilité apparaît en effet de plus en plus nécessaire pour les agents et pour les services.

**Afin de repérer les passerelles entre les différentes**

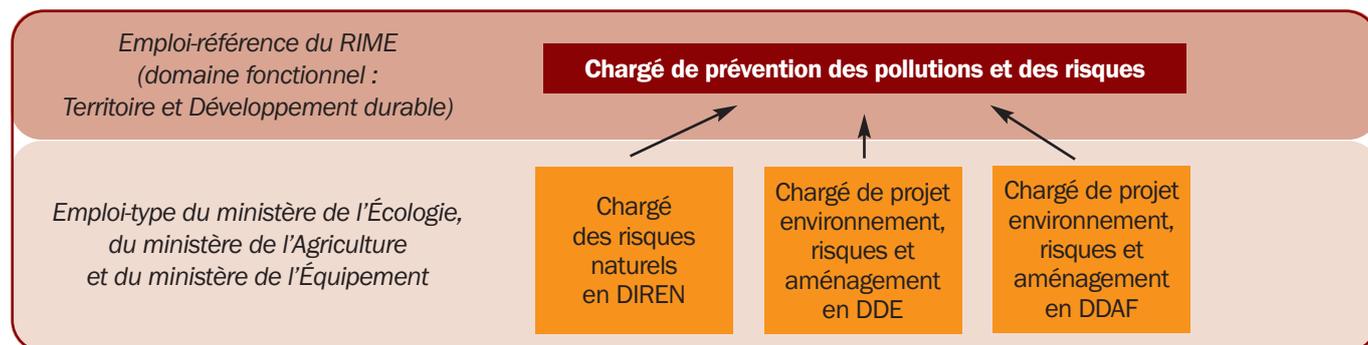
**administrations, les ministères doivent pouvoir utiliser le même langage pour nommer les emplois.** C'est ce que propose le RIME.

Ce langage interministériel ne remplace pas les répertoires ministériels, qui ont un rôle plus opérationnel. Il articule les deux niveaux, interministériel, et ministériel, de la façon suivante :



Ainsi comme le montre l'exemple ci-après concernant les ministères de l'Équipement, de l'Agriculture et de l'Écologie, le rattachement des emplois au RIME

permet d'identifier des proximités et de mettre en place des passerelles pour les mobilités interministérielles.



Cela suppose de faire correspondre au préalable les emplois-types ministériels aux emplois-référence interministériels comme le font, par exemple, la

mission ministérielle Travail et Emploi, le ministère de l'Écologie et du Développement durable et le ministère de la Défense.

# 1. Un outil d'information sur les emplois de l'État

## 1.3 À la mission ministérielle Travail et Emploi

Un répertoire ministériel et une table de correspondance avec les emplois du RIME ont été élaborés pour les emplois des services déconcentrés de la mission ministérielle Travail et Emploi. À partir de cette table

de correspondance, un travail sera engagé avec le ministère de la Fonction publique et les autres ministères sur les métiers transversaux et les mobilités interministérielles.

<b>Emploi-référence du RIME</b>	
<b>Agent d'information et de production de services</b>	<i>Domaine Fonctionnel</i> <b>Services aux usagers</b>
<b>Définition synthétique</b>	
<b>Recevoir le public et l'assister dans ses démarches ; traiter des dossiers administratifs simples.</b>	
<b>Activités principales</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Accueil du public.</li><li>• Analyse de la nature exacte de la demande.</li><li>• Apport des éléments d'information adaptés au besoin identifié.</li><li>• Traitement des dossiers administratifs simples permettant aux usagers d'obtenir un service ou d'accéder à un droit.</li><li>• Vérification de l'état complet de dossiers complexes avant leur transmission aux services compétents : formulaires correctement remplis et signés, pièces justificatives correspondantes et valables, photo, justificatif de paiement de droits...</li></ul>	

<b>Emploi-type du répertoire de la mission Travail et Emploi</b>	
<b>Chargé du renseignement droit du travail et de la formation professionnelle</b>	
<b>Domaine métier</b> Accueil et renseignement des usagers	<b>Niveau d'administration</b> Administration centrale
<b>Activités exercées dans le métier</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Renseignements des usagers sur la réglementation du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (accueil physique, le cas échéant par téléphone, courrier et messagerie).</li><li>• Réorientation vers d'autres services des demandes n'entrant pas dans la compétence de la direction.</li><li>• Réorientation et signalement aux sections d'inspection du travail des demandes justifiant leur intervention.</li><li>• Élaboration de synthèses à partir des informations tirées de l'activité du service et de tableaux de bord de suivi de la gestion des ressources humaines.</li></ul>	

# 1. Un outil d'information sur les emplois de l'État

## 1.4 Au ministère de l'Écologie et du Développement durable

À la suite des travaux du RIME, une démarche spécifique de transposition au ministère de l'Écologie et du Développement durable (MEDD) a été entreprise dès janvier 2006. Le MEDD, qui n'est pas doté de corps propres, emploie des personnels issus de plusieurs ministères (Équipement, Agriculture, Économie et Finances, Santé...). Il a utilisé le RIME comme outil fédérateur pour décrire

ses emplois et mettre en évidence les passerelles entre ces derniers et les emplois des ministères dont sont issus ses agents. Au total, 38 emplois-types ont ainsi été identifiés pour les directions régionales de l'environnement. Une démarche analogue a été engagée en septembre 2006 pour les emplois d'administration centrale.

### Emploi-référence du RIME

**Chargé  
de prévention  
des pollutions et  
des risques**

*Domaine fonctionnel*  
**Territoire et  
développement  
durable**

#### Définition synthétique

**Organiser la prévention et la prévision des risques et lutter contre les pollutions.**

#### Activités principales

- Connaissance et surveillance des risques (naturels, sanitaires, technologiques) ou des pollutions (inondation, bruit, air...).
- Prévision et expertise des catastrophes (naturelles, sanitaires ou technologiques) et des aléas.
- Planification (plans de prévention : phytosanitaires, zoonoses, zones inondables, incendies, risques en montagne, bruit, déchets ménagers, mise en œuvre des directives eaux résiduelles urbaines, nitrates) et contrôle de l'application des planifications.
- Animation et mise en cohérence des politiques de prévention.
- Information, sensibilisation (développer la conscience du risque auprès des collectivités, des publics concernés) et communication en situation de crise.

### Emploi-type du répertoire du ministère de l'Écologie et du Développement durable

**Chargé des  
risques naturels**

*Domaine fonctionnel*  
**Risques naturels**

#### Définition synthétique

**Mettre en œuvre la politique de prévention des risques naturels majeurs.**

#### Activités principales

- Connaissance et surveillance des risques naturels présents sur la région.
- Information préventive, éducation aux risques, communication.
- Maîtrise de l'aménagement, pilotage de la politique d'élaboration des plans de prévention des risques (PPR) confiée aux services déconcentrés de l'État, élaboration de doctrine régionale.
- Animation et mise en cohérence des politiques de prévention, assistance aux préfets en gestion de crise.
- Promotion des politiques de prévention de la vulnérabilité.
- Programmation, pilotage financier des crédits budgétaires et du fonds de prévention des risques naturels majeurs.

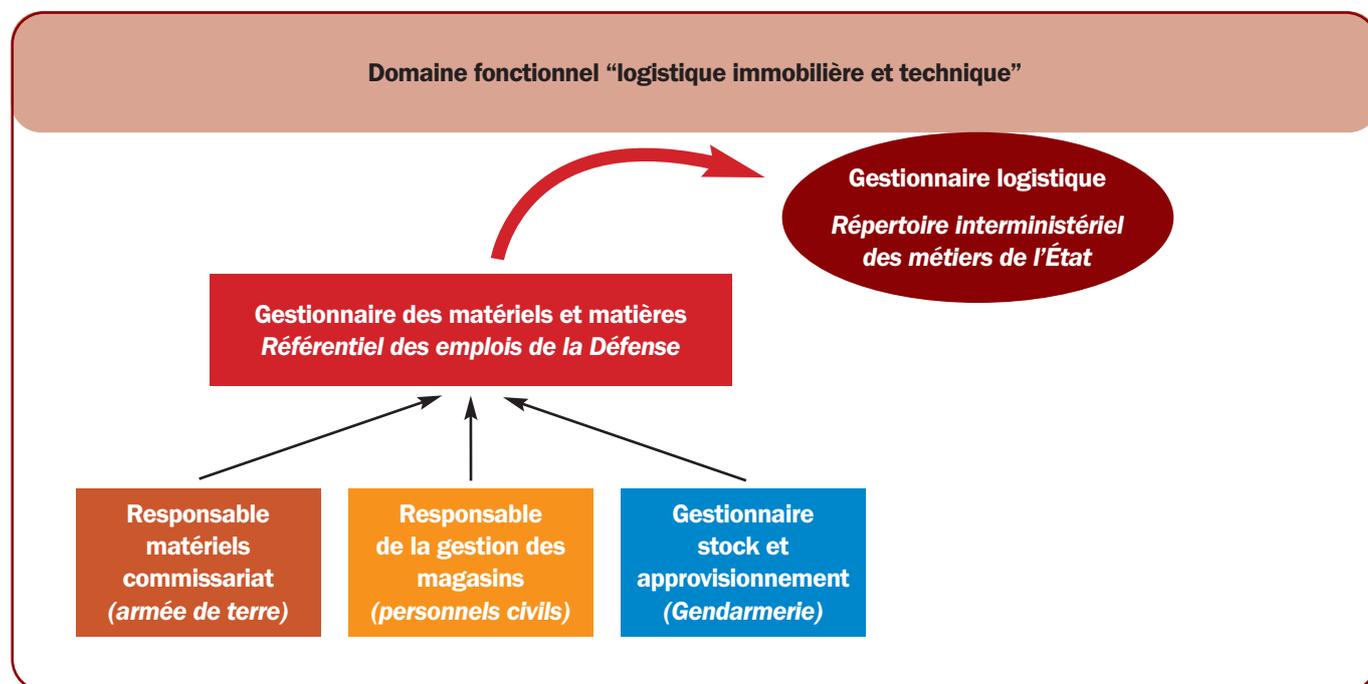
# 1. Un outil d'information sur les emplois de l'État

## 1.5 Au ministère de la Défense

### Le RIME et le ministère de la Défense

S'inscrivant dans le processus de modernisation de la gestion des ressources humaines, le ministère de la Défense finalise son référentiel ministériel des emplois. Cet outil se nourrit des répertoires développés par les armées, directions et services. Il permet ainsi de disposer d'une vision globale des emplois du ministère selon une grille unique des métiers. Le public en recherche d'emploi et les agents en quête de mobilité fonctionnelle ou de reconversion interne au ministère verront ainsi leurs

recherches facilitées. Pour autant, cette information restera parcellaire dans la mesure où elle est circonscrite au seul périmètre ministériel, sans possibilité de mise en perspective de ces emplois au sein des métiers de l'État. C'est à ce titre que le RIME présente, pour le ministère de la Défense, premier recruteur national, un grand intérêt. Par les liens interministériels qu'il autorise, le RIME soutient en effet la démarche que conduit le ministère de la Défense en matière d'emploi.



## 2. Un outil de gestion prévisionnelle des ressources humaines

### Un cadre d'analyse des emplois

**Le RIME et les répertoires ministériels des métiers sont des cadres d'analyse des emplois au regard des missions et des activités.** Ils complètent les éléments déjà existants d'analyse de la ressource humaine (catégories, corps et grades...).

Ces outils d'analyse sont indispensables pour définir une politique RH visant la bonne allocation des ressources humaines aux emplois.

#### **L'évolution de l'ingénierie publique, l'analyse du ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer**

La directive nationale d'orientation, élaborée en 2005 par le ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer et le ministère de l'Agriculture et de la Pêche, réformant l'ingénierie publique affirme la nécessité d'un repositionnement des missions de leurs services, en privilégiant les missions de conseil, d'assistance ou de conduite d'opération auprès d'un maître d'ouvrage au détriment des activités de maîtrise d'œuvre.

En matière de gestion des ressources humaines, cette évolution nécessite de :

- définir les compétences attendues dans ces nouvelles missions (utilisation des emplois-référence du RIME et des fiches d'emplois-types des ministères) ;
- identifier les macro-grades du MTETM ainsi que les catégories de personnel des autres ministères susceptibles d'occuper ces emplois ;
- quantifier les besoins sur le territoire ;
- ajuster progressivement la ressource aux besoins. Les nouvelles missions impliquent des compétences juridiques, techniques et financières que les agents chargés de la conception de projets d'aménagement simple n'étaient pas appelés à mobiliser jusque là. La politique des ressources humaines dans ce champ nécessite l'organisation d'une filière de production, pilotée en administration centrale et dans chaque service déconcentré. Elle passe par une réorganisation des services et des méthodes, des recrutements plus ciblés sur les catégories A, un accompagnement des agents pour lesquels une montée en compétences sur ces nouvelles missions doit s'effectuer (actions de formation), et une orientation vers d'autres métiers pour les personnels dont certaines des tâches sont appelées à disparaître du fait de ces évolutions.

## 2. Un outil de gestion prévisionnelle des ressources humaines

### **Une démarche de gestion des ressources humaines par les compétences au ministère de l'Écologie et du Développement durable (MEDD)**

À partir de la transposition du RIME à ses emplois, le ministère de l'Écologie et du Développement durable déploie une démarche de gestion des ressources humaines par les compétences.

Chaque poste/agent est mis en correspondance avec un, voire deux, emplois-types ministériels, eux-mêmes déclinés du RIME. Ce rattachement permet d'obtenir une photographie par missions, activités et compétences de la répartition et du profil des agents (ministère d'origine, corps, grade, démographie, *turn-over*). À partir des informations ainsi collectées, il est possible d'identifier des exemples de parcours.

Cette analyse doit permettre d'anticiper des besoins de recrutement par missions, activités et compétences, de définir des politiques de recrutement ciblées avec les ministères pourvoyeurs en personnels, de mieux adapter les contenus de la formation continue au profil des agents en fonction...

### 3. Un outil pour construire des parcours professionnels

#### Motiver les agents et répondre aux besoins en compétences des administrations

Nombreux sont les agents qui souhaitent effectuer une mobilité en dehors du périmètre de leur administration de gestion. Grâce au RIME, ils ont une vision panoramique de l'ensemble des emplois de l'État et repèrent plus facilement les emplois susceptibles de les intéresser.

Ils peuvent alors déposer des candidatures en utilisant le langage métier interministériel du RIME pour présenter leur C.V.

Les agents peuvent aussi se servir du RIME pour compléter leur formation en vue d'une mobilité professionnelle.

#### Un exemple d'utilisation du RIME envisagée par le ministère de l'Éducation nationale pour les enseignants du premier et du second degré

« I-Prof » est un bouquet de services offert via Internet à chaque enseignant du premier et du second degré. Il leur permet en particulier de consulter leur dossier de carrière, d'échanger avec leur gestionnaire, d'élaborer un C.V., de consulter des guides d'information et de s'informer sur les perspectives de carrière (rubrique : votre assistant carrière). C'est dans cette dernière rubrique que le RIME sera exploité.

L'enseignant aura accès à diverses fiches du RIME en fonction de son profil. Il y trouvera des informations sur les parcours possibles au sein de l'Éducation nationale dans des métiers différents et notamment dans ceux de l'encadrement (responsable de direction d'un établissement d'éducation et de formation, inspection), ou d'enseignant dans l'enseignement supérieur.

Il s'agit d'aboutir à une meilleure information des personnels, par un canal plus personnalisé, afin d'augmenter le nombre de candidats aux concours de recrutement pour certains métiers d'encadrement et de faciliter les évolutions ou les reconversions professionnelles.

Plus généralement, le RIME doit contribuer à faciliter la réflexion sur les secondes carrières, ce qui concerne l'ensemble des administrations.

Mais au-delà de ces initiatives individuelles, l'intérêt de l'administration est d'organiser et de construire avec les agents leurs parcours de carrière. Ces parcours doivent alors être ouverts, riches et diversifiés pour répondre aux besoins des services et aux souhaits des agents.

Dans cette perspective, les directeurs des ressources humaines (DRH) seront incités à offrir à leurs agents la possibilité d'occuper des emplois dans un autre ministère. Les DRH devront néanmoins maîtriser la gestion de ces mobilités et **concevoir à cette fin des parcours de carrière croisés entre ministères.**

Ces parcours peuvent être de deux types :

- le premier consiste simplement à ouvrir les espaces de mobilité des agents,
- le second a pour objectif complémentaire d'établir des enrichissements mutuels entre ministères par l'acquisition des savoir-faire particuliers développés dans chaque service.

Construire ces parcours exige l'utilisation du langage métier du RIME.

## 4. Un outil pour le recrutement et la formation

### 4.1 Mieux recruter

Comment un DRH d'un ministère peut-il pourvoir des emplois exigeant des qualifications que ne possèdent pas les agents des corps gérés par son département ?

Le directeur des ressources humaines retient aujourd'hui principalement deux solutions : faire évoluer par la formation les compétences de ses agents ou faire appel à des agents sous contrat.

**Le RIME en apporte une troisième : la possibilité de faire appel aux ressources déjà existantes dans**

**d'autres ministères.** Il permet en effet au DRH de savoir si le type d'emploi recherché existe déjà au sein de l'État.

Si c'est le cas, le DRH pourra lancer au-delà du périmètre de son administration un appel à candidatures.

Celui-ci pourra être général, en utilisant alors la bourse interministérielle de l'emploi public sur laquelle il présentera sa fiche de poste.

#### Des fiches de poste interministérielles

L'utilisation de fiches de poste, pour ouvrir le vivier de recrutement et mieux répondre aux besoins, est de plus en plus systématique. La nomenclature du RIME permet d'identifier les postes de travail proposés en utilisant un langage interministériel. Les candidats pourront ainsi plus facilement savoir quel est le type d'emploi offert.

L'appel à candidatures pourra aussi être orienté en direction des agents appartenant à certains corps.

#### L'accès des militaires à des emplois du ministère de l'Intérieur

(dans le cadre des dispositifs régis par l'article 62 de la loi n° 2005-70 du 24 mars 2005 / ex Loi 70-2)

Dans le cadre de sa gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, la direction des ressources humaines du ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire prévoit des départs significatifs dans certains des emplois relevant du domaine des systèmes d'information et de communication (SIC). Afin de résorber le déséquilibre prévisionnel qui se dessine dans la pyramide des âges de ces métiers, il cherche à diversifier ses viviers de candidatures. C'est ainsi qu'il s'intéresse notamment au recrutement de militaires qui souhaiteraient entamer une deuxième carrière. Afin d'analyser l'efficacité potentielle d'une telle démarche, il mène une étude de correspondance des emplois SIC des deux ministères. Le bilan positif de cette analyse lui a permis de proposer des emplois de « Technicien des équipements locaux » dans le cadre du dispositif de la loi n° 2005-70 tendant à faciliter l'accès des militaires à des emplois civils.

## 4. Un outil pour le recrutement et la formation

### 4.2 Mutualiser la formation

**Offrir une formation proche des agents et adaptée aux besoins est une préoccupation constante des services.**

La mutualisation de la formation présente à cet égard un grand intérêt. Cette mutualisation peut s'effectuer au niveau national et au niveau local.

Le RIME permet aux DRH des ministères, aux responsables des services déconcentrés, aux délégués interdépartementaux à la formation et aux écoles de formation **de repérer de possibles espaces de formation partagés et d'organiser des sessions communes de formation** au plus près des agents, en profitant d'économies d'échelle.

#### **Organiser une formation interministérielle**

Monsieur Lacoste, directeur départemental, est convaincu que la fonction « Accueil » est très importante pour sa direction. Il souhaite mieux former ses propres agents d'accueil pour les aider à gérer leurs relations avec les usagers, en particulier lorsqu'ils sont confrontés à des situations conflictuelles.

Il ne lui est cependant pas possible de mettre en place une formation pour quatre agents. Après consultation du RIME, il constate que ces agents occupent des emplois « d'agent d'information et de production de services » et demande à ses collègues, dans le cadre du collège des chefs de services présidé par le préfet, s'ils sont intéressés par une formation commune sur la « gestion des publics difficiles » pour leurs agents occupant cet emploi-référence.

Après une réponse positive, une offre de formation est organisée par le délégué interdépartemental à la formation et adressée aux cinquante-cinq agents des services de l'État dans le département. Au total, dix-sept agents ont participé à la formation.

# Glossaire des concepts utilisés dans le RIME

Le vocabulaire utilisé pour parler des activités professionnelles est souvent source d'ambiguïtés : les mots, plus que dans d'autres domaines, y sont "lestés" du poids de leur histoire. Ils ne prennent leur sens qu'en fonction des contextes, de la place des acteurs dans l'organisation du travail et des systèmes de représentation qui décrivent les activités professionnelles.

La clarification des termes utilisés dans le répertoire est donc très importante. C'est l'objectif de ce court glossaire.

## • **Domaine fonctionnel**

Le domaine fonctionnel correspond à une grande fonction de l'État. Il rassemble les emplois-référence qui y contribuent. Il constitue le niveau supérieur de l'arborescence du répertoire.

## • **Emploi-référence**

L'emploi-référence décrit de façon synthétique les emplois de l'État. Unité de base du répertoire interministériel, c'est un regroupement d'emplois-types (voir infra) suffisamment proches en termes de mission globale et d'activités pour être occupés par des personnes ayant une même posture professionnelle. Dans le répertoire, ils sont classés selon les fonctions de l'État (domaines fonctionnels).

## • **Activité**

L'activité est un ensemble de tâches organisées et orientées vers un but précis. L'activité n'est pas une tâche élémentaire : « décrocher le combiné du téléphone » en est une, mais « assurer l'accueil téléphonique » est une activité. Le répertoire ne retient que les activités principales et l'accent a été mis sur les plus distinctives.

## • **Savoir-faire**

Le savoir-faire requis peut aller de la capacité à exécuter une tâche prescrite à la gestion de situations complexes et inédites en passant par la maîtrise d'outils, de techniques ou de méthodes nécessaires pour occuper un emploi-référence. On distingue principalement les savoir-faire techniques qui permettent d'agir et de produire, et les savoir-faire relationnels, qui permettent de coopérer efficacement avec autrui.

## • **Connaissances**

Les connaissances permettent de comprendre des objectifs généraux, des procédures, un contexte et les particularités des situations rencontrées. Elles favorisent l'adaptation et la capacité d'apprentissages ultérieurs ; elles se développent tout au long de la vie. On distingue principalement les savoirs généraux, relatifs à de grands domaines de connaissances, et les savoirs socio-professionnels, liés au contexte (normes, procédures, règles, culture « métier »...).

## • **Poste de travail**

Dans une organisation donnée, le poste de travail correspond à des situations concrètes de travail, des responsabilités, des tâches auxquelles correspondent des moyens mis à la disposition du titulaire du poste. C'est l'unité de base de l'organisation du travail, définie et délimitée concrètement dans l'espace et le temps, indépendamment de la ou les personnes qui l'occupent, et constituée d'un ensemble d'activités.

## • **Emploi-type**

L'emploi-type est un regroupement de postes de travail en fonction de leur proximité d'activités, de savoir-faire et de connaissances. Il permet de décrire l'ensemble des emplois d'une structure (par exemple, un ministère ou une direction d'un ministère).

## • **Répertoire interministériel des métiers de l'État**

Le RIME est la représentation ordonnée, selon une liste arborescente, des emplois-référence. La notion de métier, ambiguë car à la fois commune et porteuse de sens très différents, n'a pas été retenue en tant que concept de travail pour construire le RIME. Néanmoins, ce terme évocateur (contrairement au terme « emploi-référence ») est utilisé pour nommer le répertoire et communiquer sur l'outil.

Le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) a été élaboré au cours du dernier trimestre 2005 par trois cent-vingt représentants des ministères et des organisations syndicales. Ce travail collectif et interministériel a permis d'identifier et de décrire plus de deux cent-trente emplois classés dans les vingt-trois domaines fonctionnels suivants :

- |  |  |
|--|--|
| <b>1</b> <b>Élaboration et pilotage des politiques publiques</b> | <b>13</b> <b>Culture et patrimoine</b>                                 |
| <b>2</b> <b>Études et évaluation des politiques publiques</b>    | <b>14</b> <b>Défense</b>   |
| <b>3</b> <b>Diplomatie</b>                                       | <b>15</b> <b>Finances publiques</b>                                    |
| <b>4</b> <b>Sécurité</b>   | <b>16</b> <b>Administration générale</b>                               |
| <b>5</b> <b>Justice</b>  | <b>17</b> <b>Gestion budgétaire et financière</b>                      |
| <b>6</b> <b>Contrôle</b>   | <b>18</b> <b>Affaires juridiques</b>                                   |
| <b>7</b> <b>Éducation et formation tout au long de la vie</b>    | <b>19</b> <b>Logistique immobilière et technique</b>                   |
| <b>8</b> <b>Recherche</b>  | <b>20</b> <b>Laboratoires</b>  |
| <b>9</b> <b>Soutien au développement</b>                         | <b>21</b> <b>Ressources humaines</b>                                   |
| <b>10</b> <b>Santé et inclusion sociale</b>                      | <b>22</b> <b>Systèmes et réseaux d'information et de communication</b> |
| <b>11</b> <b>Services aux usagers</b>                            | <b>23</b> <b>Communication</b>   |
| <b>12</b> <b>Territoire et développement durable</b>             |  |

Le RIME est un instrument au service d'une gestion des ressources humaines résolument tournée vers les besoins des services publics et la valorisation des compétences et des qualifications des agents de l'État.

Le RIME est disponible sur le site : [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)  
rubrique "Publications" collection *Emploi-public*.

# collections de la DGAFP



## Rapport d'activité ministériel

*Bilan d'activité du ministère, ce document présente les actions non seulement de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), mais aussi celles des entités incluses dans le périmètre du ministère de la Fonction publique.*



## Fonction publique : faits et chiffres

*Synthèse des données statistiques et analytiques de la fonction publique - État, territoriale et hospitalière -, ce « bilan social » permet de comprendre son évolution année après année et constitue, à ce titre, un indispensable document de référence pour les décideurs, les responsables syndicaux, les gestionnaires... mais aussi pour tous ceux qui s'intéressent à la fonction publique.*



## Ressources humaines

*Piloter la gestion des ressources humaines de l'État, assumer en quelque sorte les fonctions d'une « DRH groupe » de l'administration, telle est l'une des grandes missions confiées à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Cette collection rassemble toute l'information nécessaire concernant le recrutement, la carrière, la rémunération et la gestion des agents de la fonction publique.*



## Emploi public

*Créé en 2000 pour assurer une meilleure transparence sur l'emploi public dans les trois fonctions publiques, et pour mettre en place les outils d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), l'Observatoire de l'emploi public (OEP) diffuse notamment chaque année un rapport.*



## Statistiques

*La collection « Statistiques », déclinée en deux publications distinctes, diffuse les travaux du bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP. « Points Stat », outil apprécié des décideurs et des gestionnaires, dégage les idées forces en quelques pages. « RésulStats » présente, pour qui recherche une information plus détaillée, les études complètes. Il convient particulièrement aux chercheurs et statisticiens.*



## Perspectives

*Présidé par une personnalité indépendante, le Comité de la recherche et de la prospective de la DGAFP conduit des recherches sur l'évolution de la fonction publique. Il organise des rencontres avec des experts et commande, à des chercheurs, des études dont les principales sont publiées dans cette collection.*



## Point Phare

*Cette collection apporte un éclairage approfondi sur un thème ou un chantier, chiffres et références à l'appui.*



## Intr@doc

*Cette collection, à usage interne, réunit tous les documents de travail de la DGAFP utilisés dans le cadre de réunions interservices, séminaires, journées d'étude... Elle est destinée notamment à l'encadrement supérieur de la fonction publique (directeurs de personnel, services gestionnaires ...).*