

Axes QVAT SG	Facteurs et leviers QVAT	Thématiques QVAT	Objectifs	Actions	Pilotes	Partenaires	Calendriers	Observations		
Créer une identité et développer une culture commune des agents du nouveau SG	Employabilité - Développement professionnel	Formation - Insertion	> Favoriser l'intégration des nouveaux arrivants	> Compléter le parcours "nouveaux arrivants DGAC" par un module SG	SG COM / FCT	SIR/ Sous-directions	2023			
				> Formaliser un livret d'accueil	SG/COM		2023			
				> Reviser le contenu des séminaires d'intégration	FCT - SG/COM	SIR/ Sous-directions	2023 et 2026			
	Contenu du travail	Sens du travail		> Réaffirmer les valeurs du SG	> Conforter les valeurs du SG au regard de son élargissement aux SIRs, le cas échéant, les amender	CAB SG/ MPP	SIR/ Sous-directions SG COM AEB	2024 pour la définition		
					> Valoriser les valeurs du SG	CAB SG/SG COM/MPP	AEB	2024-2026 pour la valorisation		
		Qualité de la gestion			> Doter les agents du SG d'outils communs > Développer dans tout le périmètre du SG un haut niveau d'exigence qui permette que le SG soit reconnu comme un prestataire de qualité	> Exploiter au mieux la démarche de certification qui permettra notamment d'avoir une meilleure sécurisation juridique	MMP	SIR/ Sous-directions	2023-2026	
						> Créer des modèles de signature uniformisés	SG/COM		2023	
						> Valoriser et mieux faire connaître les parcours de formation métiers au sein du SG	FCT	SG/COM	2024	
						> Mener une réflexion sur les parcours formation des métiers pour certaines fonctions du SG	FCT/MC2	Sous-directions	2024	
						> Renforcer la professionnalisation au moyen de formation métiers	FCT	Sous-Directions	2023	
		Travail en équipe			> Valoriser les projets transversaux au sein du SG	> développer des webinaires DGAC portant sur des sujets SG	SG COM	SIR/ Sous-directions	2024_2026	
						> Organiser des événements rassemblant au-delà des cadres les agents concernés pendant et après la conclusion d'un projet	MARH (pour le réseau RH) SDF, SDJ DNUM/SNIA, SGTA/SIR (chacun pour les projets qui les concernent)		2023	
		Santé au travail	Environnement physique		> Réduire l'impact de l'éloignement géographique des SIR (y compris pour les sites isolés des SIR) et du pôle FCT par rapport au reste du SG	> Renforcer les réseaux par des réunions, séminaires, espaces collaboratifs.	MARH pour SDCRH autres services	SIR/ Sous-directions	2023	
	Relations de travail - Climat social	Participation		> Donner l'occasion aux agents du SG de se mobiliser collectivement > Permettre aux agents d'être acteurs de la QVAT	> Poursuivre les séminaires SG	CAB SG	SG COM SIR/ Sous-directions	2023_2026		
					> Développer les séminaires SIR	Chefs SIR		2023_2026		
					> Mutualiser la boîte à idée DGAC pour les sujets propres au SG	SG/COM	RDSP/ Autre bureau de SDCRH	2023 pour la mise en place 2023-2026 pour le suivi		
		Relations avec collègues		> Valoriser les projets transversaux au sein du SG	> Initier des journées de cohésion interservices/intersous-directions	CAB SG	SIR/ Sous-directions	2024		
Egalité des chances	Diversité et non-discrimination		> Développer une image exemplaire en matière d'inclusion et de non-discrimination > Garantir et communiquer sur l'égalité professionnelle au sein du SG	> Produire une analyse et des éléments chiffrés permettant de positionner le SG en matière d'égalité professionnelle et les valoriser	PMSE	GCRH	2024			
				> Faire progresser le taux d'emploi RQTH au sein du SG	Réferente handicap	GCRH	2023-2026			
				> Communiquer le taux d'emploi des BOE au sein du SG auprès de tous les agents	Réferente handicap	MSIRH (pour l'extraction) SG COM	2023-2026			

Axes QVAT SG	Facteurs et leviers QVAT	Thématiques QVAT	Objectifs	Actions	Pilotes	Partenaires	Calendriers	Observations
Valoriser et rendre attractifs les métiers des fonctions support	Employabilité - Développement professionnel	Plan de carrière	> Valoriser les possibilités de carrière et de progression au sein du SG	> Mettre davantage en exergue l'activité du SG sur BV	SG COM		2023 à 2026	
				> Organiser des micro-séminaires ou des séminaires itinérants avec présentation concrète/témoignage sur des parcours au sein du SG	SG/COM	SIR/ Sous-directions	2024-2026	
				> Recueillir et diffuser sur BV des interviews de nouveaux entrants, notamment les catégories B et C	SG/COM		2023 à 2026	
				> Communiquer sur des parcours professionnels types au sein du SG	MC2	SG/COM	2024	
		Parcours et compétences	> Améliorer l'attractivité des postes du SG et fidéliser les agents en poste au sein du SG	> Elaboration et diffusion d'un modèle de fiche de poste « Type » SG valorisant mieux les missions	MPIQ	SIR/ Sous-directions GCRH/MC2	2023	
				> Identifier d'autres canaux de diffusion (ex: linkedin) et construire une stratégie de diffusion des offres	GCRH/MC2	SIR/ Sous-directions	Identification en 2023 et stratégie en 2024	
				> Mettre en place un forum de la mobilité / un temps d'échange sur les métiers SG	MC2	SG COM Sous-directions	2023 à 2026	
				> Valoriser les missions du SG en poursuivant les "portraits des nouveaux arrivants"	SG/COM		2023 à 2026	
				> Reviser le contenu des séminaires d'intégration	SG/COM et FCT	SIR/ Sous-directions	2023 et 2026	
				> Poursuivre le développement des parcours de formation dédiés aux fonctions supports et accompagner le manager et l'agent dans l'appropriation des parcours	FCT	SDCRH/SDF/DNUM/ Chargé de mission logistique	2023-2026	
		Emplois atypiques	> Faire connaître et valoriser les métiers méconnus du SG > Faire connaître et valoriser les emplois pour lesquels les recrutements s'avèrent difficiles	> Identifier les métiers atypiques	MC2		2025	
				> Détecter les agents et faire vivre les viviers	MC2	SIR/ Sous-directions	2023 à 2026	
	> Développer l'accompagnement des agents dont le métier est en reconversion profonde			MC2/FCT	SIR/ Sous-directions/ MARH	2024		
	Contenu du travail	Sens du travail	> Donner du corps aux fonctions, aux postes et rendre concret le travail réalisé par les agents du SG	> Réaliser des portraits d'agents, des témoignages (BV, séminaires, tables rondes nouveaux arrivants) permettant de donner du corps aux fonctions, aux postes et rendre concret le travail réalisé par les agents du SG	SG/COM	SIR/ Sous-directions	2024-2026	
				> Tendre au terme du plan vers une finalisation du rapport d'activité du SG à la fin du 1er trimestre	SG/COM	SIR/ Sous-directions	2024	
		Relation client	> Valoriser l'activité du SG par le retour "client"	> Recueillir et développer des témoignages de service "client" sur leur relation avec le SG	SG/COM	SIR/ Sous-directions	2023 à 2026	
				> Quantifier les délais de réponses aux "clients", et éventuellement les améliorer	MPP	SIR/ Sous-directions	2024	
				> Lancer des enquêtes de satisfaction auprès des "clients" du SG	MPP	SIR/ Sous-directions	2024-2026	
		Qualité de la gestion	> Communiquer sur le rôle du SG en matière de sécurité juridique > Développer dans tout le périmètre du SG un haut niveau d'exigence qui permette que le SG soit reconnu comme un prestataire de qualité	> Exploiter au mieux la démarche de certification qui permettra notamment d'avoir une meilleure sécurisation juridique	MPP	SIR/ Sous-directions	2023-2026	
				> Sensibiliser les agents du SG à la certification ISO 9001	MPP	MPIQ	2023	
		Responsabilisation	> Accompagner les agents qui sont en situation de responsabilité	> Initier des séminaires de cadres sur des thématiques ciblées	CAB SG	SIR/ Sous-directions	2024	
				> Poursuivre et développer la démarche de mentotat	MC2		2023	
				> Actualiser et rediffuser le guide des bonnes pratiques managériales et les fiches du séminaire RPS	Chargée d'étude sur la médiation	BAM, MC2, RDSP, CTNSS, MARH	2024	
		Travail en équipe	> Valoriser les projets transversaux au sein du SG	> Organiser des événements rassemblant au-delà des cadres les agents concernés pendant et après la conclusion d'un projet	MARH (pour le réseau RH) SDF, SDJ DNUM/SNIA, SGTA/SIR (chacun pour les projets qui les concernent)		2023	
> Initier des séminaires itinérants ou micro-séminaires en visio pour présenter ces travaux transversaux à l'ensemble des agents du SG				SIR/ Sous-directions		2023-2026		
Santé au travail	Environnement physique	> Réduire le sentiment "d'isolement" par rapport aux directions techniques	> Continuer à inclure les personnels des SIR aux événements DSAC/IR ou SNA ou CRNA (et inversement)	SIR	CAB SG	2024-2026		
Relations de travail - Climat social	Equité, justice organisationnelle	> Assurer une équité en termes de déroulement de carrière entre les personnels fonctions supports et les personnels affectés sur les autres fonctions	> Faire une étude sur les écarts de carrière	PMSE	GCRH/MC2	2024		
Egalité des chances	Egalité professionnelle	> Développer une image exemplaire en matière d'inclusion et de non-discrimination > Garantir et communiquer sur l'égalité professionnelle au sein du SG	> Faire progresser le taux d'emploi RQTH au sein du SG	Réferente handicap	GCRH	2023-2026		
			> Communiquer le taux d'emploi des BOE au sein du SG auprès de tous les agents	Réferente handicap	MSIRH (pour l'extraction) SG COM	2023		
			> Produire une analyse et des éléments chiffrés permettant de positionner le SG en matière d'égalité professionnelle et les valoriser	PMSE	GCRH	2024		