

Annexe 1

Mutualisation des fonctions support

La formation professionnelle et le recrutement au niveau déconcentré

La circulaire DGPA/EB du 25 juillet 2005 a mis l'accent sur la recherche d'une efficacité globale et sur ses enjeux qui reposent sur trois aspects :

- satisfaire les besoins des services dans un souci d'efficacité et de qualité ;
- fiabiliser les filières de production ;
- maintenir nos compétences, notamment en terme d'expertise et de compétence rare.

Le périmètre des activités support était aussi précisé, distinguant le noyau dur, destiné à rester sous l'autorité directe du chef de service, les tâches de proximité, à exercer au plus près des agents ou des services, les tâches mutualisables, dont les conditions ou les modalités demeurent à préciser.

Les domaines de la formation et du recrutement, de la gestion des compétences et des postes nécessaires au service, ainsi que du management de la formation, relèvent du noyau dur. Ce positionnement permet de clarifier les fonctions liées au pilotage et au management au profit d'un renforcement de l'implication de l'encadrement sur la stratégie : orientations, plan de développement des compétences, maîtrise d'ouvrage de formation.

La maîtrise d'œuvre de la formation relevant des tâches mutualisables, je vous invite à engager la réflexion selon les orientations suivantes. Afin de mener cette réflexion, vous vous appuyerez utilement sur les centres interrégionaux de formation professionnelle et les cellules GUEPARH.

La formation professionnelle et le recrutement constituent deux des quatre leviers de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des qualifications, rappelés dans le plan national de la formation professionnelle. Dans le contexte de mutation profonde du ministère la formation constitue un levier majeur pour adapter et construire les compétences et pour accompagner le changement.

La réflexion est engagée avec la sous-direction du recrutement, des concours et de la formation pour définir une architecture globale de la formation : à l'instar de la réflexion menée pour le niveau national, les positionnements et les rôles respectifs des niveaux nationaux, régionaux et locaux doivent être redéfinis. Des orientations en ce sens vous ont été adressées récemment (note interne du 3 février) et viendront nourrir vos travaux.

Le positionnement du directeur régional comme responsable des budgets opérationnels de programme lui confère des responsabilités accrues dans le domaine de la formation, même si chaque chef de service conserve sa responsabilité de maître d'ouvrage de formation. Une structure permanente de maîtrise d'ouvrage doit être constituée et renforcée au niveau régional, permettant de définir un programme régional annuel de formation.

Les missions des services évoluant vers un rôle de prestataire ou d'assistant à maîtrise d'ouvrage (de type bureau d'études), il conviendra de renforcer les compétences actuelles et d'acquérir des compétences nouvelles. Pour accompagner ces changements, les domaines de la formation et du recrutement devront eux-mêmes évoluer.

Vous vous attacherez à les organiser pour que soient assurées de manière permanente les fonctions suivantes, en respectant les principes de subsidiarité :

- identifier les besoins de compétences (compétences existantes et leurs évolutions prévisibles, compétences nouvelles à acquérir) ;
- identifier et décrire les emplois actuels et prévisibles ;
- identifier les besoins en formation qui découlent des écarts mesurés, et les décliner en dispositif de formation ;
- articuler les actions collectives de formation et les projets individualisés de formation ;
- mettre en place une assurance qualité et efficacité de la formation, alerter sur les dysfonctionnements ;
- assurer la propre communication du système formation ;
- évaluer les effets de la formation ;
- assurer la préparation aux examens et concours ;
- contribuer au développement du réseau de formateurs internes et assurer la fonction.

Vous tiendrez naturellement compte du contexte local, au sens géographique et socio-économique, pour proposer une organisation destinée à assurer ces fonctions. Le regroupement de ces fonctions au sein de pôle GRH, regroupant les cellules de gestion du personnel et de formation pourra être proposé.

Pour ce qui relève du champ spécifique au ministère de l'Équipement, l'organisation des recrutements déconcentrés au niveau local fera aussi l'objet d'une réflexion et de propositions que vous conduirez en lien avec la sous-direction du recrutement, des concours et de la formation.

Articulation avec la réforme de l'administration départementale de l'État -

Comme cela était indiqué dans la circulaire du 25 juillet dernier, l'ensemble de la réflexion relative au recrutement et à la formation s'articulera avec les orientations fixées par le Premier ministre, lesquelles ont été approfondies et précisées par la circulaire du 2 janvier 2006 relative à la mise en œuvre des propositions de réforme de l'administration territoriale de l'État, publiée au *Journal officiel* du 6 janvier 2006. Je vous invite à vous y reporter afin d'éclairer et d'approfondir les orientations fixées par la présente circulaire.

Parmi les mesures destinées à renforcer l'unité et la lisibilité de l'action et de l'organisation de l'État, le domaine des ressources humaines (et notamment le recrutement et la mobilité, ainsi que la formation professionnelle) fait l'objet d'un chantier national spécifique. À cet égard vous engagerez la réflexion aux côtés des préfets de département et de région, en portant une attention particulière, dans le domaine de la formation, aux modalités de mutualisation au sein des délégations interservices avec ordonnancement secondaire, et à l'organisation de formations interministérielles dans le respect de la LOLF. De la même manière, dans le domaine du recrutement, vous contribuerez à la réflexion relative à l'organisation de concours communs au niveau départemental ou régional pour les personnels à gestion déconcentrée.

Selon les instructions du Premier ministre, une expérimentation locale est engagée dans le domaine des ressources humaines, dans les départements des régions Lorraine et Champagne-Ardenne. Les directeurs régionaux et départementaux territorialement concernés s'engageront dans ces démarches.

Naturellement, la Direction générale du personnel et de l'administration, service du personnel/sous-direction RCF -, est à votre disposition pour contribuer à la réflexion. Vous rechercherez en tant que de besoin l'appui des centres interrégionaux de formation professionnelles, des cellules GUEPARH et des consultants experts des centres d'études techniques de l'équipement.

Il est ajouté que l'ensemble des démarches et réflexions prend en considération et respecte les principes posés par la LOLF, et que le périmètre de cette réflexion s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'administration départementale.

Enfin la plus grande vigilance sera portée à garantir l'efficacité et le professionnalisme du réseau de la formation professionnelle et du recrutement, dont les structures régionales et interrégionales demeurent pérennes au regard des enjeux qui s'attachent à la réussite de la décentralisation, de la restructuration et de la refondation de notre ministère.

Contacts :

DGPA/Service du personnel /sous direction du recrutement, des concours et de la formation (RCF) :

Philippe BERNARD, adjoint au chargé de la sous-direction, tél. 01 40 81 62 41

Valérie BAUDÈRE, chef du bureau du pilotage et de la coordination de la formation, tél 01 40 81 75 86