

DE NOUVELLES PLATES-FORMES INTERREGIONALES AU SERVICE DES DRE ET DES SERVICES DÉCONCENTRÉS

1 – Motivations

Les profondes mutations connues ces dernières années par le ministère, les transferts vers les collectivités territoriales et la nécessité d'inscrire l'ensemble du personnel du ministère dans le cadre de missions en forte évolution et dans une logique de performance placent la problématique de la valorisation des compétences individuelles et collectives au cœur des enjeux du ministère pour les années à venir.

Le ministère doit se doter d'outils opérationnels capables d'embrasser concrètement l'ensemble de la problématique des compétences et d'activer tous les leviers de la GPEC, en lien direct avec les services déconcentrés et en application d'une politique structurante délivrée par l'administration centrale. Ces outils doivent permettre au ministère d'anticiper l'avenir, en projetant notamment l'évolution des missions et des compétences nécessaires à leur exercice. Cette tâche est nécessaire pour garantir l'efficacité des administrations publiques, pour optimiser la gestion des ressources humaines et pour assurer aux agents des déroulements de carrière valorisants. Il est essentiel que le ministère dispose d'agents compétents et efficaces dans le cadre de leurs activités, qu'ils exercent leurs métiers dans les meilleures conditions possibles et que le ministère puisse leur proposer des parcours professionnels motivants et valorisants.

2 - Valeurs fondatrices

Le sens de l'action des plates-formes de valorisation des ressources humaines repose sur quatre valeurs fondatrices.

Les plates-formes devront tout d'abord constituer une force de frappe en inter-région, destinée à permettre aux services de développer, de renforcer et d'accompagner les compétences individuelles et collectives. Il s'agit, d'articuler dans une logique de performance, tous les leviers de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en plaçant les plates-formes dans une posture de centre de ressource professionnalisé dans le domaine des ressources humaines, dédiés aux agents et aux services.

Les plates-formes devront être prestataires de service au bénéfice des agents, des services déconcentrés et des services centraux. Dans cette approche, les agents des plates-formes devront se placer dans un rôle de consultants externes et indépendants par rapport à la hiérarchie des services. Les plates-formes viendront conseiller leurs bénéficiaires et les accompagner dans toutes les actions relevant de la GPEC.

Les plates-formes auront vocation à rapprocher les directions d'administration centrale des services déconcentrés en offrant un canal d'information et un relais entre les unes et les autres. Il apparaît qu'un lien plus fort doit être établi entre les services déconcentrés et les administrations centrales, afin de faciliter des prises de décisions nationales plus proches du terrain. L'interface entre services bénéficiaires et les plates-formes sera assurée par un front-office.

Les plates-formes devront constituer une organisation susceptible d'étendre son action auprès d'autres départements ministériels intéressés par la démarche. À terme, les plates-formes devront pouvoir travailler en réseau avec d'autres organisations mises en place dans d'autres départements, afin d'intégrer la problématique des ressources humaines dans un contexte interministériel.

3 – Un pilotage matriciel

Le pilotage des plates-formes s'oriente vers une approche de type matriciel :

- les DRE et les chefs de service commandent l'activité des plates-formes et déterminent le plan de charge annuel. Les commandes passées par ces bénéficiaires peuvent relever de tous les champs de la GPEC (professionnalisation, compétence, conseil, formation...). En particulier pourront être apportées des prestations spécifiques relevant de l'appui au volet GPEC du DCR, de l'organisation des services et des mobilités professionnelles régionales. L'objectif est de garantir que l'activité des plates-formes répondra aux demandes de ses bénéficiaires principaux ;
- l'administration centrale assure un pilotage structurel et organisationnel des plates-formes visant à garantir une efficacité d'ensemble des plates-formes au niveau national, une homogénéité en terme de méthodologie et d'outils RH et à faciliter une vision globale de la problématique RH au sein du ministère. Ce pilotage central aura notamment pour but d'assurer une fonction opérationnelle (relation avec les structures, reporting, communication, volet financier) et une fonction de veille et de prospective. L'objectif est de garantir que l'outil plate-forme fonctionne de façon optimale au bénéfice des services.

4 – Des prestations embrassant l'ensemble du domaine RH

Les prestations proposées par les plates-formes reprendront les prestations assurées actuellement par les CIFP et les cellules GUEPARH. Elles seront complétées par des prestations permettant d'assurer une prise en charge globale de la problématique RH.

Cette démarche, pilotée par les sous-directions DGPA/DP et DGPA/SP/RCF, s'appuie sur une expérimentation menée tout au long de l'année 2006 en grandeur réelle dans trois interrégions (Nancy, Nantes, Toulouse), sur des séminaires regroupant les directeurs de CIFP et les chefs de cellule GUEPARH et sur un recueil de l'avis des services réalisé par les CIFP et les cellules GUEPARH.

Six familles de prestations ont été identifiées : la formation et la professionnalisation (assistance à maîtrise d'ouvrage, appui à la construction de plan de formation, prestations innovantes...), le conseil et l'assistance à l'agent (construction du projet professionnel, construction de parcours de professionnalisation...), le conseil et l'assistance au service (plan de développement des compétences, accompagnement des cadres en GPEC...), le recrutement (assistance maîtrise d'ouvrage, recherche de compétences hors ministère...), activités de centre de ressources (méthodes, outils, benchmarking, animation appui aux réseaux métiers...), prestations diverses (interministériel : relais d'information...)

5 – Une démarche en cours

Sur la base de cette trame, trois grandes étapes sont prévues :

- o discussion avec les DRE, les chefs de services déconcentrés et les secrétaires généraux, les responsables de programme, les organisations syndicales ;
- o mise au point d'un projet (forme administrative, date de démarrage, liens avec les autres chantiers) ;
- o mise en œuvre visée au 1^{er} janvier 2008.

* * * * *