

# RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

Ministère du budget, des comptes  
publics, de la fonction publique et de la  
réforme de l'Etat

---

NOR : BCFF0918284C

## **Circulaire du 31 juillet 2009**

**Circulaire d'orientation sur les priorités interministérielles fixées à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat (année 2010)**

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

**A Mesdames et Messieurs les ministres, directions des ressources humaines**

L'article 35 du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie confie à un comité de pilotage et de programmation associant l'ensemble des DRH le soin de définir les thèmes de formation interministérielle prioritaires qui doivent être retenus aux niveaux central et local pour la formation des agents de l'Etat.

Sans préjudice des efforts déjà engagés, notamment en faveur du pilotage des affaires communautaires et du développement durable, vous trouverez en pièce jointe les priorités ainsi identifiées pour l'année 2010 :

- professionnaliser la fonction RH et l'orienter sur ses nouvelles compétences de conception et mise en oeuvre des plans de gestion des ressources humaines et d'organisation des parcours professionnels ;
- accompagner la mise en place des parcours professionnels pour tous les agents.

- lutter contre les discriminations et ouvrir la fonction publique plus largement à la diversité.
- développer les compétences nécessaires au niveau cadre de la gestion publique : la condition d'une modernisation effective.

Ces thèmes de formation interministérielle devront se traduire, dans le cadre de vos plans de formation en cours d'élaboration pour l'année 2010, par des offres de formation correspondantes.

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

## Les thèmes prioritaires pour la formation professionnelle des agents de l'Etat en 2010

### **A – Professionnaliser la fonction RH et l'orienter sur ses nouvelles compétences de conception et de mise en oeuvre des plans d'action de la gestion des ressources humaines, de modernisation des techniques de recrutement et d'organisation des parcours professionnels.**

Les nombreuses réformes en cours conduisent à solliciter toujours davantage les services de ressources humaines et à en renforcer la professionnalisation. A cet effet, plusieurs actions de formations doivent pouvoir être proposées à ces services :

#### **1. Former à l'élaboration des plans d'action de GPRH**

Les nouvelles méthodes de gestion des ressources humaines mettent en jeu des processus d'ajustement des compétences par les recrutements, la mobilité et la formation, en ayant pour axe central la performance. La gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) concerne l'ensemble des actes de gestion. Il s'agit d'établir une projection des missions des services à l'année  $n+x$ , de mesurer les évolutions des métiers et les besoins en compétences qui découleront de ces nouvelles missions, de dresser un diagnostic des ressources actuelles dans ces domaines de compétences et de mesurer les écarts avec les futurs besoins. La définition d'une politique de RH résultera des choix et des arbitrages à prendre entre recrutements, accueil en détachements, politique de formation ou de requalification. L'ensemble des actes de GRH : affectation, formation, recrutement, promotion, rémunération est donc impacté par ces plans. En l'absence de ceux-ci, il est en effet difficile de conduire un processus continu d'adaptation aux besoins des services et à l'évolution des missions.

La période actuelle, marquée par une évolution des missions et des structures des services et par la réforme de l'administration territoriale de l'Etat, rend plus que jamais nécessaire l'élaboration de tels plans au niveau local pour anticiper les besoins et permettre l'adaptation des services à leurs missions.

**L'élaboration et le suivi de ces plans relèvent de la responsabilité des directeurs des ressources humaines.** Cependant, alors même que cette démarche leur paraît indispensable, les directeurs des ressources humaines et les gestionnaires rencontrent encore des difficultés pour conduire et concrétiser l'exercice. Pour les aider, des formations devront être mises en œuvre en s'appuyant notamment sur le guide méthodologique de la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les services de l'état publié par la DGAFP et sur les travaux menés par l'école de la GRH qui a élaboré des référentiels de formation sur ce sujet (disponibles sur le site <http://www.fonction-publique.gouv.fr/>).

Il vous appartient de proposer aux agents en charge des ressources humaines, en particulier dans les services déconcentrés, des formations méthodologiques leur permettant d'élaborer et de mettre en place une démarche de GPRH.

## **2. Accompagner la réforme de l'administration territoriale de l'Etat**

Les recrutements nécessaires au déploiement des plates-formes régionales interministérielles d'appui à la GRH sont actuellement en cours, et devront s'accompagner d'actions de formation au profit des futurs directeurs et conseillers. Des modules de formation sont d'ores et déjà mis en place pour les conseillers mobilité carrière. D'autres modules pourront se révéler nécessaires en fonction des besoins identifiés, qu'ils revêtent un caractère collectif ou individuel. Les rencontres de réseaux que la DGAFP a vocation à animer tant au plan national que local contribueront à l'identification des besoins de compétences et de formation.

Par ailleurs, la circulaire du Premier ministre du 27 février 2009 prévoit un dispositif d'entretiens d'affectation pour les agents dont les postes sont supprimés ou reconfigurés. Elle prévoit aussi que les cadres chargés de conduire ces entretiens bénéficieront d'une formation commune.

La mission interministérielle pour la réforme de l'administration territoriale de l'Etat (MIRATE) a demandé aux secrétaires généraux aux affaires régionales (SGAR) placés auprès des préfets de région de mettre en place cette formation sur la base d'un cahier des charges élaboré par la DGAFP, et dans le cadre d'un dispositif interrégional coordonné par les instituts régionaux d'administration. Cette formation sera éligible à l'enveloppe des crédits de la formation interministérielle déconcentrée, au titre de laquelle a été constituée une dotation spécifique dès l'exercice 2009.

Dans le contexte particulier de la réforme en cours, qui suscite des interrogations et des inquiétudes de la part des agents, la qualité des mesures d'accompagnement RH qui seront mises en place sera une condition de la réussite. Il vous appartiendra de mettre en œuvre cette formation, en veillant à informer la DGAFP de son déroulement et des besoins de financement correspondants.

La mise en place de ces plates-formes implique aussi le renforcement en régions de la politique de mutualisation des offres de formation continue. Initiée par le partenariat entre les délégués régionaux à la formation (DRF) et les IRA depuis quelques années, à partir des crédits alloués par la DGAFP, cette offre devra être étendue pour répondre aux besoins exprimés par les services et les agents à l'occasion notamment de la mise en place des directions départementales interministérielles. Dans le cadre des changements d'affectation ou de périmètre, des besoins communs à plusieurs services ne manqueront pas d'apparaître et il convient donc de prévoir une organisation mutualisée des formations.

## **3. Former l'ensemble des gestionnaires de personnel au nouveau cadre juridique de la mobilité interne**

Le renforcement de la mobilité des fonctionnaires est au cœur des préoccupations de gestion des carrières au moment où les administrations sont nombreuses à voir évoluer leur périmètre d'intervention et leur organisation.

Il convient, à la fois, de permettre aux agents de mieux construire leur parcours professionnel, et aux administrations de mieux adapter la gestion de leurs ressources humaines à leurs besoins en levant les freins à la mobilité.

Plusieurs modifications législatives ou réglementaires sont intervenues ou sont en cours d'adoption dans ce domaine. Les décrets « indemnitaires » publiés au journal officiel du 19 avril 2008 (n°2008-366, n°2008-367, n° 2008-368, n°2008-369 du 17 avril 2008, complétés par deux arrêtés à la même date) prévoient des dispositions financières pour accompagner les agents dans leur mobilité.

Par ailleurs, le décret du 18 avril 2008 généralise la possibilité pour un fonctionnaire d'exercer des fonctions afférentes à son grade dans tout autre administration d'Etat ou établissement public par simple affectation, sans passer par un détachement.

En dernier lieu, la loi sur la mobilité et les parcours professionnels vient d'être adoptée par le Parlement. Elle consacre le droit à la mobilité des agents, facilite et accompagne ces mobilités au sein de l'administration, entre les trois fonctions publiques et entre secteur public et secteur privé, assouplit le cadre de gestion en levant les blocages existants (juridiques, indemnitaires...). A cet effet, elle crée de nouveaux outils permettant plus de souplesse de gestion tout en sécurisant les parcours professionnels des agents.

Les services gestionnaires de personnel ainsi que les conseillers mobilité- carrière seront les premiers à être sollicités sur ces dispositions et ces nouveaux outils. Ils doivent maîtriser parfaitement ce nouveau cadre juridique afin de conseiller, faciliter la mobilité et être en mesure d'en accélérer les procédures.

Vous veillerez à la mise en place de formations sur l'ensemble des règles existantes.

#### **4. Former aux techniques de recrutement**

La formation des services de ressources humaines aux techniques de recrutement est encore peu professionnalisée. Or, la mobilité accrue des fonctionnaires, les nombreuses réformes en cours vont conduire à multiplier les entretiens de recrutement accompagnant tout changement d'affectation.

De plus, les réflexions engagées sur la professionnalisation des modes d'affectation à la sortie de certaines écoles de services public (ENA, IRA) ou à l'issue de cycles de perfectionnement (recrutement au tour extérieur des administrateurs civils) vont conduire à fortement solliciter les services de ressources humaines et à leur donner de nouvelles responsabilités dans le choix de leurs collaborateurs.

Enfin, la réforme des modalités de recrutement et la mise en place de nouvelles épreuves, telle l'épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), dans les concours de recrutement ou les examens professionnels, nécessitent la professionnalisation des jurys.

Des formations aux techniques de recrutement des services de ressources humaines sont nécessaires pour améliorer le professionnalisme de ces différents acteurs.

### **B. Accompagner les agents dans la valorisation de leur parcours professionnel**

Les grandes évolutions de la Fonction publique, telles que décrites ci-dessus, nécessitent aussi un accompagnement des agents, afin de leur permettre d'identifier leurs compétences, de valoriser leur parcours et d'élaborer un projet professionnel, en particulier à des moments clés de leur carrière. Les conseillers mobilité carrière ont un rôle essentiel à jouer dans cette évolution, mais il faut néanmoins prévoir des actions d'information auprès des agents et des actions de formation spécifiques :

- Dans le cadre d'un bilan ou d'un entretien de carrière, d'une validation des acquis de l'expérience ou d'un projet de mobilité, il apparaît nécessaire d'organiser des formations pour répondre aux besoins des agents en matière d'élaboration de CV, d'entretien de recrutement (dans le cadre d'une mobilité) ou de construction de parcours de formation visant à l'acquisition de nouvelles compétences dont les services ont besoin.

- Au moment de la préparation d'un concours ou d'un examen professionnel, il convient de préparer les candidats aux nouvelles modalités de sélection et de les former aux épreuves de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) qui vont s'étendre dans les concours internes des catégories A et B et à de nombreux examens professionnels.

Je vous invite donc à proposer aux agents des formations leur permettant de les accompagner dans ces démarches de valorisation de leur parcours professionnel.

### **C – Lutter contre les discriminations et ouvrir la fonction publique plus largement à la diversité.**

Les problématiques liées à la promotion de l'égalité et à la prévention des discriminations prennent une importance croissante, qui s'est traduite en 2008 par un certain nombre d'actes politiques forts, et qui se manifeste par ailleurs par la construction d'un droit des discriminations en pleine évolution.

La signature, le 2 décembre dernier, de la charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique, entre la HALDE (haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) et les ministres en charge de la fonction publique implique un effort accru de l'administration dans ce domaine. Cette charte comprend notamment un important volet consacré à la formation et à la sensibilisation des agents de l'administration à ces sujets, condition indispensable pour assurer la promotion de l'égalité dans la vie administrative, et en particulier dans les recrutements et les autres actes de la gestion de la carrière. Des sessions de formation devront être mises en place à l'intention des agents, mais aussi à destination de l'encadrement et des acteurs RH. Ces formations devront être réalisées suivant deux axes principaux : des actions de sensibilisation aux risques de préjugés et de stéréotypes, et des actions de formation plus lourdes et plus ciblées abordant notamment la dimension juridique de la question.

### **D – Professionnalisation des métiers financiers dans le cadre du déploiement de CHORUS**

La mise en place du nouveau cadre de la gestion publique nécessite un effort continu de formation. Le déploiement progressif du dispositif Chorus s'accompagne de besoins de

formation renouvelés en permanence par la rotation des personnels au sein des services gestionnaires.

Vous veillerez à anticiper au mieux l'ensemble des besoins, à identifier les publics concernés et à proposer des formations sur les différents aspects de la nouvelle gestion publique.

Vous pourrez vous appuyer sur les dispositifs interministériels développés par le ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, notamment ceux regroupés sous le label « campus de la gestion publique » :

- l'espace « Campus de la Gestion Publique » centre de ressources documentaires dématérialisé met notamment à disposition des référentiels interministériels actualisés relatifs à la gestion publique (manuels détaillant les processus de gestion financière, fiches descriptives des métiers financiers de l'Etat ainsi que des modules « métier » de formation continue à la gestion publique en mode LOLF)
- les actions « Campus de la gestion publique en région- Ecole de la LOLF » ont vocation à informer et former les gestionnaires financiers, tant centraux que déconcentrés aux enjeux et conséquences de la modernisation de la chaîne de la dépense (rénovation des processus financiers, implications « métier » du déploiement de Chorus....)

\*\*\*\*\*

Ces priorités interministérielles s'intégreront dans les plans de formation et viennent compléter celles que vous avez définies dans vos documents d'orientation concernant la formation continue. Les plans de formation répondront aussi aux besoins des agents recensés lors des entretiens annuels de formation, adossés pour la plupart aux entretiens professionnels et lors des entretiens de carrière et bilan de carrière.

Vous encouragerez vos services à participer aux efforts de mutualisation en région et à s'associer à l'ensemble des actions et échanges de bonnes pratiques les accompagnant.

Enfin, au plan social et dans le cadre de la réorganisation de l'Etat à l'échelon régional et départemental, vous veillerez à faciliter la mutualisation et la cohérence des politiques formation.