



# Atelier de la transformation RH

19 octobre

Faire de la mobilité européenne  
et internationale un accélérateur  
de carrière ?



La mobilité européenne et internationale contribue pleinement à la transformation de la fonction publique, notamment en permettant aux agents publics de **diversifier leurs compétences**, de se confronter à **d'autres méthodes de travail** et de **créer du lien** avec leurs homologues au sein d'autres administrations. Elle permet également de **valoriser le modèle français** de la fonction publique et **l'expertise** de ses agents auprès d'administrations étrangères.

C'est pourquoi la **DGAFP**, aux côtés d'autres acteurs tels que le **Secrétariat Général des Affaires Européennes**, la **Représentation permanente de la France** auprès de l'Union européenne et les services des ressources humaines et internationaux au sein des **ministères**, agit pour mieux valoriser ces expériences européennes. Ces actions s'inscrivent dans la ligne définie par la **circulaire du 3 avril 2017** relative à la valorisation de la mobilité européenne et internationale des agents de l'Etat, posant les bases de l'accompagnement des parcours professionnels des agents en mobilité :

1. **Développer l'information** sur la mobilité européenne et internationale et favoriser la prise en compte lors de constitution de viviers
2. **Renforcer les dispositifs** de formation en amont de la mobilité
3. **Améliorer la coordination** entre services et vis-à-vis des agents
4. **Organiser l'évaluation des compétences**
5. **Valoriser l'expatriation** dans les parcours professionnels

Dans ce contexte, cet **atelier de la transformation RH** s'articulait autour de 3 temps principaux :

- **Un premier temps en plénière, avec les témoignages de :**
  - **Florian Blazy**, directeur, adjoint à la directrice générale de l'administration et de la fonction publique, DGAFP ;
  - **Julien Seillan**, Responsable Recrutement et Carrières et Adjoint à la Directrice Exécutive des Ressources Humaines, Agence Française de Développement ;

- **Un temps d'échange en sous-groupes, articulé autour :**
  - D'une présentation des modalités mises en œuvre pour accompagner les agents au sein de leurs administrations, par **François Brisemur**, représentant du bureau stratégie synthèse ministérielle, Ministère des Armées, et **Sandrine Gautier**, Cheffe du bureau stratégie et affaires générales, Direction de l'action européenne et internationale au Ministère de la Transition Ecologique ;
  - De témoignages de fonctionnaires ayant réalisé une mobilité internationale en la personne de **Virginie Delattre-Escudié**, Titulaire du Master européen de gouvernance et d'administration (MEGA) de l'ENA, BAKöV, Université Speyer, Paris 1 Panthéon-Sorbonne, PCPM et ISW ainsi que **Jean-Baptiste Perrin**, membre de l'association des anciens du programme d'échange Bellevue ;
- **Enfin, un temps d'ouverture et d'éclairages complémentaires :**
  - L'Institut National d'Administration du Portugal, école du service public portugaise :
    - **Sofia Crisostomo**, Membre du comité d'installation ;
    - **Abel Carreira**, Directeur des services de développement de modèles organisationnels et de promotion de l'innovation ;
  - **Antonin Cœur-Bizot**, Directeur du département Coopération Bilatérale et Mobilisation de l'Expertise, Expertise France.

Ce document de restitution présente les points saillants évoqués au cours de l'atelier, organisé intégralement à distance, ainsi que les bonnes pratiques partagées lors de ces différentes discussions en sous-groupe.

## I) Ouverture des travaux par Florian Blazy, Directeur, Adjoint à la directrice générale de l'administration et de la fonction publique, DGAFP

**Florian Blazy** a introduit cette édition des ateliers de la transformation RH, consacrée à la mobilité européenne et internationale des agents publics. Il a tout d'abord tenu à souligner le lien entre cette priorité et plusieurs chantiers nationaux conduits ou accompagnés par la DGAFP au titre de ses missions de DRH de l'Etat et d'animatrice du dialogue entre les trois fonctions publiques.

Florian Blazy a souligné les apports de la mobilité européenne et internationale, qui permet aux agents publics de **diversifier leurs compétences**, de **se confronter à d'autres méthodes de travail** et de **créer du lien** avec des agents publics au sein d'autres administrations. Ceci est d'autant plus important que toutes les politiques publiques intègrent aujourd'hui une dimension européenne, voire internationale, et ne peuvent être abordées à la seule échelle nationale : l'agriculture, l'immigration, l'asile, le développement des territoires, l'environnement... La mobilité internationale permet aussi aux administrations **d'interroger leurs pratiques** et **d'identifier des solutions à des défis communs** tels que l'attractivité des emplois publics ou la transformation numérique.



Dans le cadre de la Présidence française du Conseil de l'Union européenne du 1er janvier au 30 juin 2022, la DGAFP prendra pendant 6 mois la tête du **réseau européen des administrations publiques EUPAN**, ce qui permettra de confronter les enjeux liés à la transformation de la fonction publique en France avec les actions conduites par d'autres administrations en Europe.

La **mobilité européenne fait partie des orientations portées par la DGAFP dans le cadre du volet fonction publique de cette présidence**. Pour ce faire, la DGAFP favorisera le développement de solutions de mobilité entre institutions européennes et administrations nationales, notamment au travers du **déploiement d'un nouveau programme d'échange de fonctionnaires**, présenté au cours de l'atelier par l'Institut national d'administration du Portugal. De plus, la présidence permettra un dialogue sur les politiques déployées par les administrations publiques en matière de mobilité européenne. La DGAFP cherchera ainsi à produire en fin de présidence une « **boîte à outils de la mobilité européenne des fonctionnaires** » couvrant à la fois les solutions de mobilité et les bonnes pratiques permettant d'accompagner leur déploiement.

Au-delà de la PFUE, le Président de la République a voulu donner un nouvel élan à la promotion de l'expertise française à l'étranger en fixant comme objectif le **doublement du nombre d'experts techniques internationaux**. Ces experts interviennent dans les administrations partenaires sur des projets variés, en fonction des besoins. Ils sont donc un vecteur primordial d'influence de la présence française à l'étranger et du modèle français de la fonction publique.

Enfin, Florian Blazy a rappelé l'importance de la prise en compte de la mobilité internationale des agents publics dans les politiques RH des administrations, afin que les agents et leurs employeurs tirent le meilleur parti de la mobilité à leur retour dans l'administration française. Il s'agit donc **d'évaluer les compétences acquises** dans le cadre de ces expériences en termes de savoir, savoir-faire et savoir-être, et **d'envisager leur mise à profit** sur d'autres postes. Il s'agit également de penser ces expériences de mobilité comme une **opportunité** pour l'accès à d'autres fonctions d'encadrement et de conduite de projet. Ceci implique de renforcer la politique d'animation de viviers d'agents pressentis ou ayant effectués des mobilités européennes et internationales.

## II) Retour d'expérience de l'Agence française de Développement, Julien Seillan, Responsable Recrutement et Carrières, Adjoint à la Directrice Exécutive des Ressources Humaines

Pour débiter son intervention, Julien Seillan a rappelé le **contexte général** dans lequel la mobilité internationale s'est construite à l'AFD. Le groupe Agence française de Développement rassemble **2 800 salariés**, dont 2 000 salariés de droit français 650 locaux EE et OM, et 150 VIA. Celui-ci concentre une grande partie de ses activités hors de l'Hexagone, ainsi **la mobilité est profondément inscrite dans l'identité de l'AFD** : d'une part, dans les statuts du personnel, d'autre part, dans **l'identité culturelle du groupe**. En effet, dès son intégration à l'AFD, le collaborateur est amené à réfléchir aux modalités d'une éventuelle expatriation. La mobilité fait donc partie à part entière du **parcours de carrière** du collaborateur.

Julien Seillan a ensuite présenté le fonctionnement de la mobilité : environ 300 postes sont proposés lors d'une **campagne annuelle**. Les rotations durent en moyenne 4 ans (2 ans, renouvelable 1 an deux fois). Le collaborateur est amené à formuler des **vœux et à les classer par préférence**. Les taux de satisfaction des vœux de priorité 1 et 2 sont supérieurs à 80%, ce qui s'explique en partie par la **place centrale de la mobilité** dans le parcours de carrière. En effet, ce sujet est abordé systématiquement lors des **entretiens professionnels** et de carrière, et fait l'objet d'un **dialogue régulier entre le management et le collaborateur**, permettant à ce dernier d'être appuyé dans la construction de son projet de mobilité. Un outil de réseau interne a également été développé, permettant à chaque collaborateur de connaître et contacter les personnes actuellement en mobilité.

Pour l'Agence française de Développement, la mobilité permet, d'une part, de servir les besoins en compétence des agences à l'étranger, et, d'autre part, de **développer des partenariats** d'échange de personnel avec des institutions ou organismes stratégiques. L'AFD étant une entreprise de carrières longues, elle a identifié un fort intérêt d'insérer dans le parcours de carrière du collaborateur une expérience « hors les murs » : cela permet de favoriser le **rayonnement** de l'AFD à l'international, et de **construire des profils de compétences** correspondant aux besoins internes.



Cette expérience est **valorisée** dans le parcours de carrière du collaborateur. Tout d'abord, le dialogue managérial est maintenu tout au long de la mobilité. De plus, à mi-temps de la mobilité, une réflexion sur le retour du collaborateur est engagée avec les ressources humaines et l'exécutif, avec l'appui d'outils de gestion de carrière et de campagnes d'information et de communication. Enfin, le collaborateur se voit proposer, à son retour, des postes où il pourra faire rayonner l'expertise qu'il aura acquise dans le pays ou institution.

Enfin, Julien Seillan a terminé sa prise de parole en présentant les **perspectives d'évolution** du dispositif. L'enjeu principal est de s'installer dans une logique prospective de plus long terme, en **outillant davantage le collaborateur dans sa manière de réfléchir et construire son parcours professionnel**, avec l'appui des managers et RH. Un « book carrière » sera par exemple mis à sa disposition, présentant les besoins en termes de compétences et d'expertise que le groupe identifie, afin **d'orienter et piloter les mobilités de manière plus fine**. Enfin, un **accord GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels)** est en construction dans lequel les mobilités internationales et externes trouveront une place de choix.

### III) Echanges en sous-groupes

Suite à ces interventions, des temps d'échange en sous-groupes étaient proposés. Ces derniers étaient structurés autour de trois interventions :

- Des **présentations des modalités mises en œuvre pour accompagner les agents** au sein de leurs administrations, avec les deux intervenants suivants :

- **François Brisemur**, représentant du bureau stratégie synthèse ministérielle, Ministère des Armées ;
- ainsi que **Sandrine Gautier**, cheffe du bureau stratégie et affaires générales, Direction de l'action européenne et internationale, Ministère de la Transition Ecologique.
- Des **retours d'expérience de mobilité internationale** :
  - **Virginie Delattre-Escudé** titulaire du Master européen de gouvernance et d'administration (MEGA) de l'ENA, BAKöV, Université Speyer, Paris 1 Panthéon-Sorbonne, PCPM et ISW ;
  - ainsi que **Jean-Baptiste Perrin**, membre de l'association des anciens du programme Bellevue.

La restitution de leur présentation est synthétisée ci-dessous.

## Présentation des modalités mises en œuvre pour accompagner les agents au sein de la fonction publique

1

### **François Brisemur**, représentant du bureau stratégie synthèse ministérielle, Ministère des Armées

- François Brisemur a présenté les modalités de mobilité internationale pour les personnels civils du ministère des Armées. Ceux-ci sont majoritairement des cadres, qui rejoignent des ambassades (34%), organismes de l'OTAN (23%) ou des institutions européennes (20%), sur des postes de conseillers politiques militaires, attachés de défense, secrétariat, management, systèmes d'information ou de communication.
- Depuis 2019, le ministère des Armées a mis en place une politique RH civile et militaire ayant pour objectif de développer la stratégie d'influence du Ministère en Europe et au sein d'organisations internationales, ce qui passe par la mobilité internationale du personnel civil.
- Dans le cadre de cette politique, trois grands axes ont été développés :
  - L'amélioration de la gestion du personnel civil en mobilité, avec notamment la mise en place d'un guide pratique de l'expatriation (rémunération, scolarité des enfants, emploi du conjoint...) et d'une charte, ainsi que la création d'outils de communication auprès des agents, comme une rubrique dédiée à la mobilité internationale sur l'intranet ;
  - Le renforcement des dispositifs de formation du personnel civil en mobilité, au travers de formations spécifiques métiers et des remises à niveau en langues étrangères.
  - La valorisation des parcours professionnels du personnel civil à l'international, grâce à l'apport d'un conseil spécifique sur leurs parcours et de soutien dans la préparation aux concours des institutions européennes

**Sandrine Gautier**, cheffe du bureau stratégie et affaires générales, Direction de l'action européenne et internationale au ministère de la Transition Ecologique

- Sandrine Gautier a présenté les modalités de mobilité internationale pour les agents du ministère de la Transition Ecologique. Celle-ci vise à participer à la diplomatie environnementale ainsi qu'à la stratégie d'influence de la France, à valoriser l'expertise française, à appuyer les positions défendues et à faciliter les négociations multilatérales. Un « Guide de la mobilité internationale » est édité par le MTE depuis plusieurs années.
- Le ministère dispose d'un réseau international d'agents mis à disposition sur des postes stratégiques. Des postes en mises à disposition sont proposés, pour des agents de catégorie A ou A+ disposant du profil adapté. Durant sa mobilité, l'agent quitte son poste et est affecté à la DAEI (Direction de l'Action Européenne et Internationale) du ministère.
- Plusieurs types de postes sont proposés :
  - Mobilité dans le cadre d'une convention-cadre établie avec la Direction Générale du Trésor sur des postes de Conseiller développement durable en ambassades dans des pays stratégiques ;
  - Mobilité au sein d'institutions européennes (postes d'Experts nationaux détachés), ou dans des représentations permanentes (UE, OMI, OCDE, Aviation civile...);
  - Stage d'Experts Nationaux en Formation Professionnelle (ENFP);
  - En organisations internationales, auprès d'Etats étrangers (échanges de fonctionnaires).
- La DAEI s'occupe de la programmation des effectifs, de la préparation, du suivi de la mobilité, de l'évaluation des compétences et de la préparation du retour.
- Les chargés de mission référents de corps, les inspecteurs généraux RH territoriaux et les conseillers mobilité carrière identifient des agents potentiellement intéressés et les orientent vers la DAEI afin que celle-ci apprécie si le profil est intéressant et valorisable à l'international. Les postes ouverts sont publiés sur l'intranet du ministère et diffusés à tous les services RH du ministère.
- Les référents de corps travaillent en lien avec la DAEI à aider les agents dans leur recherche de poste pour le retour et à la valorisation des parcours des agents ayant occupé des postes à l'international
- Des formations renforcées en langue sont ouvertes pour tous les agents du ministère et particulièrement ceux souhaitant occuper des postes sur les sujets européens et internationaux. Notamment, une formation sur les sujets européens est organisée périodiquement à l'attention de tous les négociateurs européens.
- Les agents mis à disposition à l'international disposent d'une lettre de mission cosignée entre le MTE et leur service d'accueil et d'un référent thématique au ministère.
- Afin de maintenir le lien avec les agents expatriés, la DAEI anime le réseau en diffusant périodiquement les newsletters et les actualités du ministère. Une réunion annuelle du réseau est organisée tous les ans au mois de juillet (si la situation sanitaire le permet) ainsi que, périodiquement, des webinaires thématiques. Un annuaire du réseau est édité chaque année, et une base de données permet de disposer de l'historique des mobilités effectuées sur les 10 dernières années.

**Virginie Delattre-Escudié**, titulaire du Master européen de gouvernance et d'administration (MEGA) de l'ENA, BAKöV, Université Speyer, Paris 1 Panthéon-Sorbonne, PCPM et ISW

- Virginie Delattre-Escudié est titulaire du [Master européen de gouvernance et d'administration](#) (MEGA) porté par un consortium d'universités européennes et écoles du service public. Ce programme professionnalisant est rythmé par 4 modules d'enseignement théorique de 15 jours à Paris, Strasbourg, Berlin et Postdam, ainsi que par une immersion professionnelle de 12 semaines.
- La participation à ce programme a permis à Virginie Delattre-Escudié de comprendre comment aborder des thématiques comme le centralisme français ou le fédéralisme allemand. Le fonctionnement par groupes de travail de 8 à 9 apprenants encadrés par des fonctionnaires expérimentés lui a permis de monter des dossiers sur des sujets concrets.
- La participation à ce programme a constitué un véritable tremplin pour sa carrière. En effet, elle occupe aujourd'hui le poste de cheffe du bureau des politiques et relations internationales en santé (DAE12) aux Ministères Sociaux, poste à forte dimension internationale.

**Jean-Baptiste Perrin**, Membre de l'association des anciens du programme Bellevue

- Jean-Baptiste Perrin a réalisé une mobilité européenne dans le cadre du programme d'échange de fonctionnaire Bellevue, financé par la fondation Bosch. Plus tard dans sa carrière, il a réalisé une deuxième expérience de mobilité en tant que contractuel dans une administration allemande.
- Le programme d'échange Bellevue lui a permis de développer d'une part des compétences techniques (compréhension d'un modèle d'administration décentralisé, maîtrise de la langue allemande) et d'autre part, des compétences comportementales, comme l'adaptabilité pour s'intégrer dans un nouveau modèle de fonction publique, une nouvelle culture.
- Il note également quelques limites, en particulier en ce qui concerne ses conditions de retours puisqu'il ne s'est pas vu proposer un poste correspondant à ses compétences et souhaits.
- Il identifie enfin plusieurs leviers pour favoriser le développement des mobilités internationales et européennes :
  - Une meilleure visibilité sur les postes ouverts à la mobilité et les dispositifs existants
  - Un accompagnement financier adéquat pour couvrir les coûts inhérents à de telles mobilités (ex.: déménagement, voyage, hébergement au lieu de destination, cours de langue)
  - La continuité de la protection sociale entre les différents contrats relevant de droits nationaux différents
  - L'animation d'un réseau des agents ayant eu une expérience de mobilité internationale ou européenne
- Aujourd'hui, Jean-Baptiste Perrin occupe un poste au sein de la Commission européenne. Ses deux expériences de mobilité internationale ont favorisé l'obtention de ce poste et ont constitué de véritables accélérateurs de carrière.

## IV) Eclairage international : L'Institut National d'Administration du Portugal

*Sofia Crisostomo et Abel Carreira, INA*

L'atelier s'est poursuivi avec une intervention au nom de l'Institut National d'Administration (INA), école du service public portugaise de **Sofia Crisostomo**, Membre du comité d'installation, ainsi qu'**Abel Carreira**, Directeur des services de développement de modèles organisationnels et de promotion de l'innovation.

Sofia Crisostomo a débuté en présentant l'**INA**, institut créé en 1979 avec pour objectif de **former tous les fonctionnaires**. Sous l'impulsion de la Présidence portugaise de l'Union Européenne, l'INA a participé au développement d'un nouveau programme d'échange européen de fonctionnaires, intitulé **EU Leadership Exchange Program**.

Ce programme est destiné aux **cadres intermédiaires des administrations publiques des Etats membres de l'UE et des institutions européennes**. Le programme vise à leur faire découvrir **différentes manières de gérer et de mettre en œuvre des politiques publiques**, à **créer un réseau collaboratif entre managers de l'UE**, et à **favoriser la création et diffusion d'une culture européenne orientée vers le service public**. A la suite de l'échange, les participants seront en mesure **d'avoir un regard critique sur leurs propres institutions** et pourront **améliorer les processus et outils mis en place**, voire même **développer de nouveaux projets en collaboration avec d'autres administrations**.

L'INA coordonne la phase pilote du projet de programme d'échange en cours de déploiement avec le ministère français de la transformation et de la fonction publique. Celui-ci a été **construit de manière collaborative** avec les Etats membres, la Commission européenne, le réseau européen des administrations publiques EUPAN et le réseau des Directeurs des écoles du service public DISPA. Le cadre général du programme a été présenté durant la réunion informelle des Ministres européens chargés de l'administration publique le 22 juin dernier.

La **phase pilote** du projet vient de débuter et s'organisera en deux phases **d'octobre 2021 à juin 2022**. Le bilan sera établi en deux temps, sous Présidence française de l'Union Européenne, d'abord un rapport intermédiaire couvrant la première phase en février 2022, puis les résultats finaux en juin 2022. C'est pourquoi l'INA travaille en collaboration étroite avec la DGAFP.



Abel Carreira a ensuite présenté plus en détail les **critères d'éligibilité** du programme d'échange. Directeur des services de développement de modèles organisationnels et de promotion de l'innovation de l'INA, il coordonne de manière opérationnelle la phase pilote du EU Leadership Exchange Program. Afin d'y prendre part, les participants doivent remplir deux critères :

1. Être issus de **l'administration d'un Etat membre de l'UE ou d'une institution de l'UE**, et occuper un poste de **cadre intermédiaire depuis au moins 2 ans** ;
2. **Présenter son projet d'échange** à toutes les parties prenantes (institutions du pays d'origine et d'accueil), pour justifier l'intérêt de la participation au programme.

A ce jour, le Portugal, la France, la Belgique et quelques directions de la Commission européenne sont impliqués dans la première phase pilote du projet. Cette phase pilote permettra d'identifier les éventuels axes d'amélioration avant un déploiement élargi du programme.

Ce programme s'articule avec les ambitions du Portugal en matière de formation des agents du service public. En effet, l'INA porte la conviction que la mobilité européenne et internationale permet aux agents **d'élargir leur vision du service public**, de **développer de nouvelles compétences** et **d'identifier de nombreuses pistes d'améliorations et de développement de l'organisation du service public portugais**. Celle-ci est donc considérée comme un vecteur d'amélioration du service public.



## IV) Eclairage d'Expertise France Antonin Cœur-Bizot, Expertise France

L'atelier de la transformation RH s'est conclu avec l'intervention d'**Antonin Cœur-Bizot**, directeur du département Coopération Bilatérale et Mobilisation de l'Expertise au sein de la direction des opérations d'Expertise France. Cette agence interministérielle de coopération technique, qui rejoindra d'ici la fin 2021 le groupe AFD, gère le dispositif dit « ETI », Experts Techniques Internationaux.

L'ETI permet de déployer des personnels appelés à accomplir des missions de **coopération culturelle**, appui **scientifique** ou **technique**, auprès d'autres Etats, d'organisations internationales, instituts de recherche indépendants ou associations étrangères, dans le domaine de la santé, développement durable, éducation, culture, gouvernance démocratique économique et financière... Mobilisés sur des **missions résidentes** de deux ans renouvelables, mais aussi sur des **missions de court-terme ou perlées**, ces experts collaborent au quotidien avec des partenaires à l'étranger, que ce soit auprès de **bénéficiaires nationaux** (ministères, administrations centrales, institutions publiques) ou au sein d'**organisations internationales ou régionales** (Banque Mondiale, Afristat).

Ce dispositif peut être **financé** par le Ministère des Affaires Etrangères, par la Direction Générale du Trésor, l'AFD ou des collectivités territoriales. Il s'inscrit dans le cadre de la **Politique française d'aide au développement** et constitue un levier de coopération, un outil de dialogue bilatéral et une opportunité de valorisation des savoir-faire français.

Département Coopération Bilatérale et Mobilisation de l'Expertise

EXPERTISE FRANCE

Dispositif de gestion des Experts Techniques Internationaux (ETI)

MIAE, DG Trésor, AFD, Collectivités, etc. Tout pays, tous secteurs

Objectifs du dispositif: Déploiement de personnels appelés à accomplir hors du territoire français des missions de coopération culturelle, scientifique et technique auprès d'Etats étrangers, d'organisations internationales intergouvernementales ou d'instituts indépendants étrangers de recherche ainsi que d'associations étrangères.

Dans le cadre de la politique française d'aide au développement, le MIAE finance des missions d'expertise qui constituent un levier de coopération, un outil de dialogue bilatéral et une opportunité de valorisation des savoir-faire français.

Les experts sont recrutés via une fonction d'appel technique et de conseil dans les secteurs d'intervention des priorités françaises en matière d'aide publique au développement (santé, développement durable, gouvernance, éducation, formation professionnelle, etc.).

Mobilisés sur des missions résidentes de deux ans renouvelables, mais aussi sur des missions court-terme ou perlées, ces experts collaborent au quotidien avec nos partenaires à l'étranger, que ce soit auprès de bénéficiaires nationaux (ministère, administration centrale) ou au sein d'organisations internationales ou régionales (Banque Mondiale, Afristat).

Le département CBME assure la gestion de près de 140 postes d'ETI pour le compte du MIAE, avec une perspective de doublement d'ici 2023. Les créations de postes reposent sur des exercices de programmation, qui mobilisent les Ambassade de France, en liens étroits avec les bénéficiaires.

Expertise France assure la sélection, le recrutement, le déploiement, et le suivi de la mission de l'expert sur le terrain, en étroite concertation avec les services de l'Ambassade de France.

Expertise France assure la **sélection**, le **recrutement**, le **déploiement**, et le **suivi** de la mission de l'expert sur le terrain, en étroite concertation avec les services de l'Ambassade qui assure l'animation de ces experts au quotidien. Aujourd'hui, les ETI représentent environ 140 postes, avec une perspective de doublement d'ici 2023, notamment en indopacifique et Afrique subsaharienne.

Le **profil** d'experts mobilisés est vaste :

- Expert junior (4/5 ans d'expérience professionnelle) ;
- Expert confirmé (7/10 ans d'expérience professionnelle) ;
- Conseiller de directeur (15/20 ans d'expérience professionnelle dans un secteur précis) ;
- Conseiller de hautes autorités, auprès d'un ministère ou Etat étranger.

Ces postes sont créés sur la base d'échanges avec l'Ambassade de France et les autorités partenaires pour répondre à un **besoin d'expertise ou d'accompagnement ponctuel**, par exemple pour accompagner une réforme des systèmes de santé ou des finances publiques.

Dans le cadre de la mobilisation, l'expert est déployé à titre individuel et devient employé d'Expertise France pendant la durée de sa mission. Cependant, ces postes sont bénéfiques pour l'**administration d'origine** dans la mesure où l'expert participe à la diffusion de son savoir-faire et donc au rayonnement de la structure, et favorise les interactions et négociations entre entités.

**Merci à l'ensemble des participants d'avoir accepté de partager leurs idées et bonnes pratiques. Vous retrouverez sur la page de l'EMRH l'ensemble des supports et vidéos de cette journée.**

Si vous souhaitez obtenir les coordonnées de l'un des participants de cet atelier et/ou obtenir davantage d'informations concernant l'une des initiatives présentées ci-dessus, merci de vous rendre sur le compte [LinkedIn](#) de la DGAFP ou bien de contacter les équipes de l'EMRH via l'adresse email suivante: [emrh.dgafp@finances.gouv.fr](mailto:emrh.dgafp@finances.gouv.fr)

Pour plus d'informations concernant la mobilité au sein de la fonction publique, différentes ressources sont également mises à votre disposition sur le [site](#) de la DGAFP.



FRANÇAISE  
fonction publique

Circulaire du 3 avril 2017

relative à la valorisation de la mobilité européenne et internationale des agents  
NOR : RDF1716887C

La ministre de la fonction publique  
à  
Mesdames et Messieurs les ministres

La mobilité européenne et internationale des agents publics constitue un atout pour l'évolution de l'action publique et l'ouverture des administrations publiques au monde. Elle favorise l'enrichissement des compétences des agents et la diversité des parcours professionnels dans la fonction publique. Elle contribue substantiellement au développement de l'influence et de la présence française dans les institutions internes et européennes.

C'est pourquoi, depuis plusieurs années, le Gouvernement s'attache à faciliter cette évolution en supprimant les obstacles juridiques et financiers à l'expatriation des agents. Parallèlement, il convient d'améliorer l'accompagnement individualisé offert aux agents candidats à la mobilité européenne ou internationale et de mieux valoriser cette expérience, tant sur les parcours de carrière des agents concernés que dans l'organisation et le fonctionnement des administrations.

La présente circulaire vise à présenter les actions nécessaires au sein de chaque ministère et établissement public de l'Etat, pour répondre aux enjeux de la mobilité européenne et internationale.



guide pratique



Accompagner  
et renforcer  
la **mobilité** des agents  
de la fonction publique  
de l'État en **Europe**

Édition 2019



Plus d'informations sur  
[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)



**MINISTÈRE  
DE LA TRANSFORMATION  
ET DE LA FONCTION  
PUBLIQUES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
de l'administration et  
de la fonction publique**