

Merci d'être venus aussi nombreux [près de 250 participants contre 150 l'an dernier], et d'être restés jusqu'à ce moment de clôture de la journée !

La DGAFP a souhaité construire cette journée autour d'un fil conducteur: « *La GPEEC au service des compétences* ». En effet, après une 1<sup>ère</sup> édition sur le thème du dialogue de gestion dans le cadre de la démarche de GPEEC, nous avons tenu compte du souhait exprimé par vous d'aller plus loin dans la démarche de professionnalisation des acteurs, en cherchant une problématique qui concerne l'ensemble des parties prenantes à la démarche : « accompagner le maintien et le développement des compétences des agents publics ».

### **[Pourquoi ?]**

**D'abord**, parce que la démarche de GPEEC, ne se limite pas à un exercice de gestion des emplois dans une vision purement budgétaire ! Nous en sommes ici tous convaincus, à nous, tous ensemble, de convaincre tous les acteurs RH : managers de proximité, gestionnaires RH, professionnels de l'accompagnement des parcours professionnels.

**Ensuite**, parce que, et cela a été évoqué dans cette journée, nous sommes à un moment particulier de transformation de la GPEEC, vers un outil moins collectif, plus individuel, notamment dans le cadre actuel des réformes.

La DGAFP souhaite, de ce point de vue, s'inscrire prioritairement dans une démarche de diffusion d'une « politique d'accompagnement RH des réformes ». Elle produira dans les semaines à venir des instructions et un guide méthodologique, en vue de porter à la connaissance du plus grand nombre les principes retenus dans le cadre des grands chantiers à venir. La perspective des réformes « réforme de la carte territoriale » et de « l'organisation territoriale de l'Etat en région », ainsi que l'exercice en cours de « revue des missions de l'Etat » a conduit la DGAFP à se mobiliser pour anticiper et accompagner les conséquences RH de ces réformes sur la situation des agents publics.

A cette fin, un inventaire « critique » des dispositifs existants en matière d'accompagnement des mobilités a déjà été réalisé.

Pour ce qui concerne l'anticipation des réformes, les premiers échanges interministériels ont montré que si la dimension quantitative est bien intégrée aux démarches conduites par les administrations, les impacts RH, notamment en termes de compétences - donc de formation et de mobilité - sont en revanche moins bien pris en compte dès le lancement des réformes.

D'où toute l'importance d'anticiper les conséquences RH des réformes. La DGAFP s'est engagée dans cette démarche d'accompagnement des ministères en proposant :

- pour chaque réforme envisagée, une « *fiche d'impact simplifiée* » (essentiellement quantitative). L'objectif est de disposer d'une première estimation des enjeux RH
- la mise en place d'un plan ministériel de GPEEC sur la base d'un cadrage méthodologique commun.

**Enfin**, parce que s'entendre, c'est parler la même langue et que la principale vocation de cette rencontre, outre la possibilité qu'elle vous offre de vous rencontrer et de constituer un réseau de pairs - acteurs de la GPEEC, consiste à diffuser un vocabulaire commun et à s'assurer du partage des finalités de la démarche.

Sur le fond, l'accompagnement et la mobilisation des « compétences », qui peuvent être considérées soit comme un point d'entrée soit comme un point de sortie, nous sont apparus comme le facteur commun de toutes les approches possibles de la démarche de GPEEC. Ces choix ne furent pas faciles, tant vous m'accorderez qu'ils auraient pu être différents, mais je ne pense pas vous étonner en vous rappelant que la mise en œuvre d'une GPEEC dans la fonction publique n'est pas un exercice simple et nécessite d'être confortée par le partage en interministériel des intérêts de la démarche et des pratiques des administrations en la matière.

**[Aussi, je vous invite à réfléchir à l'idée que « *les choses seraient plus simples si elles étaient appelées plus simplement* », en vous soumettant cette définition de bon sens : « *Faire de la GPEEC c'est faire de la GRH en prenant en compte la dimension prévisionnelle* ».]**

Vous m'accorderez également que la GPEEC est une démarche qui, d'un point de vue extérieur, suscite autant d'interrogations que de suspicions, tant il est vrai que cet exercice ne relève pas d'une science exacte.

La GPEEC est avant tout une « science humaine », avec son inévitable marge d'erreur et ses impondérables. Elle emprunte d'ailleurs des techniques et outils à d'autres sciences humaines plus connues :

- la science économique : par la dimension budgétaire de la GPEEC, à travers l'estimation du coût des différentes mesures envisagées
- la science statistique : par les méthodes et outils statistiques nécessaires à la réalisation de prévisions fiables
- la science sociologique (voir « psychologique ») : par l'analyse des comportements des différents types d'agents afin d'affiner les prévisions de flux de ceux-ci, ou par une analyse plus fine du profil de chaque agent, dans le cadre de l'accompagnement personnalisé de son parcours professionnel.

C'est par cette diversité des approches et des méthodes utilisées pour réaliser la GPEEC que, nous tous, ici, illustrons la grande diversité de la « communauté des professionnels de la GPEEC », à travers la diversité de vos profils (budgétaires, DRH, techniciens statistiques, conseillers en formation, professionnels de l'accompagnement individuel, managers de proximité....) et vos structures d'appartenance (administration centrale, service déconcentrés, opérateur, service ou bureau, collectivité locale ... ).

**[D'où l'importance de parler un langage commun, de connaître et partager les mêmes outils.]**

La séquence participative et vos réponses préalables au questionnaire nous ont permis de vérifier que la plupart des outils que nous avons recensés étaient à la fois connus et utilisés par le plus grand nombre d'entre vous, avec toutefois certaines nuances.

Les réserves que vous avez exprimées sur l'efficacité de certains de ces outils, dont nous tiendrons compte dans le cadre des chantiers de rénovation à venir : à l'exemple du RIME, dont la dernière actualisation date de 2010, et dont la prochaine devrait avoir lieu en 2015.

Le fait que tous les outils n'ont pas vocation à être utilisés par tous, certains étant davantage destinés à la gestion prévisionnelle des emplois (SIRH),

d'autres à la gestion prévisionnelle des compétences (RIME, Dico, cartographie des compétences...) voire à l'accompagnement individualisé des agents (entretiens et bilans de carrière, plan de formation ...).

Afin que nous parlions une même langue, je le disais, il convient que nous partagions les mêmes outils. Cela ne signifie pas créer de nouveaux outils !

**[Sur ce point, je vous confirme que la DGAFP va, à partir de l'ensemble de vos remontées, construire à un recueil d'outils pratiques qui sera mis à votre disposition.]**

Il comprendra plusieurs dizaines d'outils utiles. La DGAFP jouera ainsi son rôle de vecteur de mutualisation des pratiques de GPEEC. Vous serez certainement contactés par mes services dans les prochaines semaines, pour apporter des précisions sur les fonctions/usages/disponibilité ... des outils auxquels vous avez fait référence.

**[Par ailleurs, le succès de la présente édition me donne le plaisir de vous confirmer qu'il y aura bien une troisième journée GPEEC interministérielle en 2015.]**

Il ne me reste donc plus qu'à vous donner « rendez-vous l'année prochaine », en vous souhaitant de bonnes fêtes de fin d'année et une excellente année 2015.

Je vous remercie.