



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

formation professionnelle

Question écrite n° 44454

Texte de la question

M. Éric Ciotti attire l'attention de M. le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique sur le rapport présenté par Monsieur Raymond-François Le Bris intitulé « Propositions pour une réforme de la formation des agents de l'État » et qui lui a été adressé en décembre dernier. Il lui demande de bien vouloir lui indiquer son avis sur la proposition formulée dans son rapport consistant à impliquer directement l'État employeur dans le recrutement des agents publics.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative à l'une des propositions du rapport présenté par M. Raymond-François Le Bris intitulé « Propositions pour une réforme de la formation des agents de l'État », tendant à impliquer directement l'État employeur dans le recrutement des agents publics. C'est sur la base de ce rapport que le ministre et le secrétaire d'État en charge de la fonction publique ont retenu cinq grands axes en mai 2009 : 1. Individualiser les formations. Il s'agit de tenir compte de la diversité des profils et des cursus dans un contexte de professionnalisation croissante des recrutements, marquée en particulier par le développement de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle. 2. Renforcer la professionnalisation du contenu des formations, en veillant à la parfaite adéquation de celles-ci avec les compétences requises par les métiers, en allégeant les parties théoriques au profit des stages et de l'apprentissage de la pratique professionnelle. 3. Réduire la durée des formations, cette question étant en lien avec la précédente et devant être examinée au cas par cas par les ministères et les écoles, sans vision « dogmatique ». 4. Accompagner les jeunes fonctionnaires dans le premier poste, en mettant en oeuvre des procédures d'affectation permettant de bien prendre en compte leur profil et leurs attentes, tout en redonnant la main aux employeurs dans le choix de leurs futurs collaborateurs. 5. Encourager le regroupement des écoles, ainsi que tous les rapprochements qui peuvent paraître pertinents, en tenant compte en particulier des mesures de fusion des corps ayant un impact sur la formation des agents. Ces orientations manifestent une implication accrue des employeurs au stade du recrutement et de la formation initiale. L'individualisation, qui repose en particulier sur des tests de positionnement en début de scolarité, permet de mieux préparer les élèves à leur prise de fonctions. Il en va ainsi également de la professionnalisation des formations, qui vise à alléger les parties théoriques au profit des stages et de l'apprentissage de la pratique professionnelle, mais également de la professionnalisation des procédures d'affectation. Dans le cadre de procédures comportant encore majoritairement un classement de sortie, il est recommandé de développer, en cours de scolarité, les séances d'information sur les carrières, les métiers et les postes proposés par les ministères. Cette information, associée à des formules de suivi ou de soutien personnalisé en cours de formation, doit contribuer à assurer la meilleure adéquation possible profil/poste à la sortie des écoles. C'est dans cette logique que s'inscrit la dernière réforme de la formation à l'École nationale d'administration, qui permet désormais à chaque élève de bénéficier, en cours de scolarité, de bilans personnalisés orientés vers l'élaboration de son projet professionnel. En amont, la démarche globale de révision générale du contenu des concours, qui a conduit depuis le début de 2008 à réformer environ trois cents voies de recrutement, est un

élément majeur de l'implication des employeurs, à la fois dans la définition des compétences attendues des candidats et dans la façon de recruter. Ainsi, s'agissant des épreuves, les administrations ont été invitées à utiliser le répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME) et les répertoires ministériels pour mieux articuler le contenu des nouvelles épreuves avec les compétences exercées par les fonctionnaires des corps dans lesquels elles recrutent. Cette démarche est indissociable de la nécessité de poursuivre la professionnalisation des jurys, qui sont au service de la politique de recrutement de l'État et doivent permettre de satisfaire les besoins de compétences des administrations et services. En premier lieu, une attention particulière est portée à leur composition, qui doit dans toute la mesure du possible faire figurer un professionnel de la fonction « ressources humaines » ainsi qu'un représentant au moins du corps dans lequel l'administration recrute. En second lieu, les actions de formation des jurys doivent être poursuivies avec volontarisme. Sur ce point, le premier rapport sur la politique de promotion de l'égalité dans la fonction publique, établi conjointement par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique et la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité dans le cadre des travaux du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, a montré que l'ensemble des ministères étaient fortement engagés dans cet objectif et y adhéraient pleinement.

Données clés

Auteur : [M. Éric Ciotti](#)

Circonscription : Alpes-Maritimes (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 44454

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : Budget, comptes publics et fonction publique

Ministère attributaire : Travail, solidarité et fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 17 mars 2009, page 2453

Réponse publiée le : 16 novembre 2010, page 12525