

CTM du 27 juin 2019

Point n°6 : Chantier relatif aux compétences techniques

Compétences techniques : quels métiers pour nos politiques publiques à 5/10 ans ?

Une réflexion a été engagée en 2018 pour répondre à la question suivante : « compte tenu de l'évolution des missions du pôle ministériel, quelles sont les compétences techniques clés dont le pôle ministériel va avoir besoin à l'horizon de 5 à 10 ans et sur quels leviers concrets peut-il s'appuyer ? »

L'ambition de ces travaux est de garantir l'expertise technique du pôle ministériel dans la mise en œuvre des politiques publiques. Trois enjeux ont été identifiés :

- consolider l'offre technique et la faire évoluer en anticipant les besoins futurs
- construire les compétences techniques en utilisant tous les leviers (formations initiales et continues, parcours professionnels...)
- développer l'attractivité de nos métiers techniques

Le projet sur les compétences techniques a fait l'objet d'un important travail piloté par la DRH et structuré en trois étapes :

- objectivation de la situation des compétences dans les domaines techniques portés par le ministère, à partir des outils RH existants, sur le périmètre des services du ministère ; confrontation de la photographie obtenue avec la vision des DG métiers et d'un panel de services déconcentrés
- identification d'une liste de sujets présentant des enjeux particuliers en termes RH (besoin de renouvellement massif des compétences, émergence de nouveaux métiers, nécessité d'activer des leviers nouveaux ou de mettre en place des actions spécifiques pour répondre aux besoins exprimés par les employeurs)
- traduction dans un plan d'action qui met en évidence un panel diversifié d'actions bien identifiées à même de répondre aux enjeux ; le plan d'action est transverse, au sens où les actions inscrites ne sont pas attachées à tel métier ou telle compétence en particulier, mais permet de mettre en place les outils qui, à court terme mais aussi dans la durée, vont doter le pôle ministériel en continu des compétences dont il a besoin.

La mise en œuvre concrète du plan, sous pilotage SG, fera intervenir différents acteurs, notamment les opérateurs du ministère dont les besoins et les ressources sont indispensables à la construction d'une politique renouvelée des compétences.

Onze domaines clés ont ainsi été identifiés comme devant faire l'objet d'une attention particulière. Ces thématiques ne recoupent pas nécessairement celles des compétences dites critiques, car l'échelle est plus vaste (les compétences clés ne sont pas nécessairement « pointues », elles peuvent être portées par un grand nombre d'agents) :

- transition énergétique et climat
- protection de la biodiversité
- gestion et valorisation des données
- maîtrise d'ouvrage (compétence générique pouvant s'appliquer à plusieurs domaines)
- appui aux territoires
- mines / après-mines
- homologation des véhicules terrestres à moteur

- inspection de la sécurité des navires
- inspection des installations classées
- inspection des ouvrages hydrauliques
- inspection des ouvrages d'art

Le plan d'action est structuré en mesures transversales, qui ne visent pas spécifiquement l'un ou l'autre domaine. Il fait apparaître trois grands axes et totalise 14 actions :

1/ Renforcer les compétences en décloisonnant les métiers et les postures

- exemple d'action : développer une large acculturation sur les sujets structurants des ministères :
Objectif : au-delà d'une maîtrise d'un champ technique donné, voir et comprendre les inter-dépendances entre les différents volets de nos politiques publiques pour adopter une posture « d'ensemblier »

2/ Améliorer l'acquisition des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels

C'est le volet le plus riche du plan d'action, car il combine plusieurs leviers et prend en compte la dimension temporelle d'un parcours professionnel.

- exemple d'action : mieux articuler formation initiale et continue
Objectif : permettre à chaque agent de disposer des compétences « socles » dès son entrée dans la carrière et de moyens d'évolution tout au long de son parcours, dans un souci de sobriété des moyens et de lisibilité de l'offre
- exemple d'action : structurer les parcours permettant d'approfondir une maîtrise technique et leur donner de la visibilité
Objectif : permettre la construction et l'approfondissement des compétences techniques par des expériences professionnelles qui consolident la maîtrise d'un domaine

3/ Renforcer l'attractivité du pôle ministériel

L'importance des départs sur les années qui viennent nécessitent d'assurer une « relève » et d'attirer les profils les plus adaptés, dans un contexte de moindre attractivité de nos filières (particulièrement vrai en catégorie B)

- exemple d'action : mieux identifier et orienter vers nos recrutements des viviers de candidats potentiels en B technique

Pour chaque action un pilote (DRH ou hors DRH, selon les cas) sera identifié ainsi que les contributeurs. Un calendrier de mise en œuvre est en cours de précision, certaines actions étant à échéance courte, d'autres pouvant être récurrentes sur plusieurs années ou nécessitant un travail de moyen terme.