



MINISTÈRE DU BUDGET, DES COMPTES PUBLICS,
DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

L'École de la GRH

Présentation

DGAFP

COLLECTION
Ressources humaines

HUMAINES

RESSOURCES HUMAINES

RESSO



L'École de la GRH a été créée en mars 2007. C'est un réseau interministériel de professionnels des ressources humaines et de la formation. Il a pour vocation de mutualiser leurs connaissances et leurs pratiques en vue de faciliter l'accès à des ressources opérationnelles en matière de GRH ou de formation.

Il s'agit d'une démarche transversale visant à mettre en dynamique les apports des différents bureaux de la DGAFP avec les expériences et initiatives des départements ministériels, au niveau central ou territorial, en matière de GRH.

Quatre axes stratégiques d'action

Quatre chantiers majeurs ont été engagés par l'École de la GRH, répondant chacun à des enjeux stratégiques différents :

- > **La mutualisation des ressources** : il s'agit de répondre à un besoin très opérationnel, consistant, d'une part, à doter les administrations des ressources nécessaires pour apprendre, collectivement, à construire une politique de GRH et, d'autre part, à faciliter un meilleur partage des compétences et des connaissances afin de réduire la perte des savoirs collectifs et individuels. Concrètement la mutualisation prend corps à l'occasion de réunions d'ateliers auxquels participe l'ensemble des ministères (voir ci-dessous). Cette mutualisation sert de socle à l'organisation, deux fois par an, de rencontres professionnelles sur un thème défini en accord avec les ministères et déclinées à l'occasion de sept colloques répartis sur l'ensemble du territoire.
- > **La labellisation de formations** : elle est destinée à rendre plus lisible l'offre de formation de l'administration. La labellisation vise aussi à identifier des formations de référence pouvant nourrir le parcours d'acquisition ou de développement de compétences de responsables RH ou de formation. En appui de cette démarche de labellisation, la construction de référentiels de formation permet de mieux traduire, en termes de formation, les compétences clés à détenir dans les métiers de la GRH.
- > **L'accès à l'information et à la connaissance** : un accès simple et rapide à une connaissance et une information complètes est une des clés pour les responsables GRH et formation qui ont souvent besoin de repérage dans leur action quotidienne. Cette préoccupation se traduit concrètement par la mise à disposition de différents services d'information et documentaires sur le site de l'École de la GRH qu'accueille le site de la DGAFP.
- > **Le développement des compétences stratégiques** : cet axe est en cours de mise en place, à l'échéance de l'été 2009. Il vise à répondre à une demande croissante de professionnalisation exprimée par les départements ministériels, soit dans des domaines de compétences émergents, soit en faveur de l'encadrement supérieur.

La gouvernance de l'École de la GRH

Un comité de pilotage a été constitué pour faciliter la gouvernance de l'École de la GRH. Il est composé de représentants des ministères, spécialistes de haut niveau en gestion des ressources humaines et en formation. Il définit les orientations et les actions à conduire dans le cadre de l'École de la GRH.

Le comité de pilotage est assisté d'ateliers chargés de préparer les travaux.

Les administrations et ministères représentés au comité de pilotage sont :

- Services du Premier ministre
- ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire
- ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi
- ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville
- ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales
- ministère des Affaires étrangères et Européennes
- ministère de la Justice
- ministère de l'Éducation nationale
- ministère de la Défense
- ministère de la Santé et des Sports
- ministère de l'Agriculture et de la Pêche
- ministère de la Culture et de la Communication
- ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique
- Caisse des Dépôts et Consignations



I / La mutualisation des ressources et les rencontres professionnelles

> I / La mutualisation des ressources et les rencontres professionnelles

Les rencontres professionnelles de l'École de la GRH sont des séminaires d'une journée s'adressant à des professionnels sur un même thème et sur une même période, sur l'ensemble du territoire. Le public visé est un public de praticiens en matière de ressources humaines et de formation. Les rencontres sont organisées à Paris, Lille, Lyon, Marseille, Metz, Nantes et Toulouse. Chaque rencontre accueille une centaine de participants, excepté à Paris où elle est habituellement fréquentée par plus de deux cents personnes.

Au cours de ces rencontres, plusieurs intervenants témoignent de leur expérience et de leurs initiatives en relation avec le thème de la journée. Ils sont ensuite invités à échanger avec les participants. La Direction générale de l'administration et de la fonction publique présente à l'occasion de ces rencontres des informations concernant le thème traité et éventuellement l'avancement des grands chantiers de politiques publiques qui lui sont liés.

Les quatre premières rencontres ont eu pour thème :

- la réforme de la formation (automne 2007)
- la gestion des compétences et l'accompagnement des parcours (printemps 2008)
- le recrutement dans la fonction publique et ses évolutions (automne 2008)
- l'évaluation individuelle et collective, un acte de management (printemps 2009).

Les réflexions et échanges qui ont eu lieu au cours des rencontres professionnelles de l'automne 2007 ont été regroupés dans une publication : « Rencontres professionnelles de l'École de la GRH : La réforme de la formation des agents publics (quelles conséquences pour la GRH et la carrière des agents ?) ». Les rencontres professionnelles du printemps 2009 ont fait l'objet d'un numéro spécial de La Lettre de l'École de la GRH, accessible par ce lien :

http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/EGRH_special_avril09.pdf.

L'historique des contributions présentées à l'occasion de ces journées professionnelles est disponible à l'adresse <http://www.fonction-publique.gouv.fr/article999.html>.



II/ La labellisation des formations

> II / La labellisation des formations

Le comité de labellisation

Le comité de labellisation a pour mission de proposer l'attribution du label « École de la GRH » aux formations du domaine « gestion des ressources humaines » des services de formation des ministères (administration centrale ou services déconcentrés) et des établissements publics de l'État ainsi que des Écoles de service public (formation continue) formant des fonctionnaires de l'État.

Le comité de labellisation est composé ainsi qu'il suit :

- quatre membres de l'administration ayant développé une expertise en GRH et formation du secteur public ;
- trois experts ayant l'une des qualités suivantes :
 - directeurs des ressources humaines et de la formation issus du monde de l'entreprise ;
 - enseignants chercheurs de l'Université, professeurs de grandes écoles ou assimilés ;
- un président, désigné par le ministre chargé de la fonction publique pour ses compétences en GRH.

Les membres du comité sont désignés par le ministre chargé de la fonction publique après recueil d'une liste de noms auprès du comité de pilotage. Le rapporteur du dossier est un membre du ministère dont le dossier est examiné par le comité de labellisation.

La labellisation des formations

La démarche de labellisation des formations vise à donner plus de lisibilité à l'offre de formation et à faciliter la construction de véritables parcours de formation dans le domaine de la GRH. Au-delà d'un gage de qualité délivré à sa formation, le label « École de la GRH » permet à l'organisme de proposer des actions dont les contenus et les acquis, clairement centrés sur la pratique professionnelle, ont été définis au niveau interministériel. Elle permet à l'agent, quelle que soit son affectation, de suivre une formation reconnue et identifiée comme concourant à l'affirmation de compétences repérées dans le domaine de la GRH.

Quelles actions de formation peuvent être labellisées ?

Le champ de la labellisation est celui des actions de formation continue dispensées par les services de formation des ministères, leurs services déconcentrés ou leurs établissements publics.

À terme toutes les formations susceptibles de se rattacher à un emploi référence du RIME (Répertoire interministériel des métiers de l'État) pourront être labellisées.

Pour la seconde campagne de labellisation (mai - septembre 2009), le label « École de la GRH » peut être délivré pour des actions de formations pouvant se rattacher aux emplois référence (terminologie du RIME) suivants :

- > Président et membres de jurys de concours ou examens professionnels
- > Fonction «Ressources humaines» du cadre de proximité
- > Responsable ou chargé de recrutement
- > Gestionnaire de personnels
- > Responsable de ressources humaines
- > Responsable du conseil en mobilité et carrières
- > Responsable de la gestion prévisionnelle des ressources humaines
- > Responsable de formation
- > Gestionnaire de concours et examens professionnels

Les référentiels font le lien entre les savoir-faire et connaissances des emplois référence du RIME et les objectifs de formation. Il appartient au service demandeur de rattacher l'action de formation qu'il présente à l'un ou l'autre des thèmes de formation (et donc aux objectifs de formation décrits dans ces thèmes) du référentiel.

Les référentiels de formation ne visent donc pas à imposer une structure ou une organisation particulière de la formation. C'est pourquoi ils sont déclinés en thèmes et non en modules de formation.

Pour la première campagne, conduite au titre de l'année 2008, le comité de labellisation a examiné vingt-huit dossiers et prononcé la labellisation de cinq actions de formation :

a) Ministère des affaires étrangères et européennes (DRH) :

- **adaptation à l'emploi des gestionnaires RH**

Cette formation a été mise en place dans la suite d'une réorganisation profonde de la DRH de ce ministère, en 2006. Elle est destinée à préparer les gestionnaires RH à accompagner les parcours professionnels des agents, préoccupés par une forte mobilité et la nécessité d'acquérir davantage de polyvalence.

b) Centre de formation au management de la Défense (CFMD); deux formations labellisées :

- **gestion prévisionnelle des ressources humaines**

Cette formation « métiers » est destinée à tous les officiers supérieurs et civils de catégorie A ayant à connaître de la gestion des ressources humaines. L'originalité de cette formation tient à son volet « pratique » avec obligation de réaliser un certain nombre de travaux de Gpeec.

- **négociation avec les partenaires sociaux**

Ce stage s'adresse aux cadres civils de catégorie A et officiers supérieurs responsables de service ou d'établissements ayant à gérer des négociations avec les partenaires sociaux ou devant participer à des commissions paritaires.

c) IRA de Metz:

- **insertion des personnes handicapées dans la fonction publique**

La formation labellisée est ouverte à quinze stagiaires des trois fonctions publiques. Elle constituera un outil d'échange d'expériences professionnelles et doit permettre d'aider les stagiaires à motiver leurs équipes pour intégrer un collègue handicapé.

d) IGPDE (Institut de gestion publique et de développement économique):

- **mettre en œuvre une Gpeec – gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences**

Cette formation s'adresse à tout responsable de GRH chargé de la définition, de la réalisation et de l'évaluation de la politique de RH de son organisation en souhaitant dans ce cadre mettre en place une Gpeec.

Elle s'appuie sur la fiche « responsable des ressources humaines » du RIME et sur le référentiel de formation du responsable RH conçu par l'École de la GRH.



III/ L'accès à l'information et à la connaissance

> III / L'accès à l'information et à la connaissance

Le site internet de l'École de la GRH permet d'accéder à la plupart des ressources mises à la disposition des administrations : interventions, bonnes pratiques, références législatives et réglementaires, questions-réponses.

Ce site est disponible à l'adresse suivante :
<http://www.fonction-publique.gouv.fr/rubrique232.html>

La base de connaissances fonction publique (FAQ)

L'École de la GRH met également à la disposition des responsables des ressources humaines des administrations publiques de l'État une base de connaissances sous forme de foire aux questions (FAQ). Cette base dispose d'une navigation simple. Les réponses aux questions que se posent les professionnels peuvent être facilement consultées à partir d'un sommaire thématique.

La base de connaissances ne s'adresse pas aux particuliers, ni aux agents de la fonction publique n'ayant pas de responsabilité dans le domaine RH. Son accès est réservé aux gestionnaires de proximité des services centraux et déconcentrés des ministères ainsi que des établissements publics qui en relèvent.

Les réponses proposées constituent une explicitation de la norme juridique et non une création de droit. Le contenu proposé n'est pas opposable à l'administration dans le cadre d'un litige.

A ce jour, la base de connaissances contient la doctrine élaborée par le bureau du statut général et du dialogue social sur les questions qui relèvent de sa compétence, validées à différents niveaux hiérarchiques suivant les supports concernés (instructions ministérielles, notes, lettres, mèls). Elle se concentre sur les questions récurrentes et vise à répondre aux interrogations des gestionnaires sur l'application de la réglementation et ses évolutions récentes.

Elle a vocation à développer d'autres thématiques telles que la réglementation relative à la formation, à l'action sociale, l'hygiène et la sécurité, etc.

Les communautés de pratiques

L'École de la GRH offre la possibilité aux agents qui travaillent dans le secteur de la GRH de créer ou de rejoindre une communauté de pratiques.

Une communauté de pratiques a été créée autour du thème de la formation (accès réservé aux membres).



IV/ Le développement des compétences stratégiques

> IV / Le développement des compétences stratégiques

Un axe en cours de mise en place

À ce stade les compétences émergentes identifiées concernent principalement l'accompagnement des parcours professionnels: l'École de la GRH a piloté la maîtrise d'ouvrage d'une formation « prise de poste » pour les conseillers mobilité carrière que tous les départements ministériels ont été invités à désigner au sein de leurs services RH, que ce soit au niveau central ou au niveau déconcentré.

Par ailleurs les actions de professionnalisation de l'encadrement supérieur revêtent un intérêt accru dans le cadre des réformes en cours et en particulier celle de l'organisation territoriale de l'Etat. L'École de la GRH travaille à l'élaboration d'actions de formation dans des domaines répondant aux besoins de ces cadres supérieurs, en particulier le management.

Des actions dès 2009

Dès 2009, plusieurs actions sont mises en œuvre par l'École de la GRH pour développer les compétences stratégiques en matière de GRH dans la fonction publique.

Une formation de douze conseillers mobilité carrière a commencé le 15 juin et se déroulera en trois séquences (fin de la formation le 11 septembre). Les stagiaires proviennent de six administrations: intérieur, justice, économie et budget, défense, affaires étrangères, aviation civile.

La formation est destinée à dispenser des apports en matière statutaire, de connaissance des outils de la formation, et des attendus du nouveau métier de conseiller mobilité carrière. Elle met l'accent sur les techniques d'entretien et le repérage des compétences. Elle aide les conseillers à construire des outils et constituer un réseau d'appui et de partenaires.

Des actions de formation continue sont proposées aux cadres supérieurs de la fonction publique. Ces actions revêtent la forme de séminaires d'une journée ou de rencontres d'une demi-journée. Figurent au programme 2009 des actions déjà réalisées comme: la réorganisation des services déconcentrés dans le cadre de la mise en œuvre de la RGPP, la rénovation du dialogue social; ou des actions à venir comme: accompagner le changement (réservé aux sous-directeurs et chefs de service), la gestion des parcours professionnels et la mise en œuvre de la mobilité.

Le programme de ces actions de formation continue est en ligne à l'adresse suivante:
<http://www.fonction-publique.gouv.fr/rubrique277.html>

La professionnalisation des fonctions RH et de formation est au cœur de l'École de la GRH. Celle-ci est un réseau interministériel de professionnels de ces deux domaines. Sa vocation est de mutualiser leurs connaissances et leurs pratiques en vue de faciliter l'accès à des ressources opérationnelles. Chaque semestre (printemps et automne) un cycle de rencontres professionnelles organisé sur l'ensemble du territoire permet de faire le point sur l'actualité des grands chantiers de GRH dans la fonction publique et de donner la parole à des acteurs de terrain.

Par la labellisation des formations, l'École de la GRH vise à identifier les actions permettant d'approfondir ses compétences ou d'en acquérir de nouvelles, aussi bien dans des métiers classiques de la GRH que dans des métiers émergents.

Chaque trimestre, *La Lettre de l'École de la GRH* fournit informations et témoignages sur l'actualité de la GRH dans les ministères.

Fonction publique : faits et chiffres

La collection « Faits et chiffres », véritable référence d'analyses sur la fonction publique, correspond au volume I du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », dont sont extraits des « chiffres-clefs ». Ce bilan permet de comprendre les évolutions de l'emploi dans la fonction publique année après année et constitue à ce titre un document indispensable pour les décideurs, les parlementaires, les responsables syndicaux, les gestionnaires... mais aussi pour tous ceux qui s'intéressent à la fonction publique.

Politiques d'emploi public

Ce rapport constitue le volume II du « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique ». Il traite de tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, pour les trois fonctions publiques, avec leurs points communs et leurs spécificités. Il présente en particulier les projets en cours, de la gestion des connaissances à celle des compétences.

Ressources humaines

Cette collection rassemble des informations et des documents (guides, études, brochures, fiches...) concernant le recrutement, la carrière, la formation, la rémunération, et au sens large tous les aspects de la gestion des agents de la fonction publique. Elle se veut volontairement pédagogique, qu'il s'agisse d'éclairer le grand public ou de fournir aux gestionnaires les outils dont ils ont besoin au quotidien.

Etudes et perspectives

Cette collection présente les études et rapports conduits par la DGAFP pour tracer les évolutions de la fonction publique dans tous ses aspects (démographie, métiers, dialogue de gestion, systèmes d'information, impact du droit européen...).

Statistiques

La collection « Statistiques » est déclinée en deux publications distinctes. « Points Stat », outil apprécié des décideurs et des gestionnaires, dégage les idées forces en quelques pages. « RésulStats » présente, pour qui recherche une information plus détaillée, les études complètes. Elle convient particulièrement aux chercheurs et aux statisticiens.

Point d'heure

Cette collection apporte un éclairage approfondi sur un thème ou un chantier, chiffres et références à l'appui.

Intra doc

Cette collection, à usage interne, réunit tous les documents de travail de la DGAFP utilisés dans le cadre de réunions interservices, séminaires, journées d'étude...