

Concours externe Inria 2013

Arrêté du 15 avril 2013

Poste SIE10 - Chargé de développement RH (H/F)

Accès au corps des IE

Epreuve du 21 juin 2013

Note sur 20 – Coefficient 3 – Durée 3 heures

La notation prendra en compte la qualité des réponses, mais aussi la rédaction, la présentation, le style et l'orthographe.

Veillez respecter l'anonymat dans les réponses.

Ne pas omettre de noter votre numéro d'ordre sur les feuilles intercalaires.

Question 1 - Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

(4 points)

Qu'est-ce qu'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ?

Dans votre réponse, vous explicitez notamment les objectifs ainsi que les conditions de réussite d'une telle démarche.

Selon vous, la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences dans une structure publique est-elle spécifique ? Vous argumenterez votre réponse.

Question 2 - Mobilité

(6 points)

- Le 11 avril 2013, dans le cadre du Congrès HR, s'est déroulée une table ronde sur la mobilité des fonctionnaires.

Vous explicitez les points saillants de l'article paru à ce sujet (annexe 1) et les commenterez.

- L'INRSN (institut national de recherche en science numérique) ouvre chaque année des postes d'ingénieurs et techniciens au recrutement par voie de mobilité. Dans un premier temps, des postes sont ouverts à la mobilité interne. Dans un second temps, une campagne de mobilité est ouverte en

inter-fonctions publiques (postes ouverts au recrutement pour l'ensemble des agents des 3 fonctions publiques).

Le bilan chiffré de la dernière campagne est en annexe (annexe 2).

Vous commenterez ce bilan et proposerez des actions incitatives pour la mise en place d'un dispositif de mobilité performant.

Question 3 - Cas pratique

(8 points)

Vous êtes chargé de développement RH au sein de la direction des ressources humaines de l'office public des eaux et forêts. Cet établissement est en charge de la gestion durable des eaux et forêts publiques françaises et propose des prestations de service aux professionnels (études) et aux particuliers (visites pédagogiques).

Dans un objectif d'optimisation, la direction générale souhaite fusionner les structures d'Étampes et de Pontoise. Les activités et effectifs de la structure d'Étampes seront ainsi rapatriés au sein de la structure de Pontoise.

L'ensemble des métiers de production (ouvriers et ingénieurs – 150 personnes) seront réaffectés au sein de la structure de Pontoise, les activités des deux structures regroupées étant complémentaires.

Concernant les métiers de soutien, l'organisation cible prévoit un pôle financier constitué de 5 personnes, un pôle RH de 5 personnes et un pôle informatique de 6 personnes.

Chaque structure emploie actuellement 3 personnes aux finances, 2 aux RH et 4 à l'informatique.

Ce regroupement suscite des oppositions tant du point de vue syndical que du point de vue des directeurs des 2 structures.

Dans ce projet de regroupement, la direction des ressources humaines est chargée d'accompagner et conseiller la direction générale. Votre responsable vous demande de lui faire des préconisations en matière de plan d'accompagnement.

Vous proposerez :

- une analyse des risques
- un plan d'action détaillé (modalités, dispositifs, éléments de calendrier, etc.)
- un plan de communication, en identifiant les différentes cibles
- des critères de suivi du plan d'action

Question 4 – Le numérique

(2 points)

L'utilisation du numérique se développe rapidement dans l'environnement de travail d'Inria. En effet, une part croissante de la communication se fait par voie électronique : l'exposé des activités de recherche, des grandes orientations ou encore les incitations diverses (concours, actions de transfert, appels à projets, etc.).

L'institut s'étant développé rapidement ces dernières années et étant présent sur de nombreux sites, une partie grandissante des échanges internes se fait désormais elle aussi sous forme électronique : on communique par courriel, on résume/explicite sur des pages web, on échange des documents dans le "cloud".

L'impression qui était laissée par une tenue vestimentaire ou une façon de s'exprimer oralement est désormais complétée, voire remplacée, par la forme que peuvent prendre des documents électroniques (pages web, rapports, etc.) ou les termes employés dans des échanges écrits. Chacun acquiert ainsi une "e-réputation".

En quelques lignes, expliquez quelle importance vous accordez à ce phénomène relativement nouveau et comment vous l'intégrerez au quotidien dans la gestion de vos missions.

ANNEXE 1

Congrès HR : la mobilité des fonctionnaires comme dispositif structurant de GRH

Les mobilités inter-fonctions publiques sont-elles une perspective crédible ? Comment passer de la mobilité subie à la mobilité volontaire ? Quels sont les outils efficaces ? Telles sont les questions abordées lors d'une table ronde organisée le 11 avril 2013 dans le cadre du Congrès HR sur la mobilité des fonctionnaires. Des questions d'actualité alors que le gouvernement a lancé cette année un cycle de négociations avec les organisations syndicales dans le cadre de l'agenda social, dont un volet porte sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations qui a débuté le 16 avril. L'objectif est « d'améliorer la mobilité [...] dans et entre les trois versants de la fonction publique » selon son document de cadrage. « Un rêve ? », s'interroge Éric Fritsch, directeur de la plate-forme régionale interministérielle d'appui à la GRH de la région Nord-Pas de Calais.

La fonction publique est un « formidable bassin d'emploi », estime Isabelle Roux-Trescases, déléguée pour la rénovation de l'encadrement dirigeant de l'État au secrétariat général du gouvernement. « Il y a beaucoup de réorganisations aujourd'hui dans la fonction publique, notamment dans les administrations de l'État », ce qui induit une hausse mécanique des mobilités depuis quelques années, poursuit-elle. Un phénomène qui accroît parallèlement les besoins en compétences RH.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN TÊTE DES MOTIVATIONS

De fait, selon une étude du cabinet Oasys Consultants réalisée entre septembre et octobre 2011 auprès de 600 cadres des trois fonctions publiques (2) et présentée lors de la table ronde, « plus de la moitié des cadres fonctionnaires interrogés disent avoir travaillé pour au moins trois employeurs différents », moins de 20 % n'ayant travaillé que pour un seul employeur. Interrogés sur leurs motivations, ils sont 88 % à placer en tête le développement des compétences, l'épanouissement et l'élargissement du réseau venant ensuite (à respectivement 80 % et 68 %). Des motivations qui se vérifient une fois la mobilité effectuée, puisque les principaux motifs de satisfaction après une mobilité sont une meilleure utilisation des compétences, des contacts plus intéressants et une autonomie accrue.

FAIBLE IMPLICATION DE LA HIÉRARCHIE

Toutefois, cette étude, qui a été réalisée majoritairement auprès de cadres, met en évidence « une très faible implication de la part tant de la hiérarchie que de l'administration pour répondre à leurs attentes ». « Cette donnée est plus surprenante et pose la question des possibilités qu'ont ces agents de bouger. Apparemment, les organisations ne sont pas capables de répondre à leurs attentes », commente Michèle Belnat, directrice associée d'Oasys Consultants. Ainsi, en matière de mobilité, 84 % des fonctionnaires interrogés estiment que c'est à eux « principalement de prendre en main [leur] évolution ». Une majorité juge qu'« il y a de moins en moins d'opportunités dans la fonction publique » et que « les règles ne sont pas claires ». Surtout, ils ne sont que 11 % à penser que leur « hiérarchie directe est impliquée et se préoccupe régulièrement de [leur] carrière » et seulement 7 % indiquent que « l'administration gère les carrières ou les affectations en préoccupant principalement des attentes des cadres ».

Concrètement, seuls 23 % déclarent avoir bénéficié d'un accompagnement par le biais de leur employeur et 34 % jugent « globalement le rôle de [leur] gestionnaire RH » sur leur mobilité faible. Enfin, 73 % n'ont pas le sentiment d'être bien informés sur les possibilités de carrière ou opportunités d'évolution vers les autres fonctions ou corps d'État.

DROIT A LA MOBILITÉ

Ces dernières années, plusieurs mesures ont pourtant été prises pour organiser la mobilité des fonctionnaires. En août 2009 a été adoptée la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels qui visait à « fluidifier le marché de l'emploi public » en décloisonnant les trois fonctions publiques et qui a fait de la mobilité un « droit ». Par ailleurs, depuis la même année, existent des plates-formes régionales interministérielles d'appui à la GRH dotées notamment de conseillers mobilité-carrière et chargées de favoriser le développement des mobilités localement. « Il s'agit de mettre du transversal au sein d'un secteur organisé en silos et d'oeuvrer pour un marché régional de l'emploi public », explique Éric Fritsch. Selon le bilan 2011 de l'action des 24 plates-formes existantes, celles-ci avaient, après deux ans d'existence, réalisé près de 600 mobilités interministérielles et inter fonctions publiques. Celle du Nord-Pas de Calais a notamment mis en place une bourse interministérielle de l'emploi public, pendant régional de la bourse interministérielle de l'emploi public national. Mais certains DRH de ministère présents au congrès HR critiquent la non prise en compte des compétences par ces dispositifs et avancent comme obstacle la prédominance des corps dans certains métiers.

ANNEXE 2 Bilan Mobilité 2013 - INRSN

Mobilité interne INRSN

Entité	Nombre de postes ouverts	Nombre de postes pourvus
Centre de recherche de Versailles	1	1
Centre de recherche de Nice	5	1
Siège/Direction des affaires financières	4	1
Siège/Direction du développement logiciel	2	0
Siège/Direction de la communication	1	1
Siège/Direction des ressources humaines	2	2
Siège/Direction des systèmes d'information	3	0

Mobilité inter-fonctions publiques

Entité	Nombre de postes ouverts	Nombre de postes pourvus	Dont postes pourvus par des agents Inria
Centre de recherche de Toulouse	4	0	0
Centre de recherche de Lyon	2	1	0
Centre de recherche de Lille	4	3	0
Centre de recherche de Metz	1	1	0
Centre de recherche de Nantes	1	0	0
Centre de recherche de Versailles	9	2	0
Centre de recherche de Saclay	6	3	3
Centre de recherche de Nice	3	1	1
Agence comptable	2	1	0
Siège / Direction de la communication	2	0	0
Siège / Direction des ressources humaines	3	0	0
Siège / Direction des relations internationales	1	1	0
Siège / Direction des systèmes d'information	3	1	0
Siège / Direction du développement logiciel	1	0	0