

→ **LE CLUB DES ACTEURS DE LA MODERNISATION DE L'ÉTAT**

Avis d'experts

Chaque mois, les membres du Club des acteurs de la modernisation de l'État livrent leurs avis sur la mise en œuvre de la réforme.

Au sommaire de février : Le Challenge Administration 2020 de la DGME, l'“écoconduite” du changement d'Aurédi et l'étude Logica / TNS Sofres sur les réformes RH qui inquiètent les fonctionnaires.

→ **DGME**

Challenge administration 2020

Avec cette initiative impulsée par Éric Woerth, les futurs cadres publics imaginent des projets innovants au service d'un État plus efficace et économe. Le Challenge Administration 2020 est ouvert à tous les étudiants et fonctionnaires en formation dans les écoles de service public et repose sur un concept novateur : les inviter, par équipe de 2 ou 3, à imaginer un projet de transformation ou de modernisation de l'État que les finalistes viendront défendre en mars à Bercy devant un jury présidé par Éric Woerth.

Avec ce projet d'un genre nouveau dans le secteur public, qui, pour sa première édition, suscite déjà un intérêt très vif dans les écoles où nous l'avons présenté, il s'agit de créer une nouvelle forme de relation entre les administrations et les écoles qui préparent aux carrières du service public. À tous ceux qui ont envie de rejoindre

le secteur public, c'est l'occasion de montrer que l'administration se modernise, évolue, est ouverte à la créativité, à l'audace.

Les étudiants et les élèves des écoles préparant aux carrières du service public sont les futurs cadres de notre administration : ils auront entre les

maines la réussite de la mutation qui est engagée. Pour tous ceux qui souhaitent être de futurs managers publics, c'est une opportunité unique pour mieux appréhender les nouveaux enjeux d'une administration en pleine modernisation, et pour découvrir comment nous pouvons rendre un meilleur service, bâtir un État plus simple, plus efficace et plus économe, tout en restant dans les contraintes qui sont celles des finances publiques aujourd'hui. Leur proposer d'imaginer dès maintenant l'administration de demain, le faire par le biais d'un défi comme le Challenge Administration 2020*, c'est aussi montrer que l'administration sait donner toute leur place aux meilleurs talents.

En réfléchissant à des projets de modernisation et de transformation, ces futurs fonctionnaires illustrent les attentes des nouvelles générations. Elles doivent nous inspirer pour faire évoluer le service public et mieux valoriser les carrières dans nos administrations.

* pour suivre l'actualité du projet : www.administration2020.fr

FRANÇOIS-DANIEL MIGEON,
directeur général de la modernisation de l'État, ministère du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État

→ **AURÉDI**

L'“écoconduite” du changement

On dit que l'histoire ne repasse pas les plats deux fois. Mais on dit aussi que l'histoire bredouille. Les proverbes, c'est comme le Code civil : il y a à boire et à manger. En matière de conduite du changement, d'accompagnement, d'assistance, de présence aux côtés des cadres et des équipes pour bien utiliser un nouveau système d'information, bien manager ou bien piloter, l'histoire de la modernisation des administrations a passé tant et tant de plats qu'elle en a le tournis. Ce qui ne l'empêche pas non plus de bredouiller. Car nous répétons aujourd'hui les erreurs dénoncées hier dans les rapports de la Cour et de l'Inspection. Volet territorial de la RGPP pour les services déconcentrés, nouveaux systèmes d'informations, dont Chorus mais les autres aussi, réorganisations, refonte de processus, nouvelle gestion des ressources humaines, etc. Rien n'y échappe. On néglige les catégories B et C ainsi que les cadres intermédiaires. On s'en fiche.

La raison ? Le temps. Tout va trop vite. Quand est-ce qu'on fait une pause ? Où est le frein ? Les condamnés de la réforme endureront le supplice du bouquet final à perpétuité, avec une peine incompressible de trente ans. Comment alors conduire le changement quand le changement change lui-même ? Telle une amante désespérée, la conduite du changement auprès des agents est écoconduite. Deux ou trois formations, un tour de France, une note de service et le tour est joué. Ça suffira, n'est-ce pas ? À négliger aujourd'hui les catégories B et C, et les cadres intermédiaires, on construit les dysfonctionnements de demain, donc les appels d'offres de conseil d'après-demain. J'ai donc de beaux jours devant moi...

ALEXANDRE RIBADEAU DUMAS,
associé, AuRéDi



UNE BASE POUR L'ACTION

Le Club des acteurs de la Modernisation de l'État

COMMUNICATION
ÉCHANGE
D'EXPÉRIENCE
RÉFLEXION

“ Tous acteurs
de la modernisation
de l'État ”

Les membres du Club des acteurs de la Modernisation de l'État



Votre contact : Pierre-Alexandre Vidal 01 46 29 29 02 pavidal@acteurspublics.com

Retrouvez le Club des acteurs de la Modernisation de l'État sur www.acteurspublics.com

→ LOGICA

Des réformes RH qui inquiètent



Vincent Baillais

L'étude Logica/TNS Sofres montre que les agents de la fonction publique concernés par les réformes RH y adhèrent de façon mitigée : 79 % d'entre eux estiment que la mise en œuvre de la réforme sur leur rémunération est mal gérée. S'ils se montrent enthousiastes sur les réformes rela-

tives au DIF et à la gestion des carrières et des compétences (notes d'opinion* supérieures à 3/5), ils expriment en revanche certaines réserves quant aux réformes relatives à la mobilité (note d'opinion de 2,4/5), à la rémunération (2,5/5) et à la réduction du nombre de corps de la fonction publique (2,2/5). Plus globalement, 49 % des fonctionnaires interrogés sont pessimistes quant à leur avenir personnel au sein de la fonction publique et 84 % considèrent que la mise en place de la sous-traitance de certaines tâches à des sociétés privées constitue un risque pour leur avenir. "Ce dernier chiffre nettement tranché marque une véritable crainte de l'externalisation, que les fonctionnaires assimilent à une menace pour leur évolution professionnelle. Un pessimisme latent qui

alimente l'inquiétude des agents de la fonction publique et rend d'autant plus nécessaire le renforcement des actions de conduite du changement pour les réformes RH" explique Didier Menuisier, Directeur général du Secteur Public, Logica France.

Plus des 2/3 des agents publics ne se sentent pas suffisamment accompagnés par leur hiérarchie sur des réformes RH clés

L'étude montre également que les fonctionnaires ressentent un manque d'accompagnement de leur hiérarchie dans la conduite et l'appropriation des réformes RH. Ils sont respectivement 75 % et 72 % à se déclarer mal informés sur les réformes de rémunération et de mobilité. D'autre part, seuls 55 % des agents font appel à leur responsable hiérarchique pour améliorer la qualité de service qu'ils rendent aux citoyens. Selon Didier Menuisier, "il est à souligner que la hiérarchie n'arrive qu'en 5^e position dans les sources auxquelles les fonctionnaires font appel pour améliorer la qualité de leur service, alors que le responsable hiérarchique est généralement bien classé dans le secteur privé, quand

il s'agit d'être le vecteur des informations en matière de programmes de transformation notamment dans le domaine RH".

75 % des fonctionnaires plébiscitent les nouvelles technologies pour mettre en œuvre les réformes

Au sujet de l'amélioration de la relation aux citoyens, les agents misent avant tout sur l'échange : 85 % d'entre eux disent s'appuyer sur les échanges avec leurs collègues et 65 % sur les échanges de bonnes pratiques. Enfin, les nouvelles technologies sont majoritairement perçues comme un levier d'amélioration pour transformer le secteur public, 75 % des fonctionnaires estimant qu'elles les aident à mettre en œuvre les réformes et 69 % que les NTIC ont d'ores et déjà amélioré l'organisation du travail.

* les fonctionnaires interrogés ont évalué leur niveau d'adhésion à chacune des réformes RH grâce à une note de 1 à 5. La note 1 signifie qu'ils n'adhèrent pas à cette réforme et 5 qu'ils adhèrent fortement à cette réforme.

DIDIER MENUISIER,
directeur général
secteur public, Logica France



Denis/REA

→ MERCURI URVAL Mercuri Urval rejoint le club



Vincent Baillais

Après plus de 35 ans, pour le cabinet Mercuri Urval, l'évaluation de sa réussite est toujours la même: la façon dont il contribue à celle de ses clients.

Créé en Suède en 1967, Mercuri Urval est aujourd'hui une entreprise internationale de consulting avec plus de 800 collaborateurs dans 225 pays. Depuis sa création, l'entreprise développe une approche qui repose sur une démarche intellectuelle de haut niveau affinée tout au long de ses années d'expériences sur le terrain. L'intervention de Mercuri Urval n'a qu'un seul but: mettre en adéquation les hommes et les enjeux stratégiques de ses clients pour identifier, développer et sélectionner les talents qui leur permettront d'atteindre leurs objectifs stratégiques. Principal objectif de Mercuri Urval, clarifier le lien qui existe entre les besoins de ses clients et les compétences humaines nécessaires. Qu'il s'agisse d'optimiser le potentiel de collaborateurs ou de définir une stratégie de recrutement.

Dans cet esprit, Mercuri Urval évalue tous les ans plus de 50 000 personnes pour 5 000 clients entreprises ou organisations publiques.

Intervenant depuis plus de 40 ans dans l'univers public au travers d'un pôle dédié, le cabinet Mercuri Urval, s'implique fortement aux côtés des décideurs des fonctions publiques d'État et Territoriales comme de l'ensemble des institutions publiques. Ses équipes, souvent constituées de consultants issus de la fonction publique, mettent en œuvre – dans une logique d'accompagnement personnalisé – un ensemble de compétences, d'outils et d'expertise pour satisfaire ces besoins. "Grâce à l'expérience diversifiée que nous avons acquise auprès des institutions publiques, des organismes gouvernementaux et des ONG, nous sommes conscients de la complexité et de la spécificité de leurs besoins" rappelle Charles Pouvreau Directeur du Pôle Public de Mercuri Urval qui représentera l'entreprise au sein du Club des acteurs de la modernisation de l'État.

CHARLES POUVREAU,
directeur du Pôle public
Mercuri Urval

Rendez-vous

Yves Colcombet

Les membres du Club se retrouveront le 9 février 2010 autour d'Yves Colcombet, qui présentera le bilan de son action à la Mission interministérielle pour la réforme de l'administration territoriale de l'État (Mirate), qui dépend des services du Premier ministre. Il sera notamment question de la réforme des administrations déconcentrées, avec la nouvelle organisation mise en place dans les régions et les départements



depuis le 1^{er} janvier 2010, et de la nouvelle articulation des pouvoirs entre préfet de région et préfets de département.

Pour rejoindre le Club



Pour bénéficier d'un espace de communication 100 % public, contactez Pierre-Alexandre Vidal au 01 46 29 29 02 ou par mail : pavidal@acteurspublics.com

EN BREF

LES RENDEZ-VOUS, DE LA DÉFENSE ET DE LA SÉCURITÉ

Pour déployer et utiliser des milliers d'hommes sur le terrain, les Armées doivent maîtriser leurs finances, leurs ressources humaines et leur logistique. L'usage de progiciels de gestion intégrés est indispensable pour fédérer et harmoniser des systèmes d'information hétéroclites et spécifiques, comme pour réduire les coûts d'utilisation et fiabiliser les données en temps réel. Franck Ladan, directeur secteur public SAP France et François Bodin, responsable marché secteur public SAP France présenteront la solution Défense SAP DFPS (*Defense Force & Public Security*) et la plateforme technologique NetWeaver, lors des rendez-vous de la défense et de la sécurité SAP, vendredi 12 mars 2010, de 9 heures à 13 heures, au Cercle national des Armées, 8, place Saint-Augustin - 75008 Paris.

Pour toute information complémentaire, Didier Déruaz 01 44 45 22 36 / d.deruaz@sap.com

le Club des acteurs le Club des acteurs