



FICHE 10 : ASSURER LA RECONTRE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE DE COMPETENCES

1- Constat et enjeux

Au-delà du recrutement initial, la connaissance partagée et en continu par les administrations et par les agents publics (fonctionnaires et agents non titulaires), des postes à pourvoir et des compétences disponibles ou requises sur le « marché » de l'emploi public, est une exigence pour l'efficacité de la gestion des ressources humaines comme pour la meilleure allocation des ressources en fonction des besoins.

Les **bourses d'emplois** permettent de mieux répondre aux besoins en compétences des services et aux souhaits de mobilité des agents.

Les **expériences de la fonction publique territoriale** sont à cet égard éclairantes comme le montrent les bourses du CNFPT et des centres de gestion. L'obligation légale de publicité pour les vacances ou créations d'emplois a en effet permis d'intégrer l'utilisation des bourses dans le processus de recrutement.

Pour la **fonction publique d'État**, des bourses de l'emploi public sont mises à disposition des ministères, sans toutefois être encore pleinement opérationnelles :

- au niveau national, la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) mise en ligne sur le site internet du ministère chargé de la Fonction publique permet aux ministères de faire appel, au-delà de leur périmètre ministériel, aux compétences et qualifications de l'ensemble des agents publics. Le dispositif actuel s'avère trop partiellement utilisé et appelle une refonte (meilleure ergonomie, dynamisation des conditions d'alimentation et de requête).
- au niveau régional, à la suite de la circulaire du Premier ministre du 6 janvier 2006 sur la réforme de l'administration départementale de l'État, deux bourses locales ont été mises en place à titre expérimental dans les régions Lorraine et Champagne-Ardenne. Après plus d'un an d'existence, le bilan est encourageant, même s'il demeure d'ampleur encore limitée.

L'enjeu est donc de déterminer **comment ces bourses, au prix de leur modernisation et de leur montée en régime, peuvent être mises au service de la mobilité des agents publics et des échanges de compétences, dynamiques et transparents, entre administrations**. Un agent qui souhaite en effet changer de poste et être mobile a actuellement bien des difficultés à connaître la demande de compétences ainsi qu'à avoir un panorama large des postes vacants qui pourraient correspondre à aspirations.

2- Éléments soumis à la réflexion

- Quel rôle faire jouer aux bourses de l'emploi public au niveau national et local dans les procédures d'affectation et de mutation des agents ?
- Doit-on développer la notion de « préférence locale » pour répondre aux souhaits de mobilité fonctionnelle des agents ne pouvant pas quitter leur région ?
- Faut-il envisager, à terme, la création d'une bourse inter-fonctions publiques de l'emploi public ?