

## IPEF du Futur : Propositions d'axes stratégiques

Les grands enjeux de l'Humanité pour les décennies à venir vont porter sur la capacité de nos sociétés à relever les ambitions affichées dans les Objectifs de Développement Durable (ODD), signés par les Etats membres de l'ONU en 2015.

Les champs historiques des compétences pluridisciplinaires des IPEF et les domaines de l'action publique dans lesquels ils interviennent aujourd'hui, en font les acteurs de référence pour la mise en œuvre des politiques permettant d'atteindre ces objectifs.

C'est autour de cette ambition que sont définis les axes stratégiques, d'un corps du 21<sup>ème</sup> siècle dont l'objectif central sera de fabriquer et de gérer les nouvelles compétences dont nos sociétés auront besoin, et cela à tous les niveaux de l'action publique.

### • **Des ingénieurs pour le 21<sup>ème</sup> siècle : repenser la notion de « corps »**

Repenser la notion de corps autour d'une mission centrale: réussir à développer des compétences à travers l'exercice de métiers différents (opérateurs, exploitants, maître d'ouvrage, maître d'œuvre, régulateur, etc.) qu'aucune filière prise séparément n'a les moyens de créer. L'enjeu est de taille car il s'agit de maîtriser les enjeux techniques, juridiques, économiques, politiques et sociétaux.

Aucune politique publique ne peut se mettre en place sans maîtriser ces différents aspects, l'acceptabilité sociale étant devenue aussi importante que la maîtrise technique dans une période où la légitimité des décisions publiques (bien qu'elles s'appuient sur des critères techniques et le respect des institutions démocratiques) est régulièrement contestée.

- Mettre en place une communauté de cadres de très haut niveau, chargés de la définition et de la mise en œuvre des politiques et des actions découlant des Objectifs du Développement Durable.
- La complexité systémique qui caractérise les enjeux rend indispensable la construction de parcours permettant de connaître les points de vue de ces différents acteurs (publics et privés) et d'en partager les compétences.
- Passer d'une «gestion des carrières» à une «gestion des compétences» dans une démarche volontariste visant à construire des parcours diversifiés.
- Garantir au sein de cette communauté les valeurs éthiques, nécessaires à l'exercice de l'action publique dans la tradition des «Grands serviteurs de l'intérêt public» et cela au-delà des multiples positions professionnelles qu'ils seront amenés à occuper au sein de différentes familles d'employeurs.
- Développer la capacité d'assurer le lien entre l'univers administratif et technique d'une part, et chacune des parties prenantes de la société civile d'autre part, dans le respect de la légitimité démocratique de la décision politique.

### • **D'un «corps d'État» à des «ingénieurs pour l'action publique»**

La construction européenne d'une part et les lois successives de décentralisation d'autre part, ont réparti certains champs d'action historiques de l'État entre une multitude de collectivités locales, mais aussi d'établissements publics ou d'institutions internationales. Par ailleurs, y compris au sein de l'État, les enjeux du développement durable se déclinent dans un grand nombre de ministères. Dans ce contexte, la notion de «corps

d'État», souvent associée aux seuls besoins de ministères historiques, doit s'adapter et intégrer les différents intervenants de l'action publique.

- Renforcer la vocation interministérielle du corps en privilégiant les enjeux de long terme et pas seulement les besoins RH immédiats des ministères historiques ;
- Mettre en œuvre une véritable politique de mobilité inter fonctions publiques (services de l'État, Fonction Publique territoriale, Fonction Publique hospitalière), mais également à l'international, notamment au sein des institutions européennes et onusiennes.
- Intégrer et conforter dans le champ de développement du corps, l'ensemble des acteurs de l'action publique; entreprises privés, ONG, associations d'intérêt public.

#### **- Un corps plus ouvert à son environnement**

La notion de corps n'a rien de figée: il doit pouvoir échanger avec son environnement, le connaître parfaitement et savoir évoluer en permanence. L'évolution, c'est aussi l'ouverture.

- L'élargissement du périmètre des employeurs et le développement des parcours multi-employeurs, identifiés dans les axes stratégiques précédents, est un élément essentiel au développement des compétences mais aussi de l'efficacité de l'action publique à travers l'ouverture ainsi permise ;
- Cette mobilité ouverte sur des employeurs de nature différente, doit devenir pour les nouveaux ingénieurs un critère à part entière pour leur promotion future, dès lors qu'une telle gestion des mobilités aura été mise en place ;
- La connaissance du secteur privé et associatif est également essentielle à l'efficacité de l'action publique. Le rétablissement d'un stage long dans le secteur privé est à ce titre un élément central de cette ouverture, alors que le statut des IPEF l'avait fait disparaître ;
- Création d'un tour extérieur pour que le corps reste une filière démocratique et ouverte à d'autres profils et d'autres compétences, construites sur des expériences totalement différentes de celles permises par les recrutements actuels, en maintenant une logique d'excellence.

#### **- Un corps géré en un lieu unique : condition nécessaire à son efficacité**

Aucune structure ne peut sérieusement être efficace avec un «double pilotage» comme le statut des IPEF le prévoit actuellement, et dans une approche privilégiant trop souvent les enjeux de courts termes de chacun des gestionnaires. La gestion transversale (interministérielle et inter fonction publique) des parcours professionnels identifiée dans les axes stratégiques précédents, nécessite une vision stratégique globale, libérée de considérations uniquement sectorielles.

- Adapter le décret statutaire pour que les IPEF relèvent de l'autorité d'un seul Ministre, porteur de la vision stratégique et des enjeux de long terme, et que le chef de corps, garant de cette stratégie, prenne un rôle central et réel dans le pilotage de la gestion du corps; recrutements, formation, parcours professionnels.
- Développer avec les différents ministères (notamment ceux qui comme l'Agriculture, le Logement, ou le ministère des Transports, accueillent un nombre important d'IPEF) des conventions avec l'autorité de gestion, (Chef de corps) permettant de bien prendre en compte les besoins de chacun.
- Piloter l'adéquation des compétences et des parcours des IPEF pour les besoins des autres employeurs en lien avec les directions en charge des RH des différents ministères et plus généralement des principaux employeurs.

21/10/2016