

GROUPE DE TRAVAIL FORMATION DU 30 MARS 2007

Dans le prolongement des orientations fixées au CTPM du 4 juillet 2006, ce groupe de travail avait pour ordre du jour :

- les résultats de l'enquête sur les inscriptions aux préparations et aux concours internes,
- le projet de Charte ministérielle du formateur occasionnel.

Enquête sur les inscriptions aux préparations et aux concours internes

Concours pour l'ensemble du Ministère					
	Principalat	B en A	B +	C en B normal	C en B spécial
Inscriptions au concours					
En 2005	1038	4375	5643	4625	3779
En 2004	1065	4060	5288	4360	3454
Variation	- 2,5 %	+7,8 %	+6,7 %	+6,1 %	+9,4 %
Inscriptions à la préparation					
En 2005	1392	2555	5197	4157	3348
En 2004	1575	2849	5380	3875	3220
Variation	- 11,6 %	- 10,3 %	- 3,4 %	+7,3 %	+4,0 %
Nombre de lauréats *					
En 2005	210	471	1412	648	287
En 2004	216	446	1324	652	367
Variation	- 2,8 %	+5,6 %	+6,6 %	- 0,6 %	- 21,8 %

* Les lauréats sont les agents reçus sur liste principale et liste complémentaire effectivement appelés à suivre la formation initiale pour rejoindre leur nouveau grade ou corps.

Dans les débats préparatoires au CTPM de juillet dernier, le constat d'un effritement du nombre de candidats aux préparations de concours a été reconnu. Pour en connaître les causes, et surtout en dégager quelques solutions, **FO Finances** a sollicité une enquête. L'administration a étendu le champ de cette dernière aux inscriptions aux concours internes.

L'IPSOS, institut qui réalise par ailleurs l'observatoire interne, a interrogé par téléphone 2000 agents au sein de la DGI, de la DGCP, de la DGDDI et de l'administration centrale en décembre 2006.

Cette enquête très fouillée permet de dégager quelques grandes tendances.

Premier constat, les possibilités de promotions sont une cause de l'insatisfaction des agents (20 %). C'est d'ailleurs le premier critère qui fait regretter l'entrée dans la Fonction Publique, suivent dans les mêmes proportions la rémunération et la charge de travail.

Quand le panel se prononce sur les obstacles à la promotion, 4 réponses majeures ressortent :

- la mobilité géographique,
- le nombre de postes ouverts aux concours,
- la limite d'âge à l'inscription aux concours,
- le niveau des concours.

Il faut préciser que la loi supprimant la limite d'âge des concours, publiée courant 2006 n'a, à l'évidence, pas été intégrée par une majorité du personnel.

Sans surprise, l'intérêt financier est la principale motivation à l'inscription au concours (73 %), bien avant l'intérêt d'avoir un métier plus intéressant (40 %) ou de plus amples responsabilités (31 %).

A 55 %, les agents estiment que le concours est la voie la plus rapide pour avoir une promotion dans les 5 ans à venir. Bien évidemment, ce taux a tendance à baisser au fil de l'ancienneté puisqu'après 30 ans de carrière 58 % privilégient la liste d'aptitude.

Parmi les agents éligibles à un concours, seul ¼ envisage de le passer. Cet écrémage comporte 3 causes majeures :

- la mobilité géographique : 38 %
- le manque de temps : 28 %
- la fin de carrière : 20 %.

Quand les agents se prononcent sur les motifs qui les inciteraient à passer un concours, sont citées :

- la disparition de l'obligation de mobilité géographique,
- l'augmentation du nombre de postes,
- des préparations aux concours près du lieu de résidence,
- des préparations plus adaptées aux épreuves,
- des épreuves plus faciles.

De cette enquête l'IPSOS dégage trois catégories, elles-mêmes décomposées en 7 segments, dont **nous laissons l'entière responsabilité de l'appellation à cet institut :**

☉ Les hors champs : pas concernés par les concours

- Les accomplis : ont passé un concours récemment ou obtenu une promotion par liste d'aptitude.
- Les pré-retraités : proches de la retraite, peuvent attendre au mieux une liste d'aptitude.
- Les bâtons de maréchal : le dernier changement de catégorie date de moins d'un an.

☉ La cible

- Les opportunistes : candidats au concours avec une possibilité d'ici 5 ans. Ont déjà connu une promotion et n'ont pas d'obstacle géographique ou familial à la promotion.
- Les mordus : satisfaits de leur parcours professionnel, ont eu un changement de grade il y a plus de 6 ans par concours. Leur réticence provient de la mobilité géographique.

☉ Le réservoir

- Les écartés : n'ont pas changé de catégorie depuis leur entrée au MINEFI, préfèrent attendre la liste d'aptitude.
- Les figés : tout en ayant intérêt à passer un concours et même s'ils l'envisagent, la mobilité géographique les rend réticents mais ils ont aussi une ancienneté insuffisante.

Comme toute segmentation, des nuances sont à apporter à ce classement. L'enquête affinée fait ressortir bien d'autres critères pour expliquer les raisons des uns et des autres.

A noter qu'il n'y a pas de grandes différences selon la direction d'origine.

Au-delà de cette enquête, qui n'est qu'une photographie à un instant T, ce groupe de travail avait pour intérêt de connaître les réponses apportées par l'administration à la problématique posée.

Disons le tout net, notre déception fut réelle !

D'entrée, l'administration a considéré que la mobilité géographique et le nombre de postes ouverts ne relevaient pas du champ d'action de ce groupe de travail. Et pourtant elles sont, pour les sondés, les deux principales causes des réticences à passer un concours.

Pour d'autres obstacles, comme la difficulté des épreuves, sa réponse renvoie au chantier en cours sur la modification des épreuves réduisant leur académisme (suppression du sujet d'ordre général) et accentuant la professionnalisation (étude de cas concrets).

En résumé trois pistes sont envisagées :

- **L'amélioration de l'information** : en ciblant mieux la population remplissant les conditions à passer un concours et en précisant l'intérêt de passer un concours sur le déroulement de carrière et l'aspect financier d'une promotion.
- **Le développement d'une politique d'incitation** : au travers de l'entretien d'évaluation et le futur entretien de carrière !
- **L'amélioration du dispositif de préparation aux concours** : en renforçant les outils pédagogiques offerts par les NTIC.

FO Finances déplore l'ambition limitée de l'administration sur ce dossier. Si la mobilité géographique englobe toute la doctrine d'emploi d'une direction, la politique de destruction des emplois au MINEFI se résume à une vision idéologique de l'emploi public. Par un changement radical d'orientation et donc un accroissement du nombre des postes offerts aux concours, une réponse concrète au nombre d'inscrits aux préparations et aux concours serait ouverte.

Si en matière d'informations on peut toujours faire mieux, les limites de l'e-formation sont aujourd'hui clairement perçues. On peut même affirmer que l'administration se défausse de ses responsabilités en délaissant l'agent dans le labyrinthe de l'intranet.

Ce dossier, comme **FO Finances** l'a demandé, doit maintenant être débattu au niveau directionnel. Il va de soi que des spécificités existent et que leurs réponses ne peuvent être formatées au niveau ministériel.