

Groupe de travail Formation du 7 décembre 2010

Un groupe de travail consacré à la formation professionnelle s'est tenu sous la présidence du Directeur des Ressources Humaines au Secrétariat Général et du délégué à la formation.

Cette réunion avait pour ordre du jour :

- Bilan de l'enquête sur les exclus de la formation
- Point sur l'e-formation
- Bilan des classes préparatoires intégrées
- Partenariat IGPDE- IRA

◆ Enquête sur les exclus de la formation

Pour la troisième fois, une enquête nationale a été effectuée pour déterminer la part d'agents qui ne s'était pas inscrite à une formation professionnelle dans les 3 dernières années (2007-2008-2009)

3228 agents ont été recensés, soit une baisse significative depuis l'enquête lancée en 2004 (14392).

Pour **FO Finances**, ce chiffre doit être nuancé. En effet, au regard de l'importance des réformes en cours dans chaque direction, il apparaît pour le moins logique que la plus grande majorité des agents ait eu l'opportunité de répondre à une action de formation.

Par ailleurs, pour les enquêtes précédentes, la majorité des agents exclus était recensée majoritairement parmi les femmes de catégorie C de plus de 50 ans (cette tendance tend à légèrement s'atténuer). Or les personnels recensés dans les précédentes enquêtes quittent progressivement l'administration, et par le biais des suppressions d'emplois n'ont été remplacés qu'au mieux par un agent pour deux partants, de fait plus jeune, et soumis obligatoirement à une ou des formations professionnelles.

Beaucoup plus surprenant, est la proportion de cadres supérieurs recensée dans cette enquête. Alors que ces agents représentent 5,9% de la population ministérielle, le taux d'exclus de la formation dans les trois dernières années atteint 9,4% !

Des directions sont largement au-dessus de cette moyenne, comme la DGDDI et l'INSEE, avec des taux proches de 15%, même les services du Secrétariat Général ne sont pas épargnés !

Ces taux interpellent fortement à l'heure où l'administration ne cesse de vanter le management des équipes. Comment être un bon chef de service et former correctement ses agents aux missions si, soi-même on ne participe à aucune session?

La réponse se trouve dans le questionnaire adressé aux agents recensés comme exclus, où leur sont demandées les causes de leur non participation à une session de formation.

Si la première apparaît être que l'agent ne trouve pas l'offre désirée, vient très rapidement les difficultés de déplacement, mais également le manque de temps et la réticence des chefs de service à accepter la participation de l'agent à la formation.

Il est évident pour *FO Finances* que la charge de travail actuelle dans les services constitue un frein majeur à la formation. Entre l'autocensure des agents, et la pression parfois forte de la hiérarchie, les germes des refus de formation sont bien présents, y compris pour l'encadrement.

Il est à noter, que cette enquête intégrait pour la première fois les contractuels, dont les « Berkani », et que les mêmes tendances se dégagent.

Deux axes d'action ont été formulés par l'administration :

Mieux communiquer sur l'offre de formation : il est à déplorer bien trop souvent un manque de connaissance des agents sur les formations offertes, voire là encore une « publicité » retenue, parfois volontairement, par la hiérarchie.

Développer les formations de proximité : en particulier pour les populations soumis à des contraintes familiales difficiles, en évitant également les formations les mercredis.

◆E-Formation

Dès 2003, le ministère a élaboré un cadre de référence pour la mise en œuvre d'une expérimentation de la e-formation.

***FO Finances* a rappelé que cette formation ne saurait se concevoir que comme un complément à la formation présentielle et en aucun façon une compensation.**

Utilisée actuellement majoritairement dans le cursus de la formation initiale pour l'administration, l'e-formation aurait permis de contribuer à améliorer la qualité de la formation en offrant une plus grande souplesse dans le rythme des formations, en répondant à

des besoins de formation d'adaptation, de « remise à niveau », en combinant pratique et théorique. Enfin, dernier avantage relayé par le ministère : les économies de gestion !

FO Finances a émis les plus grandes réserves sur ce panorama quelque peu idyllique, et loin de correspondre à la réalité vécue au quotidien par les personnels.

Si à l'ère des nouvelles technologies, il ne saurait être question d'en écarter ses potentialités, l'e-formation connaît des limites dans son efficacité.

Bien difficile de penser que la charge de travail dans les services permette aux agents de pouvoir disposer du temps, du lieu pour s'adonner avec efficacité à l'e-formation.

Le ministère veut donner une nouvelle impulsion à ce dossier en élaborant un nouveau cadre de mise en œuvre, dans le second semestre 2011, en rappelant les règles d'usage de l'e-formation et en insistant sur la nécessité d'une informatique de pointe dans tout le réseau.

Ce dernier point est partagé par *FO Finances*, et s'avère crucial en particulier pour les personnels en fonction dans les services interministériels (DIRECCTE, DREAL, DDI...).

◆ **Bilan des classes préparatoires intégrées**

Ces formations permettent à des jeunes, bien souvent sans emploi, de préparer au sein des écoles financières les concours administratifs de notre ministère.

Le ministère a fait le choix d'accepter uniquement les candidatures des personnes ayant le diplôme exigé, soit la licence pour les A et le Bac pour les B.

Une première session vient de se clôturer. Elle regroupait 64 élèves (inscrits 82) dans 4 écoles (Tourcoing, Montpellier, Clermont Fd, Noisy le Grand), avec une majorité de femmes de moins de 30 ans et sans emploi.

Le taux de réussite (15%) est pour le moins sujet à interprétation, en fonction de l'objectif affiché. Pour autant, un bilan définitif serait prématuré après cette première expérience.

Il est à noter que pour la session en cours le ratio inscrits/présents s'est largement amélioré. De plus, les écoles ont privilégié des sessions plus courtes dans le temps mais plus denses !

FO Finances n'a pas d'objection à cette préparation quelque peu spécifique aux concours, tout en mesurant les limites de l'exercice. Il est d'ailleurs impossible de savoir si parmi les 15% reçus en 2010, combien l'auraient été sans ce dispositif.

◆ **Partenariat IGPDE-IRA**

Monsieur Dassa, Directeur de l'IGPDE, a fait le point sur un projet qui a pris corps en 2007, lors de la première arrivée du ministère de la fonction publique à Bercy, et qui s'est concrétisé dans le plan d'action RGPP 2.

L'IGPDE, institut centré plutôt sur la formation continue et les IRA, pour leur part institut à vocation de formation initiale, ont décidé de mettre leurs compétences au service l'un de l'autre.

A titre d'exemple, il a été cité : la mise en place des préparations orales aux IRA, la création d'un campus de la gestion publique en aide aux formateurs, ou pour l'IGPDE, profiter de l'expérience des formations sur la Réate dispensée actuellement dans les IRA.

A ce stade aucune application concrète n'est en cours. La volonté est de parvenir à la signature d'une convention bi-latérale, mais qui pourrait être différenciée pour chaque IRA.

Présenté en toute fin de séance à titre d'information, **FO Finances** n'a pu prendre qu'acte de ce nouveau partenariat, tout en émettant toutes les réserves d'une telle initiative inscrite dans le plan RGPP2, qui a tout de même pour principal objectif : la mutualisation des moyens, avec toutes les conséquences que l'on connaît par ailleurs.

Ce groupe de travail était bien loin des lourds chantiers ouverts voilà quelques années, et n'était en fait qu'un point d'étape sur quelques dossiers en cours.

A l'heure des profondes réformes structurelles subies par les personnels dans toutes les directions des ministères, FO Finances considère la formation professionnelle comme un enjeu majeur. C'est pourquoi FO Finances déplore la tendance à un certain essoufflement en ce domaine, tel qu'il ressort du bilan 2009.

