

**GROUPE DE TRAVAIL
FORMATION PROFESSIONNELLE
du 19 NOVEMBRE 2019**

Projet

Le plan d'actions formation continue 2019-2021

Objectif n°1 : permettre à chaque agent d'être davantage acteur de son parcours de formation			
Cible	N°	Description de l'action	Calendrier cible
Faciliter l'accès à l'offre de formation	1	Renforcer la visibilité de l'offre de formation sur intranet	2019
	2	Offrir progressivement un accès libre à certaines formations numériques	2020
	3	Élargir l'accès à des modules « fondamentaux » métiers adaptés à une diffusion en libre-service	2019
Capitaliser sur les compétences	4	Généraliser progressivement le passeport de formation en commençant par une expérimentation pour les A +	2020
Systematiser la revue des compétences dans le cadre de l'entretien professionnel annuel	5	Poursuivre l'élaboration des référentiels de compétences pour les métiers de catégorie A présentant des enjeux pour la DGFiP et déterminés par les bureaux métiers (ex : PCE, division SPL et rédacteur en administration centrale) et pour les B et C	2019-2020
	6	Élaborer des référentiels de compétences pour les A+ (avec une priorité sur le volet managérial)	2020
	7	Établir des grilles d'évaluation simplifiées à partir des référentiels de compétences et évaluer la possibilité d'intégrer cette grille dans l'outil informatique	2020
	8	Adapter les guides d'entretien professionnel et former, si nécessaire, les évaluateurs pour une application de la revue de compétences lors de l'entretien professionnel 2021 (activité 2020)	2021
Développer des formations certifiantes	9	Conduire la réflexion sur le principe et les modalités de délivrance d'une attestation de suivi de la formation ou d'un certificat attestant du niveau de compétences atteint	2019-2020
	10	Établir des quiz permettant d'évaluer les acquis des agents à l'issue de leur formation	2019-2020

Objectif n° 2 : faciliter les évolutions professionnelles et l'acquisition rapide de nouvelles compétences			
Cible	N°	Description de l'action	Calendrier cible
Mieux évaluer les formations	11	Définir avec les commanditaires les critères d'évaluation de la formation	2019
	12	Développer des sessions « tests » avant le déploiement des formations à enjeux	2019
	13	Faire évoluer l'outil OCAPAPI pour organiser des évaluations « à froid » sur des parcours complets de formation	2019-2020
	14	Développer les évaluations « à froid » auprès du stagiaire et de son responsable de service	2020
Favoriser l'appréhension du nouveau métier dès l'affectation connue	15	Poursuivre la production de vidéos et témoignages sur les métiers les plus significatifs (A+, A, B et C)	2019-2020
	16	Rédaction de fiches métiers présentant non seulement les compétences attendues, mais aussi le profil recherché et les contraintes ou exigences éventuelles (exemple : permis de conduire pour les huissiers)	2019-2020
	17	Création d'un espace dédié pour la diffusion des vidéos et fiches métiers	2019
	18	Mise en place par le responsable local de la formation d'une journée de mise en contact pour les agents changeant d'orientation professionnelle	2020

Objectif n° 3 : une formation continue pour les cadres supérieurs ciblée sur les enjeux managériaux et la prise de responsabilité			
Cible	N°	Description de l'action	Calendrier cible
Renforcer le soutien managérial en cours de carrière	19	Concevoir des formations sur le « pilotage en environnement numérique »	2020-2021
	20	Créer ou intégrer dans les formations existantes des séquences consacrées au management dans le cadre du télétravail et du travail à distance	2019-2020
	21	Recourir à des formateurs externes pour enrichir le contenu des formations managériales proposées aux cadres	2019-2020
Proposer un accompagnement personnalisé	22	Développer la couverture des ateliers participatifs managériaux (APM)	2019-2020
	23	Recours à un cabinet de coaching dans la perspective de la création d'un réseau interne de « coachs »	2019-2020
Mieux accompagner les prises de fonctions	24	Note de doctrine sur la reconnaissance et la valorisation du tutorat	2019