

RELEVÉ DE CONCLUSIONS DU GROUPE DE TRAVAIL FORMATION DU 5 MARS 2020

Quatre points sont inscrits à l'ordre du jour du groupe de travail présidé par Christophe Landour, sous-directeur des ressources humaines ministérielles au secrétariat général :

- présentation du bilan statistique de la formation 2018 ;
- exclus de la formation : résultats de l'enquête pour la période 2016-2018, bilan de l'étude réalisée sur une période de 15 ans et propositions ;
- refonte du cycle ministériel de formation initiale (CMFI) et de l'université des cadres ;
- point d'actualité.

En déclarations liminaires, les organisations syndicales insistent sur le fait que la formation est un axe majeur des ressources humaines et que les agents doivent pouvoir bénéficier d'actions de formation à large spectre tout au long de leur carrière.

Elles souhaitent une discussion sur la stratégie de formation qui aborderait notamment la questions des formateurs, la reconnaissance des tuteurs, les modalités de recensement des besoins de formation, un allongement du CMFI, l'articulation formation initiale-formation continue, la priorisation de la formation en présentiel, un abondement du CPF pour les bilans de compétences et la VAE et une revalorisation des frais de mission, avec un versement plus rapide de ceux-ci, afin que l'aspect financier ne soit pas un frein au départ en formation.

Les organisations syndicales relèvent que si le taux d'accès à la formation est satisfaisant, le nombre d'exclus a augmenté et concerne essentiellement les personnes âgées de plus de 50 ans et les agents de catégorie C. Elles se demandent si les permanents syndicaux font partie du périmètre de l'enquête sur les exclus et si une e-formation d'une durée de 1 heure suivie sur la période considérée suffit pour qu'un agent ne soit pas considéré comme étant un exclus.

Le président rappelle que, en effet, un document stratégique a commencé à être élaboré en 2017. Depuis, un nouvel outil RH est apparu : les lignes directrices de gestion (LDG).

Au cours du 2nd semestre 2020, une discussion est prévue sur les LDG en matière de stratégie RH. Lorsque celles-ci auront été arrêtées, il sera possible de définir un cadre stratégique en matière de formation pour les années à venir.

S'agissant du CMFI, il était effectivement plus long dans le passé. Les réaménagements successifs ont été décidés en tenant compte des évaluations du cycle et des possibilités des directions. Le CMFI est complexe à mettre en œuvre et doit éviter de comporter trop de redondances avec les différentes formations initiales qu'ont suivies ou que suivront ses participants. Il se concentre donc sur des sujets transverses et des problématiques actuelles, en affichant la volonté de diffuser une culture ministérielle commune. Les dernières évaluations sont très bonnes, notamment sur l'instauration du challenge inter-écoles sur des thèmes d'actualité.

Les frais de mission relèvent du niveau interministériel.

La e-formation est complémentaire à la formation en présentiel ; elle est aussi une réponse aux difficultés de déplacement que peuvent connaître les agents.

En ce qui concerne l'enquête sur les exclus de la formation, une vérification de son périmètre sera effectuée.

1 – Présentation du bilan statistique de la formation 2018

La fiche communiquée est une synthèse du bilan statistique de la formation 2018, document annexe du bilan social 2018 présenté au CTM du 8 juillet 2019.

Les organisations syndicales souhaitent que les données relatives à la formation initiale soient isolées de celles de la formation statutaire qui comportent les formations au tir pour les personnels de la branche surveillance de la DGDDI. Elles mettent l'accent sur les dispositifs de bilan de compétences et de VAE, dont l'utilisation est très limitée, notamment en raison des difficultés que les intéressés rencontrent pour faire valoir ces droits.

Le président rappelle que l'exercice statistique s'intègre dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, qui impose un cadre commun à l'ensemble des ministères. Il sera cependant possible de communiquer le détail des données relatives à la formation statutaire, en faisant apparaître les formations au tir.

S'agissant des bilans de compétences, il donne l'exemple de la réorganisation des pôles 3 E pour laquelle des crédits ont été ouverts spécifiquement pour la réalisation de bilans de compétences et pour des séances de coaching. Peu d'agents concernés ont utilisé cette possibilité, en dépit des propositions faites.

2 – Exclus de la formation : résultats de l'enquête pour la période 2016-2018, bilan de l'étude réalisée sur une période de 15 ans et propositions

Depuis 2001, 6 enquêtes ont été réalisées au niveau ministériel pour connaître le nombre d'agents dits « exclus de la formation », c'est-à-dire n'ayant suivi aucune action de formation continue (hors préparations aux concours et examens professionnels) sur une période de 3 ans.

Au fil du temps, l'enquête statistique s'est enrichie d'un volet qualitatif, avec l'envoi par courriel d'un questionnaire (outil Galiléo) aux agents recensés afin de connaître les raisons pour lesquelles ces agents n'ont pas suivi de formation.

La dernière enquête fait état de 5 778 agents « exclus de la formation », soit 4,2% de l'effectif des MEF au 31 décembre 2018.

Pour les organisations syndicales, il convient d'apporter de réelles solutions à cette exclusion de la formation en organisant une meilleure collecte des besoins des agents et des services, en séparant l'entretien de formation de l'entretien annuel, en élargissant l'offre de formation (notamment formations linguistiques ou autres formations qui ne sont pas « métier ») et en diffusant la formation élaborée au niveau national au niveau local et en présentiel.

Les organisations syndicales considèrent que le taux de réponse au questionnaire sur les motifs de l'exclusion est faible et que la problématique de l'exclusion concerne majoritairement les agents de plus de 50 ans. Elles s'opposent à l'envoi de la liste des exclus aux managers de proximité.

Le président rappelle que l'offre de formation au sein des MEF est riche et qu'il est aussi du rôle de l'employeur d'encourager ses agents à se former, voire de les inciter fortement à suivre certaines formations nécessaires à la bonne exécution de leurs missions.

Il est compliqué de dissocier l'entretien de formation de l'entretien annuel, car le manager ne peut pas être totalement exclu du volet formation.

S'agissant de la méthodologie de l'enquête sur les exclus de la formation, le président n'est pas opposé à un recensement des agents ayant suivi moins d'un jour de formation sur une période de 3 ans.

Il prend acte de l'opposition des organisations syndicales à l'envoi de la liste des exclus aux managers de proximité et de leur avis favorable pour un envoi aux BRH et CMC en vue de propositions d'entretiens spécifiques. L'objectif est d'échanger avec ces agents, de les inciter à revenir vers la formation.

3 – refonte du cycle ministériel de formation initiale (CMFI)

En complément de leurs déclarations liminaires, les organisations syndicales regrettent les échanges d'élèves entre directions qui avaient lieu précédemment. Le challenge inter-écoles concerne trop peu d'élèves, il faudrait pouvoir organiser une action pour tous, soit au début de la scolarité, soit au cours de celle-ci.

Les organisations syndicales font état de difficultés rencontrées par certains enseignants pour la mise en œuvre des classes inversées.

Le président retient la proposition d'une immersion des élèves dans une autre direction que leur direction d'origine et engagera une discussion avec les directions sur ce sujet.

Il est favorable à une extension du challenge, qui sera également étudiée.

S'agissant des classes inversées, leurs évaluations sont très bonnes. La question sur d'éventuels dysfonctionnements sera posée aux établissements de formation.