

Secrétariat général

Paris, le 11 septembre 2015

Direction des ressources humaines

Sous-direction de la formation, des compétences et de la qualification

Bureau du budget, de la réglementation et des statistiques de la formation

Affaire suivie par : Pauline Bataille
pauline.bataille@developpement-durable.gouv.fr
Tél. : 01 40 81 19 66
Courriel : forcq1.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Compte rendu

Objet : Bureau de la commission ministérielle pour la formation professionnelle

Date de réunion	Mercredi 10 juin 2015 de 14h30 à 17h30	Organisée par	SG/DRH/FORCQ
Lieu	Salle 27P27 TPB	Rédacteurs	FORCQ1
Représentants de l'administration centrale et des services		Représentants du personnel	
<p><u>Membres représentants de l'administration centrale</u></p> <p>M. Paul Weick, SG/DRH/FORCQ Mme Laurence Navarre, SG/DRH/FORCQ Mme Nathalie Pesson, SG/DRH/FORCQ/FORCQ1 Mme Pauline Bataille, SG/DRH/FORCQ/FORCQ1</p> <p>Mme Evelyne Humbert, CGEDD/S5 M. Laurent Paillard, SG/SPES/ACCES M. Olivier Robinet, SG/SPES/IFORE M. Axel Schalk, SG/DRH/FORCQ/FORCQ2 M. Jean-Baptiste Trocme, SG/DRH/RS/RS1</p> <p><u>Membre représentant des services</u></p> <p>M. Marcel Konieczny, directeur du CVRH de Nancy</p>		<p><u>CGT</u> M. Yvan Candé M. Willy Garing Mme Bernadette Streiff</p> <p><u>FO</u> M. Gérard Costil M. Dominique Delaunay M. Sébastien Kuhn</p> <p><u>CFDT</u> Mme Isabelle Rousseau M. Jean-Pascal Guillemet</p> <p><u>UNSA</u> M. Dominique Botta M. Laurent Fallourd</p>	

Ordre du jour

- 1 – Point d'information sur les actualités du domaine compétences-formation ;
Point d'actualités de la sous-direction de l'accompagnement du changement et de l'enseignement supérieur ;
- 2 – Point d'information sur la mise en œuvre de la feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017 ;
- 3 – Point d'information sur le développement de la formation ouverte et à distance (FOAD) au MEDDE et au MLETR ;
Projets en cours et perspectives sur la FOAD.

Déclarations liminaires

FO appelle l'attention sur :

- le manque de moyens attribués au remboursement des frais de déplacement des agents qui se forment en dehors de leur résidence administrative et personnelle, a fortiori pour les agents des directions départementales interministérielles (DDI) dont le redéploiement des missions en cours nécessite un accompagnement ;
- la question des moyens alloués à la formation et la pression sur les effectifs qui pourrait accentuer le tarissement du vivier des formateurs internes occasionnels.

La **CGT** s'inquiète de l'état de fonctionnement des services et notamment celui des DDI, dans le cadre de la fusion des régions. Elle considère que les missions du ministère sont floues après les réformes de l'ingénierie concurrentielle et de l'administration du droit des sols (ADS) et de l'assistance technique de l'État pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire (ATESAT).

Éléments de réponse de l'administration

Paul Weick indique que :

- les DDI ont connu des difficultés en matière de paiement des frais de déplacement pour formation sur le programme 333 depuis 2012, mais le signalement de ces préoccupations par les services semble s'amoinrir.
Pour favoriser l'accès à la formation, l'administration propose des formations plus courtes et concentrées mais aussi au plus près des agents afin de limiter les déplacements et les frais s'y rapportant. Ainsi, 25 % des stagiaires du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) sont formés hors les murs des centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) ;
- la feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017 souligne le rôle crucial des formateurs internes tant du point de vue de la quantité que de la qualité. À cet effet, le CMVRH s'emploie à accompagner les formateurs internes et à en conforter le nombre ;
- la CMFP est une instance de dialogue social consacrée à la politique compétences-formation menée par le MEDDE et le MLETR. Les questions d'organisation et de fonctionnement des services ne sont pas de son ressort mais seront remontées aux autorités compétentes.

1 – Point d'information sur les actualités du domaine compétences-formation et de la sous-direction de l'accompagnement du changement et de l'enseignement supérieur

Paul Weick indique que :

- le déploiement de la feuille de route ministérielle compétences-formation 2015-2017 se poursuit avec 2 déclinaisons prioritaires :
 - l'accompagnement des réformes par le CMVRH (ADS, réforme territoriale à partir de l'automne, transition énergétique pour la croissance verte) ;
 - l'incitation des responsables de zone de gouvernance des effectifs (RZGE) à élaborer leur plan régional de développement des compétences (PRDC) et l'accompagnement que leur propose le CMVRH ;
- la réglementation autour de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) fera l'objet d'un cycle de discussion entre la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et les organisations syndicales après la rentrée, dans le but de relancer une réflexion sur les outils de cette réforme.

Laurent Paillard informe que :

- le pôle d'accompagnement des équipes, des personnes et des services qui fonctionne essentiellement au bénéfice des DREAL et des DAC, présente son bilan 2014. 78 accompagnements des services et des agents ont été réalisés : 44 ont concerné un collectif de travail. 34 accompagnements individuels ont bénéficié à des cadres uniquement sur la base du volontariat ;
- le codéveloppement professionnel est un dispositif d'échange de pratiques et d'apprentissage en petit groupe de pairs (4 à 8 personnes) qui a pour objet de travailler successivement au cours de plusieurs séances sur des sujets professionnels, réels, apportés par un membre du groupe, à tour de rôle. Le but de cette démarche qui a été expérimentée dans plusieurs services est de décroïsonner les expériences professionnelles et de favoriser l'intelligence collective.
Le réseau dispose de 22 animateurs dont 85 % sont en poste au CMVRH. En 2014, 250 agents ont bénéficié de cette méthode nouvelle ;
- la mission d'appui confiée à Patrice Raulin sur le fonctionnement des écoles sous tutelle du ministère a mis en lumière trois axes de réflexion :
 - nos établissements d'enseignement supérieur représentent un véritable atout pour le ministère dans la mesure où elles en forment les futurs cadres, proposent une formation continue et prolongent les politiques publiques portées par le ministère ;
 - confrontées à un besoin d'investissements pour renouveler leur offre de formation, développer des méthodes pédagogiques plus innovantes ou assurer le renouvellement de leurs équipements de formation et de recherche, nos écoles doivent poursuivre les efforts qu'elles ont engagés pour développer leurs ressources propres et rechercher des coopérations pour mutualiser certains investissements nécessaires. Dans ce cadre, il paraît également important d'intensifier les coopérations au sein du réseau des écoles du développement durable ;
 - Les écoles disposent d'un savoir-faire qui pourrait être mieux mobilisé par les collectivités territoriales. Des coopérations fondées sur des gains réciproques pourraient être recherchées.Pour répondre à ces enjeux, différentes pistes de travail sont à l'étude : encourager les synergies entre les écoles, augmenter les ressources propres par l'offre de formation payante en direction du secteur privé...

Remarques formulées par les OS

La **CGT** souhaiterait que la création d'une instance de coopération entre les écoles soit abordée au comité technique ministériel (CTM), s'agissant, de son point de vue, d'une création de service.

Par ailleurs, elle déplore le déficit de concertation avec les organisations syndicales autour de la mission confiée à Patrice Raulin.

FO souligne aussi le déficit de concertation et elle engage le SPES à accompagner dans les meilleures conditions l'ensemble des agents concernés par la fusion des régions qui met en péril, selon elle, l'unicité du pacte républicain.

Éléments de réponse de l'administration

Laurent Paillard répond que la création d'une instance de coopération des écoles n'est qu'une piste de travail et qu'un passage devant le CTM est prématuré.

Concernant la mission confiée à Patrice Raulin, celle-ci a fait l'objet de deux réunions d'échanges avec les organisations syndicales, en début (11 septembre 2014) et en fin de mission (10 avril 2015).

Le pôle d'accompagnement des équipes, des personnes et des services est constitué d'une équipe de 8 coachs consultants animée par Isabelle Destival. Laurent Paillard rappelle que le pôle n'intervient que sur demande des agents et des services. La création de ce pôle a modifié le rôle du bureau de l'accompagnement du changement et de l'innovation managériale (ACCES 2) qui est désormais repositionné sur les thématiques suivantes : la recherche et le développement de pratiques managériales innovantes (prospective, études, capitalisation, etc.), la professionnalisation des cadres dirigeants et supérieurs et l'accompagnement du changement (gestion du marché national de référencement des coachs externes, déploiement de nouveaux dispositifs).

Paul Weick rappelle que dans le cadre des réformes en cours impactant le fonctionnement des services, le CMVRH assure un accompagnement collectif et individuel (formation, conseil) en concertation avec les services territoriaux et les directions métiers.

2 – Point d'information sur la mise en œuvre de la feuille de route ministérielle de la politique compétences-formation 2015-2017

Après avoir rappelé les principales étapes de l'élaboration de la feuille de route et la tenue du premier comité ministériel de la formation continue (CMFC) le 2 avril 2015, **Paul Weick** expose les chantiers engagés à l'échelle inter-programmes en 2015 :

- « *Communiquer et convaincre dans la conduite ou l'accompagnement de projets dans les territoires* » : des formations tests auront lieu à l'automne 2015 pour un déploiement en 2016 ;
- « *Observation des territoires* » : le but est d'outiller les services dans un cadre de travail renouvelé. Un cycle d'actions combinant séminaires et formations a commencé à être déployé au printemps. Il se poursuivra à l'automne et en 2016 ;
- « *Le risque juridique* » : l'offre de formation est en cours de lancement ;
- « *Les agents des MEDDE-MLETR, acteurs du développement économique territorial* » : cette thématique de travail sera amorcée à l'automne et aura pour but de diffuser une meilleure connaissance des notions économiques, éventuellement sous forme d'ateliers ou de groupes de témoignages ;
- « *Transition énergétique pour la croissance verte* » : l'IFORE et le CMVRH sont mobilisés aux échelles territoriale et nationale ;
- « *Management en région* » : la volonté est de mettre à disposition des apports théoriques et de les appliquer à des cas concrets ;
- « *Projet Vasco* » : il s'agit d'un parcours de formation à distance sur la connaissance de leur environnement professionnel et institutionnel par les agents du MEDDE et du MLETR, destiné aux nouveaux arrivants, aux PEC et aux écoles.

Remarques formulées par les OS

La **CGT** regrette que les thématiques retenues ne s'adressent pas aux agents de catégorie C. Il lui semble également que des questions restent en suspens quant à la mise en œuvre de la transition énergétique dans la mesure où les missions du ministère à ce sujet ne lui paraissent pas définies. Elle s'interroge sur la mise en œuvre des formations liées à la prévention des risques psychosociaux (RPS) et aux comités d'hygiène et de santé au travail (CHSCT).

La **CFDT** souligne l'intérêt et l'utilité de la feuille de route, car elle permet d'avoir une vision d'ensemble du système compétences-formation. Toutefois, elle juge le document complexe et les priorités, difficiles à identifier.

Elle souligne que la réforme territoriale engagée complexifie le déploiement de la feuille de route, dans un contexte toujours contraint en matière d'effectifs.

En outre, il lui semble que le champ du management a bien été investi mais qu'il existe un besoin en matière de management intermédiaire pour accompagner les réformes et qu'un effort doit donc être réalisé en ce sens.

Enfin, l'effort de formation envers les catégories C lui semble insuffisant. À cet égard, elle cite en exemple la préparation du concours de chef d'équipe dans les directions interdépartementales des routes (DIR).

L'**UNSA** souligne la prise en compte par la feuille de route du risque juridique auquel il est important de répondre rapidement. Elle déplore cependant la disparition du comité de domaine RH et affaires juridiques.

Éléments de réponse de l'administration

Paul Weick indique que les actions présentées ne sont pas exhaustives et que les formations liées aux RPS et aux CHSCT sont bien inscrites dans la feuille de route.

Par ailleurs, l'ensemble des catégories de personnel est bien concerné par les actions de formation et un volet management y est intégré quand cela est nécessaire.

Enfin, une attention particulière est portée sur la présence des agents de catégorie C en formation, notamment grâce au rapprochement des formations près des lieux d'exercice de leurs fonctions.

3 – Point d'information sur le développement de la formation à distance (FOAD) au MEDDE et au MLETR

Après la présentation d'un premier bilan des travaux engagés sur la formation à distance, **Evelyne Humbert** évoque :

– l'accord donné par le Secrétaire général pour la création d'un centre d'appui afin de fournir une mission d'assistance et de conseil aux services sur les projets de FOAD ainsi qu'un rôle d'animation du réseau des opérateurs de formations à distance ;

– la mise en place d'un comité de pilotage ministériel co-animé par la DRH/FORCQ et SPES/ACCES à vocation stratégique pour promouvoir et développer la FOAD.

Paul Weick appelle l'attention des représentants du personnel sur la note de problématique reçue en perspective du bureau, qui permet de faire un point d'avancement sur les thématiques proposées sous cette forme d'apprentissage et sur les perspectives de développement de l'offre de formation à distance.

Remarques formulées par les OS

FO estime que les travaux entrepris par le ministère sur la formation à distance vont dans la bonne direction mais que l'administration ne prend pas suffisamment en compte l'égalité d'accès à ce type de formation. Certains agents ne bénéficient pas, selon elle, de conditions favorables pour se

former : pas d'ordinateur dédié, isolement impossible pour se concentrer, plan de charge important... FO sollicite une instruction à ce sujet.

La **CFDT** estime que la FOAD au ministère bénéficie d'une bonne coordination entre les services et d'un véritable travail en commun dont elle approuve les fondements.

Éléments de réponse de l'administration

Paul Weick souligne que le développement de la FOAD nécessite un cadrage ministériel de façon à ce que l'agent bénéficie d'un cadre adapté pour se former à distance. Ce cadrage à formaliser sera discuté lors d'un prochain bureau.

Conclusion

Paul Weick rappelle la tenue d'une commission ministérielle pour la formation professionnelle dont la date est fixée au 1er juillet. L'ordre du jour portera sur le bilan ministériel de la formation 2014, sur la feuille de route ministérielle « compétences-formation » et sur le développement de la formation ouverte et à distance au MEDDE et au MLETR.