

Groupe de travail Formation du 10 septembre 2021

Toujours pas de plan stratégique ministériel

En tout premier lieu, **FO Finances** tient à saluer le retour d'un rythme annuel sur la thématique formation professionnelle, le dernier rendez-vous ministériel s'est tenu en mars 2020 après une pause de 4 ans.

En revanche, cette réunion dans un horaire contraint, n'a pas permis de traiter l'ensemble des points de l'ordre du jour :

- **Compte-rendu du GT Formation du 5 mars 2020**
- **Présentation du bilan statistique de la formation 2020**
- **Le cycle ministériel de formation initiale (CMFI) – bilan et perspectives**
- **Point d'information sur la stratégie d'acculturation numérique des agents du MEFR**
- **Projet de document ministériel d'orientation stratégique en matière de formation professionnelle pour la période 2022-2024**

Le bilan 2020 de la formation contient beaucoup d'éléments chiffrés mais il manque des commentaires et un focus sur la période de crise de 2020. **FO Finances** a demandé que ce point soit vu dans un groupe de travail spécifique ce qui permettrait une étude approfondie. Le président, M Landour, a accepté de décaler l'examen de ce dossier volumineux de statistiques, en s'engageant à ajouter des éléments d'analyse.

Le cycle ministériel de formation initiale (CMFI) – bilan et perspectives

Piloté chaque année par le Secrétariat Général en liaison avec l'IGPDE et les écoles des directions, le CMFI s'adresse aux nouveaux cadres A de la DGFI, de la DGDDI, de la DGCCRF et intègre également les attachés qui seront nommés dans les directions d'administration centrale. Il vise à partager une culture commune sur l'organisation, les missions du MEFR, les politiques et les valeurs dans lesquelles ils s'inscrivent.

Pour la rentrée 2018, le comité de pilotage du CMFI a tenu à faire évoluer ce cycle de formation d'une semaine. Ces évolutions ont porté sur :

- La mise en place d'un séminaire d'ouverture, ouvert par une personnalité qualifiée (Directeur régional, directeur de l'école) et une vidéo de présentation du CMFI. Il se déroule sur une journée début septembre dans les 6 établissements de formation du MEFR (ENFIP Noisiel, Toulouse et Clermont-Ferrand, ENCCRF Montpellier, END Tourcoing et IGPDE). Il aborde l'histoire et l'environnement du ministère, mais aussi les enjeux de transformation en cours, avec une plus grande place faite aux avancées du numérique et à la culture de l'innovation.

- Une incarnation en présentiel renforcée. Les établissements de l'ENFIP de Clermont-Ferrand et Toulouse ont bénéficié de présentations sur sites d'intervenants du Secrétariat Général, sur les politiques RH ministérielles majeures dont les actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité.

- Le recours à des méthodes pédagogiques nouvelles, axées sur l'échange et les témoignages via des conférences, des tables rondes. Expérimenté en 2018 et généralisé en 2019, le succès du dispositif très participatif « classe inversée » adapté au module « déontologie » mérite d'être souligné.

- La promotion de travaux collaboratifs inter écoles : le challenge inter-écoles, afin de renforcer l'esprit de promotion ministérielle. Sur la base du volontariat, 3 à 4 groupes d'élèves des écoles (soit un total de 40 à 50 élèves) travaillent en commun pour réaliser une vidéo sur des thématiques transverses ministérielles. Ces travaux font l'objet d'une restitution conclue par une remise de prix, lors d'une cérémonie de fin d'année à Bercy.

Cette année, le CMFI est organisé en mode hybride avec 4 nouveautés :

- **civisme, laïcité, valeurs républicaines ;**
- **challenge inter écoles de 40 à 60 élèves, restitution sur Bercy en mars 2022 ;**
- **mixité virtuelle, coopération des services techniques des écoles ;**
- **cycle : 5 jours en septembre + 2 capsules, d'une demi-journée chacune, plus loin dans la scolarité.**

Pour **FO Finances**, le CMFI devrait être le lieu d'une acculturation ministérielle, ouverte à l'ensemble des agents en formation A, B et C : pour évaluer leurs connaissances du ministère, impliquer les agents sur les enjeux et les usages au MEFR, former réellement sur les valeurs égalité professionnelle, diversité et handicap et faciliter une culture ministérielle.

Sans revenir aux 15 jours précédents, il faut le revoir dans sa forme et son contenu. On pourrait réfléchir à un véritable module de formation qui se déroulerait tout le long du cycle de formation, et sur toute la carrière.

Sur le challenge inter-écoles, le développement du numérique est un atout, afin de mettre en place des travaux collaboratifs inter-écoles, ouvert à tous les stagiaires et faciliter ainsi le brassage inter directionnel. La crise sanitaire a permis aux écoles de travailler ensemble et de véritablement collaborer, il faut s'en servir. Pour cela il faut aussi que les écoles évoluent et arrêtent de se concentrer uniquement sur l'apprentissage pratique des futurs métiers des stagiaires.

Sur l'extension aux B et C, même si le volume est beaucoup plus important, le président a proposé dans un premier temps d'organiser un CMFI virtuel.

Suite à la crise, l'administration a réfléchi à des supports d'accueil et d'intégration qui seraient mis à disposition de toutes les directions. Ces modules pourront se mettre en place pour les stagiaires en formation mais aussi pour tous les agents intégrant le MEFR au fil de l'eau. Ils seront disponibles d'ici fin 2021, **FO Finances** a demandé communication de ces éléments avant leur diffusion.

Sur les formations transverses RH : égalité professionnelle, violences discrimination, il est nécessaire de se coordonner avec les directions et leur propre module pour ne pas être redondant. Néanmoins, **FO Finances** a rappelé que la formation et la sensibilisation sur ces thématiques devaient être généralisées.

Point d'information sur la stratégie d'acculturation numérique des agents du MEFR

Face à l'évolution des pratiques et des usages liés à la transformation numérique, l'accompagnement à l'acculturation au numérique des agents du MEFR constitue un enjeu majeur de la politique RH ministérielle, s'appuyant à la fois sur la mise à disposition de formations et d'outils numériques adaptés.

Initiée et pilotée dès 2016 par le Secrétariat Général, cette stratégie ministérielle repose sur un plan d'action articulé autour des 5 axes suivants :

- **évaluer les compétences numériques des agents ;**
- **impliquer les agents par des actions de communication sur les enjeux et usages du numérique ;**
- **faciliter l'accès à la culture numérique ;**
- **concevoir une offre de formation adaptée aux agents et aux managers ;**
- **développer un environnement favorisant l'innovation RH et l'appropriation des outils numériques.**

En partenariat avec l'IGPDE, ce chantier se renforcera en 2021 - 2022, afin de renforcer l'inclusion numérique des agents et de favoriser la montée en compétences des agents dans le domaine du numérique.

Dans ce cadre, le Secrétariat Général (SRH1B/IGPDE) a élaboré le parcours apprenant de compétences numériques, dit « PAC-Num ». Il s'agit d'un dispositif personnalisé d'évaluation des compétences et d'accès aux formations les plus adaptées aux attentes et aux besoins « métiers » des agents du MEFR.

Ce projet ministériel se déclinera autour des livrables suivants, dès 2021 :

- mise en place de questionnaires d'évaluation en ligne (parcours PIX) des compétences numériques de chaque agent du ministère ;
- développement de ressources pédagogiques innovantes par l'IGPDE «jeux sérieux», «micro learning», permettant la mise en commun d'une offre de formation hybride tant en matière de culture numérique que bureautique ou sur des thématiques nouvelles (sécurité informatique et montée en compétences sur les outils collaboratifs).

Le déploiement opérationnel de deux parcours PAC-Num a démarré dès septembre pour certains services de la DGFIP : DINR, service d'appui RH, ENFIP, DDFIP 68 et délégation interministérielle Centre Est (soit 20 000 agents) et en octobre pour 2 400 agents du Secrétariat Général.

PAC-Num sera généralisé à tous les agents du MEFR courant 2022. Une Web application sera également créée pour offrir des services dédiés : veille numérique personnalisée, accès au PAC-Num, participation à une communauté collaborative de bonnes pratiques.

L'ensemble du dispositif sera opérationnel fin 2022 - début 2023, il se traduira ainsi par :

- une identification des besoins professionnels et une évaluation des niveaux de compétences numérique de chaque agent ;
- un accompagnement personnalisé de proximité débouchant sur des actions de formation adaptées ;

Pour **FO Finances**, l'accompagnement personnalisé de proximité doit forcément passer en premier lieu par des formations en présentiel. Suite à l'évaluation de l'agent, il est nécessaire de mettre en place un accompagnement pour la formation mais aussi pour ne pas laisser des agents en situation d'échec.

En réponse aux inquiétudes exprimées par les fédérations, le président a confirmé que les agents seront libres ou pas de partager les résultats de leurs évaluations, aucune diffusion automatique.

FO Finances a rappelé la nécessité de mettre à niveau les applications professionnelles, en mettant en place l'inclusion numérique pour les personnes en situation de handicap mais aussi en diffusant des outils collaboratifs pour tous, notamment dans le cadre du développement du télétravail. Entre les injonctions gouvernementales et la réalité subie par les agents, on est loin du socle minimal de compétences numériques. Dix mois après le début de la crise sanitaire, les salles de réunion de Bercy ne permettent toujours pas de se réunir en mode hybride avec de la visio.

Le projet de document ministériel d'orientation stratégique en matière de formation professionnelle pour la période 2022-2024 a été une nouvelle fois reporté à une prochaine réunion.

FO Finances affirme que la formation professionnelle est un des piliers fondamentaux dans le parcours de carrière des agents, d'autant plus dans cette période de réformes et de restructurations. La formation des stagiaires ne peut se concevoir qu'au travers des écoles d'application du ministère, **FO Finances** s'opposera à toute tentative de mutualisation ou de formation à distance.

FO Finances réaffirme son attachement à une formation professionnelle de qualité qui doit s'envisager au niveau directionnel mais avec un engagement fort du ministère, d'où l'importance d'un plan stratégique souvent annoncé... mais toujours pas dévoilé.